

종합병원 간호사의 업무몰입 관련요인

박진화, 이은경*, 김선희
대구가톨릭대학교 간호대학 & 간호과학연구소

Work Engagement and Associated Factors among General Hospital Nurses

Jin-Hwa Park, Eun-Kyung Lee*, Sun-Hee Kim

College of Nursing, The research Institute of Nursing Science, Daegu Catholic University

요약 본 연구는 종합병원 간호사의 업무몰입 관련 요인을 파악하고자 실시한 서술적 조사연구이다. 연구의 대상자는 D광역시와 K지역에 위치한 3개의 종합병원에 재직하고 있는 114명의 간호사이다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 25 프로그램을 사용하여 descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlations, stepwise multiple regression으로 분석하였다. 본 연구에서 업무몰입의 평균평점은 3.08점이었으며, 감정노동 하부요인 중 전문직 감정조절 노력은 3.82점, 대상자 중심 감정 억제는 3.28점, 규범에 의한 감정 가장은 3.22점이었으며 간호근무환경은 2.59점이었다. 업무몰입은 감정노동 하부요인 중 전문직 감정조절 노력($r=.30, p=.001$), 대상자 중심 감정 억제($r=.20, p=.030$)와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 간호근무환경과도 유의한 양의 상관관계($r=.21, p=.024$)가 있는 것으로 나타났다. 업무몰입은 연령, 직위, 전문직 감정조절 노력과 관계가 있었으며 이들 세 변수는 업무몰입을 20%($F=10.37, p<.001$) 설명하였다. 따라서 업무몰입 향상을 위한 전략 수립 시 연령과 직위를 고려해야 하며, 감정노동이 발생할 수 있는 상황에서 전문직 감정조절 노력을 강화할 수 있는 전략을 찾는 노력이 이어져야 할 것이다.

Abstract This descriptive survey was conducted to explore the effects of work engagement and its associated factors among general hospital nurses. Nurses working in general hospitals were recruited in D city and K region. Data were analyzed by descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlations, and stepwise multiple regression using IBM SPSS 25. The mean score of work engagement of the subjects was 3.08. The mean scores of emotional modulation effects in profession, patient focused emotional suppression, and emotional pretense by norms which are subgroups of emotional labor by norms were 3.82, 3.28, and 3.22, respectively, while that of the nursing work environment was 2.59. Work engagement was significantly positively correlated with emotional modulation effects in profession ($r=0.30, p=0.001$), patient-focused emotional suppression ($r=0.20, p=0.030$), and nursing work environment ($r=0.21, p=0.024$). The results showed that the factors that affect the work engagement were age, current position, and emotional modulation effects in profession, which explained 20% of the variance in work engagement ($F=10.37, p<.001$). Therefore, to establish strategies for improving the level of work engagement, it is necessary to consider age and current positions of nurses and to develop a nursing intervention program to strengthen emotional modulation effects among general hospital nurses.

Keywords : Emotions, Hospitals, Nurse, Professional Practice, Work Engagement

*Corresponding Author : Eun-Kyung Lee(Daegu Catholic Univ.)

Tel: +82-10-3352-0364 email: leek@cu.ac.kr

Received September 5, 2018

Revised (1st October 4, 2018, 2nd October 22, 2018)

Accepted December 7, 2018

Published December 31, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

과학기술과 정보의 발달로 급속히 변화하고 있는 의료 환경에서 간호사는 전문지식과 다양한 역할 및 업무 수행을 하도록 요구되고 있다[1]. 간호사는 의료서비스 제공의 핵심 인력으로 전체 보건의료 인력의 약 50.4%를 차지하고 있고 종합병원은 약 73.8%가 간호사로 구성되어 있는데[2], 종합병원 간호사는 환자의 안전 뿐 아니라 간호의 질 등 병원 조직의 생산성에서 매우 중요한 역할을 담당하고 있다[3].

업무몰입이란 직무몰입, 직무열의, 작업열의 등의 단어로 혼용해서 사용되고 있으며, 영어로는 모두 work engagement라는 단어로 사용되고 있다. 업무몰입은 직무소진과 반대되는 개념이자 일중독 및 직무만족과는 다른 개념으로[4], 활력, 헌신, 몰두 등의 특성을 지닌 긍정적이고, 성취감을 갖도록 하는, 업무와 관련된 마음상태로 정의된다[5]. 업무몰입은 일 자체를 즐겁고 기쁘게 인식하도록 이끌기 때문에 업무몰입이 높은 사람들은 건강하고 행복한 상태에서 자신의 업무에 몰입하는 경향이 있다[6]. 간호사의 업무몰입은 간호사의 업무에 자신을 투입하도록 함으로써[7], 간호사들이 환자를 간호하는 동안 활력을 가지고 자신의 역할을 수행하는데 몰두하도록 이끌 수 있을 것이다.

