



중환자실 간호사의 외상성 사건 경험과 이직 의도의 관계에서 회복탄력성의 조절 효과*

정다운¹⁾ · 김숙영²⁾

1) 대전율지대학교병원, 간호사 · 2) 을지대학교 간호대학, 교수

The moderating effect of resilience in the relationship between traumatic event experience and turnover intention of nurses in intensive care units*

Jeong, Da Woon¹⁾ · Kim, Soukyoung²⁾

1) Nurse, Daejeon Eulji Medical Center

2) Professor, College of Nursing, Eulji University

Purpose: The present study utilizes a descriptive research design to investigate the moderating effect of resilience on the relationship between the experience of traumatic events and turnover intention among intensive care unit (ICU) nurses. **Methods:** The participants were 161 hospital nurses who voluntarily agreed to participate in this study. Traumatic event experience, turnover intention, and resilience were assessed. The data were analyzed with hierarchical multiple regression using the SPSS 26.0 software program. **Results:** The experience of traumatic events had a statistically significant positive correlation with turnover intention ($r=.17, p=.037$), whereas it had a statistically significant negative correlation with turnover intention and resilience ($r=-.37, p<.001$). Resilience had a moderating effect on the relationship between the experience of traumatic events and turnover intention ($\beta=-.20, p=.007$). **Conclusion:** The results of this study found that the experience of traumatic events among ICU nurses was a significant factor in turnover intention and that resilience moderated the strength of the relationship between such experiences and turnover intention. Therefore, to prevent ICU nurses' experience of a traumatic event from leading to their leaving nursing, it is necessary to formulate preventive measures and interventions for traumatic events, while enhancing resilience among ICU nurses.

Keywords: Intensive care units, Traumatic stress disorders, Personnel turnover, Psychological resilience

서론

연구의 필요성

현대사회에서 간호서비스에 대한 사회적 요구는 점차 다양화되

고 있다. 의료기관의 가장 핵심적인 인적자원 중 하나인 간호사는 의료서비스의 질적인 향상에 큰 영향을 미친다[1]. 이에 의료기관들은 유능한 인적자원 확보 및 유지를 위해 꾸준히 노력하고 있음에도 불구하고, 간호사의 높은 이직률로 인한 간호 인력 부족 현상은 해결되지 못하고 있다[2]. 이러한 이직으로 인한 직무변화

주요어: 중환자실, 외상성 관련 경험, 이직 의도, 회복탄력성

Address reprint requests to: Kim, Soukyoung

College of Nursing, Eulji University, Dongil-ro 712, Uijeongbu-si, Gyeonggi-do, 11759, Republic of Korea

Tel: +82-31-951-3870, Fax: +82-31-951-3916, E-mail: ksy@eulji.ac.kr

* 이 논문은 제1저자의 석사학위 논문을 수정하여 작성한 것임

* This article is the first author's master's thesis from Eulji University

Received: November 1, 2021 **Revised:** November 13, 2021 **Accepted:** November 14, 2021

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

나 환경 변화는 간호사 자신에게 스트레스원으로 작용할 수 있으며, 조직 잔류 간호사들에게도 부정적 영향을 미쳐 협동심 및 사기 저하, 업무과다, 업무상 과로를 경험하게 한다[3].

의료기관 내 간호 인력 부족은 대체 간호사 채용 및 업무 수련 등에 많은 시간과 노력을 할애하면서 재정적으로 큰 손실을 일으킬 뿐 아니라 간호의 질을 저하시키며, 이는 환자의 생명과 직결되는 사고로 이어질 수 있다[4]. 따라서 간호 인력에 대한 이직 관리가 절실하게 필요하다고 볼 수 있다. Er 등[5]의 연구에서는 간호사의 이직에 유의한 영향을 미치는 요인으로 연령, 결혼상태, 직위, 임상경력, 야간 근무, 부당한 보상과 대우, 의사와의 갈등, 인력 부족에서 기인한 업무 과중, 근무부서 및 근무 병동 이동, 교육수준 등을 들었다. 특히 근무부서에 따른 이직 의도의 차이를 살펴본 연구[6]에 의하면 중환자실 간호사의 이직 의도가 병동, 수술실 등 타 부서보다 높게 나타났다.

중환자실은 24시간 개방된 병실 내에서 활력징후 감시 등 간호 및 치료가 집중적으로 이루어지는 특수부서로, 중환자실 간호사는 근무 중에 발생하는 예기치 못한 응급상황 및 불안정한 상태의 환자를 돌보거나 급박한 상황에서의 의사결정과 같은 업무적 스트레스를 경험한다. 또 밝은 조명과 각종 알람 등의 환경적 스트레스에 노출되는데[7], 이를 방지하게 되면 직무만족도와 업무 수행능력 저하는 물론 죄책감, 후회감, 실패감과 같은 심리적 문제를 겪게 되어 업무 스트레스를 증가시키는 악순환을 낳게 된다[8].

