



종합병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인

김순이¹⁾ · 박영례²⁾

¹⁾군산의료원 수간호사, ²⁾국립군산대학교 간호학과 교수

Factors Associated with General Hospital Nurses' Intention to Remain

Kim, Soon Lee¹⁾ · Park, Youngrye²⁾

¹⁾Head Nurse, Gunsan Medical Center, Gunsan
²⁾Professor, Department of Nursing, Kunsan National University, Gunsan, Korea

Purpose: This study aimed to investigate the relationship between general hospital nurses' work environment, resilience, and intention to remain, as well as to identify the factors associated with nurses' intention to remain. **Methods:** Study participants were nurses at a general hospital in Jeollabuk-do, South Korea. Data collection was undertaken from July 6th to 20th, 2017, through questionnaire responses from 257 nurses. Descriptive statistics were employed for data analysis, including: independent t-test, one way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis using SPSS/WIN 22.0. **Results:** Nurses' work environment, resilience, and intention to remain were found to have a statistically significant correlation. Intention to remain showed statistically significant positive correlations with the nurse's work environment ($r=.72, p<.001$), resilience ($r=.50, p<.001$). Factors found to influence intention to remain were work environment, resilience, job satisfaction, and health status. **Conclusion:** The study findings support the development of a specialized program to strengthen nurses' intention to remain. During the program's formulation, it is necessary to improve nurses' work environment and find ways to bolster the resilience of individual nurses.

Key Words: Nursing; environment; Resilience; Intention

서론

1. 연구의 필요성

최근 만성 질환자 증가와 함께 환자의 안전 및 간호간병통합 서비스에 대한 요구가 증가하는 등 의료 환경이 급격하게 변화함에 따라 병원은 다양한 의료서비스를 제공하고자 질적 관리 시스템의 수준과 효율적인 인력관리에 관심을 두고 있다. 질적인 의료서비스의 제공에 중추적 역할을 하는 간호사는 병원의 핵심 전문 인력으로서, 직접적인 환자 간호와 행정업무 및 각종

전자시스템까지 매우 폭넓은 역할을 담당하고 있다(Christmas, 2008). 의료현장에서는 간호사의 수요가 계속 증가하고 있으나 이직률이 증가하고 있어 적절한 간호 인력 확보의 어려움이 계속되고 있다(Hayes et al., 2012). 이직은 간호사 부족의 주요한 요인으로 남아있는 간호사들의 사기를 저하시키며, 간호 인력의 부족은 과중한 업무량으로 이어져 직무 불만족, 소진 등으로 이어져(Kim, Kim, Kim, Yu, & Lee, 2014) 간호서비스의 질을 저하시키는 결과를 초래한다. 그러므로 숙련된 간호 인력이 병원을 떠나지 않고 오랫동안 재직하게 할 수 있도록 이와 관련된 요인들에 대한 연구가 필요하다.

주요어: 간호근무환경, 극복력, 재직의도

Corresponding author: Park, Youngrye <https://orcid.org/0000-0002-1667-8129>
Department of Nursing, Kunsan National University, 558 Daehak-ro, Gunsan 54150, Korea.
Tel: +82-63-469-1992, Fax: +82-63-469-7429, E-mail: yrpark@kunsan.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김순이의 석사학위논문의 일부를 발췌한 것임.
- This article is based on a part of the first author's master's thesis from Kunsan National University.

Received: Jun 29, 2020 / Revised: Jul 24, 2020 / Accepted: Jul 25, 2020

재직의도는 간호사가 새로운 다른 직업을 찾고자 하는 것을 멈추거나 현재의 간호직에 남아있고자 하는 의도를 말하는 것으로(Cowin, 2002), 임상현장의 다양한 분야에서는 고도의 기술과 지식을 갖춘 수준 높은 간호사를 필요로 한다. 그러므로, 현장에서는 숙련된 간호 인력들이 장기간 재직할 수 있도록 효율적인 인력관리에 대해 지속적으로 고민하는 노력이 필요하다. 이러한 측면에서 간호조직에서는 간호사의 이직 및 부족 현상을 개선하기 위한 전략의 하나로 좋은 간호근무환경에 대한 관심이 증가하고 있다(Cho, Choi, Kim, Yoo, & Lee, 2011; Duddle & Boughton, 2009). 간호근무환경은 간호 인력을 확보하고 유지하는 데 큰 영향을 미치고 있으며, 환자 안전 및 간호의 질과도 밀접한 관련이 있다(Cho et al., 2011). 또한 간호근무환경을 좋게 인식할수록 소진과 이직의도가 감소하고, 직무 만족과 재직의도가 증가하는 것으로 보고되고 있다(Aiken, Clarke, Sloane, Lake, & Cheney, 2008; Kim et al., 2014).

