



직무 스트레스와 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십이 임상간호사의 재직의도에 미치는 영향

이혜자¹ · 채덕희²

전남대학교병원 수간호사¹, 전남대학교 간호대학 교수²

Effect of Job Stress and Perception of Unit Managers' Authentic Leadership on the Clinical Nurses' Intention to Stay

Lee, Hye-Ja¹ · Chae, Duckhee²

¹Nursing Unit Manager, Chonnam National University Hospital, Hwasun, Korea

²Professor, College of Nursing, Chonnam National University, Gwangju, Korea

Purpose: This study examined the job stress and perception of unit managers' authentic leadership on clinical nurses' intention to stay in nursing. **Methods:** This descriptive cross-sectional study utilized self-administered questionnaires. The study recruited a convenience sample of 211 clinical nurses from threertiary hospitals in South Korea. The survey was conducted between July and August 2021. The collected data underwent hierarchical multiple regression analyses. **Results:** The regression analyses indicated that clinical nurses' intention to stay was significantly associated with job stress ($B=-0.06$, 95% CI [-0.09, -0.04]), six or more years of clinical practice ($B=0.60$, 95% CI [0.13, 1.07]), men ($B=0.87$, 95% CI [0.30, 1.44]), and being placed on their desired nursing unit ($B=0.39$, 95% CI [0.27, 0.76]). Intention to stay was not found to be associated with authentic leadership by the unit managers. **Conclusion:** It is essential to implement workplace health promotion programs to prevent and reduce job stress among nurses to retain proficient clinical nurses. Additionally, nursing workforce management strategies tailored to the specific sex and career path of nurses are necessary. Moreover, careful consideration should be given to nursing unit placements that align with the individual aptitudes of nurses.

Key Words: Nurses; Nursing unit managers; Intention to stay; Job stress; Authentic leadership

서론

1. 연구의 필요성

간호사는 의료기관 인력 가운데 가장 많은 비중을 차지하며

의료서비스의 질을 결정하는 핵심적인 전문 인력이다. 그러나 전 세계적으로 심각한 간호인력 부족을 겪고 있다(International Council of Nurses [ICN], 2021). 우리나라의 경우, 2020년 간호대학 졸업자는 인구 10만 명당 42.4명으로 OECD 평균(31.4명) 보다 많지만, 인구 천 명당 활동 간호사는 4.4명으로 OECD

주요어: 간호사, 간호단위 관리자, 재직의도, 직무 스트레스, 진성 리더십

Corresponding author: Chae, Duckhee <https://orcid.org/0000-0003-3259-7385>

College of Nursing, Chonnam National University, 160 Baekseo-ro, Dong-gu, Gwangju 61469, Korea.

Tel: +82-62-530-4942, Fax: +82-62-220-4544, E-mail: dheechae@gmail.com / dheechae@jnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 이혜자의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Chonnam National University.

Received: Mar 21, 2023 | **Revised:** May 18, 2023 | **Accepted:** Jun 29, 2023

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.

평균(8.0명) 보다 현저히 낮았다(Ministry of Health and Welfare, 2022a). 이는 국내 간호사 부족의 원인이 공급보다는 현재 근무여건에서 일하고자 하는 간호사의 부족이 문제를 시사한다. 재직의도는 현 직무에 머무르려는 의도 또는 다른 새로운 직업에 대한 탐색을 멈추려는 의도로 정의된다(Cowin, 2002). 재직의도와 이직의도는 동전의 양면과 같은 상호 교환적 개념으로 사용되었다. 그러나 두 개념의 예측변수들이 중복되지만 단순한 반대 개념은 아니라는 연구들이 보고되고 있으며(Al Yahyaie, Hewison, Efstathiou, & Carrick-Sen, 2022; Nancarrow, Bradbury, Pit, & Ariss, 2014), 재직의도와 이직의도를 구별하여 연구할 필요가 있다는 주장이 제기되었다(Cowden, Cummings, & Profetto-McGrath, 2011; Nancarrow et al., 2014). 재직의도의 영향요인에 대한 이해는 유능한 간호인력을 유지하고 보유하기 위한 선제적 중재와 정책을 개발하기 위해 필수적이다.

직무 스트레스는 간호사의 이직의도를 높이는 주요 요인으로 알려져 있다(Lee & Jang, 2020; Lo, Chien, Hwang, Huang, & Chiou, 2018) 병원간호사들은 과도한 업무량과 업무강도, 복잡하고 어려운 업무요구, 위험한 근무 환경, 역할 및 관계 갈등, 부족한 간호인력, 불충분한 교육훈련, 지원 시스템의 부족, 낮은 보상과 같은 다양한 직무 스트레스 상황에 놓여있다(ICN, 2021; Yun, Baek, Kim, & Sung, 2022). 직무 스트레스와 이직의도를 연결하는 구조적 관계를 분석한 연구에서(Lo, Chien, Hwang, Huang, & Chiou, 2018), 직무 스트레스는 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족, 우울, 스트레스 적응을 통해 이직의도에 간접적인 영향을 미쳤다. 또한 병원간호사가 직무 스트레스로 인해 재직 중인 병원을 떠나려는 의도를 가진 경우 중국에는 간호직을 떠나려는 의도로 이어져 직무 스트레스가 간호인력 부족을 유발하는 원인이 되고 있다(Lo et al., 2018). 국내 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 2008년부터 2017년까지 출판된 문헌을 체계적으로 고찰한 연구에서 직무 스트레스와 재직의도의 관계를 분석한 연구는 1편에 불과하였다(Park & Lee, 2018). 최근 국내에서 관련 연구들이 보고되고 있다. Baek, Lee, Sim과 Kim (2019)의 연구에서는 병원간호사의 직무 스트레스가 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, Oh와 Jeong (2019)의 연구에서는 회귀분석 결과 직무 스트레스가 재직의도에 유의한 영향 요인을 미치지 않았다. 이와 같이 직무 스트레스와 재직의도 간의 일관된 관련성은 보이지 않아 이에 대한 연구가 필요하다.

