



종합병원 간호사의 회복탄력성, 감정노동이 재직의도에 미치는 영향

변성원 · 하영옥

안산대학교 간호학과 조교수

Factors Influencing Nurses' Intention to Stay in General Hospitals

Byun, Sung Won · Ha, Young Ok

Assistant Professor, Department of Nursing, Ansan University, Ansan, Korea

Purpose: This study aimed to investigate the factors affecting general hospital nurses' intention to stay in their jobs. **Methods:** A descriptive research design was used with a convenience sample of 286 nurses. Data were collected from March 15 to April 14, 2017 using self-reported questionnaires and analyzed by descriptive statistics, t-test, analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis using the SPSS/WIN 21.0 program. **Results:** The mean scores for intention to stay, resilience, and emotional labor were 5.28 out of 8, 57.40 out of 100, and 3.23 out of 5, respectively. Intention to stay was positively correlated with overall career ($r=.30$), workplace ($r=.18$), shift work ($r=-.20$), position ($r=.28$), salary ($r=.13$), job satisfaction ($r=.51$), hospital satisfaction ($r=.46$), and resilience ($r=.41$). Factors influencing the intention to stay were job satisfaction and resilience, which explained 28% of the variance. **Conclusion:** Overall career, job satisfaction, and resilience are critical factors affecting general hospital nurses' intention to stay. Based on the findings of this study, efforts to improve nurses' job satisfaction and resilience should be implemented to mitigate the loss of this expert group among healthcare professionals.

Key Words: Nurses; Intention; Resilience; Emotional labor

서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 경제수준의 향상과 인구의 고령화에 따라 질병 구조가 만성질환 중심으로 전환되면서 보건의료 수요와 장기 요양서비스에 대한 욕구가 증가되었다(Oh, 2008). 이러한 변화에 따른 간호인력 확보가 시급한 실정임에도 불구하고 정규직 간호사 이직률은 평균 16.9%이고 종합병원 간호사의 이직

률(19.1%)은 상급병원(9.4%)이나 병원(18.9%)에 비해 높은 것으로 나타났다(Park, Cho, Jau, Kang, & Lee, 2014).

간호사는 모든 보건의료시스템의 일선에 있는 가장 중요한 전문 인력이며, 국민의 건강을 옹호하고 안전하고 효과적인 의료서비스를 제공하는 핵심인력이므로(Lee, Kang, Ko, Cho, & Kim, 2014) 간호 인적 자원은 효율적으로 활용되어야 한다. 간호사의 이직률이 적정수준을 벗어나면 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 가져오고 우수한 질적 간호를 제공할 수 없게 된다(Kim, 2006). 간호사의 수급은 점점 어려워지고 이직은 늘

주요어: 간호사, 재직의도, 회복탄력성

Corresponding author: Ha, Young Ok <https://orcid.org/0000-0002-6168-2047>
Department of Nursing, Ansan University, 155 Ansandaehak-ro, Sangrok-gu, Ansan 15328, Korea.
Tel: +82-31-400-7146, Fax: +82-31-400-7107, E-mail: yoha@ansan.ac.kr

Received: Mar 13, 2019 | Revised: May 2, 2019 | Accepted: May 3, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

고 있어 병원이 경영상 어려움을 겪는 현 상황에서 간호 인력의 적절한 확보를 위한 연구가 무엇보다 요구되며 종합병원 간호사가 현재 간호직무에 남아 근무하려는 재직의도를 파악하고 이를 강화할 수 있는 구체적 방안을 강구할 필요가 있다.

재직의도란 일반적으로 고용인이 고용주와의 관계에서 멤버십을 유지하려는 계획(Kim, Price, Mueller, & Watson, 1996) 또는 직장에서 직무 단절 없이 지속적으로 근무하려는 고용인의 태도로 정의된다(Price, 2001). 간호사의 재직의도란 간호사가 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말하는데(Cowin, 2002), 재직의도의 선행 요인에 관한 연구에서 연령, 임상경력, 월수입이 증가 할수록 재직의도는 높게 나타났다(Park, 2015). 또한 직무만족, 업무상 스트레스 요인, 조직 구조, 근무일정, 개인적 선호도, 관리자의 스타일 및 전반적인 업무환경이 재직의도의 선행 요인으로 밝혀진바 있다(Shader, Broome, Broome, West, & Nash, 2001; Strachota et al., 2003). 재직의도는 긍정적 행동의 동기 혹은 재직을 예측할 수 있는 전제조건으로서 재직의도를 파악하는 것은 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 간호사의 조직 환경 구성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있고 결과적으로 유능한 간호사의 보유를 높일 수 있다. 이러한 이유로 이직의도보다 재직의도와 관련된 연구가 최근 많이 진행되고 있다.

