

중소병원 간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향

배은주¹, 김가영^{2*}

¹가천대학교 간호대학원, ²가천대학교 간호학과

The Effect of Stress Coping Ability and Recovery Resilience on Retention Intention of Nurses in Medium-Sized Hospitals

Eun-Joo Bae¹, Ka Young Kim^{2*}

¹Graduate School, Gachon University

²Department of Nursing, Gachon University

요약 본 연구는 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력, 회복탄력성과 재직의도와와의 관계를 알아보고 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 조사대상은 G지역과 I시에 위치한 150병상 이상의 5개 중소병원 간호사 265명을 대상으로 하였으며, 자료 수집은 2018년 5월 19일부터 5월 25일까지 시행하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 23을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson 상관관계와 다중회귀분석을 시행하였다. 연구결과, 대상자의 스트레스 대처능력은 4점 만점에 2.55±0.25점, 회복탄력성과 재직의도는 5점 만점에 각각 3.47±0.49, 2.59±0.29점이었다. 또한 재직의도는 스트레스 대처능력($r=.285, p<.01$)과 회복탄력성($r=.457, p<.01$)에 양의 상관관계가 있었다. 중소병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 성별($\beta=.117, p=.027$), 간호직 만족도($\beta=.345, p<.001$), 스트레스 대처능력($\beta=.142, p=.008$), 회복탄력성($\beta=.238, p<.001$)이었으며, 재직의도에 대한 설명력은 37.8%였다($F=11.686, p<.001$). 따라서 중소병원 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서 간호만족도, 스트레스 대처능력과 회복탄력성을 높일 수 있는 중재방안이 모색되어야 함을 확인할 수 있었다. 중소병원 내 간호만족도와 유대감을 높이기 위한 노력, 개인의 스트레스 관리를 위한 체계적인 프로그램을 통해 간호의 질 향상에 기여할 수 있을 것으로 본다.

Abstract This study was designed to investigate the impact of stress coping ability and recovery resilience on nurses' retention intent in medium-sized hospitals. For this descriptive study, a survey was conducted with 265 nurses from 5 medium-sized hospitals with over 150 sickbeds located in G and I province; the data were collected from May 19 to May 25, 2018. The collected data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression. The average score was 2.55±0.25 for stress coping ability, 3.47±0.49 for recovery resilience, and 2.59±0.29 for retention intent. Retention intent was positively correlated with stress coping ability ($r=0.285, p<0.01$) and recovery resilience ($r=0.457, p<0.01$). The factors affecting retention intent were gender ($\beta=0.117, p=0.027$), job satisfaction ($\beta=0.345, p<0.001$), stress coping ability ($\beta=0.142, p=0.008$), and recovery resilience ($\beta=0.238, p<0.001$). Furthermore, the model explained 37.8% of the retention intent ($F=11.686, p<0.001$). In conclusion, effective strategies for improving job satisfaction, stress coping ability, and recovery resilience for nurses need to be developed and investigated.

Keywords : Medium-sized hospital, Nurse, Recovery resilience, Retention intention, Stress coping ability

본 논문은 저자의 석사학위논문을 요약하고 정리한 내용임

*Corresponding Author : Ka Young Kim(Gachon Univ.)

Tel: 82-32-820-4231 Email: kykim@gachon.ac.kr

Received September 18, 2018

Revised (1st October 5, 2018, 2nd October 10, 2018)

Accepted November 2, 2018

Published November 30, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

대한병원협회자료(2017)에 의하면 중소병원은 우리나라 의료기관 3,255개 중 3,052개로 전체의 98%를 차지하고 있다[1]. 환자에게 안전하고 질 높은 간호를 제공하기 위해 적정수준의 간호인력 확보는 매우 중요하지만, 중소병원은 간호사의 높은 이직으로 인해 간호인력 수급에 어려움을 겪고 있는 실정이다. 중소병원 간호사 이직률은 24.6%로 간호사 평균 이직률(12.4%)과 1,000병상 이상 의료기관 간호사 이직률(7.8%)보다 높았고 [2], 6개월 이내 이직의도도 대형병원 간호사보다 높은 것으로 보고되고 있다[3]. 또한 간호 인력난은 규모가 작고 지방으로 갈수록 더 심각한 것으로 나타났다[4].

이직의 사유로는 타 병원 이직이 전체의 17.6%로 가장 높았으며, 업무 부적응, 결혼, 출산 및 육아, 개인사정, 질병, 신체적 이유, 진학 및 유학, 불규칙한 근무시간 및 밤 근무, 타 직종으로 전환, 직장 내 인간관계의 어려움 등이었다[2]. 중소병원 간호사를 대상으로 한 선행연구들에서, 간호업무환경, 높은 노동 강도, 낮은 임금, 낮은 조직몰입, 스트레스 등이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다[5-8]. 간호사의 이직은 재직하고 있는 간호사의 업무량을 증가시키고 신규 간호사의 상대적 비율을 증가시켜 전체적인 간호업무의 질 저하를 가져올 뿐만 아니라[9], 환자안전을 위협하고 재원기간과 사망률을 증가시킬 수 있다[10-11]. 이직에 대한 대책으로 단순히 새로운 인력만을 확충하는 것은 경제적인 손실과 업무스트레스로 인한 또 다른 이직을 유발시켜 악순환을 초래할 수 있기 때문에 간호사의 이직의 원인을 파악하고, 사전에 재직의도를 높일 수 있는 활동은 중요하다고 할 수 있다[12-13].

