



군 병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인 분석

윤숙희¹ · 안효정²

세명대학교 간호학과 조교수¹, 국군복지단 검사실장²

Analysis of Factors Influencing the Intent to Stay among Military Hospital Nurses

Yoon, Sook Hee¹ · Ahn, Hyo Jeong²

¹Assistant Professor, Department of Nursing, Semyung University, Jecheon, Korea

²The Head of Hygiene Management and Inspection, Korea Armed Forces Welfare Agency, Seoul, Korea

Purpose: This study aimed to determine the effects of grit, nursing work environment, and job esteem on the intent to stay among military hospital nurses. **Methods:** This study employed a descriptive cross-sectional design. Data were collected from February 7 to 18, 2022 from 232 nurses working at four military hospitals under the Armed Forces Medical Command. The analysis was conducted using the SPSS/WIN 26.0 program, and descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson coefficient correlations, and multiple regression analysis were performed. **Results:** Factors affecting the intent to stay included job esteem ($\beta=.44, p<.001$), total clinical experience of more than 10 years ($\beta=.24, p=.001$), and nursing work environment ($\beta=.17, p=.009$). **Conclusion:** The results can be used to ensure personnel quality at military medical institutions and can contribute to improving patient safety and medical services. Further, nursing managers need to formulate and implement strategies to foster a positive nursing work environment.

Key Words: Nurse; Intention to stay; Environment; Occupations

서론

1. 연구의 필요성

간호사는 의료전문직 중 가장 많은 인력을 차지하고 있으며 직접간호의 주요 제공자로서 양질의 의료서비스를 전달에 있어 중요한 역할을 담당한다(Sloane, Smith, McHugh, & Aiken, 2018). 간호사의 평균 이직률은 2019년 15.4%로 이는 2015년 12.6%보다 2.8% 증가하였고, 2019년 기준으로 면허등록 간호사 414,983명 중 임상에서 활동하는 간호사는 215,293

명(51.9%)으로 상대적으로 낮은 수준이었다(Hospital Nurses Association, 2020). 군 병원 간호장교 259명 대상으로 한 선행 연구에서 56.8%가 이직 의도를 보고하였고 39.8%는 실질적인 이직계획이 있었다(Park, Joe, & Keum, 2019). 이는 수도권 중소병원 간호사 318명 대상의 연구에서 보고한 실질적 이직계획 32.3%보다 높은 수준이었다(An & Yi, 2013). 간호사의 높은 이직률은 새로운 간호 인력의 채용, 교육비용의 증가뿐 아니라 재직 간호사의 업무 부담을 증가시켜 이직률을 더욱 증가시킨다(Duffield, Roche, Homer, Buchan, & Dimitrelis, 2014). 간호사의 재직의도는 재직의 선행조건으로 다른 직장을 찾

주요어: 간호사, 재직 의도, 환경, 직업

Corresponding author: Yoon, Sook Hee <https://orcid.org/0000-0003-4677-4899>
Department of Nursing, Semyung University, 65 Semyung-ro, Jecheon 27136, Korea.
Tel: +82-43-649-7050, Fax: +82-43-649-7051, E-mail: top1490@semyung.ac.kr

Received: Mar 3, 2022 | **Revised:** Apr 10, 2022 | **Accepted:** Apr 28, 2022

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.

는 것을 중지하고 현재의 직무에 계속 머무르려는 의도를 말한다(Lee, Cho, & Son, 2014). 재직의도를 파악하는 것은 개인이 조직에 남아있기로 한 결정에 영향을 미치는 긍정적 행동의 동기를 예측할 수 있는 전제조건으로 간호사의 재직을 유지시키고 유능한 간호사를 확보할 수 있는 점에서 의미가 있다(Efendi, Kurniati, Bushy, & Gunawan, 2019). 군 병원 간호장교는 임관 후 2년 차부터 장기복무를 지원하게 되며 선발이 되지 않을 경우, 의무 복무 후 비자발적 이직을 선택해야 한다(Park et al., 2019). 장기복무에 대한 불확실성 및 낮은 상위 진출에 대한 불확실성은 이직 의도를 높이는 원인으로 보고하였다(Kim & Cho, 2012). 민간병원 간호사와 다르게 군 병원 간호장교는 2~3년 주기로 부대 또는 군 병원을 이동하여 다양한 직책을 수행하고 교대근무, 위수 지역 내 대기, 24시간 당직 근무 등으로 일과 가정 사이의 역할 갈등을 경험하게 되고 이는 재직의도에 영향을 미쳤다(Kwon, Kim, Park, & Kim, 2019). 의료기관에서 간호사 보유는 사망률 감소, 의료서비스의 질 향상, 환자 만족도 증가, 간호사의 직무소진 감소, 직무 만족에 영향을 미치는 주요 요인이다(Buchan, Shaffer, & Catton, 2018). 따라서 군 의료기관에서 군 병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 군 의료서비스의 향상과 환자안전 보장을 위해 매우 중요한 연구과제이다.

