

종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인

김유미¹, 서민정^{2*}

¹경상대학교 간호대학원, ²경상대학교 간호대학 · 건강과학연구원 노인건강연구센터 부교수

Factors Influencing the Retention Intention of Nurses in General Hospital Nurses

Yu-Mi, Kim¹, Minjeong, Seo^{2*}

¹Nurse, Department of Nursing, Gyeongsang National University,

²Professor, College of Nursing · Gerontological Health Research in Institute of Health Sciences,
The Gyeongsang National University

요 약 본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 및 재직의도를 파악하고 변수들 간의 관계와 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 4개 종합병원에 근무하는 간호사 198명으로, 구조화된 설문지를 이용하여 2019년 9월 18일부터 9월 30일까지 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 25.0을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, Multiple regression으로 분석하였다. 연구결과 종합병원 간호사의 재직의도는 윤리적 풍토($r=.345, p<.001$)와 직무만족($r=.388, p<.001$)은 정적 상관관계가 있었고, 감정노동($r=-.153, p=.031$)은 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족($\beta=.27, p=.001$), 연령($\beta=.27, p<.001$), 윤리적 풍토($\beta=.16, p=.044$)이며, 변수의 설명력은 24.2%이었다. 종합병원 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 직무만족을 높이고 건전한 윤리적 풍토를 만들어야 하며, 연령별로 재직의도를 높일 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요하다.

주제어 : 간호사, 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족, 재직의도

Abstract The purpose of this study is a descriptive research study to identify the emotional labor, ethical climate, job satisfaction, and retention intention of nurses in general hospitals, and to identify the relationship between variables and factors influencing the retention intention. The study subjects were 198 nurses working in four general hospitals, and data were collected from September 18 to September 30, 2019 using a structured questionnaire. The collected data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression using SPSS WIN 25.0. As a result of the study, there was a positive correlation between ethical climate($r=.345, p<.001$) and job satisfaction($r=.388, p<.001$), but emotional labor ($r=-.153, p=.031$) showed negative correlation. Factors influencing the retention intention of general hospital nurses are job satisfaction($\beta=.27, p=.001$), age($\beta=.27, p<.001$), ethical climate($\beta=.16, p=.044$), and the explanatory power of the variable was 24.2%. In order to increase the retention intention of general hospital nurses, it is necessary to increase job satisfaction and create a sound ethical climate, and to develop an intervention program that can increase the retention intention by age.

Key Words : Nurse, Retention Intention, Emotional Labor, Ethical Climate, Job Satisfaction

*Corresponding Author : Minjeong, Seo(mjseo@gnu.ac.kr)

Received October 5, 2020

Accepted December 20, 2020

Revised December 10, 2020

Published December 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

국내 보건의료는 질적인 의료서비스의 제공을 위한 성과 중심 병원경영과 고객 요구의 다양화, 평가시스템 변화 등의 환경에 직면하고 있다[1]. 이러한 환경에서 간호 인력의 부족은 의료서비스의 질을 악화시키는 변수가 되고 있으며 병원 조직은 유능한 간호 인력을 확보하기 위해서 경력 있는 간호사들의 재직률을 높여야 한다[2]. 간호사의 높은 이직률은 재직하고 있는 간호사의 업무 부담을 늘리고 사기를 저하시켜 간호의 질과 전문직으로서의 간호 수행에 심각한 문제를 일으킨다[3]. 병원간호인력 배치현황 실태조사에서 간호사의 평균 이직률은 13.9%로 타 직종에 비해 높게 나타났으며, 특히 종합병원 간호사의 이직률은 18.1%로 상급종합병원 이직률이 10.1%인 것에 비해 높게 나타났다[4]. 종합병원이 유능한 간호 인력을 확보하기 위해서는 현 조직에 적응하여 그대로 남아 있고자 하는 간호사의 재직의도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 조사할 필요가 있다[5].

간호사의 재직의도는 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직에 머무르려는 의도를 뜻하며, 재직을 위한 긍정적인 행동의 동기 또는 재직을 예측할 수 있는 전제조건을 말한다[6]. 병원에서 간호사의 재직의도는 유능한 간호사의 보유를 높일 수 있다는 점에서 중요하며[7], 재직의도는 이직과 같은 부정적인 측면에 비해 긍정적이고 순기능적인 측면이 있는 개념으로 평가되고 있다[8]. 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구는 비교적 활발하게 이루어지고 있으나 종합병원 간호사 대상의 재직의도는 미흡한 실정이다. 이직률이 높은 종합병원에서 유능하고 임상 실무 경험이 많은 간호사를 오랫동안 조직에 보유하기 위해서는 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인을 확인하고 이를 강화할 필요가 있다.

최근 간호 서비스가 병원들 사이의 경쟁력에 중요한 사항이 되면서 간호사는 환자와 보호자의 다양한 요구를 만족시키기 위해 더욱 강도 높은 감정노동을 하게 된다. 간호사의 감정노동은 생명과 관련된 간호업무의 정확성과 의료 소비자의 고객 만족 극대화 및 병원 조직의 성과 중심 경영에 따라 자신의 감정을 조직의 감정표현규범에 맞게 조절하려고 노력하는 것이라고 했다[9]. 간호사는 환자의 입장에서 공감하고 환자와 가족 구성원을 지지하며 전문적인 업무 수행을 위해 자신의 감정을 조절해야 하고 여러 계층의 사람들과 접촉하면서 여러 갈등상황과

감정노동을 경험하게 된다[10, 11]. 임상간호사의 감정노동 실태에 관한 연구에서 약 98%의 간호사가 감정노동을 경험하고 있는데 이러한 감정노동은 간호업무에 상당한 영향을 미쳤으며, 직업에 대한 회의와 사직 충동을 느끼게 하는 것으로 나타났다[12]. 종합병원은 상급종합병원보다 간호 인력이 적은 반면 환자와 가족의 요구는 비슷하여 더욱 더 많은 감정노동을 경험하고 있으나[13] 종합병원 간호사의 감정노동이 재직의도에 대한 연구는 드문 형편이다.

