

간호사의 인지적 유연성, 극복력 및 전문직 삶의질이 직무착근도에 미치는 영향*

양남영¹⁾ · 백지연²⁾ · 김경은³⁾ · 박지은⁴⁾

서 론

연구의 필요성

2022년 보건복지부 통계연보에 따르면, 면허 등록 간호사는 2010년 270,274명에서 2021년 457,849명으로 1.7배 증가했고, 이들 중 병원에서 종사하는 간호사는 2010년 35.2%에서 2021년 47.1%로 1.3배 증가되었다[1]. 지난 10년간 간호학과 입학정원의 양적 확대로 간호사는 많이 배출되고 있지만 현장에 남아 있는 간호사는 50%가 되지 않는다. 실제로 2020년 의료기관 근무 간호사의 이직률은 19.7%로 보고되고 있다[1]. 간호사의 이직은 병원 재정에 부담을 줄 뿐만 아니라 남아 있는 간호사의 업무 과부하로 이어져 이차적인 이직을 유발하며 이는 간호사 부족 문제를 더욱 심화시키고 있다[2,3]. 간호현장에서 숙련된 간호사를 안정적으로 확보하지 못하면 궁극적으로 간호서비스의 질을 저하시키므로 이를 해결하기 위한 방안 모색이 시급하다. 특히, 간호현장에서의 효율적인 간호인적 관리를 위해서는 조직에 채용된 신규간호사의 이직 방지에 대한 관심보다 간호조직에 뿌리를 내릴 수 있는 데 요구되는 다양한 요인을 고려하여[3-6] 이를 관리할 수 있는 전략을 강구하는 데 집중해야 할 시기이다.

직무착근도는 조직구성원이 현재 근무하는 조직에서 계속 근무하도록 하는 데 영향을 미치는 광범위한 연결망을 의미하는 개념으로 조직구성원들이 자신이 속한 조직에 뿌리를 내리고 남

아 있으려고 하는 정도를 말한다[3-5]. 조직구성원은 조직에 대한 헌신, 동료 및 구성원에 대한 애착 등의 직무내적 요인과 가족의 압력이나 지역사회 관계망, 취미, 종교 및 동아리 활동 등의 직무외적 요인에 의해 조직에 잔류하게 된다[4]. 간호사는 자신이 속한 병원의 규모[4], 근무환경[6], 직무 관련 요인 및 조직 문화[4], 간호관리자의 역량 및 리더십[3], 간호사 자신의 회복탄력성[3], 건강상태, 공감피로[6] 등 다양한 요인이 직무착근도와 연관되어 작용하고 있다. 이처럼 간호사가 되어 자신의 직업을 평생 천직으로 여기며 간호전문직에 뿌리를 내릴 수 있도록 하는 데는 다양한 요인들이 고려되어야 한다. 특히 간호사는 대상자를 돌보는 간호상황에서 업무의 전문성과 만족감을 모두 요구받고 있어 많은 업무 관련 어려움에 노출되어 있으며, 이에 대처하는 방안이 마련된다면 직무착근도를 향상시키는 데 도움이 될 것으로 생각된다.

인지적 유연성은 어려운 상황을 통제 가능한 것으로 인식하고, 다양한 해결책을 연구하여 제시할 수 있는 능력으로[7] 다양한 상황에 스스로 적응하고 문제를 해결하는 중요한 요소이다[8]. 특히 서비스업 종사자는 다양한 고객의 성향과 상황에 따른 적절한 서비스를 제공해야 하므로 그들이 발휘하는 인지적 유연성은 서비스 품질 및 고객의 만족에 긍정적인 영향을 미친다[9]. 또한 인지적 유연성이 높을수록 다른 사람의 요구나 다양한 사회적 역할에 신속하고 효과적으로 대처하는 유연성을 보여 상황 적응을 더 잘하게 되어 긍정적인 결과를 도모할 수 있다[10,11].

주요어 : 인지적 유연성, 직무착근도, 극복력, 전문직 삶의질

* 이 논문은 2023년 공주대학교 학술연구지원사업의 연구지원에 의하여 연구되었음.

1) 국립공주대학교 간호학과, 교수(<https://orcid.org/0000-0002-0226-3379>) (교신저자 E-mail: nyyang@kongju.ac.kr)

2) 국립공주대학교 대학원(<https://orcid.org/0009-0008-5579-9231>)

3) 국립공주대학교 대학원(<https://orcid.org/0000-0002-9705-8887>)

4) 국립공주대학교 대학원(<https://orcid.org/0009-0006-2593-3722>)

투고일: 2023년 8월 8일 수정일: 2023년 8월 12일 게재확정일: 2023년 8월 17일

간호현장은 예기치 못한 상황에 노출되는 경우가 많으며, 이에 적절하면서 질 높은 간호수행을 요구받고 있다. 대상자를 돌보는 간호상황에서 어려움에 직면했을 때, 인지적 유연성이 높은 간호사는 그 상황을 정확히 지각하고 효과적인 해결 방법을 찾아내는 유연성을 보여 직면한 어려운 상황에 잘 적응하게 될 것이다. 그로 인해 조직을 이탈하기보다는 잔류하고자 하는 의도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다. 선행연구에서는 간호사의 인지적 유연성을 파악한 연구가 미흡하여 간호사의 인지적 유연성은 어느 정도이며, 실제 직무착근도와 관련성이 어떠한지를 확인하는 과정이 필요하다.