간호사의 업무몰입으로 인한 긍정적 효과를 다룬 연구를 살펴보면, 업무몰입의 결과 직무만족이 증가하고[8], 간호업무성과가 향상되며[9], 재직 의도가 증가하고[10] 이직의도가 감소되는 것으로[11] 보고되고 있다. 업무몰입은 간호근무환경이 좋은 경우[12-13], 감정노동이 낮은 경우[14], 상사와의 의사소통 및 관계가 좋은 경우[15-16] 높았으며, 고객지향 의식이 높을수록 업무몰입은 낮은 것으로 나타났다[16]. 그 외 간호사의 업무몰입은 연령, 결혼상태, 학력수준, 감정노동전략 중 내면행위와 관계가 있는 것으로 보고되고 있다[17].

한편 병원간호사는 신체적 및 정신적으로 위협받는 상황에 놓인 대상자들의 복잡한 신체적, 정신적 요구와 부정적인 감정표현이 공존하는 상황에서 간호를 제공해야 한다[18]. 이러한 과정에서 간호사들은 감정적인 스트레스로 감정노동을 경험하는데 선행연구에 따르면 임상간호사의 97.7%가 감정노동을 경험하였으며, 이들에 한번 정도로 감정노동을 경험하고 있다[19]. 병원의 간

호근무환경은 간호사의 간호 업무성과 뿐 아니라 간호사 인력을 확충 및 유지하는 데 매우 큰 영향을 미치며[20], 소진을 포함하여 일하고자 하는 의욕에도 영향을 미친다[21].

이와 같이 간호사의 업무몰입에는 개인적 특성과 조직적 요인이 복합적으로 영향을 미치는 것으로 알려져 있으나, 국내의 경우 간호사를 대상으로 긍정적인 개념인 업무몰입을 중심으로 진행된 선행연구는 드물며, 특히 조직적 특성인 간호근무환경과 개인적 특성인 감정노동을 함께 확인한 연구는 찾기 어렵다. 이에 본 연구에서는 종합병원의 보건의료인력 중 대다수를 차지하고 있는 간호사의 업무몰입의 정도를 확인하고 이에 영향을 미치는 주요 요인들을 파악하고자 한다. 또한 업무몰입과 이들 변수들 간의 관계를 규명하여 효율적인 간호인력 관리 및 업무생산성 향상을 위한 간호행정과 간호교육의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사를 대상으로 업무몰입 정도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위한 서술적 조사연구이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 감정노동, 간호근무환경, 업무몰입의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 업무몰입의 정도의 차이를 파악한다.
- 감정노동, 간호근무환경, 업무몰입 간의 관계를 파악한다.
- 업무몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 종합병원 간호사의 업무몰입을 살펴보고 업무몰입과 관련된 요인을 알아보기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 D 지역 소재 2개의 종합병원과 K 지역 1개 종합병원에 근무하는 간호사를 연구대상으로 하였다.

G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 예측변수 9, 유의수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.80, 효과크기(effect size)=.15로 산정한 결과 다중회귀분석에 필요한 표본 크기는 114명으로 산출되었으나 탈락률 10%를 고려하여 총 126명을 연구대상으로 선정하였다.

자료는 2017년 9월 10월부터 11월 3일까지 수집하였다. 연구대상자의 권익을 보호하기 위해 연구자가 속한 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후 자료를 수집하였다(**IRB-2017-0029). 자료를 수집하기 위해 D지역과 K지역 소재 종합병원에 전화 또는 직접 방문을 통해 간호부서장에게 연구의 목적과 방법을 설명한 후 협조를 구하였다. 설문지는 각 단위 수간호사를 통해 간호사에게 배부하였으며, 모든 자료는 연구 목적으로만 사용될 것과 연구 참여를 원하지 않을 경우 언제나 중단이 가능하며 비밀유지와 익명 보장에 대해 설명한 후 자발적인 서면 동의를 작성한 후 설문에 응하도록 하였다. 설문지와 함께 소정의 답례품을 제공하였으며 설문지는 자가 보고식으로 작성하도록 하였다. 설문지 배부 시 개별 회수봉투를 제공하여 작성한 설문지를 밀봉한 상태로 수간호사를 통해 회수하였다. 125부를 배부하여 120부가 회수되었으며 이 중 응답이 누락되거나 한 개의 답가지에만 응답한 설문지 6부를 제외한 114부를 최종 분석에 이용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 업무몰입

업무몰입은 Schaufeli와 Bakker[22]가 개발한 9문항의 UWES-K (The Utrecht Work Engagement Scale - Korean Version) 도구로 측정하였다. 본 도구는 이미 한국어판[23]이 있으며 학술연구용으로 무료로 사용이 가능하도록 게시되어 있다. 활력 3문항, 헌신 3문항, 몰두 3문항의 3개 하위 요인으로 구성되며 ‘한 번도 없음’ 0점에서 ‘항상 느낌’ 6점의 Likert식 평정 척도로 평정되어 최저 0점에서 최고 54점의 점수가 분포된다. 도구 개발당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었다.