중환자실 간호사는 업무 중에 환자의 죽음을 목격하거나, 의사 동료 간호사와 환자, 보호자의 언어폭력에 노출되는 것뿐만 아니라, 섬망 등으로 인한 환자의 공격적인 행동, 개방성 수술 상처의 목격, 대량 출혈 등의 심리적인 외상성 사건을 경험하게 된다[9]. 외상성 사건에 반복적으로 노출된 중환자실 간호사는 자존감 저하나 불안, 소진, 우울 같은 심리적 문제 외에도 외상 후 스트레스 장애를 포함하는 정신적 문제, 신체적 문제를 경험한다[10]. 뿐만 아니라 외상성 사건으로 인하여 발생하는 스트레스는 직무 스트레스를 높여 간호의 질 저하를 가져올 수 있으며 조직에 대한 몰입도를 저하해 이직을 결심하게 하는 부정적인 결과를 초래한다[10].

선행연구[11]에 따르면 외상성 사건의 잦은 경험은 외상 후 스트레스 장애의 발생과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 외상성 사건 경험 후 외상 후 스트레스 장애가 발생하는 데에는 개인의 성격 특성이 중요한 역할을 담당하는데, 개인의 성격 특성 중 회복탄력성이 외상 후 스트레스 장애 발생의 보호 요인으로 작용한다고 보고되었다[12].

회복탄력성이란 개인이 위기에 직면하였을 때 역경에 적응하여 성장을 가능케 하는 개인의 사회 심리적 특성을 말하며[13], 일정 수준의 기능과 적응을 유지시켜 간호사들이 겪는 직무스트레스를 극복하는 데 도움을 준다[14]. 선행연구[15]에 따르면 회복탄력성

이 높은 중환자실 간호사는 회복탄력성이 낮은 간호사에 비해 외상 후 스트레스 장애, 불안, 소진, 우울 등의 증상이 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 선행연구에 기반하여 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험과 이직 의도와외의 관계에서 회복탄력성이 미치는 영향에 대하여 분석하고자 한다. 그간 중환자실 간호사를 대상으로 하여 외상성 사건 경험이 이직 의도에 미치는 영향에 관하여 분석한 연구는 매우 부족하며[16] 이 관계에서 회복탄력성의 조절 효과를 살핀 연구는 없었다. 이에 본 연구에서는 외상성 사건 경험과 이직 의도와외의 관계에서 회복탄력성의 조절 효과를 검증하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험과 이직 의도, 회복탄력성 정도를 파악하고, 외상성 사건 경험과 이직 의도와외의 관계에서 회복탄력성의 조절효과를 파악하는 것이다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험이 이직 의도에 미치는 영향을 파악하고, 그 관계에서 회복탄력성의 조절 효과를 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상은 종합병원 성인 중환자실에서 근무하는 간호사이다. 중환자실 근무 경력이 한 달 이상인 간호사를 대상으로 하였으며, 환자를 직접 간호하지 않는 수간호사는 본 연구의 대상에서 제외하였다. 연구 대상자 표본 수는 G*power 3.1.9.7 프로그램 이용하여 산출하였다. 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .80, 예측변수 12개, 회귀분석으로 계산하였을 때 총 127명의 대상자가 요구되었는데, 탈락률을 20% 정도로 고려하여 총 168부의 설문지를 배부하였다. 응답이 불충분한 설문지 7부를 제외하고 최종 161부를 분석에 사용하였다.

연구 도구

● 외상성 사건 경험

외상성 사건 경험은 Cho [17]가 중환자실 간호사를 대상으로 개발한 외상성 사건 경험 측정 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 11개의 문항으로 환자의 비정상적 행동 1문항, 환자의 임종 관련 4문항, 의사·동료와 상사 간호사·보호자의 폭력 관련 3문항, 안

전사고 1문항, 감염 우려 1문항, 심각한 신체 손상·대량 출혈·개방된 수술 상처 1문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 ‘거의 경험하지 않는다’ 1점에서 ‘매우 자주 경험한다’ 5점까지로 측정된다. 점수가 높을수록 외상사건 경험 빈도가 높음을 의미한다. Cho [17]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s α =.80이었고, 본 연구에서 Cronbach’s α =.86이었다.

● 이직 의도

이직 의도는 Lawler [18]가 개발하고 Park [19]이 간호사에게 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 4문항으로 직장 이직 2문항, 직종 이직 2문항의 하위요인으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로 ‘매우 그렇다’ 1점에서 ‘매우 아니다’ 5점까지로 측정된다. 점수가 높을수록 이직 의도가 높음을 의미한다. Park [19]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s α =.88이었으며, 본 연구에서 Cronbach’s α =.91이었다.

● 회복탄력성

회복탄력성 측정 도구는 Connor와 Davidson [13]이 개발한 Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC)을 Baek [20]이 번안하여 타당화한 한국판 자아탄력성 측정 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 25문항으로 강인성 9문항, 지속성/내구성 8문항, 낙관주의 4문항, 지지 2문항, 영성 2문항의 5개 하위요인으로 구성되어 있으며 ‘전혀 그렇지 않다’ 0점에서 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성 수준이 높은 것을 의미한다. Connor와 Davidson [13]의 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach’s α =.89였으며, Baek [20]의 연구에서 Cronbach’s α =.91이었고, 본 연구에서 Cronbach’s α =.95이었다.

