



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](#)

碩士學位論文

병원간호사의 직업존중감과
건강증진행위가 직무열의에
미치는 영향

濟州大學校 保健福祉大學院

保健學科 保健看護學傳供

許 喜 善

2023年 2月



병원간호사의 직업존중감과 건강증진행위가 직무열의에 미치는 영향

지도교수 김수영

허 희 선

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2022년 12월

허희선의 보건학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 홍 성 철

위 원 송 효 정

위 원 김 수 영

제주대학교 보건복지대학원

2022년 12월

Hospital Nurses' Job-Esteem and Health
Promotion Behaviors
Effect on Job Engagement

Hee Sun Heo

(Supervised by professor Su Young kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the
degree of Master of Public Health

2022 12.

This thesis has been examined and approved.

Hong Seonchul

Hyojung Song

Su Young Kim

(Name and signature)

2022. 12

Date

Department of Public Health
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC HEALTH AND WELFARE
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서 론	1
1. 연구 배경 및 필요성	1
2. 연구 목적	4
3. 용어의 정의	4
II. 연구 방법	6
1. 연구 모형	6
2. 연구 대상 및 자료수집	7
3. 자료 수집 절차	8
4. 연구의 윤리적 측면	9
5. 연구 가설	9
6. 연구 도구	9
7. 자료분석 방법	14
III. 연구 결과	15
1. 연구대상자의 일반적 특성	15
2. 연구대상자가 인식한 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의의 수준	17
3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의의 집단 간 차이	19
4. 연구대상자의 직업존중감과 건강증진행위 및 직무열의 간의 상관관계	· 23

5. 연구대상자의 직무열의에 영향을 미치는 요인	24
IV. 논의	26
V. 결론 및 제언	31
1. 결론	31
2. 제언	33
참고문헌	34
Abstract	39
부록	43
감사 인사	51

List of Tables

Table 1. Questionnaire Item Composition	10
Table 2. Reliability of Measuring Tools for Job-Esteem, Health Promotion Behavior, and Job Engagement	13
Table 3. General Characteristics of Study Subjects	16
Table 4. Level of Job Esteem, Health Promotion Behavior and Job Engagement ·	18
Table 5. Difference in Job Esteem, Health Promotion Behavior, Job Engagement according to General Characteristics	21
Table 6. Correlation among Job Esteem, Health Promotion Behaviors and Job Engagement	23
Table 7. Factors Influencing Work Engagement	25

List of Figures

Figure 1. Framework of the study.6

국문초록

병원간호사의 직업존중감과 건강증진행위가 직무열의에 미치는 영향

허 희 선

제주대학교 보건복지대학원 보건학과

지도교수 김 수 영

본 연구는 제주지역 종합병원과 대학병원에 근무하는 간호사의 직업 존중감과 건강증진행위가 직무열의에 미치는 영향을 확인하기 위하여 시도한 서술적 조사 연구이다.

연구 대상은 제주지역 종합병원과 대학병원에 근무하는 간호사 179명을 대상으로 하였으며, 관련 자료는 2022년 8월 22일부터 9월 15일까지 수집되었다. 직업 존중감 측정 도구로는 최현주(2018)가 개발한 Job-Esteem Scale for Hospital Nurse (JES-HN), 건강증진행위는 김민영, 최순옥과 김은하(2020)가 개발한 Nurse's Health Promotion Behavior Scale 도구, 직무열의는 Schaufeli와 Bakker(2004)가 개발한 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)를 이랑(2006)이 번안한 도구를 사용하였다.

수집된 자료는 IBM SPSS Win 23 프로그램을 이용하여 분석하였다. 본 연구에 사용된 조사 도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 대상자의 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 차이를 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, independent t-test, one-way ANOVA를 실시하였다. 사후 검증은 Scheffé test를 실시하여 분석하였다. Pearson's correlation

coefficient를 이용하여 상관관계 분석하였고, 직무열의에 대한 영향요인을 위계적 회귀분석을 통해 유의성 검증하였다.

병원간호사가 인식하는 직업존중감 수준은 5점 만점에 평균 3.86점으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 직업존중감은 결혼상태, 건강 상태, 총 임상 경력, 근무부서에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 즉 결혼(3.95점)이 미혼(3.80점)보다 유의하게 높게 나타났다($t=-2.442$, $p=.016$). 건강 상태는 좋음(4.02), 보통(3.80), 나쁨(3.80)으로 유의한 차이를 보였고($F=5.459$, $p=.005$), 총근무경력은 20년 이상(4.08)이 가장 높고, 3년 이하(3.95), 3년 이상-20년 이하(3.78)보다 높아 유의한 차이를 보였다($F=5.217$, $p=.002$). 근무부서는 특수부서(3.99)가 가장 높았고, 기타부서(3.90), 외과계 병동(3.75), 내과계 병동(3.74)으로 유의한 차이를 보였다($F=4.674$, $p=.004$).

병원간호사가 인식하는 건강증진행위 수준은 5점 만점에 평균 3.54점으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 건강증진행위는 성별, 나이, 결혼상태, 건강 상태, 총 임상 경력, 근무부서에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉, 남자(3.98)가 여자(3.52)보다 평균이 높았고, 유의하였다($t=2.711$, $p=.007$). 40대 이상(3.70)이 20대(3.47), 30대(3.51)보다 평균이 높았고, 유의하였다($F=3.378$, $P=.036$). 건강 상태 좋음(3.77)이 보통(3.49), 나쁨(3.32)보다 높았고, 유의하였다($F=9.502$, $p<.001$). 총 임상 경력은 20년 이상(3.76)이 3년 이하(3.52), 3년 이상~10년 이하(3.44), 10년 이상~20년 이하(3.57)보다 평균이 높고, 유의하였다($F=3.053$, $p=.030$). 근무부서는 외과계 병동(3.78)이 특수부서(3.71), 기타부서(3.60), 내과계 병동(3.46)보다 평균이 높고, 유의하였다($F=4.775$, $p=.003$).

병원간호사가 인식하는 직무열의 수준은 5점 만점에 평균 3.14로 나타났다. 일반적 특성에 따른 직무열의는 나이, 결혼상태, 종교, 건강 상태, 총 임상 경력, 근무부서, 직위, 근무 형태에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉, 40대(3.48)가 30대(3.05), 20대(3.00)보다 평균이 높고, 직무열의에 유의한 차이가 있었다($F=11.853$, $P<.001$). 종교 있음(3.34)이 종교 없음(3.08)보다 높았고, 유의했다($t=2.569$, $p=.011$). 건강 상태 좋음(3.39)이 나쁨(3.06), 보통(3.04)보다 높고, 유의했다($F=6.679$, $p=.002$). 총 임상 경력은 20년 이상(3.61)이 3년 미만(3.17), 3년 이상-10년 미만(2.96), 10년 이상~20년 미만(3.10)보다 높고, 유의했다($F=10.312$, $p<.001$). 근무부서는 기타부서(3.35)가

특수부서(3.31), 외과계 병동(2.99), 내과계 병동(2.88)보다 평균이 높고, 유의했다 ($F=6.889, p<.001$). 근무 형태는 기타 형태(3.59)가 상근(3.36), 3교대(3.04)보다 높았고, 유의하였다($F=8.245, p<.001$).

직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 간의 상관관계를 분석한 결과, 직무열의는 직업존중감($r=.652, p<.001$), 건강증진행위($r=.594, p<.001$)와 양의 상관관계를 보이며 통계적으로 유의하게 나타났다.

회귀분석 결과, [Model 1]에서 종교($\beta=.155, p=.038$), 근무형태($\beta=-.294, p=.048$)으로 나타났으며, 이 모형은 18.0%의 설명력이 있었고, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=4.253, p<.001$).

[Model 2]에서는 일반적 특성을 통제한 후 직업존중감, 건강증진행위를 추가로 투입한 결과 직무열의에 유의한 영향을 주는 요인은 직업존중감($\beta=.455, p<.001$), 건강증진행위($\beta=.201, p=.015$)의 순으로 나타났다. [Model 2]의 설명력은 50.6%로 [Model 1]에 비해 32.6%의 설명력이 향상하였고, 이 모형은 통계적으로 유의했다 ($F=14.013, p<.001$). 결과적으로 직업존중감이 증가할수록 직무열의가 증가하고, 건강증진행위가 증가할수록 직무열의가 증가함을 알 수 있다.

본 연구 결과 병원 간호사의 직업존중감과 건강증진행위는 직무열의에 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 따라서 간호단위 관리자와 병원조직은 병원 간호사들이 직무열의를 향상할 수 있도록 더욱 관심을 가져 노력하고 프로그램 개발 및 지원이 필요하다.

주제어: 간호사, 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

오늘날 병원조직은 의료이용자 중심으로 변화하면서 병원 종사 간호사들로 하여금 이용자들에게 건강과 관련하여 의료의 욕구를 충족시켜 주기 위해 다양한 역할을 요구한다(양길모, 1999). 또한, 최근 의료기관은 환자 안전과 양질의 의료 서비스를 위한 의료기관 인증제를 시행하여 향상된 의료와 간호를 제공함으로써 경쟁력을 높이고 있다. 2021년 보건복지부 보건복지 연계통보에 의하면 등록된 면허 간호사 수는 2010년에 271,274명에서 2020년에 436,340명으로 증가하였고, 병원 종사 간호사 인력 수는 2010년에 95,187명에서 2020년에 201,610명으로 증가하여 전체 간호사 중 54%의 가장 많은 인력이 병원급 이상에서 근무하는 것을 알 수 있다(보건복지 연계통보, 2021). 이와 같은 통계 결과로 볼 때 병원은 다수의 간호 인력이 근무하고 있음에도 양질의 서비스를 제공하지 못하는 것으로 비칠 수 있다. 그러므로 병원은 의료 서비스의 질 향상을 위해 병원을 구성하는 하위조직 중 가장 규모가 큰 조직인 간호조직에 대한 고려를 우선시해야 할 것이다(신혜선, 2009). 일반적으로 간호사들은 높은 수준의 감정노동을 수반하는 간호업무와 빠르고 정확한 실무역량을 요구받는 과정에서 부정적인 감정을 경험한다(김선희 등, 2018). 그리고, 환자 상태변화에 따른 대처 능력과 24시간 환자를 간호해야 하는 간호업무환경도 간호사에게 부정적 감정 경험에 영향을 미쳤을 가능성이 있다(김소연, 2017). 따라서 부정적인 감정을 경험하는 간호사를 위해 병원조직은 간호사들이 조직 내에서 직무에 대해 긍정적인 자긍심을 갖게 유도해야 하고, 그러한 자긍심과 인식이 긍정적인 행태로 지속할 수 있도록 조직환경을 구축해야 할 것이다(박보연과 조윤직, 2022). 이와 더불어 간호사는 언제라도 응급상황과 예측하지 못한 상황에 대한 노출이 빈번하므로 이에 적극적으로 대처하고, 직무를 성실하게 수행하여 환자와 조직의 안전한 환경을 조성해야 한다(강정미와 권정옥, 2017). 이러한 적극성과 성실

한 수행은 질적 서비스를 제공할 때 중요한 요소가 되며 직무열의로 대변된다. 직무열의가 높은 간호사의 경우 본인의 직무 역량을 높이고, 재직 의도도 높이는 것으로 보고되었다(고은진, 2022). 이렇게 인적서비스에 많은 의존을 하는 기업의 성패는 기업이 보유하는 자원 중 인적자원의 효율적 활용이 매우 중요하다고 하였다(이영희와 박혜윤, 2005). 간호사들은 가장 가까운 곳에서 환자를 간호하고 환자의 문제를 잘 파악하여 해결할 수 있는 자부심을 통해 자신의 직업에 대한 보람과 자기 가치감을 찾고 있다(최현주와 정귀임, 2019). 그러므로 간호사는 간호사의 긍정적인 이미지, 간호 분야의 전문성, 간호사로서의 일에 대한 가치를 확고히 하는 전문 직관을 확립해야 한다(임대순, 2004). 간호사는 업무 수행에 대한 객관적인 평가와 더불어 간호사로서의 직업에 대한 존중감이 직무열의에 영향을 미친다고 하였다(이경희, 2017).

간호 서비스의 질은 환자의 건강회복, 건강 유지 및 증진뿐만 아니라 환자의 재원 일 수를 줄이고 병원 서비스에 대한 만족과 재이용 의도를 높일 수 있는 중요한 변수이다(조윤희와 박연숙, 2018). 상담과 진로의 이론에서는 본인에게 맞는 직업을 선택하여 일함으로써 개인적 만족도가 증진되어 직업에서 생산성이 높아짐을 강조하였다(조순이, 2011). 개인의 직업적 생산성이 높아지면 자신의 직업에 대한 존중감 또한 향상될 것이다. 직업존중감이란 자신의 근무하는 직장에 대한 만족감, 직무에 대한 긍정적 인식, 업무로 인한 보람과 삶에 대해 직업으로서의 신념과 자기 가치감을 의미한다(Miller, 2003). 직업존중감이 높은 간호사는 간호사로서의 간호 활동을 제공하는 시점에서 스스로에 대한 확신과 믿음이 있고 환자 또는 보호자에게도 신뢰를 줄 수 있게 행동할 수 있다(고유경, 2006). 아울러 동료들과 협조적인 관계를 형성하여 효과적인 간호업무 수행으로 간호의 질 향상에 이바지한다. 이러한 활동은 병원의 이미지 및 병원의 질 향상에 영향을 미친다. 그러므로 개인적 직업존중감이 직무열의에도 긍정적인 영향을 미치는 것이다(이은아, 2022).