간호사 이직의 중요한 원인 중 하나로 직무스트레스를 들 수 있다. 간호사는 환자와 가족을 대상으로 환자의 생명과 죽음의 과정에서 전문적인 간호를 제공하면서 많은 직업적인 스트레스에 노출된다. 뿐만 아니라 교대근무, 결혼 후의 양육문제, 강도 높은 업무, 간호사에 대한 사회적 인식부족, 수준 높은 간호서비스를 요구하는 사회분위기는 간호사에게 새로운 스트레스 원인을 작용하며[14], 개인의 건강을 해치는 것은 물론 조직의 생산성을 저하시키는 요인이 되기도 한다[15]. 특히, 간호사는 매사에 집중하고 기억해야 하는 직업적 업무 특성과 교

대근무 때문에 피로도가 높으며, 피로도가 높을수록 직무스트레스가 높다는 보고가 있다[16]. 이러한 스트레스에 대한 반응은 개인마다 스트레스를 어떻게 지각하고 평가하는지에 따른 주관적 해석과 대처능력, 성격특성, 의사소통 및 감정표현방법과 같은 개인적 특성과 사회적 지지에 따라 차이를 보인다는 보고에서 볼 수 있듯이 스트레스를 적절하게 대처할 수 있게 하는 것은 중요하다 [17].

스트레스 대처능력이란 스트레스 상황에 처했을 때 이를 해결하기 위해 의식적 또는 무의식적으로 하는 일련의 노력으로[18], 간호사는 스트레스 상황에서 이직 또는 퇴직을 결정할 수도 있지만, 힘든 상황을 극복하고 적응하여 전문 간호사로서의 역량을 발휘할 수도 있다 [19]. 임상간호사의 스트레스 대처능력은 간호업무성과와 유의한 정적상관관계가 있으며[20] 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무스트레스가 높을수록 문제중심의 스트레스 대처방법을 사용하며 이직의도가 높은 것으로 나타났다[21]

회복탄력성이란 스트레스 환경을 극복하고 더 긍정적인 방향으로 나아간다는 의미를 지닌 말로[22], 타고난 속성이 아니라 삶을 살아가면서 지속적으로 개발되는 과정으로 알려져 있다[23]. 회복탄력성에 관한 선행연구에 따르면, 회복탄력성이 높을수록 스트레스와 소진이 감소하고 조직몰입은 증가한다고 보고하였으며[24], 또 다른 연구에서는 회복탄력성이 높을수록 직무스트레스는 감소하고 직무만족도는 올라가며 소진과 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다[25].

따라서 중소병원 간호사의 재직의도를 높이기 위해서 구조적이고 조직적인 노력뿐만 아니라 스트레스 대처능력과 회복탄력성 향상을 통한 개인적인 차원에서 방안 모색이 필요하다. 이에 본 연구에서는 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향을 파악하고 재직의도를 높일 수 있는 중재개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 중소병원간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성 및 재직의도와의 관계를 파악하고 재직의도에 미치는 영향 요인을 규명하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 중소병원 간호사의 일반적 특성을 파악한다.

- 2) 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력, 회복탄력성, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 3) 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 스트레스 대처능력, 회복탄력성 및 재직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력, 회복탄력성 및 재직의도의 관계를 파악한다.
- 5) 중소병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 G지역과 I시에 위치한 150명 이상의 5개 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 표본추출은 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 검정력 .95, 유의수준 .05, 예측변인 15개, 양측검정으로 산출하였을 때 필요한 표본 수는 199명이었고 탈락률을 고려하여 275명에게 설문지를 배부하였고 불성실한 응답 10부를 제외한 265명을 최종분석에 사용하였다[26].

2.3 연구 도구

2.3.1 스트레스 대처능력

스트레스 대처능력의 측정은 Lazarus(1984)가 개발하고[27] 한정석(1990)이 번안한 도구를 사용하였다[28]. 문제중심 영역 8문항, 희망적 관점 영역 5문항, 무관심 영역 6문항, 사회적 지지 탐색 영역 7문항, 긍정적 관점 영역 4문항, 긴장해소 영역 3문항의 6개 하위영역 총 33 문항으로 이루어져 있다. 각 문항들은 4점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘대체로 그렇지 않다’ 2점, ‘대체로 그렇다’ 3점, ‘항상 그렇다’ 4점으로 점수가 높을수록 대처능력이 높음을 의미한다. 도구개발당시 신뢰도는 Cronbach α =.79였고, 본 연구에서는 Cronbach α =.87이었다.

2.3.2 회복탄력성

회복탄력성 측정은 박미미(2015)가 개발한 도구를 사용하였다[22]. 본 도구는 기질적 패턴 5문항, 관계적 패턴 4문항, 상황적 패턴 10문항, 철학적 패턴 6문항, 전문가적 패턴 5문항의 5개 하위영역 총 30문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구 개발당시 신뢰도는 Cronbach α =.95였고, 본 연구에서는 Cronbach α =.96이었다.

2.3.3 재직의도

재직의도 측정은 이은희(2014)가 개발한 도구를 사용하였다[29]. 본 도구는 총 47문항으로, 각 문항은 4점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점으로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구 개발당시 신뢰도는 Cronbach α =.90였고, 본 연구에서는 Cronbach α =.89이었다.