자료 수집 절차 및 연구의 윤리적 고려

자료수집은 D시와 I시의 500명상 이상 종합병원에서 실시하였다. 먼저 간호부에서 자료 수집에 대한 승인을 받은 후 자발적으로 연구 참여에 동의한 자에 한하여 설문지를 배부하였다. 자료 수집은 2020년 7월 1일부터 2020년 11월 27일까지 이루어졌다.

본 연구는 을지대학교 기관생명윤리심의위원회의 승인(IRB No. EUN20-016)을 받은 후 진행하였다. 연구 대상자가 설문에 응답하기 전 연구의 목적과 비밀 보장, 연구 자료 관리, 설문지 작성 방법에 대하여 설명하였고, 작성한 설문지는 대상자가 직접 봉투에 넣고 밀봉하여 제출하였다. 또한, 설문 작성 도중 대상자가 원할 때는 언제든지 설문을 중단할 수 있음을 설명하였다. 설문지는 10~15분 소요되며, 작성 후에는 소정의 답례품을 지급하였으며 수집된 모든 연구 자료는 대상자를 확인할 수 없도록 무기명 처리하였고, 대상자를 코드화하여 분석에 사용하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 서술 통계를 이용하여 분석하였다. 대상자의 외상성 사건 경험, 이직 의도, 회복탄력성은 평균과 표준편차를 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 외상성 사건 경험, 이직 의도, 회복탄력성의 차이는 t-test, ANOVA를, 사후 검정은 Duncan’s test를 이용하여 분석하였다. 대상자의 외상성 사건 경험, 이직 의도, 회복탄력성 사이의 상관관계는 Pearson’s correlation coefficient를 이용하여 분석하였다. 대상자의 외상성 사건 경험과 이직 의도의 관계에서 회복탄력성의 조절 효과는 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)으로 분석하였다.

연구 결과

외상성 사건 경험, 이직 의도, 회복탄력성 정도

본 연구 대상자의 외상성 사건 경험, 이직 의도, 회복탄력성 정도는 <Table 1>과 같다. 외상성 사건 경험은 5점 만점에 평균 2.76±0.72점이었으며, 하위영역별로 환자의 비정상적 행동이 3.88±1.05점, 환자의 사망이 2.99±0.90점, 감염 우려가 2.92±1.26점, 심각한 신체 손상·대량 출혈이 2.89±1.27점, 안전사고 2.31±1.13점, 의사동료·상사보호자의 폭력 2.14±0.89점 순이었다. 이직 의도는 5점 만점에 평균 3.44±1.02점이었고, 하위영역별 평균 점수는 직장 이직 3.52±1.00점, 직종 이직 3.37±1.13점이었다. 회복탄력성은 4점 만점에 평균 2.30±0.61점으로, 하위영역별로 지지 2.96±0.76점, 지속성 2.45±0.65점, 낙관주의 2.32±0.76점, 강인성 2.09±0.71점, 영성 1.93±0.82점 순으로 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 외상성 사건 경험의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 외상성 사건 경험의 차이를 분석한 결과는 <Table 2>와 같다. 외상성 사건 경험은 대상자의 일반적 특성 중 연령, 직위, 총 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령에 따라서는 25세 이상 30세 미만군(2.85±0.67)과 30세 이상군(3.00±0.75)의 외상성 사건 경험 정도가 25세 미만군(2.30±0.67)보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=9.94, p<.001$). 직위에 따른 외상성 사건 경험은 책임간호사(3.33±0.35)가 일반간호사(2.73±0.72)보다 높게 나타났($t=2.30, p=.023$). 총 임상경력에 따른 외상성 사건 경험은 1년 미만이 2.00±0.68점, 1~3년 미만이 2.49±0.62점, 3~5년 미만이 3.03±0.64점, 5~10년 미만이 3.05±0.58점, 10년 이상이 3.14±0.72점으로 유의한 차이가 있었으며($F=13.89, p<.001$), 사후분석 결과 임상경력 3년 이상 그룹이 외상성 사건 경험이 가장 높고, 다음은 1~3년, 1년 미만 그룹 순

Table 1. Level of Traumatic Event Experience, Turnover Intention, Resilience

Variables (Item No.)	Mean±SD	Min	Max	Range
Traumatic event experience (11)	2.76±0.72	1.18	4.73	1~5
Abnormal behavior of a patient (1)	3.88±1.05	1	5	1~5
The death of a patient (4)	2.99±0.90	1	5	1~5
In case of infection (1)	2.92±1.26	1	5	1~5
Severe injury, massive bleeding (1)	2.89±1.27	1	5	1~5
Safety accident (1)	2.31±1.13	1	5	1~5
Violence of doctors, colleagues, and patients (3)	2.14±0.89	1	4.33	1~5
Turnover intention (4)	3.44±1.02	1	5	1~5
Hospital turnover (2)	3.52±1.00	1	5	1~5
Job turnover (2)	3.37±1.13	1	5	1~5
Resilience (25)	2.30±0.61	0.88	3.72	0~4
Support (2)	2.96±0.76	1	4	0~4
Persistence (8)	2.45±0.65	1	4	0~4
Optimism (4)	2.32±0.76	1	4	0~4
Hardness (9)	2.09±0.71	1	4	0~4
Spiritual in nature (2)	1.93±0.82	1	4	0~4