병원은 다양한 직군이 근무하는 장소로서 의사소통 방식에 다양성이 존재한다. 그리고 간호사는 환자를 간호하거나 업무를 수행하는 과정에서 질병이나 감염에 노출될 위험이 크다. 간호사는 이러한 환경에 통제권을 획득하지 못하면 스트레스, 신체적·심리적 문제를 경험한다. 이러한 경험은 대인 관계 문제, 심리적으로 안정되지 못해 초조함과 자아 존중감과 자신감이 낮아져 일의 능률이나 삶의 만족도가

떨어지기 쉽다(박병인, 2015). 간호사 대부분은 일주기 리듬의 변화로 인하여 여러 가지 건강 문제를 경험한다고 하였다(한국보건산업진흥원, 2015).

병원을 이용하는 이용자들은 질병을 회복하고 인간의 기본적인 욕구인 건강한 삶을 유지하고자 한다. 그러나 정작 대부분이 직장인들은 과중한 업무를 담당하기도 하고, 스트레스 가중 및 운동 부족과 자기관리 부족으로 피곤함에 지칠 우려가 있듯이 간호사들도 피할 수 없다. 24시간 환자를 돌봐야 하는 간호사의 경우 교대근무 상황이 불가피하고 이에 따라 불규칙한 수면, 식사 등 바람직하지 않은 생활 습관을 형성하게 된다(김현경, 이태용과 김광환, 2010). 이에 따라 집중력이 떨어지고 다양한 스트레스 요인을 제공하기 때문에 간호사의 건강증진행위는 매우 중요하다. 간호사의 건강은 일 개인의 건강 문제를 넘어서 환자 간호의 질 향상, 의료기관의 인적 자원관리 측면에 중요한 요소로 작용한다(이은경, 2022). 간호사는 의료이용자에게 건강을 사정하고 평가하고 교육하고 돌봄의 역할을 해야 하는데, 효과적인 역할 수행을 위해서 간호사가 스스로 건강관리를 잘하고 유지하는 것은 중요하다고 하였다(김민영, 2020). 간호사의 건강증진행위는 간호사의 자존감과 직무열의를 상승시킬 것으로 가정되어 연구가 필요해 보인다. 그러나 간호사 직무열의에 대한 기존 연구는 아직 의도(김서현, 2021)에 대한 것은 많았으나 간호사의 직업존중감과 건강증진행위가 직무열의에 미치는 영향을 확인하려는 연구는 찾아보기 힘들었다.

이에 본 연구에서는 간호사의 직업존중감과 건강증진행위 정도를 파악하여 간호사 직무열의에 미치는 영향을 확인하고 병원 업무를 수행하는 간호사들의 직무열의를 향상할 수 있는 중재의 틀을 마련하는 데 이바지하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 제주지역 병원 간호사의 직업존중감과 건강증진행위의 정도에 대해 이해하고 파악하여 직무열의와의 관련 요인을 알아보고자 하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의의 수준을 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적인 특성에 따른 연구대상자의 직업존중감과 건강 증진행위, 직무열의의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 직업존중감

(1) 이론적 정의

직업존중감이란 개인이 직업적 자아 인식하고 자신의 직업에 대해 스스로 평가 혹은 기대하는 신념과 가치를 의미한다(최현주와 정귀임, 2019).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 최현주(2018)가 병원에 근무하고 있는 병원 간호사 대상으로 직업존중감 분석을 위해 개발한 Job-Esteem Scale for Hospital Nurse (JES-HN) 측정도구를 사용한 점수를 말하며 점수가 높을수록 직업존중감이 높음을 의미한다.

2) 건강증진행위

(1) 이론적 정의

건강증진행위란 건강한 생활을 위해 실천하는 행동으로써 안녕 수준을 높이고 자아실현과 만족감을 유지하고 증진 시키기 위한 방향으로 행해지는 통합된 행위를 의미한다(Pender, 1996).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 김민영, 최순옥과 김은하(2020)가 개발한 간호사의 건강증진행위 측정 도구를 사용한 점수를 말하며 점수가 높을수록 건강증진행위가 높음을 의미한다.

3) 직무열의

(1) 이론적 정의

직무열의란 업무에 대한 긍정적이고 정열적이며 헌신하고 몰두하는 마음가짐을 의미한다(Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Schaufeli와 Bakker (2004)가 개발한 직무열의 척도 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)를 이랑(2006)이 변안한 측정 도구를 사용한 점수를 말하며 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다.

II. 연구 방법

1. 연구 모형

본 연구는 제주도 내 종합병원과 대학병원에 근무하는 병원 간호사의 직업존중감과 건강증진행위, 직무열의의 정도를 조사하고 변수 간 상관관계를 파악하여 직무열의에 미치는 영향에 관한 서술적 조사연구로 연구 모형은 다음 [Figure 1]과 같이 설계하였다.

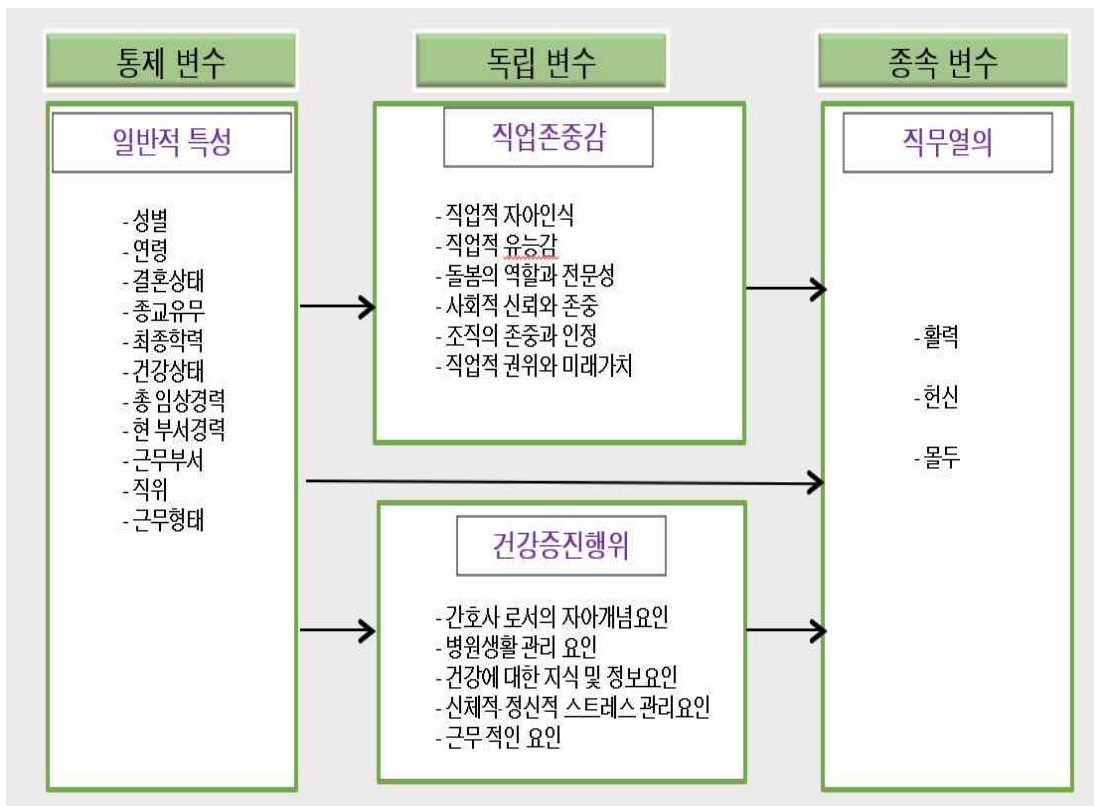


Figure 1. Analytical framework

2. 연구 대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 제주도 내 종합병원과 대학병원을 포함하여 4곳으로 선정하였고 현재 환자와 직접적인 접촉을 하는 부서의 간호사를 대상으로 하였다.

본 연구의 표본 크기는 G*power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 효과 크기(effect size). 15, 유의수준(α). 50, 검정력($1-\beta$. 90, 일반적 특성 11문항과 독립변수 2개를 포함한 예측변수 13개로 최소 표본 크기를 포함하여 산출하였다. 이에 필요한 대상자의 수는 최소 162명이었으나 탈락률 20%를 고려하여 총 203명에게 설문지를 배포하였다. 이중 오프라인으로 배포한 160부 설문지 중 160부가 수집되었고, 온라인으로 배포한 설문지 43부는 36부가 수집되었다. 온오프라인으로 수집된 설문지 중 내용이 불충분하거나, 기재 항목에 빠진 17부를 제외하여 총 179부(88.2%)를 최종 분석에 사용하였다.

연구대상자의 구체적인 선정, 제외기준은 다음과 같다.

1) 연구 대상 선정기준

- 첫째, 현재 병원에서 근무 중이고 환자 간호에 참여하는 간호사
- 둘째, 환자와 보호자를 직접 대면하는 간호사
- 셋째, 본 연구의 목적에 대해서 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사

2) 연구 대상 제외기준

- 첫째, 환자 간호에 직접 참여하지 않는 간호사
- 둘째. 심사과, 적정 진료실, 보건의료통합지원센터 등 간호 행정부서에 근무하는 간호사

3. 자료수집 절차

본 연구는 제주도 내 종합병원과 대학병원 4곳을 대상으로 선정하였다. 선정된 병원의 간호 부장에게 자료 수집에 대한 승인을 받은 후, 자발적으로 동의한 자에게 설문지를 배부하여 진행하였다. 온라인 설문지를 요구한 1곳의 병원에 대해서는 서면 동의를 받을 수 없으므로 사전에 서면 동의 면제 사유서를 제출하여 승인 받았다. 온라인 설문지는 연구에 대한 설명을 읽고 연구 참여 '동의'를 클릭한 대상자로 웹 설문지를 진행하였다. 자료 수집 기간은 2022년 8월 22일부터 9월 15일까지로 설문지는 연구자가 부서장에게 배포할 수 있도록 하였고 자기 기입식 설문 작성 후 개별 봉투에 대상자가 직접 밀봉하도록 하였으며 연구자가 회수하였다. 설문지 작성은 15분~20분의 시간이 소요되었다.

4. 연구의 윤리적 측면

본 연구는 제주대학교 생명윤리위원회(JEJU National University Institutional Review Board) 심사심의를 거쳐 최종 승인(JJNU-IRB-2022-063)을 받은 후 자료의 수집을 진행하였다. 연구의 목적과 절차를 설명하고 연구의 자료 및 연구 대상자의 신원을 알 수 있는 기록에 대한 비밀보장, 설문지 작성법에 대해 충분히 설명한 후 연구 참여에 동의한 대상자에게만 시행하였다. 연구 참여 도중 대상자가 연구 참여를 원하지 않으면 언제든지 철회할 수 있음을 설명하였다. 연구 참여 결정은 동의서에 자필로 서명할 수 있도록 하였다. 설문지를 통해 수집된 자료는 개인 PC에 암호화 후 관리하였다. 작성된 설문지 등 연구 과정에서 수집된 자료는 IRB 제출 시 제시한 연구종료 시점으로부터 3년 후 폐기될 예정이다. 참여한 연구대상자에게는 연구 참여에 대한 감사의 의미로 소정의 답례품을 지급하였다.

5. 연구가설

가설 1: 병원간호사의 직업존중감이 높을수록 직무열의도 높을 것이다.

가설 2: 병원간호사의 건강증진행위가 높을수록 직무열의도 높을 것이다.

6 연구 도구

1) 설문지 구성

설문지의 구성은 일반적인 특성으로 인구 사회학적인 성별, 나이, 결혼상태, 종교, 최종학력, 건강 상태의 6문항과 직무관련인 총 임상 경력, 현 부서 경력, 근무 부서, 직위, 근무 형태 5문항으로 총 11문항으로 구성하였다. 독립변인인 직업존중감은 직업적 자아인식 7문항, 직업적 유능감 5문항, 돌봄의 역할과 전문성 4문항, 사회적 신뢰와 존중 4문항, 조직의 존중과 인정 4문항, 직업적 권위와 미래가치 4문항으로 총 28문항으로 구성하였으며 또 다른 독립변수인 건강증진행위는 간호사로서의 자아개념 요인 2문항, 병원 생활 관리요인 4문항, 건강에 대한 지식 및 정보요인 5문항, 신체적·정신적 스트레스 관리요인 3문항, 근무적인 요인 2문항으로 총 16문항으로 구성하였다. 요인별에 따른 설문에 대한 주요 내용은 (Table 1)과 같다.

