

# 경력간호사의 자아탄력성과 경력계획이 이직의도에 미치는 영향

황경혜<sup>1)</sup> · 유양숙<sup>2)</sup> · 조옥희<sup>3)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

의료기술의 발달과 더불어 간호·간병 통합서비스의 확대로 환자안전과 간호서비스 질에 대한 인식과 만족도가 높아지고 있다(Yoon, Lim, & Kang, 2017). 그러나 종합병원 이상에서 업무 부적응, 타 병원 이직, 출산, 육아 등으로 간호사의 이직률은 25.6%에 달하고 있으며, 전체간호사의 평균 근무년수는 8년으로 재직 중인 간호사 중 5년 이상-10년 미만인 경력자가 21.0%, 1년 이상-3년 미만인 경력자가 20.8%로 나타났다(Hospital nurse Association, 2016). 이는 숙련된 환자간호경험으로 다양한 임상상황에 효과적으로 대처할 수 있는 경력간호사의 이직률 감소에 대한 방안 마련이 필요하며, 환자안전과 간호의 질 향상에 간호사의 경력관리가 중요한 문제임을 시사하고 있다.

간호사는 환자의 신체적, 정서적, 사회적, 영적 측면에서의 기본요구와 간호문제를 파악하여 최상의 간호서비스를 제공해야 한다. 그러나 간호사가 환자를 대면하여 간호하는 과정에서 얻게 되는 스트레스는 어지러움, 편두통, 궤양, 빈혈, 장애, 순환문제 등의 건강문제에 영향을 미치고(Judge, Ilies, & Zhang, 2012; Kim, Oh, & Park, 2011), 신체적, 정신적인 소진과 업무부담으로 이어질 수 있다. 이러한 소진 증상은 간호사의 자아탄력성을 감소시킬 수 있다(Guo et al., 2017). 스트레스 상황에서 융통성 있게 반응하고 적응하는 자아탄력성

은 7년 이상의 경력간호사에서 가장 높게 나타났다(Block & Kremen, 1996; Kim, H. S. et al., 2011). 그리고 간호사의 자아탄력성의 수준이 높을수록 간호업무 수행능력과 수행태도, 간호업무성고가 높았으며(Lee, Yoon, & Park, 2012), 자아탄력성은 이직의도를 조절하는 효과가 있는 것으로 보고되었다(Lee & Chi, 2012).

임상현장에서는 간호의 전문성과 역량 있는 간호사를 육성하기 위해 체계적인 경력관리제도를 운영하고 있다. 경력간호사는 전문성을 인정받고 싶은 욕구를 충족시키고 전문가로 재탄생하기 위해 자아성찰과 목표 설정 및 경력개발의 각 단계를 계획, 진행, 노력하며 전문역량을 쌓도록 최선의 방안을 모색한다(Park & Lee, 2011). 경력간호사는 자신이 선호하는 실무영역에 몰입하여 실무전문가가 되기 위한 교육을 계획, 추구하며, 5년 이후의 중반 경력이 되면 선택한 고유영역에서 통합적인 지도력과 간호에 기여할 수 있다(Cledon & Walker, 2016). 이러한 경력계획은 경력간호사의 성공적인 경력계획 정도에 따라 임상전문간호사 또는 간호관리자의 리더로서 선두적인 역할을 담당할 수 있다(Rafferty, 2013). 그러나 경력간호사는 임상현장에서 근무 중 환자, 보호자와의 대인관계 갈등과 직무에 대한 스트레스, 의사의 무례한 태도, 승진 탈락 등으로 자존감 저하와 직무만족 저하의 한계상황을 체험하고 이직의도를 경험하게 된다(Applebaum, Fowler, Fiedler, Osinubi, & Robson, 2010; Cheung & Yun, 2013). 하지만 이직에 대한 불확실함으로 주저하는 경향이 있으며 경력간호사는 자기역량을 인정하면서 정체성을 발견하고, 재직을 위해서 단기 목표

주요어 : 간호사, 자아탄력성, 경력계획, 이직의도

1) 수원과학대학교 간호학과, 부교수

2) 가톨릭대학교 간호대학, 교수

3) 공주대학교 간호학과, 부교수(교신저자 E-mail: ohcho@kongju.ac.kr)