한편, 소진을 감소시키는 극복력은 자신의 장점을 활용하여 스트레스 상황이나 어려움에 부딪혔을 때 이겨내는 힘으로서, 역경에 적응하고 성장할 수 있는 개인 사회 심리적 특성이다(Connor & Davidson, 2003). 질적인 의료서비스를 제공하는 데 있어 일선에서 가장 핵심적인 역할을 하는 간호사(Christmas, 2008)에게 극복력은 꼭 필요한 능력이다. 그러나 간호사들은 여러 가지 근무환경과 조건들 즉, 결혼 후 이어지는 양육문제, 교대 근무, 수준 높은 간호서비스를 요구하는 사회적인 분위기로 인해 많은 직무 스트레스를 경험하고 있다(Kang & Lim, 2015). 간호현장에서 직면하는 과도한 직무 스트레스와 어려움으로 인해 생기는 부정적 감정을 견디지 못하고 직무 불만족에 이르거나 이직을 하는 간호사들이 있는가 하면(Hayes et al., 2012), 일부 간호사들은 이러한 부정적 심리 요인이나 힘든 상황을 극복하여 만족스러운 경력을 쌓고 전문가로서 계속 발전해 가기도 한다. 직무 스트레스를 증가시키는 교대근무, 다양한 인간관계에서 발생하는 여러 가지 어려움, 변화하는 업무 환경 등을 없애거나 줄이는 데는 한계가 있다. 그러므로 이러한 간호근무환경에 긍정적으로 적응하고 스트레스에 효과적으로 대처하기 위해 필요한 개인의 극복력이 어느 정도이며 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악해 볼 필요가 있다.

지금까지 국내연구로는 재직의도와 관련해서 간호업무수행(Kwon, Ko, Kim, & Kim, 2010; Choi & Kim, 2013), 간호근무환경(Kim, 2016), 자기효능감(Han, 2016), 직무만족과 동기부여(Lee, Park, & Kim, 2014) 등의 연구가 있다. 국외연구로는 간호 관리자의 리더십(Cohen, Stuenkel, & Nguyen, 2009), 간호 인력과 업무량(Lin, Chiang, & Chen, 2011), 직무만족

(Tourangeau & Cranley, 2006), 간호사와 의사의 관계(Van Bogaert, Meulemans, Clarke, Vermeyen, & Van de Heyning, 2006) 등의 연구가 있는데 간호근무환경과 극복력을 함께 고려한 연구는 부족한 실정이다. 그러므로 효율적인 인력관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경, 극복력 및 재직의도 간의 관계를 확인하고 재직의도에 영향을 미치는 변인을 파악해보는 것은 의미가 있다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 간호근무환경, 극복력 및 재직의도의 정도를 확인하고, 관련 변수들 간의 관계와 재직의도에 영향을 미치는 주요 변인을 파악하고자 함이다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 간호근무환경, 극복력 및 재직의도의 정도와 변수들 간의 관계를 확인하고, 재직의도에 영향을 미치는 주된 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 전라북도 소재한 종합병원 3곳에서 재직하고 있는 총 근무경력 6개월 이상인 일반 간호사로 자발적으로 연구참여에 서면 동의한 자이다. 본 연구에서 수간호사와 6개월 미만의 신규간호사는 연구대상에서 제외하였다. 자료수집기간은 2017년 7월 6일부터 20일까지였다. 대상자 표본수를 구하기 위해 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 사용하였다. 중간효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95를 기준으로 하여 투입된 독립변수 12개를 넣어 회귀분석에 필요한 최소 표본의 크기는 184명이었다. 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 총 270명을 대상으로 설문 조사를 하였고 미회수 7부와 불완전하게 응답한 6부의 설문지를 제외하고 총 257부의 설문지를 자료분석에 활용하였다.

3. 자료수집 및 윤리적 고려

대상자의 윤리적 고려와 보호를 위하여 군산대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB No: 1040117-201706-HR-009-01)을 받

은 후 연구를 시행하였다. 연구자가 직접 대상 병원의 간호부에 사전에 전화하여 방문 허락을 구하고 약속된 날짜에 방문하여 연구목적과 익명성, 그리고 비밀 보장에 대해 충분히 설명하고 연구 수행에 대한 승인과 협조를 받아 자료수집을 하였다. 연구자가 직접 각 부서를 방문하여 연구참여에 서면 동의를 한 대상자만 설문지를 작성하여 밀봉이 가능한 봉투에 넣도록 하였고, 설문지 회수는 재방문하여 밀봉 상태로 회수하였다.