2.3.2 감정노동

감정노동은 Hong[24]이 개발한 간호사의 감정노동 측정도구로 측정하였다. 본 도구는 환자와의 상호작용 과정에서 간호사가 경험하는 감정노동을 측정하기 위해

개발된 도구로 전문직 감정조절 노력 7문항, 대상자 중심 감정억제 5문항, 규범에 의한 감정가장 4문항의 총 16문항으로 구성되어 있다. 하부요인 중 전문직 감정조절 노력은 감정적 조화의 노력이라는 속성으로 분류되는 반면 대상자 중심 감정억제와 규범에 의한 감정가장은 감정적 부조화의 조절이라는 상반되는 속성으로 구분되어 있고, 도구 개발자도 하부요인별 점수의 독립적 활용을 제안하고 있어[24] 본 연구에서는 하부요인을 이용하여 자료를 분석하였다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert식 평정척도로 전문직 감정조절 노력은 최저 7점에서 최고 35점, 대상자 중심 감정억제는 최저 5점에서 최고 25점, 규범에 의한 감정가장은 최저 4점에서 최고 20점으로 점수가 분포되며 합산된 점수가 높을수록 각 요인별 감정노동 정도가 심한 것을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 하부요인별로 각각 .80, .77, .69였으며 감정노동 전체 신뢰도 Cronbach's α 는 .81이었다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 하부요인별로 각각 .79, .83, .61이었으며 전체 신뢰도 Cronbach's α 는 .77이었다.

2.3.3 간호근무환경

간호근무환경은 Lake[25]가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index)를 Cho 등[26]이 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구로 측정하였다. 본 도구는 병원운영에 간호사의 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력·리더십·간호사의 지지 4문항, 인적 및 물적 자원의 적절성 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항의 총 29개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점의 Likert식 평정 척도로 측정되어 점수는 최저 29점에서 최대 116점으로 분포된다. 합산된 점수가 높을수록 간호근무환경이 좋다고 인식하고 있음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 개발당시 .82였고, Cho 등[26]의 연구에서 .93이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 25 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며 통계적 유의성은 $p < .05$ 로 설정하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수로 구하였다.
- 자료의 정규분포를 확인하기 위해 왜도와 첨도를 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 변수는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차 등 기술통계로 구하였다.
- 일반적 특성에 따른 업무몰입의 차이는 independent t-test, ANOVA, Scheffé test로 분석하였다.
- 변수의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 업무몰입 관련 요인은 단계적 다중회귀분석으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자는 20대가 69.3%로 가장 많았으며 61.4%의 대상자가 학사학위 소지자였다. 일반 간호사가 81.6%로 대부분을 차지하였으며 월수입은 240만원 미만이 52.6%로 가장 많았다. 임상 경력은 3년 미만인 36.8로 가장 많았고 6년 이상이 35.1%, 3년 이상 6년 미만이 28.1%였다(Table 1).

Table 1. Differences in Work Engagement according to General Characteristics (N=114)

Characteristics	n(%)	Work Engagement Mean±SD	t / F (Scheffé)	p
Age (year)				
22~29 ^a	79(69.3)	2.81±0.90	12.10	<.001
30~39 ^b	29(25.4)	3.59±0.92	(a<c)	
≥40 ^c	6(5.3)	4.09±0.98		
Education				
College	44(38.6)	3.03±1.00	0.36	.718
University	70(61.4)	3.10±0.98		
Job Position				
Staff ^a	93(81.6)	2.93±0.94	8.93	<.001
Charge ^b	9(7.9)	3.22±0.72	(a,b<c)	
Head ^c	12(10.5)	4.11±0.85		
Monthly Income (10,000 won)				
<250 ^a	60(52.6)	2.86±0.92	4.30	.016
250~<300 ^b	28(24.6)	3.12±1.04	(a<c)	
≥300 ^c	26(22.8)	3.52±0.94		
Working Experience (year)				
<3 ^a	42(36.8)	2.78±0.82	5.67	.005
3~<6 ^b	32(28.1)	2.98±1.12	(a<c)	
≥6 ^c	40(35.1)	3.46±0.91		

3.2 업무몰입, 감정노동, 간호근무환경 정도

측정변수는 왜도의 절대값이 0.03~0.67이었고, 첨도의 절대값은 2.38~0.69로 일변량 정규성을 만족하였다. 업무몰입은 평균 3.08점(6점 만점)이었다. 감정노동은 평균 3.50점(5점 만점)이었으며 하부요인 중 전문직 감정조절 노력이 3.82점으로 가장 높았고 대상자 중심 감정억제와 규범에 의한 감정이장은 각각 3.28, 3.22점으로 전체 평균보다 낮았다. 간호근무환경은 평균 2.59점(4점 만점)이었다(Table 2).

