



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](#)

석 사 학 위 논 문

상급종합병원 간호사의
일과 삶의 균형, 간호성찰이
간호업무성과에 미치는 영향

계 명 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

황 유 진

지도교수 전 원 희

2 0 2 4 년 2 월

상급종합병원 간호사의
일과 삶의 균형, 간호성찰이
간호업무성과에 미치는 영향

지도교수 전 원 희

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2024년 2월

계명대학교 대학원
간호학과

황 유 진

황유진의 석사학위 논문을 인준함

주 심 박 회 옥

부 심 전 원 희

부 심 심 미 소

계 명 대 학 교 대 학 원

2 0 2 4 년 2 월

목 차

I . 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	4
3. 용어정의	5
II . 문헌고찰	6
1. 간호업무성과	6
2. 일과 삶의 균형	10
3. 간호성찰	13
III . 연구방법	17
1. 연구설계	17
2. 연구대상	17
3. 연구도구	18
4. 자료수집	20
5. 자료분석	20
6. 윤리적 고려	21
IV . 연구 결과	22
1. 대상자의 일반적 특성	22
2. 대상자의 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 정도	25
3. 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이	27
4. 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과의 상관관계	30
5. 간호업무성과의 영향요인	32
V . 논의	34
VI . 결론 및 제언	41

참고문헌	42
부록	51
영문초록	62
국문초록	64

I. 서론

1. 연구의 필요성

새로운 의료기술의 발달과 복합 질환의 증가로 환자들의 중증도가 높아졌고 의료서비스에 대한 환자의 기대치와 권리의식도 높아졌다(정영희, 이윤정과 박문경, 2023; 현수인과 이태화, 2021). 이로 인해 병원 조직의 규모는 더욱 커지고 전문화 되었으며(정영희 등, 2023), 병원 조직의 주된 인력인 간호사의 업무의 효율성이 강조되고 있다(고유경, 이태화와 임지영, 2007; 최은비와 유경희, 2021). 특히 상급종합병원은 중증질환자의 비율이 높아 난이도 높은 의료행위를 전문적으로 수행해야하기 때문에 양질의 의료서비스를 제공하는 것이 더욱 중요하다(이근찬, 2020). 이러한 점에서 상급종합병원 간호사는 복잡한 업무환경 속에서 정확하고 신속하게 의사 결정하여 능숙하고 효율적으로 간호를 수행하는 능력이 요구되고 있어 이들의 간호업무성과를 향상시켜 나가는 것이 필요하다(현수인과 이태화, 2021).

간호업무성과는 간호사가 조직의 목표를 달성하기 위해 전문성을 바탕으로 간호업무를 능률적으로 수행하는 정도를 의미한다(강지숙, 김순자와 김원정, 2015). 간호업무성과의 향상은 간호사들이 자신의 직무에 대해 자부심을 느끼게 하고, 간호 인력의 낭비를 줄여 간호조직을 안정시키고 병원의 장기적인 발전을 촉진할 수 있다(Guo, Lam, Plummer, Cross, & Zhang, 2020; Ma, Wu, & Hou, 2023). 또한 간호업무성과가 높은 간호사는 이직 의도가 낮고 행복지수와 삶의 질이 높을 뿐만 아니라 대상자에게 양질의 간호서비스를 제공할 수 있다(강명주와 정경희, 2017; 하나선과 최정, 2010). 반대로 간호업무성과가 낮을 경우, 대상자의 안녕을 위협하는 문제가 발생함으로써 병원 조직에 손실을 초래하게 된다(강명주와 정경희, 2017; 송유리와 유혜숙, 2021). 이와 같이 간호업무성과는 간호사 개인의 삶의 질 뿐만 아니라 간호대상자의 회복에도 중요한 영향을 미치며, 나아가

병원 조직의 성과와도 연관되어 있음을 알 수 있다. 즉, 간호업무성과를 향상시키는 것은 간호조직의 가장 우선순위가 높은 주요 과제라고 할 수 있다(이순늬과 김정아, 2020).

상급종합병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해 간호업무성과에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 진행되어 왔다. 선행연구에서 상급종합병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 감성지능(정선영과 박효정, 2022), 셀프리더십(정선영과 박효정, 2022; 조영문과 최명심, 2016), 직무스트레스(신양미와 조현하, 2021; 조영문과 최명심, 2016) 등이 보고되었다. 이처럼 간호업무성과의 영향요인에 대한 연구가 지속되고 있음에도 불구하고 상급종합병원 간호사들의 간호업무성과는 여전히 보통보다 조금 높은 수준에 머무르고 있다(신양미와 조현하, 2021; 정선영과 박효정, 2022; 조영문과 최명심, 2016). 간호업무성과의 영향요인을 알아보기 위한 기존의 연구는 대부분 간호사 개인의 특성에 대한 것에 국한되어 왔지만, 효율적인 간호 수행과 양질의 간호서비스 제공은 긍정적인 조직문화와 업무 환경에 영향을 받기 때문에 조직 및 사회적 특성 등 다양한 측면에서 간호업무성과의 관련 요인을 새롭게 규명하는 것이 필요하다(Cha & Sung, 2020; 김주라, 고유경, 이영진과 김춘자, 2022).

최근 한국 사회는 과거의 일 중심 문화에서 벗어나 가족을 중시하고 개인의 삶에 관심을 갖는 문화로 변화하였다(김은희와 김철원, 2017). 개인은 일과 삶의 균형을 유지하면서 삶의 질을 향상시키고자 하는 욕구가 점차 증가하고 있다(조정화, 2021). 일과 삶의 균형은 일과 더불어 개인의 삶의 행복을 중요하게 여기고 균형적인 삶을 사는 것에 가치를 두는 관점으로, 개인이 직장생활과 개인생활 간에 균형을 이루는 상태이다(김정운과 박정열, 2008; 조정화, 2021).

선행연구에서 임상간호사의 일과 삶의 균형이 높을수록 대상자에게 제공되는 간호서비스의 질이 높았고(조정화, 2021), 종합병원 간호사의 일과 삶의 균형은 간호수행 과정에서 공감만족과 같은 긍정적인 경험을 증가시키는데 영향을 주는 것으로 나타났다(유선주, 2021). 남문희와 허현점

(2022)의 연구에서는 간호사의 일과 삶의 균형이 간호업무성과와 유의한 양의 상관관계가 있음을 확인하였다. 즉, 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형이 간호업무성과와 밀접한 관련이 있을 수 있음을 알 수 있다. 하지만 일과 삶의 균형이 간호업무성과에 어떤 영향을 미치는지를 조사한 연구는 없었다. 또한 임상에서 근무하는 간호사는 직무의 특성상 불규칙한 교대근무와 휴일근무, 생명을 다루는 응급상황들로 인한 정신적, 체력적 소진으로 인해 일과 삶의 균형이 일반 직장인들보다 낮은 것으로 보고되고 있다(남문희와 허현점, 2022; 윤지희와 박효정, 2023; 이슬과 신윤희, 2020). 따라서 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형이 간호업무성과에 어떤 영향을 미치는지를 확인하는 것은 이들의 간호업무성과를 증진시키는 데 있어 일과 삶의 균형의 활용에 대한 근거를 마련하는데 중요한 부분이 될 수 있다.

성찰은 최근 간호학에서 주목하고 있는 개념으로(이미경과 장금성, 2019), 단순한 지식습득을 넘어 종합적이며 총체적인 인간 성숙을 추구하는 것을 의미한다(신기왕과 안병환, 2022). 간호 교육 분야에서 성찰은 자율적이고 비판적이며 진보된 간호실무자가 되는데 필수적인 요소로 제시되고 있어 간호사의 간호업무성과를 이해하는데 고려해야할 부분이라 생각된다(이미경, 정정희, 이은아와 오경화, 2020; Caldwell & Grobbel, 2013).

선행연구에서 간호사의 성찰은 성찰적 사고(장금성과 김희영, 2014), 비판적 성찰(도지영 등, 2021; 신수진과 김순희, 2019), 자기 성찰(강현주와 방경숙, 2017) 등의 개념으로 연구되었다. 간호사의 성찰은 간호 상황이나 현상을 이해하고 비판적 분석을 통해 자신의 행동에 대한 의미와 새로운 관점을 획득함으로써 실무를 변화시키는 순환적 과정이라고 할 수 있다(이희경, 2020). 따라서 간호사가 자신의 간호수행에 대해 지속적이고 비판적으로 성찰하는 것은 간호역량을 향상시키는데 중요한 요인이 될 수 있다(도지영 등, 2021; 장금성과 김희영, 2014). 장금성과 김희영(2014)은 일상화 된 간호업무 중에서 예상치 못한 결과가 생겼을 때 그것을 간과하지 않고 그 이유에 대하여 비판적으로 고찰해보는 성찰의 습관이 간호사의 실

무를 변화시킬 수 있다고 하였으며, 간호역량의 예측요인으로 성찰적 사고를 보고하였다. 도지영 등(2021)의 연구에서 비판적 성찰은 경험을 기반으로 자신의 간호실무역량을 지속적으로 향상시키는 중요한 교육방법이 될 수 있다고 말했다. 따라서 임상현장에서 간호사의 간호성찰은 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있음을 짐작할 수 있다.

이상의 선행연구들을 종합해 볼 때, 간호사의 일과 삶의 균형과 간호성찰은 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있다고 생각되나, 지금까지 이들 변인이 간호업무성과에 미치는 영향을 조사한 연구는 없었다. 따라서 본 연구는 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형과 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하여 향후 간호업무성과를 높이는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형과 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악하고, 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 정도를 확인한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어정의

1) 간호업무성과

- (1) 이론적 정의: 간호업무성과는 간호사가 간호의 질적 향상과 간호 조직의 목표를 달성하기 위해 전문성을 기초로 간호업무를 능률적으로 수행하는 정도이다(김은영과 임경숙, 2018).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 고유경 등(2007)이 개발한 간호업무성과 측정 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

2) 일과 삶의 균형

- (1) 이론적 정의: 일과 삶의 균형은 일과 더불어 개인의 삶의 행복을 중요하게 여기고 균형적인 삶을 사는 것에 가치를 두는 관점으로, 개인이 직장생활과 개인생활 간에 시간과 심리적, 신체적 에너지의 균형을 이루는 상태이다(김정운과 박정열, 2008; 조정화, 2021).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 김정운과 박정열(2008)이 개발하고 신연희 등(2018)이 수정·보완한 일과 삶의 균형(Work-Life Balance Scale, WLBS) 척도로 측정한 점수를 의미한다.

3) 간호성찰

- (1) 이론적 정의: 간호성찰은 간호사가 대상자에게 최선의 간호를 제공하기 위해 간호 상황을 되돌아봄으로써 간호제공자인 자기 자신을 객관적으로 점검하고 더 나은 간호를 제공하기 위해 고민하는 과정이다(이희경, 2020).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 이희경(2020)이 개발한 간호성찰 측정도구(Nursing-Reflection Questionnaire, NRQ)로 측정한 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 간호업무성과

간호사는 환자의 가장 가까이에서 효율적이며 질 높은 간호업무를 수행하고자 노력하는 병원 조직의 주된 의료 인력으로, 간호사의 업무 효율은 의료기관의 전반적인 업무 효율과 직결되어 있는 중요한 지표라고 할 수 있다(최은비와 유경희, 2021). 간호업무 효율성과 간호조직 발전에 긍정적인 영향을 주는 간호업무성과는 간호사가 조직의 목표를 달성하기 위해 전문성을 기초로 간호업무를 능률적으로 수행하는 정도를 말한다(하나선과 최정, 2010; 강지숙 등, 2015).

간호업무성과는 간호업무의 구조적, 과정적, 결과적 측면의 양적 및 질적 유효성을 의미하므로, 양질의 간호서비스와 직접적으로 관련이 있다(오희숙과 위휘, 2016). 간호업무성과가 낮은 경우 대상자에 대한 무관심과 불친절 등 간호 업무의 질 저하와 의욕 상실로 인해 환자의 안녕과 의료기관의 손실을 초래하게 된다(강명주와 정경희, 2017; 송유리와 유혜숙, 2021). 반면에 간호업무성과의 향상은 간호사들이 스스로의 직무에 대해 자부심을 갖도록 하여, 간호조직을 안정화하고 간호인력의 낭비를 줄여 병원의 장기적인 발전을 촉진한다(Ma et al., 2023; Guo et al., 2020). 또한 간호업무성과는 성취감과 연계되어 간호사의 행복지수를 높이는 것으로 확인되어, 나아가 간호사의 삶의 질에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다(남문희와 허현점, 2022). 이처럼 간호업무성과는 간호생산성과 양질의 간호서비스에 지대한 영향을 미치며 궁극적으로는 병원조직의 성과 달성에 영향을 준다(하나선과 최정, 2010). 따라서 간호업무성과를 향상시키는 것은 간호조직에서 가장 우선순위가 높은 중요한 과제라고 할 수 있다(이순늬과 김정아, 2020).

한편, 상급종합병원은 중증질환에 대한 난이도 높은 의료행위를 전문적

으로 수행하도록 지정되는 의료기관으로 중증질환자의 비율이 높아 양질의 의료서비스를 제공하는 것이 더욱 중요하다(이근찬, 2020). 상급종합병원에 근무하는 간호사는 상대적으로 중증도가 높은 환자를 돌보게 되며 복잡한 업무환경 속에서 정확하고 신속한 의사결정에 따른 효율적인 간호업무 수행을 하도록 요구된다(현수인과 이태화, 2021). 환자의 중증도가 높아짐에 따라 간호사의 개인적, 조직적 특성이 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 이해하는 것이 필요하다(Cho & Han, 2018).