Table 2. Differences of Traumatic Event Experience, Turnover Intention, Resilience according to General Characteristics

Characteristics	Categories	n (%)	Traumatic event experience		Turnover intention		Resilience	
			Mean±SD	t or F (<i>p</i>) Duncan	Mean±SD	t or F (<i>p</i>) Duncan	Mean±SD	t or F (<i>p</i>) Duncan
Gender	Women	131 (81.4)	2.74±0.72	-0.71 (.479)	3.52±1.00	1.91 (.063)	2.26±0.59	-1.49 (.145)
	Men	30 (18.6)	2.85±0.72		3.12±1.05		2.46±0.70	
Age (year)	<25 ^a	33 (20.5)	2.30±0.67	9.94 (<.001)	3.41±0.90	0.1 (.906)	2.11±0.52	2.87 (.060)
	25 ≤ ~<30 ^b	101 (62.7)	2.85±0.67	a<b,c	3.47±1.03		2.31±0.61	a<c
	≥30 ^c	27 (16.8)	3.00±0.75		3.38±1.13		2.49±0.68	
Marital status	Married	19 (11.8)	2.77±0.76	-0.01 (.992)	3.57±1.09	-0.53 (.606)	2.73±0.51	-3.82 (.001)
	Single	142 (88.2)	2.76±0.72		3.43±1.01		2.24±0.60	
Religion	Yes	59 (36.6)	2.87±0.74	1.41 (.160)	3.59±1.06	1.35 (.179)	2.48±0.63	2.90 (.004)
	No	102 (63.4)	2.70±0.71		3.36±0.99		2.19±0.58	
Educational level	College	11 (6.8)	2.65±0.73	2.06 (.131)	3.47±0.90	0.07 (.936)	2.65±0.73	5.89 (.003)
	University	144 (89.4)	2.75±0.71		3.44±1.03		2.75±0.71	a,b<c
	≥Master's course	6 (3.7)	3.33±0.75		3.58±0.92		3.33±0.75	
Clinical career (year)	<1 ^a	18 (11.2)	2.00±0.68	13.89 (<.001)	2.79±0.64	3.17 (.016)	2.16±0.45	4.63 (.001)
	1 ≤ ~<3 ^b	48 (29.8)	2.49±0.62	a<b<c,d,e	3.41±0.98	a<c,d	2.24±0.61	a,b,c,d<e
	3 ≤ ~<5 ^c	52 (32.3)	3.03±0.64		3.62±1.04		2.28±0.64	
	5 ≤ ~<10 ^d	34 (21.1)	3.05±0.58		3.68±1.01		2.28±0.58	
	≥10 ^e	9 (5.6)	3.14±0.72		3.06±1.26		3.10±0.34	
ICU	MICU/CCU	88 (54.6)	2.71±0.71	2.07 (.130)	3.36±1.13	0.83 (.438)	2.28±0.66	0.19 (.826)
	SICU/TICU	55 (34.2)	2.91±0.75		3.52±0.89		2.34±0.55	
	EICU/NCU	18 (11.2)	2.56±0.64		3.64±0.76		2.25±0.56	
Wage (month)	<3 Million	102 (63.4)	2.73±0.74	-0.76 (.450)	2.21±0.55	0.27 (.785)	2.21±0.55	-2.30 (.023)
	≥3 Million	59 (36.6)	2.82±0.69		2.45±0.69		2.45±0.69	
Turnover experience	Yes	52 (32.3)	2.84±0.68	0.92 (.360)	3.38±1.00	-0.52 (.606)	2.37±0.59	1.10 (.272)
	No	109 (67.7)	2.73±0.74		3.47±1.03		2.26±0.62	

CCU=cardio-vascular care unit; EICU=emergency intensive care unit; MICU=medical intensive care unit; NCU=neurological intensive care unit; SICU=surgical intensive care unit; TICU=trauma intensive care unit

이었다. 그 외 성별, 결혼 여부, 종교, 교육수준, 중환자실 유형, 월평균 급여, 이직 경험에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

이직 의도는 총 임상경력($F=3.17, p=.016$)에 따라 유의한 차이가 있었으며, 사후분석 결과 총 임상경력 1년 미만 그룹보다 5년 이상 그룹이 유의하게 높게 나타났다. 성별, 나이, 결혼 여부, 종교, 교육 정도, 직위, 중환자실 유형, 급여, 이직 경험에 따라서는 유의한 차이가 없었다.