간호단위 관리자의 리더십은 건강한 근무환경을 조성하여

간호인력을 유지하는데 핵심적인 역할을 한다(Cowden et al., 2011). 국내의 간호연구를 메타 분석한 연구에서 간호관리자의 리더십이 이직의도에 미치는 효과를 실증적으로 보여주었다. 특히 윤리적 리더십, 변혁적 리더십, 진성 리더십, 거래적 리더십과 같은 긍정적 리더십은 간호사의 이직의도를 유의하게 낮추는 것으로 확인되었다(Cho, Jeong, Kim, & Kim, 2022). 간호관리자의 리더십은 재직의도에도 유의한 영향을 미친다. 국외 체계적 문헌고찰 연구에서 간호단위 관리자의 과업 중심적인 리더십 유형들은 재직의도를 떨어뜨린 반면 변혁적 리더십과 관계적 리더십은 간호사의 재직의도를 높였다(Cowden et al., 2011). 긍정적 리더십으로 구분되는 진성 리더십은 구성원들이 자신의 업무에서 의미를 찾을 수 있도록 돕고, 신뢰와 낙관주의를 형성하는 투명한 관계를 장려하고, 포용적이고 건강한 업무환경을 조성하여 직무만족, 간호업무성과, 조직의 목표달성에 기여하는 관계적 리더십이다(Alilyyani, Wong, & Cummings, 2018; Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008). 보건 의료 분야에서는 2010년 이후 진성 리더십에 대한 연구가 증가하고 있다(Alilyyani et al., 2018). 간호를 포함한 보건 의료 분야에서 수행된 진성 리더십에 대한 선행연구를 고찰한 결과, 진성 리더십은 업무만족, 구조적 임파워먼트, 업무몰입, 관리자에 대한 신뢰와 긍정적인 관계를 보였다(Alilyyani et al., 2018). 최근 국내 간호사 대상의 연구에서도 간호단위 관리자의 진성 리더십이 간호사의 직무만족, 간호업무수행, 조직몰입(Kim & Han, 2019; Kwon & Ha, 2020) 재직의도(Park et al., 2019)에 미치는 긍정적인 영향을 보고하였다. 그러나 간호단위 관리자의 진성 리더십과 간호사의 재직의도의 관계를 분석한 국내의 연구는 소수에 불과하였고(Alilyyani et al., 2018; Park et al., 2019) 간호 관리자의 진성 리더십의 영향을 파악하기 위해 필요한 구체적인 대상자 선정 기준을 적용하지 못한 제한점도 있었다(Park et al., 2019). 그러므로 간호단위 관리자의 진성 리더십이 간호사의 재직의도에 미치는 실제적인 영향을 파악하기 위한 관련 연구가 필요하다.

간호사의 재직의도 개념은 예측요인 측면에서 복잡하고 다면적이다. 국내외 선행연구들은 연령, 결혼상태, 직위, 임상경력, 이직경험, 직무만족, 소진, 감정노동과 같은 개인적 특성과 조직문화, 근무환경, 관리자의 리더십, 동료와의 관계, 조직몰입 등의 조직적 특성을 포함한 다양한 요인들이 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고하였다(Al Yahyaie et al., 2022; Cowden et al., 2011; Park & Lee, 2018). COVID-19의 영향으로 가중된 업무부담, 소진, 스트레스는 간호인력 부족을 더욱 악화시키고 있어 재직의도를 높이기 위한 중재방안 마련

이 시급한 상황이다(ICN, 2021). 몇 편의 선행연구들에서 간호단위 관리자의 진성 리더십과 재직의도(Prak et al., 2019), 직무 스트레스와 재직의도(Baek et al., 2019; Oh & Jeong, 2019)의 관계를 분석하였지만, 이 변수들의 관계를 통합적으로 분석한 연구는 아직 부족하다. 따라서 본 연구는 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십, 재직의도의 관계를 파악하고, 재직의도에 미치는 영향을 확인하여 효과적인 간호인력 관리전략을 마련하는데 근거를 제공하고자 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 직무 스트레스와 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십이 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십 및 재직의도의 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십, 재직의도의 차이를 파악한다.
- 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십 및 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 직무 스트레스와 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십이 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단적, 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 *광역시와 *도에 위치한 3개 상급종합병원에 근무하는 간호사를 편의추출 하였다. 선정기준은 1) 직접적인 환자간호업무를 수행하는 자, 2) 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 서면 동의한 자, 3) 간호단위 관리자의 리더십을 충분히 인지할 수 있도록 현재 간호단위 관리자와 6개월 이상 근무한 자이다(Labrague, Al Sabei, Al Rawajfah, AbuAlRub, & Burney, 2021). 수간호사(부서장)가 배치되지 않은 외래와 특수부서의 간호사는 제외하였다. 연구대상자 수는 G*Power

3.1.9.2 프로그램을 사용하여 유의수준 .05, 검정력 .90, 효과크기 .15, 설명변수 26개를 기준으로 필요한 표본 크기는 213명이었다. 무응답이나 탈락률을 고려하여 총 220명에게 설문지를 배부하였고 100% 회수되었다. 이중 답변이 불성실한 9명의 자료를 제외한 총 211명의 자료를 최종분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 직무 스트레스

본 연구에서 직무 스트레스는 Chang 등(2005)이 개발한 한국인 직무 스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale [KOSS])를 사용하였다. KOSS는 물리환경 3문항, 직무요구 8문항, 직무자율 5문항, 관계갈등 4문항, 직무불안정 6문항, 조직체계 7문항, 보상부적절 6문항, 직장문화 4문항으로 8개 하위 영역에 총 43문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점까지 4점 Likert 척도로 측정하였고 부정 문항은 역 코딩하여 분석하였다. 점수 산출은 8개 영역의 문항 수가 동일하지 않아 총점에 일부 영역점수가 과도하게 반영되는 단점을 보완하고, 정규분포에 근사한 측정값을 얻기 위해 도구 개발자가 제시한 100점 환산 방식을 사용하였다. 영역별 환산점수는[(실제점수 - 문항수)] / (예상 가능한 최고점수 - 문항수) × 100을 사용하였고, 총 점수는 각 8개 영역의 환산 점수를 합산 한 후 다시 이를 8로 나누는 방식을 사용하였다(Chang et al., 2005). 직무 스트레스 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s α 는 .89였다.

2) 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십

본 연구에서 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십은 Walumbwa 등(2008)이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)의 한국어판을 Song과 Seomun (2014)이 간호조직에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. ALQ는 자아인식 4문항, 내면화된 도덕성 4문항, 균형 잡힌 정보처리 3문항, 관계적 투명성 5문항의 4개 하위영역에 총 16문항으로 구성되어 있다(예: ‘나의 수간호사는 실수했을 때 이를 솔직히 인정한다’, ‘나의 수간호사는 자신이 강하게 믿고 있는 생각에 반대하는 의견도 들을 준비가 되어있다’). 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 Likert 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 간호단위 관리자의 진성 리더십 수준이 높음을 의미한다. Song과 Seomun (2014)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α 는 .96이었으며, 본 연구에서는 .95였다.