건강한 근무환경은 간호사의 만족도, 조직의 재정적 성과, 재직에 긍정적 영향을 미치는 요인이며(Wei, Sewell, Woody, & Rose, 2018), 국내 체계적 문헌 고찰에서 간호근무환경은 재직의도에 영향을 미치는 외적 요인으로 보고하였고(Park & Lee, 2018), 종합병원과 상급종합병원에 근무하는 간호사 152명을 대상으로 한 연구에서 간호근무환경은 재직의도에 긍정적 영향을 미치는 요인이었다(Je, Son, & Kim, 2017).

그릿(Grit)은 목표 달성을 위한 장기적인 열정과 인내이며 목표를 달성하는 과정에서 실패, 역경, 고원현상에도 불구하고 끊임없이 노력과 흥미를 유지하며 열심히 도전하는 것을 말한다(Duckworth et al., 2007). 병원 간호사 239명을 대상으로 한 연구에서 간호사의 그릿은 재직의도와 정적 상관관계가 있었고(Park & Cho, 2019), 국내 간호사 140명을 대상으로 한 연구에서 그릿은 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 보고하였다(Lee & Kim, 2020).

직업존중감은 직업적 자아인식과 유능감을 찾고 조직의 인정과 존중을 확인하며 사회적 존중과 신뢰를 바탕으로 간호사라는 직업에 대해 스스로 평가하거나 기대하는 가치와 신념을 말한다(Choi & Jung, 2020). 상급종합병원 간호사 289명 대상으로 수행한 연구에서 직업존중감은 재직의도에 긍정적으로

영향을 미치는 것으로 보고하였다(Lee, 2020).

선행연구에서 병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 외적 요인은 직무성과, 간호근무환경, 조직 분위기로 보고하였고 내적 요인은 직무 만족, 조직 몰입, 간호 가치를 보고하였다(Park & Lee, 2018). 군 병원 간호장교의 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로 직장 내 괴롭힘과 직무만족도를 보고하였고(Park et al., 2019), 미취학 자녀를 둔 기혼여군 장교의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 육아시간 이용 경험, 직무만족도, 배우자 동거 여부, 군 복무형태로 나타났다(Kwon et al., 2019). 현재까지 군 병원 간호사 대상으로 이직의도에 관한 연구(Park et al., 2019) 외에 재직의도를 확인한 연구는 부족한 실정이다.

따라서, 군 간호조직의 특성을 고려하여 군 병원 간호사 대상으로 내적 요인으로 그릿, 직업존중감과 외적 요인으로 간호 근무환경을 통합하여 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 군 간호인력 확보를 위한 전략적 방법을 제시하고 중재 프로그램 개발을 위한 근거를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 군 병원 간호사의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 재직 의도의 차이를 파악한다.
- 군 병원 간호사의 그릿, 간호근무환경, 직업존중감, 재직 의도의 정도를 파악한다.
- 군 병원 간호사의 그릿, 간호근무환경, 직업존중감, 재직 의도와와의 관계를 파악한다.
- 군 병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 군 병원 간호사가 지각하는 그릿, 간호근무환경, 직업존중감이 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 군 병원에 근무하는 간호사이며 의무사

령부 예하 4개의 군 병원을 대상으로 하였다. 연구대상자는 재직하고 있는 군 병원에서 3개월간의 경험을 통해 간호근무환경에 대한 설문에 응답해야 하므로 해당 군 병원에서 3개월 이상 근무한 간호사(Kim & Suh, 2018)와 간호업무를 직접 및 간접적으로 수행하고 있는 대상자로 선정하였다. 또한, 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여하기로 서면으로 동의한 대상으로 하였다. 연구대상 표본 수의 근거는 G*Power 3.1 프로그램을 활용하였으며 다중회귀분석을 위해 유의 수준 .05, 중간크기의 효과 .15, 검정력 .90, 독립변수 14개로 하였을 때 166명의 표본 수가 산출되었고 탈락률 30%를 감안하여 총 238명을 편의 추출하여 설문조사를 하였다. 전체 설문지는 233건을 회수하여 미완성 설문지 1건을 제외한 232건을 최종 분석하였다.

3. 연구도구

1) 그릿

본 연구에서 그릿은 Duckworth 등(2007)이 개발한 Original Grit Scale을 Lee (2015)가 한국어로 번안한 도구를 사용하였다. 도구는 총 12문항으로 관심의 일관성 6문항, 노력의 꾸준함 6문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하였으며 점수가 높을수록 군 병원 간호사가 인지한 그릿이 높음을 의미한다. Lee (2015)의 연구에서 Cronbach's α 는 .79였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .68이었다.