Table 1. Questionnaire Item Composition

구분	문항	문항번호	문항수	척도
직업준중감	직업적 자아인식	1~7	28	
	직업적 유능감	8~12		
	돌봄의 역할과 전문성	13~16		
	사회적 신뢰와 존중	17~20		
	조직의 존중과 인정	21~24		
	직업적 권위와 미래가치	25~28		
	출처 최현주(2018) 개발			
독 립 변 인	도구: Job-Esteem Scale for Hospital Nurse(JES_HN) 점수범위 28~140			
	건강증진행위	간호사로서의 자아개념 요인	1~2	16
		병원생활관리 요인	3~6	
		건강에 대한 지식 및 정보요인	7~11	
		신체적·정신적 스트레스 관리요인	12~14	
		근무적인 요인	15~16	
	출처 김민영, 최순옥, 김은하(2020) 개발			
도구: Nurse's Health Promotion Behavior Scale 점수범위: 16~80				
중 속 변 인	직무열의	활력	1~6	17
		헌신	7~11	
		몰두	12~17	
	출처 Schaufeli 와 Bakker(2004)가 개발, 이랑 (2006)이 번안 도구: Utrecht Work Engagemant Scale(UWES) 점수범위: 17~85			
일 반 적 특 성	인구사회학적 특성	성별, 연령, 결혼상태, 종교유무, 학력, 건강상태	1~6	11
	직무관련특성	총 임상경력, 현 부서경력, 근무부서, 직위, 근무형태	1~11	
전체			72	

2) 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 측정도구의 신뢰도

(1) 직업존중감 측정 도구

직업존중감은 최현주(2018)가 병원에 근무하는 병원간호사 대상으로 직업존중감을 분석하기 위해 개발한 Job-Esteem Scale for Hospital Nurse (JES_HN)를 측정 도구로 사용하였다. 본 도구는 총 28문항으로 구성되어 있으며 직업적 자아인식 7문항, 직업적 유능감 5문항, 돌봄의 역할과 전문성 4문항, 사회적 신뢰와 존중 4문항, 조직의 존중과 인정 4문항, 직업적 권위와 미래가치 4문항 등의 6개의 하위영역으로 구분된다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert식 척도로 최저 28점부터 최고 140점까지 득점할 수 있고 점수가 높을수록 직업존중감이 높다는 것을 의미한다. 최현주(2018)의 병원간호사의 직업존중감 측정도구 개발당시 신뢰도 값을 살펴보면 직업존중감 전체 Cronbach’s $\alpha = .94$ 이며, 하위요인별로 직업적 자아인식 Cronbach’s $\alpha = .89$, 직업적 유능감 Cronbach’s $\alpha = .88$, 돌봄의 역할과 전문성 Cronbach’s $\alpha = .82$, 사회적 신뢰와 존중 Cronbach’s $\alpha = .83$, 조직의 존중과 인정 Cronbach’s $\alpha = .87$, 직업적 권위와 미래가치 Cronbach’s $\alpha = .80$ 으로 나타났다. 본 연구에서 산출한 신뢰도는 전체 28문항에 대해 Cronbach’s $\alpha = .918$ 이고 각 하위요인은 Cronbach’s $\alpha = .706 \sim .856$ 으로 나타났고, 이는 (Table 2)와 같다.

(2) 건강증진행위 측정도구

건강증진행위의 측정은 김민영, 최순옥과 김은하(2020)가 개발한 간호사의 건강증진행위 측정 도구로 사용하였다. 본 도구는 총 16문항으로 구성되어 있으며 간호사로서의 자아개념 요인 2문항, 병원생활관리 요인 4문항, 건강에 대한 지식 및 정보요인 5문항, 신체적·정신적 스트레스 관리요인 3문항, 근무적인 요인 3문항 등의 5개의 하위영역으로 구분된다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert식 척도로 최저 16점부터 최고 80점까지 득점할 수 있고 점수가 높을수록 건강증진행위의 정도가 높음을 의미한다. 김민영, 최순옥과 김은하(2020)가 간호사의 건강증진행위 측정 도구 개발 당시 신뢰도 값을 살펴보면 전체 Cronbach’s $\alpha = .85$ 이고 하위요인별 결과는 간호사로서의 자아개념

요인에서 Cronbach's $\alpha = .83$, 병원생활관리 요인에서 Cronbach's $\alpha = .72$, 건강에 대한 지식 및 정보 요인 Cronbach's $\alpha = .80$, 신체적·정신적 스트레스관리 요인 Cronbach's $\alpha = .73$, 근무적인 요인 Cronbach's $\alpha = .68$ 이었다. 본 연구에서 산출한 신뢰도는 전체 16문항에 대해 Cronbach's $\alpha = .87$ 이고 각 하위요인은 Cronbach's $\alpha = .61 \sim .82$ 으로 나타났고, 이는 (Table 2)과 같다.

(3) 직무열의 측정도구

직무열의 측정은 Schaufeli 와 Bakker(2004)가 개발한 직무열의 척도 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)를 이랑(2006)이 번안한 설문지를 사용하였다. 본 도구는 총 17문항으로 구성되어 있으며 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항 등의 3개의 하위영역으로 구분된다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert식 척도로 최저 17점부터 최고 85점까지 득점할 수 있고 점수가 높을수록 직무열의의 정도가 높음을 의미한다. 김묘연(2019)의 연구에서는 전체 Cronbach's $\alpha = .94$, 헌신 Cronbach's $\alpha = .82$, 활력 Cronbach's $\alpha = .86$, 몰두 Cronbach's $\alpha = .86$ 였다. 본 연구에서 산출한 신뢰도는 전체 17문항에 대해 Cronbach's $\alpha = .93$ 이고 각 하위요인은 Cronbach's $\alpha = .81 \sim .86$ 으로 나타났고, 이는 (Table 2)와 같다.

Table 2. Reliability of Measuring Tools for Job-Esteem, Health Promotion Behavior, and Job Engagement

Variables		Item number	Reliability of previous research	Reliability of this study
Job esteem	Professional self-awareness	7	.89	.78
	Professional competence	5	.88	.83
	Role and experience of care	4	.82	.82
	Social trust and respect	4	.83	.71
	Respect and recognition of the organization	4	.87	.86
	Professional authority and future value	4	.80	.80
Job esteem Total		28	.94	.92
Health promotion behavior	Self-concept as nurse	2	.83	.80
	Hospital life management	4	.72	.61
	Health knowledge and information	5	.80	.81
	Physical and mental stress management	3	.73	.67
	Work adaptations	2	.68	.82
	Health promotion behavior Total		16	.85
Job engagement	Vigor	6	.82	.85
	Dedication	5	.86	.86
	Absorption	6	.86	.81
	Job engagement Total		17	.94

7. 자료분석 방법

본 연구에서, 회수한 설문지 수집자료는 코딩 과정을 거친 후 IBM SPSS win 23 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 본 연구에 사용된 조사 도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 직무존중감, 건강증진행위, 직무열의의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 4) 대상자의 일반적 특성에 따른 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, Scheffé test로 사후검정하였다.
- 5) 대상자의 직업존중감, 건강증진행위, 직무 열의 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 6) 대상자의 직무열의에 미치는 영향을 파악하기 위해서 위계적 회귀분석을 하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구에서 연구대상자의 일반적 특성인 인구 사회학적 특성과 직무 관련 특성은 다음과 같다(Table 3).

연구대상자 중 성별은 여성이 95.0%, 남성이 5.0%로 여성이 대부분이었고, 평균 연령은 33.85 ± 9.32 세로 분포하였다. 20대가 43.6%로 가장 많았고, 다음으로 30대(29.6%), 40대 이상(26.8%) 순으로 나타났다. 결혼상태는 미혼(55.3%), 기혼(44.7%) 순으로 나타났다. 종교의 경우, 종교 있음이 25.7%이고, 대상자의 74.3%가 종교가 없는 것으로 나타났다. 최종학력은 학사가 65.4%로 가장 많았고, 다음으로 전문학사(28.5%), 대학원 재학 이상(6.1%) 순으로 나타났다. 건강 상태는 보통이 54.2%로 가장 많았고, 좋음(27.9), 나쁨(14.5%), 매우 좋음과 매우 나쁨 각각(1.7%) 순으로 나타났다. 평균 총 임상경력은 128.19 ± 104.43 개월이었으며, 3년~10년 미만이 38.5%로 가장 많았고, 10년~20년 미만(26.3%), 3년 미만(17.9%), 20년 이상(17.3%) 순으로 나타났다. 현 부서 경력은 평균 84.03 ± 90.56 개월이었으며, 1년~5년 미만이 38.5%로 가장 많았고, 5년~10년 미만(26.3%), 10년 이상(22.9%), 1년 미만(12.3%) 순으로 나타났다. 근무부서는 특수부서가 33.5%로 가장 많았고, 외과계 병동(30.2%), 기타부서(19%), 내과계 병동(17.3%) 순으로 나타났다. 간호사의 직위로는 일반 간호사가 81.6%로 대부분이었고 수간호사(10.1%), 책임 간호사(8.4%) 순으로 나타났다. 근무형태로는, 상근(24.6%), 기타(5.0%)로 나타났고 3교대가 70.4%로 대부분을 차지하였다.

Table 3. General Characteristic of Study Subjects

(N=179)

Variables	Category	N (%)	Mean±SD
Gender	Male	9 (5.0)	
	Female	170 (95.0)	
Age(year)	y<30	78 (43.6)	33.85±9.33
	30≤y<40	53 (29.6)	
	c≥40	48 (26.8)	
Marital status	Single(unmarried, divorce, separation, bereavement)	99 (55.3)	
	Married	80 (44.7)	
Religion	Yes	46 (25.7)	
	No	133 (74.3)	
Education level	Junior college	51 (28.5)	
	Bachelor's degree	117 (65.4)	
	≥Master's degree	11 (6.1)	
Health status	very good	3 (1.7)	
	good	50 (27.9)	
	moderate	97 (54.2)	
	poor	26 (14.5)	
	very poor	3 (1.7)	
Years in nursing	y<3	32 (17.9)	128.19±104.43
	3≤y<10	69 (38.5)	
	10≤y<20	47 (26.3)	
	y≥20	31 (17.3)	
Years in working in current ward	y<1	22 (12.3)	84.03±90.56
	1≤y<5	69 (38.5)	
	5≤y<10	47 (26.3)	
	≥10	41 (22.9)	
Work unit	Medical ward	31 (17.3)	
	Surgical ward	54 (30.2)	
	Special unit	60 (33.5)	
	Others unit	34 (19.0)	
Current position	Nurse	146 (81.6)	
	Charge nurse	15 (8.4)	
	Head nurse	18 (10.1)	
Type of shift work	Full time	44 (24.6)	
	3 Shifts	126 (70.4)	
	Others	9 (5.0)	

*Special unit: Emergency room, Operating room, Intensive care unit, Delivery room, artificial kidney room

*Other part: , Outpatient department, Injection room, Cardiovascular center

*Others: Day & evening work, Night dedicated

2. 연구대상자가 인식한 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의의 수준

본 연구에서 연구대상자가 인식한 직업존중감 병원간호사가 인식한 직업존중감의 수준은 (Table 4)와 같다.

직업존중감 수준은 평균 3.86 ± 0.42 점이고, 하위요인별로 평균을 산출하면 돌봄의 역할과 전문성 4.28 ± 0.53 , 사회적 신뢰와 존중 4.07 ± 0.54 , 직업적 자아 인식 4.02 ± 0.46 , 직업적 유능감 3.83 ± 0.51 , 직업적 권위와 미래가치 3.53 ± 0.71 , 조직의 존중과 인정 3.33 ± 0.71 순으로 나타났다.

병원간호사의 건강증진행위 수준은 평균 3.54 ± 0.50 점이고, 하위요인별로는 근무적인 요인 0.47 ± 0.59 이 가장 높았고, 간호사로서의 자아개념 요인 3.78 ± 0.66 , 병원생활관리요인 3.70 ± 0.55 , 신체적·정신적 스트레스관리 3.47 ± 0.66 , 건강에 대한 지식 및 정보요인 3.16 ± 0.80 순으로 나타났다.

병원간호사의 직무열의의 수준은 평균 3.14 ± 0.59 점이고, 하위요인별로는 헌신 3.58 ± 0.62 , 몰두 3.13 ± 0.64 , 활력 2.80 ± 0.71 순으로 나타났다.