간호현장에서 간호사는 직무와 관련하여 다양한 부정적이거나 어려운 상황을 경험하게 되어 자신이 속해 있던 조직을 떠날 결심을 하게 되는 경우가 적지 않다[12]. 극복력은 자신의 장점을 활용하여 스트레스 상황이나 어려움에 부딪혔을 때 이겨내는 힘을 의미하며, 역경에 적응하고 성장할 수 있는 개인 사회 심리적 특성으로[13] 간호사들에게 극복력은 힘든 상황을 이겨내고 한 걸음 더 나아가는 데 반드시 필요한 능력이다[14]. 선행연구에서는 간호사 개인의 극복력을 높이는 것은 그들이 재직할 수 있도록 돕게 되고, 궁극적으로는 간호현장에서의 간호사 부족의 문제를 해결하는 데 긍정적인 결과를 유도할 수도 있다고 보고하고 있다[15-17]. 따라서 간호사의 극복력이 직무착근도에 영향을 미칠 것으로 사료되지만 아직까지 그 관련성이 규명되지 않아 이를 확인하는 과정은 의미가 있을 것이다.

전문직 삶의질은 간호사를 비롯하여 성직자, 사회복지사 등과 같이 타인을 돕는 전문직업인이 조직의 목표를 달성하기 위해 직무를 수행하는 과정에서 자신의 개인적 욕구를 충족시킬 수 있는 정도를 의미하며, 긍정적인 경험에 해당하는 공감만족과 부정적인 경험에 해당하는 공감피로로 구성되고, 공감피로는 소진과 이차성 외상 스트레스를 포함한다[18,19]. 타인을 돌보는 전문직업인의 경우, 돌봄 대상자를 통해 직무 관련 긍정적인 경험뿐만 아니라 부정적인 경험도 하게 되어 전문직 삶의질이 낮은 돌봄 제공자는 그 분야를 떠날 가능성이 큰 반면, 전문직 삶의질이 높은 돌봄 제공자는 그 직업에 오래 머무를 수 있다[18,20]. 간호사의 경우에도 직무 특성상 간호수행 중 정서적인 만족을 경험할 수 있지만, 부정적인 정서로 인한 소진 및 직, 간접적으로 경험하는 이차성 외상 스트레스도 경험할 수 있으며, 그러한 긍정 또는 부정적 경험은 조직 이탈 및 잔류를 결정하는데 영향을 주게 될 것이다. 따라서 간호사의 전문직 삶의질이 조직에 잔류하고자 하는 의도인 직무착근도와 관련성이 있을 것으로 생각되어 이를 확인하고자 한다.

이에 본 연구는 간호사의 직무착근도의 관련요인으로 인지적 유연성과 극복력 및 전문직 삶의질 정도를 파악하여 향후 간호조직 내 양질의 간호서비스를 제공할 수 있는 숙련된 간호사를 확보하여 유지하기 위한 효율적인 간호인적자원관리 방안 마련

에 기초자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구는 간호사의 인지적 유연성, 극복력 및 전문직 삶의질이 직무착근도에 미치는 영향 정도를 파악하기 위함이고, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도 정도를 파악한다.
- 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 파악한다.
- 셋째, 대상자의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도 간의 상관관계를 파악한다.
- 넷째, 대상자의 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

간호사의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도 정도를 확인하고, 이들 변수 간의 상관성과 직무착근도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 C시와 S시 소재 종합병원 3곳에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 편의표집하였다. 대상자 선정기준은 연구의 목적을 이해하고, 스스로 설문조사에 참여할 것을 서면으로 동의한 자로 정하였다. 표본 수 근거를 확보하기 위해 G-Power version 3.1.2 프로그램을 사용하여 회귀분석에 필요한 대상자 수를 산출하였다. 간호사의 직무착근도를 연구한 선행연구[3]를 근거로 효과크기 .15(중간크기), 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측 변수 8개를 기준으로 109명이 산출되었으나, 탈락률 10%를 고려하여 120명의 자료를 수집하였다. 수집된 자료 중 불완전한 응답자는 없어 수집된 자료 120부 모두 최종 분석하였으며, 이는 통계적 분석 조건을 충족하였다.

연구 도구

● 인지적 유연성

인지적 유연성은 Dennis와 Vander Wal [7]이 개발하고, Heo [8]가 번안한 인지적 유연성 측정도구를 사용하였다. 도구는 대안요인 12문항, 통제요인 8문항, 총 20문항으로 구성되었고, 점수는 Likert 7점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘항상 그랬

다' 7점을 부여하고, 부정적인 의미가 있는 문항은 역문항 처리하여 점수가 높을수록 인지적 유연성 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Dennis와 Vander Wal [7]의 연구에서 Cronbach's α 는 .90, Heo [8]의 연구에서의 Cronbach's α 는 .84이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .82이었다.