회복탄력성은 대상자의 일반적 특성 중 결혼 여부, 종교, 교육 정도 직위, 급여, 총 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 결혼 여부에 따른 회복탄력성은 기혼(2.73 ± 0.51)이 미혼(2.24 ± 0.60)보다 높았으며($t=-3.82, p=.001$), 종교가 있을 때(2.48 ± 0.63) 회복탄력성이 높게 나타났다($t=2.90, p=.004$). 또한, 교육 정도에 따라서는 사후분석 결과 석사(3.33 ± 0.75)가 전문대 졸업(2.65 ± 0.73)과 4년제 대학 졸업(2.75 ± 0.71)보다 회복탄력성이 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=5.89, p=.003$). 임상경력에 따른 회복탄력성은 10년 이상인 그룹이 타 그룹에 비해 유의하게 높았고($F=4.63, p=.001$), 급여가 300만원 이상인 그룹이 미만인 그룹보다 통계적으로 유의하게 회복탄력성이 높았다($t=-2.30, p=.023$). 연령, 성별, 중환자실 유형, 이직 경험에 따라서는 유의한 차이가 없었다.

외상성 사건 경험, 이직 의도, 회복탄력성의 상관관계

본 연구에서 외상성 사건 경험, 이직 의도, 회복탄력성의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 외상성 사건 경험은 이

직 의도($r=.17, p=.037$)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 그러나 회복탄력성($r=.13, p=.097$)과는 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 이직 의도와 회복탄력성($r=-.37, p<.001$)은 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 나타났다.

회복탄력성의 조절 효과

본 연구에서 대상자의 외상성 사건 경험과 이직 의도와와의 관계에서 회복탄력성의 조절 효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며 결과는 <Table 4>와 같다.

본 연구의 위계적 회귀분석은 총 3개의 Model로 이루어져 있으며 Model 1에서는 독립변수를 투입하여 종속변수에 대한 독립변수의 영향을 확인하며, Model 2에서는 독립변수와 조절변수를 투입하여 종속변수에 대한 조절변수의 영향을 확인할 수 있고, Model 3에서는 독립변수, 조절변수, 독립변수와 조절변수의 상호작용 변수를 투입하여 실시하였다. 이때 설명력(R^2)과 수정된 설명력(Adj. R^2) 증가분을 기준으로 하여 조절 효과를 검증하였다. 그런데 Model 3에 독립변수와 조절변수의 상호작용 변수 간에 다중 공선성의 문제가 발생할 수 있으므로 중심화 방법을 이용하였다.

본 연구에서는 독립변수 사이의 상관관계에서 상관계수가 0.9 이상인 변수는 없었으며, Durbin-Watson 통계량이 2.04로 자기상관성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 따라서 위계적 회귀분석 모형이 종속변수를 설명하기에 충분하다고 할 수 있다. 공차 한계(Tolerance)는 0.2~0.9로 1 이하였으며, 분산팽창지수(Variance inflation factor, VIF)는 모든 변수에서 10 이하로 나타나 다중 공

Table 3. Correlations between Traumatic Event Experience, Turnover Intention, Resilience

Variables	Traumatic event experience	Turnover intention	Resilience
	r (p)		
Traumatic event experience	1		
Turnover intention	.17 (.037)	1	
Resilience	.13 (.097)	-.37 (<.001)	1

Table 4. The Moderating Effect of Resilience

Variables	SE	β	t	ρ	VIF	R^2	Adj R^2 (ΔR^2)	F
Model 1 Traumatic event experience (A)	.09	.16	1.89	.046	1.16	.03	.02	2.21
Model 2 Traumatic event experience (A)	.08	.17	2.26	.025	1.16	.20	.18 (.17)	13.03
Model 2 Resilience (B)	.07	-.43	-5.81	<.001	1.09			
Model 3 Traumatic event experience (A)	.08	.22	2.88	.005	1.23			
Model 3 Resilience (B)	.07	-.38	-5.08	<.001	1.16	.24	.22 (.03)	12.04
Model 3 A x B	.08	-.20	-2.73	.007	1.14			

Control variable: clinical career; Adj=adjusted; SE=standard error; VIF=variance inflation factor

선성에도 문제가 없어 위계적 회귀분석을 실시하기에 적합하였다.

대상자의 일반적 특성 중 이직 의도에 영향을 미치는 총 임상 경력을 통제변수로 하여 Model 1에 외상성 사건 경험을 투입하였을 때 1.5%의 설명력을 보였고 외상성 사건 경험이 이직 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.16, p=.046$).

Model 2에서는 이직 의도에 외상성 사건 경험과 회복탄력성이 영향을 미치는 정도를 알아보기 위해 두 변수를 투입하였을 때 18.4%로 Model 1보다 설명력이 16.9% 증가하였고 회복탄력성이 이직 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.43, p<.001$).