Table 4. Level of Job Esteem, Health Promotion Behavior and Job Engagement

(N=179)

Variables	Item	Min	Max	Mean	SD
Professional self-awareness	7	2.71	5.00	4.02	0.46
Professional competence	5	2.20	5.00	3.83	0.51
Role and experience of care	4	2.00	5.00	4.28	0.53
Social trust and respect	4	2.50	5.00	4.07	0.54
Respect and recognition of the organization	4	1.50	5.00	3.33	0.71
Professional authority and future value	4	1.25	5.00	3.53	0.71
Job esteem (Total)	28	2.86	5.00	3.86	0.42
Self-concept as nurse	2	2.00	5.00	3.78	0.66
Hospital life management	4	2.50	5.00	3.70	0.55
Health knowledge and information	5	1.40	5.00	3.16	0.80
Physical and mental stress management	3	2.00	5.00	3.47	0.66
Work adaptations	2	2.50	5.00	4.07	0.59
Health promotion behavior (Total)	16	2.50	5.00	3.54	0.50
Vigor	6	1.33	4.50	2.80	0.71
Dedication	5	2.00	5.00	3.58	0.62
Absorption	6	1.17	4.83	3.13	0.64
Job engagement (Total)	17	1.82	4.76	3.14	0.59

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의의 집단 간 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의의 집단 간 차이를 분석해 보기 위하여 t-test와 one-way ANOVA를 실시하였고 Scheffé test로 사후 검증을 시행하였고 분석한 결과는(Table 5)와 같다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업존중감 차이 분석을 시행한 결과 결혼 여부, 건강 상태, 총 임상 경력, 근무부서에 따라서는 유의미한 차이가 있었고, 성별, 연령, 종교, 최종학력, 현 부서 경력, 직위, 근무 형태는 유의미한 차이가 없었다. 분석 결과, 기혼(Mean=3.95)이 미혼(Mean=3.80)보다 높게 나타났다($t=-2.442$, $p=.016$). 건강 상태는 좋음(Mean=4.02)이 가장 높았고, 보통(Mean=3.80)과 나쁨(Mean=3.80)은 같은 평균으로 유의미한 차이가 있었다($F=5.459$, $p=.005$). 총 임상 경력에서는 20년 이상(Mean=4.08), 3년 미만(Mean=3.95), 3년~20년 미만(Mean=3.78) 순으로 나타났고($F=5.217$, $p=.002$), 사후검정 결과 20년 이상이 3년~20년 미만보다 수준이 높았다. 근무부서는 특수부서(Mean=3.99), 기타부서(Mean=3.94), 외과계 병동(Mean=3.75), 내과계 병동(Mean=3.74) 순으로 나타났다($F=4.674$, $p=.004$). 사후분석 결과, 기타, 내과계 병동, 외과계 병동보다 특수부서 집단에서 수준이 높았다.

일반적 특성에 따른 건강증진행위의 차이를 분석 결과는 성별, 연령, 결혼상태, 건강 상태, 총 임상 경력, 근무부서에 따라 유의미한 차이가 있었고, 종교, 최종학력, 현 부서 경력, 직위, 근무 형태는 차이가 없었다. 성별에 따른 건강증진행위는 남자(Mean=3.98)가 여자보다 수준이 높고 유의미한 차이가 있다($t=2.700$, $p=.007$). 연령에 따라서는 40대 이상(Mean=3.70), 30대(Mean=3.51), 20대(Mean=3.47) 순으로 나타나 유의미한 차이가 있었다($F=3.378$, $p=.036$). 사후검정 결과 40대 이상이 20대보다 수준이 높았다. 결혼상태에서는 기혼자(Mean=3.70)가 미혼자보다 건강증진행위 수준이 높았고 유의미한 차이가 있다($t=-4.029$, $p<.001$). 건강 상태에서는 좋음(Mean=3.77), 보통(Mean=3.49), 나쁨(Mean=3.32). 순으로 나타났으며 유의미한 차이가 있었다($F=9.502$, $P<.001$). 사후분석 결과 좋음이 보통과 나쁨보다 건강증진행

위 수준이 높았다. 총 임상 경력에 따라서는 20년 이상(Mean=3.76)이 가장 높고, 10년~20년(Mean=3.57), 3년 미만(Mean=3.52), 3년~10년 미만(Mean=3.44) 순으로 유의미한 차이가 있었다($F=3.053, p=.030$). 사후분석 결과 20년 이상 경력이 3년 미만 경력보다 건강증진행위 수준이 높았다. 근무부서에 따라서는 외과계 병동(Mean=3.78)이 가장 수준이 높았고, 특수부서(Mean=3.71), 기타부서(Mean=3.60), 내과계 병동(Mean=3.46) 순으로 나타났으며 유의미한 차이가 있었다($F=4.775, p=.003$). 사후분석 결과 특수부서가 외과계 병동보다 건강증진행위 수준이 높았다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무열의의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 연령, 결혼, 종교, 건강 상태, 총 임상 경력, 근무부서, 직위, 근무 형태에 따라 유의미한 차이가 있었으며, 성별, 최종학력, 현 부서 경력은 유의미한 차이 없었다. 연령에 따라, 40대 이상(Mean=3.48), 30대(Mean=3.05), 20대(Mean=3.00) 순으로 나타났으며 유의미한 차이가 있었다($F=11.853, P<.001$). Scheffé의 사후검정 결과 40대 이상이 20~30대보다 수준이 높았다. 기혼(Mean=3.37)이 미혼(Mean=2.96)보다 높았다($t=-4.802, p<.001$). 종교 있다(Mean=3.34)가 종교 없다(Mean=3.08)는 간호사보다 높다. 건강상태 좋음(Mean=3.39)이 나쁨(Mean=3.06)과 보통(Mean=3.04) 순으로 유의미한 차이가 있고($F=6.679, p=.002$), 사후분석 결과 좋음이 나쁨과 보통보다 수준이 높았다. 총 임상경력에 따른 직무열의는 20년 이상(Mean=3.61)이 가장 높고, 3년 미만(Mean=3.17), 10년~20년(Mean=3.10), 3년~10년 미만(Mean=2.96) 순으로 나타났으며 유의미한 차이가 있었다($F=10.312, p<.001$). 사후분석 결과 20년 이상 경력 집단이 20년 미만보다 수준이 높았다. 근무부서에서는 기타부서의 간호사가 (Mean=3.35) 가장 높았고, 특수부서(Mean=3.31), 외과계 병동(Mean=2.99), 내과계 병동(Mean=2.89) 순으로 가장 나타나면서 ($F=6.886, p<.001$), 유의미한 차이가 있었다. 사후분석 결과 기타부서가 내과계 병동, 외과계 병동보다 수준이 높고, 내과계 병동보다 특수부서가 수준이 높게 나타났다. 직위는 책임/수간호사(Mean=3.38)가 일반간호사(Mean=3.09)보다 직무열의가 높았고 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다($t=-2.155, p=.037$). 근무형태에서는 기타 형태의 근무(Mean=3.59)가 가장 높았고, 상근(Mean=3.36), 3교대(Mean=3.04) 순으로 나타났으며 집단 간 유의미한 차이가 있었다($F=8.245, P<.001$). Scheffé test 결과 기타 형태의 근무가 3교대보다 수준이 높았다.

Table 5. Difference in Job Esteem, Health Promotion Behavior, Job Engagement according to general characteristics (N=179)

	N (%)	Job esteem			Health promotion behavior			Job engagement		
		Mean±SD	t/F P scheffe test	Mean±SD	t/F P scheffe test	Mean±SD	t/F P scheffe test			
Total	179 (100.0)	3.86±0.42		3.8±0.42		3.14±0.59				
Gender										
Male	9 (5.0)	4.01±0.39	1.078	3.98±0.58	2.711	3.40±0.48	1.323			
Female	170 (95.0)	3.85±0.42	(.283)	3.52±0.49	(.007)	3.13±0.59	(.187)			
Age(year)										
y<30 ^a	78 (43.6)	3.85±0.36	2.948	3.47±0.43	3.378	3.00±0.54	11.853			
30≤y<40 ^b	53 (29.6)	3.78±0.40	(.055)	3.51±0.57	(.036)	3.05±0.56	(<.001)			
≥40 ^c	48 (26.8)	3.98±0.50	a·b<c	3.70±0.51	a<c	3.48±0.58	a·b<c			
Marital status										
Single(unmarried, divorce, separation, bereavement)	99 (55.3)	3.80±0.38	-2.442	3.41±0.43	-4.029	2.96±0.55	-4.802			
Married	80 (44.7)	3.95±0.44	(.016)	3.70±0.54	(<.001)	3.37±0.56	(<.001)			
Religion										
Yes	46 (25.7)	3.92±0.48	1.095	3.62±0.48	1.253	3.34±0.61	2.569			
No	133 (74.3)	3.84±0.40	(.275)	3.51±0.51	(.212)	3.08±0.57	(.011)			
Education level										
Junior college ^a	51 (28.5)	3.81±0.36	0.574	3.53±0.48	.812	3.15±0.53	0.820			
Bachelor's degree ^b	117 (65.4)	3.89±0.43	(.564)	3.56±0.51	(.445)	3.12±0.61	(.442)			
≥Master's degree	11 (6.1)	3.81±0.49		3.36±0.51		3.36±0.60				
Health states										
Good ^a	53 (29.6)	4.02±0.36	5.459	3.77±0.48	9.502	3.39±0.52	6.679			
Moderate ^b	97 (54.2)	3.80±0.43	(.005)	3.49±0.49	(<.001)	3.04±0.60	(.002)			
Poor ^c	29 (16.2)	3.80±0.41	b·c<a	3.32±0.47	b·c<a	3.06±0.57	b·c<a			

Table 5. Continued

	N (%)	Job esteem		Health promotion behavior		Job engagement	
		Mean±SD	t/F P scheffe test	Mean±SD	t/F P scheffe test	Mean±SD	t/F P scheffe test
Total	179 (100.0)	3.86±0.42		3.8±0.42		3.14±0.59	
Years in nursing							
Y<3 ^a	32 (17.9)	3.95±0.37	5.217 (0.002)	3.52±0.42	3.053 (.30)	3.17±0.50	10.310 (<.001)
3≤y<10 ^b	69 (38.5)	3.78±0.36	b·c<d	3.44±0.49	a<d	2.96±0.57	a·b·c<d
10≤y<20 ^c	47 (26.3)	3.78±0.46		3.57±0.56		3.10±0.58	
y≥20 ^d	31 (17.3)	4.08±0.43		3.76±0.48		3.61±0.49	
Years in working in Current Ward							
y<1 ^a	22 (12.3)	3.89±0.39	0.592 (.621)	3.45±0.82	1.611 (.189)	3.26±0.52	2.305 (.079)
1≤y<5 ^b	69 (38.5)	3.81±0.37		3.47±0.48		3.04±0.53	
5≤y<10 ^c	47 (26.3)	3.89±0.41		3.60±0.55		3.10±0.62	
≥10 ^d	41 (22.9)	3.90±0.51		3.66±0.50		3.32±0.66	
Work unit							
Medical ward ^a	31 (17.3)	3.74±0.41	4.674 (.004)	3.46±0.38	4.775 (.003)	2.88±0.50	6.886 (<.001)
Surgical ward ^b	54 (30.2)	3.75±0.37	a·b<c	3.78±0.49	b<c	2.99±0.50	a·b<d
Special unit ^c	60 (33.5)	3.99±0.39		3.71±0.48		3.31±0.67	a<c
Others unit ^d	34 (19.0)	3.94±0.47		3.60±0.57		3.35±0.51	
Current position							
Nurse	146 (81.6)	3.86±0.37	-610 (.545)	3.53±0.49	-477 (.634)	3.09±0.54	-2.155 (.037)
Charge/head nurse	33 (18.4)	3.91±0.58		3.58±0.57		3.38±0.73	
Type of shift Work							
Full time ^a	44 (24.6)	3.89±0.45	0.724 (.486)	3.64±0.47	1.404 (.248)	3.36±0.54	8.245 (<.001)
3Shifts ^b	126 (70.4)	3.84±0.40		3.50±0.50		3.04±0.57	
Others ^c	9 (5.0)	4.00±0.42		3.66±0.67		3.59±0.72	b<c

*Special unit: Emergency room, Operating room, Intensive care unit, Delivery room,artificial kidney room

*Other part: Outpatient department, Injection room, Cardiovascular center

*Others: Day & evening work, Night dedicated

4. 연구대상자의 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 간의 상관관계

연구대상자의 직업존중감과 건강증진행위 및 직무열의간의 상대적 영향력을 파악하기 위해 pearson의 상관관계를 실시하여 두 변수 간의 상관관계를 알아보았다 <Table 6>. 그 결과 직무열의는 직업존중감($r=.652, p<.001$), 건강증진행위($r=.594, p<.001$)와 양의 상관관계를 보이며 통계적으로 유의하게 나타났다. 직업존중감과 건강증진행위 간에도 통계적으로 유의하였으며 가장 높은 상관관계($r=.704, p<.001$)를 보였다. 즉 직업존중감이 높을수록 연구대상자의 직무열의가 높고, 건강증진행위가 높을수록 직무열의 수준도 높은 것으로 나타났다.

Table 6. Correlation among Job Esteem, Health Promotion Behavior, Job Engagement

(N=179)

Variables	Job esteem	Health promotion behavior	Job engagement
	r(p)		
1. Job esteem	1		
2. Health promotion behavior	.704 (<.001)	1	
3. Job engagement	.652 (<.001)	.594 (<.001)	1

5. 연구대상자의 직무열의에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 직업존중감과 건강증진행위가 직무열의에 유의미한 상관관계가 있음을 확인 후, 직무열의에 미치는 영향을 분석한 결과는 (Table 7)에 제시하였다.