3) 재직의도

본 연구에서 재직의도는 Cowin (2002)이 개발한 총 6문항의 간호사 재직의도 측정도구(Nurses' Retention Index, NRI)를 Kim (2006)이 번안한 도구를 사용하였다(예: '나는 가능한 오래 간호사로 일 할 것이다', '나는 간호사로 계속 일하고 싶다'). 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점까지 8점 Likert 척도로 측정하였고, 부정 문항은 역 코딩하여 분석하였다. 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. Kim (2006)의 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었으며, 본 연구에서는 .92였다.

4) 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 성별, 최종 학력, 결혼 상태, 현재 근무 중인 간호단위, 근무 형태, 총 임상경력, 현 간호단위 경력, 직위, 월평균 소득, 희망 간호단위 배치, 이직 경험, 간호단위 이동 경험, 병원 만족도, 간호단위 만족도, 환자 및 보호자와의 관계 만족도를 포함한 총 16문항이었다. 병원 만족도, 간호단위 만족도, 환자 및 보호자와의 관계 만족도는 '매우 불만족' 1점에서 '매우 만족' 4점까지 4점 Likert 척도로 측정하였고, '불만족'(매우 불만족과 불만족)과 '만족'(매우 만족과 만족)의 이분형 변수로 분석하였다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2021년 7월 19일에서 8월 13일까지 시행되었다. *광역시와 *도에 위치한 3개의 상급종합병원 간호부를 먼저 방문하여 연구자가 연구의 목적과 설문에 대한 정보를 제공하고 협조를 요청하였다. 연구자가 각 간호단위를 방문하여 선정기준에 맞는 연구대상자에게 연구의 목적과 방법, 비밀 보장, 연구참여 철회 가능성에 대해 설명한 후 자발적으로 본 연구에 참여하기를 동의한 간호사로부터 서면 동의를 받았다. 구조화된 자가보고 설문지에 빠짐없이 직접 기입하도록 한 후 완성된 설문지는 개별봉투에 넣어 밀봉한 후 병동에 비치된 회수용 상자에 넣도록 하였다. 7~10일 후에 연구자가 각 간호단위를 직접 방문하여 밀봉된 설문지를 회수하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십, 재직의도는 서술통계를

활용하여 빈도와 백분율 또는 평균과 표준편차로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 진성 리더십, 재직의도의 차이를 검증하기 위해 independent t-test, one-way ANOVA, Mann-Whitney U test 및 Kruskal Wallis H test로 분석하였으며 사후 검정으로 Scheffé test을 하였다. 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 재직의도에 영향을 미치는 요인은 위계적 다중회귀분석으로 분석하였다. 회귀분석에 투입할 독립변수는 단변량 분석에서 통계적으로 유의했던 변수를 선정하였고, 명목변수는 가변수 처리하여 투입하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 속한 기관의 생명의학연구윤리심의위원회 승인(승인번호: ****-****-****)을 받은 후 진행하였다. 헬싱키 선언에 의거하여 연구대상자에게 연구의 목적과 참여 방법에 대해 설명하였다. 자발적으로 참여 의사를 밝힌 연구대상자에 한하여 익명성이 보장됨을 설명한 후 서면 동의서를 받고 연구를 진행하였다. 연구에 참여하기로 동의한 이후에도 연구참여를 언제든지 중단할 수 있으며, 중단에 따른 어떤 불이익도 없음을 명시하였다. 연구에 참여한 대상자들에게 소정의 사례를 제공하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 32.5세였으며, 여성이 91.5%로 대부분을 차지하였다. 학력은 학사가 78.2%로 가장 많았고, 결혼 상태는 미혼이 59.7%였다. 근무 중인 간호단위는 일반병동이 48.8%로 가장 많았고, 근무 형태는 교대근무가 84.4%였다. 총 임상 경력은 평균 9.54년, 현 간호단위 근무 경력은 평균 3.76년이었다. 직위는 일반간호사가 85.3%였고, 월평균 소득은 250만원 이상~350만원 미만인 62.1%로 가장 많았다. 희망 간호단위에 배치되지 않은 경우가 60.2%로 더 많았다. 이직 경험은 없다는 응답이 85.3%였고, 간호단위 이동 경험은 있다는 응답이 54.0%였다. 병원 만족도에 대해서는 66.8%, 간호단위 만족도에 대해서는 69.7%, 환자 및 보호자와의 관계 만족도에 대해서는 64.5%가 만족하였다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=211)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Minimum	Maximum
Age (year)	< 30	103 (48.8)	32.5±7.8	23	53
	30~<40	62 (29.4)			
	≥40	46 (21.8)			
Gender	Men	18 (8.5)			
	Women	193 (91.5)			
Education	Diploma	11 (5.2)			
	Bachelor	165 (78.2)			
	≥ Master	35 (16.6)			
Marital status	Single	126 (59.7)			
	Married	85 (40.3)			
Working unit	General unit	103 (48.8)			
	Intensive care unit	52 (24.6)			
	Operation room	24 (11.4)			
	Emergency room	17 (8.1)			
	Others	15 (7.1)			
Working type	Shift	178 (84.4)			
	Non-shift	33 (15.6)			
Total clinical career (year)	< 3	42 (19.9)	9.54±8.00	0.5	30.7
	3~5	53 (25.1)			
	6~9	40 (19.0)			
	≥ 10	76 (36.0)			
Current unit career (year)	< 1	33 (15.6)	3.76±3.65	0.5	24.3
	1~2	67 (31.8)			
	3~4	59 (28.0)			
	≥ 5	52 (24.6)			
Job position	Staff nurse	180 (85.3)			
	Charge nurse	31 (14.7)			
Monthly income (10,000 won)	< 250	22 (10.4)			
	250~349	131 (62.1)			
	350~449	35 (16.6)			
	≥ 450	23 (10.9)			
Placement of desired nursing unit	Yes	84 (39.8)			
	No	127 (60.2)			
Experience of turnover	Yes	31 (14.7)			
	No	180 (85.3)			
Experience of unit rotation	Yes	114 (54.0)			
	No	97 (46.0)			
Hospital satisfaction	Satisfied	141 (66.8)			
	Unsatisfied	70 (33.2)			
Unit satisfaction	Satisfied	147 (69.7)			
	Unsatisfied	64 (30.3)			
Relationship satisfaction	Satisfied	136 (64.5)			
	Unsatisfied	75 (35.5)			

M=mean; SD=standard deviation.