임상에서 간호사는 환자의 치료과정, 환자와 보호자와의 관계, 함께 근무하는 선후배 간호사와 다른 의료진과의 관계 등 다양한 윤리적 갈등을 겪게 된다[14]. 윤리적 풍토는 윤리적으로 올바른 행동이 무엇인지 윤리적인 문제를 다루는 방법에 대한 조직의 공유된 인식을 말한다[15]. 조직 내 건전한 윤리적 풍토는 구성원의 윤리적인 행동의 근거와 방향을 제시해주는 역할을 하며, 병원 내 갈등이 있는 경우 회피하지 않고 공개적으로 다루어지며 안전한 환자 간호가 이루어질 수 있게 한다[16]. 간호사가 조직의 윤리적 풍토를 긍정적으로 인식하는 경우 조직이나 조직구성원의 윤리적 결정을 신뢰하고 서로에게 긍정적인 영향을 미쳐 간호사의 직무만족이 높아진다[17]. 간호사가 동료간호사, 의사, 관리자 혹은 조직의 비윤리적 태도나 행동을 경험하는 경우는 이직이나 사직을 고려한다[18, 19]. 조직의 윤리풍토는 조직의 윤리적인 근무환경으로서 구성원의 행동에 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 종합병원 간호사를 대상으로 윤리적 풍토를 조사한 연구는 많지 않으며, 재직의도와와의 관계를 본 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 종합병원 간호사의 윤리적 풍토가 재직의도의 영향 요인인지를 확인해 볼 필요가 있다.

직무만족은 개인이 직무를 통해서 얻는 경험을 평가하거나 직무를 평가함으로써 얻게 되는 긍정적인 정서 상태나 유쾌함을 말한다[20]. 간호사의 직무만족은 환자 간호에 긍정적 또는 부정적인 요소로 작용하여 간호에 대한 만족도와 조직의 인력 관리에 직접적으로 영향을 미칠 수 있다고 하였다[21]. 직무만족이 높은 간호사는 주어진 업무를 잘 수행할 수 있게 되어 환자의 간호서비스 만족과 자신의 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳐 간호사의 재직의도를 높이게 된다[22]. 선행연구에 따르면 직무만족을 높이는 경우 재직의도가 높아져 효율적인 인력 관리가 이루어질 수 있고, 종합병원 간호사의 재직의도를 높이기 위해 직무만족과의 관계를 보는 연구가 지속적으로 필요하다.

선행 논문 검토 결과 간호사의 재직의도에 대한 연구는 활발하게 이루어지고 있으나 종합병원 간호사를 대상으로 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족이 재직의도 간의 관계를 파악하고 재직의도의 영향요인 인지를 분석한 연구는 현재까지 이루어지지 않은 실정이다. 따라서 본 연구는 종합병원 간호사의 지속적인 근무 유지를 위해 재직의도에 영향을 미치는 관련 요인을 확인하여 간호사의 재직의도를 높여 효율적인 인력 관리를 할 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 종합병원 간호사의 감정노동과 윤리적 풍토, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족과 재직의도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족과 재직의도의 차이를 분석한다.
- 3) 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족, 재직의도 간의 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 및 재직의도 간의 관계를 파악하고 재직의도에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 J도에 위치한 100병상 이상 300병상 미만의 4개 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 편의 추출하였다. 자료수집 기간은 2019년 9월 18일부터 9월 30일까지였다. 윤리적인 경험을 민감하게 느끼기 위해[23] 병원 근무경력 1년 미만 간호사와 수간호사를 포함한 부서장은 제외하였다. 본 연구의 표본의 크기는 G*power 3.1.9 프로그램을 사용하여 양측검정 하였으며, 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 95%, 예측요인 10개를 기준으로 했을 때 최소 표본산출의 크기는 172

명이었다. 연구대상자는 탈락률 20%를 고려하여 206명에게 설문지를 돌려 수거하였으며, 수거된 설문지 중 응답이 불충분한 8부를 제외한 198부를 최종분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

연구도구는 자가 보고식 설문지를 사용하였으며 설문지의 내용은 일반적 특성 6문항, 직무 관련 특성 7문항(다중응답 3문항 포함), 윤리적 풍토 26문항, 감정노동 12문항, 직무만족 29문항, 재직의도 6문항으로 총 86문항으로 구성되었다.

2.3.1 감정노동

Morris와 Feldman[24]이 개발한 감정노동(Emotional labor) 도구를 Kim[25]이 한국어로 번안·수정한 것을 Jung[26]이 병원간호사에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 감정노동의 빈도 3문항, 감정표현에 대한 주의 정도 3문항, 감정의 부조화 3문항, 감정표현에 대한 다양성 3문항으로 4개의 하위영역으로 총 12문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 감정노동이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .82였으며, 본 연구 Cronbach's α 는 .81였다.