연구대상자의 직업존중감, 건강증진행위가 직무열의에 미치는 영향요인을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 하였다. [Model 1]에서는 대상자의 일반적 특성 중 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 건강상태, 총 임상경력, 근무부서, 직위, 근무형태가 직무열의에 미치는 영향을 파악하였고, [Model 2]에서는 [Model 1]에 직업존중감, 건강증진행위 변수를 추가하였다. 분석 결과, [Model 1], [Model 2] 모두 공차한계 (tolerance, TOL)는 0.1보다 커야 하는데, 본 연구에서의 공차한계는 .123~.864사이로 나왔고, 분산팽창지수(variation inflation factor, VIF)는 10보다 작아야 하는데 본 연구에서 1.217~8.145 범위에 있어서 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다 한편 모형의 잔차 독립성인 Durbin-Watson 지수는 2.083으로 정상 분포곡선을 의미하는 기준값 2에 근접하여 독립성 가정에 문제가 없다. ANOVA에서 [Model 1]는 $F=4.253(p<.001)$, [Model 2]는 $F=14.013(p<.001)$ 으로 본 회귀모형이 적합하다고 할 수 있다.

회귀분석 결과, [Model 1]에서 종교($\beta=.155, p=.038$), 근무형태($\beta=-.294, p=.048$)으로 나타났으며, 이 모형은 18.0%의 설명력이 있었고, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=4.253, p<.001$).

[Model 2]에서는 일반적 특성을 통제한 후 직업존중감, 건강증진행위를 추가로 투입한 결과 직무열의에 유의한 영향을 주는 요인은 직업존중감($\beta=.455, p<.001$), 건강증진행위($\beta=.201, p=.015$)의 순으로 나타났다. [Model 2]의 설명력은 50.6%로 [Model 1]에 비해 32.6%의 설명력이 향상하였고, 이 모형은 통계적으로 유의했다 ($F=14.013, p<.001$). 결과적으로 직업존중감이 증가할수록 직무열의가 증가하고, 건강증진행위가 증가할수록 직무열의가 증가함을 알 수 있다.

Table 7. Factors Influencing Work Engagement of Research Subjects

Variables	Model 1			Model 2			TOL	VIF
	B	t	β	p	B	t		
Constant	3.805	8.244		.000	-.203	-.389		.698
Gender	-.322	-1.615	-.119	.108	-.115	-.722	-.042	.471
Age	.005	.448	.087	.655	.013	1.371	.206	.172
Marital status (ref=nonmarried)	.172	1.469	.145	.144	.050	.536	.042	.593
Religion (ref=no)	.209	2.086	.155	.038	.119	1.517	.088	.131
Health condition	-.099	-1.744	-.123	.083	-.016	-.359	-.020	.720
Years in nursing	.000	.417	.077	.677	.000	-.508	-.073	.612
Work unit -medical ward	-.241	-1.524	-.154	.129	-.087	-.699	-.056	.486
Work unit -surgical ward	-.130	-.874	-.101	.384	.048	.409	.037	.683
Work unit -special unit	.045	.394	.036	.728	.019	.187	.015	.852
Current position (ref=nurse)	-.068	-.476	-.045	.634	-.004	-.038	-.003	.970
Full time	-.403	-1.994	-.294	.048	-.221	-1.397	-.161	.164
3 Shifts	-.376	-1.82	-.291	.071	-.313	-1.953	-.243	.053
Job esteem					.645	5.925	.455	.000
Health promotion behaviors					.237	2.466	.201	.015
<i>F(p)</i>		4.253(<.001)				14.013(<.001)		
<i>R</i> ²		.235				.545		
adj. <i>R</i> ²		.180				.506		
ΔR^2		.235				.310		
ΔF		4.253(<.001)				55.744(<.001)		
Durbin-Watson	2.083							

Reference group :Gender(male), Marital status(single), Religion(none), Work unit(other part), Current position(nurse), Type of shift work(others)

IV. 논의

본 연구는 간호사를 대상으로 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 수준을 파악하고, 직무열의에 미치는 영향 요인을 확인하여, 병원간호사의 직무열의를 향상시킬 수 있는 기초자료 자료 제공을 제시했다는 점에서 의의가 있다.

1. 병원 간호사의 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의

본 연구 결과 병원간호사의 직업존중감은 5점 만점에 평균 3.86점으로 나타났다. 같은 도구를 사용한 김두리(2021) 연구에서 평균 3.78점, 박미향(2020) 연구에서 평균 3.81점, 김근아(2021) 연구에서 평균 3.75점, 이유나(2020) 연구에서 평균 3.81점으로 유사한 결과를 보였다. 또한 직업존중감의 하위변인 중 ‘돌봄의 역할과 전문성’이 4.28점으로 가장 높게 나타났고, ‘조직의 존중과 인정’이 3.33점으로 가장 낮게 나왔다. 이는 김근아(2021), 이유나(2020) 연구의 결과와 유사한 평균과 순위의 일치성을 보였다. 이러한 결과로 보아 간호사들이 돌봄의 역할과 전문성을 스스로 직업적 덕목으로 생각하고 있으며 좀 더 높은 자긍심을 갖는 것으로 보인다. 이와 달리 간호사에 대한 ‘조직의 존중과 인정’은 부족한 것으로 나타났는데, 이는 안소라(2016)의 연구에서도 ‘직업존중감은 조직의 낮은 보상으로 불만족이 강할수록, 조직체계와 조직문화에 대한 스트레스가 높을수록 낮아진다’라는 결과와 같았다. 따라서 병원조직은 적절한 보상체계 및 공정한 평가체도를 마련하여 간호사로서 존중받고 인정받고 있다는 경험을 할 수 있는 문화개선이 필요하다.

일반적 특성에 따른 직업 존중감으로는 본 연구에서 기혼이 평균 3.95점으로 미혼 평균 3.80보다 높았고($p=0.016$), 경력이 20년 이상 간호사의 평균이 4.08점으로 가장 높았다($p=0.002$). 강미와 장경숙(2015)의 연구에서도 기혼 평균 3.29로

미혼 평균 3.13보다 높았고($p=0.032$), 총 임상경력이 15년 이상이 평균 3.58로 가장 높았다($p=0.029$). 선행연구에서도 기혼일수록, 총 임상경력이 높을수록, 직업존중감이 높고, 직업에 대한 존중감이 높은 사람은 대체로 장기간의 직업을 유지하는 것으로 보인다. 이런 결과로 봐서 병원조직은 저년차 간호사 대상으로 교육 및 실무 훈련 프로토콜을 개발하여 임상에서 간호사의 가치감을 느끼도록 하여야 할 것으로 보인다.

본 연구에서 대상자의 건강증진행위는 평균 5점 만점에 3.54점이었다. 같은 도구를 사용한 이선경(2021)의 연구에서는 평균 3.39(5점 만점)으로 본 연구보다는 낮게 나왔다. 이 연구는 코로나19 상황으로 간호사로서의 자아개념은 강하지만 새로운 바이러스에 대한 지식 및 정보 부족과 행위 기술 영역인 병원 생활 관리요인이 떨어지고 신체적·정신적 스트레스가 간호사의 건강증진행위에 영향을 미친 것으로 보인다. 본 도구로 많은 연구가 이루어지지 않아 추후 이 도구를 사용하여 지속적 연구가 필요할 것으로 보인다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 건강증진행위는 40대 이상의 연령대에서 평균 3.70으로 가장 높았고($p=0.036$) 기혼자가 평균 3.70($p=3.70$)으로 높으며, 건강이 좋을수록 건강증진 행위의 수준이 높게 나타났다. 또한 총 임상경력이 20년 이상인 간호사의 평균이 가장 높았다($p=3.76$). 최명진과 유인영(2021) 연구에서도 40대 이상에서 3.75로 가장 평균이 높았고, 기혼자가 3.97로 미혼보다 평균이 높았으며 근무경력이 많을수록 평균이 높기는 하였으나 유의수준 $p<.05$ 를 만족하지는 않았다. 그러나 나이가 많을수록, 근무경력이 길수록, 기혼자일수록 건강증진행위의 평균이 높은 건 본 연구와 같은 맥락으로 보인다.

간호사 대부분은 일주기 리듬의 변화로 인하여 여러 가지 건강문제를 경험한다고 하였다(한국보건산업진흥원, 2015). 병원간호사의 건강관리 경험에 관한 연구에서도 간호사들은 수면 부족 및 여가 활동 부족으로 대인 관계의 어려움을 느낀다고 하였고, 신체활동 부족으로 과체중 및 비만이 걱정된다고 하면서 자신의 건강관리에는 소극적인 것으로 나타났다(안연은, 2018). 신승화 등(2014) 연구에서는 교대 근무하는 간호사의 수면의 질은 수면장애가 있는 환자나 우울증 환자보다 낮았다. 수면장애는 감염의 위험을 높이고 유해한 환경 노출 시 대처 능력을 떨어뜨리게 한다. 따라서 이런 수면장애를 일으키지 않도록 업무개선을 하거나 건강증진 행위

를 고취하기 위한 노력이 필요할 것이다. 건강한 식생활 유도를 위한 요리 교실, 스포츠 연계 프로그램과 같은 직원 건강 프로그램을 확보하여 불안, 우울, 스트레스 관리, 신체활동 장려 등 건강증진 행위를 실천할 수 있도록 지원해야 할 것이다. 궁극적으로 이러한 활동은 간호사의 직무열의를 상승시킬 뿐만 아니라 병원의 안전한 환경 구축에도 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서 직무열의는 5점 만점 중 3.14점으로 나타났다. 같은 도구를 사용한 종합병원 간호사의 긍정심리역량과 직무열의의 관계에 대한 박송란(2022)의 연구에서는 직무열의 평균은 3.14점으로 본 연구와 같았다. 하위영역으로는 헌신이 3.46점으로 가장 높았고, 몰두 3.02점, 활력이 3.00점으로 가장 낮아 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 임상간호사의 도덕적 민감성과 심리적 안녕감이 직무열의에 미치는 영향을 연구한 손진희(2019)의 연구에서도 본 연구와 같은 측정 도구를 사용하여 직무열의 평균은 3.04이었다. 하위영역별 점수는 평균 헌신이 3.54로 가장 높았고, 몰두 3.02, 활력 2.82 순으로 나타나 본 연구와 유사하였다. 또한 같은 측정도구를 사용한 조혜림(2022)의 연구에서도 평균 헌신이 3.22, 활력 3.18, 몰두 3.13로 나타나 직무열의의 하위변인 중 헌신이 가장 높은 평균을 보여 본 연구나 선행연구들과도 유사한 결과이다. 간호사는 환자라는 취약한 대상자들에게 전문적인 간호와 가족을 대신해 돌봄을 제공하므로 윤리적 책임감과 의무감이 요구된다. 따라서 병원조직은 인간 중심적인 간호를 제공하는 간호사의 직업 의식과 정체성을 높일 수 있는 프로그램을 활성화할 필요가 있다. 또 선행연구에서 300병상 이상의 병원간호사의 직무열의에 대한 연구는 있었으나 요양병원과 소형병원에 근무하는 간호사의 직무열의에 대한 연구가 미흡했다. 따라서 다양한 의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 연구해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 직무열의는 40세 이상에서 평균 3.48로 가장 높았고($p<.001$), 종교가 있는 간호사가 평균 3.34로 높았다($p<.001$), 총 임상경력이 20년 이상 간호사가 높았고($p<.001$), 책임/수간간호가 평균 3.38점으로 높았다($p=0.037$), 이는 박다인(2021)의 연구에서 유사한 결과를 보였다. 고은진(2022)의 상급종합병원 간호사의 직무열의에 대한 연구에서도 35세 이상에서 평균 4.14로 가장 높았고, 기혼이 평균 3.95로 미혼 평균 3.87보다 높았다. 또한 임상 경력이 10년 이상인 간호사가 그 이하의 간호사보다 평균 4.18로 가장 높았으며 유의하

게 나왔다($p=0.036$). 일반간호사보다 책임/선임 간호사가 평균 4.68점으로 높았고 유의 ($p=0.001$)하게 나와 본 연구와 맥락을 같이 하였다. 연구를 통해 직무열의는 연령이 많을수록, 직위가 높을수록, 총 임상 경력이 많을수록 높게 나타났다. 또한 박다인(2021)의 연구 결과와도 일치하였으며 특히, 총 임상 경력이 높은 10년 이상으로 간호사 10년 미만의 낮은 경력 간호사보다 직무열의가 높다는 점에서 본 연구와 유사하였다. 이러한 결과는 나이가 많을수록, 경력이 높아질수록 업무에 대한 교육 경험과 업무 경험이 많아지면서 업무 중에 발생하는 다양한 상황변화에 효율적인 대처가 가능하므로 직업에 대한 만족감이 상승하고 직무열의가 높아지는 것으로 생각된다. 따라서, 직무열의를 높이기 위해서는 병원조직이 간호사들에게 안정된 직장이 되어주고 스스로 존중감과 자긍심을 갖게 하여 경력 간호사의 이탈을 막는 것도 필요하다 하겠다. 또한 워크샵 및 교육 참여기회 제공 등 효과적인 활동이 필요할 것으로 생각한다.