2) 간호근무환경

본 연구에서 간호근무환경은 Lake (2002)가 개발하고 Cho, Choi, Kim, Yoo와 Lee (2011)가 한국어로 번역하여 신뢰도와 타당도를 검증한 측정도구를 사용하였다. 총 29문항으로 병원 운영에 간호사의 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력 관계 3문항, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도이며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 측정하였다. 점수가 높을수록 군 병원 간호사가 인지한 간호근무환경이 긍정적임을 의미한다. Cho 등(2011)의 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95였다.

3) 직업존중감

본 연구에서 직업존중감은 Choi와 Jung (2020)이 개발한

직업존중감 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 총 28문항으로 직업적 자아인식 7문항, 직업적 유능감 5문항, 사회적 신뢰와 존중 4문항, 돌봄의 역할과 전문성 4문항, 조직의 존중과 인정 4문항, 직업적 권위와 미래의 가치 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도이며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하였다. 점수가 높을수록 군 병원 간호사의 직업존중감이 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 Cronbach's α 는 .94였고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .94였다.

4) 재직의도

본 연구에서 재직의도는 Cowin (2002)이 개발하고 Kim (2006)이 한국어로 번안한 도구를 사용하였다. 도구는 총 6문항이며 각 문항은 8점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 측정하였다. 점수가 높을수록 군 병원 간호사의 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 Cronbach's α 는 .97이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 국군의무사령부 기관윤리심의위원회의 승인(NO. AFMC-202201-HR-003-01)을 받은 후 자료수집을 진행하였다. 자료수집은 2022년 2월 7일부터 2월 18일까지 진행하였다. 군 병원에 협조공문을 발송하였으며 사전에 연구자가 부서장을 직접 대면 또는 유선으로 연구의 목적과 협조에 대한 동의를 구하고 진행하였다. 자료수집기관의 허락을 받은 후 병원 게시판을 활용하여 모집공고문을 게시하였으며 연구담당자는 해당 기관에 연구대상자와 지휘 관계에 있지 않은 간호 부서 담당자에게 협조하여 연구의 목적과 내용, 모집공고문 게시, 자료수집 절차를 설명하고 접착식 수거용 봉투에 설명문, 동의서, 설문지를 넣어 전달하였다. 연구 설명문에는 연구의 목적, 방법, 절차, 내용, 기밀성, 비밀유지, 개인정보보호, 철회 등의 내용을 포함하였고 문서화된 연구 설명문을 읽고 연구에 대한 전반적인 내용과 주의 사항을 이해한 후 본 연구에 자발적으로 동의한 대상자에 한하여 자기기입식 설문을 수행하였다. 작성한 설문지는 봉투에 넣어 밀봉 후 각 과 사무실에 위치한 잠금장치가 된 설문지 수거함에 넣도록 하였으며 설문지 수거는 연구담당자가 직접 수거하였다. 또한, 수집된 자료는 부호화하여 전산에 입력하였고 잠금장치가 되어 있는 캐비닛에 보관하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

- 일반적 특성은 빈도, 백분율을 구하였고 군 병원 간호사가 인식한 그릿, 간호근무환경, 직업존중감, 재직의도는 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 군 병원 간호사의 재직의도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA로 구하였고 사후검정은 Scheffé test를 실시하였다.
- 그릿, 간호근무환경, 직업존중감, 재직의도간의 상관관계는 Pearson's correlations coefficient로 분석하였다.
- 군 병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 특성에 따른 재직의도 차이

30세 미만의 대상자는 144명(62.1%)이었고 여성은 157명(67.7%)이었다. 결혼상태는 미혼이 174명(75.0%)이었고, 기혼은 58명(25.0%)이었다. 최종학력은 학사학위가 195명(84.1%)으로 가장 많이 차지하였다. 근무부서는 내과 병동 85명(36.6%), 외과 병동 79명(34.1%), 특수병동 30명(12.9%), 기타 병동 38명(16.4%) 순이었다. 총 임상경력은 5년 이상 10년 미만의 대상자가 53명(22.8%), 1년 미만의 대상자가 51명(22.0%), 1년 이상 3년 미만의 대상자가 41명(17.7%), 3년 이상 5년 미만의 대상자가 48명(20.7%), 10년 이상의 대상자가 39명(16.8%)이었다. 현 부서 근무경력은 1년 미만의 대상자가 101명(43.5%)으로 가장 많았다. 근무 유형을 살펴보면 교대근무가 165명(71.1%)으로 가장 많았고 이직경험이 있는 대상자는 78명(33.6%), 이직경험이 없는 대상자는 154명(66.4%)이었다(Table 1).

대상자의 일반적 특성 중 연령($t=-2.44, p=.015$), 결혼상태($t=-2.34, p=.020$), 총 임상경력($F=10.12, p<.001$), 이직경험($t=2.83, p=.005$)에 따라 재직의도가 통계적으로 유의하게 차이가 있었다. 30세 이상의 대상자는 30세 미만의 대상자보다 재직의도가 높았고, 기혼이 미혼보다 재직의도가 높게 나타났다. 총 임상경력에서 1년 미만의 대상자는 5년 이상 10년 미만의 대상자보다 재직의도가 높았고, 10년 이상의 대상자가 재직의도가 가장 높게 나타났다. 이직경험이 있는 대상자는 이직경험이 없는 대상자보다 재직의도가 높았다(Table 1).