2.3.2 윤리적 풍토

Olson[16]이 간호사를 대상으로 윤리적 풍토를 측정하기 위해 개발한 병원의 윤리적 풍토 도구(Hospital Ethical Climate Survey: HECS)를 Hwang & Park[18]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 동료 4개 문항, 환자 4개 문항, 관리자 6개 문항, 병원 6개 문항, 의사 6개 문항으로 5개의 하위영역으로 총 26문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점의 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 윤리적 풍토에 대한 긍정적인 인식이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .92였다.

2.3.3 직무만족

Slavitt, Stamps, Piedomont와 Hasse[27]가 간호사를 대상으로 개발한 직무만족도(The Index of Work Satisfaction) 측정도구를 Gu[28]가 간호사를 대상으로

수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 보수 7문항, 전문성 7문항, 행정적 요소 3문항, 자율성 5문항, 업무요구 3문항, 상호작용 4문항으로 6개의 하위영역으로 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 불만족' 1점으로 '매우 만족' 5점의 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .91이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .75였다.

2.3.4 재직의도

Cowin[6]이 개발한 Nurses' Retention Index를 Cowin이 제공한 한국어 번역도구를 사용하였다. 이 도구는 재직의사를 묻는 총 6문항으로 이루어졌으며 3번, 6번 문항은 역환산 문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서, '매우 그렇다' 8점의 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .97이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

2.4 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 연구자가 직접 각 병원의 간호부서장을 방문하여 연구의 목적과 취지, 자발 참여의 원칙을 설명하고 협조를 구해 자료수집에 대한 허가를 받았다. 대상자가 연구목적 이해하고 참여에 동의한 경우 설문지 작성을 하도록 하였으며, 대상자의 익명성과 비밀보장에 관한 내용을 설명하고 연구 참여를 원하지 않는 경우 언제든지 참여를 중단할 수 있으며 어떠한 불이익도 받지 않음을 설명하였다. 연구참여에 예상되는 위험이나 이득, 손실 및 보상에 대한 내용도 설명하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족, 재직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 Independent t-test, One-way ANOVA를 이용하여 분석하였으며, Scheffe's test로 사후검정을 실시하였다.
- 4) 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 및 재직의도 간의 관계는 Pearson's Correlation coefficient로 분석하였다.

- 5) 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

대상자의 일반적 특성에서 평균 연령은 30.63세이며, 성별은 남자가 1명(0.5%), 여자가 197명(99.5%)이었다. 결혼상태는 미혼이 116명(58.6%), 최종학력은 전문학사 117명(59.1%), 학사 이상 81명(40.9%)이었다. 종교는 '없다'라고 응답한 간호사가 123명(62.1%), 평균급여는 250만원에서 300만원 미만이 83명(41.9%)으로 가장 많았다.

대상자의 직무관련 특성에서 총 근무경력은 평균 7.89년이었으며, 3년 이상 5년 미만이 54명(27.3%)으로 가장 많았다. 현부서 경력은 평균 4.84년이었으며, 1년 이상 3년 미만이 67명(33.8%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 153명(77.3%), 책임간호사는 45명(22.7%)이었다. 근무부서는 외과계병동이 99명(50.0%)으로 가장 많았다(Table 1 참고).

Table 1. General and Job-related characteristics of Participants (N=198)

Characteristics	Categories	n	%(M±SD)
Age (year)	<25	24	12.1
	25~29	82	41.4
	30~34	35	17.7
	35~39	35	17.7
	≥40	22	11.1
	Mean		30.63±5.95
Gender	Male	1	0.5
	Female	197	99.5
Marital status	Single	116	58.6
	Married	82	41.4
Educational status	A college diploma	117	59.1
	≥ Bachelor	81	40.9
Religion	Yes	75	37.9
	No	123	62.1
Salary (10,000 won/month)	<250	75	37.9
	250~<300	83	41.9
	≥300	40	20.2
Clinical experience (year)	<3	37	18.7
	3~<5	54	27.3

	5~<10	43	21.7
	10~<15	29	14.6
	≥15	35	17.7
	Mean		7.89±5.65
Current department carrer(year)	<1	17	8.6
	1~<3	67	33.8
	3~<5	51	25.8
	5~<10	37	18.7
	≥10	26	13.1
	Mean		4.84±4.53
Position	General nurse	153	77.3
	Charge nurse	45	22.7
Workplace	Medical ward	41	20.7
	Surgical ward	99	50
	Other(OR, ICU, ER, OPD)	58	29.3

3.2 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 및 재직의도

대상자의 감정노동은 5점 만점에 3.41±0.43점이었고, 하위영역 중 감정노동 빈도가 3.56±0.62점으로 가장 높고, 감정표현의 다양성 3.45±0.47점, 감정표현에 대한 주의정도 3.36±0.52점, 감정의 부조화 3.27±0.69점 순이었다.

윤리적 풍토는 5점 만점에 3.42±0.43점이었고 하위영역 중 관리자가 3.74±0.60점으로 가장 높고, 동료 3.71±0.47점, 환자 3.41±0.47점, 의사 3.18±0.50점, 병원 3.15±0.52점 순이었다.

직무만족은 5점 만점에 2.92±0.27점이었고, 하위영역 중 상호작용이 3.29±0.59점으로 가장 높고, 업무요구 3.03±0.40점, 전문성 2.88±0.33점, 보수 2.85±0.37점, 자율성 2.78±0.55점, 행정적 요소 2.75±0.60점 순이었다.

재직의도는 8점 만점에 4.83±1.30점이었다(Table 2 참고).