2. 간호사의 직무열의 영향 요인

병원간호사의 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의의 상관관계를 살펴본 결과 변수 간 모두 양의 상관관계가 있었다. 이규용(2021)의 연구에서도 임파워링 리더십은 잡 크래프팅과 양의 상관관계가 있었고, 고은진(2022) 연구에서도 일 가치감과 직무열의 간에도 양의 상관관계가 있다고 하여 본 연구와 맥락을 같이 하였다. 따라서 간호사의 직무열의를 상승시키기 위해 간호사의 건강증진행위를 위해 각종 프로그램을 적용하는 중재가 필요할 것으로 보이고 지속적인 긍정적 행태를 유지하여 직업적 자부심을 품게 하는 조직환경 구성을 위한 구축 프로그램 적용이 필요하다.

직무열의에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 시행한 결과 [Model 1] 단계에 일반적 특성을 투입할 시 18.0%의 설명력을 보였고 ($F=4.253, p<.001$), [Model 2] 단계에 직업존중감과 건강증진행위 변수를 추가한 결과 설명력이 50.6%로 상승하였다. 이중 직업존중감은 직무열의 상승에 가장 강력하게 관련됨을 알 수 있다. 직업존중감은 간호사 스스로 자신의 직업에 대한

평가이므로 본인의 직업존중감을 높게 평가할수록 직무열의도 높게 나타나고 직장에서의 삶의 질 또한 만족할 수 있을 것이다. 선행연구에서 간호사는 직장 내에서 지지와 인정, 공감과 촉진적인 의사소통(김광근과 김용철, 2006), 적절한 보상체계(김수미와 안현영, 2013), 관리자의 리더십(박영진과 윤지환, 2013) 등이 직업존중감을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 직업존중감을 상승시키기 위해서 직장 내 지지적인 분위기와 인정이 필요하고, 상대방을 배려하고 공감하는 개방적 의사소통이 필요하다. 또한 관리자는 간호사의 업무에 맞는 적절한 보상체계를 확립해야 하고 리더는 간호사들이 확신과 자신감을 느끼도록 지지하고 인정해야 한다. 그리고 문제 발생 시 다양한 관점에서 해결하여 간호사들이 직업에 대한 만족과 존중감을 높일 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 병원간호사의 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 수준을 파악하고, 직무열의의 관련 요인을 확인하였다. 본 연구를 바탕으로 간호사들이 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 수준을 평가하고 개선할 수 있는 프로그램 활성화에 기초자료를 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

단 본 연구는 제주도에 국한된 병원간호사를 대상으로 진행한 연구이고 또한 대상자 표집 과정에서도 제주도 내 300병상 이상의 병원에서만 편의 추출하여 연구한 결과이므로 모든 간호사로 일반화하기에는 제한이 있다. 추후 지역별, 간호 단위별로 각 변인 간의 인과관계를 규명해볼 필요가 있다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 제주도 내 종합병원과 대학병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 안전한 병원환경 조성 및 질적 간호 제공 및 병원의 경제적 성장에 영향을 미치는 간호사의 직무열의를 높이기 위한 기초자료를 제공하고자 시도한 서술적 상관관계 연구이다.

본 연구는 제주도 소재 종합병원과 대학병원의 4곳에서 근무하는 환자나 보호자와 직접적인 접촉을 하는 간호사 179명을 대상으로 하였다. 자료수집은 2022년 8월 22일부터 9월 15일까지 구조화된 설문지와 웹 설문지로 구성하여 수집된 자료를 분석하였다.

연구 도구로는 직업존중감 측정을 위해 최현주(2018)이 병원에 근무하고 있는 병원간호사 대상으로 직업존중감을 분석하기 위해 개발한 Job-Esteem for Hospital Nurse (JES-HN)의 28문항, 6개 하위영역으로 구성된 5점 Likert척도, 건강증진행위를 측정하기 위해 김민영, 최순옥과 김은하(2020)가 개발한 간호사의 건강증진행위 측정 도구의 16문항, 5개 하위영역으로 구성된 5점 Likert척도, 직무열의 측정을 위해 Schaufeli 와 Bakker(2004)가 개발하고 이랑(2006)이 번안한 17문항, 3개 하위영역으로 구성된 5점 Likert척도를 사용하였다.

수집된 자료는 본 연구에 사용된 조사 도구 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수 분석하였고, IBM SPSS Win 23 프로그램을 이용하여 연구대상자의 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 연구대상자 집단 간 차이 분석은 t-test, one-way ANOVA, Scheffe-test 실시하였고, Pearson's Correlation Coefficient를 실시하였다.

최종 영향력을 확인하기 위해 Hierarchical Regression Analysis를 실시했다.

본 연구의 주요 결과는 아래와 같다.

첫째, 간호사가 인식한 직무열의는, 연령, 결혼상태, 건강상태, 총 임상경력, 근무부서, 직위, 근무형태에 따라 유의미하게 나타났다. 간호사의 나이가 많을수록, 총 임상경력이 많을수록 높게 나타났고, 기혼인 경우, 종교가 있는 경우, 좋은 건강 상태일수록 높게 나타났다.

둘째, 병원간호사의 직무열의는 직업존중감과 건강증진행위 간에는 통계적으로 양의 상관관계가 있었다.

셋째, 연구대상자의 직무열의, 직업존중감, 건강증진행위 간의 상관관계를 보면, 직무열의는 직업존중감($r=.652, P<.001$), 건강증진행위($r=.594, P<.001$)와 유의한 양의 상관관계를 보였다.

넷째, 회귀분석 결과 [Model 1]에서 직무열의에 유의한 변수는 종교($\beta=.155, p=.038$), 근무형태($\beta=-.294, p=.048$) 으로 나타났으며, 이 모형은 18.0%의 설명력이 있었고, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=4.253, p<.001$). [Model 2]에서는 일반적 특성을 통제한 후 직업존중감, 건강증진행위를 추가로 투입한 결과 직무열의에 유의한 영향을 주는 요인은 직업존중감($\beta=.455, p<.001$), 건강증진행위($\beta=.201, p=.015$)의 순으로 나타났다. [Model 2]의 설명력은 50.6%로 Model 1에 비해 32.6%의 설명력이 향상하였고, 이 모형은 통계적으로 유의했다($F=14.013, p<.001$). 결과적으로 직업존중감이 증가할수록 직무열의가 증가하고, 건강증진행위가 증가할수록 직무열의가 증가함을 알 수 있다.

최근 의료기관은 인증제를 시행하면서 환자 안전과 질 향상은 매우 중요한 평가의 기준이 되었다. 병원 내 조직 중 가장 많은 인력을 형성하는 간호사는 병원의 재이용률과 인지도에 많은 영향력을 미치고, 효율적인 병원경영에 가장 중요한 요인으로 본다. 따라서 이론과 실무를 겸비한 능력 있는 간호사를 확보한다는 것은 의료기관 차원에서 큰 자원이다. 병원조직에서는 이런 간호사들이 지속해서 근무할 수 있도록 직무열의를 향상할 필요가 있다. 그러기 위해 병원조직은 간호사가 직업존중감을 높이도록 돕고 건강증진행위의 향상을 위해 조직문화를 개선해야 한다. 또한 충분한 간호 활동과 교육활동이 이루어질 수 있도록 간호사 수에 맞는 적정 환자 수 배치도 매우 중요하다.

2. 제언

본 연구에서 직업존중감과 건강증진행위가 병원 간호사의 직무열의에 양의 상관관계가 있음을 확인하였다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언해 보고자 한다.

첫째, 병원간호사의 직무열의의 속성을 확인하기 위한 도구 제작과 질적연구가 필요하다.

둘째, 표본추출을 다양화하여 병원 규모별, 지역별 비교할 수 있는 연구를 제안한다.

셋째, 본 연구에서 직무열의의 수준이 낮았던 3년 미만의 간호사에 대한 직업존중감과 건강증진행위 개선을 위한 프로그램을 개발 및 적용과 효과에 관한 연구가 필요하다.

참고문헌

- 김광근, 김용철(2006), 호텔기업에서 촉진적 의사소통이 직업존중감과 직무스트레스에 미치는 영향. *관광학연구*, 21(1), 131-151.
- 강미, 장경숙. (2017). 중소병원 간호사의 직업존중감과 직무만족 및 현장적응에 관한 연구. *인문사회* 21, 8(2), 423-438.
- 강정미, 권정옥. (2017). 중소병원 간호사의 긍정심리자본과 심리적웰빙이 직무열의에 미치는 융합적 영향. *한국융합학회논문지*, 8(4), 89-99.
- 고동우, 전병길. (2002). 직업 존중감의 개념과 척도: 관광전공 대학생을 중심으로. *관광학연구*, 26(3), 279-279
- 고유경. (2006). *다수준 분석을 이용한 간호사의 개인성과와 관련된 요인탐색*. 박사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 고은진. (2022). *상급종합병원 간호사의 일 가치감과 잡 크래프팅이 직무열의에 미치는 영향*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 권나영, 김민수, 오인수. (2016). 직무 자율성이 직무만족에 미치는 영향: 직무개선과 일 열의의 개인내-개인간 다 수준 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(4), 573-590.
- 김근아. (2021). *종합병원 간호사의 직업존중감, 조직웰빙, 무례함이 이직 의도에 미치는 영향*. 석사학위논문, 가야대학교, 김해.
- 김두리. (2021). *임상간호사의 전문직 자부심, 직업존중감, 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향*. 석사학위논문, 가톨릭관동대학교, 강릉.
- 김민영, 최순옥, 김은하. (2021). 간호사의 건강증진행위 측정도구 개발. *한국산학기술학회 논문지*, 22(3), 138-147.
- 김서현. (2021). *임상간호사의 그릇이 이직의도에 미치는 영향요인*. 석사학위논문, 아주대학교, 수원.
- 김세령, 김여진, 홍세화, 김정숙(2015). 병원간호사가 지각하는 간호사 이미지와 직무만족과의 관계. *동서간호학연구지*, 21(2), 148-155
- 김소연. (2017). *간호사의 감정노동이 삶의 질에 미치는 영향*. 박사학위논문,

- 서울대학교, 서울.
- 김수영. (2019). *정신과 간호사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향*. 석사학위 논문, 전남대학교, 광주.
- 김일, 정득부, 류태모. (2018). 진성리더십이 직무자율성 및 직무열의에 미치는 영향 연구 : 상사신뢰의 조절효과. *한국경영학회 융합학술대회*, 1304-1331.
- 김유호. (2013). 병원행정 관련 분야의 연구경향 분석. *Crisisonomy*, 9(9), 197-210.
- 김현경, 이태용, 김광환. (2010). 교대근무 간호사의 건강증진행위가 건강상태에 미치는 영향. *한국산학기술학회 논문지*, 11 (3), 1126-1132.
- 문정이. (2021). *정신간호사의 긍정심리자본과 외상 후 성장이 직무열의에 미치는 영향*. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 보건복지부. (2021). 2021 보건복지연계통보. 통계청.
- 박다인. (2021). *간호사의 그릿(Grit)과 팀 내 친밀감, 리더의 감정리더십이 직무 열의에 미치는 영향*. 석사학위논문, 을지대학교, 대전.
- 박미향, 전미경. (2020). 병원간호사의 직업존중감, 간호근무환경, 조직 내 의사소통이 간호서비스 질에 미치는 영향. *한국간호과학회 학술대회*, 188-188.
- 박병인. (2015). *업무과부하가 일중독과 업무열의에 미치는 영향: 조직건강의 조절효과를 중심으로*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 박보연, 조윤직. (2022). 내재적·외재적 동기 충족이 조직구성원의 직무열의와 이직의도에 미치는 영향: 미국 연방 공무원들을 중심으로. *한국사회와 행정연구*, 32(4), 1-39.
- 박송란. (2022). *종합병원 간호사의 긍정심리역량과 직무열의의 관계에서 잡 크래프팅의 매개효과*. 석사학위논문, 경상국립대학교, 진주.
- 박영진, 윤지환. (2013). 관리자의 리더십 유형이 직업존중감, 직장만족, 이직의도와 의 영향관계: 상장과 비상장 여행사 비교 중심으로, *호텔경영학 연구*, 22(3), 265-282.
- 손진희. (2019). *임상간호사의 도덕적 민감성과 심리적 안녕감이 직무열의에 미치는 영향*. 석사학위논문, 경북대학교, 대구.
- 신나미, 김영하. (2021). Type D 성격 유형에 따른 교대근무 간호사의 건강증진

- 행위와 주관적 건강상태 및 직무 만족. *간호행정학회*, 27(1), 12-20.
- 신승화, 김수현. (2014). 교대근무간호사의 건강증진행위가 수면의 질에 미치는 영향. *기본간호학회지*, 21(2), 123-130.
- 신현경, 최혜란. (2022). 병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 20(3), 497-505.
- 신혜선. (2010). 임상간호사의 전문직업성과 조직효과성의 관계연구: 간호업무수행, 조직몰입, 경력몰입을 중심으로. *한국간호과학회 학술대회*, 274-274.
- 안소라. (2016). *일개 상급종합병원 간호사의 직무스트레스와 간호서비스 질에 관한 연구*. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 안성미, 이현숙. (2020). 간호사의 세대 차이에 관한 연구-직업 가치관과 직무 열의를 중심으로. *디지털융복합연구*, 18(9), 199-210.
- 안영은. (2018). *교대근무 간호사의 신체적 건강상태, 건강증진행위와 직무만족도*. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 양길모. (1999). *간호사의 임파워먼트·업무관련개인적특성·업무성과 관련분석*. 박사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 이경희. (2017). *병원 간호사의 조직침묵의 구성과 맥락*. 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 이규용, 송정수. (2021). 임파워링 리더십이 내재적 동기, 잡 크래프팅 및 직무성과에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 21(3), 463-477.
- 이랑, 김완석, 신강현. (2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할-콜센터 상담원을 대상으로. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 19(4), 573-596.
- 이선경. (2021). *코로나19 상황에서 간호사의 건강증진행위에 영향을 미치는 요인*. 석사학위논문, 경상국립대학교 대학원, 진주.
- 이아라, 임성주, 한기혜(2017). 교대 근무 간호사의 수면, 식생활 행위, 신체활동이 삶의 질에 미치는 영향. *Journal of Korean Biological Nursing Science*, 19(4), 252-257.
- 이영희, 박혜윤. (2005). 항공사 객실승무원의 임파워먼트와 조직몰입, 이직의도 연구. *한국항공경영학회지*, 3(1), 65-83.