임상간호사의 근무형태는 24시간 지속적으로 환자들의 상태를 파악하고 교대 근무로 신체리듬이 수시로 바뀌고 이로 인해서 우울, 불안 등의 감정수치가 높아지며(Nam, 2003), 간호사들의 직무환경은 대부분 신체적, 정신적 건강에 부정적인 영향을 미치게 된다(Larrabee et al., 2003). 동일한 스트레스 상황이나 환경에 노출되어도 모든 사람들이 같은 강도의 스트레스를 지각하지는 않으며 오히려 문제 상황 또는 역경에 직면하였을 때 긍정적으로 대처하면서 적절하게 적응하는 긍정적인 힘인 회복탄력성을 보여주기도 한다(Luther, Cicchetti, & Becker, 2000). 간호사의 회복탄력성은 주로 소진, 직무 스트레스, 감정노동, 업무성과 등과 관련되어 연구되어 왔다(Park & Chung, 2016; Kim & Choi, 2017; Kang & Lim, 2015; Park & Lee, 2013). 이러한 선행연구들을 통해 간호사의 회복탄력성이 높을수록 업무성과가 높고 직무 스트레스와 소진이 낮은 것으로 나타났는데 간호사의 회복탄력성이 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는지를 파악할 필요가 있겠다.

한국직업능력 개발원의 조사에 의하면 보건의료 관련직이 감정노동을 상대적으로 많이 수행해야 하는 직업군에 속하며 감정노동을 많이 수행하는 직업 30선에도 간호사가 상대적으로 높은 것으로 나타났다(Han, Park, Jung, Chang, & Kim,

2013). 간호사는 자신의 정서 상태와 관계없이 병원의 서비스 향상과 환자 서비스 요구에 대처하기 위해 친절과 미소로 응대해야 하는 감정노동을 많이 경험하고 있으며 이러한 감정노동이 반복되면 부정적 감정이 쌓이고 간호 서비스의 질 저하를 가져올 수 있는 등 조직과 환자 모두에게 부정적 영향을 미치게 된다(Yang, 2011). 최근 들어 환자의 권리가 향상되고 의료기관 간의 경쟁이 치열해짐에 따라 간호전문직 업무를 수행하는 간호사에게 감정노동이 더욱 심해지는 추세이다(Park, 2009). 간호사는 여러 서비스들을 환자에게 연결시키는 접점으로서의 역할을 수행하기 때문에 간호사들의 효과적인 감정관리는 환자고객만족 제고에 큰 영향을 줄 수 있어 적극적으로 관리되어야 한다(Park & Chung, 2016). 따라서 종합간호사의 감정노동의 정도와 감정노동이 재직의도에 대한 영향 요인인지를 확인해 볼 필요가 있겠다.

최근 간호사의 재직의도와 관련된 선행연구들을 살펴보면 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 Son, Lee와 Cho (2017)의 연구에서 업무만족, 업무의 의미, 간호업무 관련 갈등, 환자/보호자와의 관계에서의 갈등이 신규간호사의 재직의도에 영향을 주는 중요한 변수로 확인되었고, Park 과 Lee (2018)는 병원간호사의 재직영향요인에 대한 체계적 문헌고찰을 통해 병원간호사의 재직에 간호업무, 간호환경 등의 외적 요인과 간호직무에 대한 태도와 간호가치 및 심리적 자원 등의 내적 요인이 영향을 주고 특히 6년 이상의 병원간호사의 경력이 재직의 영향요인임을 제시하였다.

이처럼 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있으나 간호인력 유지가 무엇보다 요구되는 종합병원 간호사의 대상으로 재직의도와 회복탄력성 및 감정노동의 관계를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인을 확인하는 연구가 아직 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 스트레스나 위기상황에 효과적인 대처할 수 있는 간호사의 회복탄력성과 감정노동이 재직의도에 영향을 미치는가를 규명하고 종합병원 간호사의 지속적인 근무 유지를 위해 재직의도에 영향을 미치는 관련요인을 확인하여 종합병원 간호사의 재직의도를 높일 수 있는 적절한 중재방안을 모색하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 재직의도 정도를 파악하고 회복탄력성과 감정노동이 재직의도에 미치는 영향을 확인하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 재직의도, 회복탄력성, 감정노동의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도, 회복탄력성, 감정노동의 정도를 파악한다.
- 대상자의 재직의도와 관련변수들의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 주는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 재직의도 정도를 파악하고 회복탄력성과 감정노동이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 경기도에 소재한 300~500명상 규모의 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 임의표집 방법을 통해 자료수집하였다. 본 연구를 시작하기 위해 먼저 연구의 취지와 목적을 이해하고 자발적으로 참여하기를 동의한 자를 대상으로 설문조사하였다. 연구대상자 수는 G*Power version 3.1을 사용하여 산출하였다. 예측변수 8개, 유의수준 .05, 검정력 .95, 유사문헌(Cho, Lee, & Son, 2017)을 참고한 효과크기 .15로 분석한 결과 최소 표본 수는 160명이었고 탈락률을 고려하여 300명을 대상으로 설문조사하였다. 불성실한 응답자를 제외하고 285명의 자료를 분석대상으로 하여 충분한 표본수를 확보하였다.