2. 대상자의 그릿, 간호근무환경, 직업존중감 및 재직의도 정도

대상자의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.43점이었다. 그릿은 5점 만점에 평균 3.23점이었고 하위영역에서 관심의 일관성은 평균 2.91점, 노력의 지속성은 평균 3.55점이었다. 간호근무환경은 5점 만점에 평균 2.79점이었으며 하위영역별 점수 분포는 '양질의 간호를 위한 기반' 영역이 가장 높았고 '간호사와의사의 협력 관계', '간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지', '충분한 인력과 물질적 지원', '병원운영에 간호사의 참여' 순이었다. 직업존중감은 5점 만점에 평균 3.94점이었고 하위영역은 '돌봄의 역할과 전문성'이 가장 높았고 '직업적 자아 인식', '사회적 신뢰와 존중', '직업적 유능감', '직업적 권위와 미래의 가치', '조직의 존중과 인정' 영역을 가장 낮게 평가하였다(Table 2).

3. 그릿, 간호근무환경, 직업존중감, 재직의도 간의 상관관계

그릿은 간호근무환경($r=.14, p=.043$), 직업존중감($r=.28, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었고, 간호근무환경은 직업존중감($r=.55, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었다. 재직의도는 그릿($r=.25, p<.001$), 간호근무환경($r=.42, p<.001$), 직업존중감($r=.57, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 즉, 군 병원 간호사가 그릿, 직업존중감, 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 재직의도는 높게 나타났다(Table 3).

4. 재직의도에 영향을 미치는 요인

재직의도와 상관관계가 있는 그릿, 간호근무환경, 직업존중감과 일반적 특성 중 재직의도에 통계적으로 유의한 차이가 나타난 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 이직경험은 가변수로 처리하여 총 7개 변수를 투입하여 분석하였다.

Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 1.87로 자기상관이 없었으며, 공차 한계(tolerance)는 0.44~0.91로 0.1 이상의 값으로 나타났고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF) 값은 1.10~2.27로 10 이하의 값으로 확인되어 변수 간에 다중공선성은 없었다.

분석결과에서 간호근무환경($\beta=.17, p=.009$), 직업존중감($\beta=.44, p<.001$), 총 임상경력이 10년 이상인 경우($\beta=.24, p=.001$)가 군 병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인이었으나 그

Table 1. Differences of Intent to Stay according to General Characteristics and Characteristics of Participants (N=232)

Variables	Categories	n (%)	Intent to stay	
			M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	< 30	144 (62.1)	5.23±1.63	-2.44 (.015)
	≥30	88 (37.9)	5.78±1.67	
Gender	Female	157 (67.7)	5.48±1.66	0.64 (.524)
	Male	75 (32.3)	5.33±1.68	
Marital status	Single	174 (75.0)	5.29±1.63	-2.34 (.020)
	Married	58 (25.0)	5.88±1.71	
Education	College graduation	19 (25.3)	5.39±1.87	0.01 (.990)
	Bachelor's degree	195 (84.1)	5.44±1.65	
	Master's degree	18 (7.8)	5.41±1.69	
Work department	Medical unit	85 (36.6)	5.38±1.62	1.82 (.145)
	Surgical unit	79 (34.1)	5.17±1.80	
	Special unit †	30 (12.9)	5.77±1.36	
	Others	38 (16.4)	5.84±1.63	
Total clinical experience (year)	< 1 ^a	51 (22.0)	5.84±1.67	10.12 (< .001) a > d, e > b, c, d
	1~< 3 ^b	41 (17.7)	4.90±1.72	
	3~< 5 ^c	48 (20.7)	5.11±1.44	
	5~< 10 ^d	53 (22.8)	4.87±1.61	
	≥10 ^e	39 (16.8)	6.64±1.16	
Current unit experience (year)	< 1	101 (43.5)	5.40±1.67	1.04 (.377)
	1~< 3	84 (36.2)	5.35±1.65	
	3~< 5	30 (12.9)	5.43±1.89	
	≥5	17 (7.3)	6.14±1.12	
Work type	Daytime	67 (28.9)	5.10±1.79	-1.94 (.053)
	Shift	165 (71.1)	5.57±1.60	
Experience of turnover	Yes	78 (33.6)	5.88±1.56	2.83 (.005)
	No	154 (66.4)	5.22±1.68	

† Intensive unit, emergency room.