투고일: 2017년 11월 6일 수정일: 2017년 11월 22일 게재확정일: 2017년 12월 5일

설정과 교육 참가나 자격증 취득 등의 대안 모색 과정을 통해서 극복하는 것으로 나타났다(Cheung & Yun, 2013). 경력계획은 현 상황을 사정하고 목표를 설정하여 간호사의 전문성을 개발하는 지속적인 과정으로, 경력개발 활동을 통해 질 높은 간호를 제공할 수 있다(Donner & Wheeler, 2001). 5년 이상-정년까지의 근무계획을 가진 간호사에게 경력몰입이 높았으며(Kim, 2007), 경력개발프로그램은 이직의도를 감소시키는데 영향을 미친다고 보고하고 있다(Chang, Chou, & Cheng, 2007). 그러므로 경력간호사가 인지하는 경력계획이 경력몰입 또는 이직의도에 어떤 영향을 미치는지 확인하는 것은 중요하다.

간호사의 이직의도 영향요인으로는 간호사의 정서적 소진, 간호전문직관(Yeun, Kwon, Jeon, & An, 2016)이나 경력몰입(Kim, 2007)과 감성지능(Han, 2011) 등이 보고되었다. 또한 보육교사에게 자아탄력성은 이직의도를 조절하였으나(Lee & Chi, 2012), 간호사의 자아탄력성은 이직의도와 상관관계는 있지만 영향요인으로 보고되지 않았다(Im, Cho, & Heo, 2013). 그리고 Kim, Suh와 Kim(2011)은 제조·건설업, 서비스업의 조직구성원을 대상으로 경력계획이 구조적 경력정체와 이직의도 간 관계를 긍정적으로 조절하는 것으로 분석하였다. 이와 같이 선행연구의 결과가 각각 다르고 경력간호사의 이직의도 영향요인으로 자아탄력성과 경력계획을 중점적으로 분석한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 경력간호사의 자아탄력성과 경력계획이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호 인적관리 개선 방안의 기초자료를 제공하고자 하였다.

## 연구 목적

본 연구는 경력간호사의 자아탄력성과 경력계획이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 간호사의 자아탄력성, 경력계획과 이직의도 정도를 파악한다.
- 둘째, 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 셋째, 간호사의 자아탄력성, 경력계획, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 넷째, 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 경력간호사의 자아탄력성과 경력계획이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 연구 대상

본 연구의 대상자는 서울시 2곳과 경기도 1곳에 소재한 800명 이상 종합병원 3곳에서 근무하는 임상경력 1년 이상의 간호사 673명을 편의표집 하였다. 이는 G-Power 3.1 프로그램을 이용하였을 때 분산분석과 다중회귀분석에 필요한 최소 대상자 수는 효과크기 .25, 유의수준 .05, 검정력 95%이고, 예측 영향변인은 11개로 하였을 때 252명이 산출되었는데, 본 연구대상자는 673명으로 검정력 확보를 위한 최소 표본 수를 충족하였다.

### 연구 도구

#### ● 자아탄력성

자아탄력성은 변화하는 상황적 요구, 특히 좌절되는 스트레스 상황에서 경직되지 않고 유연하게 반응하는 경향성으로(Block & Kremen, 1996), 본 연구에서는 Block와 Kremen(1996)이 개발한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 14문항의 5점 척도로, 점수의 범위는 14~70점이며 점수가 높을수록 자아탄력성이 높음을 의미한다. 개발 시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .76이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .86였다.

#### ● 경력계획

경력계획은 개인이 경력목표를 설정하는 과정이며(Gould, 1979), 설정된 경력목표를 성취 할 수 있도록 선결하는 과정을 의미하여, 본 연구에서는 Gould(1979)이 개발한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 6문항의 5점 척도로, 점수의 범위는 6~30점이며 점수가 높을수록 경력계획 정도가 높음을 의미한다. 개발 시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .80이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .81이었다.