2.4 자료 수집

자료수집 기간은 2018년 5월 19일부터 5월 25일까지였고 본 연구에 대해서 G대학교의 생명윤리심의위원회 승인(1044396-201802-HR-052-01)을 얻은 후, 연구자가 각 조사대상 병원 간호부의 협조를 얻어 연구목적과 연구방법을 설명하고 사전 허락을 받았다. 설문조사 전 조사대상자에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구 참여에 대한 서면 동의를 받았다.

2.5 자료 분석

수집된 자료를 IBM SPSS 24 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 중소병원 간호사의 일반적 특성, 스트레스 대처능력, 회복탄력성, 재직의도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하고, 일반적 특성에 따른 스트레스 대처능력, 회복탄력성, 재직의도와와의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하고 Scheffé's test로 사후검정하였다. 스트레스 대처능력, 회복탄력성 및 재직의도와의 상관관계는 Pearson 상관분석에 의한 상관계수를 구하였고, 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력, 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향 정도를 파악하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 사용하였다.

3. 연구 결과

3.1 중소병원 간호사의 일반적 특성

중소병원 간호사의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 평균연령은 31.65±8.43세, 연령은 30세 미만이 53.6%, 성별은 여성이 92.1%, 기혼이 68.3%, 대졸 이상이 50.9%로 가장 높게 나타났다. 총 근무경력 2-11년 미만이 52.1%, 직위는 일반간호사가 79.6%, 현 근무부서는 외과계병동이 44.9%, 임금수준은 250만원 미만이 44.9%로 가장 높았다. 또한, 앞으로 근무계획은 5년 이상이 47.6%, 야간근무 수는 6개 이상이 68.3%, 근무형태는 3교대 근무가 74.7%로 높게 나타났다. 간호직 만족도에 대한 질문에서는 보통이 50.2%, 1일 환자평균이 20-30명 미만이 38.5%, 3교대 힘들정도는 힘들어 75.5%, 3교대 적응정도는 보통이 49.1%로 가장 높았다.

Table 1. General Characteristics of Participants(n=265)

Variables	N(%)	Mean±SD
Age (yr)	<30	142(53.6)
	30~<40	76(28.7)
	≥40	47(17.7)
Gender	Male	21(7.9)
	Female	244(92.1)
Marital status	Single	84(31.7)
	Married	181(68.3)
Education level	College	130(49.1)
	≥ University	135(50.9)
Total employment period (yr)	<2	65(24.5)
	≥ 2	198(74.5)
Position	Nurse	211(79.6)
	≥ Charge nurse	54(20.4)
	General ward	36(13.6)
Working ward	Surgical ward	199(44.9)
	Special ward, etc	110(41.5)
	Income (10,000 KW)	<250
Future work plan (yr)	250~<300	115(43.4)
	≥ 300	31(11.7)
Night shift number (m)	<2	65(24.5)
	2~<5	74(27.9)
	≥ 5	126(47.6)
shift pattern	<6	84(31.7)
	≥ 6	181(68.3)
	Three shifts	198(74.7)
Job satisfaction	Day shift only	67(25.3)
	Unsatisfied	27(10.2)
Patient number (d)	Ordinary	133(50.2)
	Satisfied	105(39.6)
3 shift work hard	<20	96(36.2)
	20~<30	102(38.5)
	≥ 30	67(25.3)
3 shift adaptation	Not hard	7(2.6)
	Ordinary	58(21.9)
	Hard	200(75.5)
3 shift adaptation	Not hard	12(4.5)
	Ordinary	130(49.1)
	Hard	123(46.4)

3.2 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력, 회복탄력성, 재직의도 수준

중소병원 간호사의 스트레스 대처능력, 회복탄력성, 재직의도의 평균점수는 Table 2와 같다. 스트레스 대처 능력은 4점 만점에 평균 2.55±0.25점, 회복탄력성은 5점 만점에 평균 3.47±0.49점, 재직의도는 4점 만점에 평균 2.59±0.29점이었다.

Table 2. Level of stress coping ability, recovery resilience, and retention intention (n=265)

Variables	Mean±SD	Min	Max	
Stress coping ability	Problem based	2.88±0.32	1.36	4.00
	Hopeful perspective	2.47±0.39	1.00	3.40
	Indifference	2.29±0.43	1.00	3.33
	Social support	2.60±0.34	1.26	3.57
	Positive	2.67±0.41	1.25	3.50
	Tension relaxation	2.36±0.51	1.00	4.00
Subtotal	2.55±0.25	1.24	3.19	
Recovery resilience	Dispositional pattern	3.34±0.58	1.40	5.00
	Relational pattern	3.62±0.58	2.00	5.00
	Situational pattern	3.56±0.51	1.00	5.00
	Philosophical pattern	3.43±0.64	1.00	5.00
Retention intention	Professional pattern	3.40±0.58	1.00	5.00
	Subtotal	3.47±0.49	1.36	5.00
Retention intention	2.59±0.29	1.57	3.60	