Model 3에서는 조절 효과를 알아보기 위해 외상성 사건 경험과 회복탄력성의 상호작용 항을 추가로 투입하였을 때 총 설명력이 21.6%로 Model 2보다 3.2% 증가하였으며 통계적으로 유의하였다($\beta=.20, p=.007$). 즉 회복탄력성은 외상성 사건 경험과 이직 의도의 관계 강도를 조절하는 요인인 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험과 이직 의도의 관계를 확인하고 회복탄력성의 조절 효과를 알아보기 위한 연구이다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 외상성 사건 경험을 분석한 결과 대상자의 연령, 직위, 총 임상경력 따라 유의한 차이가 있었다. 연령은 25세 미만이 2.30점으로 25세 이상 그룹보다 통계적으로 유의하게 낮았다. 또 임상경력이 많을수록 외상성 사건 경험의 빈도가 높았다. 외상성 사건 경험 정도는 5점 만점에 평균 2.76점이었다. ‘비정상적인 행동을 보이는 환자 간호’가 3.88점, ‘환자의 임종’ 2.99점 순으로 높게 나타났으며 이는 같은 도구를 사용하여 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험을 측정했던 선행연구[16,17]에서도 ‘비정상적인 행동을 보이는 환자 간호’와 ‘환자의 임종 및 임종 후 간호’의 순으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하였다. 그 외 감염 우려, 심각한 신체 손상과 대량 출혈 순으로 빈도수가 많았는데 대체로 이 항목들은 침습적 처치가 많고 높은 중증도와 고도로 숙련된 기술을 필요로 하는 위급한 상황, 급성기 상태에서 감염 우려가 큰 환자를 간호하는 중환자실 간호사의 업무 특성을 반영하는 결과라 판단된다. 한편, 외상성 사건 경험 중 가장 낮은 점수를 보인 항목은 ‘의사, 동료, 상사 간호사, 보호자의 언어 및 신체적 폭력’으로 2.14점이었는데 이는 선행연구[16,17]에서도 1.67~2.19점으로 가장 낮은 순위를 보여 본 연구와 같은 결과를 나타냈다. 이로 미루어 보았을 때 중환자실 간호사들은 업무 중에 경험하는 각종 직-간접 외상사건 중 함께 일하는 동료나 주변인과 관련된 문제보다는 자신이 간호하는 환자들의 공격성이나 섬망 등의 증상에 기인한 불안정한 행동들이 많이 경험하는 것을 알 수 있었다. Maldonado [21]의 연구에 따르면 중환자실 입실 환자 중 20~80%에서 섬망이 발생한다고 하

였으며, 최근까지도 섬망 증세를 위한 프로토콜 개발이 활발하게 진행되고 있으므로, 추후 이를 통하여 환자의 섬망 예방 및 증세를 한다면 중환자실 간호사가 업무 중 불가피하게 외상성 사건에 노출되는 것을 감소시키는 효과가 있을 것으로 생각한다.

본 연구에서 이직 의도는 5점 만점에 평균 3.44점이었으며, 하위영역별 평균 점수는 직장 이직 3.52점, 직종 이직 3.37점이었다. 이는 같은 도구를 사용하여 혈액투석실 간호사의 이직 의도를 조사한 Hong [22]의 연구에서 5점 만점에 평균 2.99점, 임상 간호사의 이직 의도를 조사한 Myung [23]의 연구에서 평균 3.18점으로 중환자실 간호사의 이직 의도 점수가 가장 높게 나타났다. 이렇게 중환자실 간호사의 이직 의도가 높게 나타난 것은 중환자실 업무의 특수성, 업무 강도, 근무 환경이 타 부서와 차이가 있기 때문으로 판단되며, 중환자실 간호사의 이직 의도가 보통 이상으로 나타난 점으로 미루어 보아 반복연구를 통해 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 세부적으로 규명하여 이직 의도를 낮출 방안을 마련해야 한다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 이직 의도는 총 임상경력 ($F=3.17, p=.016$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 총 임상경력이 3~10년인 그룹이 1년 미만인 그룹보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력이 짧을수록 이직 의도가 높다고 한 연구[5]와는 상반된 결과로 이러한 차이는 병원의 규모와 중환자실 종류에 따라서 조직문화가 다양하고 구성원인 간호사의 특성이 다르기 때문으로 추측된다. 따라서 추후 같은 측정 도구를 사용하여 보다 심층적인 연구가 필요할 것으로 생각된다. 한편, 3~10년 차 간호사의 이직 의도가 높게 나타난 것은 이들이 중환자를 간호하는데 핵심적 역할을 하는 연차로서 상대적으로 외상성 사건에 노출될 확률이 높고 간호업무 이외에도 신규 간호사 교육 및 관리 업무가 동반되어 업무량 과중과 직무스트레스에 기인한 결과로 판단된다. 이러한 이유로 Hwang [24]의 연구에서 경력 3년 이상의 간호사가 조직 몰입도가 상대적으로 낮고 이직 의도가 높게 나타난 것 또한 같은 맥락인 것으로 보인다. 중환자실 간호의 중추라 할 수 있는 간호 인력의 이직은 간호의 질을 저하할 뿐 아니라 더 나아가 의료기관의 생산성에 큰 영향을 미칠 수 있으므로 이직 의도에 영향을 주는 관련 세부요인을 파악하고 이를 낮추기 위한 대안이 절실히 필요하다.

본 연구에서 회복탄력성은 4점 만점에 2.30점이었으며 하위영역별로 지지 2.96점, 지속성 2.45점, 낙관주의 2.32점, 강인성 2.09점, 영성 1.93점 순으로 지지 영역이 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 회복탄력성은 타고나는 것이 아니라 후천적으로 향상될 수 있으며 타인의 도움으로 발달될 수 있다는 연구[25]를 지지한다. 또한, 동료 혹은 타인과의 상호작용이 안정감과 신뢰감을 쌓으며 회복탄력성을 향상시키는 중요한 요인임을 미루어 볼 때 동료와의 소통을 격려하는 것이 필요하다고 할 수 있겠으며, 멘토링 프로그램과 같이 간호사들 사이의 유대감 및 지지 체계 강화를

위한 방안을 모색하여야 할 것이다. Guo 등[26]의 연구에서는 간호사의 회복탄력성을 향상시키기 위해서는 일반 간호사들 못지않게 간호 관리자의 역할 또한 중요함을 강조하며 간호사의 조화로운 대인관계와 원만한 임상 생활을 도와주어야 하고, 편안한 작업 환경을 형성해야 한다고 하였다.