#### ● 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며(Kim, 2007), 본 연구에서는 Mobley(1982)와 Becker(1992)의 연구에서 개발된 도구를 Kim(2007)이 수정 보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 6문항의 5점 척도로, 점수의 범위는 6~30점이며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim(2007)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .76이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .79였다.

## 자료 수집 방법 및 윤리적 고려

본 연구를 실시하기 전에 연구의 내용과 방법에 대하여 K 대학교 생명윤리위원회의 승인(RIB No. 2015-35)을 받았다. 자료수집 기간은 2016년 2월부터 6월까지이고 간호부의 승인 후 대상자의 명단을 받아 본 연구자가 직접 대상자에게 연구의 목적과 설문지 내용, 거부 권리 등 연구의 취지를 설명한 후 무기명 서면동의를 받고 배부 및 회수하였다. 설문지 응답 시간은 약 20분정도 소요되었으며, 총 700부를 배부하여 680부가 회수되었으나 그 중 설문지 작성이 불충분한 7부를 제외한 총 673부를 최종 분석하였다.

## 자료 분석

수집된 자료는 SAS(9.4 version) 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 자아탄력성, 경력계획의 수준은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 제시하였다. 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA로 파악하였고, 사후검정은 Scheffé test로 확인하였다. 자아탄력성, 경력계획, 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 파악하였으며, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression analysis로 확인하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적인 특성과 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 평균 연령은 29.2세(22~52세)였으며, 여자가 98.1%였다. 배우자가 없는 대상자가 69.4%였고, 종교가 없는 대상자가 59.9%였다. 대상자 중 3년제 간호학과 졸업자가 51.0%였으며, 임상 근무경력 1~2년인 대상자가 44.3%였다. 일반간호사가 92.7%였고, 일반병동 근무자가 62.4%, 중환자실, 응급실, 수술실 근무자가 37.6%였다. 현재 근무부서에서 다른 부서로 이동을 희망하는 대상자는 39.8%였다.

이직의도는 연령, 배우자 유무, 교육 정도, 직위, 현재 근무부서 이동 희망 여부에 따라 차이가 있었다. 즉, 34세 이하인 경우가 35세 이상인 경우 보다( $F=33.98, p<.001$ ), 배우자가 없는 경우가 있는 경우보다( $t=-5.66, p<.001$ ), 교육정도가 학사인 경우가 대학원 이상인 경우보다( $F=15.61, p<.001$ ), 일반간호사가 책임·수간호사보다( $t=6.49, p<.001$ ), 근무부서 이동을 희망하지 않은 경우가 희망하는 경우보다 높았다( $t=-4.91, p<.001$ ) (Table 1).

## 자아탄력성, 경력계획, 이직의도 정도

자아탄력성 정도는 5점 만점에 3.27점이었고, 경력계획은 2.95점이었으며, 이직의도는 3.51점이었다(Table 2).

## 자아탄력성, 경력계획, 이직의도 간의 관계

이직의도는 자아탄력성( $r=.30, p<.001$ ) 및 경력계획( $r=.30, p<.001$ )과 역 상관관계가 있었다. 자아탄력성과 경력계획은 정 상관관계가 있었다( $r=.30, p<.001$ ) (Table 3).

## 이직의도에 영향을 미치는 요인

일반적 특성 중 이직의도에 유의한 차이가 있었던 연령은 연속형 변수로, 배우자 유무, 교육 정도, 직위, 현재 근무부서 이동 희망 여부는 더미변수로 변환하고, 연속형 변수 중 이직의도와 상관성을 보인 자아탄력성과 경력계획을 독립변수로 투입하였다. 독립변수들 간의 상관계수가 0.80 이상인 설명변수는 없어 예측변수들이 독립적임이 확인하였으며, Durbin Watson 통계량은 1.82로 2에 가까워 자기 상관의 문제도 없었다. 또한 다중공선성의 문제를 확인한 결과 공차한계는 0.71~0.99로 0.1이상이었으며, 분산팽창인자는 1.01~1.41로 기준치인 10을 넘지 않았고 상태지수는 30미만으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였다. 특이값 검토를 위한 Cook's Distance값에서 1.0을 초과하는 값은 없었다.