2. 직무스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십 및 재직의도 정도

직무 스트레스는 100점 만점에 평균 47.71±9.20점이었다. 하위영역은 100점 만점을 기준으로 직무요구(67.44±15.70점), 물리환경(55.87±16.15점), 보상부적절(53.05±15.49점), 조직체계(49.99±14.68점), 직무자율(48.94±11.04점), 직장문화(44.15±17.37점), 직무불안정(35.47±12.84점), 관계갈등(26.78±12.88점) 순이었다. 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십은 평균 평점 3.79±0.61점이었다. 하위영역은 관계적 투명성(3.83±0.66), 내면화된 도덕성(3.80±0.61), 균형 잡힌 정보처리(3.77±0.75), 자아인식(3.74±0.71) 순이었다. 재직의도는 평균 평점 5.33±1.43점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십, 재직의도의 차이

직무 스트레스는 간호단위($\chi^2=33.65, p<.001$), 희망 간호단위 배치($U=3,471.50, p<.001$), 병원 만족도($U=1,624.00, p<.001$), 간호단위 만족도($U=1,271.50, p<.001$), 환자 및 보호자와의 관계 만족도($U=2,807.50, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십은 결혼 상태($U=4,055.00, p=.003$), 간호단위($\chi^2=12.89, p=.012$), 병원 만족도($U=4,099.00, p=.045$), 간호단위 만족도($U=3,615.00, p=.007$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 재직의도는 연령($F=$

9.38, $p<.001$), 성별($t=2.38, p=.018$), 학력($F=4.24, p=.016$), 결혼 상태($t=-3.34, p=.001$)에 따라 차이가 있었다. 또한, 간호단위($F=3.08, p=.017$), 근무 형태($t=-3.85, p<.001$), 총 임상경력($F=5.31, p=.002$), 월평균 소득($F=5.38, p=.001$), 희망 간호단위 배치($t=3.38, p=.001$), 간호단위 이동경험($t=2.69, p=.008$), 병원 만족도($t=6.25, p<.001$), 간호단위 만족도($t=4.68, p<.001$), 환자 및 보호자와의 관계 만족도($t=4.90, p<.001$)에 따라 재직의도에 유의한 차이가 있었다(Table 3).

4. 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십 및 재직의도 간의 상관관계

대상자의 재직의도는 직무 스트레스($r=-.50, p<.001$)와 유의한 음의 상관관계가 있었으며, 모든 하위영역과 유의한 음의 상관관계가 있었다. 하위영역 중 보상부적절($r=-.57, p<.001$), 직장문화($r=-.35, p<.001$), 직무자율($r=-.31, p<.001$)의 순으로 강한 상관관계가 있었다. 대상자의 재직의도는 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십($r=.14, p=.036$)과 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 하위영역 중 균형 잡힌 정보처리($r=.17, p=.012$)와 유의한 양의 상관관계가 있었다.(Table 4). 직무 스트레스와 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십은 유의한 음의 상관관계($r=-.39, p<.001$)가 있었다.

5. 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해

Table 2. Descriptive Analysis for Authentic Leadership, Job Stress, and Intention to Stay (N=211)

Variables	M±SD	Range	Minimum	Maximum
Job stress	47.71±9.20	0~100	20.02	75.24
Physical environment	55.87±16.15	0~100	0.00	100.00
Job demand	67.44±15.70	0~100	8.33	100.00
Insufficient job control	48.94±11.04	0~100	20.00	80.00
Interpersonal conflict	26.78±12.88	0~100	0.00	58.33
Job insecurity	35.47±12.84	0~100	0.00	66.67
Organizational system	49.99±14.68	0~100	19.05	100.00
Lack of reward	53.05±15.49	0~100	5.56	100.00
Occupational climate	44.15±17.37	0~100	0.00	100.00
Authentic leadership	3.79±0.61	1~5	1.31	5.00
Self-awareness	3.74±0.71	1~5	1.00	5.00
Internalized morality	3.80±0.61	1~5	1.50	5.00
Balanced information processing	3.77±0.75	1~5	1.00	5.00
Relational transparency	3.83±0.66	1~5	1.20	5.00
Intention to stay	5.33±1.43	1~8	1.00	8.00

M=mean; SD=standard deviation.

Table 3. Differences in Intention to Stay, Authentic Leadership, and Job Stress according to Participants' Characteristics (N=211)