3. 연구도구

1) 재직의도

재직의도는 Cowin (2002)이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim (2006)이 한국어로 번안한 재직의도 측정 도구를 사용하였다. 본 도구는 재직의사를 묻는 총 6문항으로 이루어졌으며 3번과 6번 문항은 역환산 문항이다. 각 문항은 8점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '대체로 그렇지 않다' 3점, '약간 그렇지 않다' 4점, '약간 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 6점, '그렇다' 7점, '매우 그렇다' 8점으로 측정되며 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .97이었고, 본 연구

에서 Cronbach's α 는 .83이었다.

2) 회복탄력성

회복탄력성은 Connor와 Davidson (2003)이 개발한 CD-RISC (The Connor-Davidson Resilience Scale)를 Baek 등(2010)이 번안하여 타당화한 한국형 회복탄력성 도구(K-CD-RISC; Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale)를 사용하였다. 5개의 하위영역(강인함, 인내력, 낙관성, 지지, 영성)으로 총 25개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도로 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지이며 점수가 높을수록 회복탄력성의 정도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였고 Baek, 등(2010)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

3) 감정노동

감정노동은 Morris와 Feldman (1996)이 개발한 도구에서 감정의 다양성을 제외하고 한국적 사회 문화 배경을 고려하여 개발한 도구(Kim, 1998)를 사용하였다. 본 도구는 감정노동의 빈도 3문항, 감정표현에 대한 주의정도 문항, 감정적 부조화 3문항으로 총 9문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도로 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지이며 점수가 높을수록 감정노동 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim (1998)의 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .79였다.

4. 자료수집

본 연구는 경기도 지역에 소재한 300~500명상 규모의 종합 병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 2017년 3월 15일부터 4월 14일까지 진행되었다. 임의표집 방법을 통해 각 병원의 간호부에서 연구 수행에 대한 승인을 받은 후 간호부에서 병동으로 일괄 배포하였다. 본 연구에 참여하는 대상자의 윤리적 측면을 고려하기 위하여 기관 윤리위원회의 승인을 받았다(AN01-201703-HR-001-01). 설문을 작성하기 전에 연구목적과 연구 과정에 대해 설명하고 연구에 참여한 모든 대상자들이 자의적으로 연구에 참여하겠다는 연구참여 동의서를 받았다. 또한 중도 포기하고자 할 때는 설문지를 제출하지 않아도 되며 어떠한 불이익도 받지 않을 것을 설명하였고 참여자의 권리 보호를 위해 익명을 사용할 것이며 연구 이외의 목적으로 사용하지 않을 것과 수집된 자료는 연구 후에 폐기할 것임을 알려주었

다. 대상자가 연구 동의한 경우에만 설문지를 배부하고 서면동의를 받은 후 대상자가 직접 설문지를 작성하게 하였다. 또한 작성된 설문지를 무기명으로 밀봉하여 제출하도록 하였으며 설문작성에는 평균 10~15분 정도 소요되었다. 총 300부의 설문지가 배포되었으며 수거된 295부 중 미응답 항목이 많아 분석에 사용하기 곤란한 10부를 제외한 285부를 최종 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

본 연구에 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 재직의도, 회복탄력성 및 감정노동의 정도는 평균, 표준편차 및 최솟값과 최댓값으로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도, 회복탄력성 및 감정노동의 차이는 t-test, ANOVA 및 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 재직의도 및 주요변수들의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자는 총 285명으로 여자가 277명(97.2%)이다. 평균 연령은 28.73±6.92세로 30세 이하가 206명(73.7%)이었다. 208명(73.5%)이 미혼이었고 종교가 없는 사람이 176명(61.8%)으로 종교가 있는 사람(26.5%)보다 많았다. 학력은 학사가 59.7%(166명)로 가장 많았으며 직장을 옮긴 경험이 있는 경우가 64.2%(183명)로 과반수를 넘었다.

대상자의 임상경력은 평균 2.92±1.23년으로 1년 이상 3년 미만인 112명(39.8%)으로 가장 많았고 6년을 기준으로 하여 6년 미만인 222명(77.9%)으로 나타났다. 일반병동에서 근무하는 경우가 139명(48.8%)으로 가장 많았고 외래, 응급실, 및 간호간병통합병동 등 기타에 해당되는 경우도 66명(23.2%)이나