단계적으로 변수들을 투입하여 산출된 이직의도 회귀모형은 유의하였고( $F=36.51, p<.001$ ), 영향 요인으로 연령, 현재 근무부서 이동 희망여부, 경력계획 순으로 확인되었다. 즉 연령이 적을수록( $\beta=-.25, p<.001$ ), 현재 근무부서에서 이동을 희망하는 경우( $\beta=.17, p<.001$ ), 경력계획 정도가 낮을수록( $\beta=-.17, p<.001$ ) 이직의도 정도가 높았으며, 이들 변수는 경력간호사의 이직의도 정도를 18% 예측 설명하는 것으로 나타났다 (Table 4).

## 논 의

본 연구는 경력간호사의 자아탄력성과 경력계획이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 본 연구결과, 이직의도 영향요인으로는 연령, 근무부서 이동희망, 경력계획 순으로 확인되었다.

본 연구에서 경력간호사의 자아탄력성 정도는 3.27점(5점 만점)이었다. 본 연구에서는 5년 이하의 경력간호사가 71.9%,

<Table 1> Differences of turnover intention according to general characteristics (N=673)

Characteristics	Total	Turnover intention	
	n(%)	Mean ±SD	t/F (p)
Age(years)	29.2±6.2(22-52)		
≤ 24 <sup>a</sup>	163 (24.2)	21.48±3.35	33.98(<.001)
25-34 <sup>b</sup>	380 (56.5)	21.64±3.26	a,b,>c
≥ 35 <sup>c</sup>	130 (19.3)	18.77±4.22	
Gender			
Male	13 ( 1.9)	20.31±3.40	-0.74(.458)
Femle	660 (98.1)	21.07±3.66	
Spouse			
Yes	206 (30.6)	19.75±4.20	-5.66(<.001)
No	467 (69.4)	21.62±3.23	
Religion			
Yes	270 (40.1)	20.73±3.69	-1.88(.060)
No	403 (59.9)	21.27±3.62	
Education			
College <sup>a</sup>	343 (51.0)	21.57±3.33	15.61(<.001)
University <sup>b</sup>	249 (37.0)	20.96±3.76	a,b,>c
Graduate school <sup>c</sup>	81 (12.0)	19.09±3.98	
Clinical practice career (years)			
1~2	298 (44.3)	21.08±3.60	0.52(.593)
3~5	186 (27.6)	20.84±3.72	
≥6	189 (28.1)	21.22±3.69	
Position			
Staff nurse	624 (92.7)	21.30±3.55	6.49(<.001)
Charge · Head nurse	49 ( 7.3)	17.85±3.52	
Working department			
General unit	420 (27.0)	21.21±3.62	1.43(.154)
Intensive care unit, Emergency room, Operating room	253 (37.6)	20.79±3.70	
Want to move current department			
Yes	268 (39.8)	20.73±3.69	-4.91(<.001)
No	405 (60.2)	21.27±3.62	

a, b, c: Scheffé test(means with the same letter are not significantly different)

<Table 2> Ego-resilience, career planning and turnover intention (N=673)

Variables	Range	Mean ±SD
Ego-resilience	14~70 (1~5)	45.71±6.92 (3.27±0.49)
Career planning	6~30 (1~5)	17.70±3.44 (2.95±0.57)
Turnover intention	6~30 (1~5)	21.05±3.65 (3.51±0.61)

<Table 3> Correlation among ego-resilience, career planning and turnover intention (N=673)

Variables	Ego-resilience	Care planning	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)
Ego-resilience			
Career planning	0.21(<.001)		
Turnover intention	-0.10( .010)	-0.28(<.001)	

6년 이상이 28.1%이었는데, 종합병원의 5년 이상 경력간호사가 51.0% 포함된 연구에서 보고한 간호사의 자아탄력성 3.17 점(Kim, 2013)과 유사한 수준이었다. 본 연구에서는 간호사의 임상경력과 자아탄력성의 관련성에 대해 분석하지 않아 이에

대한 근거가 미흡하기 때문에 추후연구에서는 이에 대한 분석이 필요하겠다.