연구에 참여하는 간호사들은 자발적으로 연구에 참여하였으며, 대상자에게는 연구의 익명성, 연구목적, 비밀 보장, 연구 이외의 다른 목적으로 이용되지 않을 것임과 연구에 참여하는 동안에는 어떠한 불이익도 없을 것이며, 참여자가 원하면 언제든지 중단할 수 있음을 설명하였다. 연구에 참여한 대상자에게 감사의 의미로 소정의 선물을 하였고, 학술지나 학회 등에 발표될 수 있음을 밝힌 다음 연구 동의서에 서명을 받은 후 진행하였다.

4. 연구도구

1) 간호근무환경

간호근무환경은 Lake (2002)가 개발하고 Cho 등(2011)이 한국어판으로 번역, 개발하여 신뢰도와 타당도가 검증된 한국어판 간호근무환경(Korea Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, K-PES-NWI) 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 병원 운영의 간호사 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력 관계 3문항으로 총 5개의 하위영역 29문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 간호사가 자신의 근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 도구는 원저자로부터 이메일 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구의 신뢰도는 Lake (2002)가 개발 당시 .83이었고, Cho 등 (2011)의 연구에서는 .93이었으며 본 연구에서는 .92였다.

2) 극복력

극복력을 측정하기 위해 Park과 Park (2016)이 개발한 극복력 도구를 Kim과 Park (2016)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 기질적 패턴 4문항, 관계적 패턴 5문항, 상황적 패턴 4문항, 전문가적 패턴 7문항, 철학적 패턴 7문항의 5개 하위영역의 총 27문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점

수가 높을수록 극복력이 높다는 것을 의미한다. 도구는 원저자로부터 이메일 승인을 받은 후 사용하였다. Park과 Park (2016)의 연구에서 신뢰도는 .95였고, Kim과 Park (2016)의 연구에서 신뢰도는 .95였으며 본 연구에서는 .96이었다.

3) 재직의도

재직의도는 Lee, Cho와 Son (2014)이 포커스 그룹 인터뷰와 문헌고찰을 통해 개발하고 병원간호사회로부터 내용 타당도를 검증받은 도구를 사용하였다. 총 47문항으로 4점 Likert 척도이며 점수는 1점 '매우 동의하지 않는다'에서 4점 '매우 동의한다'까지 4점 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 재직의도가 높다는 것을 의미한다. 도구는 원저자로부터 이메일 승인을 받은 후 사용하였으며, 도구 개발 당시 도구의 신뢰도 .91이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 22.0 프로그램으로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 간호근무환경, 극복력 및 재직의도 정도는 평균과 표준편차, 빈도와 백분율로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 독립표본 t-test, 일원배치 분산분석을 실시하였으며, 사후검정은 Scheffé test를 실시하였다. 대상자의 간호근무환경, 극복력 및 재직의도 간의 상관관계는 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)를 이용하였고, 재직의도에 영향을 미치는 요인은 입력 방법의 다중회귀분석(enter multiple regression analysis)을 이용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 30.7세로 20대가 139명(54.1%)으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼이 157명(61.1%)이었고, 최종 학력은 학사가 170명(65.1%)으로 전문학사 87명(33.9%)보다 많았다. 주관적 건강상태는 보통이 165명(64.2%)이었고, 근무형태는 교대근무가 171명(66.5%)으로 가장 많았다. 총 근무경력 평균 7년 7개월이었고, 1년 이상에서 5년 미만이 93명(36.2%)으로 가장 많았으며, 현 부서 근무경력 평균 2년 10개월로 1년 이상에서 5년 미만이 153명(59.5%)으로 가장 많았다. 근무부서는 특수병동이 153명(59.5%)으로 일반병동보다

많았고, 간호직에 대한 만족도는 보통이 173명(67.3%)으로 가장 많았으며, 다른 부서로 이동을 희망하지 않는 경우가 210명(81.7%)으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 간호근무환경, 극복력 및 재직의도

대상자의 간호근무환경의 정도는 평균 4점 만점에 2.66±0.38점으로 나타났고, 하위영역으로는 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지가 2.90±0.50점으로 가장 높았으며, 충분한 인력과 물질적 지원이 2.22±0.55점으로 가장 낮게 나타났다. 극복력에 대한 전체 평점은 5점 만점에 평균 3.69±0.54점으로 나타났고, 하위영역으로는 상황적 패턴이 3.88±0.63점으로 가장 높게 나타났으며, 기질적 패턴이 3.54±0.60점으로 가장 낮게 나타났다. 재직의도에 대한 전체 평점은 4점 만점에 2.69±0.31점으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이에서는 결혼 상태($t=2.80, p=.005$), 주관적 건강상태($F=17.76, p<.001$), 간호직 만족도($F=49.73, p<.001$). 다른 부서로 이동($t=2.98, p=.004$)에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 결혼 상태에서는 미혼보다 기혼 그룹에서, 주관적 건강상태에서는 보통과 좋다고 응답한 그룹에서, 간호직 만족도가 높은 그룹이, 다른 부서로의 이동을 희망하지 않는 그룹이 재직의도가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 3).