3.3 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 스트레스 대처능력, 회복탄력성, 재직의도

중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 스트레스 대처능력, 회복탄력성 및 재직의도에 대한 차이는 Table 3과 같다. 일반적 특성에 따른 스트레스 대처능력에 대한 차이는 성별(t=4.863, p=.028), 결혼(t=3.958, p=.048), 직위(t=4.442, p=.036), 간호직 만족도(F=10.366, p<.001)에서 유의한 차이가 있었고, 회복탄력성에서는 연령(F=20.127, p<.001), 성별(t=8.902, p=.003), 결혼(t=37.47, p<.001), 학력(t=4.168, p=.042), 총 근무경력(F=11.357, p<.001), 직위(t=25.299, p<.001), 임금수준(F=12.017, p<.001), 근무계획(F=6.365, p=.002), 야간 근무수(t=20.102, p<.001), 근무형태(t=22.138, p<.001), 간호직 만족도(F=20.959, p<.001)에서 유의한 차이가 있었다. 또한, 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 연령(F=9.628, p<.001), 성별(t=11.255, p<.001), 총 근무경력(F=6.969, p<.001), 직위(t=5.547, p=.019), 임금수준(F=8.325, p<.001), 근무계획(F=8.418, p<.001), 야간 근무수(t=8.174, p=.005), 근무형태(t=6.549, p=.011), 간호직 만족도(F=49.150, p<.001), 3교대 힘들정도(F=9.685,

Table 3. Stress coping ability, recovery resilience, and retention intention according to general characteristics (n=265)

Variables		Stress coping ability		Recovery resilience		Retention intention	
		M±SD	t/f	M±SD	t/f	M±SD	t/f
Age (yr)	<30 ^a	2.57±0.26		3.35±0.49		2.56±0.30	
	30~<40 ^b	2.53±0.25	1.932	3.46±0.42	20.127***	2.55±0.27	9.628***
	≥40 ^c	2.49±0.23		3.83±0.40	(a,b<c)	2.76±0.24	(a,b<c)
Gender	Male	2.66±0.27		3.77±0.55		2.79±0.29	
	Female	2.54±0.25	4.863*	3.44±0.47	8.902**	2.58±0.28	11.255**
Marital status	Single	2.57±0.26		3.35±0.47		2.57±0.29	
	Married	2.50±0.24	3.958*	3.72±0.42	37.47***	2.64±0.29	3.553
Education level	College	2.54±0.29		3.41±0.49		2.57±0.29	
	≥ University	2.56±0.21	.517	2.53±0.48	4.168*	2.61±0.28	1.027
Total employment period (yr)	<2 ^a	2.58±0.22		3.43±0.46		2.62±0.28	
	2~<11 ^b	2.56±0.28	2.755	3.37±0.49	11.357***	2.99±0.30	6.969***
	≥11 ^c	2.48±0.21		3.71±0.43	(a,b<c)	2.69±0.24	(a,c<b)
Position	Nurse	2.56±0.25		3.39±0.48		2.57±0.28	
	≥ Charge nurse	2.48±0.26	4.442*	3.75±0.41	25.299***	2.68±0.30	5.547*
Working ward	General ward	2.55±0.26		3.48±0.48		2.66±0.25	
	Surgical ward	2.53±0.28	.203	3.41±0.45	1.590	2.56±0.30	1.908
	Special ward, etc	2.56±0.23		3.53±0.53		2.61±0.28	
Income (10,000 KW)	<250 ^a	2.56±0.26		3.36±0.50		2.57±0.31	
	250~<300 ^b	2.54±0.25	.599	3.48±0.42	12.017***	2.56±0.26	8.325***
	≥300 ^c	2.51±0.24		3.83±0.50	(a,b<c)	2.79±0.25	(a,b<c)
Future work plan (yr)	<2 ^a	2.54±0.29		3.30±0.49		2.48±0.33	
	2~<5 ^b	2.59±0.26	1.394	3.45±0.52	6.365**	2.60±0.26	8.418***
	≥5 ^c	2.52±0.22		3.56±0.45	(a<c)	2.65±0.27	(a<b,c)
Night shift number (m)	<6	2.54±0.23		3.66±0.47		2.67±0.26	
	≥6	2.55±0.26	.001	3.38±0.47	20.102***	2.56±0.29	8.174**
Shift pattern	Three shifts	2.54±0.26		3.39±0.48		2.57±0.29	
	Day shift only	2.55±0.23	.113	3.70±0.45	22.138***	2.67±0.27	6.549*
Job satisfaction	Unsatisfied ^a	2.34±0.39		3.08±0.45		2.29±0.35	
	Ordinary ^b	2.56±0.21	10.366***	3.40±0.38	20.959***	2.53±0.23	49.150***
	Satisfied ^c	2.58±0.24	(a<b,c)	3.66±0.53	(a<b<c)	2.76±0.24	(a<b<c)
Patient number (d)	<20	2.57±0.20		3.51±0.52		2.62±0.27	
	20~<30	2.55±0.27	.936	3.38±0.44	2.724	2.58±0.30	.461
	≥30	2.51±0.30		2.51±0.30		2.58±0.30	
3 shift work hard	Not hard ^a	2.60±0.20		2.60±0.20		2.76±0.23	
	Ordinary ^b	2.56±0.23	.439	2.56±0.23	.439	2.72±0.25	9.685***
	Hard ^c	2.54±0.26		2.54±0.26		2.55±0.29	(c<a)
3 shift adaptation	Not hard ^a	2.47±0.28		2.47±0.28		2.72±0.26	
	Ordinary ^b	2.56±0.23	.824	2.56±0.23	.824	2.63±0.28	3.726*
	Hard ^c	2.54±0.28		2.54±0.28		2.55±0.29	(c<a)

$p<.001$), 3교대 적응정도($F=3.726$, $p=.025$)에서 유의한 차이가 있었다.