본 연구에서 경력간호사의 경력계획 정도는 2.95점(5점 만점)이었다. 이는 병원 온라인교육에 참가한 간호사의 경력계

<Table 4> Factors influencing turnover intention

(N=673)

Predictors	B	Standard Error	Standardized $\beta$	t	$\rho$
Constant	27.96	0.87		32.26	<.001
Age (years)	-0.14	0.02	-.25	-5.88	<.001
Want to move current department (No=0, Yes=1)	1.29	0.26	.17	4.88	<.001
Career planning	-0.18	0.04	-.17	-4.49	<.001
Position (staff nurse=0, charge, head nurse=1)	-0.96	0.57	-.07	-1.69	.092

$R^2=0.18$ , Adjusted  $R^2=0.18$ ,  $F=36.51$ ,  $p<.001$

획 정도인 3.23점(Jang, Cho, & Lee, 2016)보다는 낮았다. Jang 등(2016)은 온라인 교육에 참가한 간호사의 수강동기와 자기효능감이 높을수록 경력계획 정도가 높게 나타날 수 있는 반면에, 간호사의 경력정체와 이직의도 간에 정적인 상관관계가 있다는 선행연구(Kim, Lee, & Hong, 2015)를 볼 때 본 연구는 근무하는 경력간호사의 근무부서 이동 희망여부가 경력정체와 관련되어 경력계획 정도가 낮게 나타날 수 있다고 사료된다. 경력계획과 개발은 자신의 환경, 자아 사정과 현실을 확인한 후 비전을 세우며, 경력계획을 전략적으로 개발, 스스로를 마케팅하는 지속과정으로 질 높은 간호를 제공할 수 있도록 해준다(Donner & Wheeler, 2001). 그러므로 경력간호사의 경력계획 정도를 파악하여 목표설정 및 경력관리에 대한 지원과 경력몰입에 도움을 줄 수 있는 방안 마련이 필요하다.

본 연구에서 경력간호사의 이직 의도는 5점 만점에 3.51점이었다. 이는 현 근무지 근무년수 15년 이상의 경력간호사의 이직의도 2.58점보다 높았고, 5년-10년 미만의 간호사 이직의도인 3.42점(Kim, 2007)과 유사하였다. 또한 도구는 다르지만 신규간호사의 이직의도 3.00점(5점 만점)(Han et al., 2009)보다는 높았다. 본 연구에서 경력간호사의 이직의도가 다소 높게 나타난 것은 다양한 관련요인의 가능성을 시사하며 이에 대해 확인이 필요하다.

본 연구에서 경력간호사의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 34세 이하인 경우가 35세 이상인 경우 보다 이직의도가 높았다. 이는 Im 등(2013)의 연구에서 25세 이상 35세 미만의 간호사군에서 35세 이상의 간호사군보다 이직의도가 높게 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 30세 이하의 간호사는 40세 이상인 경우보다 직무스트레스가 높는데 비해 직무만족도가 낮아 이직의도가 높은 경향이 있으므로(Yoo & Choi, 2009) 34세 이하인 경우에서 이직의도가 높았다고 생각된다. 본 연구에서 배우자가 없는 경우가 이직의도가 높았다. 이는 선행연구(Kim, 2007; Yoo & Choi, 2009)의 결과와 일치하였다. 미혼인 경우 성취에 대한 욕구와 미래에 대한 경력계획이 많고 여러 병원에서의 경력간호사 선발 증가도 이직의도가 높은 요인이 될 수 있을 것으로 사료된다. 본 연구에서 교육