Table 2. Descriptive Statistics of Variables (N=114)

Variables	Item	M±SD	Min	Max
Work Engagement	9	3.08±0.98	0.78	5.33
Emotional labor	16	3.50±0.33	2.44	4.31
Emotional modulation effects in profession	7	3.82±0.41	2.29	4.86
Patient-focused emotional suppression	5	3.28±0.64	1.80	4.6
Emotional pretense by norms	4	3.22±0.48	2.25	4.25
PES-NWI	29	2.59±0.31	1.28	3.45

PES-NWI=Practice Environment Scale of Nursing Work Index

3.3 일반적 특성에 따른 업무몰입의 차이

대상자의 일반적 특성 중 연령, 직위, 월수입, 임상경력에 따라 업무몰입에 차이가 있었다. 40세 이상의 업무몰입 점수가 20대보다 높았으며(F=12.10, p<.001), 주간호사가 주임과 일반간호사 보다 업무몰입 점수가 높았다(F=8.83, p<.001). 월 300만원 이상의 업무몰입 점수가 250만원 미만보다 높았으며(F=4.30, p=.016) 임상경력 6년 이상의 업무몰입 점수가 3년 미만보다 높았다(F=5.67, p=.005)(Table 1).

3.4 업무몰입, 감정노동, 간호근무환경 간의 상관관계

업무몰입은 감정노동의 하부요인 중 전문직 감정조절 노력(r=.30, p=.001), 대상자 중심 감정 억제(r=.20, p=.030), 근무환경(r=.21, p=.024)과 유의한 양의 상관관계가 있었다. 감정노동의 하부요인 중 규범에 의한 감정가장과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다(r=.11, p=.251)(Table 3).

Table 3. Correlations among Variables (N=114)

Variables	Work engagement	E1	E2	E3
	r (p)			
Work engagement	1			
E1	.30(.001)	1		
E2	.20(.030)	.10(.294)	1	
E3	.11(.251)	.17(.075)	.24(.011)	1
PES-NWI	.21(.024)	.12(.202)	.26(.005)	.03(.717)

E1=Emotional modulation effects in profession; E2= Patient focused emotional suppression; E3=Emotional pretense by norms; PES-NWI= Practice Environment Scale of Nursing Work Index

3.5 업무몰입 관련 요인

대상자의 업무몰입 관련 요인을 파악하기 위해 업무몰입에 차이가 있었던 일반적 특성 중 연령, 직위, 월수입, 임상경력과 감정노동의 3개 하위요인, 근무환경을 투입하여 단계적 회귀분석을 시행하였다. 명목변수는 더미변수로 변환하여 분석하였다. 단계적 회귀분석 전 변수 간 다중공선성을 확인하기 위해 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)와 공차한계(tolerance limit)를 확인하였다. 분산팽창계수는 1.02~1.96으로 모두 10 이하였고, 공차한계는 .51~.89로 모두 0.1보다 크게 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. Durbin-Watson은 2.13으로 잔차의 독립성을 만족하였다.

단계적 회귀분석 결과 직위, 연령, 전문직 감정조절노력은 업무몰입을 20%(F=10.37, p<.001) 설명하였다. 대상자의 업무몰입 관련 변수는 수간호사(β=0.26, p=.005), 30대(β=0.21, p=.016), 전문직 감정조절노력(β=0.21, p=.020) 순으로 나타났다(Table 4).