Table 2. Participants' Grit, Nursing Work Environment, Job-Esteem, and Intent to Stay (N=232)

Variables	Range	M±SD
Grit	1~5	3.23±0.42
Consistency of interest	1~5	2.91±0.61
Perseverance of effort	1~5	3.55±0.56
Nursing work environment	1~4	2.79±0.46
Nurse participation in hospital affairs	1~4	2.61±0.58
Nursing foundations for quality of care	1~4	2.92±0.46
Staffing and resource adequacy	1~4	2.71±0.60
Collegial nurse-physician relations	1~4	2.90±0.57
Nurse manager ability, leadership and support of nurses	1~4	2.89±0.61
Job-esteem	1~5	3.94±0.50
Professional self-awareness	1~5	4.14±0.53
Professional competency	1~5	4.03±0.53
Role and expertise of care	1~5	4.26±0.57
Social trust and respect	1~5	4.10±0.68
Respect and recognition of the organization	1~5	3.31±0.91
Professional authority and future value	1~5	3.61±0.81
Intent to stay	1~8	5.43±1.66

Table 3. Correlation among Grit, Nursing Work Environment, Job-Esteem, and Intent to Stay (N=232)

Variables	Grit	Nursing work environment	Job-esteem	Intent to stay
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Grit	1			
Nursing work environment	.14 (.043)	1		
Job-esteem	.28 (< .001)	.55 (< .001)	1	
Intent to stay	.25 (< .001)	.42 (< .001)	.57 (< .001)	1

Table 4. Factors Influencing Intent to Stay of Military Hospital Nurses (N=232)

Variables	Intent to stay			
	B	β	t	p
(Constant)	-3.26		-3.51	< .001
Grit	0.28	.07	1.31	.192
Nursing work environment	0.62	.17	2.63	.009
Job-esteem	1.46	.44	6.68	< .001
Age (ref.: < 30)	-0.09	-.03	-0.32	.748
Marital status (ref.: single)	-0.01	.00	-0.03	.978
Total clinical experience of more than 10years (ref.: ≥ 5, < 10)	1.06	.24	3.37	.001
Experience of turnover (ref.: no)	0.42	.12	1.87	.063

R²=.44, Adjusted R²=.41, F=17.98, p < .001, Durbin-Watson=1.87

ref.=reference.

릿, 연령, 결혼상태, 이직경험은 통계적으로 유의하지 않았다. 본 연구에서 군 병원 간호사의 재직의도에 대한 설명력은 41%였다(F=17.98, p < .001, Adjusted R²=.41)(Table 4).

논 의

본 연구는 군 병원 간호사가 인식한 그릿, 간호근무환경, 직업존중감이 재직의도에 영향을 일반적 특성을 고려하여 파악하였으며 군 의료기관에서 간호인력 관리를 위한 정책 방향과 관리전략을 제시하기 위해 시도된 연구로 연구결과를 중심으로 논의하였다.

본 연구에서 군 병원 간호사의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.43점으로 동일한 도구로 조사한 선행연구와 비교하였을 때, 500명상 이상에서 근무하는 병원 간호사의 재직의도 평균 5.11점(Park et al., 2019)과 유사한 수준이었고, 종합병원 간호사 대상의 재직의도 평균 4.54점(Oh & Jung, 2019)보다 높았다. 본 연구에서 여성이 157명(67.7%)으로 다수를 차지하였으나 재직의도는 성별에 따라 유의한 차이가 없었고 이는 선행연구

의 결과와 일관성이 있었다(Lee, 2020). 이는 대부분 긍정적 동기를 갖고 선택한 직업이며 남자 간호사의 경우 의무복무가 다수를 차지하고 있으나 숙소 제공, 병원 근무경력에 대한 인정, 군 장교로서의 리더십 함양 등 군 병원 간호장교 복무에 대한 긍정적 측면으로 성별에 대한 차이가 없는 것으로 볼 수 있다(Kwon et al., 2019; Park et al., 2019). 군 병원 간호사의 재직의도는 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 이직경험에 따라 유의한 차이가 있었으며 이는 선행연구결과와 일관성이 있었다(Lee, 2020; Oh & Jung, 2019). 특히, 간호장교의 경우 의무복무 이후 전역하여 간호군무원으로 직업을 선택하거나 2017년 이후 군 의료기관에서 간호군무원 보직이 신규 반영 및 확대되어 민간병원에서 경력직 간호사의 채용이 증가함으로써 30세 이상의 간호사, 기혼, 이직경험이 있는 간호사가 재직의도가 높게 나타났다. 특히, 총 임상경력이 1년 미만인 군 병원 간호사의 재직의도는 평균 5.88점으로 5년에서 10년 미만의 경력자 보다 높은 수준이었고, 상급종합병원에서 1년 미만 근무한 신규간호사의 재직의도 5.23점 보다 높은 수준이었다(Kim, Jung, Kim, & You, 2020). 1년 미만의 초임 간호장교는 대부분 간호