정도가 학사인 경우가, 일반간호사가 책임·수간호사보다 이직의도가 높았다. 이는 Yoon 등(2016)의 연구에서 간호사의 이직의도 영향요인으로 학력, 직위를 보고하여 본 연구결과를 지지하였다. 또한 일반간호사로서 직무와 전문직에 대한 만족도, 현재 지위와 간호직에 대한 이직의도와와의 연관성을 보고하였다(Lynn & Redman, 2005). 본 연구에서 학사인 간호사가 이직의도가 높은 것은 현재의 position이나 직무에 만족하지 못하고(Applebaum et al., 2010) 좀 더 높은 지위나 근무환경을 확보하기 위해 진학과 이직을 생각하는 경우가 많다고 사료된다. 또한 일반간호사는 책임·수간호사보다 정신적 소진 정도가 높고 개인적인 성취감은 낮아(Yoon et al., 2016) 이직의도가 높게 나타났다고 생각된다. 본 연구에서 근무부서 이동을 희망하는 경우가 이직의도가 높았다. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요소로 직업의 몰입, 경력의 정체와 근무부서로 보고한 바(Kim et al., 2015), 현재의 직무에 안정감을 가지지 못하거나 근무부서에 만족하지 않은 간호사의 경우 이직의도가 높게 나타나는 것으로 추정된다. 그러나 직무만족도와 근무부서 이동 희망의 관계에 대한 것은 측정하지 않았으므로 추가연구가 필요하다. 간호관리자는 간호사의 직무 모니터링과 상담을 통해 간호사의 성장과 의도를 파악하여 이직의도와 이직을 관리하는 것이 필요하다.

본 연구에서 경력간호사의 이직의도는 자아탄력성 및 경력계획과 역 상관관계가 있었다. 본 연구결과는 Im 등(2013)의 연구에서 간호사의 자아탄력성이 낮을수록 이직의도가 높아져 부적 상관관계가 있으며, 경력계획 정도가 높을수록 이직의도를 감소시킬 뿐 아니라 구조적인 경력정체와 이직의도 간의 관계를 긍정적으로 조절한다는(Kim, D. H. et al., 2011) 결과들과 유사한 것으로 나타나 경력계획 정도가 높을수록 이직의도를 감소시킨다는 것을 지지하였다. 그러므로 임상현장에서 다양한 간호경험을 하는 경력간호사의 자아탄력성의 회복에 관심을 가지고 학습동기를 격려하여 경력계획을 시작하도록 미래에 대한 비전을 제시해주는 것이 이직의도를 낮추기 위한 첫 단계로, 필수적이라고 생각된다. 본 연구에서 경력간호사의 자아탄력성과 경력계획은 정 상관관계가 있었다. 간호사에게 자아탄력성은 근무지에서의 도전, 심리적인 공감과 내

면의 균형을 조절하는데 기여하는 요소이다(Hart, Brannam, & Chesnay, 2014). 간호사는 고도의 직무수행능력과 주도적인 자율성을 가지기를 희망하므로 경력의 비전을 세우고 전문가 channel에 속하기를 원하며, 더 나은 업무수행을 고대하는 경력개발과 경력도전의 요구를 가지고 있다(Chang et al., 2007). 따라서 경력간호사가 업무를 재구성하고 역량을 강화하여 미래에 대한 희망을 가지고 일과 삶의 균형을 가질 수 있도록 지원하는 정책이 필요하다. 그리고 임상경력에 따른 자아탄력성의 차이를 확인하고, 자아탄력성이 낮은 진단의 특성을 파악하여 경력계획을 수립하도록 돕는 방안이 필요하겠다.

본 연구에서 경력간호사의 이직의도의 영향 요인으로 연령, 현재 근무부서 이동 희망여부, 경력계획 순으로 확인되었다. 간호사가 현 근무지에서 이직하려는 의도의 예측변수로 연령과 직무만족도의 수준을 보고하여(Ma, Yang, & Lee, 2009) 본 결과와 유사하였다. 간호사는 소진과 간호업무환경(Lim et al., 2013), 자신의 환경에 따라 경력계획을 위해 직무 이동을 고려하고(Donner & Wheeler, 2001) 간호전문가로서 성공적인 역할수행과 미래의 계획을 세울 때는 교육과 현 근무지에서의 장·단기 이동을 계획하는 것이 필요하다(Raftery, 2013). 특히, 본 연구에서는 34세 이하의 경력간호사가 이직의도가 높게 나타났으므로, 경력간호사는 더 나이가 들기 전에 이직계획을 수립하고, 이에 따라 부서이동을 고려하며, 현재보다 좀 더 역량 있는 간호사로 성장하기 위해 경력계획을 수립하는 것으로 사료된다.