Table 4. Associated Factors with Work Engagement (N=114)

Variables	B	SE	β	t	p
(constant)	0.98	0.80		1.23	.222
Job position (Head=1)	0.82	0.29	.26	2.89	.005
Age (30~39=1)	0.48	0.20	.21	2.44	.016
Emotional modulation effects in profession	0.50	0.21	.21	2.36	.020

R²=.22 Adj. R²=.20, F=10.37, p<.001

4. 논의

본 연구는 업무몰입이 직무수행에 중요한 동기이기 때문에[27] 간호사의 업무몰입과 관련된 요인을 확인하고자 시도되었다. 먼저 국내외 간호사의 업무몰입의 정도를 비교하여 임상간호행정과 간호교육 방향에 시사점을 제시하고자 한다. 비교하고자 하는 업무몰입의 정도에 대한 연구결과들이 동일한 조건의 대상자들에게 평가한 것이 아니기 때문에 단순하게 점수만으로 비교하는 것은 무리일 수 있다. 그러나 본 연구결과와 국내외 연구결과와의 비교를 통해 간호사의 업무몰입 수준과 이에 영향을 주는 요인들의 존재를 간접적으로 유추해 볼 수 있다. 본 연구에서 종합병원 간호사의 업무몰입 정도는 0~6점 중 3.08점으로 중간 정도였다. 본 연구에서 사용한 Schaufeli와 Bakker의 UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale) 한글판 버전[23]은 2017년도 3월에 발표되었는데, 비교하고자 하는 선행연구는 UWES의 여러 축소버전에 따라 다양하게 사용되었다. 또한 측정 점수도 5점과 7점 Likert로 본 연구와 동일한 버전과 동일한 척도의 연구는 아니지만 국내 병원간호사의 업무몰입은 모두 중간 정도였다[16-17, 28-29]. 본 연구와 동일한 UWES-9을 사용한 중국 종합병원 여자 간호사는 3.13점[30], 중국 병원간호사에게 1~7점 척도를 사용한 연구에서는 4.20점으로(본 연구와 같은 척도로 환산한 점수는 3.20점) 본 연구와 거의 비슷하였다. 반면 벨기에 종합병원 응급실 간호사는 3.97점[31], 포르투갈 공립병원 간호사는 4.39점[32], 핀란드 보건의료 간호사 4.73점[33]이었고, 중동지역의 이란 종합병원 간호사는 UWES-17을 사용하였지만 3.93점[34]로 국내 병원간호사보다 높았다. 그리고 동일한 UWES-9을 사용한 일본 종합병원 간호사는 2.54점[35]로 국내 병원간호사보다 낮았다. 따라서 최근 국내 병원간호사의 업무몰입은 중간 정도라고 할 수 있으며, 이는 국내 간호사의 경력단절, 이직, 심리적 문제와 같은 부정적 결과와도 연관이 있을 것으로 추정된다. 그러므로 업무몰입 향상을 위한 방안이 강구되어야 한다. 또한 본 연구와 국외 병원간호사와의 업무몰입의 차이는 개인과 사회의 간호 또는 돌봄 문화에 따라 간호요구가 다르고, 개인자원, 직장자원, 중압감(긴장) 등 다양한 요인들로 인해서 나타날 수 있다[27]. 따라서 향후 국가 간 업무몰입과 관련요인에 대한 구조모형을 비교함으로써 이를 명확하게 규명할 수

있을 것이며, 업무몰입 향상 방안마련과 벤치마킹을 시도해 볼 수 있을 것이다.

업무몰입 향상을 위해서는 관련요인을 확인해야 한다. 이에 업무몰입의 관련요인으로 본 연구에서 확인한 감정노동, 근무환경, 일반적 개인특성에 대해 순차적으로 논의하고자 한다. 먼저 본 연구에서 감정노동의 하부요인 중 감정적 조화의 노력인 전문직 감정조절 노력이 관련요인으로 나타났고, 감정적 부조화의 조절인 대상자 중심 감정억제, 규범에 의한 감정가정은 업무몰입의 관련요인으로 나타나지 않았다. 본 연구와 유사하게도 감정적 조화의 노력의 하나로 볼 수 있는 감정노동의 내면행위가 국내연구에서 업무몰입의 관련요인으로 나타났으며, 감정적 부조화의 조절이라고 할 수 있는 감정노동의 표면행위는 관련요인으로 나타나지 않았다[17]. 또한 핀란드 보건의로 간호사를 대상으로 한 연구에서는 전체 감정노동이 업무몰입에 6%를 설명하는 직접적인 관련요인으로 나타났다[33]. 본 연구의 결과는 간호사가 전문직 책임을 다하려는 노력에서 전문가로서 열정을 충진하게 하고 이는 다시 간호 업무몰입에 영향을 주었을 것으로 생각된다[33]. 또한 직업 윤리적 타당성(work ethic feasibility)이 환자와의 관계에서 발생하는 부정적 감정을 억제하고 인내하는 대상자 중심 감정억제, 간호조직이나 사회적 간호사에 대한 기대에 부응하기 위한 규범에 의한 감정가장의 감정노동(감정 부조화 조절) 과정에서 완충역할을 함으로써 업무몰입에는 관련이 없는 것으로 나타났을 수 있다[18,33].