장교가 되기 위해 직업을 선택하여 근무를 지속하기를 원하여 재직의도가 높은 수준이었으나 입관 후 2년부터 장기복무 선발 과정을 거치면서 장기복무 미선발, 교대근무, 업무 환경에 대한 불만족, 직무 불만족, 기혼 간부의 경우 일과 가정 양립의 어려움 등으로 재직의도에 부정적 영향을 미친 것으로 볼 수 있다(Park et al., 2019; Kwon et al., 2019). 반면에, 총 임상경력이 10년 이상인 군 병원 간호사의 재직의도는 평균 6.64점으로 가장 높은 수준이었으며 이는 선행연구의 결과와 동일하였다(Oh & Jung, 2019). 10년 이상의 임상경력 간호사는 군 장기복무 대상자이거나 근무원으로 군 병원 근무를 선택한 대상으로 근로조건에 대한 긍정적 측면으로 인해 재직의도 높게 나타난 것으로 볼 수 있다. 1년 미만 경력자의 재직의도 수준을 유지하기 위해서는 군 병원 초임간호장교 대상으로 희망부서에 배치하고 충분한 오리엔테이션 기간을 보장하고 군 간호장교의 다양한 보직 현황과 간호인력 정책 등에 대한 정보를 공유하여 재직에 대한 긍정적 동기부여를 할 필요성이 있다. 무엇보다도 간호장교의 직업을 선택한 대상자들이 장기복무를 할 수 있도록 장기복무 선발 인원 확대를 위한 제도적 정책 추진이 뒷받침되어야 한다.

본 연구에서 대상자의 그릇은 5점 만점에 평균 3.23점으로 보통 수준이었으며 동일한 도구로 간호간병통합서비스 병동 간호사 대상의 연구(Lee & Kim, 2020)에서 보고한 3.03점과 비슷한 수준이었다. 군 병원 간호사가 인식한 관심의 일관성은 평균 2.91점으로 노력의 꾸준함 3.55점보다 낮았다. 이는 선행연구결과와 일관성이 있었다(Park & Cho, 2010). 이는 군 병원 간호사가 다양한 임무를 수행하고 잦은 부대이동, 3교대 근무 패턴 등으로 흥미와 지속적인 관심을 유지하기 어려운 근무환경을 반영한 결과로 볼 수 있다(Kwon et al., 2019). 따라서 간호부서는 조직 차원에서 일선 간호사가 장기 목표를 갖고 관심과 열정을 유지할 수 있도록 근무 환경을 개선하고 다양한 근무 형태를 적용할 필요성이 있다. 또한, 단위별 체계적인 교육과 일선 간호사들에게 긍정적 피드백을 제공하는 등 관리자의 적극적으로 노력이 필요할 것으로 사료된다.

대상자가 인식한 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.79점으로, 이는 동일한 도구를 사용하여 간호근무환경을 측정한 선행연구의 평균 2.44점(Lee et al., 2019), 2.46점(Je et al., 2017)보다 높은 수준이었다. 본 연구대상자들은 하위영역 중 ‘양질의 간호를 위한 기반’ 영역을 가장 높게 평가하였고 ‘병원운영에 간호사의 참여’ 영역을 가장 낮게 평가하였다. 다른 연구에서는 ‘양질의 간호를 위한 기반’을 높게 평가하였고 ‘간호사와 의사의 협력관계’를 낮게 평가하였다(Lee et al., 2019). 간호근무

환경의 하위영역에 대한 평가는 각 병원 근무환경에 따라 상이하게 평가가 되고 있으며(Lee et al., 2019; Je et al., 2017). 군 병원 간호사가 ‘양질의 간호를 위한 기반 영역’에 대해 높게 평가하는 것은 2010년 이후 의사사령부 예하 각 군 병원이 의료기관인증평가에 참여하여 환자안전과 의료서비스의 질 향상을 시스템 개선과 근무자의 인식 개선을 위한 노력을 지속한 결과로 볼 수 있다. 한편, 간호부서는 조직 차원에서 병원 홈페이지, 비대면 화상 회의, 직군별 간담회 등을 활용하여 병원 정책과 운영에 대해 일선 간호사에게 정보를 공유하고 간호단위별 수평적 의사소통 문화를 조성하기 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 직업존중감의 수준은 5점 만점에 평균 3.94점으로 동일한 도구를 사용하여 간호사의 직업존중감을 측정한 선행연구의 평균 3.81점(Lee, 2020), 3.86점(Seo, Yun, Kim, & Hong, 2021)과 비슷한 수준이었다. 본 연구의 대상자는 하위영역 중 ‘돌봄의 역할과 전문성’을 가장 높게 평가하였고 ‘조직의 존중과 인정’을 가장 낮게 평가하였다. 이는 선행연구결과와 일관성이 있었다(Seo et al., 2021). 이에 군 간호의 전문성에 대해 긍정적 가치를 지닐 수 있도록 군 재난 교육 프로그램, 외상치치 프로그램 등 다양한 교육기회를 제공하고 경력별 역량을 갖출 수 있도록 경력개발 프로그램을 개발하고 적용하는 것은 직업존중감을 향상시킬 것으로 생각된다. 한편, 일선 간호사들이 조직의 존중과 인정에 대해 공감할 수 있도록 의견을 경청하고 주어진 업무의 성과에 대해 공정한 인센티브가 부여되도록 시스템을 갖추고 피드백을 제공하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 군 병원 간호사의 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직업존중감이었다. 이는 선행연구의 결과와 일관성이 있었다(Seo et al., 2021; Lee, 2020). 민간 간호사와 달리 군 병원 간호사는 간호업무 이외의 행정업무, 간호관리, 국가 재난 시 지원 업무, 사단 간호 등 다양한 업무를 수행하고 있다(Choi, Lee, Jo, & Jung, 2020; Kwon et al., 2019). 군 병원 간호사로서 군 장병을 대상으로 환자간호 업무를 수행하고 경력이 낮은 경우에도 리더십이 요구되는 관리자의 역할을 수행하는 것은(Choi et al., 2020) 직업에 대한 긍정적 가치와 신념을 지니게 하므로 차별화된 군 간호업무에 대해 실무 현장과 연계하여 교육 프로그램 개발과 적용이 필요할 것으로 사료된다.