선행연구에서 상급종합병원 간호사의 간호업무성과와 관련성이 있는 것으로 보고된 일반적 특성으로는 나이, 학력, 경력 등이 확인되었다. 신양미와 조현하(2021)가 상급종합병원 간호사를 대상으로 간호업무성과의 영향요인을 알아본 연구에서는 일반적 특성 중 연령, 결혼상태, 자녀수, 최종 학력, 총 임상경력, 직위, 근무형태, 급여에 따라 간호업무성과의 유의한 차이가 있었다. 또한 정선영과 박효정(2022)이 상급종합병원 중환자실에 근무하는 간호사를 대상으로 간호업무성과에 영향을 주는 요인을 파악한 연구에서는, 간호사의 나이, 결혼 여부, 학력, 경력 등에 따라 간호업무성과의 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 두 연구에서 공통적으로 간호사의 나이가 많을수록, 경력이 길수록 간호업무성과가 높은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 시간이 지나면서 나이와 경력이 쌓일수록 심층적인 전문지식과 다양한 경험이 깊어지기 때문이며(정선영과 박효정, 2022), 간호업무에 대한 자신감, 간호업무역량의 증가와 함께 간호업무성과가 높아지는 것으로 파악된다(신양미와 조현하, 2021). 또한 학력은 수준 높은 간호 제공을 위한 학습의 정도를 나타내는 것으로, 이러한 역량을 가진 경력간호사의 역할은 환자의 치료 결과에 긍정적인 영향을 미쳐 조직의 성과로 연결되는 중요한 요인이 된다(정선영과 박효정, 2022). 즉, 연령과 학력, 임상경력 및 직위가 증가함에 따라 업무에 대한 자신감과 책임감이 커질 뿐 아니라 전문성이 발휘됨으로써 간호역량이 증가하고, 간호역량의 증가가 직무만족 및 간호업무성과에 긍정적 영향을 준다고 할 수 있다(하나선과 최정, 2010).

선행연구를 통해 확인된 상급종합병원 간호사의 간호업무성과의 영향 요인으로는 감성지능(정선영과 박효정, 2022), 셀프리더십(정선영과 박효정, 2022; 조영문과 최명심, 2016), 직무스트레스(신양미와 조현하, 2021; 조영문과 최명심, 2016) 등이 있었다. 감성지능은 자신과 타인의 감성에 대한 공감과 자신이 인식한 감성을 활용하고 조절하는 능력을 의미하는데(Cha & Sung, 2020), 정선영과 박효정(2022)은 중환자실 간호사를 대상으로 감성지능이 간호업무성과의 영향요인인 것을 확인하였다. 이는 상급종합병원 중환자실 간호사가 생과 사를 오가는 위중한 환자를 돌보며 생기는 업무스트레스 및 감정소진을 감성지능을 통해 조절하여 더 나은 환자 간호를 제공할 수 있기 때문인 것으로 생각된다(권의옥, 이명하, 정석희와 김희선, 2019; 정선영과 박효정, 2022).

셀프리더십이란 스스로 행동과 사고방식을 조절하는 자기 동기부여를 통해 자신에게 건설적인 영향력을 행사하여 높은 업무 효과를 나타낼 수 있게 이끄는 자율적인 리더십으로, 정선영과 박효정(2022)은 셀프리더십이 조직 몰입, 직무 만족 등 긍정적인 업무태도로 이어져 간호업무성과를 향상시킬 수 있다고 하였다. 또한 상급종합병원 임상간호사를 대상으로 한 조영문과 최명심(2016)의 연구에서도 높은 셀프리더십을 가진 간호사는 내재적 동기에 초점을 두고 개인의 창의성과 자발성을 통하여 간호업무를 수행함으로써 간호업무성과를 향상시킨다고 하였다(임순임, 박종과 김혜숙, 2012; 조영문과 최명심, 2016).

직무스트레스도 간호업무성과를 향상시키는 영향요인임을 확인하였는데, 조영문과 최명심(2016)의 연구에서는 이는 간호업무성과 향상을 위한 간호조직의 경쟁력 강화로 전문성이 증가되는 과정에서 직무스트레스가 나타나기 때문이라고 밝혔다. 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 신양미와 조현하(2021)의 연구에서도 직무스트레스는 개인의 목표성취를 위한 자기 동기부여나 자극으로 인해 발생하는 것으로 간호업무성과에 긍정적인 영향을 준다고 하였다(신양미와 조현하, 2021). 그러나 일부 연구에서는 간호업무성과와 직무스트레스 간의 음의 상관관계가 확인되었으므로, 간호업무성과

를 향상시키기 위해서는 적절한 수준의 직무스트레스가 잘 관리될 수 있도록 방안을 마련하는 것이 필요하다(이은주 등, 2019; 이주현, 2022).

이처럼 간호업무성과의 영향요인에 대한 많은 선행연구가 지금까지 진행되어왔음에도 불구하고 간호업무성과의 수준은 여전히 보통보다 조금 높은 수준이다. 상급종합병원 간호사의 간호업무성과 수준에 대하여 조영문과 최명심(2016)은 5점 만점에 3.64점, 한지연, 박남희와 조정현(2020)은 5점 만점에 3.68점, 신양미와 조헌하(2021)는 5점 만점에 3.70점을 보고하였고, 상급종합병원의 중환자실에 근무하는 간호사를 대상으로 한 정선영과 박효정(2022)의 연구에서는 4점 만점에 3.11점(5점 만점으로 환산 시 3.88점)으로 보고하였다. 이를 감안할 때, 간호업무성과에 영향을 주는 다양한 측면의 새로운 요인들을 밝혀내고, 이를 바탕으로 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 효과적인 방안을 마련하는 것이 필요하다.

2. 일과 삶의 균형

행복은 인간의 보편적이고 궁극적인 목표이자 삶의 과정에서 지속적으로 추구해 가는 가치로, 최근 생활수준의 향상과 의료기술의 발달로 인간의 평균수명이 연장됨에 따라 행복한 삶에 대한 관심이 더해지고 있다(남문희와 허현점, 2022). 개인의 행복 뿐만 아니라 직장에서의 행복을 경험하는 것에도 관심이 높아지고 있으며(Joo & Lee, 2017), 이러한 행복감의 상승은 간호업무성과를 높이는 주요한 변수로 작용하고 있다(김선영과 권영은, 2020). 일과 더불어 개인의 삶의 행복을 중요하게 여기고 균형적인 삶을 사는 것에 가치를 두는 관점인 일과 삶의 균형(Work-Life Balance, WLB)은 개인이 직장생활과 개인생활 간에 시간과 심리적, 신체적 에너지의 균형을 이루는 상태를 말한다(김정운과 박정열, 2008; 조정화, 2021). 최근 우리 사회는 일을 중요하게 생각했던 과거의 분위기에서 벗어나, 일과 삶의 균형을 유지하면서 스스로의 삶의 질을 향상시키는 것에 가치를 두고 있다(김은희와 김철원, 2017; 조정화, 2021). 일과 삶의 균형은 최초에 여성문제에서 출발하여 가족문제로 확대되었으며, 현대에는 여가 및 건강, 그리고 개인의 성장 및 자기계발과 관련된 부분까지 관심을 받고 있다(김정운과 박정열, 2008).

경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)는 일과 삶의 적절한 균형을 찾는 것은 모든 근로자가 직면하는 과제이며, 개인뿐만 아니라 가족구성원 모두의 안녕을 위한 핵심적인 필요조건이라고 설명하였다(OECD, 2022). 그러나 2022년 OECD의 'Better Life Index' 조사에 따르면 우리나라의 일과 삶의 균형 지수는 OECD 41개 회원국 중 35위로 최하위에 가까운 수준인 것을 알 수 있다(OECD, 2022). 특히 간호사는 대표적인 전문직이지만 불규칙한 교대근무와 휴일근무, 생명을 다루는 응급상황들로 인한 정신적, 체력적 소진으로 인해 일과 삶의 균형이 일반 직장인들보다 낮은 것으로 보고되고 있다(남문희와 허현점, 2022; 윤지희와 박효정, 2023; 이슬과 신윤희, 2020). 손동

민과 정영일(2019)의 연구에서는 대졸 여성 상근직 임금 근로자 896명과 병원에서 근무하는 간호사 435명의 일과 삶의 균형 수준을 비교하였는데, 병원에서 일하는 간호사의 일과 삶의 균형이 여성 상근직 근로자의 일과 삶의 균형 보다 낮은 것으로 나타났다.

이에 따라 최근 간호사의 행복과 관련된 일과 삶의 균형에 대한 연구가 활발하게 이어져오고 있다(남문희와 허현점, 2022). 선행연구에서 일과 삶의 균형에 영향을 주는 일반적 특성으로는 학력, 급여, 주관적 건강상태, 월 평균 휴일의 개수, 교대근무 유형 등이 확인되었다. 학력이 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 높은 것은 일과 자신의 성장에 대한 정도가 높기 때문이며(남문희와 허현점, 2022), 급여가 많을수록 일과 삶의 균형 수준이 높은 것은 경제적인 여유와 보상정도가 일-여가 균형 정도와 연관성이 있기 때문으로 생각된다(남문희와 허현점, 2022). 또한 주관적 건강상태가 높을수록 일과 삶의 균형 수준도 높은 것은 근로자의 일과 삶이 불균형 할 경우 건강위험요인의 증가와 건강수준의 저하가 초래되는 것과 연관된 것으로 보인다(조정화, 2021). 신연희 등(2018)의 연구에서 상급종합병원의 일반병동에서 근무 중인 간호사를 대상으로 교대근무 유형에 따른 일과 삶의 균형 수준을 확인 해 본 결과, 2교대 근무 간호사의 일과 삶의 균형 수준이 3교대 근무 간호사보다 유의하게 높았다. 이는 2교대가 3교대보다 일정한 패턴의 근무 스케줄을 보이며, 3교대 근무보다 근무일수가 적고, 근무 시 줄어든 인계시간으로 일하는 시간에 대한 여유가 생겼기 때문으로 생각된다(신연희 등, 2018).

선행연구를 통해 확인된 간호사의 일과 삶의 균형과 관련된 요인으로는 직무스트레스(김하은, 2023), 재직의도(김하은, 2023; 윤지희와 박효정, 2023), 이직의도(김일옥, 김순행과 노현승, 2021), 전문직 삶의 질(유선주, 2021), 조직문화 및 간호서비스 질(조정화, 2021) 등이 있었다. 김하은(2023)은 상급종합병원 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형이 직무스트레스에 미치는 영향을 확인해 본 연구에서 일과 삶의 균형이 높을수록 직무스트레스가 낮고 재직의도가 높은 것을 확인되었다. 윤지희와 박효정

(2023)은 상급종합병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 확인 해 본 연구에서 일과 삶의 균형의 하위요인 중 일-성장 균형이 높을수록 재직 의도가 높아지는 것을 확인하였다. 상급종합병원이 아닌 종합병원에 근무 하는 임상간호사를 대상으로 한 연구결과와도 동일하였는데, 김일옥 등 (2021)은 간호사의 일과 삶의 균형 중 일-성장 균형이 높을수록 이직의도 가 감소하는 것을 확인하였다. 유선주(2021)는 상급종합병원이 아닌 다양 한 규모의 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 일과 삶의 균형이 높을수 록 직무스트레스를 매개하여 전문직 삶의 질을 향상시키는 것을 확인하였 다.

이상의 선행연구를 종합하면 간호사의 일과 삶의 균형은 직무스트레스, 재직의도 및 이직의도와 같은 근무환경과 관련된 변수와 연관되어 있음을 알 수 있다. 간호사의 일과 삶의 균형은 조직문화를 매개로 하여 대상자에 게 제공되는 간호서비스의 질을 높일 수 있으며(조정화, 2021), 간호사의 조직성과를 개선하고 환자를 위한 의료의 질 향상을 도모할 수 있다 (Schwartz et al, 2019). 이를 종합할 때, 일과 삶의 균형은 간호업무성과 의 영향요인으로 짐작되나, 임상간호사의 일과 삶의 균형과 간호업무성과 간의 유의한 양의 상관관계를 확인해보았을 뿐(남문희와 허현점, 2022), 일과 삶의 균형이 간호업무성과에 미치는 영향에 대해 확인해 본 연구는 아직까지 진행된 바 없다.

3. 간호성찰

성찰(reflection)은 간호학에서 상당히 주목 받고 있는 개념으로(이미경과 장금성, 2019), 수단과 기술적 능력뿐만 아니라 목적과 결과에 대한 적극적인 관심 및 단순한 지식습득을 넘어 종합적, 총체적인 인간 성숙을 추구하는 것을 의미한다(신기왕과 안병환, 2022). 성찰은 간호 교육 분야에서 지속적으로 수행되어 온 것으로, 자율적이고 비판적이며 진보된 간호실무자가 되기에 필수적인 속성이다(이미경 등, 2020; Caldwell & Grobbel, 2013). 간호사에게 성찰은 간호 상황이나 현상을 이해하고 비판적 분석을 통해 자신의 행동에 대한 의미와 새로운 관점을 획득함으로써 실무를 변화시키는 순환적 과정이라고 할 수 있다(이희경, 2020).