Characteristics	Categories	Authentic leadership		Job stress		Intention to stay	
		M±SD	U or χ^2 (p)	M±SD	U, F, or χ^2 (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	< 30 ^a	3.72±0.55	2.73	47.16±10.13	1.66 [†]	4.92±1.46	9.38
	30~< 40 ^b	3.83±0.70	(.256)	48.49±7.81	(.436)	5.63±1.17	(<.001)
	≥ 40 ^c	3.88±0.58		47.88±8.82		5.86±1.45	a < b, c
Gender	Men	4.02±0.53	1,288.00	45.13±10.58	1,586.00	6.09±1.45	2.38
	Women	3.77±0.61	(.070)	47.95±9.05	(.542)	5.26±1.41	(.018)
Education	Diploma ^a	3.80±0.49	1.13	48.79±4.62	0.60 [†]	5.06±1.05	4.24
	Bachelor ^b	3.78±0.60	(.569)	47.74±9.49	(.740)	5.22±1.45	(.016)
	≥ Master ^c	3.85±0.68		47.24±8.99		5.96±1.30	b < c
Marital status	Single	3.70±0.55	4,055.00	47.78±9.46	5,228.00	5.07±1.45	-3.34
	Married	3.93±0.67	(.003)	47.61±8.84	(.770)	5.72±1.32	(.001)
Working unit	General ^a	3.87±0.59	12.89	47.82±7.47	33.65 [†]	5.18±1.42	3.08
	ICU ^b	3.83±0.51	(.012)*	44.01±8.04	(<.001)	5.56±1.34	(.017)*
	OR ^c	3.53±0.85		50.03±11.04	d > a, b, c, e	5.54±1.11	
	ER ^d	3.41±0.56		59.11±9.74		4.59±1.87	
	Others ^e	3.97±0.38		43.16±8.82		6.10±1.37	
Working type	Shift	3.77±0.62	2,529.50	48.30±9.22	2,321.00	5.17±1.42	-3.85
	Non-shift	3.91±0.54	(.205)	44.55±8.50	(.056)	6.19±1.17	(<.001)
Total clinical career (year)	< 3 ^a	3.74±0.56	3.88	46.46±9.64	2.75 [†]	5.02±1.48	5.31
	3~5 ^b	3.69±0.59	(.274)	48.44±8.86	(.431)	4.84±1.52	(.002)
	6~9 ^c	3.79±0.57		46.12±10.36		5.72±1.18	b < c
	≥ 10 ^d	3.88±0.66		48.73±8.50		5.65±1.34	
Current unit career (year)	< 1	3.74±0.44	3.50	46.47±9.00	1.44	5.36±1.38	1.10
	1~2	3.87±0.56	(.321)	46.43±8.96	(.231)	5.25±1.53	(.351)
	3~4	3.75±0.64		49.53±8.24		5.15±1.57	
	≥ 5	3.77±0.71		48.10±10.45		5.62±1.14	
Job position	Staff nurse	3.77±0.60	2,595.00	47.56±9.51	2,647.00	5.28±1.43	-1.23
	Charge nurse	3.89±0.63	(.534)	48.59±7.19	(.649)	5.62±1.44	(.220)
Monthly income (10,000 won)	< 250 ^a	3.47±0.71	5.86	51.09±10.45	2.64 [†]	4.58±1.55	5.38
	250~349 ^b	3.81±0.57	(.118)	47.07±9.41	(.450)	5.25±1.39	(.001)
	350~449 ^c	3.89±0.64		48.36±7.52		5.54±1.48	a, b < d
	≥ 450 ^d	3.80±0.57		47.14±8.84		6.18±1.02	
Placement of desired unit	Yes	3.85±0.58	4,850.50	44.17±8.86	3,471.50	5.73±1.37	3.38
	No	3.75±0.62	(.265)	50.05±8.68	(<.001)	5.07±1.42	(.001)
Experience of turnover	Yes	3.84±0.63	2,760.50	48.41±10.51	2,622.5	5.56±1.54	0.96
	No	3.78±0.60	(.925)	47.59±8.98	(.594)	5.29±1.42	(.340)
Experience of unit rotation	Yes	3.84±0.60	4,752.00	47.09±8.75	5,116.00	5.57±1.40	2.69
	No	3.73±0.62	(.078)	48.44±9.69	(.350)	5.05±1.43	(.008)
Hospital satisfaction	Satisfied	3.84±0.59	4,099.00	44.33±7.81	1,624.00	5.73±1.25	6.25
	Unsatisfied	3.69±0.63	(.045)	54.52±7.96	(<.001)	4.53±1.45	(<.001)
Unit satisfaction	Satisfied	3.87±0.54	3,615.00	44.28±7.32	1,271.50	5.62±1.29	4.68
	Unsatisfied	3.61±0.71	(.007)	55.60±8.17	(<.001)	4.66±1.53	(<.001)
Relationship satisfaction	Satisfied	3.80±0.61	4,680.00	45.04±8.22	2,807.50	5.67±1.31	4.90
	Unsatisfied	3.77±0.61	(.322)	52.56±8.93	(<.001)	4.71±1.45	(<.001)

ER=emergency room; ICU=intensive care unit; M=mean; OR=operating room; SD=standard deviation; *No difference was found in Scheffé test; † Kruskal Wallis H test.

Table 4. Correlations among Authentic Leadership, Job Stress, and Intention to Stay (N=211)

Variables	Intention to stay	
	r	p
Authentic leadership	.14	.036
Self-awareness	.12	.072
Internalized morality	.09	.195
Balanced information processing	.17	.012
Relational transparency	.13	.051
Job stress	-.50	< .001
Physical environment	-.28	< .001
Job demand	-.28	< .001
Insufficient job control	-.31	< .001
Interpersonal conflict	-.24	< .001
Job insecurity	-.15	.033
Organizational system	-.29	< .001
Lack of reward	-.57	< .001
Occupational climate	-.35	< .001

위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 모형 1은 일반적 특성 가운데 성별, 학력, 결혼 상태, 간호단위, 근무 형태, 총 임상경력, 월평균 소득, 희망 간호단위 배치, 간호단위 이동 경험, 병원 만족도, 간호단위 만족도, 환자 및 보호자와의 관계 만족도를 입력하였다. 최종 모형 2는 직무 스트레스와 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십을 추가로 입력하였다. 두 모형 모두 다중공선성 문제가 없었으며, 공차 한계(tolerance) 범위가 0.44~0.94로 0.1 이상이었고, 분산팽창지수(variance inflation factor)는 1.07~2.30로 기준치인 10을 넘지 않았다. 잔차 분석 결과, Durbin-Watson 값은 1.92로 2에 가까워 모형의 오차 간에 자기 상관성이 없어 잔차의 정규성 분포가정을 만족하였다. 또한, 모든 관찰치의 Cook's distance 값이 평균 0.01로 기준치인 1 이하로 나타나 영향점으로 추정되는 관찰치가 없었다.

모형 1의 회귀모형은 유의하였고(F=8.55, $p < .001$), 간호사 재직의도의 30.1%를 설명하였다. 모형 1에서는 남성(B=1.03, 95% CI of B [0.44, 1.63], $\beta = 0.20$, $p = .001$), 희망 간호단위 배치(B=0.56, 95% CI of B [0.19, 0.94], $\beta = 0.19$, $p = .004$), 병원 만족도(B=0.57, 95% CI of B [0.08, 1.05], $\beta = 0.19$, $p = .023$), 환자 및 보호자와의 관계 만족도(B=0.41, 95% CI of B [0.01, 0.81], $\beta = 0.14$, $p = .043$)가 재직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 모형 2의 회귀모형도 유의하였으며(F=9.91, $p < .001$), 간호사 재직의도의 37.3%를 설명하였다. 모형 2에서는 직무 스트레스(B=-0.06, 95% CI of B [-0.09, -0.04], $\beta = -.40$, $p < .001$), 총 임상경력 6년 이상(B=0.60, 95% CI of B [0.13, 1.07], $\beta = .21$, $p = .012$), 남성(B=0.87, 95% CI of B [0.30, 1.44], $\beta = .17$, $p = .003$), 희망 간호

단위 배치(B=0.39, 95% CI of B [0.27, 0.76], $\beta = .14$, $p = .036$)가 간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미쳤다(Table 5).