3.4 스트레스 대처능력, 회복탄력성과 재직의도와 의 상관관계

재직의도와 스트레스 대처능력과 회복탄력성의 상관관계는 Table 4와 같다. 재직의도와 스트레스 대처능력($r=.285$, $p<.01$), 회복탄력성($r=.457$, $p<.01$)은 유의한 양의 상관관계가 있었다.

Table 4. Correlation among stress coping ability, recovery resilience, and retention intention (n=265)

Variables	Stress coping ability	Recovery resilience	Retention intention
Stress coping ability	1		
Recovery resilience	.215**	1	
Retention intention	.285**	.457**	1

** $p<.01$

Table 5. Factors influencing retention intention (n=265)

Variables	Model1		Model2		Model3	
	β	t (p)	β	t (p)	β	t (p)
Constant		9.078 ($<.001$)		5.859 ($<.001$)		5.605 ($<.001$)
Age	.098	1.008 (.315)	.109	1.141 (.255)	.016	.169 (.866)
Gender (male)*	.161	2.957 (.003)	.146	2.729 (.007)	.117	2.230 (.027)
Total employment period	-.150	-1.273 (.204)	-.138	-1.196 (.233)	-.088	-.779 (.437)
Position (staff nurse)*	.062	.863 (.389)	.074	1.051 (.294)	.037	.533 (.595)
Income (250~<300)*	-.052	-.898 (.370)	-.040	-.704 (.482)	-.058	-1.046 (.297)
Income (≥ 300)*	.123	1.762 (.079)	.131	1.916 (.057)	.104	1.554 (.121)
Future work plan (2~<5)*	.062	.940 (.348)	.058	.891 (.374)	.048	.764 (.445)
Future work plan (≥ 5)*	.101	1.464 (.145)	.119	1.762 (.079)	.095	1.434 (.153)
Night shift number	-.121	-1.207 (.228)	-.144	-1.461 (.145)	-.156	-1.627 (.105)
shift pattern (day shift only)*	-.087	-.935 (.351)	-.111	-1.211 (.227)	-.139	-1.533 (.122)
Job satisfaction	.451	7.834 ($<.001$)	.393	6.706 ($<.001$)	.345	5.917 ($<.001$)
3 shift work hard	-.011	-.165 (.869)	-.015	-.232 (.817)	-.005	-.083 (.934)
3 shift adaptation	.010	.156 (.876)	.006	.095 (.924)	-.012	-.195 (.845)
Stress coping ability			.189	3.534 ($<.001$)	.142	2.673 (.008)
Recovery resilience					.238	3.691 ($<.001$)
R2	.345		.376		.413	
Adj. R2	.311		.341		.378	
F(p)	10.169	($<.001$)	10.767	($<.001$)	11.686	($<.001$)

*Dummy variables

3.5 스트레스 대처능력, 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향

중소병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 모델1에서, 일반적 특성에서 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타난 연령, 성별, 총 근무경력, 직위, 임금수준, 근무계획, 야간근무 수, 근무형태, 간호만족도, 3교대 힘들 정도, 3교대 힘들정도, 3교대 적응정도를 투입했을 때 31.1%의 설명력(F=10.169, $p<.001$)을 보였다. 모델2에

서 스트레스 대처능력을 포함하면 34.1%(F=10.767, $p<.001$), 모델3에서 회복탄력성(F=11.686, $p<.001$)까지 포함하면 37.8%의 설명력을 보였다. 독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검증한 결과 오차의 자기상관(독립성) 검증에서는 Durbin-Waston 통계량이 1.827로 2와 가까워서 자기상관이 없는 것으로 확인되었고 다중공선성을 검증한 결과 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)가 1.167에서 5.430으로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제도 없는 것으로 나타났다. 따라서 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 높을수록 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 논의 및 결론

본 연구는 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

연구결과, 중소병원 간호사의 스트레스 대처능력은 4점 만점에 2.55 ± 0.25 점으로 신규간호사를 대상으로 한 연구[30]와 2.54 ± 0.22 로 유사한 결과를 보였고 임상간호사를 대상으로 한 연구보다 2.67 ± 0.62 로 다소 낮은 수치였다[31]. 스트레스 대처능력의 하위영역을 보면 문제중심 대처가 2.88 ± 0.32 로 가장 높았으며 긍정적 영역, 사회지지 영역, 희망적관측 영역, 긴장해소 영역, 무관심 영역순이었다. 신규간호사를 대상으로 한 연구에서 긴장해소 영역이 가장 높고 문제중심 대처 영역이 가장 낮은 것과 비교할 때 75.5%가 2년 이상의 경력을 가지고 있는 본 연구에서는 스트레스 상황에서 문제를 회피하지 않고 긍정적인 자세로 바라보며 상황을 문제 중심적으로 해결하려는 바람직한 자세가 상대적으로 높았다고 할 수 있다[30]. 또한, 중소병원 간호사의 회복탄력성은 3.47 ± 0.49 로 같은 연구도구를 사용한 신규간호사 대상의 연구[32]와 응급실근무 간호사 대상 연구보다 약간 낮은 수치였다[33]. 회복탄력성의 하위영역에서 관계적 패턴이 가장 높게 나타났고, 상황적 패턴, 철학적 패턴, 전문가적 패턴, 기질적 패턴 순으로 나타났다. 중소병원 간호사의 회복탄력성은 연령이 높을수록, 남성, 미혼, 대졸보다 전문대졸에서, 총 근무경력과 직위, 임금이 높을수록, 앞으로의 근무계획이 길수록, 야간근무 수가 적고, 상근근무이며 간호직 만족도가 높을수록 회복탄력성이