Table 2. Level of Emotional labor, Ethical climate, Job satisfaction, Retention intention (N=198)

Variables	M±SD
Emotional labor	
Frequency of emotional labor	3.56±0.62
Diversity of emotion expression	3.45±0.47
Attention to emotional expression	3.36±0.52
Emotional disharmony	3.27±0.69
Total	3.41±0.43
Ethical climate	
Manager	3.74±0.60
Peer	3.71±0.47

Patient	3.41±0.47
Physician	3.18±0.50
hospital	3.15±0.52
Total	3.42±0.43
Job satisfaction	
Interaction	3.29±0.59
Task requirement	3.03±0.40
Professional status	2.88±0.33
Pay	2.85±0.37
Autonomy	2.78±0.55
Organizational requirements	2.75±0.60
Total	2.92±0.27
Retention intension	
Total	4.83±1.30

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 및 재직의도 차이

대상자의 재직의도에 차이를 보이는 특성은 연령(F=4.91, p=.001), 결혼상태(t=-4.28, p<.001), 총 임상경력(F=5.46, p<.001), 직위(t=-2.08, p=.040)이었다. 연령은 40세 이상(5.58±1.16)이 25~29세(4.46±1.30)보다 재직의도가 높게 나타났다. 결혼상태는 기혼(5.28±1.21)이 미혼(4.51±1.28)보다 재직의도가 높게 나타났고, 총 임상경력은 15년 이상(5.42±1.06)이 3~5년 미만(4.22±1.32)보다 재직의도가 높게 나타났다. 직위는 책임간호사(5.13±1.01)가 일반간호사(4.74±1.37)보다 높게 나타났다(Table 3 참고).

Table 3. Retention intention according to General Characteristics of Participants (N=198)

Characteristics	Categories	Retention intention	
		Mean±SD	t or F(p)
Age (year)	<25 ^a	4.77±1.26	4.91 .001
	25~29 ^b	4.46±1.30	e>b
	30~34 ^c	4.80±1.30	
	35~39 ^d	5.29±1.14	
	≥40 ^e	5.58±1.16	
Marital status	Single	4.51±1.28	-4.28 <.001
	Married	5.28±1.21	
Educational status	A college diploma	4.84±1.26	.20 .845
	≥ Bachelor	4.81±1.37	
Religion	No	4.84±1.31	.18 .856
	Yes	4.81±1.29	
Salary (10,000 won/month)	<250 ^a	4.71±1.46	2.44 .090
	250~<300 ^b	4.75±1.25	

	≥300 ^c	5.23±1.02		
Clinical experience (year)	<3 ^a	5.04±1.33	5.46	<.001
	3~<5 ^b	4.22±1.32		e>b
	5~<10 ^c	4.85±1.17		
	10~<15 ^d	4.95±1.32		
	≥15 ^e	5.42±1.06		
Current department carrer	<1 ^a	4.34±1.52	1.57	.185
	1~<3 ^b	4.73±1.37		
	3~<5 ^c	4.79±1.18		
	5~<10 ^d	4.98±1.23		
	≥10 ^e	5.26±1.23		
Position	General nurse	4.74±1.37	-2.08	.040
	Charge nurse	5.13±1.01		
Workplace	Medical ward ^a	4.85±1.26	.28	.759
	Surgical ward ^b	4.77±1.34		
	Other ^c (OR, ICU, ER, OPD)	4.93±1.29		

3.4 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 및 재직의도 간의 관계

대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 및 재직의도 간의 관계를 분석한 결과 윤리적 풍토($r=.35, p<.001$), 직무만족($r=.39, p<.001$)은 재직의도와 정적 상관관계로 윤리적 풍토가 높고, 직무만족도가 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다.

감정노동($r=-.15, p=.031$)은 재직의도와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타나 감정노동이 높을수록 재직의도가 낮은 것으로 나타났다(Table 4 참고).

3.5 대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향

대상자의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 단계선택법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석시 독립변수는 일반적 특성 중 재직의도에 유의한 차이를 보인 연령(세), 결혼상태(미혼 기준), 총 임상경력(년)을 투입하였으며, 재직의도와 유의한 상관이 있는 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 등 총 6개 변수를 투입하였다. 독립변수에 대한 회귀분석을 가정한 결과 분산팽창인자(VIF)는 1.006~1.579으로 10 이하의 값으로 나타나 독립변수 간의 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났다. 오차의 자기상관성인 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 2.160로 2근방의 값으로 나타나 회귀방정식은 통계적으로 유의하였다($F=20.696, p<.001$).

대상자의 재직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 연령($\beta=.27, p<.001$), 직무만족($\beta=.27, p=.001$)과 윤리적 풍토($\beta=.16, p=.044$) 순으로 나타났으며, 총 설명력은 24.2%로 나타났다(Table 5 참고).

Table 4. Correlations of Emotional labor, Ethical climate, Job satisfaction, Retention intension (N=198)

	Emotional Labor r(p)	Ethical climate r(p)	Job satisfaction r(p)	Retention intension r(p)
Emotional labor	1			
Ethical climate	.01 (.918)	1		
Job satisfaction	-.19 (.008)	.60 (<.001)	1	
Retention intension	-.15 (.031)	.35 (<.001)	.39 (<.001)	1

Table 5. Factors affecting Retention intension (N=198)

Variable	B	SE	β	t	p	누적 Adj-R ²	Adj-R ² 변화량
(상수)	-2.51	.97		-2.59	.010		
Job satisfaction	1.33	.38	.27	3.49	.001	.150	.150
Age(year)	.06	.01	.27	4.29	<.001	.226	.076
Ethical climate	.48	.24	.16	2.03	.044	.242	.016

Durbin-Watson=2.160, F=20.693, $p<.001$, $R^2=.242$, Adj-R²=.230, Tolerance=.663~.994, VIF=1.006~1.579

4. 논의

본 연구는 J 도의 4개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 일반적 특성과 직무관련 특성을 조사하고 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향을 파악하고, 이를 통해 재직의도를 높여 효율적인 인력관리를 할 수 있는 기초자료로 활용하고자 시도되었다.