성찰을 측정하는 도구에는 성찰적 학습척도(Reflective Learning Continuum; Peltier, Hay, & Drago, 2005), 자아성찰 및 통찰력 척도(Self-Reflection and Insight Scale; Grant, Franklin, & Langford, 2002), 자기 성찰 척도(Self-Reflection Scale; 황주연, 2011) 등이 있다. 그러나 이러한 도구들은 일반인, 대학생, 초등학생 등을 대상으로 자신에 대한 성찰적 사고 또는 성찰지능 측정을 목적으로 하고 있다. 따라서 환자의 건강증진을 위해 간호업무를 수행하는 임상간호사의 간호성찰을 정확히 측정하고 이해하는데 제한이 있다(이희경, 2020).

이희경(2020)은 간호사가 대상자에게 최선의 간호를 제공하기 위해 간호 상황을 되돌아봄으로써 간호제공자인 자기 자신을 객관적으로 점검하고 더 나은 간호를 제공하기 위해 고민하는 과정인 간호성찰의 중요성을 강조하였다. 그러나 임상간호사를 대상으로 이러한 간호성찰을 측정할 수 있는 도구가 부재하여 간호성찰에 대한 문헌고찰과 간호사를 대상으로 심층 면담을 진행하여 간호성찰 측정도구(Nursing-Reflection Questionnaire, NRQ)를 개발하였다. 이 도구는 기존에 성찰을 측정하기 위해 개발된 도구와는 달리 실제 국내 임상현장에서 간호성찰이 어떻게 이루어지고 있는지 측정할 수 있도록 개발된 도구로, 본 연구에서 간호사의 업무 현장에서 이

투어지는 성찰 행위를 측정하기에 적합하였다.

이희경(2020)은 간호성찰 측정도구를 ‘간호행위 검토 및 분석’, ‘발전 지향적 숙고’, ‘객관적 자각’, ‘행위 방향 예기’의 4가지 하위요인으로 구성하였다. 하위요인 중 ‘간호행위 검토 및 분석’은 간호현장에서 간호사가 자신이 기대한 만큼 업무를 수행하였는지와 자신의 행동이 올바르게 수행되었는지 확인하는 것을 측정하며, 더 나은 간호를 제공하기 위한 숙고를 의미하는 하위요인인 ‘발전 지향적 숙고’는 간호 실무와 이론이 일치되지 않는 상황에서 성찰을 통해 간호 실무를 개선하고 전문성을 개발하는지를 측정한다(이희경, 2020). 발생 가능한 문제를 예방하고 더 나은 간호를 제공하기 위해 과거의 경험을 활용하여 상황을 미리 예측해보는 것을 의미하는 하위요인인 ‘행위 방향 예기’는 간호수행 전 수행할 간호행위와 그 간호활동이 환자에게 미칠 영향에 대해 미리 생각해보는 정도를 측정하며, ‘객관적 자각’은 성찰의 가장 주된 영역으로 자기 자신을 객관적으로 돌아보고 다시 생각해볼 수 있는지를 측정한다(이희경, 2020).

임상간호사를 대상으로 진행된 성찰 관련 국내 선행연구로는 주로 성찰과 다른 변수 간의 상관관계를 알아본 연구와 중재로서의 성찰 적용효과를 연구한 문헌이 대부분이었다(이미경과 장금성, 2019). 이미경과 장금성(2019)은 성찰과 관련된 국내 간호연구의 동향을 알아본 연구에서 성찰 또는 성찰적 실천과 같은 개념들이 간호사의 간호역량, 직무동기, 임상 의사결정 기술 및 개인성장을 향상시킬 수 있는 구체적인 방안이 될 수 있음을 확인하였다. 또한 성찰적 학습척도(Reflective Learning Continuum)를 사용하여 임상간호사의 성찰적 사고를 측정해 본 장금성과 김희영(2014)은 임상간호사의 성찰적 사고는 간호역량을 향상시키는 중요한 요인이므로 간호사들이 성찰적 사고를 할 수 있도록 교육 및 훈련체계를 마련하고 성찰 조건인 실무환경을 능동적이고 협력적인 상호작용이 발생하도록 조성하여야 한다고 주장하였다.

이러한 이론적 근거를 바탕으로 김효진(2015)은 임상간호사를 대상으로 성찰활동의 효과를 확인한 연구에서 개념지도와 성찰일지와 같은 성찰활동

이 간호사의 역량을 증진시키기 위한 효과적인 학습 방법임을 확인하였으며, 간호사가 전문가로 성장하고 역량을 증진시키기 위해서는 경험을 통한 성찰이 일상 업무에서 지속적으로 이루어져야 함을 강조하였다. 강현주와 방경숙(2017)은 환자의 죽음을 경험한 대학병원 신생아 및 소아 중환자실 간호사를 대상으로 자기성찰 프로그램을 개발하여 적용하였고, 자기성찰 프로그램이 간호사들의 개인적 성장과 소진 감소에 유의한 효과가 있었으며 전문직 성장에 긍정적인 변화가 있음을 보고하였다. 박학영, 황문숙과 김연희(2018)는 가정전문간호사를 대상으로 비판적 성찰을 이용한 사례기반 학습을 수행하였으며, 비판적 성찰을 이용한 사례기반 학습이 실무자의 질 높은 간호의 전문성과 실천 경험을 쌓는데 도움이 되는지 확인하는 검증연구의 필요성을 제언하였다. 신수진과 김순희(2019)는 신규간호사들을 대상으로 비판적 성찰훈련을 제공하여 비판적 사고 능력, 의사소통능력, 업무의 자신감 및 효율성의 증진을 확인하였다. 도지영 등(2021)은 임상간호사를 대상으로 경험을 기반으로 하는 지속적인 비판적 성찰을 통해 간호사 스스로의 간호실무역량을 향상시킬 수 있다고 보고하였다.

성찰과 관련된 국외 선행연구에서도 간호사의 역량은 간호업무 수행을 성찰하는 것에 큰 영향을 받는다고 밝혔으며, 성찰을 통해 얻은 경험적 지식은 심리적 압박과 긴장이 가득한 임상 현장에 효과적임을 확인하였다(Wihlborg, Edgren, Johansson, & Sivberg, 2017). Asselin과 Fain(2013)은 임상 경험에 대해 비판적으로 생각하는 의도적인 과정인 성찰은 잠재적인 실무 변화에 대한 통찰력을 증가시킨다고 하였다. 또한 Razieh, Somayeh와 Fariba (2018)의 연구에서도 간호사의 분별력 있는 간호수행을 촉진하기 위한 비판적 사고는 성찰을 통해 향상된다고 밝혔다. Miraglia와 Asselin (2015)는 간호분야에서의 성찰은 자신의 경험을 스스로 평가하게 하고 이를 통해 임상문제를 해결하는 새로운 방법을 마련하며 이를 통한 사고와 행동변화는 최종적으로 역량 있는 간호사로 성장할 수 있게 한다고 밝혔다. 즉, 간호사는 성찰을 통해 기존에 경험한 간호 수행에서 의미를 찾고, 이론적 지식을 임상 현장에 연결하며, 새로운 통찰력을 개발하고 간

호실무를 개선할 수 있음을 알 수 있다(Hartrick, 2000; Jenkins, 2007; Bailey & Graham, 2007; Miraglia & Asselin, 2015).

이상의 선행연구를 종합하면 간호현장에서 성찰은 전문적 간호실무가가 되기 위해 필수적이며 간호학문이 추구하는 이상적인 변화를 위해서 매우 중요한 역할을 할 수 있을 것이다(이미경과 장금성, 2019). 하지만 지금까지 간호성찰의 개념을 정립하고 측정도구를 개발한 이희경(2020)의 연구 이후에 임상간호사의 간호성찰을 측정하거나 관련 변수를 조사한 연구는 진행된 바 없다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형과 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 D광역시 소재 상급종합병원에서 근무하고 있는 임상간호사를 대상으로 하였다. 본 연구에 필요한 최소 표본 수는 G*Power 3.1.9.7 Program을 사용하여 유의수준 0.05, 효과크기 0.15, 검정력 .80, 예측요인 22개(일반적 특성 14개, 간호성찰 하위요인 4개, 일과 삶의 균형 하위요인 4개), 다중회귀분석을 기준으로 하였을 때 163명으로 산출되었다. 탈락률 10%를 고려하여 최종 182명을 대상으로 실시하였으며, 회수된 설문지 중 응답이 미비한 6부를 제외한 176부를 최종 분석에 포함하였다.

구체적인 대상자의 선정 기준은 다음과 같다.

- 1) 환자에게 직접간호를 제공하는 일반병동, 중환자실 및 응급실에서 근무하고 있는 간호사
- 2) 현재 근무 중인 부서에서의 경력이 3개월 이상인 간호사
- 3) 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사

본 연구에서 사용된 간호업무성과 측정 도구는 환자에게 직접간호를 제공하는 임상간호사를 대상으로 개발된 도구이기 때문에 외래 및 행정부서 간호사는 연구 대상자로 포함하지 않았다(고유경 등, 2007). 또한 해당 부

서에서의 업무적응기간과 독립적으로 일할 수 있는 데까지 소요되는 시간을 고려하여 현 부서 경력이 3개월 이상인 간호사를 대상으로 하였다(이나주와 김정희, 2011).

3. 연구도구

1) 일반적 특성

일반적 특성은 인구학적 특성인 성별, 연령, 결혼상태, 자녀유무, 종교, 최종 학력, 주관적 건강상태와 실무적 특성인 총 근무 경력, 현부서 근무 경력, 근무부서, 근무 형태, 월평균 수입, 직급, 주관적 직무만족도를 포함하여 총 14문항으로 구성되었다.

2) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형 측정을 위해 김정운과 박정열(2008)이 직장인을 대상으로 개발하고 신연희 등(2018)이 간호사를 대상으로 수정·보완한 일과 삶의 균형(Work-Life Balance Scale, WLBS) 척도를 사용하였다. 신연희 등(2018)은 연구대상자가 병원에서 근무하는 간호사임을 고려하여 ‘회사’를 ‘병원’으로, ‘가정생활’을 ‘개인생활’로, ‘주말’을 ‘쉬는 날’로 문항을 수정하였다(신연희 등, 2018). 일과 삶의 균형 척도는 총 29문항으로, 4개의 하위요인인 일-가족 균형 8문항, 일-여가 균형 8문항, 일-성장 균형 9문항, 전반적 일-생활 균형 4문항으로 구성되어 있다. 원 척도는 문항 전체가 역문항(reverse scale)으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 0점에서 ‘매우 그렇다’ 6점의 7점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 낮을수록 일과 삶의 균형 수준이 높음을 의미한다. 하지만 본 연구에서는 해석의 편의를 위하여 전 문항을 역코딩(reverse coding)하였으므로 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 높음을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 하위요인별 신뢰도 Cronbach's α 는 ‘일-가족 균형’ .90, ‘일-여가 균형’ .85, ‘일-성장 균형’ .82, ‘전반적 일-삶 균형’ .74였다. 신연희 등(2018)의 연구

에서 하위요인별 신뢰도 Cronbach's α 는 ‘일-가족 균형’ .79, ‘일-여가 균형’ .90, ‘일-성장 균형’ .94, ‘전반적 일-삶 균형’ .88이었다. 본 연구에서의 하위요인별 신뢰도 Cronbach's α 는 ‘일-가족 균형’ .80, ‘일-여가 균형’ .90, ‘일-성장 균형’ .93, ‘전반적 일-삶 균형’ .88이었으며 전체 신뢰도 Cronbach's α 는 .96이었다.

3) 간호성찰

간호성찰 측정을 위해 이희경(2020)이 간호사를 대상으로 개발한 간호성찰 측정도구(Nursing-Reflection Questionnaire, NRQ)를 사용하였다. 간호성찰 측정도구는 총 15문항으로, 4개의 하위요인인 간호행위 검토 및 분석 6문항, 발전 지향적 숙고 5문항, 객관적 자각 2문항, 행위 방향 예기 2문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 간호성찰 수준이 높음을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .86이었다. 하위요인별 신뢰도 Cronbach's α 는 ‘간호행위 검토 및 분석’ .79, ‘발전 지향적 숙고’ .83, ‘객관적 자각’ .55, ‘행위 방향 예기’ .72였다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였으며, 하위요인별 신뢰도 Cronbach's α 는 ‘간호행위 검토 및 분석’ .86, ‘발전 지향적 숙고’ .85, ‘객관적 자각’ .73, ‘행위 방향 예기’ .71이었다.

4) 간호업무성과

간호업무성과 평가를 위해 고유경 등(2007)이 간호사를 대상으로 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 간호업무성과의 하위요인은 총 17개 문항으로, 4개의 하위요인인 업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였다. 하위요인별 신뢰도 Cronbach's α

는 ‘업무수행능력’ .88, ‘업무수행태도’ .81, ‘업무수준향상’ .76, ‘간호과정적용’ .68이었다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였으며, 하위요인별 신뢰도 Cronbach's α 는 ‘업무수행능력’ .89, ‘업무수행태도’ .81, ‘업무수준향상’ .74, ‘간호과정적용’ .83이었다.