또한 개인의 성격유형이 감정가장(faking emotion)과 관련이 있으므로[36] 규범에 의한 감정가장과 업무몰입 간에 매개역할을 하여 유의하지 않았을 수 있다. 따라서 전문직 감정조절 노력을 강화하고 본 연구에서 밝히지 못한 감정노동과 업무몰입 간의 매개효과 또는 조절효과를 확인할 필요가 있다. 국외 연구에서 업무몰입은 간호 근무환경과 같은 직업자원과 관련이 있다고 보고되고 있다[4,12-13,35]. 그러나 본 연구에서는 간호근무환경이 업무몰입과 관련이 없는 것으로 나타났다. 한편 국내에서 간호근무환경과 업무몰입과의 관련성 연구를 찾아보기 어려웠기 때문에 국내 연구결과와 비교할 수 없었다. 대신 국외의 연구결과와의 이러한 차이점은 직업 요구-자원이론(job demand-resources theory)으로 설명할 수 있다. 이 이론에 따르면 근무환경과 같은 직업자원(근무 환경)이 동기(업무몰입)에 미치는 긍정적 효과는 직업요

구(불리한 작업환경, 역할 과부하, 역할 모호성, 역할갈등, 시간압박 등)에 의해 상쇄될 수 있다고 설명하고 있다[27]. 따라서 간호근무환경과 업무몰입 간의 관련성에 대한 반복 연구 시 국내 병원간호조직의 직업요구가 다른 나라에 비해 더 많은지 확인하고, 국내에서도 직업요구의 조절효과를 확인할 필요가 있다. 이에 따라 직업요구를 줄이는 방안도 강구해야 할 것이다.

본 연구에서 간호사의 직위는 업무몰입의 관련요인으로 나타났다. 종합병원 간호사[37]와 정신병원 간호사[17] 대상 연구에서 직위에 따른 업무몰입에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 직위가 높을수록 자부심과 책임감을 갖고 업무에 열중한다고 볼 수 있다. 그러나 직위가 업무몰입에 유의한 관련요인으로 나타나지 않은 연구[17,35]도 있어 아직까지 일관된 결과가 아니다. 따라서 추후 연구를 통해 이를 확인할 필요가 있다.

또한 본 연구에서 연령이 업무몰입 관련요인으로 나타났다는데, 정신간호사를 대상으로 한 연구에서도 이와 유사한 결과를 보고하였고[17], 중국 종합병원 여자 간호사를 대상으로 한 연구에서도 연령이 업무몰입의 모든 하부요인인 활력, 헌신, 몰두와 관련이 있었고[30], 이란 종합병원 간호사도 활력, 헌신, 몰두와 모두 약한 상관관계가 있었다[34]. 또한 본 연구에서는 경력이 연령과 공선성이 높아 제외되었는데, 국내 종합병원 간호사[37]와 일본의 종합병원 간호사[35]에서는 경력이 업무몰입과 긍정적 관계가 있는 것으로 보고되었다. 이는 연령이 많아질수록 경력이 올라가고 전문직 간호인으로서의 직업과 삶에 대한 통찰력이 높아지면서 업무몰입도 향상됨을 의미한다고 해석할 수 있다.

본 연구에서 월수입은 업무몰입의 관련요인으로 나타나지 않았다. 이는 선행연구를 찾기가 어려워 비교 논의하기에 한계가 있으나, 전문직 간호사로 과다한 업무요구가 있기 때문에 감정노동이 더 크고, 경제적 보상으로 업무몰입을 유도하기에 제한적이었기 때문으로 생각된다.

5. 결론 및 제언

업무몰입은 업무성과에 중요한 요인이거나 본 연구에서 국내 종합병원 간호사의 업무몰입 정도는 유럽과 중동의 간호사보다 낮게 나타났다. 업무몰입 향상을 위해 업무몰입 관련 요인을 분석한 결과 연령과 직위 외에 감정노

동 하부요인 중 전문직 감정조절 노력이 업무몰입과 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 종합병원 간호사의 업무몰입 향상을 위한 전략은 연령과 직위를 고려하여 수립되어야 하며 전문직 감정조절 노력을 향상시키기 위한 방안도 함께 모색해야 할 것이다.

본 연구에서 연구자들의 예상과 달리 감정노동 하부요인 중 대상자 중심 감정역제와 규범에 의한 감정가장, 간호근무환경은 업무몰입 관련요인이 아니었다. 본 연구 결과 및 선행연구를 고찰해볼 때 감정노동과 업무몰입 간 그리고 간호근무환경과 업무몰입 간에 매개효과와 조절효과가 있을 가능성이 있으므로 향후 국내 간호사를 대상으로 감정노동과 업무몰입, 간호근무환경과 업무몰입 간의 매개 효과와 조절효과를 규명하는 연구를 제안한다. 마지막으로 본 연구는 국내 일부 지역의 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 연구이므로 이를 일반화하는 것에는 신중을 기해야 한다.