본 연구에서 대상자의 외상성 사건 경험이 많을수록 이직 의도가 통계적으로 유의하게 높아지는 것으로 나타났다. 간호사의 이직 의도에 대한 외상성 사건 경험의 설명력은 1.5%로 높지 않았다. 경찰공무원[27]을 대상으로 한 선행연구에서도 외상성 사건 경험과 이직 의도는 유의한 양의 상관관계를 보였는데, 설명력은 14.1%로 간호사보다 높았다. 이는 업무 중 외상성 사건 경험이 이직 의도에 영향을 주는 것은 직종에 상관없이 나타날 수 있음을 시사하고, 다만, 직종별로 업무 특성에 따라 외상성 사건 경험의 정도가 다르므로 이직 의도에 영향을 미치는 정도도 차이를 보이는 것으로 판단된다. 간호사의 외상성 사건 경험에 관한 연구는 현재까지 소수에 불과하며 대부분이 경찰공무원이나 소방관에 한정되어 있다. 이것은 아직도 간호사의 외상성 사건 경험이 경찰공무원이나 소방관 등의 직업군에 비해 조명받지 못하고 있음을 의미하며, 중재 프로그램 역시 부족한 것으로 보여 이에 대한 대안 마련이 필요하다. 본 연구에서 외상성 사건 경험이 중환자실 간호사의 이직 의도에 유의하게 영향을 미치는 요인으로 나타났으므로, 외상성 사건 경험을 감소시키거나 그로 인한 충격을 감소시킬 방안 마련 및 이미 신체적, 심리적 문제를 겪고 있는 간호사들을 위한 상담·지원 체계를 마련할 필요가 있다.

본 연구에서 회복탄력성은 외상성 사건 경험과 이직 의도의 관계에 조절 효과가 있는 것으로 확인되었다. 이는 정신사회복지사를 대상으로 폭력 경험이 이직 의도에 미치는 영향을 조사한 연구[29]에서 회복탄력성이 조절 효과가 있는 것으로 나타난 것과 유사한 결과이다. 회복탄력성이 조절효과가 있다는 것은 회복탄력성이 높은 사람은 외상성 사건을 겪는다고 하더라도 실제로 이직으로 이어지는 경우는 회복탄력성이 낮은 사람보다 적은 것으로 해석하며, 이는 사건을 겪는 간호사가 문제에 효과적으로 대처할 수 있어 이직으로 이어지는 위험성을 낮추기 때문이라고 판단된다. 위 결과를 종합해볼 때 간호사의 회복탄력성이 이직 의도에서 중요한 변수라 할 수 있으며 추후 반복연구를 통해 간호사의 직무 특성에 맞는 회복탄력성 강화 교육이나 프로그램을 개발하여 주기적으로 실무에 적용한다면 이직 의도를 낮출 수 있을 것이라 기대된다. 실제 간호사를 대상으로 회복탄력성 증진 프로그램을 적용한 Lee 등[28]의 연구에서 멘토링 프로그램은 간호 조직 내 지지 체계를 견고히 하는 데 효과적이었으며, 회복탄력성을 강화하여 조직 몰입과 직무 만족을 향상시키고 이직 의도를 감소시키는 것을 확인할 수 있었다. Jackson 등[25]은 회복탄력성이 높은 직원은 위기 상황을 쉽게 극복하고 높은 업무성과를 거두며 직무만족과 직무몰입을 상승시킨다고 하였는데, 이러한 변수들은

모두 이직 의도에 긍정적 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 회복탄력성이 이직 의도를 감소시키는 중요한 요인임을 시사하는바 이직 의도를 낮추기 위해서 개인적 차원으로는 자신의 감정을 인지·조절하고 긍정적 에너지로 전환하려는 노력이 요구되며, 조직적 차원에서는 회복탄력성과 관련된 영향요인을 파악하여 이를 강화할 수 있는 심리상담 프로그램을 개발·적용하여 인적자원관리를 위한 방안을 마련할 필요가 있을 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험과 이직 의도의 관계에서 회복탄력성의 조절 효과를 파악하여 중환자실 간호사 이직 감소프로그램을 개발하는데 기초자료로 제공하고자 시도되었다. 본 연구 결과 외상성 사건 경험과 이직 의도의 관계에서 회복탄력성은 조절 효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 회복탄력성이 외상성 사건 경험과 이직 의도의 관계 강도를 조절하는 요인인 것이다. 이와 같이 회복탄력성이 이직 의도에 있어 중요한 변수임이 본 연구를 통하여 확인된 바 중환자실 간호사의 회복탄력성을 강화할 수 있는 프로그램이 필요하다. 또한, 중환자실 간호사들이 경험하는 외상성 사건의 관리 방안 및 이미 신체적, 심리적 문제를 겪고 있는 간호사들을 위한 상담·지원 체계마련이 필요하다. 본 연구 결과를 토대로 추후 회복탄력성의 하부요인을 체계적으로 분석하여 회복탄력성 향상 프로그램을 개발하고 적용하는 연구를 수행할 것을 제언한다.