● 극복력

극복력은 Park과 Park [14]이 개발한 간호사의 극복력 측정 도구를 사용하였다. 도구는 기질적 패턴 5문항, 관계적 패턴 4문항, 상황적 패턴 10문항, 철학적 패턴 6문항, 전문가적 패턴 5문항, 총 30문항으로 구성되었고, 점수는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점을 부여하여 점수가 높을수록 극복력이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Park과 Park [14]의 연구에서의 Cronbach's α 는 .95이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .95이었다.

● 전문직 삶의질

전문직 삶의질은 Stamm [18]이 개발하고 타당화한 Professional Quality of Life Scale (ProQol)을 전문직 삶의질 공식 홈페이지 (www.proqol.org)에 공개되고 있는 Korea Version 5를 사용하였다. 이 도구는 수정 또는 보완하지 않는 경우 공개적으로 사용할 수 있다. 도구는 긍정적인 개념의 공감만족 10문항, 부정적인 개념의 소진 10문항, 이차성 외상 스트레스 10문항, 총 30문항으로 구성되었고, 점수는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 자주 그렇다' 5점을 부여하여 점수가 높을수록 공감만족, 소진 및 이차성 외상 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Stamm [18]의 연구에서 공감만족의 Cronbach's α 는 .88, 소진의 Cronbach's α 는 .75, 이차성 외상 스트레스의 Cronbach's α 는 .81, 이었고, 본 연구에서 공감만족의 Cronbach's α 는 .87, 소진의 Cronbach's α 는 .72, 이차성 외상 스트레스의 Cronbach's α 는 .82이었다.

● 직무착근도

직무착근도는 Mitchell 등[4]이 개발한 조직 내, 외 직무착근도 (on-the-job, off-the-job embeddedness) 측정 도구를 Reitz [21]가 재구성한 23문항으로 Choi와 Lee [5]가 번안하여 한국간호사에게 적합하게 수정하여 신뢰도와 타당도를 검증한 것을 사용하였다. 도구는 조직적합성 7문항, 근무혜택 5문항, 업무팀의 친밀도 3문항, 지역사회 적합성 2문항, 총 17문항으로 구성되었고, 점수는 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점을 부여하여 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Choi와 Lee [8]의 연구에서의 Cronbach's α 는 .86이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .88이었다.

자료 수집 방법

자료수집은 2023년 5월 17일부터 6월 2일까지였으며, 연구 대상자 모집을 위해 C 시와 S 시 소재 3곳의 종합병원의 기관장 및 간호부서장의 허락을 받고 연구자가 직접 방문하여 병동 관리자에게 연구의 목적과 절차를 설명하여 협조를 얻어 모집하였다. 자발적으로 연구에 참여하고자 하는 간호사에게 연구자가 연구의 목적을 설명하고, 연구동의서와 개인정보활동 동의서에 서명을 받은 후 설문지를 배부하였으며, 자가 기입하게 하였다. 설문지 작성은 20분 정도 소요되었으며, 작성된 설문지는 회수용 봉투에 작성자가 직접 넣고 연구자에게 전달하도록 하였다.

자료 분석 방법

자료분석은 IBM SPSS Statistics 25.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 전산통계 처리하였고, 대상자의 일반적 특성, 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도는 기술통계분석을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석 후 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다. 대상자의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도는 정규분포가 성립되어 이들 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 산출하였다. 또한 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 multiple regression analysis를 이용하여 분석하였다.

윤리적 고려

본 연구는 대상자의 권익 보호를 위해 연구자 소속 기관의 기관생명윤리위원회로부터 심의승인(KNU_IRB_2023-047)을 받은 후 진행하였다. 연구의 참여를 희망하는 대상자에게 연구의 목적과 방법 등에 관하여 설명하였다. 대상자의 자발적인 의사에 의해 시행된다는 것과 대상자가 원할 경우 언제든지 연구 참여를 거부하거나 중단할 수 있으며 그로 인한 어떤 불이익도 받지 않는다는 점을 설명한 후 연구 참여에 대한 서면동의서를 작성하도록 하였다. 수집된 자료는 암호화하여 익명성을 준수하였고, 연구의 목적 외에는 사용하지 않을 것을 설명하고 서면 동의를 구한 후 설문지를 작성하도록 하였다. 연구종료 후 자료는 3년간 보관하며 이후 관련 서류는 분쇄·폐기할 예정임을 설명하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이

대상자의 성별은 여성이 95.0%(114명)이었고, 연령은 40세 미만이 75.0%(90명)이었다. 최종학력은 4년제 졸업 이상이 87.5%(97명)이었고, 직위는 일반간호사가 90.8%(109명)이었다. 이직 경험은 '있다' 45.8%(55명), '없다' 54.2%(65명)이었고, 총 근무 경력은 3년 미만 41.7%(50명), 3년 이상 7년 미만 17.5%(21명), 7년 이상 40.8%(49명)이었다.