4. 자료수집

본 연구는 D광역시 소재 상급종합병원에서 2023년 9월 11일부터 2023년 9월 21일까지 서면 설문조사를 통하여 자료수집을 실시하였다. 설문조사 진행을 위해 해당 병원 간호부서장에게 연구진행에 대해 설명하고 자료수집에 대한 허락을 받았다. 이후 해당 병동에 연구 대상자 모집 공고문을 게시관에 부착하고 연구 대상자 설명문과 동의서 및 설문지를 지정된 상자에 넣어 배부하였다. 연구 대상자 설명문을 읽고 연구 참여를 원하는 경우, 연구 참여 동의서에 서면 동의를 하고 설문지를 작성하여 지정된 상자에 넣어두도록 했다. 이후 연구자가 해당 병동에 방문하여 작성이 완료된 설문지를 회수하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 총 10분~15분이며, 모든 설문조사가 완료된 후에는 답례품으로 오천원 상당의 모바일 음료 쿠폰을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 Program을 사용하여 분석하였다. 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하고 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 이용하여 분석하고 사후분석은 Scheffe'

test를 실시하였다.

- 3) 대상자의 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation을 이용하여 분석하였다.
- 4) 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 Stepwise Multiple Regression Analysis를 통해 확인하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자를 보호하기 위해 K대학교 생명윤리위원회의 연구승인(40525-202306-HR-017-02)을 받은 후 연구윤리 원칙을 준수하여 진행되었다. 자료수집 전 연구대상자들에게 본 연구의 목적 및 방법을 자세히 설명된 연구 대상자 설명문을 제공하였다. 대상자가 원하는 경우 언제든지 연구 참여를 중단할 수 있으며 이로 인해 어떠한 불이익도 받지 않을 것이고, 모든 설문지는 익명으로 처리되며 조사한 내용과 결과는 연구목적 이외에는 사용하지 않음을 연구 대상자 설명문에 자세히 설명하였다. 연구 대상자 설명문을 읽고 연구 참여에 희망하는 대상자들에 한해 서면동의를 받고 자료 수집을 진행하였다. 자료의 기밀을 위하여 수집된 설문 응답 자료는 밀봉한 뒤 연구자의 보관 서랍에 잠금장치를 설정하여 보관하였다. 수집된 자료는 연구 종료 시점부터 3년간 보관하고, 이후 문서파쇄기를 사용하여 폐기 처분할 것이다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자들의 일반적 특성은 (표 1)과 같다. 연구에 참여한 대상자는 모두 176명이었으며, 성별은 여성이 167명(94.9%), 20~29세의 연령이 총 117명(66.4%)으로 가장 높은 비율을 보였다. 평균 연령은 30.13 ± 7.16 세였다. 또한 결혼 상태는 미혼 130명(73.9%), 자녀 유무는 없음 144명(81.8%), 종교유무는 없음 130명(73.9%), 최종 학력은 대학 졸업 155명(88.1%)이 가장 많았다. 총 근무 경력은 3년 미만의 간호사가 52명(29.5%)이며 근무부서는 외과계 병동이 42명(23.9%)으로 가장 높은 비율을 나타냈다. 현부서 근무 경력은 1년 이상~4년 미만의 간호사가 83명(47.2%)으로 가장 많았으며, 월 평균 수입은 300만원 이상~400만원 미만이 118명(67.1%), 직급은 일반간호사가 165명(93.7%), 주관적 건강상태는 ‘보통’이라고 응답한 경우가 106명(60.3%), 주관적 직무만족도도 ‘보통’이라고 응답한 경우가 97명(55.0%)으로 가장 많았다.

표 1. 대상자의 일반적 특성

(N=176)

특성	구분	빈도(%)	평균±표준편차
성별	여성	167(94.9)	
	남성	9(5.1)	
연령	20~29세	117(66.4)	30.13±7.16
	30~39세	33(18.8)	
	40세 이상	26(14.8)	
결혼상태	미혼	130(73.9)	
	기혼	46(26.1)	
자녀유무	없음	144(81.8)	
	있음	32(18.2)	
종교	없음	130(73.9)	
	있음	46(26.1)	
최종 학력	대학 졸업	155(88.1)	
	대학원 이상	21(11.9)	
주관적 건강상태	나쁨	43(24.4)	
	보통	106(60.3)	
	좋음	27(15.3)	
총 근무 경력	3년 미만	52(29.5)	
	3년 이상~5년 미만	43(24.4)	
	5년 이상~10년 미만	43(24.4)	
	10년 이상	38(21.7)	
현부서 근무 경력	1년 미만	30(17.0)	
	1년 이상~4년 미만	83(47.2)	
	4년 이상~7년 미만	52(29.5)	
	7년 이상	11(6.3)	
근무부서	외과계 병동	42(23.9)	
	내과계 병동	41(23.3)	
	산/소아과 병동	25(14.2)	
	중환자실	34(19.3)	
	응급실	34(19.3)	

(표 계속)

표 1. 계속

(N=176)

특성	구분	빈도(%)	평균±표준편차
월평균 수입	300만원 미만	27(15.3)	
	300만원 이상~400만원 미만	118(67.1)	
	400만원 이상	31(17.6)	
직급	일반간호사	165(93.7)	
	책임간호사	11(6.3)	
주관적 직무만족도	불만족	41(23.3)	
	보통	97(55.0)	
	만족	38(21.7)	

2. 대상자의 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 정도

대상자들의 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 정도는 (표 2)와 같다. 대상자의 일과 삶의 균형 정도는 6점 만점에 평균 2.76 ± 1.06 점이었으며, 일과 삶의 균형의 하위요인별로 살펴보면 일-가족 균형 3.01 ± 1.01 점, 일-여가 균형 2.76 ± 1.26 점, 일-성장 균형 2.70 ± 1.23 점, 전반적 일-생활 균형 2.39 ± 1.34 점으로 나타났다. 대상자의 간호성찰 정도는 5점 만점에 평균 3.75 ± 0.51 점이었으며, 간호성찰의 하위요인별로 살펴보면 간호행위 검토 및 분석 3.68 ± 0.59 점, 발전 지향적 숙고 3.64 ± 0.64 점, 객관적 자각 4.05 ± 0.59 점, 행위 방향 예기 3.95 ± 0.57 점으로 나타났다. 대상자의 간호업무성과 정도는 5점 만점에 평균 3.73 ± 0.48 점이었으며, 간호업무성과의 하위요인별로 살펴보면 업무수행능력 3.84 ± 0.51 점, 업무수행태도 3.69 ± 0.59 점, 업무수준향상 3.58 ± 0.67 점, 간호과정적용 3.66 ± 0.64 점으로 나타났다.

표 2. 대상자의 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 정도

(N=176)

변수	범위	평균±표준편차	최솟값	최댓값
일과 삶의 균형	0-6	2.76±1.06	0.38	5.97
일-가족 균형		3.01±1.01	0.63	5.88
일-여가 균형		2.76±1.26	0.25	6.00
일-성장 균형		2.70±1.23	0.11	6.00
전반적 일-생활 균형		2.39±1.34	0.00	6.00
간호성찰	1-5	3.75±0.51	2.13	5.00
간호행위 검토 및 분석		3.68±0.59	2.00	5.00
발전 지향적 숙고		3.64±0.64	1.60	5.00
객관적 자각		4.05±0.59	2.50	5.00
행위 방향 예기		3.95±0.57	2.00	5.00
간호업무성과	1-5	3.73±0.48	2.41	5.00
업무수행능력		3.84±0.51	2.57	5.00
업무수행태도		3.69±0.59	2.00	5.00
업무수준향상		3.58±0.67	1.33	5.00
간호과정적용		3.66±0.64	2.00	5.00

3. 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

대상자들의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 살펴보면 (표 3)과 같다. 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 분석한 결과 연령($F=3.56$, $p=.030$)과 자녀유무($t=2.80$, $p=.006$), 최종 학력($t=-2.35$, $p=.020$), 총 근무 경력($F=3.75$, $p=.012$), 급여($F=5.06$, $p=.007$), 직급($t=-2.53$, $p=.012$), 주관적 직무만족도($F=3.24$, $p=.042$)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

자녀가 없는 간호사보다 자녀가 있는 간호사의 간호업무성과가 유의하게 높았으며, 최종학력은 대학 졸업보다 대학원 이상인 경우, 직급은 일반간호사보다 책임간호사 이상인 경우에 간호업무성과가 유의하게 높았다. 사후검정 결과 연령에서 40세 이상이 20~29세보다 간호업무성과가 유의하게 더 높은 것으로 나타났으며, 총 근무 경력에서 10년 이상 근무한 간호사가 1년 미만 간호사보다, 급여에서 400만원 이상이 300만원 미만보다, 주관적 직무만족도에서 만족이라고 응답한 간호사가 보통이라고 응답한 간호사보다 간호업무성과가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

표 3. 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

(N=176)

특성	구분	빈도(%)	간호업무성과	
			평균±표준편차	t/F (p) Scheffe
성별	여성	167(94.9)	3.73±0.47	0.23 (.816)
	남성	9(5.1)	3.76±0.68	
연령	20~29세 ^a	117(66.4)	3.68±0.48	3.56 (.030) a<c
	30~39세 ^b	33(18.8)	3.71±0.46	
	40세 이상 ^c	26(14.8)	3.96±0.48	
결혼 상태	미혼	130(73.9)	3.69±0.46	-1.63 (.106)
	기혼	46(26.1)	3.83±0.54	
자녀 유무	없음	144(81.8)	3.68±0.47	2.80 (.006)
	있음	32(18.2)	3.94±0.50	
종교 유무	없음	130(73.9)	3.71±0.46	-0.95 (.342)
	있음	46(26.1)	3.79±0.54	
최종 학력	대학 졸업	155(88.1)	3.70±0.48	-2.35 (.020)
	대학원 이상	21(11.9)	3.96±0.50	
주관적 건강 상태	나쁨 ^a	43(24.4)	3.60±0.48	2.40 (.094)
	보통 ^b	106(60.3)	3.75±0.48	
	좋음 ^c	27(15.3)	3.85±0.92	
총 근무 경력	3년 미만 ^a	52(29.5)	3.58±0.45	3.75 (.012) a<d
	3년 이상~5년 미만 ^b	43(24.4)	3.75±0.49	
	5년 이상~10년 미만 ^c	43(24.4)	3.71±0.49	
	10년 이상 ^d	38(21.7)	3.92±0.48	

(표 계속)

표 3. 계속

(N=176)

특성	구분	빈도(%)	간호업무성과	
			평균±표준편차	t/F (p) Scheffe
현부서 근무 경력	1년 미만	30(17.0)	3.75±0.48	0.51 (.678)
	1년 이상~4년 미만	83(47.2)	3.68±0.47	
	4년 이상~7년 미만	52(29.5)	3.77±0.51	
	7년 이상	11(6.3)	3.83±0.54	
근무 부서	외과계 병동	42(23.9)	3.70±0.39	2.07 (.086)
	내과계 병동	41(23.3)	3.87±0.46	
	산/소아과 병동	25(14.2)	3.82±0.45	
	중환자실	34(19.3)	3.66±0.63	
	응급실	34(19.3)	3.59±0.44	
월평균 수입	300만원 미만 ^a	27(15.3)	3.56±0.49	5.06 (.007) a<c
	300만원 이상 ~400만원 미만 ^b	118(67.1)	3.71±0.46	
	400만원 이상 ^c	31(17.6)	3.95±0.51	
직급	일반간호사	165(93.7)	3.70±0.47	-2.53 (.012)
	책임간호사 이상	11(6.3)	4.08±0.55	
주관적 직무 만족도	불만족 ^a	41(23.3)	3.74±0.42	3.24 (.042) b<c
	보통 ^b	97(55.0)	3.66±0.51	
	만족 ^c	38(21.7)	3.89±0.45	

4. 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과의 상관관계

대상자들의 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 간의 상관관계는 (표 4)와 같다. 본 연구에서 간호업무성과는 일과 삶의 균형($r=0.17$, $p=.026$), 간호성찰($r=0.67$, $p<.001$)과 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있었다. 일과 삶의 균형의 각 하위요인에서는 일-성장 균형($r=0.24$, $p=.002$)이 간호업무성과와 유의한 정적 상관관계가 있었다. 간호성찰의 하위요인에서는 간호행위 검토 및 분석($r=0.59$, $p<.001$), 발전 지향적 숙고($r=0.60$, $p<.001$), 객관적 자각($r=0.51$, $p<.001$), 행위 방향 예기($r=0.49$, $p<.001$)가 간호업무성과와 유의한 정적 상관관계가 있었다.

표 4. 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과의 상관관계

(N=176)

변수	하위요인	간호업무성과
		r (p)
일과 삶의 균형		0.17 (.026)
	일-가족 균형	0.11 (.153)
	일-여가 균형	0.13 (.078)
	일-성장 균형	0.24 (.002)
	전반적 일-생활 균형	0.06 (.418)
간호성찰		0.67 (<.001)
	간호행위 검토 및 분석	0.59 (<.001)
	발전 지향적 숙고	0.60 (<.001)
	객관적 자각	0.51 (<.001)
	행위 방향 예기	0.49 (<.001)

5. 간호업무성과의 영향요인

대상자들의 일과 삶의 균형, 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 (표 5)와 같다. 간호업무성과 영향요인을 파악하기 위해 단계별 회귀분석을 실시하기 전 등분산성, 정규성, 독립성을 확인하였으며, 회귀분석을 위한 가정을 만족하였다. 대상자의 일반적 특성에서 통계적으로 유의한 차이를 보였던 연령, 자녀유무, 최종 학력, 총 근무 경력, 급여, 직급, 주관적 직무만족도와, 상관관계 분석에서 간호업무성과와 유의한 상관관계를 보였던 일과 삶의 균형의 하위요인인 일-성장 균형, 간호성찰의 하위요인인 간호행위 검토 및 분석, 발전 지향적 숙고, 객관적 자각, 행위 방향 예기를 독립변수로 선정하였다. 일반적 특성인 연령, 자녀유무, 최종 학력, 총 근무 경력, 급여, 직급, 주관적 직무만족도는 더미변수로 전환하여 단계별 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 사용 적절성을 검토하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수간의 다중공선성을 검토하였다. 그 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.917로 2에 가까워 자기상관의 문제는 없었으며, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.04~2.95로 10을 넘지 않는 것으로 나타나 독립변수 간의 다중공선성이 없어 회귀분석을 실시하기에 적합하였다.