두 번째, 재직의도에 영향을 미치는 요인은 10년 이상의 총 임상경력이었다. 이는 선행연구의 결과와 일관성이 있었다(Oh & Jeong, 2019). 오랜 임상경력을 지닌 간호사는 환자 및 의료진과 원활한 의사소통을 하고 응급상황에 대한 대처 능력

과 문제해결 능력을 갖추게 되어 재직의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다(Oh & Jeong, 2019). 조직차원에서 신규, 전입 간호사를 대상으로 업무 적응에 실제적인 도움이 될 수 있는 교육 프로그램을 개발하고 경력에 따른 승급, 성과에 따른 보상, 업무 특성을 고려한 보직 순환 기간을 차별하는 것이 재직의도를 향상시킬 것으로 생각된다.

세 번째, 군 병원 간호사가 인식한 간호근무환경은 재직의도에 영향을 미치는 요인이었으며 이는 선행연구의 결과와 일관성이 있었다(Lee, Kang, & Hyun, 2019). 본 연구의 결과에서 현 부서의 근무경력이 1년 미만인 간호사가 43.5%였으며 이는 새로운 환경에 적응해야 하는 일선 간호사의 비율이 매우 높음을 의미하며, 간호근무원을 제외한 간호장교는 보직 관리로 잦은 부대 이동을 하고 유사시 짧은 기간 안에 보직 이동과 새로운 업무를 수행해야 한다(Kwon et al., 2019). 간호관리자는 단위별 긍정적 간호근무환경 조성을 위해 일선 간호사들이 새로운 업무와 근무환경에 적응할 수 있도록 신규 및 전입 간호사 대상으로 개인별 차별화된 교육 프로그램을 적용하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

한편, 본 연구에서 그릿은 선행연구의 결과(Lee & Kim, 2020)와 상이하게 대상자의 재직의도에 영향을 미치지 않았다. 군 병원 간호사가 민간병원과 다른 근무환경과 업무 특성, 근무형태를 경험함으로써 장기적인 목표를 세우고 관심과 열정을 유지하는데 영향을 미친 것으로 볼 수 있다(Park & Cho, 2019). 본 연구는 군 병원 간호사 대상 그릿에 대한 연구가 처음 수행한 연구이다. 추후에 다양한 변수를 포함한 확장된 연구를 수행하여 그릿과 재직의도와의 관계를 규명할 필요성이 있다.

본 연구결과는 군 병원 간호사의 재직의도를 높일 수 있는 정책 및 관리 전략을 모색하기 위해 시도된 연구로서 간호사가 인지한 간호근무환경, 그릿, 직업존중감이라는 영향요소에 초점을 두어 연구를 수행하였으며 군 병원 간호사의 재직의도에 대해 41.0%의 설명력을 보여주었다.

결론 및 제언

본 연구는 군 병원 간호사의 일반적 특성, 그릿, 간호근무환경, 직업존중감이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도된 연구이다. 본 연구에서는 군 병원 간호사가 인지한 직업존중감은 재직의도에 영향을 미치는 가장 큰 요인으로 간호장교와 간호근무원이 긍정적 직업적 가치와 신념을 지닐 수 있도록 조직 차원에서 신규 및 전입 간호사 대상으로 군 간호의 전문성과 차별성에 대한 충분한 교육이 이루어져야 한다. 또한, 단위

별 긍정적 간호근무환경을 조성하기 위하여 간호관리자는 일선 간호사와 의사소통할 수 있는 경로를 개방하고 타부서 및료진과의 협업이 원활하게 이루어질 수 있는 전략적 방법을 모색할 필요성이 있다. 10년 이상의 총 임상경력이 재직의도에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 간호인력 확보를 위해 장기복무 선발 인원 확대와 더불어 일과 가정을 양립할 수 있는 근무환경을 조성하기 위한 제도적 개선이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구는 편의 표집하여 군 병원 간호사를 대상으로 자료수집을 하였기 때문에 결과를 일반화하기에 제한점이 있었다. 추후에 재직의도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인을 파악하기 위해 심층면담을 통한 연구, 양적연구와 질적연구의 혼합연구 방법을 적용하여 연구를 수행할 필요가 있으며 직군별(간호장교, 근무원), 경력별로 구체화하여 재직의도에 영향을 미치는 요인을 면밀히 파악할 것을 제언한다.