높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일반적으로 나이가 들고 경력과 경험이 쌓이고 직위가 높아질수록 스트레스 상황에 좀 더 유연하게 대처할 수 있게 되며 다양한 스트레스들을 해결하면서 자신감과 성취감이 높아지고 회복탄력성이 향상되는 것으로 보여 진다[34]. 이처럼, 회복탄력성은 타고난 것이 아니라 시간이 흐름에 따라 환경적 요인과 상호작용을 통해 역동적으로 변화하는 과정으로 문인오(2013)의 연구에서는 회복탄력성을 간호사의 직무열의를 증가시키고 소진을 줄이는 요인으로 보고하였다[35]. 이와 같이 임상경력이 낮은 중소병원 간호사를 대상으로 다양한 프로그램을 통해 회복탄력성을 향상시킬 수 있는 지속적인 관심을 기울여야 할 것으로 보인다. 또한, 본 연구에서 중소병원 간호사의 재직의도는 5점 만점에 평균 2.59 ± 0.29 로 김건희(2015)와 유사한 결과를 나타냈다[36]. 중소병원 간호사의 재직의도는 연령이 높을수록, 남성에서, 총 근무경력이 2년-11년 미만에서 유의하게 높았으며, 직위와 임금이 높을수록, 앞으로의 근무계획이 길수록, 야간근무 수가 적을수록, 상근 근무에서, 간호직 만족도가 높을수록, 3교대 힘들 정도와 적응정도가 힘들지 않음에서 재직의도가 유의하게 높았다. 기존 연구에서 근무환경이 재직의도에 유의한 영향을 미친 것처럼 근무환경 및 근무조건 개선을 위한 지속적인 노력이 필요하다[37-38].

중소병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성들이 재직의도에 미치는 영향은 31.1%의 설명력을 나타냈고, 스트레스 대처능력과 회복탄력성을 추가하면 각각 34.1%, 37.8%의 설명력을 나타냈다. 먼저, 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도는 성별과 간호직 만족도에서 유의한 차이를 보였다. 성별은 남자 간호사에서 재직의도가 높게 나타났다. 이병현(2014)의 남자간호사와 여자간호사의 직무스트레스에 관한 비교 연구는 남자간호사가 여자간호사보다 직무스트레스가 더 낮다고 하였다. 남자간호사가 상대적으로 체력적인 부담과 작업 방식의 위험도에서 스트레스를 덜 받으며 시간적 압박이나 업무량 증가, 과도한 직무부담과 관련된 직무요구에 대해 스트레스가 상대적으로 낮으며[39] 또한, 남자간호사가 여자간호사에 비해 더 자발적이고 업무에 적극적으로 참여하며 높은 야망을 가지고 있어 조직에서의 경력 개발에 더 높은 관심을 가지고 있다는 연구결과를 볼 때 성별이 상대적으로 재직의도에 영향을

미쳤을 것으로 보인다[40-41]. 뿐만 아니라, 여자간호사의 경우 교대근무와 과중한 업무, 밤근무, 결혼, 출산, 양육 등이 이직사유인 것으로 볼 때 구조적이고 정책적인 차원에서 재직의도를 높일 수 있는 중재방안이 절실하다.

또한, 간호직 만족도가 높을수록 재직의도가 증가하는 것으로 나타났다. 이는 근무만족도가 높을수록 재직의도가 높다고 한 연구결과에서도 볼 수 있듯이 당연한 결과이지만 간호직 만족도를 높일 수 있는 요인들을 분석해서 재직의도를 높일 수 있는 중재로 활용할 수 있다[42]. 지방 중소병원 간호사들의 이직의도에 현 근무지 만족도와 직무스트레스가 영향요인으로 나타난 연구와 간호직 만족도가 높은 간호사는 이직할 의도가 낮고 업무나 조직에 대한 소속감이 높다는 연구를 볼 때 간호직 만족도를 높이기 위해 지원시 근무병원 위치 고려, 탄력적인 근무환경, 소속감 등을 높일 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다[43].

스트레스 대처능력과 회복탄력성이 중소병원 간호사의 재직의도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호 근무환경, 회복탄력성, 간호직 만족도, 건강상태가 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며[44], 보훈병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 총 임상경력, 월평균 급여, 회복탄력성, 직무스트레스가 유의한 영향요인이었다[45]. 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 증가하고 회복탄력성이 높을수록 이직의도가 낮아지는 보고와 같이, 본 연구에서도 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 증가할수록 이직의도가 증가하는 것을 볼 수 있었다. 이는 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 높을수록 간호업무성과가 높아지고, 심리적으로 간호업무에 안정적으로 전념할 수 있는 것으로 여겨진다[20, 45-46].