단계적 회귀분석을 실시한 결과 간호업무성과에 영향을 미치는 변수는 간호행위 검토 및 분석($\beta=0.30$, $p<.001$), 발전 지향적 숙고($\beta=0.24$, $p=.002$), 객관적 자각($\beta=0.23$, $p=.001$), 총 근무 경력($\beta=0.20$, $p=.001$), 일-성장 균형($\beta=0.16$, $p=.008$) 순으로 나타났다. 이들 변수는 간호업무성과를 49.0% 설명하는 것으로 나타났다.

표 5. 간호업무성과의 영향요인

(N=176)

구분	B	S.E	β	t	p
상수	1.32	0.20		6.48	<.001
간호성찰					
간호행위 검토 및 분석	0.24	0.06	0.30	4.00	<.001
발전 지향적 숙고	0.18	0.06	0.24	3.08	.002
객관적 자각	0.19	0.06	0.23	3.31	.001
총 근무 경력* (ref.=3년 미만)					
10년 이상	0.21	0.06	0.20	3.55	.001
일과 삶의 균형					
일-성장 균형	0.06	0.02	0.16	2.70	.008
Adjusted R^2 = .49, F = 34.58, p < .001					

*더미변수

V. 논 의

본 연구는 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형과 간호성찰, 간호업무 성과 정도를 파악하고, 일과 삶의 균형 및 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 알아봄으로써 향후 상급종합병원 간호사의 간호업무성과를 높이는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시행되었다. 주요 연구결과에 대해 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구 대상자의 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과 정도를 살펴보면 일과 삶의 균형은 6점 만점에 평균 2.76점이었다. 이는 측정 도구의 중간값인 3점 ‘보통이다’ 보다 낮은 점수로 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형은 불균형에 더 가까운 수준임을 알 수 있다. 이러한 결과는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형을 측정한 연구의 2.62점(김하은, 2023)과 유사하였고 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구(최민경과 임수진, 2022)에서 나타난 3.37점보다는 낮았다. 그러나 상급종합병원을 포함한 다양한 규모의 병원에서 근무하는 간호사들을 대상으로 일과 삶의 균형을 알아본 연구(조정화, 2021; 남문희와 허현점, 2022)에서 간호사의 일과 삶의 균형은 병원의 규모에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다. 선행연구에서 일과 삶의 균형은 급여, 직무스트레스, 교대근무 유형, 급여 등과 같은 근무 환경과 연관이 있었으므로(남문희와 허현점, 2022; 신연희 등, 2018; 조정화, 2021; 유선주, 2021; 최민경과 임수진, 2022), 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형을 증진시키기 위해서는 기관의 근무 환경과 관련된 변인들을 중심으로 관련 요인을 파악해 보아야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서 대상자의 간호성찰은 5점 만점 중 평균 3.75점이었다. 이는 측정 도구의 중간값인 3점 ‘보통이다’ 보다 높은 점수로 상급종합병원 간호사들이 주관적으로 보고하는 간호성찰 수준은 보통 이상의 수준으로 이해할 수 있다. 간호성찰의 하위요인 중에서는 객관적 자각이 4.05점으로

가장 높았다. 객관적 자각은 간호제공자인 자기 자신을 점검하는 것으로 (이희경, 2020), 본 연구 대상자들은 자신을 객관적으로 돌아보고 자신의 행위에 대한 의미를 자각하는 정도가 높음을 알 수 있다. 한편, 간호성찰의 하위요인 중 발전 지향적 숙고가 3.64점으로 가장 낮아 더 나은 간호를 제공하기 위한 고민의 정도가 상대적으로 부족한 것으로 이해할 수 있다. 그러나 간호사를 대상으로 본 연구와 같은 측정도구를 사용하여 간호성찰을 측정한 선행연구가 부재하여 연구결과를 비교하는 것에는 어려움이 있으므로, 추후 간호사를 대상으로 간호성찰 정도를 측정하고 관련 요인을 확인하는 후속 연구가 필요하다.

본 연구에서 상급종합병원 간호사의 간호업무성과는 5점 만점에 평균 3.73점이었다. 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 상급종합병원 간호사의 간호업무성과를 측정한 조영문과 최명심(2016)의 연구에서 3.64점, 한지연 등(2020)의 연구에서 3.68점, 신양미와 조현하(2021)의 연구에서 3.70점이었던 것보다 높았으며, 상급종합병원의 간호사 중 중환자실 간호사만 대상으로 간호업무성과를 측정한 정선영과 박효정(2022)의 연구에서 3.88점인 것보다는 낮았다. 본 연구에서 간호업무성과의 하위요인 점수를 살펴보면 업무수행능력이 3.84점으로 가장 높았고 업무수준향상이 3.58점으로 가장 낮았다. 이는 상급종합병원 간호사의 간호업무성과를 확인해 본 신양미와 조현하(2021)의 연구 및 정선영과 박효정(2022)와 동일한 결과였다. 간호업무성과의 하위요인인 업무수준향상은 자기개발, 문제해결능력, 물품관리와 관련된 내용을 포함하고 있다(고유경 등, 2007). 임상에서 일하는 간호사는 교대근무, 연장근무 등 불규칙한 시간 분배와 부족한 사회적 지지로 인해 개인의 발전에 투자할 시간과 기회가 부족할 것으로 생각된다(신양미와 조현하, 2021). 따라서 간호업무성과를 향상시키기 위해 자기개발, 문제해결능력 등 간호사 개인의 업무수준향상 노력을 지원하기 위한 조직의 제도적인 뒷받침 마련과 더불어 간호사에게 다양한 교육의 기회를 제공하려는 의료기관의 노력이 필요하다. 또한 물품관리와 관련된 문항은 간호 관리 측면을 반영하는 항목으로(정선영과 박효정, 2022), 간호관

리자가 아니라 대부분 일반 간호사인 대상자들이 소홀히 여길 수 있는 부분이다. 일반 간호사를 대상으로 직무 교육 시, 직접적인 환자간호 뿐만 아니라 물품관리와 같은 간접간호에 대한 업무수준을 향상시키기 위한 접근도 고려해야 할 것이다.

본 연구에서 상급종합병원 간호사의 간호업무성과는 일반적 특성 중 연령, 자녀유무, 최종 학력, 총 근무 경력, 급여, 직급, 주관적 직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령, 최종 학력, 직위가 높은 경우, 자녀가 있는 경우, 급여가 많은 경우 간호업무성과가 높았던 것은 선행연구와 일치하였다(남문희와 허현점, 2022; 신나연 등, 2020; 신양미와 조현하, 2021; 정선영과 박효정, 2022; 한지연 등, 2020). 주관적 직무만족도에서는 보통보다 만족이라고 응답한 간호사의 간호업무성과가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 간호업무성과 정도를 알아본 박은희(2020)의 연구에서 간호직무에 만족도가 높을수록 간호업무성과도 높았던 것과, 김은영과 임경숙(2018)의 연구에서 간호업무성과의 영향요인으로 직무만족도의 설명력을 83.7%로 보고한 것과 유사한 맥락으로 이해할 수 있다. 그러나 상급종합병원 간호사를 대상으로 간호업무성과를 알아본 신양미와 조현하(2021)의 연구에서 주관적 직무만족도에 따른 간호업무성과 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았던 것과는 다른 결과이며, 본 연구에서도 주관적 직무만족도와 간호업무성과 간 평균의 차이는 있었으나 영향요인을 밝히는 회귀분석에서는 유의미한 결과가 없었으므로 추후 지속적인 연구를 통해 상급종합병원 간호사의 직무만족도와 간호업무성과 간의 관계에 대해 밝혀볼 필요가 있다.

간호성찰의 모든 하위요인은 간호업무성과와 유의한 상관관계가 있었고, 이 중 3개 하위요인인 간호행위 검토 및 분석, 발전 지향적 숙고, 객관적 자각이 간호업무성과의 영향요인으로 나타났다. 본 연구에서 대상자의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 간호성찰의 하위요인 중 간호행위 검토 및 분석이었다. 이는 상급종합병원 간호사를 대상으로 질적연구를 수행한 도지영 등(2021)의 연구에서 간호 수행을 돌아보는 성찰의 과정

은 경험을 통해 지속적으로 자신의 간호실무역량을 향상시키는 중요한 방법이 될 수 있음을 보고한 결과와 유사하였다. 간호행위 검토 및 분석은 간호사가 자신이 기대한 만큼 업무를 수행했는지와 자신의 행동이 올바르게 수행되었는지를 측정한다(이희경, 2020). 임상현장에서 간호사는 자신의 실무행위를 돌아보고 그 의미를 숙고함으로써 간호 상황에 대한 새로운 시야를 확대시켜 나가고 추후 바람직한 간호실무를 수행할 수 있다(이미경과 장금성, 2017). 또한 자신의 간호행위에 대한 비판적인 성찰은 이론적으로 습득한 내용을 실무에 적용할 기회를 제공하여 업무능력 향상에 도움을 줄 수 있다(신수진과 김순희, 2019). 이러한 맥락에서 지나간 간호행위를 단순히 생각하는 것이 아니라 그 간호행위에 대해 비판적으로 검토하고 분석하는 것은 간호업무성과 향상에 영향을 미칠 수 있다고 생각된다.

간호성찰의 하위요인 중 발전 지향적 숙고는 간호업무성과에 영향을 미치는 두 번째 요인으로 나타났다. 발전 지향적 숙고는 간호실무 개선을 위한 고민의 정도를 측정하며, 더 나은 간호를 제공하기 위한 숙고라고 할 수 있다(이희경, 2020). 성찰은 간호 실무와 이론이 일치되지 않는 상황에서 경험적 지식을 바탕으로 간호 실무를 개선하고 개인과 간호전문직의 발전을 가능하게 하는 전략이다(Miraglia & Asselin, 2015). 이론을 실무에 적용하여 임상실무를 질적으로 향상시키고, 간호표준을 개발하며 임상연구를 활성화하는 등 간호의 전문성을 발전시키는 간호사의 역량은 간호업무성과와 양의 상관관계가 있었으며(하나선과 최정, 2010), 전문성을 가지고 더 나은 간호업무를 위해 고민하고 결정을 내리는 것은 간호업무성과의 영향요인이었다(정은하와 한수정, 2022). 따라서 간호사들이 간호현장에서 더 나은 간호를 제공하기 위해 숙고하는 것은 간호 실무를 개선하고 개인과 간호전문직의 발전을 도모하고 궁극적으로 간호업무성과를 향상시킬 수 있을 것으로 생각된다.

간호성찰의 하위요인 중 객관적 자각은 간호업무성과에 영향을 미치는 세 번째 요인으로 나타났다. 객관적 자각은 성찰의 가장 주된 영역으로 자기 자신을 객관적으로 돌아보고 다시 생각해 볼 수 있는지를 측정한다(이

희경, 2020). 간호사는 자신의 상태나 행위를 객관적으로 살펴보고 그 의미를 이해하고자 하는 노력을 통해 자신과 타인의 감정에 민감하도록 변화되며 환자와 보호자를 더욱 수용적인 태도로 대할 수 있게 된다(강현주와 방경숙, 2017). 즉, 성찰의 과정을 통해 간호사는 환자와의 관계에서 자신을 치료적 도구로 인식할 수 있게 되며 임상 현장에서 더 양질의 간호를 제공할 수 있다(Stein-Parbury, 2014; Bush & Boyle, 2012).

간호업무성과에 영향요인으로 확인된 성찰의 세 가지 하위요인을 통합적으로 검토하였을 때, 간호실무 상황 도중에 하는 성찰 또는 상황 종료 후에 하는 성찰이 간호사의 실무를 변화시킬 수 있을 것으로 보인다. 따라서 일상화 된 간호업무 중에서 예상치 않은 결과가 나타났을 때 간호사는 그것을 간과하지 않고 그 이유에 대하여 고찰하는 성찰의 습관을 형성하는 것이 중요하다(장금성과 김희영, 2014). 간호사의 성찰활동은 임상 경험에 대한 비판적 사고 과정을 통해 간호사의 실무 지식과 기술을 확장시키고 개발하며, 간호사가 수행하는 임상실무를 전환시켜 간호역량을 개발할 수 있는 중요한 교육 방법으로 여겨진다(Miraglia & Asselin, 2015; Bulman & Schutz, 2013). 즉, 성찰의 습관을 형성하기 위해 간호사는 자신의 간호행위를 비판적으로 검토 및 분석하고, 더 나은 간호를 제공하기 위해 간호실무의 개선을 고민하며, 자신의 상태나 행위를 객관적으로 돌아보고 다시 생각하는 성찰활동을 수행하는 것이 필요하다. 성찰활동의 방법으로는 경험을 자신만의 의미와 단어로 표현하는 서술적 방법의 ‘성찰일지 작성’, 과거의 사건이나 사례를 비판적으로 분석해보는 ‘사례기반 학습’, 기존의 지식과 새로운 지식 간의 상호작용을 연결하고, 스스로가 거울처럼 자신의 생각과 행동을 도식화하여 다시 바라볼 수 있게 하는 ‘개념지도 작성’ 등이 있다(김효진, 2015; 강현주와 방경숙, 2017; 박학영 등, 2018; 신수진과 김순희, 2019; Jasper, 2012; Kennison, 2012; Lasater & Nielsen, 2009). 이러한 활동을 기반으로 한 프로그램을 개발하고 간호사 보수교육 및 신규간호사 교육 등을 통해 정기적인 교육을 제공하여 간호업무성과에 미치는 효과를 확인해보는 것이 필요하다.