경력간호사의 경력계획을 지원하고 이직을 줄이기 위해서는 간호사의 일반적 특성과 현 근무부서에서 타 부서로의 이동 희망여부, 개인의 자아탄력성 정도 등을 인사에 반영하고, 간호사 개인의 경력목표 및 계획을 상담 및 지원하는 구체적인 경력관리 체계가 필요하겠다. 또한 경력유지나 경력성공을 위해 경력간호사에게 전문교육의 기회 제공과 계속교육의 역할은 중요하다. 본 연구는 국내 3개 병원의 간호사만을 편의표집하여 조사하였으므로 본 연구 결과를 일반화하는데 제한적이다. 추후 경력간호사와 신입간호사를 구분하여 자아탄력성과 경력계획이 이직의도에 미치는 영향을 비교하는 연구가 필요하다.

## 결론 및 제언

이상의 연구결과를 통하여 경력간호사의 경력계획 정도가 높을수록 이직의도는 낮았음을 확인하였다. 자아탄력성은 경력계획을 높이는데 영향을 주고 경력계획이 높을수록 이직의도가 낮았으므로, 경력간호사의 자아탄력성을 높이고 체계적인 경력계획을 도모하는 경력관리 프로그램 개발하여 경력몰입을 높이고 이직의도를 감소시키는 전략이 요구된다.

경력관리 프로그램은 연령, 배우자 유무, 현 근무지 이동희망 여부에 따른 간호사 개인별 자료를 구축하고 본 연구에서는 근무기간에 따라 간호사의 자아탄력성 수준을 분석해서 제시할 것을 제안한다. 그 결과에 따라 개인에 적합한 경력계획을 체계적으로 수립할 수 있도록 관리하도록 구체적인 프로그램을 개발하는 것이 필요하다. 또한 경력간호사의 경력계획에 따른 경력몰입이나 이직의도 경험에 관한 질적 연구를 통해 새로운 영향변수를 확인하는 연구가 필요하다. 임상현장에서는 경력간호사를 대상으로 경력관리 프로그램을 개발, 적용하고 효과를 평가하는 것이 필요하다. 또한 경력간호사의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 매개변수를 파악하는 추가 연구를 제안한다.

## References

- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Nursing Administration, 40*(7-8), 323-328.
- Becker, T. E. (1992). Foci and base of commitment: Are they distinctions worth marking?. *Academy of Management Journal, 35*(1), 232-244.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 348-361.
- Chang, P. L., Chou, Y. C., & Cheng, F. C. (2007). Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management, 15*(8), 801-810.
- Cheung, H. Y., & Yun, S. H. (2013). Process of Overcoming Turnover Intention in Career Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(3), 414-426.
- Cledon, J., & Walker, L. (2015). Career plan useful for older nurses. *Kai Tiaki Nursing New Zealand, 21*(11), 31-33.
- Donner, G. J., & Wheeler, M. M. (2001). Career planning and development for nurses: the time has come. *International Council of Nurses, International Nursing Review, 48*(2), 79-85.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal, 22*(3), 539-550.
- Guo, Y. F., Luo, Y. H., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., & Zhang, J. P. (2017). Burnout and its association with resilience in nurses: a cross-sectional study Nurse burnout and resilience. *Journal of Clinical Nursing, September 4 2017*. doi: 10.1111/jocn.13952.[Epub ahead of print].
- Han, S. S., Sohn, I. S., & Kim, N. E. (2009). New Nurse Turnover Intention and Influencing Factors. *Journal of Korean Academy of Nursing, 39*(6), 878-887.
- Hart, P. L., Brannam, J. D., & De Chesnay, M. (2014). Resilience in nurses: an integrative review. *Journal of*