논 의

본 연구는 직무 스트레스, 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십과 재직의도 간의 관계를 살펴보고 재직의도의 영향요인을 파악하기 위해 시도되었다. 간호사의 재직의도는 직무 스트레스와 유의한 음의 상관관계, 간호단위 관리자의 진성 리더십과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 최종 회귀모형에서는 직무 스트레스, 총 임상경력, 성별, 희망 간호단위 배치가 간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

본 연구결과 직무 스트레스는 간호사의 재직의도를 설명하는 유의한 영향요인이었다. 이것은 대학병원 간호사를 대상으로 한 국내 선행연구와 같았다(Baek et al., 2019). Culture-Work-Health Model을 바탕으로 간호사의 이직의도를 분석한 최근 연구(Lee & Jang, 2020)에서는 직무 스트레스가 간호사의 이직의도에 직접적인 영향을 미쳤다. 본 연구결과 직무 스트레스 하위영역 중 보상부적절이 재직의도와 가장 강한 음의 상관관계를 보였다. 최근 보건복지부에서 발표한 보건의료인력 실태조사 결과(Ministry of Health and Welfare [MOHW], 2022b)에서 이직 경험이 있는 간호사가 52.8%였으며, 주된 이직 사유가 낮은 보수수준과 과중한 업무량 순이었다. 현직 간호사를 대상으로 한 질적 면담에서도 대부분의 참여자가 고강도의 업무와 과중한 업무량에 비해 임금 수준이 낮고, 특히 연장근로를 해도 정당한 수당을 받지 못하는 것에 불만을 표하였다(Yun et al., 2022). 본 연구결과도 적절하고 합리적인 보상이 유능한 간호사를 간호직에 남아있게 하고 만족스럽게 일하게 하는 강력한 동기임을 보여주었다.

본 연구대상자의 직무 스트레스는 평균 47.71점으로 병원간호사를 대상으로 동일한 KOSS 기본형(43문항)을 사용한 선행연구(Yoon, 2009)에서 보고한 것과 유사한 수준이었다(선행연구 사분위수 비교). 직무 스트레스 하위영역 가운데 직무요구와 물리환경은 KOSS 도구 개발연구에서 제시한 전국 여성근로자의 참고치 4분위수 가운데 상위 25% 범위에 해당되어(Chang et al., 2005) 적절한 관리가 시급하다. 직무요구는 직무에 대한 부담정도로써 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중단, 책임감, 과도한 직무부담을 말한다. 물리환경은 근로자가 처해 있는 작업환경을 의미하며 작업방식의 위험성, 공기오염, 신체 부담 등을 포함한다(Chang et al., 2005). 선행연구(Yoon, 2009)

Table 5. Factors Influencing on Intention to Stay

(N=211)

Variables	Model 1					Model 2				
	B	β	t	p	95% CI of B	B	β	t	p	95% CI of B
(Constant)	3.69		11.84	<.001	3.07, 4.30	8.33		7.45	<.001	6.13, 10.53
Gender (M)*	1.03	.20	3.43	.001	0.44, 1.63	0.87	.17	2.99	.003	0.30, 1.44
Education (≥ Master) [†]	0.12	.03	0.44	.660	-0.41, 0.65	0.15	.04	0.58	.457	-0.35, 0.65
Marital status (Married) [‡]	0.00	.00	0.01	.989	-0.47, 0.48	0.10	.04	0.44	.707	-0.35, 0.56
Working unit (General, ICU, OR, Others) [§]	-0.07	-.01	-0.20	.839	-0.72, 0.59	0.40	.08	1.24	.217	-1.04, 0.24
Working type (Non-shift)	0.50	.13	1.94	.054	-0.01, 1.00	0.30	.08	1.22	.223	-0.19, 0.79
Total clinical career (≥ 6 years) [¶]	0.46	.16	1.83	.069	-0.04, 0.95	0.60	.21	2.54	.012	0.13, 1.07
Monthly income (≥ 450) (10,000 won) [#]	0.46	.10	1.48	.141	-0.16, 1.08	0.41	.09	1.39	.167	-0.17, 1.00
Placement of desired unit (Yes)**	0.56	.19	2.93	.004	0.19, 0.94	0.39	.14	2.12	.036	0.27, 0.76
Experience of unit rotation (Yes) ^{††}	0.23	.08	1.01	.316	-0.22, 0.67	0.05	.02	0.21	.836	-0.38, 0.47
Hospital satisfaction (Satisfied) ^{‡‡}	0.57	.19	2.29	.023	0.08, 1.05	0.32	.11	1.34	.183	-0.15, 0.79
Unit satisfaction (Satisfied) ^{‡‡}	0.33	.11	1.35	.179	-0.15, 0.80	-0.00	-.00	-0.02	.988	-0.48, 0.47
Relationship satisfaction (Satisfied) ^{‡‡}	0.41	.14	2.04	.043	0.01, 0.81	0.26	.09	1.34	.182	-0.12, 0.64
Job stress						-0.06	-.40	-4.97	<.001	-0.09, -0.04
Authentic leadership						-0.20	-.09	-1.39	.166	-0.49, 0.09
	R ² =.34, Adj. R ² =.30, F=8.55, p<.001					R ² =.42, Adj. R ² =.37, F=9.91, p<.001				

Reference groups of dummy variables: *Gender (F), [†] Education (≤ Bachelor), [‡] Marital status (Single), [§] Working unit (Emergency room), ^{||} Working type (Shift), [¶] Total clinical career (< 6yrs), [#] Monthly income (< 450), ^{**} Placement of desired nursing unit (No), ^{††} Experience of unit rotation (No), ^{‡‡} Hospital satisfaction (Unsatisfied), Unit satisfaction (Unsatisfied), Relationship satisfaction (Unsatisfied); Adj.=Adjusted.

에서는 직무요구와 물리환경이 전국 참고치와 비교할 때 상위 50% 범위에 해당된 것과 비교하면 직무요구와 물리환경으로 인한 스트레스가 더 높아졌음을 알 수 있다. 본 연구의 자료수집이 COVID-19 팬데믹 기간에 이루어졌기 때문에 가중된 업무 부담, 감염병 노출위험, 자원 부족 등이 직무 스트레스 인식에 영향을 미쳤을 것이다. 최근 한 연구(Fronza & Labrague, 2022)에서 미국의 일선 간호사 중 절반 이상이 코로나 포비아를 경험했으며, 상당수가 현 직장(25.7%)이나 간호직(20.7%)을 떠나고 싶다고 응답하였다. 간호사 대상의 직무 스트레스 중재에 대한 문헌고찰 연구에서 인지-행동 기술 훈련, 마음 챙김 기법의 중재가 효과적인 것으로 보고되었다(Alkhawaldeh, Soh, Mukhtar, Peng, & Anshasi, 2020). 이러한 개인적 수준의 중재는 스트레스 상황에서 대처할 수 있는 지식, 기술 및 자원을 갖추도록 돕는다. 그러나 보다 효과적이고 지속 가능한 성과를 얻기 위해서는 업무부담 경감, 근무환경 개선, 합리적인 임금 체계 정립을 위한 조직과 국가 수준의 정책이 시급히 요구된다(Yun et al., 2022).