본 연구에서 일반적 특성 중 총 근무 경력은 간호업무성과의 네 번째 영향요인으로 나타났다. 특히 경력이 10년 이상인 간호사는 3년 미만인 간호사보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 신양미와 조현하(2021), 정선영과 박효정(2022), 한지연 등(2020)의 연구와 일치하였다. 총 근무 경력이 긴 간호사일수록 수준 높은 간호 제공을 위해 필요한 심층적인 전문지식을 학습할 수 있는 기회가 많아지고, 임상현장에서도 다양하고 폭넓은 실무 경험을 하게 된다(정선영과 박효정, 2022). 즉 간호사는 경력이 쌓일수록 간호 수행에 대한 자신감과 간호전문직 역량 및 간호업무수행의 역량이 증가하게 되고, 이는 간호업무성과의 향상으로 이어진다고 할 수 있다. 따라서 간호업무성과를 향상시키기 위해 총 근무 경력을 길게 유지할 수 있도록 제도적 개선과 경력 우대 제도를 장려하여 간호사가 스스로 발전하고 경력을 쌓도록 지원해 나가는 것이 중요하다(신양미와 조현하, 2021).

본 연구에서 간호업무성과는 일과 삶의 균형 하위요인 중 일-성장 균형에서만 유의한 상관관계가 있었다. 이는 임상간호사의 일과 삶의 균형이 간호업무성과와 유의한 양의 상관관계가 있음을 확인한 남문희와 허현접(2022)의 연구결과와 일치하였다. 또한 일과 삶의 균형 하위요인 중 일-성장 균형은 간호업무성과의 다섯 번째 영향요인으로 나타났다. 이는 의료기관 종사자의 일과 삶의 균형이 조직성과를 개선하고 환자를 위한 의료의 질 향상을 도모할 수 있다고 밝힌 Schwartz 등(2019)의 연구와 일치하였다. 일-성장 균형은 일과 자기개발/성장 간의 균형의 어려움 등을 반영하고 있는 9개 문항으로 구성된 하위요인으로, ‘경력관리에 대한 관심’, ‘일과 자기개발의 조화’, ‘일을 통해 성장하고 있다는 느낌 받기’ 등의 내용이 포함되어 있다(김정운과 박정열, 2008). 즉 일-성장 균형이 높은 것은 일과 삶을 분리하여 생각하기보다는 일을 통해 더 나은 삶을 추구하려는 태도가 반영된 것으로 해석할 수 있다. 일과 생활 간 균형이 이루어질 때 간호사는 간호업무에 에너지를 쏟을 수 있게 되고 이는 업무의 성과로 이어질 수 있다(이진경과 지재훈, 2023). 또한 일-성장 균형은 간호

사의 재직의도를 증가시킬 수 있으므로, 이는 간호업무성과에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각된다(윤지희와 박효정, 2023). 이러한 맥락에서 일-성장 균형이 높을 때 직무열의나 재직의도 등의 매개요인을 통해 간호업무성과를 향상시킬 수 있을 것으로 짐작되므로, 후속 연구를 통해 일-성장 균형과 간호업무성과 간의 관련요인을 알아볼 필요가 있다.

본 연구를 통해 기존에 연구가 되지 않았던 일-성장 균형과 간호성찰의 하위요인인 간호행위 검토 및 분석, 발전 지향적 숙고, 객관적 지각이 간호업무성과에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 본 연구결과는 간호교육 측면에서 간호업무성과를 향상시키기 위해 간호사 자신이 수행한 간호행위와 스스로를 돌아보는 성찰의 활동을 통하여 효과적인 간호실무 교육방안을 마련하는데 기초자료를 제시하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 간호사의 일-성장 균형을 증진시키고 총 근무 경력을 길게 유지할 수 있도록 하는 기관의 제도적 개선과 방안 마련에 대한 근거를 제시하였다. 그러나 본 연구는 D지역 4개 상급종합병원의 간호사를 편의 추출하여 수집한 결과이므로 전체 간호사에게 적용하여 일반화하기에는 신중한 해석과 주의가 필요하다. 이에 따라 다양한 지역의 상급종합병원 간호사를 포함하여 반복 연구를 제언한다. 또한 본 연구에서는 간호업무성과를 주관적으로 평가하는 자가보고식 설문지를 사용하여 측정하였으나, 업무에 대한 성과는 객관적인 측면에서도 평가되어야 하는 것이므로 이를 감안한 연구결과 해석이 필요하다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 본 연구는 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형과 간호성찰, 간호업무성과 정도를 파악하고, 일과 삶의 균형 및 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하고자 시행되었다. 본 연구결과 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형은 보통보다 낮은 수준이었고 간호성찰과 간호업무성과는 보통보다 높은 수준이었다. 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 일과 삶의 균형 하위요인 중 일-성장 균형, 간호성찰 하위요인 중 간호행위 검토 및 분석, 발전 지향적 숙고, 그리고 객관적 지각이 있었고 총 근무 경력이었다. 따라서 상급종합병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서 간호사는 일과 삶을 분리하여 생각하기보다는 일을 통해 더 나은 삶을 추구하려는 태도를 함양하고, 간호실무 상황 도중에 하는 성찰 또는 상황 종료 후에 하는 성찰을 수행하는 것이 중요하다. 또한 기관은 간호사가 총 근무 경력을 길게 유지할 수 있도록 경력 관리 개선과 경력 우대 제도를 장려하는 등 조직 및 제도적인 방안을 마련해야 한다.

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형, 간호성찰과 간호업무성과 간의 관계에 있어 개인의 특성 및 기관의 근무환경, 직무만족도, 직무열의 등 다양한 변수를 고려한 후속 연구를 제언한다.

둘째, 본 연구결과를 바탕으로, 일-성장 균형과 간호성찰을 증진시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하여 상급종합병원 간호사의 간호업무성과에 미치는 효과를 확인하는 연구를 제언한다.

셋째, 간호업무성과 향상시키기 위해 간호사가 총 근무 경력을 길게 유지할 수 있도록 충분한 인적·물질적 지원과 성과에 대한 보상제도 마련이 필요하다.

참고문헌

- 강명주와 정경희(2017). 지방의료원 간호사의 의료기관인증제 인식이 환자 안전관리활동과 간호업무성과에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 23(4), 416-426. doi:10.22705/JKASHCN.2019.26.2.145
- 강지숙, 김순자와 김원정(2015). 간호사의 전자의무기록(EMR) 인식도와 만족도에 따른 자율성 및 간호업무성과. *한국산학기술학회논문지*, 16(9), 6061-6070. doi:10.5762/KAIS.2015.16.9.6061
- 강현주와 방경숙(2017). 환자의 죽음을 경험한 중환자실 간호사를 위한 자기성찰 프로그램의 개발 및 평가. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 47(3), 392-405. doi:10.4040/jkan.2017.47.3.392
- 고유경, 이태화와 임지영(2007). 임상 간호사의 간호업무성과 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 37(3), 286-194.
- 권의옥, 이명하, 정석희와 김희선(2019). 간호사-의사 협력이 중환자실 간호사의 간호업무성과와 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 25(3), 186-197. doi:10.11111/jkana.2019.25.3.186
- 김선영과 권영은(2020). 간호사의 행복감과 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 21(1), 112-120. doi:10.5762/KAIS.2020.21.1.112
- 김은영과 임경숙(2018). 종합병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 주는 요인. *예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지*, 8(11), 307-318. doi:10.21742/AJMAHS.2018.11.31
- 김은희와 김철원(2017). 일과 삶의 균형에 따른 사회적 계층이 주관적 행복감. *관광연구*, 32(7), 1-24. doi:10.21719.IJTMS.32.7.1
- 김일옥, 김순행과 노현승(2021). 간호사의 일과 삶의 균형에 대한 인식과

- 이직의도의 관계. *한국병원경영학회지*, 26(4), 1-11.
- 김정운과 박정열(2008). ‘일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)’ 척도 개발을 위한 연구. *여가학연구*, 5(3), 53-69.
- 김주라, 고유경, 이영진과 김춘자(2022). 임상간호사의 자기효능감과 간호업무성과의 관계에서 조직공정성의 조절효과. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 52(5), 511-521. doi:10.4040/jkan.22076
- 김하은(2023). *일과 삶의 균형, 자기효능감, 회복탄력성이 간호사의 직무스트레스에 미치는 영향*. 석사학위, 중앙대학교, 서울.
- 김효진(2015). *개념지도를 활용한 성찰활동이 간호사의 간호역량에 미치는 효과*. 석사학위, 경희대학교, 서울.
- 남문희와 허현점(2022). 간호사의 일과 삶의 균형과 간호업무성과가 행복지수에 미치는 영향. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 24(6), 2329-2342. doi:10.37727/jkdas.2022.24.6.2329
- 도지영, 신수진, 이인영, 정영선, 홍은민과 이미선(2021). 임상간호사의 비판적 성찰에 대한 질적 내용분석. *질적연구*, 22(2), 86-96. doi:10.22284/QR.2021.22.2.86
- 박은희(2020). 간호사의 감성지능, 감정노동, 직무스트레스가 업무성과에 미치는 영향. *한국보건기초의학학회지*, 13(2), 80-87. doi:10.15207/JKCS.2021.12.1.305
- 박학영, 황문숙과 김연희(2018). 가정전문간호사의 비판적 성찰을 통한 사례기반 학습: 가정용 인공호흡기 적용대상자. *가정간호학회지*, 25(3), 156-163. doi:10.22705/JKASHCN.2018.25.3.153
- 손동민과 정영일(2019). 병원 간호사의 일-생활 균형이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향: 여성 임금 근로자와 비교하여. *스트레스 硏究*, 27(3), 268-276. doi:10.17547/kjsr.2019.27.3.268

- 송유리와 유혜숙(2021). 병원간호사의 환자안전관리 중요성 인식과 환자안전관리 활동이 간호업무성과에 미치는 영향. *한국웰니스학회지*, 16(3), 61-67. doi:10.14400/JDC.2022.20.4.715
- 신기왕과 안병환(2022). 성인학습이론에서의 성찰개념 분석. *홀리스틱융합교육연구*, 26(4), 49-71. doi:10.35184/kshce.2022.26.4.49
- 신나연, 유소영, 강성숙, 이승신, 박민정, 이대연, 등(2020). 간호사가 인식하는 간호 관리자와 동료간 돌봄 행위가 조직 사회화와 간호 업무 성과에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 26(2), 110-119. doi:10.11111/jkana.2020.26.2.110
- 신수진과 김순희(2019). 비판적 성찰 훈련에 참여한 신규간호사의 경험. *질적연구*, 20(1), 60-67. doi:10.22284/qr.2019.20.1.60
- 신양미와 조현하(2021). 일개 상급종합병원 간호사의 간호근무환경, 직무 스트레스, 지식공유가 간호업무성과에 미치는 영향. *동서간호학연구지*, 27(1), 32-42. doi:10.14370/JEWN.2021.27.1.32
- 신연희, 최은영, 김은희, 김연금, 임영숙, 서상순, 등(2018). 간호사의 교대근무유형에 따른 일과 삶의 균형, 피로, 업무오류건수 비교. *임상간호연구*, 24(2), 170-177. doi:10.22650/JKCN.2018.24.2.170
- 오희숙과 위휘(2016). 지방의료원 간호사의 자기효능감, 조직몰입, 고객지향성 및 간호업무성과. *간호행정학회지*, 22(5), 507-517. doi:10.11111/jkana.2016.22.5.507
- 유선주(2021). 일부 종합병원 간호사의 일과 삶의 균형과 전문직 삶의 질: 직무스트레스의 매개효과. *보건의료산업학회지*, 15(2), 1-14. doi:10.12811/kshsm.2021.15.2.001
- 윤지희와 박효정(2023). 상급종합병원 간호사의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향. *기본간호학회*