Table 1. Characteristics of the Subjects (N=285)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Female	277 (97.2)
	Male	8 (2.8)
Age (year)		28.7±6.92
	≤ 25	131 (46.6)
	26~30	75 (26.7)
	31~35	33 (11.7)
	36~40	16 (5.7)
	≥ 41	26 (9.3)
Marital status	Married	75 (26.5)
	Single	208 (73.5)
Religion	Yes	109 (38.2)
	No	176 (61.8)
Educational status	Diploma	104 (37.4)
	Bachelor	166 (59.7)
	Master	8 (2.9)
Experiences of turnover	Yes	102 (35.8)
	No	183 (64.2)
Overall career (year)		2.92±1.23
	< 1	25 (8.8)
	1~< 3	112 (39.6)
	3~< 6	58 (20.5)
	6~< 10	44 (15.5)
	> 10	46 (16.3)
	> 6	222 (77.9)
	≤ 6	63 (22.1)
Workplace	General ward	139 (48.8)
	Intensive care unit	37 (13.0)
	Emergency room	21 (7.4)
	Operation room	22 (7.7)
	Others	66 (23.2)
Shift work	Three shift	209 (73.3)
	Day-time	64 (22.5)
	Others	12 (4.2)
Position	Staff nurse	201 (70.5)
	Charge nurse	55 (19.3)
	Head nurse	18 (6.3)
	Others	11 (3.9)
Salary (10,000 won/month)	< 200	13 (4.6)
	200~300	248 (87.6)
	300~400	20 (7.1)
	> 400	2 (0.7)
Times of turnover		0.64±1.11
Job satisfaction		6.08±1.83
Hospital satisfaction		5.69±1.80

되었다. 근무 형태는 3교대 근무가 209명(73.3%)으로 가장 많았고 기타의 경우 밤번이나 이브닝 등 고정근무를 하는 경우가 4.2%로 나타났다. 직위는 일반 간호사가 201명(70.5%)을 가장 많았고 간호과장이나 팀장 이상인 경우는 11명(3.9%)으로 나타났다으며 200~300만원의 급여를 받는 경우가 248명(87.6%)으로 가장 많았다. 대상자의 이직 횟수는 최소 0회에서 최대 6회로 평균 0.64±1.11회로 나타났고 직무 만족도와 직장 만족도는 각 10점 만점에 평균 6.08±1.83점과 5.69±1.80점으로 나타났다.

2. 대상자의 재직의도, 회복탄력성, 감정노동

대상자의 재직의도, 회복탄력성, 감정노동의 정도는 Table 2와 같다. 재직의도는 문항평점 8점 만점에 평균 5.28±1.19점이었고 세부문항별 평균점수에서는 ‘나는 앞으로 당분간 간호사를 계속 할 의향이 있다’ 항목이 평균 5.78±1.49점으로 가장 높게 나타났으며 ‘나는 간호사 이외의 다른 직업을 찾고 싶다’가 평균 4.47±1.82점으로 가장 낮게 나타났다. 회복탄력성은 100점 만점에 평균 57.40±11.42점이었다. 감정노동은 문항평점 5점 만점에 평균 3.23±0.51점이었고 하위영역별 평균점수에서는 감정노동의 빈도가 평균 3.46±0.57점으로 가장 높게 나타났고, 감정표현에 대한 주의정도 평균 3.17±0.54점, 감

적 부조화 평균 3.06±0.73점 순으로 나타났다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도, 회복탄력성, 감정노동

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도, 회복탄력성, 감정노동의 차이는 Table 3과 같다. 재직의도는 연령($F=10.26, p < .001$), 결혼 상태($t=-5.02, p < .001$), 교육 정도($F=4.65, p=.010$), 임상 경력($F=9.80, p < .001$), 근무 부서($F=2.77, p=.028$), 근무 형태($F=13.93, p < .001$), 직위($F=8.70, p < .001$), 급여($F=4.49, p=.004$)에서 차이가 났다. 사후 검정 결과, 36세 이상, 석사학위 이상, 임상경력 1년 미만, 임상 경력 10년 이상인 대상자가 재직의도가 높았고, 상근직 근무자, 수간호사 이상의 직위, 급여가 많은 대상자가 재직의도가 높게 나타났다.

회복탄력성은 연령($F=15.87, p < .001$), 결혼 상태($t=5.86, p < .001$), 종교($t=-2.22, p=.027$), 교육 정도($F=10.21, p=.010$), 이직경험 유무($t=-3.38, p=.001$), 임상 경력($F=11.13, p < .001$), 근무 부서($F=3.83, p=.005$), 근무 형태($F=21.35, p < .001$), 직위($F=12.88, p < .001$), 급여($F=9.87, p < .001$)에서 차이가 났다. 사후 검정 결과, 36세 이상, 석사 학위 이상, 임상경력 6년 이상의 대상자가 회복탄력성이 높았고 교대근무보다는 상근직이나 고정근무 대상자, 수간호사 이상, 급여가 많은 대상자

Table 2. Levels of Intent to Stay and Related Variables

(N=285)