Table 1. General Characteristics of Participants (N=257)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)	≤ 29	139 (54.1)
	30~39	91 (35.4)
	≥ 40	27 (10.5)
		30.7±6.81
Marital status	Married	100 (38.9)
	Unmarried	157 (61.1)
Education	College	87 (33.9)
	≥ Bachelor	170 (65.1)
Subjective health status	Bad	9 (3.5)
	Moderate	165 (64.2)
	Good	83 (32.3)
Working pattern	Rotating shift work	171 (66.5)
	Daytime fixed work	86 (33.5)
Total work experience as nurse (year)	< 1	16 (6.2)
	1~< 5	93 (36.2)
	5~< 10	68 (26.5)
	≥ 10	80 (31.1)
		7.6±6.44
Present work experience (year)	< 1	63 (24.5)
	1~< 5	153 (59.5)
	≥ 5	41 (16.0)
		2.8±2.69
Work unit	General unit	104 (40.5)
	Special unit	153 (59.5)
Job satisfaction	Dissatisfaction	20 (7.8)
	Moderate	173 (67.3)
	Satisfaction	64 (24.9)
Hope to move to another department	No	210 (81.7)
	Yes	47 (18.3)

Table 2. Level of Nursing Work Environment, Resilience, and Intention to Remain (N=257)

Variables	Range	Min	Max	M±SD
Nursing work environment	1~4	1.03	3.86	2.66±0.38
Nurse participation in hospital affairs	1~4	1.00	3.89	2.53±0.44
Nursing foundations for quality of care	1~4	1.11	4.00	2.82±0.40
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	1~4	1.00	4.00	2.90±0.50
Staffing and resource adequacy	1~4	1.00	3.75	2.22±0.55
Collegial nurse-physician relations	1~4	1.00	4.00	2.86±0.53
Resilience	1~5	2.00	4.93	3.69±0.54
Dispositional pattern	1~5	1.50	5.00	3.54±0.60
Relational pattern	1~5	2.00	5.00	3.81±0.56
Situational pattern	1~5	1.75	5.00	3.88±0.63
Professional pattern	1~5	2.00	5.00	3.59±0.59
Philosophical pattern	1~5	1.57	5.00	3.68±0.68
Intention to remain	1~4	1.65	3.72	2.69±0.31

Table 3. Differences of Intention to Remain according to Participants' General Characteristics (N=257)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F	p Scheffé
Age (year)	≤ 29	2.66±0.33	2.29	.079
	30~39	2.70±0.27		
	≥ 40	2.84±0.38		
Marital status	Married	2.76±0.30	2.80	.005
	Unmarried	2.64±0.32		
Education	College	2.70±0.30	0.30	.768
	≥ Bachelor	2.68±0.32		
Subjective health status	Bad ^a	2.26±0.42	17.76	< .001 a < b, c
	Moderate ^b	2.65±0.27		
	Good ^c	2.81±0.33		
Working pattern	Rotating shift work	2.66±0.31	-1.96	0.52
	Daytime fixed work	2.74±0.32		
Total work experience as nurse (year)	< 1	2.64±0.23	2.21	.088
	1~< 5	2.66±0.35		
	5~< 10	2.65±0.29		
	≥ 10	2.76±0.30		
Present work experience (year)	< 1	2.70±0.28	0.74	.481
	1~< 5	2.67±0.34		
	≥ 5	2.73±0.26		
Work unit	General unit	2.65±0.29	-1.47	.144
	Special unit	2.71±0.33		
Job satisfaction	Dissatisfaction ^a	2.31±0.35	49.73	< .001 a < b < c
	Moderate ^b	2.64±0.24		
	Satisfaction ^c	2.93±0.31		
Hope to move to another department	No	2.71±0.33	2.98	.004
	Yes	2.59±0.22		

4. 대상자의 간호근무환경, 극복력 및 재직의도 간의 관계

대상자의 간호근무환경, 극복력 및 재직의도 간의 상관관계에서는 재직의도는 간호근무환경($r=.72, p<.001$)과 극복력($r=.50, p<.001$) 간에 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 또한 극복력과 간호근무환경($r=.39, p<.001$) 간에도 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 확인되었다(Table 4).