- Nursing Management*, 22(6), 720-734.
- Hospital Nurse Association (2016). A survey on hospital nursing staffing. business report for Hospital Nurses Association. Retrieved July 12 2017 from <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
- Im, S. B., Cho, M. K., & Heo, M. L. (2013). Factors to Affect turnover intention of nurse: focusing on personal, situational and interpersonal relation variables. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(4), 314-323.
- Jang, W. H., Cho, Y. B., & Lee, K. H. (2016). The effect of characteristics of participants and program on effectiveness of online training in hospitals and moderating effects of self-efficacy: focusing on hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 41(4), 379-391.
- Judge, T. A., Ilies R., & Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, and work stress: A behavioral genetics mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 208-220.
- Kim, B. N., Oh, H. S., & Park, Y. S. (2011). A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(1), 14-23.
- Kim, D. H., Suh, K. S., & Kim, T. H. (2011). Moderating effects of motivation to learn, career planning and perceived organizational support on the relations between career plateau and turnover intention. *Korean Journal of Business Administration*, 24(5), 2571-2597.
- Kim, M. R. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344.
- Kim, S. K. (2013). *Relationships among nurses' ego-resilience, stress coping style and organizational socialization*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Gyeongnam.
- Kim, Y. M., Lee, K. C., & Hong, M. S. (2015). The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Advanced Science and Technology Letters*, 120(16-19), 643-647.
- Lee, A. S., Yoon, C. K., & Park, J. K. (2012). Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 283-289.
- Lee, J., Y., & Chi, M. W. (2012). Relation among emotional labors' job stress, role conflict, ego-resilience and job turnover. *Journal of the Korea Contents Association*, 12(6), 191-200.
- Lynn, M. R., & Redman, R. W. (2005). Faces of the nursing shortage influences on staff nurses' intentions to leave their positions or nursing. *Journal of Nursing Administration*, 35(5), 264-270.
- Ma, J. C., Yang, Y. C., Lee, P. H., & Chang, W. Y. (2009). Predicting factors related to nurses' intention to leave, job satisfaction, and perception of quality of care in acute care hospitals. *Nursing Economics*, 27(3), 178-202.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: causes, consequences, and control*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Park, K. O., & Lee, M. S. (2011). Nurses' experience of career ladder programs in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5), 581-592.
- Raftery, C. (2013). Nurse practitioner succession planning: forward thinking or just an after-thought? *Australian Health Review*, 37(5), 585 - 587.
- Yeun, E. J., Kwon, Y. M., Jeon, M. S., & An, J. H. (2016). Factors influencing hospital nurses' turnover intention: a cross-sectional survey. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(1), 94-106.
- Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 15(1), 16-25.
- Yoon, H. S., Lim, J. Y., & Kang, M. J. (2017). Comparison of expectation-perception between patient and nurse on nursing care service in comprehensive nursing care wards. *Journal of the Korea Contents Association*, 17(3), 507-522.

# The impact of Career-focused Nurses' Ego-resilience and Career Planning on Turnover Intention

Hwang, Kyung-Hye<sup>1)</sup> · Yoo, Yang-Sook<sup>2)</sup> · Cho, Ok-Hee<sup>3)</sup>

1) Associate Professor, Department of Nursing, Suwon Science College

2) Professor, College of Nursing, The Catholic University of Korea

3) Associate Professor, Department of Nursing, Kongju National University

**Purpose:** The purpose of this study was to examine the impact of ego-resilience, career planning on turnover intention of career-focused nurses working in general hospitals. **Methods:** The subjects were 673 nurses with clinical experience with more than 1 year working in general hospitals in Seoul and Gyeonggi-do, from February 1 to June 30, 2016. The collected data were analyzed with t-test, ANOVA, Pearson's correlation and multiple regression analysis using SAS (9.4ver). **Results:** The factors affecting the turnover intention of career nurses were identified by age, current hopes of moving to the working department, and career planning. These variables accounted for 18% of career nurses' turnover intentions. **Conclusions:** The results of this study suggest that the higher the degree of career planning of career nurses, the lower the turnover intention. However, ego-resilience did not show the influence of turnover intention. There is a need to develop a career management program that enhances ego-resilience and systematic career planning to reduce turnover intentions.

**Key words :** Nurses, Resilience, Career Choice, Personnel Turnover

• Address reprint requests to : Cho, Ok-Hee

Department of Nursing, Kongju National University

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

Tel: 82-41-850-0306 Fax: 82-41-850-0315 E.mail: ohcho@kongju.ac.kr