References

- [1] S. Lee, J. Kim, "Analysis of Research on Compassion Satisfaction among Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.17, No.9 pp. 599-609, September, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.9.599>
- [2] Health Insurance Review & Assessment Service. The Status of Health Care Resources(Staffing, Facilities, and Equipments)[cited 2018 May 3], Available From: <http://opendata.hira.or.kr/op/opc/olap/MdcIReStatsInfo.do?tNum=5> (accessed Jul., 22, 2018)
- [3] E. T. Lake, S. G. Hallowell, A. Kutney-Lee, L. A. Hatfield, M. Del Guidice, B. A. Boxer, L. H. Aiken, "Higher Quality of Care and Patient Safety associated with Better NICU Work Environments", *Journal of Nursing Care Quality*, Vol.31, No.1 pp. 24-32, January/March, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/NCQ.000000000000146>
- [4] W. B. Schaufeli, A. Shimazu, J. Hakanen, M. Salanova, H. De Witte, "An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries", *European Journal of Psychological Assessment*, Advance online publication, October, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- [5] W. B. Schaufeli, M. Salanova, W. González-Romá, A. B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach", *Journal of Happiness studies*, Vol.3, No.1 pp. 71-92, March, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [6] I. S. Kwon, Y. K. Choi, "A Study on the Antecedents of Job Engagement and Psychological Conditions as the Mediators", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.18, No.4 pp.113-133, December, 2011.
- [7] W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4 pp. 692-724, December, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/256287>
- [8] A. Orgambidez-Ramos, H. de Almeida, "Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A Winning Combination", *Applied Nursing Research*, Vol.36, pp. 37-41, August, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
- [9] Y. H. Lee, G. Seomun, "Effects of MBO and Job Commitment on Nursing Performance in Operating Room Nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol.15, No.4. pp. 309-316, April, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2017.15.4.309>
- [10] I. S. Nam, S. Kim, "The Effects of Married Nurses' Parenting Stress and Job Involvement on Retention Intention", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No.6 pp. 155-164, June, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.155>
- [11] I. Choi, H. M. Hwang, J. Kim, "The Influence of Awareness of Healthcare Accreditation, Job Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention of Small and Medium sized Hospital Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No.5 pp. 160-168, May, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.5.160>
- [12] D. Sullivan Havens, N. E. Warshawsky, J. Vasey, "RN Work Engagement in Generational Cohorts: The View from Rural US Hospitals", *Journal of Nursing Management*, Vol.32, No.7 pp. 927-940, October, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12171>
- [13] S. Wang, Y. Liu, "Impact of Professional Nursing Practice Environment and Psychological Empowerment on Nurses' Work Engagement: Test of Structural Equation Modelling", *Journal of Nursing Management*, Vol.23, No.3 pp. 287-296, April, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12124>
- [14] S. Mauno, M. Ruokolainen, U. Kinnunen, J. De Bloom, "Emotional Labour and Work Engagement among Nurses: Examining Perceived Compassion, Leadership and Work Ethic as Stress Buffers", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.72, No.5 pp. 1169-1181, February, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.12906>
- [15] K. Kunie, N. Kawakami, A. Shimazu, Y. Yonekura, Y. Miyamoto, "The Relationship between Work Engagement and Psychological Distress of Hospital Nurses and the Perceived Communication Behaviors of Their Nurse Managers: A Cross-Sectional Survey", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.71, pp. 115-124. June, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.03.011>
- [16] C. Heo, E. K. Lee, "The Moderating Role of Leader-Member Exchange in the Relationships between Customer Orientation and Job Engagement in Nurses", *Health Communication*, Vol.11, No.1 pp. 9-16, June, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15715/kjhcom.2016.11.1.9>