5. 대상자의 재직의도 영향요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위해 간호근무환경과 극복력, 그리고 일반적 특성에서 재직의도에 통계적 유의성을 보인 결혼상태, 주관적 건강상태, 간호직 만족도, 다른 부서로 이동 희망여부를 더미변수로 처리하여 독립

변수로 투입하였다.

회귀분석에 앞서 독립변수 간의 다중공선성을 확인한 결과 공차 한계(tolerance)는 0.13~0.75로 모두 0.1 이상이며, 분산 팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.33~7.58로 10보다 크지 않으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 종속변수의 자기 상관을 확인한 결과 Durbin-Watson이 1.95로 기준값인 2.0에 근접하여 자기 상관의 문제가 없는 것으로 나타났으며, 독립변수간 상관계수는 .80 미만으로 서로 독립적임을 확인하였다. 회귀 표준화 잔차의 정규 P-P 도표에서는 45도 직선에 근접함을 확인하였고, 산점도에서는 0을 중심으로 골고루 퍼져 있었으며, Cook's distance는 1.0을 초과하는 값이 없었다. 따라서 잔차의 가정을 확인하기 위한 모형의 선형성, 오차항의 정규성 및 등분산성의 가정을 만족하였다.

회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F=49.43, p<.001$), 재직의도에 대한 이들 변인의 설명력은 약 60%로 나타났다.

Table 4. Correlation among Work Environment, Resilience, and Intention to Remain

(N=257)

Variables	Nursing work environment	Resilience	Intention to remain
	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing work environment	1		
Resilience	.39 (< .001)	1	
Intention to remain	.72 (< .001)	.50 (< .001)	1

Table 5. Factors Influencing Intention to Remain of Participant

(N=257)

Variables	B	SE	β	t	p	95% CI
(Constant)	.82	.12		6.65	< .001	0.58~1.06
Nursing work environment	.44	.04	.54	11.79	< .001	0.37~0.52
Resilience	.11	.03	.19	3.94	< .001	0.05~0.16
Subjective health status (reference: bad)						
Moderate	.18	.07	.27	2.54	.012	0.04~0.31
Good	.21	.07	.32	2.91	.004	0.07~0.36
Job satisfaction (reference: dissatisfaction)						
Moderate	.07	.05	.10	1.35	.178	-0.03~0.17
Satisfaction	.18	.06	.24	2.88	.005	0.06~0.30
Marital status (reference: married)	.01	.03	.02	0.42	.673	-0.04~0.07
Hope to move to another department (reference: no)	.03	.03	.04	0.92	.360	-0.04~0.10
R ² =.62, Adj. R ² =.60, F=49.43, p< .001						

SE=standard error; CI=confidence interval.

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로는 간호근무 환경(β=.54, p<.001), 극복력(β=.19, p<.001), 주관적 건강상태가 보통(β=.27, p=.012), 건강(β=.32, p=.004), 간호직 만족(β=.24, p=.005)로 나타났다. 즉, 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록, 극복력이 높을수록, 간호직 만족도가 높을수록, 건강상태가 좋다고 인식할수록 재직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Table 5).

논 의

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 간호사의 간호근무 환경, 극복력 및 재직의도 간의 관계를 살펴보고 재직의도에 미치는 영향 요인을 파악하여 간호사의 재직의도를 높이고 효율적인 인력관리 방안의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)로 측정된 간호근무환경 점수는 4점 만점에 평균 2.66 (4점 척도)점으로 나타났다. 서울 지역 대학병원 간호사를 대상으로

한 Cho (2016)의 연구 2.78점보다 낮게 나타났으나 지방 종합 병원 간호사를 대상으로 연구한 Im, Lee와 Kim (2015)의 연구에서 보고한 2.55점 보다는 높게 나타났다. Lake (2002)가 제시한 간호근무환경 측정도구(PES-NWI) 점수가 평균 2.5점 이상으로 나온 경우 긍정적이라고 한 기준에 의하면 본 연구대상자들은 근무환경을 긍정적으로 인식하고 있다고 할 수 있다. 그러나 미국과 중국 등을 포함하여 9개 국가의 간호근무환경을 측정된 결과, 한국이 가장 낮은 수준으로 보고되었고(Aiken et al., 2008), 지방소재 병원 간호사들의 간호근무환경에 대한 인식은 전반적으로 낮은 수준임을 알 수 있다. 따라서 국내 간호근무환경 개선을 위해 선진국의 마그넷 인증 부여와 같은 국가적 차원의 노력을 강구해야 할 것이다. 특히 등급제 상향으로 인한 간호 인력의 확충, 물질적 지원 등의 측면에서 지방 소재 병원들은 더 많은 어려움이 있을 것으로 예측되므로 좀더 적극적인 개선 방안이 모색되어야 할 것으로 여겨진다. 간호근무환경의 하위영역별 분석에서는 간호 관리자의 능력, 리더십 및 간호사에 대한 지지가 가장 높게 나타났는데 이는 수간호사가 관리자로서의 역할을 잘 수행하고 있고, 교육과 세미나 등 다양한