Categories (number of items)		Min	Max	M±SD
Intent to stay (6)	1. I am willing to continue with the nurse for a while.	1	8	5.76±1.49
	2. I will work as a nurse for as long as possible.	1	8	5.28±1.72
	3. I plan to quit my nurse shortly.	1	8	5.35±1.65
	4. I want to continue working as a nurse.	1	8	5.15±1.65
	5. I will continue to work as a nurse for the time being.	1	8	5.60±1.30
	6. I want to find a job other than a nurse.	1	8	4.47±1.82
	Total			5.28±1.19
Resilience (25)	Strength (9)	2	36	19.58±4.77
	Sufferance (8)	2	32	19.20±3.99
	Optimistic (4)	3	16	9.18±2.45
	Support (2)	2	8	5.52±1.21
	Spirituality (2)	1	8	3.93±1.21
	Total			57.40±11.42
Emotional labors (9)	Frequency of emotional labors (3)	2	5	3.46±0.57
	Attention of emotional expression (3)	1	5	3.17±0.54
	Incompatibility of emotions (3)	1	5	3.06±0.73
	Total			3.23±0.51
Times of turnover		0	6	0.64±1.11
Job satisfaction		1	10	6.08±1.83
Hospital satisfaction		1	10	5.69±1.80

Table 3. Differences of Intent to Stay to General Characteristics

(N=285)

Characteristics	Categories	Intent to stay		Resilience		Emotional labors	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	Female	5.30±1.20	-1.08	57.33±11.48	0.59	3.23±0.51	-0.05
	Male	4.83±0.62	(.280)	59.75±9.35	(.555)	3.22±0.43	(.960)
Age (year)	≤25 ^a	5.02±1.12	10.26	53.89±9.81	15.87	3.29±0.52	1.76
	26~30 ^b	5.06±1.14	(<.001)	57.51±9.59	(<.001)	3.23±0.49	(.136)
	31~35 ^c	5.66±1.19	a, b, c < d, e	57.21±12.35	a, b, c < d, e	3.08±0.55	
	36~40 ^d	5.97±1.12		65.19±9.62		3.36±0.39	
	≥41 ^e	6.31±1.05		70.19±12.87		3.10±0.51	
Marital status	Married	5.89±1.12	-5.02	63.66±12.82	5.86	3.15±0.54	-1.60
	Single	5.07±1.14	(<.001)	55.17±9.77	(<.001)	3.26±0.50	(.110)
Religion	Yes	5.44±1.26	-1.81	59.23±12.64	-2.22	3.16±0.53	1.86
	No	5.18±1.14	(.071)	56.16±10.41	(.027)	3.27±0.50	(.064)
Educational status	Diploma ^a	5.20±1.27	4.65	56.49±11.92	10.21	3.26±0.55	0.57
	Bachelor ^b	5.29±1.14	(.010)	57.48±10.47	(<.001)	3.20±0.49	(.566)
	Master ^c	6.52±0.87	a, b < c	74.75±9.88	a, b < c	3.33±0.50	
Experiences of turnover	Yes	5.43±1.20	-1.55	60.40±11.50	-3.38	3.19±0.52	1.03
	No	5.20±1.19	(.123)	55.72±11.06	(.001)	3.25±0.51	(.306)
Overall career (year)	<1 ^a	5.70±1.14	9.80	57.22±12.83	11.13	2.96±0.49	3.51
	1~<3 ^b	5.00±1.03	(<.001)	54.52±9.51	(<.001)	3.31±0.51	(.008)
	3~<6 ^c	4.94±1.25	b, c, d < a, e	53.67±9.08	a, b, c < d, e	3.32±0.48	a < b, c, d, e
	6~<10 ^d	5.45±1.10		60.73±10.18		3.18±0.50	
	>10 ^e	6.04±1.16		65.07±13.26		3.12±0.52	
	>6	5.15±1.13	-3.64	56.13±10.52	-3.50	3.23±0.50	-0.07
	≤6	5.76±1.28	(<.001)	61.75±13.39	(.001)	3.24±0.53	(.946)
Workplace	General ward	5.12±1.16	2.71	55.30±11.31	3.83	3.33±0.54	2.99
	Intensive care unit	5.04±1.10	(.028)	56.00±11.47	(.005)	3.21±0.37	(.019)
	Emergency room	5.59±1.46		62.62±11.63		3.10±0.56	
	Operation room	5.57±1.13		61.36±9.42		3.10±0.48	
	Others	5.58±1.18		59.61±11.22		3.12±0.49	
Shift work	Three shift ^a	5.07±1.10	13.93	63.83±12.55	21.35	3.26±0.52	1.67
	Day-time ^b	5.90±1.26	(<.001)	54.92±10.06	(<.001)	3.16±0.50	(.191)
	Others ^c	5.80±1.23	a < b, c	66.25±10.39	a < b, c	3.07±0.45	
Position	Staff nurse ^a	5.10±1.13	8.70	55.17±9.94	12.88	3.24±0.52	0.91
	Charge nurse ^b	5.48±1.20	(<.001)	60.11±11.10	(<.001)	3.23±0.46	(.437)
	Head nurse ^c	6.31±1.09	a, b < c, d	68.00±16.20	a, b < c, d	3.05±0.49	
	Others ^d	6.06±1.27		67.18±12.95		3.32±0.54	
Salary (10,000 won)	<200	5.56±1.34	4.49	58.00±9.04	9.87	2.91±0.60	3.79
	200~300	5.18±1.17	(.004)	56.17±10.50	(<.001)	3.27±0.51	(.011)
	300~400	6.04±1.01		67.65±14.32	a, b < c, d	2.99±0.40	
	>400	6.58±1.30		79.00±2.83		3.44±0.31	

의 회복탄력성이 높은 것으로 나타났다. 감정노동은 임상 경력(F=3.51, p=.008), 근무 부서(F=2.99, p=.019), 급여(F=3.79, p=.011)에서 차이가 나타났으며, 사후 검정 결과, 1년 미만의 대상자보다 1년 이상의 임상경력자가 감정노동이 높은 것으로 나타났다.