- 지, 30(1), 13-23. doi:10.7739/jkafn.2023.30.1.13
- 이근찬(2020). 상급종합병원 지정 제도에 대한 의료기관의 인식과 대응: 진료권역 제도를 중심으로. *보건과 사회과학*, 54(1), 73-111. doi:10.37243/kahms.2020.54.73
- 이나주와 김정희(2011). 중소 병원 간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 안전간호활동 수행 정도. *간호행정학회지*, 17(4), 462-473.
- 이미경과 장금성(2019). 성찰 관련 국내 간호연구 동향분석. *간호행정학회지*, 25(2), 83-96. doi:10.11111/jkana.2019.25.2.83
- 이미경, 정정희, 이은아와 오경화(2020). 상급종합병원 외래간호사의 간호 역량 평가도구 개발. *가정간호학회지*, 27(3), 259-270. doi:10.22705/JKASHCN.2020.27.3.259
- 이슬과 신윤희(2020). 간호사의 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일과 삶의 균형. *대한임상건강증진학회지*, 20(4), 194-202. doi:10.15384/kjhp.2020.20.4.194
- 이순늬과 김정아(2020). 간호사의 간호업무성과 예측모형: 긍정심리자본을 중심으로. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(1), 1-13. doi:10.4040/jkan.2020.50.1.1
- 이은주, 양승경, 이보람, 윤지현, 박예영과 송세린(2019). 간호사의 여가 만족, 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 융합관계. *한국융합학회논문지*, 10(9), 75-84. doi:10.15207/JKCS.2019.10.9.075
- 이주현(2022). 임상간호사의 COVID-19 관련 트라우마 스트레스와 직무스트레스가 간호업무성과에 미치는 영향. *한국보건간호학회지*, 36(3), 334-346. doi:10.5932/JKPHN.2022.36.3.334
- 이진경과 지재훈(2023). 간호사의 일-생활 균형이 직무열의 및 직무성과에 미치는 영향과 조직지원인식의 조절된 매개효과. *Journal of The*

- Korean Data Analysis Society*, 25(4), 1501-1514. doi:10.37727/jkdas.2023.25.4.1501
- 이희경(2020). *간호성찰 측정도구 개발 및 타당화*. 박사학위, 고려대학교, 서울. doi:10.22650/JKCNR.2020.26.3.285
- 임순임, 박종과 김혜숙(2012). 간호사의 의사소통과 셀프리더십이 간호업무성과에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 21(3), 274-282. doi:10.5807/KJOHN.2012.21.3.274
- 장금성과 김희영(2014). 임상간호사의 성찰적 사고 수준과 성찰 조건이 간호역량에 미치는 영향. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 16(6), 3393-3407.
- 정선영과 박효정(2022). 중환자실 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향요인. *기본간호학회지*, 29(4), 451-460. doi:10.7739/jkafn.2022.29.4.451
- 정영희, 이윤정과 박문경(2023). 임상간호사의 간호업무성과 모형의 경로 분석: 긍정정서사건을 중심으로. *산업융합연구*, 21(4), 101-109. doi:10.22678/JIC.2023.21.4.101
- 정은하와 한수정(2020). 가정전문간호사의 의사소통능력, 간호전문직관과 간호업무성과. *간호행정학회지*, 26(4), 409-418. doi: 10.11111/jkana.2020.26.4.409
- 조영문과 최명심(2016). 임상간호사의 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스가 간호업무 성과에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 14(8), 343-353. doi:10.14400/JDC.2016.14.8.343
- 조정화(2021). 임상간호사의 일과 삶의 균형과 간호서비스 질의 관계에서 일과 삶의 균형 조직문화가 미치는 매개효과. *한국직업건강간호학회지*, 30(3), 79-89. doi:10.5807/KJOHN.2021.30.3.79
- 최민경과 임수진(2022). 중소병원 간호사의 직무스트레스, 회복탄력성이

- 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *사회융합연구*, 6(5), 69-81. doi:10.37181/JSCS.2022.6.5.069
- 최은비와 유경희(2021). 간호사가 지각하는 사회적 지지, 건강증진행위가 간호업무성과에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 27(3), 333-341. doi:10.5977/jkasne.2021.27.3.333
- 하나선과 최정(2010). 간호사의 간호역량이 직무만족과 간호업무성과에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 16(3), 286-294.
- 한지연, 박남희와 조정현(2020). 임상간호사의 성역할갈등, 회복탄력성, 간호조직문화가 간호업무성과에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 26(3), 248-258. doi:10.5977/jkasne.2020.26.3.248
- 현수인과 이태화(2021). 상급종합병원 간호사가 인식하는 전문직 자율성과 팀워크가 간호업무수행에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 27(5), 301-310. doi:10.11111/jkana.2021.27.5.301
- 황주연(2011). *자기성찰 척도개발 및 자기관과 자기성찰, 안녕감간의 경로 모형검증*. 박사학위, 가톨릭대학교, 서울.
- Asselin, M. E., & Fain, J. A. (2013). Effect of reflective practice education on self-reflection, insight, and reflective thinking among experienced nurses. *Journal for Nurses in Professional Development*, 29(3), 111-119. doi:10.1097/nmd.0b013e318291c0cc
- Bailey, M. E., & Graham, M. M. (2007). Introducing guided group reflective practice in an Irish palliative care unit. *International Journal of Palliative Nursing*, 13(11), 555-560. doi:10.12968/ijpn.2007.13.11.27591
- Bulman, C., & Schutz, S. (2013). *Reflective practice in nursing*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

- Bush, N. J., & Boyle, D. A. (2012). *Self-healing through reflection: A workbook for nurses*. Pittsburgh, PA: Hygeia Media.
- Caldwell, L., & Grobbel, C. C. (2013). The importance of reflective practice in nursing. *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 319-326.
- Cha, C., & Sung, C. (2020). Factors related to nursing performance in South Korean intensive care units. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), 1-9. doi:10.1111/ijn.12874
- Cho, H., & Han, K. (2018). Associations among nursing work environment and health-promoting behaviors of nurses and nursing performance quality: A multilevel modeling approach. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(4), 403-410. doi:10.1111/jnu.12390
- Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*, 30(8), 821-836. doi:10.2224/sbp.2002.30.8.821
- Guo, Y. F., Lam, L., Plummer, V., Cross, W., & Zhang, J. P. (2020). A WeChat-based “Three Good Things” positive psychotherapy for the improvement of job performance and self-efficacy in nurses with burnout symptoms: A randomized controlled trial. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 480-487. doi:10.1111/jonm.12927
- Hartrick, G. (2000). Developing health-promoting practice with families: One pedagogical experience. *Journal of Advanced Nursing*, 31(1), 27-34. doi:10.1046/j.1365-2648.2000.01263.x
- Jasper, P. R. (2012). *Simulation in nursing education: From*

- conceptualization to evaluation*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Jenkins, E. (2007). Using cooperative inquiry and clinical supervision to improve practice. *British Journal of Community Nursing*, 12(2), 63-69. doi:10.12968/bjcn.2007.12.2.22815
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM*, 5(2), 206-221. doi:10.1108/ebhrm-04-2015-0011
- Kennison, M. (2012). Developing reflective writing as effective pedagogy. *Nursing Education Perspectives*, 33(5), 306-311.
- Lasater, K., & Nielsen, A. (2009). Reflective journaling for clinical judgment development and evaluation. *The Journal of nursing education*, 48(1), 40-44.
- Ma, X., Wu, D., & Hou, X. (2023). Positive affect and job performance in psychiatric nurses: A moderated mediation analysis. *Nursing Open*, 2023(10), 3064-3074. doi:10.1002/nop2.1553
- Miraglia, R., & Asselin, M. E. (2015). Reflection as an educational strategy in nursing professional development: An integrative review. *Journal for Nurses in Professional Development*, 31(2), 62-72. doi:10.1097/nnd.0000000000000151
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2022). OECD Better life index. Retrieved from <https://www.oecdbetterlifeindex.org/>
- Peltier, J. W., Hay, A., & Drago, W. (2005). The reflective learning continuum: Reflecting on reflection. *Journal of Marketing Education*, 27(3), 20-263.

- Razieh, S., Somayeh, G., & Fariba, H. (2018). Effects of reflection on clinical decision-making of intensive care unit nurses. *Nurse Education Today*, *66*, 10-14. doi:10.1016/j.nedt.2018.03.009
- Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., et al. (2019). Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: A cross-sectional survey analysis. *BMJ Quality & Safety*, *28*(2), 142-150. doi:10.1136/bmjqs-2018-007933
- Stein-Parbury, J. (2014). *Patient and person: Interpersonal skills in nursing* (5th ed.). Sydney: Elsevier Health Sciences.
- Wihlborg, J., Edgren, G., Johansson, A., & Sivberg, B. (2017). Reflective and collaborative skills enhances Ambulance nurses' competence - A study based on qualitative analysis of professional experiences. *International Emergency Nursing*, *32*, 20-27. doi:10.1016/j.ienj.2016.06.002

부록

상급종합병원 간호사의 간호업무성과 영향요인에 대한 연구대상자 모집

상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형, 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 조사하기 위한 연구 참여자를 모집합니다.

1. 참여대상

- 환자에게 직접간호를 제공하는 일반 병동, 중환자실 및 응급실에서 근무하고 있는 간호사
- 현재 근무 중인 부서에서의 경력이 3개월 이상인 간호사
- 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사

2. 참여방법

: 아래 연구대상자 설명문을 읽어보신 후, 본 연구에 관심이 있으신 분은 간호사실에 비치된 동의서와 설문지를 수령하시기 바랍니다. 연구 참여에 동의하시는 분은 '연구 참여 동의서' 작성 후 설문지 문항에 응답하시고, 모두 응답하신 뒤에는 간호사실에 마련해 둔 설문수거함에 연구 참여 동의서와 함께 제출하시면 됩니다.

3. 참여 시 제공되는 사항

: 모든 설문조사가 완료된 후 설문지에 핸드폰번호를 기재해주시면, 답례품으로 오천원 상당의 모바일 음료 쿠폰을 보내드립니다.

4. 문의처

: 본 연구에 문의 사항 있으신 분은 연구책임자 또는 계명대학교 생명윤리위원회로 연락 주십시오.

[연구책임자]

계명대학교 일반대학원 석사과정 학생 황유진

전화번호 : 010-****-**** 전자우편: qqdbwls@naver.com

[계명대학교 생명윤리위원회]

전화번호: 053-580-6299 전자우편: kmirb@kmu.ac.kr

- 연구대상자 설명문 및 동의서 -

연구과제명 : 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형, 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향

본 연구는 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형, 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향에 대한 연구입니다. 귀하는 본 연구에 참여할 것인지에 대한 여부를 결정하기 전에 설명문 및 동의서를 신중히 읽어보셔야 합니다. 이 연구가 왜 수행되며, 무엇을 수행하는지에 대해 귀하가 이해하는 것은 중요합니다. 이 연구를 수행하는 황유진 연구책임자가 귀하에게 이 연구를 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행될 것입니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시기 바라며, 필요하다면 가족이나 친구들과 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당 연구원이 자세하게 설명해 줄 것입니다.

귀하의 서명은 귀하가 본 연구에 대해 그리고 위험성에 대해 설명을 들었음을 의미하며, 이 문서에 대한 귀하의 서명은 귀하께서 본 연구에 참가하는 것에 동의한다는 것을 의미합니다.

1. 연구의 배경과 목적

본 연구는 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형, 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시됩니다.

2. 연구 참여 대상

본 연구는 상급종합병원에서 총 근무하고 있는 임상간호사(일반병동, 중환자실 및 응급실에서 근무하고 있는 간호사) 중 현부서 경력이 3개월 이상인 간호사 182명이 참여할 것입니다.

3. 연구 참여 절차 및 방법

만일 귀하가 참여의사를 밝혀 주시면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 귀하는 연구 참여에 대한 동의서를 서면 또는 온라인으로 작성한 후 일반적 특성(성별, 연령, 결혼상태, 자녀상태, 종교, 최종 학력, 근무 경력, 근무부서, 근무형태, 수입, 직급, 주관적 건강상태, 직무만족), 일과 삶의 균형, 간호성찰, 간호업무성과를 측정하는 설문지(대상자가 직접 작성함)를 1회 작성하게 될 것입니다. 설문지를 작성하는데 소요되는 시간은 10-15분 정도입니다.

4. 연구 참여 기간

귀하는 본 연구를 위해 한 번만 설문지를 작성하시면 됩니다.

5. 부작용 또는 위험 요소

본 연구에 참여한 대상자는 연구 참여(설문지 작성)로 인해 예상치 못한 증상의 변동이나 악화가 발생할 경우는 없습니다.

6. 연구 참여에 따른 혜택

귀하가 이 연구에 참여하는 데 있어서 직접적인 이득은 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 향후 상급종합병원 간호사의 간호업무성과 향상을 위한 중재 개발 연구에 중요한 자료가 될 것입니다.

7. 연구 참여에 따른 보상 또는 비용

귀하는 이 연구에 참여하는 데 있어서 오천원 상당의 모바일 음료 쿠폰을 제공 받게 됩니다.

8. 개인정보와 비밀 보장(개인식별정보, 고유식별정보, 민감정보 수집 여부 및 수집하게 되는 개인정보의 목록 나열 그리고 이에 관한 사항)

본 연구의 참여로 귀하에게서 수집되는 개인정보는 전화번호 뿐입니다. 이는 필수적으로 수집되는 정보가 아니며, 연구 참여에 따른 보상으로 제공되는 오천원 상당의 모바일 음료 쿠폰을 받기 원하는 경우에만 귀하의 동의하에 수집하게 됩니다. 또한 수집된 전화번호는 모바일 음료 쿠폰을 발송하는 용도로만 사용되며, 쿠폰 발송 후 즉시 삭제할 것입니다. 신원을 파악할 수 있는 모든 설문 응답 기록은 개인정보 보호법상에 의거하여 기호로 표기하여 통계 처리하고 무기명으로 처리해 관리됩니다. 관련 정보는 잠금장치가 있는 연구 책임자의 연구실 캐비닛에 보관되며 연구 책임자만이 접근 가능합니다. 연구를 통해 얻어지는 모든 개인 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 계명대학교 생명윤리위원회는 연구대상자의 비밀보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 관련 자료를 직접 열람하거나 제출을 요청할 수 있습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주될 것입니다. 연구 종료 후 연구 관련 자료(기관위원회 심의결과, 서면동의서, 설문지, 통계 처리한 전자정보, 개인정보수집/이용·제공 현황, 연구종료/결과보고서)는 「생명윤리 및 안전에 관한 법률 시행규칙」 제15조에 따라 연구종료 후 3년간 보관됩니다. 보관 기간이 끝나면 문서파쇄기를 이용하여 폐기될 것입니다.