방법을 통해 관리자의 능력과 리더십 향상을 위해 노력한 결과로 여겨진다. 한편, 충분한 인력과 물질적 지원이 가장 낮게 나타났다는데 Warshawsky와 Havens (2011)의 연구와 동일하였다. 이는 국내외의 간호사들이 급변하는 의료 환경에의 적응과 의료서비스 요구의 증가로 인한 과중한 간호업무량을 실감하면서 간호 인력 확충과 물질적 지원의 필요성을 느끼고 있음을 반영한 결과로 보여진다.

대상자의 극복력은 5점 만점에 평균 3.69점으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Park (2016)의 연구에서 3.72점으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 극복력의 하위영역을 분석한 결과 상황적 패턴이 3.88점으로 가장 높았고, 기질적 패턴이 3.54점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 간호사들이 임상에서 스트레스 상황이나 어려운 상황에 직면했을 때 대처하고 인내하는 상황적 패턴은 높다고 생각하고 있었으나, 본인 스스로가 문제를 해결하는 기질과 능력인 기질적 패턴은 부족하다고 생각하는 것으로 여겨진다. 그러므로 다양한 임상 상황에서 간호사들의 문제해결 능력과 기질 함양을 위한 시나리오를 개발하여 적용해보고 그 효과를 확인해 볼 필요가 있다.

대상자의 재직 의도는 4점 만점에 평균 2.69점으로 중간 이상의 점수로 나타났으며, 병원 간호사를 대상으로 한 Lee 등 (2014)의 연구에서 2.66점으로 보고한 결과와 유사하였다. 8점 만점의 NRI (Nurses' Retention Index)를 이용하여 정신과 병동에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kwon 등(2010)의 결과를 4점 척도로 환산한 3.20점보다는 낮게 나타났다. 이는 병원 소재 지역과 규모, 간호사의 업무에 대한 전문성, 근무부서, 근무형태 등과 같은 다양한 요인이 관련되어 차이가 나타난 결과라고 생각된다. 국외에서는 측정 방법 또한 다양한데 단일 문항을 이용한 측정(Lin et al., 2011; Tourangeau et al., 2012)이나 Nurses' Retention Index (Cowin, 2002) 측정방법, Nurses' Intent to Stay Scale (Engeda, Birhanu, & Alene, 2014; Wang, Tao, Ellenbecker, & Liu, 2012) 등의 도구를 사용하는 등을 활용하고 있다. 이처럼 측정방법이 다양하여 연구결과를 정확히 비교 분석하기에는 한계가 있으나 Nurses' Retention Index (Cowin, 2002)를 사용하여 간호사들의 재직 의도를 측정할 결과 평균 80% 정도에서 재직의도가 있는 것으로 확인되었다 (Armstrong-Stassen, Freeman, Cameron, & Rajacic, 2015; Lin et al., 2011; Van Bogaert et al., 2009). 향후 지속적으로 일정 기간마다 지역별, 병원규모별, 간호업무 등에 따라 간호사의 재직의도의 추이를 확인하고 재직의도를 향상시키기 위해 정책적인 관심과 노력이 요구된다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 재직의도는 결혼상태, 건강

상태, 간호직 만족도, 다른 부서로 이동 희망 여부에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼인 경우, 건강할수록, 직무 만족이 높은 경우, 부서 이동을 원하지 않는 경우에 재직의도가 높음을 알 수 있었다. 변화와 새로운 경험을 추구하는 젊은 세대인 미혼보다는 안정된 생활을 추구하는 기혼 간호사가 조직에 잔류하려는 의도가 높은 것으로 생각된다. 간호사 자신의 건강상태는 삶의 질과 직결되어 재직 또는 이직의도와 밀접한 관련이 있음을 시사한다. 간호직 만족도가 높을수록 업무 수행 시 자신감이 생기고 조직에 잔류하려는 의도가 향상되기 때문에 여겨진다. 선행연구(Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron, & Harvey, 2012; Kim, 2016)에서도 직무만족이 재직의도에 긍정적인 영향을 미친다고 하여 본 연구결과와 맥을 같이한다. 이와 함께 부서 이동은 부적응과 직무 스트레스의 원인이 될 수 있으므로 개인의 적성과 능력, 전문성을 고려하여 충분한 시간과 합의의를 통해 이루어야 하겠다.