대상자의 감정노동은 5점 만점에 3.41점으로 중간보다 조금 높게 나타났다. 종합병원 간호사 대상의 Song[13]의 연구에서는 3.28점으로 본 연구 대상자의 감정노동 점수보다 약간 낮았으며, 상급종합병원 간호사 대상의 Park과 Kim[28]의 연구에서는 3.55점으로 본 연구보다 약간 높은 결과를 보였다. 감정표현 빈도는 고객 또는 서비스 대상자와의 접촉 빈도가 높은 부서와 직위에 근무하는 조직 구성원일수록 감정노동의 강도 역시 높아지는데[24] 간호업무 특성상 일반간호사는 간호 대상자와 많은 접촉을 하게 된다. 최근 병원은 마케팅 전략으로 고객만족(Customer Satisfaction) 교육 등을 강조하면서 간호사에게 대상자 응대 시 긍정적 정서를 표현하도록 더욱 강조하고 있다. 간호사의 감정노동으로 인한 소진을 감소시키기 위해 감정코칭 프로그램등의 다양한 프로그램을 적용하여 병원 및 조직 차원에서 간호사의 감정노동을 낮추기 위한 방안 모색이 요구된다. 감정코칭 프로그램은 환자와 보호자, 의사와 동료 등 다양한 대상과의 관계에서 감정노동을 경험할때 간호사에게 나타날 수 있는 부정적인 감정을 조절하고 관리할 수 있도록 도와주는 긍정적인 효과가 있다[30]. 대상자의 윤리적 풍토 점수는 5점 만점에 3.45점으로 중간 이상의 수준이었다. 이는 동일한 도구를 사용한 간호사 대상의 Hwang & Park[18]의 연구에서는 3.50점, 종합병원 간호사 대상의 Kang과 Kim[31] 연구의 3.60점과 비슷한 수준이다. 하위 영역별 평균을 살펴보면 본 연구 결과는 관리자와의 관계가 3.74점으로 가장 높았고, 동료, 환자, 의사, 병원 순으로 나타났다. 종합병원은 간호 전달 업무체계에서 기능적 간호를 수행하고 있으며 병동관리자인 수간호와 대상자가 직접적으로 대면하는 유기적 조직 환경이라는 점이 선행 논문과 다른 결과로 도출된 것으로 생각된다. 대상자의 직무만족은 5점 만점에 2.92점이었다. 병원 규모에 따라 비교한 연구들과 비교해보면 종합병원 간호사의 직무만족 수준인 2.81점에서 2.98점과는 유사한 수준이며[32, 33] 상급종합병원 간호사의 직무만족 수준인 3.43점보다는 낮은 수치이다[34]. 이러한 결과는 종합병원이 상급종합병원에 비해 좋지 못한 근무환경과 취약한

간호 인력자원을 가지고 있기 때문이라고 생각할 수 있다. 대상자의 재직의도 점수는 8점 만점에 4.83점으로 평균보다 약간 높은 경향을 보였다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Byun과 Hal[35]의 연구에서는 5.28점, 상급종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Choi와 Kim[7]의 연구 3.21점으로 나타났다. 이는 재직의도 정도가 대상자와 지역, 병원규모 등의 영향에 따라 차이가 나타날 수 있음을 시사하는 것으로 보여진다.

일반적 특성에 따른 재직의도는 연령, 결혼 상태, 총임상 근무 경력에서 유의한 차이를 나타냈다. 연령은 40세 이상이 가장 높았으며, 25~29세가 가장 낮게 나타났다. 결혼 상태는 기혼이 높게 나타났으며, 총 임상 근무 경력의 경우 15년 이상이 가장 높게 나타났다. 임상간호사를 대상으로 한 Choi와 Kim[7]의 연구에서도 연령, 결혼 여부, 임상경력에 따라 재직의도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하고 있다. 이러한 결과는 나이가 많을수록 다른 병원으로의 이직 기회가 줄어들고 안정된 생활을 추구하는 기혼 간호사가 조직에 머무르려고 하는 의도가 높기 때문인 것으로 생각되며, 간호사의 연령과 경력이 높아짐에 따라 부서 내에서 지위가 상승하고 업무에 대한 숙련도 또한 높아지는 결과로 여겨진다.

본 연구에서 대상자의 재직의도는 윤리적 풍토, 직무만족과 유의한 양의 상관관계를 나타냈고, 감정노동은 재직의도와 음의 상관관계를 나타냈다. 윤리적 풍토와 재직의도의 상관관계를 분석한 국내의 연구는 없어 비교하기 어려우나 Kim[36]의 혈액투석실 간호사 대상의 연구에서 윤리적 풍토는 이직의도와 음의 상관관계로 간호사의 윤리적 풍토 점수가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 윤리적 풍토는 조직 내에서 발생하는 윤리적 문제를 다루는 방법에 대해 영향을 미칠 뿐만 아니라 간호사의 직무만족, 이직의도 등 조직성과에도 영향을 준다[19, 37]. 이는 조직의 모호한 윤리적 잣대, 간호사와 조직 간에 윤리 규범을 공유하지 않거나 병원 환경에서 간호사의 윤리적 행동에 대해 지지하지 않는 태도로 인해 발생할 수 있다[17]. 직무만족과 재직의도의 관계에서 종합병원 간호사 대상의 Park과 Cho[38], Jeon과 Han[39]의 연구에서 직무만족과 재직의도는 양의 상관관계를 보이고 있어 본 연구결과와 일치한다. 직무만족이 높은 간호사는 주어진 업무를 잘 수행할 수 있게 되어 환자의 간호서비스 만족과 간호사 자신의 직무만족이 높아져 재직의도 또한 높아지게 된다[22]. 인력이 부족한 종합병원은 간호사 대 환자 비율이 상급종합병원에 비하여 높으며, 종합병원