일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이에서는 이직 경험($t=-3.15, p=.002$)에 따라 통계적으로 유의하였고, 이직 경험이 없는 경우가 경험이 있는 경우보다 직무착근도가 유의하게 높게 나타났다(Table 1).

대상자의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도

대상자의 인지적 유연성은 7점 만점 중 평균 평점 4.13±0.57점이었다고, 하위영역에서는 대안 요인은 4.74±0.62점, 통제 요인은 3.29±0.72점이었다. 극복력은 5점 만점 중 평균 평점 3.57±0.49점이었다고, 하위영역에서는 상황적 패턴 3.65±0.47점, 철학적 패턴 3.47±0.72점, 기질적 패턴 3.46±0.61점, 전문가적 패턴 3.43±0.61점, 관계적 패턴 3.77±0.57점이었다. 전문직 삶의질은 5점 만점 중 평균 평점은 공감만족 2.99±0.58점, 소진 2.96±0.44점, 이차성 외상 스트레스 2.44±0.56점이었다. 직무착근도는 5점 만점 중 평균 평점 3.07±0.49점이었다고, 하위영역에서는 조직적합성 3.15±0.58

점, 근무혜택 3.11±0.62점, 업무팀의 친밀도 3.12±0.79점, 지역사회 적합성 2.64±0.79점이었다(Table 2).

대상자의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도 간의 상관관계

대상자의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도 간의 상관성에서 직무착근도는 인지적 유연성($r=.25, p=.005$), 극복력($r=.45, p<.001$), 공감만족($r=.56, p<.001$) 간에 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 나타냈고, 소진($r=-.30, p=.001$) 간에는 통계적으로 유의한 부의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 각 변인들의 독립적인 설명력을 비교하고, 각 변인의 영향 정도를 파악하기 위하여 연구변수인 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질(공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스)과 일반적 특성에서 직무착근도에 유의한 차이를 나타낸 이직 경험을 더미변수로 처리하여 독립변수로 투입하였다. 회귀분석을 실시하기 전에 독립변수들의 다중공선성을 검토한 결과, 공차한계(tolerance)는 0.40~0.96으로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.04~2.50으로 기준치인 10 이하인 것으로 나타나, 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다. Durbin-Watson은 1.83으로 2에 근접하는 것으로 나타나 잔차의 독립성이 확보되었으며, 이에 회귀모형 사용은 적

〈Table 1〉 Difference of Job Embeddedness according to General Characteristics

(N=120)

Characteristics	Categories	n (%)	Job embeddedness	
			M±SD	t/F (p)
Gender	Male	6 (5.0)	3.29±0.72	1.14 (.257)
	Female	114 (95.0)	3.06±0.48	
Age (yr)	20~29	58 (48.3)	3.10±0.52	0.32 (.726)
	30~39	32 (26.7)	3.08±0.48	
	40≤	30 (25.0)	3.01±0.45	
Education level	College	15 (12.5)	2.82±0.38	2.41 (.094)
	University	88 (73.3)	3.11±0.49	
	≥Graduates school	9 (14.2)	3.05±0.56	
Position	Staff Nurse	109 (90.8)	3.08±0.51	0.42 (.673)
	Charg or Head nurse	11 (9.2)	3.01±0.29	
Experience of turnover	Yes	55 (45.8)	2.92±0.48	-3.15 (.002)
	No	65 (54.2)	3.19±0.47	
Total clinical career (yr)	<3	50 (41.7)	3.15±0.48	1.21 (.300)
	3~<7	21 (17.5)	2.96±0.57	
	7≤	49 (40.8)	3.04±0.47	

SD=standard deviation.

합함으로 판단하였다.

분석결과, 모형은 유의하였고($F=13.65, p<.001$), 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 이직 경험(없음)($\beta=.23, p=.002$), 인지적 유연성($\beta=.21, p=.027$), 극복력($\beta=.24, p=.035$), 전문직 삶의질 중 공감만족($\beta=.44, p<.001$)이었다. 이들 요인에 의한 설명력은 39%이었다(Table 4).

논 의

본 연구는 간호사의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의질 및 직무착근도를 파악하고, 직무착근도의 영향요인을 파악하여 향

후 숙련된 간호사를 안정적으로 확보·유지하여 양질의 간호서비스 제공을 도모하기 위한 효율적인 인적관리 방안을 모색하는데 근거를 마련하고자 시도하였다.