대상자의 간호근무환경, 극복력, 재직의도에서는 모두 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데 이는 선행연구(Cohen et al., 2009; Kim, 2016; Lin et al., 2011; Van Bogaert et al., 2009)와 맥을 같이한다. 즉, 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 재직의도를 높일 수 있으므로 병원에서는 근무환경에 대한 모니터링을 통해 효율적인 관리가 이루어질 수 있도록 지속적으로 노력해야 할 것이다. 또한 병원 차원에서 또는 개인적 차원에서 간호사의 재직을 향상을 위한 방안으로 극복력 증진 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 간호근무환경, 극복력, 간호직 만족도, 주관적 건강상태로 나타났다. 간호근무환경은 재직의도의 주요 영향요인으로 확인되었다. 환자 대 간호사 비율이 우리나라는 15~20:1인 반면 미국은 4~5:1, 일본 7:1로 보고되어(Korean Hospital Nurses Association, 2016) 우리나라의 간호 인력이 매우 부족한 현실을 보여주고 있다. 그러므로 간호사 1인당 평균 환자 수, 초과 근무시간, 보조 전담 인력 수 등 객관적인 지표에 따라 임상에서 실질적인 운영이 이루어질 수 있도록 법적, 제도적 차원의 근무환경 및 처우 개선이 이루어질 때 경력간호사의 숙련된 양질의 간호 서비스 제공이 가능할 것으로 여겨진다. 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 두 번째 요인은 극복력으로 나타났는데 본 연구결과를 토대로 재직의도를 향상하기 위한 프로그램을 개발할 때 극복력 향상을 위한 내용을 포함시킨다면 인력관리 측면에서 그 효과가 더욱 증진될 것으로 기대된다. 즉, 신체적 심리적 건강관리, 상호작용을 통한 친밀감 향상, 스트레스와 문제 중심

적 대처방법, 개인의 신념과 미래에 대한 긍정적 시간, 전문지식과 업무 수행능력 향상 등을 포함하여 단계별 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인하는 것이 필요하다. 재직의도와 극복력의 관계와 영향요인을 직접적으로 확인한 연구가 부족하므로 추후 다양한 분야의 간호사를 대상으로 반복 연구를 통해 극복력이 재직의도에 미치는 영향 정도를 좀 더 명확히 확인하여 비교 분석해 볼 필요가 있다. 간호직 만족도가 재직의도에 영향을 미치는 세 번째 요인으로 나타났는데, 호주 간호사 2,000명을 대상으로 한 연구(Cowin, 2002)와 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee 등(2014)의 연구결과와 유사하였다. 주기적으로 간호사들의 직무만족도를 확인하여 이를 저해하는 요인을 감소시키고 빠르게 변화하는 의료 환경에 간호사들이 적응할 수 있도록 도와주고, 업무성과에 따른 보상체계를 통해 간호직 만족도를 향상시키기 위한 적극적인 방안을 지속적으로 모색해야 할 것이다. 한편 주관적 건강상태가 재직의도의 영향요인으로 확인되었는데 환자와 가족의 건강을 돌보는 간호사 스스로 자신의 건강 및 체력관리를 할 수 있도록 격려하고, 동호회나 건강관리 프로그램 등을 적극 활용하도록 정보를 제공하고, 개인 및 조직 차원에서 지속적인 관심과 노력을 기울여야 할 것으로 보여진다.

본 연구는 지방 소재 종합병원에서 근무하는 간호사들을 대상으로 하였기에 우리나라 전체 종합병원 간호사들의 결과로 해석하기에는 무리가 있으므로 이를 일반화하는데 주의해야 한다. 본 연구를 토대로 재직의도에 영향을 미치는 요인을 추가적으로 확인하는 다각적 후속 연구를 제안한다. 또한 재직의도와 실제 이직률과의 관련성에 대한 추적 연구를 통해 지속적이고 효율적인 인력관리가 이루어져야 할 것이다.