9. 동의의 철회에 관한 사항(자발적 연구 참여와 중지)

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있으며 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다. 또한, 귀하는 연구에 참여하신 후 언제든지 도중에 그만둘 수 있습니다. 만일 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶다면 연구책임자에게 즉시 말씀해 주십시오. 참여 중지 시 귀하의 자료는 더 이상 연구에 사용되지 않고 설문지는 폐기될 것입니다.

10. 연구 문의

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음의 연구담당자에게 언제든지 연락하십시오.

연구책임자 이름: 황유진 전화번호: 010-****-****

만일 어느 때라도 연구대상자로서 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 다음의 계명대학교 생명윤리위원회에 연락하십시오.

계명대학교 생명윤리위원회 전화번호: 053-580-6299 전자우편: kmirb@kmu.ac.kr

- 연구책임자 이름: 황 유 진 (서명) 날짜: _____ . _____ . _____
- 연구참여자 이름: _____ (서명) 날짜: _____ . _____ . _____

I. 일반적 특성

다음은 귀하에 대한 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 각 질문에 대하여 해당하는 번호에 "✓" 표시하여 주시고 _____에는 직접 기록해 주십시오.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?	① 남성 ② 여성
2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?	만 _____ 세
3. 귀하의 결혼 상태는 어떠하십니까?	① 미혼 ② 기혼 ③ 기타 _____
4. 귀하에게 자녀가 있습니까?	① 있다 ② 없다
5. 귀하의 종교는 어떻게 되십니까?	① 없음 ② 불교 ③ 기독교 ④ 천주교 ⑤ 기타 _____
6. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?	① 3년제 졸업 ② 4년제 졸업 ③ 대학원 이상
7. 귀하의 총 근무 경력은 어떻게 되십니까?	_____ 년 _____ 개월
8. 귀하의 현재 근무부서의 경력은 어떻게 되십니까?	_____ 년 _____ 개월
9. 귀하의 현재 근무 부서는?	① 외과계 병동 ② 내과계 병동 ③ 산/소아과 병동 ④ 중환자실 ⑤ 응급실 ⑥ 기타 _____

<p>10. 귀하의 현재 근무부서의 업무 형태는 어떻습니까?</p>	<p>① 교대근무 ② 상근근무 ③ 기타 _____</p>
<p>11. 귀하의 월평균 수입은 어느 정도이십니까?</p>	<p>① 300만원 미만 ② 300만원 이상~400만원 미만 ③ 400만원 이상~500만원 미만 ④ 500만원 이상</p>
<p>12. 귀하의 직급은 어떻게 되십니까?</p>	<p>① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사 이상</p>
<p>13. 귀하가 생각하는 본인의 건강상태는 어떠하십니까?</p>	<p>① 매우 나쁨 ② 나쁨 ③ 보통 ④ 좋음 ⑤ 매우 좋음</p>
<p>14. 귀하는 현재 직무에 만족하십니까?</p>	<p>① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족</p>

II. 일과 삶의 균형

다음 문항들은 병원 일과 개인 생활의 사이에서 느끼는 일과 삶의 균형에 관련된 문항들입니다. 각 질문에 대하여 평소 본인의 생각과 가장 가까운 항목에 "✓" 표시하여 주십시오.

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	별로 그렇지 않다	보통 이다	드물게 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 나는 가족에게 신경을 많이 쓰지 못하는 편이다.							
2. 병원 일을 집에 가지고 가는 경우가 많다.							
3. 퇴근 후에도 병원 일에 대한 걱정을 한다.							
4. 일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다.							
5. 일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼기념일 등)을 잊고 지나치는 경우가 많다.							
6. 나는 나의 개인생활이 지금보다 더 행복했으면 좋겠다.							
7. 나는 나의 개인생활이 불만족스럽다.							
8. 나는 일과 개인생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.							
9. 나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다.							
10. 나는 여가활동이나 건강관리에 신경을 많이 쓰지 못한다.							
11. 영화나 공연을 본지가 꽤 오래되었다.							
12. 쉬는 날에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.							
13. 일 때문에 건강이 좋지 않은 적이 있다.							
14. 나는 나의 여가생활이 불만족스럽다.							

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	별로 그렇지 않다	보통 이다	드물게 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
15. 나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.							
16. 쉬는 날이 재미없고 무료하다.							
17. 나는 나의 목표와 비전을 생각하고, 삶을 반성할 수 있는 시간을 거의 갖지 못한다.							
18. 나는 다른 사람에 비해 경력관리에 무관심한 편이다.							
19. 나는 자기개발에 거의 신경을 쓰지 못한다.							
20. 일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다.							
21. 일에 치이다 보니 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다.							
22. 일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다.							
23. 나는 자기개발을 제대로 하지 못하고 있다.							
24. 나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다.							
25. 일을 통해 내가 성장하고 있다는 느낌을 받기가 힘들다.							
26. 나는 요즘 일에 치여 사는 것 같다.							
27. 하루하루가 업무 스케줄로 가득 차 있어 바쁘다.							
28. 나는 일에 너무 많은 시간을 투자한다.							
29. 퇴근 후에는 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다.							

Ⅲ. 간호성찰

다음 문항은 간호현장에서 수행하는 업무에 대한 간호사의 성찰과 관련된 문항입니다. 각 질문에 대하여 평소 생각과 가장 가까운 항목에 "✓" 표시하여 주십시오.

문항 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 나의 간호행위를 수시로 재검토한다.					
2. 나는 나의 간호행위에 대하여 매일 되돌아보는 시간을 갖는다.					
3. 나는 근무가 끝나면 근무시간 동안 나의 간호행위가 최선이었는지 되돌아본다.					
4. 나는 내가 알고 있는 간호지식이나 수행방법이 옳은 것인지 점검한다.					
5. 나는 간호 상황에서 나의 판단이 옳았는지 재검토 한다.					
6. 나는 문제 발생 시 과거의 간호경험을 떠올리며 해결방법을 다각도로 모색한다.					
7. 나는 항상 나의 간호활동이 환자에게 미칠 영향을 생각하고 행동한다.					
8. 나는 간호업무 수행 전에 내가 수행할 간호행위에 대해 미리 생각해 본다.					
9. 나는 경험을 통해 배운 새로운 방법을 어떻게 하면 간호실무에 적용할 수 있을지 고민한다.					
10. 나는 나의 간호행위를 더 나은 방향으로 변화시키기 위한 방안을 고민한다.					
11. 나는 간호 경험을 통해 간호에 대한 새로운 관점을 갖게 되었다.					
12. 나는 간호 상황에서 실수한 경우 내가 먼저 이를 인정하고 반성한다.					
13. 나는 나의 간호행위와 태도를 객관적으로 보려고 노력한다.					
14. 나는 간호에 대한 명확한 신념과 가치관을 가지고 있다.					
15. 나는 문제가 해결된 후에도 간호 상황을 다시 생각해 본다.					

IV. 간호업무성과

다음 문항들은 임상간호사가 수행하는 간호업무 시행에 대한 질문입니다. 각 질문에 대하여 평소 본인의 생각과 가장 가까운 항목에 "✓" 표시하여 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 처방내용을 잘 이해하고 주어진 시간 내에 계획하여 오류, 누락 없이 정확하게 업무를 수행한다.					
2. 나는 내가 수행하는 업무를 제한된 기간 내에 많이 처리한다.					
3. 나는 투약 관리지침에 따라 정확하게 수행한다.					
4. 나는 업무수행에 필요한 지식과 기술을 갖추고 있다.					
5. 나는 업무교대 시간 시 환자와 관련된 정보를 정확하게 인수인계한다.					
6. 나는 간호기록지침에 따른 정확한 기록을 한다.					
7. 나는 간호업무를 정확하고 완벽하게 수행한다.					
8. 환자와 보호자에게 관심과 수용적인 태도를 보인다.					
9. 부서 내 직원과 화합하여 타 부서 직원들과 상호신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다.					
10. 나는 간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다.					
11. 나는 부가적인 부서 업무를 술선수범한다.					
12. 기구, 시설수리, 파손, 분실을 점검하고 보고한다.					
13. 보수교육 및 특강에 참여하여 전문직 간호사로서 능력 개발을 위해 노력한다.					
14. 나는 문제 원인을 규명하고 해결을 위한 방법을 모색한다.					
15. 간호정보조사 도구를 이용하여 간호 사정을 정확히 수행한다.					
16. 환자를 사정한 후 간호를 계획하여 우선순위별 간호를 수행한다.					
17. 환자 및 보호자에게 자가 간호를 위한 기술을 시범하고 교육한다.					

설문이 모두 종료 되었습니다.

연구에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

Effect of Work-Life Balance and Nursing-Reflection on Nurse Performance in Tertiary Hospital Nurses

Hwang, Yoo Jin

Department of Nursing

Graduate School Keimyung University

(Supervised by Professor Jun, Won Hee)

(Abstract)

This study aims to investigate the level of work-life balance, nursing-reflection and nurse performance. This study is a cross-sectional study, and data were collected using structured self-report questionnaires from September 11 to September 21, 2023. Convenience sampling is used in selecting 176 nurses from four tertiary hospital in D city. The collected data were analyzed using SPSS/WIN 27.0 program. For the data analysis, frequency and percentage, mean and standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, Stepwise multiple regression analysis were performed. The results of this study were as follows.

The mean score for nurse performance was 3.73 out of 5. There were significant differences in nurse performance according to general characteristics such as age ($F=3.56$, $p=.030$), children ($t=2.80$,

$p=.006$), education level ($t=-2.35$, $p=.020$), total working period ($F=3.75$, $p=.012$), monthly income ($F=5.06$, $p=.007$), position ($t=-2.53$, $p=.012$) and subjective work satisfaction ($F=3.24$, $p=.042$). It was positively correlated with work-life balance ($r=0.17$, $p=.026$) and nursing-reflection ($r=0.67$, $p<.001$). The significant factors affecting nurse performance were review and analysis of nursing behavior ($\beta=0.30$, $p<.001$), development-oriented deliberative engagement ($\beta=0.24$, $p=.002$), objective self-awareness ($\beta=0.23$, $p=.001$), total working period ($\beta=0.20$, $p=.001$) and harmony of work-growth ($\beta=0.16$, $p=.008$). The explanatory power of these variables was 49.0%.

This study majorly provides basic data for developing measures to improve nurse performance by identifying the effects of work-life balance and nursing-reflection. To improve nurse performance, it will be necessary to develop a program and organize culture that can increase work-life balance and nursing-reflection on this study.

상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형, 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향

황 유 진
계명대학교 대학원
간호학과
(지도교수 전 원 희)

(초록)

본 연구는 상급종합병원 간호사의 일과 삶의 균형과 간호성찰이 간호업무성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 시행되었다. 본 연구는 횡단적 조사 연구로 2023년 9월 11일부터 2023년 9월 21일까지 구조화된 자가 보고식 설문지를 사용하여 수집되었다. 연구대상자는 D시 소재 4개 상급종합병원 간호사 176명을 편의 추출하였다. 자료분석은 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, independent t-test, One-way ANOVA, Pearson's correlation, Stepwise Multiple Regression Analysis을 사용하였으며, 본 연구결과는 다음과 같다.

상급종합병원 간호사의 간호업무성과 수준은 5점 만점에 3.73점이었다. 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령($F=3.56$, $p=.030$)과 자녀유무($t=2.80$, $p=.006$), 최종 학력($t=-2.35$, $p=.020$), 총 근무 경력($F=3.75$, $p=.012$), 급여($F=5.06$, $p=.007$), 직급($t=-2.53$, $p=.012$), 주관적 직무만족

도($F=3.24$, $p=.042$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 간호업무성과는 일과 삶의 균형($r=0.17$, $p=.026$), 간호성찰($r=0.67$, $p<.001$)과 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있었다. 단계적 회귀분석 결과, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 간호행위 검토 및 분석($\beta=0.30$, $p<.001$), 발전 지향적 숙고($\beta=0.24$, $p=.002$), 객관적 자각($\beta=0.23$, $p=.001$), 총 근무 경력($\beta=0.20$, $p=.001$), 일-성장 균형($\beta=0.16$, $p=.008$) 순으로 나타났으며, 대상자의 간호업무성과에 대한 이들 변수의 설명력은 49.0%였다.

본 연구는 일과 삶의 균형, 간호성찰이 상급종합병원 간호사의 간호업무 성과에 미치는 영향을 파악하여 간호업무성과를 높일 수 있는 방안을 개발하는데 기초자료를 제공했다는 점에서 의의가 있다. 본 연구 결과를 토대로 상급종합병원 간호사의 간호업무성과 향상을 위해 일-성장 균형과 간호성찰을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발과 조직 문화 형성이 필요할 것이다.