하지만, 본 연구는 일부지역에 위치한 5개 중소병원의 간호사를 대상으로 한 연구라는 제한점이 있다. 그럼에도 불구하고, 궁극적인 간호의 질 향상을 위해 재직의도에 관한 연구는 매우 중요하다. 특히, 병원의 대부분을 차지하고 심각한 인력난을 겪고 있는 중소병원을 대상으로 한 다양한 재직의도 연구는 필요하다. 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들은 연령, 교육수준, 자녀, 병상수, 근무부서, 근무형태, 주당 평균 근무부서, 임금, 복리후생, 생리휴가, 부서운영비, 교육프로그램 운영, 간호업무환경, 경력몰입 등으로 나타났다[5, 47]. 연령, 교육수준, 자녀, 성별 등의 일반적

인 특성들을 제외하고, 근무환경과 관련된 요인, 임금 등은 재직의도에 영향을 주는 매우 실제적이고 중요한 요인들이지만 현실적으로 즉각적인 해결이 쉽지 않고 구조적이고 정책적인 접근이 필요하다. 따라서 본 연구와 같이 개인적인 차원에서 간호에 대한 만족도, 스트레스 대처능력, 회복탄력성을 향상시켜서 재직의도를 높일 수 있는 방안들을 모색할 필요가 있다. 따라서 중소병원 내 만족도와 유대감을 높이기 위한 노력과 유연근무제 시행, 개인의 스트레스 관리를 위한 체계적인 관리와 지원 프로그램이 필요할 뿐만 아니라 나아가 구조적, 정책적으로 인력을 관리하고 체계적으로 유지할 수 있는 프로그램을 통해 간호의 질 향상에 기여할 수 있을 것으로 본다.

References

- [1] Korean Hospital Association, List of hospitals, [Internet] Korean Hospital Association, 2017, Available from: <http://www.hospitalmaps.or.kr/>
- [2] Hospital Nurses Association, Study the real state of the hospital nurses arrangement situation, [Internet] Korean Hospital Nurses Association, 2016, Available from: <http://khna.or.kr/>
- [3] S. K. Park, Y. G. Jwa, D. U. Kang, Y. J. Lee, Survey on current status of nurse activities, Korea Health Industry Development Institute, 2014.
- [4] Y. T. Lee, J. D. Kim, Y. H. Lee, D. U. Kang, J. A. Park, Survey on nursing manpower supply and demand and nursing management charge differential system, Korea Health Industry Development Institute, 2008.
- [5] K. N. Kang, Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 18(2), 155-165, 2012.
DOI: <https://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.155>
- [6] G. S. Kang, Factors that influence the turnover intention of medical practitioners: Focusing on the nurses of small and medium-sized hospitals, The Journal of Business Education, 30(2), 203-223, 2016.
- [7] M. S. An, Y. J. Yi, The predictive factors on leave planning of nurses working at medium-sized hospital in the metropolitan area, Journal of The Korean Data Analysis Society, 15(1), 323-334, 2013.
- [8] J. S. Park, J. E. Kim, Y. T. Lee, J. W. Hwang, Y. G. Yoon, H. J. KIM, Management support and policy development project for medium-sized hospitals, Korea Health Industry Development Institute, 2014.
- [9] S. Y. Cho, M. H. Sung, Factors influencing turnover intention in emergency department nurses, Journal of Korean Academy Fundamental Nursing, 19(4), 503-510, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.4.503>
- [10] P. I. Buerhaus, K. Donelan, B. T. Ulrich, L. Norman, C. DesRoches, R. Dittus, Impact of the nurse shortage on hospital patient care: Comparative perspectives, Health Affairs, 26(3), 853-862, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1377/hlthaff.26.3.853>
- [11] A. E. Tourangeau, D. M. Doran, L. M. Hall, L. O. Pallas, D. Pringle, J. V. Tu, L. A. Cranley, Impact of hospital nursing care on 30 day mortality for acute medical patients, Journal of Advanced Nursing, 57(1), 33-44, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.04084.x>
- [12] S. J. Han, M. S. Kwon, O. S. Yoon, M. Y. Moon, Emotional labor and job stress of public health nurses, Journal of Korean Public Health Nursing, 26(2), 314-327, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2012.26.2.314>
- [13] E. Strachota, P. Normandin, N. O'Brien, M. Clary, B. Krukow, Reasons registered nurses leave or change employment status, Journal of Nursing Administration, 33(2), 111-117, 2003.
DOI: <https://dx.doi.org/10.1097/00005110-200302000-00008>
- [14] Y. K. Ko, The level of stress of dimensional job stress of hospital nursing staff, The Korean Journal of Stress Research, 17(3), 227-236, 2009.
- [15] E. Spratley, A. Johnson, J. Sochalski, M. Fritz, W. Spencer, The registered nurse population: Findings from the national sample survey of registered nurse, Washington, D.C.: US Department of Health and Human Services, Health Resources and Service Administration, Bureau of Health Professions, Division of Nursing, 2003.
- [16] K. H. Lee, J. Y. Kim, Effect of shiftwork nurses fatigue on job stress and turnover intention: Mediating role of job stress, Korean Journal of Occupational Health Nursing, 20(1), 74-82, 2011.
DOI: <https://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.074>
- [17] A. K. Han, O. S. Kim, J. S. Won, A study on job stress and coping method by the personality types of clinical nurses, Journal of Korean Clinical Nursing Research, 13(2), 125-136, 2007.
- [18] T. K. Kim, The effect of job stress for depression in clinical nurses; Focusing on the mediating effects of coping strategies and social support, Chungju National University, 2011.
- [19] M. Mealer, J. Jones, M. Moss, A qualitative study of resilience and post traumatic stress disorder in united states ICU nurses, Intensive Care Med, 38(9), 1445-1451, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s00134-012-2600-6>
- [20] M. K. Kim, Influence of stress coping ability, resilience on nursing performance, Seoul National University, 2017.
- [21] Y. A. Cho, G. S. Kim, E. S. Kim, H. M. Park, M. Yoo, E. O. Lim, S. G. Hyun, J. Y. Kim, A correlational study on ICU nurses's job stress, the way of coping, and the turnover intention, Journal of Korean Clinical Nursing Research, 15(3), 129-141, 2009.
- [22] M. M. Park, J. W. Park, Development of resilience scale for nurses, The Korean Journal of Fundamentals of