결론

본 연구를 통해 종합병원 간호사의 간호근무환경, 극복력, 간호직 만족도 및 주관적 건강상태가 재직의도에 영향을 미치는 주요 요인임을 확인하였다. 이를 토대로 환자의 생명과 건강을 책임지고 있는 간호사들을 위해 병원조직 차원에서는 충분한 인력과 물질적 지원을 통해 간호근무환경을 개선하고, 간호사들의 극복력을 향상시키도록 지지하며, 간호사 스스로 자신의 직업에 대해 긍지를 갖도록 하고, 건강한 상태를 유지한다면 재직의도는 향상될 것이다. 이로 인해 간호사 개인의 직무만족 향상과 조직의 유효성이 증가될 것이며, 병원 조직의 효율적인 인력관리로 이어져, 궁극적으로 질 높은 간호 서비스를 제공하게 될 것이다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

Kim, Soon Lee <https://orcid.org/0000-0001-7873-642X>
Park, Youngrye <https://orcid.org/0000-0002-1667-8129>

REFERENCES

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse out comes. *The Journal of Nursing Administration, 38*(5), 223-229. <https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>
- Armstrong-Stassen, M., Freeman, M., Cameron, S., & Rajacic, D. (2015). Nurse managers' role in older nurses' intention to stay. *Journal of Health Organization and Management, 29*(1), 55-74. <https://doi.org/10.1108/JHOM-02-2013-0028>
- Cho, E., Choi, M., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 41*(3), 325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- Cho, O. S. (2016). *Relationship between nursing work environment, teamwork and autonomy perceived by hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Choi, S. O., & Kim, J. (2013). Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing, 27*(1), 142-152. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>
- Christmas, K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economics, 26*(5), 316-318.
- Cohen, J., Stuenkel, D., & Nguyen, Q. (2009). Providing a healthy work environment for nurses: The influence on retention. *Journal of Nursing Care Quality, 24*(4), 308-315. <https://doi.org/10.1097/NCQ.0b013e3181a4699a>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18*(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration, 32*(5), 283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Duddle, M., & Boughton, M. (2009). Development and psychometric testing of the Nursing Workplace Relational Environment Scale (NWRES). *Journal of Clinical Nursing, 18*(6), 902-909. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02368.x>
- Engeda, E. H., Birhanu, A. M., & Alene, K. A. (2014). Intent to stay

- in the nursing profession and associated factors among nurses working in amhara regional state referral hospitals, Ethiopia. *BMC Nursing*, 13, n/a-24.
<https://doi.org/10.1186/1472-6955-13-24>
- Han, M. S. (2016). *Effects of work environment and self-efficacy on retention intention in clinical research nurses*. Unpublished master's thesis, Gangneung-Wonju National University, Wonju.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., et al. (2012). Nurse turnover: A literature review-an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Im, S. B., Lee, M. Y., & Kim, S. Y. (2015). Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 1-9.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.1>
- 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.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.11.263>
- Kim, J. K., Kim, M. J., Kim, S. Y., Yu, M., & Lee, K. A. (2014). Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1), 69-81.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.69>
- Kim, N. R. (2016). *The effect of nursing practice environment and job satisfaction on intent to stay among nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, S. H., & Park, S. H. (2016). Verification of validity and reliability of resilience scale for nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 8(4), 2257-2269.
- Korean Hospital Nurses Association. (2016, February 19). *2015 Annual report: Hospital nurse staffing status survey*. Retrieved October 17, 2019, from
https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&page=4
- Kwon, K. J., Ko, K. H., Kim, K. W., & Kim, J. A. (2010). The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 229-239. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.229>
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lee, E. H., Cho, K. S., & Son, H. M. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2014.20.1.15>
- Lee, Y. S., Park, S. H., & Kim, J. K. (2014). A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 596-609.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
- Lin, S. Y., Chiang, H. Y., & Chen, I. L. (2011). Comparing nurses' intent to leave or stay: Differences of practice environment perceptions. *Nursing & Health Sciences*, 13(4), 463-467.
<https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00640.x>
- Park, M. M., & Park, J. W. (2016). Development of resilience scale for nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 23(1), 32-41. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.32>
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nursing intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
- Tourangeau, A. E., Cummings, G., Cranley, L. A., Ferron, E. M., & Harvey, S. (2012). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1), 22-32.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05190.x>
- Van Bogaert, P., Meulemans, H., Clarke, S., Vermeyen, K., & Van de Heyning, P. (2009). Hospital nurse practice environment, burnout, job outcome and quality of care: Test of a structural equation model. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2175-2185. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05082.x>
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539-549.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x>
- Warshawsky, N. E., & Havens, D. S. (2011). Global use of the practice environment scale of the nursing work index. *Nursing Research*, 60(1), 17-31.
<https://doi.org/10.1097/NNR.0b013e3181ffa79c>