일수록 담당 환자수가 많은 것으로 보고되고 있어[21], 간호사의 업무 강도는 높고 임금은 낮아 간호사들의 직무만족과 재직의도를 낮추는 요인이 될 수 있다[19]. 현재 국가 정책으로 일반병동 간호관리료 차등제, 야간 간호료 신설, 야간전담간호사 관리료 개선 등의 지원[40]이 이루어지고 있지만 이직률이 높은 종합병원 간호사의 재직의도를 높이기 위한 추가적인 관심이 필요하다.

본 연구에서 재직의도의 영향 요인으로 연령이 높을수록, 직무만족이 높을수록, 윤리적 풍토가 긍정적일수록 재직의도가 높게 나타났으며, 설명력은 24.2%이었다. 본 연구에서는 25~29세 간호사의 재직의도가 가장 낮았다. 신규 간호사의 삶의 경험을 연구한 결과에서도 힘든 시기를 극복해 가는 과정에서 입사 동기 간호사들과의 심리적 교류, 관심과 격려가 병원 환경에의 적응을 돕는 긍정적인 지지 자원이라 하였다[41]. 이에 연령이 낮은 간호사의 재직의도를 높이기 위해 동료와 교류할 수 있도록 동료 간호사 모임을 지원하거나 동기들과 함께할 수 있는 프로그램 개발 등 병원 차원에서 소그룹 모임, 동아리 활동 등의 장을 열어줄 필요가 있다. 연령이 높은 간호사들에게는 장래성, 보수, 복지 문제, 새로운 교육을 받을 기회, 임상 업무에 대한 이론적 교육뿐만 아니라 실무와 관련된 지식의 폭을 넓힐 수 있는 기회 제공 등 간호사로서 장기간 일해온 자긍심을 향상시키고 직무만족을 증진시킬 수 있는 다채로운 기회를 제공하여 이들의 재직의도를 강화 할 수 있는 개발이 뒷받침 되어야한다.

종합병원 간호사의 직무만족을 증진시키기 위해 직무 자체, 승진, 임금, 안정감, 근무환경, 복지후생, 상사의 관리 방식, 동료 관계, 조직의 경영방침 등에 따라 세부적 요인을 분석하여 재직의도를 높이는 데 활용해야 한다 [18]. 간호사는 담당하는 환자의 수와 근무시간이 적을수록, 환자와의 유대관계가 좋을수록, 일에 따르는 보상이 충분하다고 느낄수록, 자율성이 높아진다[19]. 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 직무만족은 외적인 면에서는 임금과 전문직에 대한 지위와 연관되고 내적인 면에서는 간호사의 자율성과 연관되므로[6] 간호사의 직무 성과에 대한 평가기준 개발과 일에 대한 보람과 성취감, 능력을 인정받을 수 있는 승진 및 다양한 보상 제도의 개선이 필요할 것으로 여겨진다. 조직의 모호한 윤리적 지침이 조직의 헌신 및 환자 보살핌의 질을 방해하고 도덕적 불확실성, 정서적 분노 또는 도덕적 고통을 유발하여 직무 만족도를 감소시킨다[17]. 재직의도를 높이기 위해 조직의 윤리적 풍토는 내 동료들은 환자 간호에 대한 내 고민을 들어주고, 환자 간호 상황에서 무엇이 옳고 그른지를 판

단할 수 없을 때 관리자의 도움을 받을 수 있으며, 환자 간호와 관련된 문제를 해결하기 힘들 때 병원 정책이 도움이 될 수 있도록 하고 부정적인 효과를 주는 요인을 찾아 그 기능을 긍정적으로 전환시킬 수 있는 전략이 무엇인지 고민할 필요가 있다. 기관은 간호사 개개인이 윤리적 민감성을 가질 수 있도록 교육할 필요가 있을 뿐 아니라 기관 내 구성원들이 열린 의사소통을 할 수 있도록 논의의 장을 열어두고, 조직 내 일관된 윤리 지침을 마련하는 등 건전한 윤리적 풍토 조성을 위해 노력해야 한다. 본 연구는 신규 간호사의 윤리적 풍토의 차이를 검증하지는 않았으나 신규 간호사 대상으로 조사한 연구에서 윤리적 풍토와 이직의도는 경력직 간호사보다 신규 간호사에서 강한 상관관계가 있는 것으로 보고된 바 있어[36] 경력에 따른 윤리적 풍토와 재직의도의 상관관계를 확인하는 연구가 필요하다.

본 연구에서 감정노동이 재직의도의 영향 요인으로 나오지 않았다. 감정표현 빈도는 고객 또는 서비스 대상자와의 접촉 빈도가 높은 부서와 직위에 근무하는 조직 구성원일수록 감정노동의 강도 역시 높아진다[22]. 특히 신규 간호사의 경우 감정노동이 익숙치 않아 어려움이 있어 추후 연구를 통해 경력별 감정노동과 재직의도와와의 연구를 지속할 필요가 있다.