REFERENCES

- An, M. S., & Yi, Y. J. (2013). The predictive factors on leave planning of nurses working at medium-sized hospital in the metropolitan area. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 15(1), 323-334.
- Buchan, J., Shaffer, F. A., & Catton, H. (2018). *Policy brief: Nurse retention*. Geneva: ICN, ICNM, CGFNS.
- Cho, E. H., Choi, M. N., 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>
- Choi, H. J., & Jung, K. I. (2020). Development of job-esteem scale for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(3), 444-458. <https://doi.org/10.4040/jkan.19209>
- Choi, S. H., Lee, S. Y., Joo, D. S., & Jung, Y. M. (2020). ROK military nurse managers' perception on the importance and performance of clinical nursing managerial competencies. *Journal of Military Nursing Research*, 38(1), 38-54.
- 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>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duffield, C. M., Roche, M. A., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2014). A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*, 70(12), 2703-2712. <https://doi.org/10.1111/jan.12483>

- Efendi, F., Kurniati, A., Bushy, A., & Gunawan, J. (2019). Concept analysis of nurse retention. *Nursing & Health Sciences*, 21(4), 422-427. <https://doi.org/10.1111/nhs.12629>
- Hospital Nurses Association. (2020). Survey on the status of hospital nursing staff placement. Retrieved March 10, 2022, from <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
- Je, M. J., Son, H. M., & Kim, D. H. (2017). The impact of professional self-concept and nurse practice environment on the retention intention among clinical nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19(1), 527-541.
- Kim, E. G., Jung, M. S., Kim, J. K., & You, S. J. (2020). Factors affecting new graduate nurses' intention on retention in hospitals: Focused on nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 31-41. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.31>
- Kim, E. H., & Cho, Y. C. (2012). Job satisfaction and related factors among nursing officers. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 13(7), 3112-3122. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2012.13.7.3112>
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, S. Y., & Suh, Y. (2018). The influences of type D personality, burnout and work environment on nurses' intention to stay in the hospitals. *Journal of East-West Nursing Research*, 24(2), 163-170. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2018.24.2.163>
- Kwon, J. E., Kim, G. S., Park, J. O., & Kim, S. (2019). Utilization of work-family balance support policy and factors associated with retention intention among married female officers with preschool children. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 25(3), 329-344. <https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329>
- Lake, E. T. (2002). Development of practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lee, D. Y., & Kim, S. Y. (2020). The Influences of Grit, Emotional Labor and Organizational Intimacy on Nurses' Intention to Stay in Comprehensive Nursing Care Service Units. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 23(2), 149-157. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2020.149>
- 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, M. A., Kang, S., & Hyun, H. S. (2019). Relationship among nursing professionalism, nursing work environment, and patient safety nursing activities in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(4), 317-328. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.4.317>
- Lee, S. R. (2015). *Effects of grit, deliberate practice and contingencies of self-worth on academic achievement*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Lee, Y. N. (2020). *Effects of nursing working environment, career motivation, job-esteem on intention to stay on hospital nurse*. Unpublished masters' thesis, Chungbuk National University, Cheongju.
- Oh, E. J., & Jeong, K. S. (2019). The effect of job stress, nursing organizational culture and emotional exhaustion on retention intention among clinical nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(7), 467-477. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.467>
- Park, D. E., Joe, S., & Keum, K. R. (2019). Perceived workplace bullying, job satisfaction and turnover intention among nursing officers in armed forces hospitals. *Journal of Military Nursing Research*, 37(1), 86-100. <https://doi.org/10.31148/kjmn.2019.37.1.86>
- Park, H., Kim, P. J., Lee, H. Y., Shin, Y. J., Oh, K. H., Lee, T. W., et al. (2019). Factors affecting the intention of hospital nurses to stay at work: In relation to authentic leadership and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(1), 34-42. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.1.34>
- Park, M. H., & Cho, S. H. (2019). Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 285-293. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.3.285>
- Park, S. H., & Lee, T. W. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139>
- Seo, E. J., Yun, S. H., Kim, H. J., & Hong, E. H. (2021). The effect of millennials generation nurse's nursing work environment, job embeddedness and job esteem on retention intention. *Journal of the Korea Safety Management & Science*, 23(2), 1-8. <https://doi.org/10.12812/KSMS.2021.23.2.001>
- Sloane, D. M., Smith, H. L., McHugh, M. D., & Aiken, L. H. (2018). Effect of changes in hospital nursing resources on improvements in patient safety and quality of care: A panel study. *Medical care*, 56(12), 1001. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000001002>
- Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287-300. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>