- Nursing, 23(1), 32-41, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.32>
- [23] F. Cameron, S. Brownie, Enhancing resilience in registered aged care nurse, Australasian Journal on Ageing, 29(2), 66-71, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.2009.00416.x>
- [24] K. Ryu, J. K. Kim, A study on relationships among resilience, stress, burnout and organizational commitment of hospital nurses, The Korea Contents Society, 16(7), 439-450, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>
- [25] B. N. Kim, H. S. Oh, Y. S. Park, A study of nurses resilience, occupational stress and satisfaction, Korean Journal of Occupational Health Nursing, 20(1), 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.014>
- [26] S. Y. Choi, Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in clinical nurses, Dongguk University, 2017.
- [27] R. S. Lazarus, S. Folkman, Appraisal and coping, New york, NY: Springer. 1984.
- [28] J. S. Han, G. S. Oh, Stressful life events, health symptoms, social support and coping in early adolescents, Journal of Korean Academy of Nursing, 20(3), 414-429, 1990.
- [29] E. H. Lee, K. S. Cho, H. M. Son, A study of hospital nurse's intention to keep nursing job, Journal of Korean Clinical Nursing Research, 20(1), 15-27, 2014.
DOI: <https://dx.doi.org/10.22650/JKCN.2014.20.1.15>
- [30] J. Y. Jeung, C. G. Kim, Impact of interpersonal relationship ability, job stress, and stress coping type on turnover intention of nurses in the early stage of their careers : Focusing on job stress, Korean Journal of Occupational Health Nursing, 27(1), 36-47, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2018.27.1.36>
- [31] Y. Lee, The work stress and coping type of nurses in hospital, Journal of the Korean Academia-industrial cooperationi Society, 17(11), 230-235, 2016.
DOI: <https://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.11.230>
- [32] E. H. Koo, Resilience, interpersonal relationship and organizational socialization of new nurses, Ajou University, 2017.
- [33] S. J. Kim, The impact of resilience and social support on organizational socialization for emergency room nurses, Eulji University, 2016.
- [34] S. H. Jang, Comparison study on the work stress and the coping method of social workers at the senior care facilities and hospice nurses, Keimyung University, 2006.
- [35] I. H. Moon, S. K. Park, M. J. Jung, Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 19(4), 525-535, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.525>
- [36] G. H. Kim, The relationships among perception of patient safety culture, job satisfaction, and intention to stay in hospital nurses, Gyeongsang National University, 2015.
- [37] S. O. Choi, J. Y. Kim, Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses, Journal of Korean Public Health Nursing, 27(1), 142-152, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>
- [38] H. S. Choi, A study on the relationship of shift work to stress in nurses, Chuncheon University, 2008.
- [39] B. H. Lee, Comparison of job stress between male and female nurses, Ulsan University, 2014.
- [40] S. H. Chen, C. M. Fu, R. H. Li, J. H. Lou, H. Yu, Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: A cross-sectional analysis, Western Journal of Nursing Research, 34(7), 862-882, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0193945910384603>
- [41] C. I. Yang, M. L. Gau, S. J. Shiau, W. H. Hu, F. J. Shih, Professional career development for male nurses, Journal of Advanced Nursing, 48(6), 642-650, 2004.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03252.x>
- [42] H. M. Son, Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals, The Journal of Muscle and Joint Health, 24(3), 205-216, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.14774/JKIHD.2015.24.3.205>
- [43] J. M. Lee, Comparative study about the clinical nurse's job stress and turnover intention in nursing care system ward, a general ward, Journal of Social Science, 33(1), 1-48, 2016.
- [44] S. L. Kim, Effects of nursing work environment and resilience on intention to remain among general hospital nurses, Kunsan National University, 2008.
- [45] J. H. Kim, The effects of resilience and job stress of nurse practitioners on their turnover intention, Kyungpook National University, 2016.
- [46] A. S. Lee, C. K. Yoon, J. K. Park, Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses, Korean Journal of Occupational Health Nursing, 21(3), 283-289, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>
- [47] J. H. Park, H. Y. Hwang, Predictors of turnover intention among nurses in small and medium-sized hospitals, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 23(5), 471-482, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.5.471>

배 은 주(Eun-Joo Bae) [정회원]



• 2018년 9월 : 가천대학교 간호대학
원 임상간호학과 (간호학석사)

<관심분야>
간호인력 및 관리, 간호 교육

김 가 영(Ka Young Kim)

[정회원]



- 2011년 2월 : 서울대학교 의학과 약리학교실 (의학박사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 가천대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

기초간호과학, 간호교육