본 연구의 의의는 국내에서는 처음으로 윤리적 풍토가 종합병원에서 재직의도의 영향요인임을 확인한 데 있다. 본 연구는 종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인에 대하여 J도 4개의 종합병원 간호사를 대상으로 조사하여 일반화에 제한점이 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 간호사의 감정노동, 윤리적 풍토, 직무만족 및 재직의도 간의 관계를 파악하고, 영향요인을 확인하여 간호사의 재직의도를 높이기 위한 기초연구로 시도되었다.

연구결과 종합병원 간호사의 재직의도에 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 결혼 상태, 총 임상경력, 직위였으며, 재직의도의 영향요인을 파악한 결과 연령, 직무만족, 윤리적 풍토로 나타났으며, 재직의도를 24.2% 설명하는 것으로 나타났다.

종합병원에서 재직의도를 높이기 위해서는 직무만족과 윤리적 풍토를 높일 수 있는 전략을 개발하는 것이 필요할 것이다. 신규 간호사에게는 내적인 만족감을 줄 수

있는 병원 교육 프로그램을 개발하고, 경력 간호사에게는 경력에 따른 업무 역할 분담, 처우개선을 통해 직무만족을 높일 수 있는 일 수 있는 환경적 개선이 필요하다. 현재 조직의 윤리적 풍토 확인과 직무와 관련된 윤리 교육, 조직 내 윤리적 풍토 정립을 통해 조직에서 지속적으로 근무할 수 있는 긍정적인 환경조성을 위한 방안이 필요하며 이를 위해서는 개인의 만족뿐만 아니라 건전한 윤리적 풍토 조성, 이직의도를 높이는 병원 내 방해 요인 등에 대한 조직적 접근이 함께 되어야 한다. 추후 연구에서는 종합병원 내의 윤리적 풍토를 명확하게 알기 위해 심층 면접과 내용분석 등을 통한 질적 연구의 시도를 제안한다.

REFERENCES

- [1] N. Y. Lee, U. Lee & J. H. Hwang. (2012). Factors Affecting on Hospital Nurse Intention of Retention. *Journal of The Korean Data Analysis Society, 14(3)*, 1479-1491. UCI:G704-000930.2012.14.3.043
- [2] P. S. Park & T. W. Lee. (2018). Factors Influencing Korean Nurses Intention to Stay A Systematic Review and Meta-analysis. *Korean Academy of Nursing Administration, 24(2)*, 139-148. DOI:https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139
- [3] E. J. Oh & K. S. Jeong. (2019). The Effect of Job Stress, Nursing Organizational Culture and Emotional Exhaustion on Retention Intention among Clinical Nurses. *The Korea Contents Society, 19(7)*, 467-477. DOI:https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.467
- [4] Hospital Nursing Society (2018). Survey on the status of hospital nursing staff placement. Lee SS, Nam SJ, Kim YA, Shin SJ, Choi HR, Cheon MH, et al. Survey of working condition of hospital nurse [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; c2018[cited 2018 Sep30]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8037&page=2
- [5] S. Y. Choi & M. A. Lee. (2018). Effects of Job Embeddedness and Nursing Professionalism on Intent to Stay in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 24(3)*, 234-244. DOI:https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.234
- [6] Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *JONA: The Journal of Nursing Administration, 32(5)*, 283-291.
- [7] S. O. Choi & J. H. Kim. (2013). Relationships among Job Stress, Nursing Performance, and Retention Intention of Clinical Nurses. *Korean Society of Public Health Nursing, 27(1)*, 142-152. DOI:https://doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142
- [8] Nannarrow, S., Bradbury, J., Pit, S. W., & Ariss, S. (2014). Intention to stay and intention to leave: Are they two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among health and social care workers. *Journal of Occupational Health, 14*, 14-0027-OA.
- [9] H. R. Nam & Y. M. Cho. (2017). Effects of Empathy Ability, Emotional Intelligence on Emotional Labor in Nurses. *The Journal of Korean Nursing Research, 1(1)*, 37-45.
- [10] M. R. Song & K. J. Park. (2011). Emotional Labor Experienced by Ambulatory Care Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 17(4)*, 451-461.
- [11] S. M. Park, O. I. Park & H. Moon. (2013). The effect of the emotional intelligence on the relationship between emotional labor and turnover intention of the general hospital nurses. *Health Soc Welf Rev, 33(3)*, 540-564. DOI:https://doi.org/10.15709/hswr.2013.33.3.540
- [12] Y. H. Yom, H. S. Son. & H. S. Lee. (2017). The Relationship between Physical Discomfort, Burnout, Depression, Social Supports and Emotional Labor of Clinical Nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 23(2)*, 222-23. DOI:https://doi.org/10.22650/JKCN.2017.23.2.222
- [13] S. Y. Song. (2018). *Effect of Emotional Labor and Psychological Empowerment on the Organizational Commitment of the Nurse in the Small-Medium sized Hospital*. Unpublished master's thesis, Gachon University Graduate School of Nursing, Gyeonggi.
- [14] M. Y. Choi, H. S. So & E. KO. (2019). Influences of Occupational Stress, Ethical Dilemma, and Burnout on Turnover Intention in Hospital Nurses. *J Korean Acad Fundam Nurs, 26(1)*, 42-51. DOI:https://doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42
- [15] Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly, 101*-125.
- [16] Olson, L. L. (1998). Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. *Image: the Journal of Nursing Scholarship, 30(4)*, 345-349.
- [17] Y. J. Jang & Y. J. Oh. (2017). Impact of ethical factors on job satisfaction among Korean nurses. *Nursing Ethics, 0(0)*. DOI:https://doi.org/10.1177/0969733017742959
- [18] J. I. Hwang & H. A. Park. (2014). Nurses' perception of ethical climate, medical error experience and intent-to-leave. *Nursing Ethics, 21(1)* 28-42. DOI: <http://nej.sagepub.com/content/21/1/28>
- [19] N. Y. Goo & O. S. Lee. (2020). Factors Related to Ethical Climate of Nurses in Korea: A Systematic Review. *Journal of Health Informatics and Statistics,*