4. 재직의도와 주요변수들 간의 관계

대상자의 일반적 특성에서 재직의도와 유의한 차이를 보였던 변수들인 교육정도, 임상 경력, 근무 부서, 근무 형태, 직위, 급여와 회복탄력성, 감정노동을 포함한 변수들 간의 관계

Table 4. Correlations of Related Variables with Intent to Stay

(N=285)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Educational status	1									
2. Overall career	.07 (.256)	1								
3. Workplace	.00 (.995)	.26 ($<.001$)	1							
4. Shiftwork	.05 (.404)	-.48 ($<.001$)	-.26 ($<.001$)	1						
5. Position	.11 (.073)	.79 ($<.001$)	.14 (.015)	-.38 ($<.001$)	1					
6. Salary	.08 (.187)	.47 ($<.001$)	-.06 (.310)	.06 (.319)	.45 ($<.001$)	1				
7. Job satisfaction	.12 (.039)	.30 ($<.001$)	.24 ($<.001$)	-.22 ($<.001$)	.32 ($<.001$)	.12 (.055)	1			
8. Hospital satisfaction	.04 (.503)	.27 ($<.001$)	.20 (.001)	-.25 ($<.001$)	.31 ($<.001$)	.16 (.006)	.82 ($<.001$)	1		
9. Emotional labors	-.03 (.585)	-.07 (.244)	-.19 (.001)	-.04 (.487)	-.03 (.597)	.01 (.919)	-.24 ($<.001$)	-.21 ($<.001$)	1	
10. Resilience	.15 (.012)	.36 ($<.001$)	.19 (.001)	-.20 (.001)	.34 ($<.001$)	.24 ($<.001$)	.50 ($<.001$)	.49 ($<.001$)	-.12 (.037)	1
11. Intent to stay	.11 (.066)	.30 ($<.001$)	.18 (.003)	-.20 (.001)	.28 ($<.001$)	.13 (.026)	.51 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	-.10 (.101)	.41 ($<.001$)

는 Table 4와 같다. 대상자의 재직의도는 임상 경력($r=.30, p<.001$), 근무 부서($r=.18, p=.003$), 직위($r=.28, p<.001$), 급여($r=.13, p=.026$), 직무 만족도($r=.51, p<.001$), 병원 만족도($r=.46, p<.001$) 및 회복탄력성($r=.41, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 재직의도와 근무 형태 간에는 음의 상관관계($r=-.20, p=.001$)가 나타났으나 재직의도와 감정노동 간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다($r=-.10, p=.101$).

5. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 재직의도에 차이가 나타난 일반적 특성인 임상 경력, 근무 부서, 근무 형태, 직위, 급여와 재직의도와 상관관계를 나타낸 직무 만족도, 병원 만족도, 회복탄력성을 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 공차한계는 모두 0.1보다 크고, 분자팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)가 10보다 작으므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 대상자의 재직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인

은 임상 경력($\beta=.12, p=.019$), 직무 만족도($\beta=.32, p<.001$), 회복탄력성($\beta=.17, p=.007$)으로 나타났으며 재직의도에 대한 변수의 설명력은 28%였다. 회귀모형의 분석 결과 F값은 14.80 ($p<.001$)으로 회귀모형이 유의한 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 종합병원 간호사의 재직의도, 회복탄력성 및 감정노동의 정도를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 시도되었다.

대상자의 재직의도는 8점 만점 중 평균 5.28점으로 나타났는데 이는 Park과 Jung (2016)의 연구결과인 평균 5.50점과 비슷한 수준으로 재직의도가 중간 이상인 것으로 나타났다. 회복탄력성은 Kang과 Lim (2015)의 연구결과보다는 높게 나타났고 Kim과 Choi (2017)의 연구결과에 비해 상대적으로 낮았으며 Park, Lee, Kim, Jang과 Yoo (2013)의 연구와는 일치하는 결과를 보였다. 이는 연구대상자, 병원 규모 및 근무 환경 등의 다양성으로 나타난 차이라고 생각된다. 또한 대상자의 감정노동은 5점 만점에 평균 3.23점으로 Kim과 Choi

Table 5. Factors Influencing Intent to Stay

(N=285)