- 이인호. (2020). 국가공무원 직무열의의 선행요인과 결과변수에 관한 연구. 박사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 이은경. (2022). 코로나19 팬데믹 상황에서의 임상간호사 건강증진행위 모형구축. 박사학위논문, 가천대학교, 인천.
- 이은아. (2022). 종합병원 간호사의 긍정심리자본, 잡 크리프팅, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 경상국립대학교, 진주.
- 임대순. (2004). 간호사의 전문직업관과 죽음에 대한 태도와의 관계. 석사학위논문, 아주대학교, 수원.
- 임원호. (2020). 직무요구와 직무자원이 직무열의에 미치는 영향 : 잡 크래프팅의 조절효과 및 회복탄력성의 매개효과. 박사학위논문, 공주대학교, 공주.
- 장해진. (2020). 병원의 서비스 지향성이 간호사의 직무열의, 조직애착, 그리고 조직 충성도에 미치는 영향. 박사학위논문, 세종대학교, 서울.
- 조민경. (2020). 항공사 객실승무원의 직업존중감이 직무몰입과 고객지향성에 미치는 영향. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 조순이. (2011). 직무열의의 선행변인에 관한 연구. 석사학위논문, 광운대학교, 서울.
- 조윤희, 박연숙. (2018). 외래환자가 지각한 의료 서비스의 질이 병원 이미지, 만족도 및 재이용 의도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 18(4), 516-529.
- 조혜림. (2022). A공기업 구성원의 조직공정성과 직무열의의 관계에서 학습지원환경의 조절효과. 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 최명진, 유인영. (2021). 사회적지지, 자아탄력성이 간호사의 건강증진행위에 미치는 영향. *한국생활환경학회지*, 28(1), 86-94.
- 최현주, 정귀임. (2020). 한국 간호사의 직업존중감 측정도구 개발. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(3), 444-458.
- 한국보건산업진흥원. (2015). 간호사 활동현황 실태조사

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 555-564
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal, 33*(4), 692-724.
- Muhlenkamp, A. F., & Sayles, J. A. (1986). Self-esteem, social support, and positive health practices. *Nursing research.*
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology, 1*(1), 3-30.
- Pender, N. (1996). Health Promotion in nursing practice, II. *Appleton and Lange, 115-144.*
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal, 53*(3), 617-635.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 293-315.

Abstract

Hospital Nurses' Job-Esteem and Health Promotion Behaviors Effect on Job Engagement

Heo, Hee-sun

Jeju National University, Graduate School of Public Health and Welfare

Academic Advisor: Prof. Kim, Su-young

This study is descriptive research attempting to confirm the influence of job esteem and health promotion behavior on the job engagement of nurses working at general hospitals and university hospitals in Jeju.

The study subjects were 179 nurses working at general hospitals and university hospitals in Jeju. Relevant data were collected from August 22 to September 15, 2022. Job-Esteem Scale for Hospital Nurses (JES-HN), developed by Choi Hyun-joo (2018), was used to measure job esteem. Nurse's Health Promotion Behavior Scale tool developed by Kim Min-young, Choi Soon-ok, and Kim Eun-ha (2020) was used to measure health promotion behavior. For the measurement of job engagement, a tool adapted from the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli and Bakker (2004) by Lee Rang (2006) was used.

The collected data were analyzed using the IBM SPSS Win 23 program. Cronbach's α coefficient was analyzed to verify the reliability of the survey tool used in this study. An independent t-test and a one-way ANOVA were conducted to identify the differences in the subjects' general characteristics and the differences between their job esteem, health promotion behavior, and job engagement. The post-hoc verification was analyzed through a Scheffé

test. The correlation was analyzed using Pearson's correlation coefficient, and factors influencing job engagement were verified through hierarchical regression analysis.

The level of job esteem perceived by hospital nurses was an average of 3.86 points out of 5 points. Job esteem according to general characteristics showed significant differences depending on the subject's marital status, health status, total work experience, and department. In short, those who were married (3.95 points) showed significantly higher scores than those who were not (3.80 points) ($t=-2.442$, $p=.016$). Differences in health status showed different results as the following: Good (4.02), average (3.80), and poor (3.80) ($F=5.459$, $p=.005$). By total work experience, the scores were highest in 20 years or more (4.08), followed by less than 3 years (3.95), and 3 to 20 years (3.78), showing significant differences ($F=5.217$, $p=.002$). As for the department, the special department scored the highest rate (3.99), followed by other departments (3.90), the surgical ward (3.75), and the internal medicine ward (3.74), showing significant differences ($F=4.674$, $p=.004$).

The level of health promotion behavior recognized by hospital nurses was an average of 3.54 points out of 5 points. Health promotion behaviors according to general characteristics showed significant differences depending on the subject's gender, age, marital status, health status, total clinical experience, and department. In summary, males (3.98) showed a higher average than females (3.52), and the difference was significant ($t=2.711$, $p=.007$). Those in their 40s or older (3.70) showed a higher average than those in their 20s (3.47) and 30s (3.51). The differences were significant ($F=3.378$, $P=.036$). For health status, those who answered that they were Good (3.77) were higher than those whose answers were average (3.49) and poor (3.32). The differences were significant as well ($F=9.502$, $p<.001$). For total clinical experience, the mean of those who worked for 20 years or more (3.76) was the highest, followed by means of those who worked for 3 years or less

(3.52), 3 to 10 years (3.44), or 10 to 20 years (3.57). The differences were significant ($F=3.053$, $p=.030$). As for the working department, those who worked in the surgery ward (3.78) showed the highest average than those who worked in the special department (3.71), other departments (3.60), and internal medicine ward (3.46). The differences were significant ($F=4.775$, $p=.003$).

The level of job engagement perceived by hospital nurses was 3.14 on average out of 5 points. Job engagement according to general characteristics showed significant differences depending on the subjects' age, marital status, religion, health status, total clinical experience, department, position, and type of work. In short, those in their 40s (3.48) showed the highest average than those in their 30s (3.05) and 20s (3.00), with significant differences in their job engagement ($F=11.853$, $P<.001$). Those who were religious scored higher rates (3.34) than those who had no religion (3.08). The difference was significant ($t=2.569$, $p=.011$). Those who answered that they were in good health showed the highest rates (3.39) than those whose answers were poor (3.06) and average (3.04), with differences being significant ($F=6.679$, $p=.002$). For total clinical experience, those who worked for more than 20 years (3.61) showed the highest average rates, followed by those who worked for less than 3 years (3.17), 3 to 10 years (2.96), and 10 to 20 years (3.10), with significant differences ($F=10.312$, $p<.001$). By department, the mean scores of those who worked in other departments (3.35) were the highest, followed by those who worked in special departments (3.31), surgical wards (2.99), and internal medicine wards (2.88), with differences being significant as well ($F=6.889$, $p<.001$). By the type of work, those who worked in other types (3.59) showed the highest rates, followed by those who worked full-time (3.36) and three shifts (3.04). The differences were significant ($F=8.245$, $p<.001$).

As a result of the analysis of the correlation between job esteem, health

promotion behavior, and job engagement, it was found that job engagement was positively correlated with job esteem ($r=.652$, $p<.001$) and health promotion behavior ($r=.594$, $p<.001$). The result was statistically significant.

As a result of regression analysis, [Model 1] showed religion ($\beta =.155$, $p=.038$) and work type ($\beta=-.294$, $p=.048$), and this model had 18.0% explanatory power and was statistically significant ($F=4.253$, $p<.001$).

In [Model 2], as a result of additionally inputting job-esteem and health-promoting behavior after controlling general characteristics, the factors having a significant effect on job engagement were in the order of job-esteem ($\beta =.455$, $p<.001$) and health-promoting behavior ($\beta =.201$, $p=.015$). The explanatory power of [Model 2] was 50.6%, which was 32.6% higher than [Model 1], and this model was statistically significant ($F=14.013$, $p<.001$). As a result, as job esteem increases, job engagement increases, and as health promotion behavior increases, job engagement increases.

As a result of this study, it was confirmed that job esteem and health promotion behavior of hospital nurses affect job engagement. Therefore, nursing unit managers and hospital organizations need to pay more attention to hospital nurses so that they can improve their job engagement and develop and support programs.

As a result of the study, it was confirmed that hospital nurses' job esteem and health promotion behavior influenced job engagement. Therefore, nursing unit managers and hospital organizations need to pay more attention to and develop programs and support so that hospital nurses would improve their job engagement.

**Keywords: Hospital nurse, job esteem, health promotion behavior,
job engagement**

연구참여사용 설명서 및 동의서

연구 과제명 : 병원간호사의 직업존중감과 건강증진행위가 직무열의에 미치는 영향

연구 책임자명 : 허희선(제주대학교 보건복지대학원 보건간호학과 석사과정)

이 연구는 제주도 내 의료기관에 근무하는 간호사의 직업존중감, 건강증진행위, 직무열의 정도를 파악하여 안전하고 질적인 간호 서비스를 제공할 수 있는 간호사의 직무열의 상승 요인 파악에 기초자료를 제공하고자 수행되는 연구입니다. 귀하는 제주도 내 의료기관에 근무하는 간호사이므로 이 연구에 참여하도록 권유받았습니다. 이 연구를 수행하는 허희선 연구원이 귀하에게 이 연구에 관해 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에게만 수행될 것이며, 귀하께서는 참여 의사를 결정하기 전에 본 연구가 왜 수행되는지 그리고 연구의 내용이 무엇과 관련 있는지 이해하는 것이 중요합니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시길 바라며, 필요하다면 가족이나 친구들과 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당 연구자가 자세하게 설명해 줄 것입니다.

1. 이 연구는 왜 실시합니까?

이 연구의 목적은 제주도 내 의료기관에 근무하는 간호사의 직업존중감과, 건강증진행위, 직무열의 관계를 파악하여 안전하고 질적인 간호 서비스를 제공할 수 있도록 의료기관 간호사의 직무열의 상승 방안 마련에 기초자료를 제공하기 위함이다.

2. 얼마나 많은 사람이 참여합니까?

제주도 내 300명상 이상의 종합병원에 근무하는 간호사 195명을 대상으로 진행하게 될 것입니다.

3. 만일 연구에 참여하면 어떤 과정이 진행됩니까?

귀하는 연구 기간 1회의 설문지를 작성하게 됩니다. 본 연구의 설문지는 일반적 특성 11문항, 직업존중감 28문항, 건강증진행위 16문항, 직무열의 17문항으로 총 72문항으로 구성되어 있으며 작성 시 20여 분이 소요될 것입니다.

4. 연구 참여 기간은 얼마나 됩니까?

연구 기간은 대략 9개월가량으로 연구 동안 귀하는 1회의 설문지 작성으로 연구 참여가 완료됩니다.

5. 참여 도중 그만두어도 됩니까?

예, 귀하는 언제든지 어떠한 불이익 없이 참여 도중에 그만둘 수 있습니다. 만일 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶다면 연구책임자에게 즉시 말씀해 주십시오.

6. 부작용이나 위험 요소는 없습니까?

연구 과정에서 수집된 개인정보를 포함한 모든 자료는 본 연구에 등록된 연구책임자 또는 연구책임자로부터 위임받은 연구자에게만 접근이 허용될 수 있도록 보안을 유지하여 적절하게 보관하고, 연구정보가 포함된 PC의 경우 암호를 설정하여 관리할 것으로 연구대상자의 피해가 없도록 할 것입니다.

7. 이 연구에 참여시 참여자에게 이득이 있습니까?

1) 병원 간호 정책에 있어서 간호사들의 직업존중감과 건강증진행위를 함양할 수 있는 다양한 전략을 고안하여 간호사의 직무열의 극대화 효과를 얻을 수 있을 것이다.

8. 만일 이 연구에 참여하지 않는다면 불이익이 있습니까?

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있습니다. 또한, 귀하가 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다.

9. 연구에서 얻은 모든 개인정보의 비밀은 보장됩니까?