간호사의 직무착근도는 3.07 ± 0.49 점으로 조사되어 병원, 종합병원, 상급종합병원의 간호사를 대상으로 연구한 Kwag와 Yang [3]의 3.24점, 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim과 Park [22]의 3.14점, Choi와 Lee [23]의 3.19점과 유사하게 보통 수준임을 알 수 있다. 하위영역 중에는 조직 적합성이 가장 높았고(3.15 ± 0.58 점), 지역사회 적합성이 가장 낮아(2.64 ± 0.79 점) 선행연구[3,6]와 유사한 결과를 보였다. 조직 적합성(organizational match)은 자신이 속한 조직의 가치관, 문화 등이 개인의 가치관,

<Table 2> Cognitive Flexibility, Resilience, Professional Quality of Life, and Job Embeddedness (N=120)

Variables		Mean \pm SD	Range
Cognitive flexibility	Alternative factor	4.74 \pm 0.62	
	Control factor	3.29 \pm 0.72	1-7
	Total	4.13 \pm 0.57	
Resilience	Situational pattern	3.65 \pm 0.47	
	Philosophical pattern	3.49 \pm 0.72	
	Dispositional pattern	3.46 \pm 0.61	1-5
	Professional pattern	3.43 \pm 0.61	
	Relational pattern	3.77 \pm 0.57	
Total	3.57 \pm 0.49		
Professional quality of life	Compassion satisfaction	2.99 \pm 0.58	
	Burn out	2.96 \pm 0.44	1-5
	Secondary traumatic stress	2.44 \pm 0.56	
Job embeddedness	Organizational match	3.15 \pm 0.58	
	Employment benefits	3.11 \pm 0.62	
	Work teams intimacy	3.12 \pm 0.79	1-5
	Community match	2.64 \pm 0.79	
	Total	3.07 \pm 0.49	

SD=standard deviation.

<Table 3> Correlation among Cognitive Flexibility, Resilience, Professional Quality of Life, and Job embeddedness (N=120)

Variables	CF	R	PQL			JE
			CS	BO	STS	
$r(\rho)$						
Cognitive flexibility	1					
Resilience	.45(<.001)	1				
Professional quality of life						
Compassion satisfaction	.37(<.001)	.62(.001)	1			
Burn out	.41(<.001)	.33(<.001)	.44(<.001)	1		
Secondary traumatic stress	.14(.123)	-.14(.113)	.06(.536)	.57(<.001)	1	
Job embeddedness	.25(.005)	.45(<.001)	.56(<.001)	-.30(.001)	-.03(.729)	1

CF=cognitive flexibility; R=resilience; PQL=professional quality of life; CS=compassion satisfaction; BO=burn out; STS=secondary traumatic stress; JE=job embeddedness.

목표, 직무와 얼마나 적합한지를 지각하는 정도이고, 지역사회 적합성(community match)은 개인이 소속된 공동체나 지역사회 등 주변 환경과 잘 맞는지를 지각하는 정도를 말한다[4,5,21]이다. 본 연구대상자인 간호사는 지역사회 환경보다는 자신이 근무하는 병원의 문화 및 목표, 발전 지향성 등이 현재 일하는 병원에 잔류하게 하는데 주 요인임을 알 수 있다. 따라서 간호사의 직무착근도를 향상시키기 위해서는 간호사 모집시 병원과의 적합성 정도를 고려하여 선발하고, 의료기관은 재직 간호사들과 함께 기관의 비전이나 미션을 공유하고 의사소통을 강화하는 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 직무착근도는 이직 경험에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여 선행연구[3,23,24]와 같은 맥락을 보였다. 이직 경험이 없는 간호사가 이직 경험이 있는 간호사보다 직무착근도가 유의하게 높게 조사된 본 연구결과와는 상이하게 선행연구[3,23,24]에서는 이직 경험이 있는 간호사가 이직 경험이 없는 간호사보다 높게 보고되었다. 이는 구성원은 조직을 떠났을 때의 손해를 높게 인지하면 직무착근도가 높아진다는 Mitchell 등[4]과 Reitz [21]의 연구결과를 지지하는 것으로 이직 경험이 없는 간호사는 조직 잔류가 자신에게 이익이 된다고 인지하고, 이직 경험이 있는 간호사는 이직으로 인한 손해를 인지하게 된다[3]. 따라서 간호사의 직무착근도향상을 도모하기 위해서는 이와 같이 이직 관련 경험을 함께 고려한 방안을 수립해야 할 것이다.

간호사의 인지적 유연성은 4.13±0.57점으로 간호사의 인지적 유연성을 연구한 선행연구가 미흡하여 단순 비교는 어렵지만, 간호학과 3학년생을 대상으로 연구한 Lee와 Kim [11]의 4.80점, 대학생을 대상으로 연구한 Lee와 Choi [25]의 4.78점, 정신간호사를 대상으로 연구한 Park [19]의 4.89점보다 낮은 점수이다. 하위영역에서는 대안 요인이 통제 요인보다 높게 조사되어 Hea [8], Lee와 Choi [25]의 결과와 유사하다. 이는 상황에 대한 다양한 대안적인 설명 및 해결책을 고안해 낼 수 있는 능력이 어려운 상황을 통제 가능한 것으로 지각하는 능력보다 우세하다고