Conflict of interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

Funding

None

Acknowledgements

None

Supplementary materials

None

References

1. Ko HJ, Kim JH. Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(3):279-91. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.279>
2. Lee KS, Kang KH. Influence of nurses' followership types and ego-resilience on job embeddedness. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(2):127-136. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.2.127>
3. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*. 2007;44(2):297-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
4. Kim HS, Yim HW, Jeong SH, Jo SJ. An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital. *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2009;21(4):388-95. <https://doi.org/10.35371/kjoem.2009.21.4.388>
5. Er KS, Hur HK, Kim KK, Cho YJ, Kim EH, Kim SJ. The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2004;9(2):81-92.
6. Choi MY, So HS, Ko E. Influences of occupational stress, ethical dilemma, and burnout on turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2019;26(1):42-51. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42>
7. Lewis D, Robinson J. ICU nurses' coping measures: response to work-related stressors. *Critical Care Nurse*. 1992;12(2):18-23.
8. Yun EJ. An experiential analysis of burnout in counselors. *The Korea Journal of Counseling*. 2009;10(4):1855-1871.
9. Mealer ML, Shelton A, Berg B, Rothbaum B, Moss M. Increased prevalence of post-traumatic stress disorder symptoms in critical care nurses. *American Journal of Respiratory Critical Care Medicine*. 2007;175(7):693-697. <https://doi.org/10.1164/rccm.200606-735OC>
10. Lee NY, Hah YS. Post-traumatic stress experienced by firefighters and paramedics. *Perspectives in Nursing Science*. 2012;9(2):83-93.
11. Ko MS, Park KS. The lived experiences of the psychological trauma of nurses working in intensive care unit. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(7):611-622.
12. Hoge EA, Austin ED, Pollack MH. Resilience: Research evidence and conceptual considerations for posttraumatic stress disorder. *Depression & Anxiety*. 2007;24(2):139-152. <https://doi.org/10.1002/da.20175>
13. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression & Anxiety*. 2003;18(2):76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
14. Tusaie K, Dyer J. Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*. 2004;18(1):3-10.
15. Mealer M, Jones J, Newman J, McFann KK, Rothbaum B, Moss M. The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: results of a national survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(3):292-299. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.09.015>
16. Kim HM, Park JY. The influence of traumatic events on turnover intention among nurses working in intensive care units: moderating effect of emotional intelligence. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2021;14(2):70-81. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2021.14.2.70>
17. Cho GJ. Factors influencing on the post-traumatic stress disorder symptoms in intensive care unit nurses [master's thesis]. Pusan: Graduate School of Dong-A University; 2014. p. 1-57.
18. Lawler EE. Satisfaction and behavior. New York: McGraw Hill; 1983. p. 287-301.
19. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses [master's thesis]. Seoul: Graduate School of Yonsei University; 2002. p. 1-67.
20. Baek HS. Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale (K-CD-RISC). *Psychiatry Investigation*. 2010;7(2):109-115. <https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
21. Maldonado JR. Delirium in the acute care setting: Characteristics, diagnosis and treatment. *Critical Care Clinics*. 2008;24(4):657-722. <https://doi.org/10.1016/j.ccc.2008.05.008>
22. Hong IS. Effects of nurses' job stress, resilience, professional self-concept on turnover intention in hemodialysis units [master's thesis]. Kongju: Graduate School of Kongju University; 2019. p. 1-62.

23. Myung MK. Factors affecting on turnover intention of clinical nurses [master's thesis]. Kwangju: Graduate School of Kwangju Women's University; 2013. p. 1-52.
24. Hwang HJ. Perception on organizational culture, organizational commitments, and turnover intention among intensive care unit nurses [master's thesis]. Seoul: Graduate School of Catholic University; 2016. p. 1-38.
25. Jackson D, Firtko A, Edenborough M. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 2007;60(1):1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
26. Guo Yf, Plummer V, Lam L, Wang Y, Cross W, Zhang Jp. The effects of resilience and turnover intention on nurses' burnout: Findings from a comparative cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*. 2019;28(3-4):499-508. <https://doi.org/10.1111/jocn.14637>
27. Hwang HJ. The impact of PTSD status assessed by PTSD scale on turnover intentions of police officers [master's thesis]. Daejeon: Graduate School of Chungnam University; 2018. p. 1-53.
28. Shin JA. The effect of the violence experience of mental health social workers on the intention of turnover [master's thesis]. Gwangju: Graduate School of Chosun University; 2020. p. 1-81.
29. Lee MY, Jeon MK, Lee MK, Im SB, Byun EK, Chung EJ. Development of reinforcement of resilience and relation program for new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(2):186-97. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.2.186>