Variables	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	p
	B	SE	β		
(Constant)	2.67	0.47		5.68	<.001
Overall career	0.02	0.02	.12	2.56	.019
Workplace	0.01	0.04	.02	0.30	.763
Shift work	-0.07	0.15	-.03	-0.50	.619
Position	0.24	0.14	.02	0.17	.863
Salary	-0.07	0.19	-.02	-0.38	.704
Job satisfaction	0.20	0.06	.32	3.46	.001
Hospital satisfaction	0.06	0.06	.08	0.94	.349
Resilience	0.02	0.06	.17	2.73	.007
R ² =.31, Adjusted R ² =.28, F=14.80, p<.001					

(2017)와 Kim과 Lee (2014)에 연구결과에 비해 높게 나타났고 Park과 Jung (2016)보다는 낮게 나타났다. 대상자가 다양하고 병원의 규모와 지역이 다르기 때문에 대상자나 병원의 규모 혹은 소재지에 따라 감정노동이 차이가 있는가를 확인할 수는 없으므로 추가적인 후속연구가 요구된다.

본 연구에서 종합병원 간호사의 재직의도는 연령, 결혼 상태, 교육정도, 임상 경력, 근무 부서, 근무 형태, 직위, 급여에서 차이가 났는데 이는 Tourangeau와 Cranley (2006)의 연구에서 나이, 직무 만족, 재직 기간, 학사 이상의 학력, 간호사로서의 만족, 칭찬과 인정의 순서로 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과를 지지하며, 국내 병원간호사의 재직 영향 요인을 메타 분석한 Park과 Lee (2018)의 연구에서도 13편의 양적 연구에서 경력과 연령이 재직의도 점수에 영향을 미치는 인구학적 변수로 보고되었다. 또한 경력 6년을 기준으로 경력 6년 미만 간호사가 경력 6년 이상 간호사에 비해 재직의도가 낮은 것으로 나타났는데 이는 Park과 Lee (2018)와 Park과 Jung (2016)의 연구결과와 일치한다. 임상경력이 낮은 간호사들의 재직의도가 낮게 나타난 것은 장기적으로 볼 때 병원에서의 환자 안전과 높은 간호의 질적 수준을 담보하기 어렵다. 신규간호사뿐만 아니라 임상경력 6년 미만의 간호사를 대상으로 재직의도를 높이기 위한 지속적이고 적극적인 관리가 필요하다는 것을 의미하며 재직의도를 향상시킬 수 있는 중재 프로그램의 개발이나 전략 마련을 위해 기초자료 마련을 위한 반복연구가 요구된다.

대상자의 재직의도와 관련요인들 간의 상관관계 분석 결과에 의하면 임상 경력, 근무 부서, 근무 형태, 직위, 급여, 직무 만

족도, 병원 만족도 및 회복탄력성과 유의한 양의 상관관계를 나타내었으나, 감정 노동과 재직의도는 통계적으로 유의한 상관관계가 없었다. 신규간호사의 재직의도 영향요인을 확인한 Son 등(2017)의 연구결과에서 업무만족이 재직의도와 유의한 양의 상관관계를 보인 결과와 일치하며 포커스그룹 면담을 통해 병원간호사의 재직의도가 직무만족과 재직기간과 유의한 양의 상관관계를 나타낸 Cho 등(2017)의 연구결과와도 일치한다. 간호사의 직무 만족이 중요시되는 이유는 직무자체가 내면적 가치와 연관될 수 있고 환자간호에 긍정적 또는 부정적 요인을 작용하여 환자의 만족도와 조조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(Park & Chung, 2016). 간호사의 직무 만족은 구성원의 조직 충성도를 높여 조직에 몰입하게 함으로써 그 조직에 오래 머물게 하는 요인이 되므로 간호사의 직무 만족도와 병원 만족도 증진을 위한 병원 환경과 조직의 특성을 바꾸는 것이 우선적으로 필요하다.

본 연구에서 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 임상 경력, 직무 만족도 및 회복탄력성으로 확인되었다. Cho 등(2017)의 연구에서는 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인으로 주관적 직무 만족도가 가장 영향을 주는 요인으로 나타났고 Park과 Lee (2018)의 연구에서 경력이 재직의도 점수에 영향을 미치는 인구학적 변수로 나타나 본 연구와 유사한 결과임을 확인하였다. 또한 Leodore 등(2018)의 연구에서도 임상 경력이 적을 수록 쉽게 이직하는 것으로 나타나 간호사의 경력이 재직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로 확인되었다. 간호사의 회복탄력성이 낮을 경우 스트레스 상황에 적절하게 대처하지 못하고 심리적 혹은 행동적 문제를 유발하거나 부적응을 초래하여 결