생각된다. 인지적 유연성은 대상자와의 접점에서 발생할 수 있는 간호서비스 실패를 회복하거나 방지하는 데 필수적으로 요구되기도 하고, 대상자와의 유대를 강화시킬 수 있게 된다[26]. 따라서 간호조직은 간호사들에게 인지적 유연성을 배양할 수 있는 다양한 교육 기회를 제공할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

간호사의 극복력은 3.57±0.49점으로 보통 수준으로 조사되었고, Kim과 Hyun [17]의 3.52점, Kim과 Lee [20]의 3.40점과 유사한 결과이다. 극복력은 개인이 조직에 잘 적응할 수 있게 하는 긍정적인 전략[20]으로 그 수준을 충분히 향상시켜야 필요가 있으므로 간호사의 극복력을 향상시킬 수 있는 조직 차원의 지원이 더욱 필요하다. 하위 영역에서는 관계적 패턴(3.77±0.57점)이 가장 높았고, 전문가적 패턴(3.43±0.61점)이 가장 낮게 조사되어 관계적 패턴이 가장 높게 조사된 Kim과 Hyun [17]와 부분적으로 유사한 결과를 보였다. 간호사는 친밀하고 신뢰하는 관계를 유지하고자 하고, 상대방의 입장을 생각하며 대화를 이끌어 나가려 하는 관계적 패턴[13]은 높아 필요시 의지할 수 있는 이들과 긍정적인 사회적 교류를 하면서 어려움에 대처하고 있다고 생각한다. 그러나 스트레스 업무상황에 대한 대처 능력, 인내심, 자율성, 소명의식, 전문지식 획득을 위해 노력하는 전문가적 패턴[13]은 낮아 스스로 간호사로서 전문적 역량을 강화하여 어려움을 이겨내고자 하는 역량은 부족하다고 생각한다. 따라서 어려운 간호 상황을 직면했을 때 업무에 대한 자율성을 발휘하고, 전문지식 획득을 위해 지속적인 노력을 기울이며 업무수행에 임하는 전문가적인 입장을 나타내는 간호사의 역량을 강화시켜야 할 것이다.

간호사의 전문직 삶의질은 공감만족 2.99±0.58점, 소진 2.94±0.44점, 이차성 외상 스트레스 2.44±0.56점으로 긍정적 경험인 공감만족이 부정적 경험인 소진과 이차성 외상 스트레스보다 높게 조사되었다. 이는 공감만족이 공감피로보다 높게 조사된 Jeong과 Jung [6], 공감만족이 소진, 이차성 외상 스트레스보다 높게 조사된 Park [19]의 연구결과와 유사한 맥락을 보인다. 이

〈Table 4〉 Factors influencing Job Embeddedness

(N=120)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.44	0.35		4.13	<.001
Experience of turnover_no (ref_yes)	0.23	0.07	.23	3.22	.002
Cognitive flexibility	0.18	0.08	.21	2.23	.027
Resilience	0.24	0.11	.24	2.13	.035
Professional quality of life					
Compassion satisfaction	0.37	0.08	.44	4.51	<.001
Burn out	-0.09	0.12	-.09	-0.80	.424
Secondary traumatic stress	-0.01	0.09	-.01	-0.10	.920

F=13.65, $p<.001$, $R^2=.42$, Adjusted $R^2=.39$

ref=reference.

는 간호사들은 대상자에게 제공하는 간호업무 수행을 통해 소진과 이차성 외상 스트레스보다 공감만족을 높게 지각하고 있는 것으로 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 간호사의 긍정적인 경험을 관리하여 전문직 삶의 질 향상을 위해 조직 차원의 환경적, 교육적 지원이 이루어져야 할 것이다.

간호사의 직무착근도는 인지적 유연성과 극복력 및 전문직 삶의 질 중 공감만족과 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였고, 전문직 삶의 질 중 소진과는 부의 상관관계를 보여 인지적 유연성, 극복력, 공감만족이 높을수록, 소진이 낮을수록 직무착근도가 높다고 조사되었다. 이는 회복탄력성이 높을수록 직무착근도가 높다는 Kwag와 Yang [3], 직무소진이 낮을수록 직무착근도가 높다는 Kwon과 Kang [28], 공감피로가 낮을수록 직무착근도가 높다는 Jeong과 Jung [6]의 연구결과를 지지하는 결과이다. 인지적 유연성과 직무착근도의 관계를 파악한 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어렵지만, 인지적 유연성이 높은 간호사는 어려운 상황에 직면했을 때 통제 가능한 상황으로 인지하고, 대체 가능한 다양한 해결책을 고안해 내는 능력을 발휘하면서[7,19] 자신이 간호 직무에 적합하다고 느껴 조직에 잔류하려는 의도가 높아진다고 생각할 수 있다. 따라서 간호사의 직무착근도를 높이기 위해서는 인지적 유연성과 극복력 및 공감만족을 강화하고 직무와 관련된 소진을 완화할 수 있는 다양한 방법을 찾는 개인 및 조직의 노력이 요구된다.