- 45(3), 261–272.
DOI : <https://doi.org/10.21032/jhis.2020.45.3.261>
- [20] Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: RandMc Nally, 2(5), 360–580.
- [21] R. Y. Kang. (2018). *Job Satisfaction, Turnover Intention, and Nursing Work Environment in Nurses in Small–Medium Sized Hospitals Categorized by Number of Bed*, Unpublished master's thesis, Ewha Woman University, Seoul.
- [22] Amiresmaili, M., & Moosazadeh, M. (2013). Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis. *Iranian Fjournal of Nursing and Midwifery Research*, 18(5), 343.
- [23] K. J. Lee & S. Y. Yoo. (2011). Relationships between Nurses' Ethical Dilemma, Coping Types, Job Satisfaction and Turnover Intention in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 17(1), 1–15.
- [24] Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1997). Managing emotions in the workplace. *Journal of Managerial Issues*, , 257–274..
- [25] M. J. Kim. (1998). Effects of the hotel employee's emotional labor upon the job related attitudes. *The Tourism Sciences Society of Korea*. 21(2), 129–141.
- [26] E. S. Jung. (2014). *Effects of Clinical Nurses' Job Stress and Emotional Labor on Job Satisfaction*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.
- [27] Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114–120.
- [28] O. H. Koo. (2000). *Clinical Nurses Perception of Empowerment Structur al Model in Nursing Organizatio Department of Nursing* Unpublishe doctoral thesis, Graduate School Chungnam National University, Taejon.
- [29] J. H. Park & J. A. Kim. (2016). Effects of Emotional Labor and Work Environment on Retention Intention in Nurses. *Asian J Beauty Cosmetol*, 14(4), 437–448.
DOI: <https://doi.org/10.20402/ajbc.2016.0077>
- [30] M. Baek & K. S. Jang. (2016). Development and Verification on the Effectiveness of Coaching Program for Nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 41(1), 57–66.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21032/jhis.2016.41.1.57>
- [31] I. S. Kang & W. G. Kim. (2019). The Effects of Ethical Climate and Ethical Sensitivity on Organizational Effectiveness of Small and Middle–sized Hospital Nurses. *The Korea Contents Society*, 19(1), 24–36.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07610705>
- [32] M. H. Lee & J. K. Kim. (2013). A Comparative Study on Nursing Practice Environment, Professionalism, and Job Satisfaction according to Hospital Size. *J Korean Acad Nurs Adm*. 19(4), 470–479.
DOI:<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.470>
- [33] Y. S. Choi. (2014). Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium–sized hospitals–focused on. *Journal of the Korea Academia–Industrial Cooperation Society*, 15(5), 2695–2702.
DOI:<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
- [34] I. J. Jung & Y. M. Kim. (2016). A Comparison of Empowerment, Job Satisfaction Organization Commitment between Advanced Practice Nurses and Registered Nurses of Hospitals. *The journal of the Korea Contents Association*, 16(3), 354–365.
DOI:<https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.03.354>
- [35] S. W. Byun & Y. O. Ha. (2019). Factors Influencing Nurses' Intention to Stay in General Hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(2), 104–113.
DOI:<https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.2.104>
- [36] H. S. Kim. (2017). *Impact of Moral Sensitivity, Ethical Climate and Moral Distress on Turnover Intention among Hemodialysis Nurses*. Unpublished master's thesis, Graduate School of Sciences Hallym University, Gangwon.
- [37] Numminen, Olivia, Leino–Kilpi, Helena, Isoaho, Hannu, & Meretoja, Riitta. (2015). Ethical climate and nurse competence–newly graduated nurses' perceptions. *Nursing Ethics*, 22(8), 845859.
- [38] M. H. Park & S. H. Cho. (2019). Relationships among Grit, Job Satisfaction, and the Intention to Stay of Clinical Nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 5(3), 285–293.
DOI:<https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.3.285>
- [39] M. K. Jeon & S. J. Han. (2019). The Effect of Nurses' Perceived Working Environment, Job Satisfaction, and Social Support on Intent to Stay. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(5), 532–541.
DOI:<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
- [40] Measures to improve working environment and treatment of nurses
https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=34422
- [41] Y. O. Suh & K. W. Lee. (2013). Lived Experiences of New Graduate Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 227–238.
DOI:<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.227>

김 유 미(Yu-Mi Kim)

[정회원]



- 2020년 8월 : 경상대학교 간호대학원 간호학과(간호학 석사)
- 2013년 5월 ~ 현재 : 여수 전남병원 수간호사
- 관심분야 : 임상간호, 간호행정, 간호 교육
- E-Mail : yumi990802@naver.com

서 민 정(Minjeong Seo)

[정회원]



- 2001년 2월 : 연세대학교 간호대학원 간호학과(간호학석사)
- 2015년 2월 : 연세대학교 간호대학원 간호학과(간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경상대학교 간호대학 부교수
- 관심분야 : 질적연구, 종양간호, 생애

말기환자간호, 간호윤리

- E-Mail : mjseo@gnu.ac.kr