본 연구결과 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십은 다중회귀모형에서 재직의도에 유의한 영향을 미치지

않았다. 또한 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십과 재직의도 간에는 약한 상관관계(r=.14)가 존재하였다. 이것은 메타 분석한 결과 관리자의 진성 리더십이 간호사의 이직 의도를 낮추고(Cho et al., 2022), 국내 8개 병원간호사를 대상으로 한 연구(Park et al., 2019)에서 결혼유무, 임상경력, 근무 부서, 희망부서 배치유무를 통제한 상태에서 진성 리더십이 재직의도에 유의한 영향을 미친 것과는 차이가 있었다. 총 임상경력이 본 연구대상자는 9.54년으로 선행연구(Park et al., 2019) 대상자의 6.96년에 비해 많았다. 관리자의 진성 리더십과 직무 만족, 조직몰입의 관계를 분석한 선행연구에서 간호사의 경력이 많을수록 간호단위 관리자의 리더십의 영향이 감소하였으며, 20년 차 이상에서는 더 이상 유의하지 않았다(Baek, Han, & Ryu, 2019). 경력이 많은 간호사는 자신이 간호직에 계속 종사할지 결정하는 데 있어 관리자의 리더십과 같은 외적 요인의 영향은 약화되고, 직무 스트레스와 같이 간호직무에 대해 개인이 인지적, 감정적으로 지각하는 태도와 반응의 영향이 커지는 것으로 해석된다.

본 연구에서는 재직의도를 측정하기 위하여 간호직에 머무르려는 의도를 측정하기 위해 개발된 Cowin (2002)의 Nur-

ses' Retention Index (NRI)를 사용하였다. NRI (Cowin, 2002)는 6개 문항으로 구성되어 사용이 간편하고 안정적인 신뢰도를 보여 국내 간호연구에서 널리 활용되고 있다(Park & Lee, 2018). 간호사의 재직의도를 세분화하면 간호직 또는 현재 근무지(병원 또는 간호단위)에 대한 재직의도로 구분할 수 있다(Cowin, 2002; Park & Lee, 2018). 본 연구에서는 간호직에 재직하고자 하는 의도를 측정하였기 때문에 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십의 영향이 크지 않았을 수 있다. 향후 간호직뿐만 아니라 근무병원 또는 간호단위에 머무르려는 의도를 측정하여 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 리더십이 간호직, 근무병원 또는 간호단위 재직의도에 각각 어떻게 영향을 미치는지 비교하는 연구가 필요하다. 한편, 본 연구에서 간호사가 인식하는 간호단위 관리자의 진성 리더십은 평균 3.79점이었다. 이것은 동일한 도구를 사용한 선행연구결과인 2.62점(Park et al., 2019), 3.57점(Song & Seomun, 2014)보다 높은 수준이었다. 이 연구들은 모두 병원간호사를 대상으로 한 공통점을 지니지만 대상자 선정기준에는 차이가 있었다. Park 등(2019)은 구체적인 대상자 선정기준 없이 모든 간호사를 대상으로 하였고, Song과 Seomun (2014)은 수간호사가 없는 외래와 특수부서 간호사는 제외하였지만 현재 근무하는 간호단위에서의 최소 근무기간에 대한 기준이 없어 근무기간이 1개월인 간호사도 포함되었다. 이와 달리, 본 연구는 조사시점에 간호단위 관리자와 6개월 이상 근무한 간호사로 제한하였다. 이러한 대상자 선정기준의 차이가 관리자의 진성 리더십에 대한 인식에 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

본 연구결과 간호사의 성별이 재직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 남성 간호사의 재직의도가 높았다. 이것은 종단적 패널조사인 대졸자 직업이동 경로조사 자료를 활용하여 졸업 후 병원간호사로 취업한 652명의 자료를 분석한 연구에서 남성이 여성보다 이직률이 높았던 것과 차이가 있다(Lee, 2019). 선행연구들에서 간호가 여성의 직업이라는 사회적 선입견과 여성의 비율이 압도적으로 높은 간호조직의 특성 때문에 남성 간호사는 취업 후 적응과정에 어려움을 겪는 경우가 많아 5년 이내 이직률이 높았다(Lee, 2019; Zhang & Tu, 2020). Lee (2019)는 졸업 후 2년 이내의 신규간호사를 대상으로 조사한 반면, 본 연구대상자는 평균 9.54년의 경력을 지닌 간호사였다. 성별, 경력과 같은 개인적 특성은 변화시킬 수 없는 변수이지만, 개인적 특성이 근무 환경적 특성과 상호작용하여 재직의도에 미치는 영향을 무시할 수 없다. 본 연구대상자 중 남성은 8.5%를 차지하여 2020년 기준 국내 전체 활동 간호사 중 남성의 비율인 5.1%보다 높았다(MOH, 2022b). 2010년 전체 간호사의

1.5%였던 남성 간호사는 그동안 꾸준히 증가하였고(MOH, 2022b), 2022년 간호사 국가고시 합격자 중 남성이 15.6%로 누적인원이 3만 명에 육박한다(The Korean Nurses Association News, 2022). 향후 간호조직 내 남성 비율의 증가가 간호사 재직률에 어떤 영향을 미치는지, 경력이 높아지면서 성별에 따라 재직의도와 재직의도의 영향요인이 어떻게 변화하는지 탐색할 필요가 있다.

본 연구결과 총 임상경력이 재직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 6년 이상 경력 간호사의 재직의도가 높았다. 이러한 결과는 국내 병원간호사의 재직의도 관련 연구들에 대한 체계적 문헌고찰 및 메타분석 연구에서(Park & Lee, 2018) 경력이 높아질수록 재직의도가 높으며, 경력을 메타 분석한 결과 간호사 경력 6년 이상에서 재직의도 점수가 유의하게 높았던 것과 일치하였다. 따라서 간호인력을 효과적으로 확보 및 유지하기 위해서는 연령이 높고 경력이 많은 간호사를 적극적으로 활용하고, 동시에 6년 미만 간호사의 재직의도를 떨어뜨리는 요인을 파악하고 관리하는 것이 중요함을 알 수 있다.