한편, 직무착근도에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 공감만족이고, 그 다음 극복력, 이직 경험(없음), 인지적 유연성 순으로 조사되었으며, 이들 변수들의 직무착근도에 대한 설명력은 39%이었다. 이는 직무착근도의 영향 요인으로 이직 경험을 제시한 Kwag와 Yang [3], 재직의도의 영향 요인으로 극복력을 제시한 Kim과 Hyun [17], Kim과 Park [27]의 연구결과와 유사한 맥락이다. 이직 경험이 없는 간호사는 주변의 이직하는 간호사로 인해 업무량이 많아지면서 이직에 대한 충동을 느끼는 경우가 많다[3,5]. 따라서 이직 경험이 없는 간호사가 조직을 떠나고자 하는 생각이 들지 않고 직무착근도 수준을 더욱 높일 수 있도록 그들의 처우 개선, 근무혜택 강화, 조직문화 변화 등의 충분한 배려와 지지가 제공되어야 할 것이다. 또한 간호사가 조직에 잔류하고자 하는 의도를 높이기 위해서는 공감만족과 같은 긍정적 감정을 더욱 많이 경험할 수 있도록 타인에 대한 이타심과 전문직 역할 수행에 대한 만족감 향상[19]을 도모하는 지속적인 교육적 및 제도적 지원이 필요하다. 간호사의 극복력을 함양할 수 있는 프로그램을 개발하는 데 있어 간호사로서의 전문가적 입장을 갖출 수 있는 내용을[13] 포함한 전략을 강구하여야 할 것이다. 인지적 유연성은 간호사에게 낯선 개념이지만 학습을 통해 충분히 습득할 수 있고, 명상과 같은 훈련을 통해 주의력을 증진 시킴으로써 향상될 수도 있다[29]. 간호사에게는 간호하면서 직면하게 되는 문제 상황을 통제할 수 있다고 지각하고, 자신의 환

경에 알맞게 그 상황을 통제할 수 있는 역량을 배양할 수 있는 프로그램을 개발하여 적용함으로써 인지적 유연성 향상을 도모해야 할 것이다.

본 연구는 국내 일부 지역 종합병원을 대상으로 편의추출하였고, 단면연구로 진행되어 결과를 해석하는 데 한계가 있다. 그러나 간호사의 직무착근도를 제고시키기 위하여 선행연구에서 다루어지지 않은 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의 질을 선정하여 그 관련성을 파악하였다는 점에서 의의가 있다.

결 론

간호사의 직무착근도는 일반적 특성 중 이직 경험에 따라 차이가 있었고, 간호사의 인지적 유연성, 극복력, 전문직 삶의 질 중 공감만족, 소진과 직무착근도 간에 유의한 상관성을 나타냈으며 최종적으로 공감만족, 극복력, 이직 경험, 인지적 유연성은 직무착근도의 영향요인으로 확인되었다. 간호사의 직무착근도 향상을 도모하기 위해서는 이직 경험과 관련된 관리 지원 프로그램을 제공해야 하고, 간호사의 인지적 유연성과 극복력 및 공감만족을 향상시킬 수 있는 다양한 교육적, 정책적 및 제도적 지원이 필요하다. 또한 향후 간호사의 직무착근도 향상을 위해 인지적 유연성, 극복력 및 공감만족을 강화시키는 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인하는 추가 연구 진행을 제안한다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

References

1. Ministry of Health and Welfare. Health and welfare statistical year book 2022: health care personnel and facilities. 2022;68:177-190. Report No.: 11-1352000-000137-10.
2. Kang KO, Han NR, Jeong JA, Choi YE, Park JK, Jeong SH. Predictive model of turnover among nurses in a tertiary hospital: decision tree analysis. *Journal of East-West Nursing Research*. 2023;29(1):68-77. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2023.29.1.68>
3. Kwag HJ, Yang NY. Influence of work environment, job engagement, and positive psychological capital on job embeddedness of hospital nurses. *Journal of Korean Academic Nursing Administration*. 2023;29(2):109-118. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.2.109>
4. Mitchell TR, Holtom B, Lee TW, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
5. Choi SM, Lee SJ. Validity and reliability of the Korean