개인정보관리책임자는 제주대학교 보건복지대학원 보건간호학과 석사과정 허희선(010-5573-1710)입니다. 저희는 이 연구를 통해 얻은 모든 개인정보의 비밀보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 이 연구에서 얻어진 개인정보가 학회지나 학회에 공개될 때 귀하의 이름과 다른 개인정보는 사용되지 않을 것입니다. 그러나 만일 법이 요구하면 귀하의 개인정보는 제공될 수도 있습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 동의로 간주할 것입니다. 연구종료 후 연구 관련 자료(생명윤리심의위원회 심의 결과, 서면동의서, 개인 정보수집/이용·제공현황, 연구종료보고서)는 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」 시행규칙 제15조에 따라 연구종료 후 3년간 보관됩니다. 보관기간이 끝나면 온라인 파일 영구 삭제 방법으로 폐기될 것입니다.

10. 이 연구에 참여하면 대가가 지급됩니까?

귀하의 연구 참여시 감사의 뜻으로 5,000원 상당의 모바일 커피 상품권이 증정될 것입니다. 보상 지급을 위해 휴대전화 번호를 수집할 수 있으며, 상품권 지급 직후 폐기할 것입니다.

11. 연구에 대한 문의는 어떻게 해야 합니까?

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 연락하십시오.

이름: 허희선

전화번호: 010-5573-1710

만일 어느 때라도 연구참여자로서 귀하의 권리에 관한 질문이 있다면 다음의 제주대학교 생명윤리심의위원회에 연락하십시오.

제주대학교 생명윤리심의위원회 (JNU-IRB)

전화번호: 064-754-3953

동 의 서

연구 제목 : 병원간호사의 직업존중감과 건강증진행위가 직무열의에 미치는 영향

1. 나는 본 연구에 참여할 것인지를 결정하기 전에 설명서와 동의서를 신중하게 읽어보고 동의합니다.
2. 나는 본 연구에 대하여 위험이나 이득에 대하여 이해하고 참여합니다.
3. 나는 본 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 생명윤리심의위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는 데 동의합니다.
5. 나는 담당 연구자나 위임받은 대리인이 연구를 진행하거나 결과 관리를 하는 경우와 보건 당국, 학교 당국이나 제주대학교 생명윤리심의위원회가 실태조사를 할 때는 비밀로 유지되는 나의 개인신상정보를 직접적으로 열람하는 것에 동의합니다.
6. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않으리라는 것을 압니다.
7. 모든 응답 결과는 비밀이 보장되며, 통계 분석의 목적 외에는 절대 사용되지 않습니다.
8. 동의하시면 연구에 참여하기 위한 서명으로 간주하며, 설문과 관련된 문의 사항이 있는 경우 연구자에게 연락을 주십시오

_____	_____	_____
연구참여자 성명	서 명	날짜 (년/월/일)
_____	_____	_____
허 희 선		날짜 (년/월/일)

허희선

설문지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 보건복지대학원 석사과정에서 보건 간호학을 전공하고 있는 허희선입니다.

먼저 바쁘신 업무 중에 귀중한 시간을 내어 설문지에 응해 주셔서 깊은 감사를 드립니다. 설문지는 구글 온라인 설문조사 주소(URL)를 통해 동의받고 진행됩니다.

본 설문지는 ‘병원간호사의 직업존중감과 건강증진행위가 직무열의에 미치는 영향’을 알아보고자 하는 연구로 응답해 주신 자료는 향후 안전하고 질적인 간호 서비스를 제공을 위한 간호사의 직무열의 상승방안 마련에 중요한 자료로 소중하게 사용될 것입니다.

설문지 작성 소요 시간은 20분 정도이며 질문지는 언제라도 참여 의사를 철회하고 싶을 경우, 작성을 중단하실 수 있으며, 이에 따라 귀하에게 어떠한 불이익도 없을 것임을 알려드립니다.

응답하신 모든 내용은 컴퓨터를 통해 무기명으로 통계 처리되므로 비밀보장이 될 것이며, 개인정보에 관한 자료는 연구가 종료된 후 모두 폐기처리 되도록 가능한 응답은 연구에 많은 도움이 되오니 끝까지 솔직하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

귀하의 시간과 의견을 내시어 참여해 주신 점에 진심으로 감사드립니다.

2022년 8월

제주대학교 보건복지대학원 보건간호학

석사과정(연구자): 허 희 선 올림

연락처: 010-5573-1710

E-mail:hhsun0301@naver.com

1. 연구대상자의 일반적 특성

다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다. 해당 번호에 “V”표 사시거나 기재해 주십시오

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ① 남자 ② 여자
2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 ()세
3. 귀하의 결혼상태는 어떠하십니까?
① 미혼 ② 기혼 ③ 기타(이혼, 별거, 사별 등)
4. 귀하의 종교는 어떠하십니까?
① 있다 ② 없다
5. 귀하의 최종학력은?
① 전문학사(3년) ② 학사(4년) ③ 대학원 재학 이상
6. 평소 본인의 건강 상태는 어떻다고 생각하십니까?
① 매우 좋음 ② 좋음 ③ 보통 ④ 나쁨 ⑤ 매우 나쁨
7. 귀하의 총 임상 경력은 얼마입니까? -----년 -----개월
8. 귀하의 현 근무부서에서 임상 경력은 얼마입니까 -----년 -----개월
9. 귀하의 근무부서는?
① 내과계 병동 ② 외과계 병동
③ 특수부서(중환자실, 응급실, 수술실, 분만실, 인공신장실)
④ 기타(외래, 주사실, 심혈관센터)
10. 귀하의 직위는 무엇입니까?
① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사 이상
11. 귀하의 근무 형태는?
① 통상근무 ② 3교대 ③ 기타

2. 직업존중감

직업존중감에 관한 질문입니다. 비슷하다고 생각되는 곳에 표시(V)해 주세요.

문 항	직업존중감	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	환자나 보호자가 나에게 고마움을 표현할 때 뿌듯하다.	①	②	③	④	⑤
2	환자나 보호자가 나를 신뢰하고 있음을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	환자가 회복되는 과정을 볼 때 보람을 느낀다	①	②	③	④	⑤
4	나의 일이 봉사의 의미를 포함하고 있다는 것에 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 가장 가까이에서 대상자 곁을 지키는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 환자의 문제를 가장 잘 파악하고 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 응급상황에서 환자의의 생명을 구할 수 있는 중요한 사람이다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 일상에서도 끝까지 책임지고 나의 소임을 다하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 환자의 문제를 해결할 수 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 환자와의 치료적 의사소통기술을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 환자들에게 적용할 수 있는 전문적 지식을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 환자의 상황을 판단할 수 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 업무 수행에 전공지식이 활용된다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 업무가 숙련될수록 환자에게 전문적인 도움을 더 많이 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나의 직업은 면허증을 가진 자만이 행할 수 있는 특수한 권한을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 직업은 일반인들이 접근하기 어려운 높은 전문성을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
17	사람들은 간호직을 헌신적인 직업이라고 여긴다.	①	②	③	④	⑤
18	사람들은 간호직을 성실함이 필요한 직업이라고 여긴다	①	②	③	④	⑤
19	사람들은 간호직을 사명감이 필요한 직업이라고 여긴다.	①	②	③	④	⑤
20	사람들은 간호직을 아무나 할 수 없는 직업이라고 여긴다.	①	②	③	④	⑤
21	간호사는 병원 내에서 해당 업무에 대한 능력을 인정받고 있다.	①	②	③	④	⑤
22	간호사는 병원 내 타 직종의 사람으로부터 존중받고 있다.	①	②	③	④	⑤
23	간호직은 병원 내에서 업무의 독립성을 보장받고 있다.	①	②	③	④	⑤
24	간호조직은 병원 내 의사결정협의체에 포함된다.	①	②	③	④	⑤
25	주변 사람들은 나의 직업을 부러워한다.	①	②	③	④	⑤
26	나의 가족들은 나의 직업에 대해 자랑스러워한다.	①	②	③	④	⑤
27	나의 직업은 평생직업으로 유망하다.	①	②	③	④	⑤
28	나의 직업은 미래에도 각광받는 직업 중 하나가 될 것이다.	①	②	③	④	⑤

3. 건강증진행위

다음은 건강증진행위에 관한 질문입니다. 각 문항에 대해 자신의 생각과 일치하는 항목에 표시(V)해 주세요

문항	건강증진행위	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 환자를 대할 때 자신감을 가지고 대하는 편이다..	①	②	③	④	⑤
2	나는 간호사로서 자부심과 긍지를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 근무 중 주삿바늘같이 날카로운 물건을 만질 때는 항상 주의한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 스트레스 해소를 위해 친구와 대화를 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 환자를 대할 때 내 자신의 외모에 신경을 쓰는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 대인관계를 위한 시간을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 정기적으로 건강검진을 받는다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 규칙적 생활을 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 규칙적으로 비타민이 나 영양제를 먹는다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 신선한 과일과 채소를 충분히 섭취하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 건강에 좋은 음식을 챙겨 먹는다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 편안한 마음을 갖기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 스트레스를 바로바로 푸는 편이다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 자신이 소중한 사람이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 근무 환경에 적응하기 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 병원에서 동료 간호사나 관련부서 직원들과 잘 지내려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤

4. 직무열의

다음은 직무열의에 관한 질문입니다. 각 문항에 대해 자신의 생각과 일치하는 항목에 표시(V)해 주세요

문항	직무열의	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	일을 할 때, 나는 넘치는 에너지를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 일을 하면서 원기 왕성함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	아침에 일어났을 때, 나는 병원에 가고 싶다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 한 번에 장시간 동안 계속 일을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 원기를 회복한다.	①	②	③	④	⑤
6	일을 할 때, 일이 뜻대로 되지 않아도 나는 언제나 인내심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
7	내 일은 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 직무를 수행하는데 있어서 열정적이다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 직무는 나를 열심히 일하도록 만든다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 애 일에 대해 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11	내가 생각할 때 나의 일은 도전적이다.	①	②	③	④	⑤
12	직무를 수행할 때, 나는 시간가는 줄을 모른다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 직무를 수행할 때 나는 직무 이외의 주변의 모든 것을 잊는다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 나의 직무에 푹 빠져있다.	①	②	③	④	⑤
16	나 자신을 직무와 분리시켜 생각하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
17	직무를 수행할 때, 나는 일에 매우 몰입해서 한다.	①	②	③	④	⑤

감사의 글

대학 졸업 후 아무런 변화 없이 흘러가 버린 25년 세월에 어느 날 문득 무력함을 느끼며 공부를 시작한 지도 벌써 4년이 지났습니다. 걱정스럽게 시작한 수업은 적응하기 어려웠고, 더군다나 코로나19 범유행으로 인한 화상수업은 처음이라 더욱 힘들었습니다. 그래도 하다 보니 적응되고, 또 하다 보니 하나씩 늘고, 논문까지 완성하게 되어 제 인생의 새로운 자신감을 얻게 되는 시간이었습니다.

혼자서는 절대 할 수 없는 일이기에 그동안 도움을 주신 분들께 진심으로 감사 인사드립니다. 언제나 열정적이고 끊임없는 관심과 격려로 논문지도 해주신 김수영 지도교수님 감사합니다. 그리고 논문심사과정에서 꼼꼼하게 조언해주시고 챙겨주신 송효정 교수님, 큰 소나무처럼 든든하게 지켜주시고 묵직한 조언을 아끼지 않으셨던 홍성철 교수님 감사드립니다. 항상 내 일 같이 논문 진행에 관심을 두고 조언해주면서, 민폐를 끼치는 저에게 넓은 아량으로 보듬어 주고, 격려해준 분만 신생아실 선생님들 매우 감사합니다. 무엇보다 논문에서 손 놓지 않도록 시작을 알려주고, 지속적인 관심과 해결책을 알려주신 한미숙 선생님, 그리고 옆에서 수호천사가 되어 도와주신 김영주, 전순희 선생님 감사합니다. 궁금할 때마다 전화하면 친절하게 알려 준 먼저 졸업한 김수연 선생님, 논문 쓸 수 있다고 미리 격려와 용기를 준 김소라, 고한울선생님 감사합니다. 무엇보다 1년을 같이 고생하며 논문작성에 힘쓴 이상봉선생님 고생 많이 했고 저도 선생님 덕분에 졸업합니다. 그리고, 논문 쓴다고 집안일 내팽개치고, 제대로 된 아내 노릇, 엄마 노릇 못해도 참아주고 대신해 주신 남편 고맙습니다. 학교 간다고 하면 뿌듯해하고 관심 있게 바라봐 주며 파이팅을 외쳐주던 아들, 딸 사랑합니다. 졸린 눈 비비고, 온몸을 비비 꼬면서도 설문지에 스티커도 붙여주고, 답례품 쿠폰 이랑, 설문지를 봉투에 다 넣고 답을 때까지 잠을 참던 막내아들 김범준 너무 사랑합니다. 부족한 논문이지만 나름대로 시간과 노력을 많이 들인 쉽지 않은 과정이었습니다. 논문 쓰는 동안 도와주신 많은 분의 노고에 감사하며 보답하는 마음으로 임장에서 열심히 최선을 다하도록 하겠습니다.

감사합니다

2022년 12월, 허희선 올림