또한, 본 연구결과 희망 간호단위 배치가 재직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 국내 일개 병원간호사를 대상으로 한 선행 연구결과와 같았다(Baek et al., 2019). 본 연구대상자의 39.8%만이 희망하는 간호단위에 배치되었다고 응답하였고, 현재 근무하는 간호단위에 대한 불만족을 표현한 간호사가 30.3%였다. 이것은 희망 간호단위에 배치되지 않은 간호사의 상당수가 간호단위에 불만족하는 것으로 추정된다. 또한 적절한 직무배치가 이루어지지 않은 경우 직무 스트레스를 유발할 수 있다. 따라서 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 신규간호사의 채용 단계에서 개인의 적성과 선호를 고려한 적체적소 배치가 필요하다. 또한 주기적으로 간호사의 간호단위 적응을 평가하고, 부적응이 발견되면 원인 분석과 간호단위 전환을 통해 적응을 돕는 체계적인 관리가 필요하다.

본 연구의 제한점은 두 지역의 3개 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 데는 신중을 기할 필요가 있다. 본 연구에서는 간호사가 인식한 간호단위 관리자의 진성 리더십을 평가하였기 때문에 관리자의 실제 진성 리더십 역량과는 차이가 있을 수 있다.

결론 및 제언

본 연구결과 직무 스트레스, 성별, 임상경력, 희망 간호단위 배치가 간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었으며, 이 변수들의 총 설명력은 37.3%였다. 직무 스트레

스가 낮고, 남성, 임상경력 6년 이상, 희망하는 간호단위에 배치된 간호사가 현 직무에 머무르려는 의도가 높았다. 따라서 숙련된 간호인력을 효과적으로 유지하기 위해서는 직무 스트레스를 예방하고 적극적으로 대응하기 위한 개인적, 조직적 차원의 중재 프로그램이 필요하다. 또한, 간호사의 성별과 경력을 고려한 인력관리 전략과 개인의 적성과 선호를 반영한 간호단위 배치가 이루어질 수 있도록 체계적인 관리와 관심이 요구된다.

REFERENCES

- Baek, E. H., Lee, O. S., Sim, B. H., & Kim, M. J. (2019). Influence of emotional intelligence and job stress on retention intention of nurses. *Journal of Digital Convergence*, 17(12), 309-317. <https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.12.309>
- Al Yahyaie, A., Hewison, A., Efstathiou, N., & Carrick-Sen, D. (2022). Nurses' intention to stay in the work environment in acute healthcare: A systematic review. *Journal of Research in Nursing*, 27(4), 374-397. <https://doi.org/10.1177/17449871221080731>
- Alilyyani, B., Wong, C. A., & Cummings, G. (2018). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 34-64. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.001>
- Alkhalwaldeh, J. F., Soh, K. L., Mukhtar, F. B., Peng, O. C., & Anshasi, H. A. (2020). Stress management interventions for intensive and critical care nurses: A systematic review. *Nursing in Critical Care*, 25(2), 84-92. <https://doi.org/10.1111/nicc.12489>
- Baek, H., Han, K. H., & Ryu, E. J. (2019). Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: The moderating effect of nurse tenure. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1655-1663. <https://doi.org/10.1111/jonm.12853>
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Cho, Y. J., Jeong, S. H., Kim, H. S., & Kim, Y. M. (2022). Effects of leadership styles of nursing managers on turnover intention of hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 52(5), 479-498. <https://doi.org/10.4040/jkan.22039>
- Cowden, T., Cummings, G., & Profetto-McGrath, J. (2011). Leadership practices and staff nurses' intent to stay: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 461-77. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
- Fronza, D. C., & Labrague, L. J. (2022). Turnover intention and coronaphobia among frontline nurses during the second surge of COVID-19: The mediating role of social support and coping skills. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 612-621. <https://doi.org/10.1111/jonm.13542>
- International Council of Nurses. (2021). *The global nursing shortage and nurse retention*. Retrieved January 05, 2023, from <https://www.icn.ch/node/1297>
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. J., & Han, J. Y. (2019). Effect of head nurses' authentic leadership on nurses' job satisfaction and nursing performance: Focusing on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1), 25-34. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.1.25>
- Kwon, H. S., & Ha, Y. M. (2020). Effects of positive psychological capital, social support and head nurses' authentic leadership on organizational commitment of nurses at the advanced beginner stage. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(3), 284-293. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.3.284>
- Labrague, L. J., Al Sabei, S., Al Rawajfah, O., AbuAlRub, R., & Burney, I. (2021). Authentic leadership and nurses' motivation to engage in leadership roles: The mediating effects of nurse work environment and leadership self-efficacy. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2444-2452. <https://doi.org/10.1111/jonm.13448>
- Lee, E. H. (2019). Why newly graduated nurses in South Korea leave their first job in a short time? A survival analysis. *Human Resources for Health*, 17(1), 61. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0397-x>
- Lee, E. S., & Jang, I. S. (2020). Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture-work-health model. *Western Journal of Nursing Research*, 42(2), 108-116. <https://doi.org/10.1177/0193945919839189>
- Lo, W. Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M., Huang, N., & Chiou, S. T. (2018). From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 677-688. <https://doi.org/10.1111/jan.13481>
- Ministry of Health and Welfare. (2022a). *Current state of health care in Korea as seen by OECD Health Statistics 2022*. Retrieved January 05, 2023, from https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=372297
- Ministry of Health and Welfare. (2022b). *Result of survey on health care providers*. Retrieved January 05, 2023, from https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=372084

- Nancarrow, 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, 56*(4), 292-300.
<https://doi.org/10.1539/joh.14-0027-0a>
- 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, H. J., 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, 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>
- Song, B. R., & Seomun, G. A. (2014). The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: With focus on authentic leadership and organizational justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 20*(2), 237-246.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.237>
- The Korean Nurses Association News. (2022). 'Male 15.6%' among those who passed the Korea licensing examination for registered nurses this year. Retrieved January 06, 2023, from <https://www.nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.aspx?sSection=61&idx=29308>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management, 34*(1), 89-126.
- Yoon, S. H. (2009). Occupational stress and depression in clinical nurses: Using Korean occupational stress scale. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(3), 463-470.
- Yun, M. R., Baek, H. C., Kim, I. A., & Sung, J. M. (2022). Occupational stress in Korean hospital nurses: Secondary data analysis of the development of a Korean nurses' occupational stress scale. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 28*(4), 393-405. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.4.393>
- Zhang, H., & Tu, J. (2020). The working experiences of male nurses in China: Implications for male nurse recruitment and retention. *Journal of Nursing Management, 28*(2), 441-449.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12950>