- [17] S. H. Shin, K. S. Jang, "The Influence of Emotional Labor Strategy on Job Burnout and Job Engagement in Psychiatric Nurses", *Korean Public Health Research*, Vol.42, No.4 pp. 33-43, November, 2016.
- [18] Y. Yom, H. Lee, H. Son, "Clinical Nurses' Experience of Emotional Labor", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.22, No.3, pp. 314- 326, December, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22650/JKCNR.2016.22.3.314>
- [19] Y. Yom, H. Son, H. Lee, M. A. Kim, "The Relationship between Physical Discomfort, Burnout, Depression, Social Supports and Emotional Labor of Clinical Nurses in Korea", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.2, pp. 222-235, August, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.2.222>
- [20] H. A. Yurumezoglu, G. Kocaman, "Predictors of Nurses' Intentions to Leave the Organisation and the Profession in Turkey", *Journal of Nursing Management*, Vol.24, No.2, pp. 235-243, April, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12305>
- [21] W. Zhou, G. He, H. Wang, Y. He, Q. Yuan, D. Liu, "Job Dissatisfaction and Burnout of Nurses", *Nursing & Health Sciences*, Vol.17, No.4, pp. 444- 450. August, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/nhs.12213>
- [22] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker "UWES - Utrecht work engagement scale: test manual". Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University, 8, 2003.
- [23] W. H. Kim, J. G. Park, B. Kwon, "Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht work engagement scale", *Psychological Reports*, Vol.120, No.3, pp. 561-578, June, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0033294117697085>
- [24] J. Y. Development and Validation of the Emotional Labor Scale for Nurses, Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul, 2016.
- [25] E. T. Lake, "Development of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index", *Research in Nursing & Health*, Vol.25, No.3 pp. 176-188, June, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/nur.10032>
- [26] E. Cho, M. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo, N. J. Lee, "Construct Validity and Reliability of the Korean Version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index for Korean Nurses", *Journal of Korean Academy Nursing*. Vol.41, No.3 pp. 325- 332, June, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- [27] A. B. Bakker, E. Demerouti, "Job Demands- resources Theory: Taking Stock and Looking Forward", *Journal Of Occupational Health Psychology*, Vol.22, No.3 pp. 273-285, July, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [28] M. S. Ko, H. Z. Lee, M. S. Koh, "Effects of Nurses' Social Capital and Job Engagement on Nursing Performance: Focused on the Mediating effects of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.1, pp. 42-51, January, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.42>
- [29] E. J. Song. Mediating Effects of Job Satisfaction and Work Engagement in the Relationship between Nursing Workplace Spirituality and Nursing Job Performance, Unpublished master's thesis, Sahmyook University, Seoul, 2017.
- [30] X. Wang, L. Liu, F. Zou, J. Hao, H. Wu, "Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses", *BioMed Research International*, Vol.2017, Article ID 5284628, 11 pages
DOI: <http://dx.doi.org/10.1155/2017/5284628>
- [31] J. Adriaenssens, V. De Gucht, S. Maes, "Association of Goal Orientation with Work Engagement and Burnout in Emergency Nurses", *Journal of Occupational Health*, Vol.57, No.2, pp. 151-160, April, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1539/joh.14-0069-OA>
- [32] A. Orgambidez-Ramos, H. de Almeida, "Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A Winning Combination", *Applied Nursing Research*, Vol.36, pp. 37-41, August, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
- [33] S. Mauno, M. Ruokolainen, U. Kinnunen, J. De Bloom, "Emotional Labour and Work Engagement among Nurses: Examining Perceived Compassion, Leadership and Work Ethic as Stress Buffers", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.72, No.5, pp. 1169-1181, May, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.12906>
- [34] M. Torabinia, S. Mahmoudi, M. Dolatshahi, M. R. Abyaz, "Measuring Engagement in Nurses: The Psychometric Properties of the Persian Version of Utrecht Work Engagement Scale", *Journal of Medical Council of Islamic Republic of Iran*, Vol.31, No.1, pp. 1-7, February, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.18869/mjiri.31.15>
- [35] K. Kunie, N. Kawakami, A. Shimazu, Y. Yonekura, Y. Miyamoto, "The Relationship between Work Engagement and Psychological Distress of Hospital Nurses and the Perceived Communication Behaviors of Their Nurse Managers: A Cross-sectional Survey", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.71, pp. 115-124, June, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.03.011>
- [36] J. Mroz, K. Kaleta, "Relationships between Personality, Emotional Labor, Work Engagement and Job Satisfaction in Service Professions", *International Journal Of Occupational Medicine And Environmental Health*, Vol.29, No.5, pp. 767-782, January, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00578>
- [37] M. Park, The Factors that Affect Work Engagement and Work Burnout for Nurses. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, 2010.

박 진 화(Jin-Hwa Park)

[정회원]



- 2013년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 대구가톨릭대학교 간호대학 조교수

<관심분야>

간호학, 요양병원, 장기요양

이 은 경(Eun-Kyung Lee)

[정회원]



- 2012년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 대구가톨릭대학교 간호대학 조교수

<관심분야>

성인간호학, 노인간호학, 간호교육

김 선 희(Kil-Seo Hong)

[정회원]



- 2001년 2월 : 이화여자대학교 간호과학과 (간호학석사)
- 2008년 8월 : 이화여자대학교 대학원 간호과학과 (여성건강간호학박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 대구가톨릭대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

간호학, 산모간호, 문화간호