- version of the job embeddedness for Korean nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2017;19(4):2145-2157. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.4.2145>
6. Jeong E, Jung MR. Effects of compassion satisfaction, compassion fatigue and nursing practice environment in hospital nurses on job embeddedness. *The Journal of Humanities and Social Science (HSS21)*. 2021;12(1):1459-1472. <https://doi.org/10.22143/HSS21.12.1.103>
 7. Dennis JP, Vander Wal JS. The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 2010;34(3):241-253. <https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4>
 8. Heo SY. The role of cognitive flexibility in the relationship between perceptionism and psychological maladjustment [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2011.
 9. Meuter ML, Ostrom AL, Roundtree RI, Bitner MJ. Self-service technologies: understanding customer satisfaction with technology-based service encounters. *Journal of Marketing*. 2000;64(3):50-64.
 10. Snyder CR, Ilardi SS, Cheavens J, Michael ST, Yamhure L, Sympson S. The role of hope in cognitive-behavior therapies. *Cognitive Therapy and Research*. 2000;24(6):747-762.
 11. Lee JI, Kim SO. The influence of e-learning digital literacy on cognitive flexibility and learning flow in nursing students. *Journal of Korean Biological Nursing Science*. 2023;25(2):87-94. <https://doi.org/10.7586/jkbns.23.0001>
 12. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review-an update. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(7):887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
 13. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: the connor-davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003;18(2):76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
 14. Park MM, Park JW. Development of resilience scale for nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2016;23(1):32-41. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2014.23.1.32>
 15. Hudgins TA. Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(1):E62-E69. <https://doi.org/10.1111/jonm.12289>
 16. DuBois CA, Gonzalez JFZ. Implementing a resilience-promoting education program for new nursing graduates. *Journal Professional Development*. 2018;34(5):263-269. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000484>
 17. Kim SY, Hyun MS. A study of intention to stay, reality shock, and resilience among new graduate nurse. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2022;22(10):320-329. <https://doi.org/10.5392/JCKA.2022.22.10.320>
 18. Stamm BH. The concise proQOL. manual. 2nd ed. Pocatello ID: Professional Quality of Life (ProQOL). org;2010. p.8-27.
 19. Park HS. The factors related to professional quality of life for psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*. 2021;30(3):247-256. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2021.30.3.247>
 20. Kim JS, Lee HS. Influences of workplace bullying, social support and resilience on retention intention among hospital nurses: the mediating effect of professional quality of life. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2021;27(1):23-34. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2021.27.1.23>
 21. Reitz OE. The job embeddedness instrument: an evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing*. 2014;35(5):351-356. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011>
 22. Kim N-H, Park S-Y. The influence of turnover intention intrinsic and extrinsic factors on job embeddedness of nurses. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2021;21(5):311-320. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.5.311>
 23. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2018;24:234-244. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
 24. Hyeon I-S, Lee S-Y. Factors influencing job embeddedness toward nurses in small-and medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(6):425-431. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.6.425>
 25. Lee YJ, Choi WY. The analysis of structural relations among life stress, depression, social support and cognitive flexibility of university students. *The Journal of Employment and Career*. 2021;11(2):81-108. <https://doi.org/10.35273/jec.2021.11.2.004>
 26. Georgsdottir AS, Getz I. How flexibility facilitates innovation and ways to manage it in organizations. *Creativity and Innovation Management*. 2004;13(3):166-175. <https://doi.org/10.1111/j.0963-1690.2004.00306.x>
 27. Kim SL, Park YR. Factors associated with general hospital nurses' intention to remain. *Journal of Muscle Joint Health*. 2020;27(2):103-111. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.103>
 28. Kwon JO, Kang JM. The effects of customer's badness behavior, job burnout, positive psychological capital on job embeddedness of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(8):205-214. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.8.205>
 29. Kim SM, Hyun MH. The mediating effect of cognitive flexibility in the relationship between emotional clarity and emotion regulation: comparison of self-reported and task measurement of cognitive flexibility. *Stress*. 2018;26(3):159-165. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.3.159>

Influence of Cognitive Flexibility, Resilience, and Professional Quality of Life on Job Embeddedness of Nurses*

Yang, Nam Young¹⁾ · Baek, Ji Yeon²⁾ · Kim, Kyung Eun²⁾ · Park, Ji Eun²⁾

1) Professor, Department of Nursing, Kongju National University

2) Student, Graduate School of Kongju National University

Purpose: We examined the effects of cognitive flexibility, resilience, and professional quality of life on the job embeddedness of nurses. **Methods:** The participants were 120 nurses in three general hospitals. Data collection was conducted using self-report questionnaires from May 17 to June 2, 2022. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. **Results:** There were significant differences in job embeddedness by experience of turnover ($t=-3.15, p=.002$). The factors influencing the job embeddedness of the nurses were compassion satisfaction ($\beta=.44, p<.001$), resilience ($\beta=.24, p=.035$), experience of turnover ($\beta=.23, p=.002$), and cognitive flexibility ($\beta=.21, p=.027$). It was found that 39% could explain job embeddedness. **Conclusion:** It is necessary for nurses' support programs to be related to the experience of turnover to enhance job embeddedness. The results indicate a need to develop a program for cultivating compassion satisfaction, resilience, and cognitive flexibility to improve job embeddedness.

Key words : Flexibility; Job Embeddedness; Resilience; Professional Quality

* This work was supported by the research grant of the Kongju National University in 2023.

• Address reprint requests to : Yang, Nam Young

Department of Nursing, Kongju National University

56 Gongjudeahak-ro, Gongju-si, Chungcheongnam-do, 32588, Republic of Korea

Tel: +82-41-850-0314, Fax: +82-41-850-0315, E.mail: nyyang@kongju.ac.kr