국 이직으로 연결될 수 있으므로 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 회복탄력성을 강화시키는 것이 중요하겠다. 또한 간호사의 직무 만족과 회복탄력성을 증진시키는 체계적 중재가 간호사의 재직의도를 높일 수 있는 효과적인 전략임을 보여주는 것이다. 신규간호사뿐만 아니라 6년 미만의 간호사를 대상으로 간호전문직 및 직무에 대한 자부심을 고취시켜 현재의 직무에 머물 수 있는 경력별 중재 접근에 대한 구체적 방안 모색이 요구된다. 따라서 임상 경력에 따라 구체적으로 직무에 대해 만족할 수 있는 전략을 개발하여 재직의도를 높이는 것이 간호조직의 인력관리 측면에서 매우 효과가 있을 것으로 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 경기도에 소재한 300~500병상 규모의 병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 재직의도의 정도를 확인하고 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하여 종합병원 간호사들의 재직의도를 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는데 기여하고자 실시되었다. 본 연구를 통하여 임상 경력, 직무만족도 및 회복탄력성이 종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인임을 확인하였다. 따라서 종합병원 간호사의 재직의도 증진을 위해 직무 만족도와 회복탄력성을 증진시킬 수 있는 중재전략과 경력간호사를 체계적으로 관리할 수 있는 방안을 고려해야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 경기도 지역 종합병원 간호사를 대상으로 국한되어 있어 본 연구결과를 일반화하는데 무리가 있으므로 다양한 지역을 선정하여 본 연구와 동일한 결과가 나타나는지 반복적인 후속연구가 필요하다. 둘째, 본 연구에서 간호사의 감정노동은 재직의도와 유의한 상관관계를 보이지 않았고 또한 감정노동은 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되지 않았다. 이러한 결과는 일부 선행연구들의 결과와 일치하지 않으므로 이를 확인할 수 있는 추가연구 수행이 요구된다. 셋째, 종합병원 간호사의 전문성을 높이고 간호직에 대한 자긍심을 높일 수 있도록 경력별 중재 프로그램 개발이 필요하며 이를 위한 간호조직과 보건의료계의 적극적 노력이 요구된다.

REFERENCES

- Baek, H. S., Lee, K. U., Joo, E. J., Lee, M. Y., & Choi, K. S. (2010). Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson resilience scale. *Psychiatry Investigation*, 7(2), 109-115.
- Cho, K. S., Lee, E. H., & Son, H. M. (2017). Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 23(3), 290-299.
- Connor, K. M., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale; The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
- Han, S. G., Park, C. S., Jung, Y. K., Chang, H. K., & Kim, N. R. (2013). Occupation status by emotional labor. *Korean Research Institute for Vocational Education & Training*.
- Kang, J. S., & Lim, J. Y. (2015). Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(11), 263-273.
- Kim, H. J., & Choi, H. K. (2017). The mediating effect of resilience on the relationship between emotional labor and happiness of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(1), 40-46.
- Kim, M. J. (1998). Effects of the hotel employee's emotional labor upon the job - related attitudes. *Tourism Sciences Research*, 21(2), 129-141.
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, S. H., & Lee, M. A. (2014). Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 332-341.
- Kim, S. W., Price, J. L., Muelle, C. W., & Watson, T. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R. Jr., & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *The Journal Nursing Administration*, 33(5), 271-283.
- Lee, T. W., Kang, H. H., Ko, Y. K., Cho, S. H., & Kim, E. Y. (2014). Issues and challenges of nurse workforce policy: A critical review and implication. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1), 106-116.
- Leodoro, J. L., Donna, G., Denise, M. Mc., Kostas, K., & Paolo, C. (2018). Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, 200-206.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents and consequences of emotional labor. *Academy of*

- Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nam, J. N. (2003). *A study on the influences of a nurse's personality on the job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Dan Kook University, Kyunggi.
- Oh, Y. H. (2008). The demand and supply of registered nurses in Korea and policy recommendations. *Korea Institute for Health and Social Affairs*, 8(1), 68-86.
- Park, J. H., & Chung, S. K. (2016). Influence of emotional labor, communication competence and resilience on nursing performance in university hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(10), 236-244.
- Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 137-147.
- Park, J. O., Lee, M. J., Kim, K. J., Jang, B. H., & Yoo, M. S. (2013). A study of new nurses' resilience, job stress and burnout. *Journal of Korean Academic Society Home Health Care Nursing*, 20(2), 124-132.
- Park, S. E. (2009). The effects of emotional dissonance on the employee's job attitudes and the moderating role of job autonomy and social supports. *Korean Management Review*, 38(2), 379-405.
- Park, S. H., & Lee, T. W. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systemic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148.
- Park, S. K., Cho, K. M., Jau, Y. K., Kang, D. Y., & Lee, Y. J. (2014). Survey of nurse activity status. *Korea Health Industry Development Institute*.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turn over. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Shader, K., Broome, M. E., Broome, C. D., West, M. E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turn over for nurses in an academic medical center. *The Journal of Nursing Administration*, 31(4), 210-216.
- Son, H. M., Lee, E. H., & Cho, K. S. (2017). Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. *Journal of Muscle and Joint Health*, 24(3), 205-216.
- Strachota, E., Normandin, P., O'Brien, N., Clary, M., & Krukow, B. (2003). Reasons registered nurses leave or change employment status. *Journal of Nursing Administration*, 33(2), 111-117.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.
- Yang, Y. K. (2011). A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 17(4), 423-431.