

# 간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향

공문연 · 김정희

제주대학교 간호대학

## Influence of Nurse Manager and Peer Group Caring Behaviors as Perceived by Nurses on Intention to Retention

Kong, Moon Yeon · Kim, Jeong-Hee

College of Nursing, Jeju National University

**Purpose:** This study was conducted to identify the influence of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on intention to retention. **Methods:** The participants for this study were 229 nurses who had worked for over 6 months in general hospitals located in J province. Survey data were analyzed descriptive statistics and t-tests, ANOVAs with Scheffé's post-hoc testing, Pearson's correlation coefficients, and hierarchical regression analysis. **Results:** The scores for 'manager and peer group caring behaviors' and intention to retention were all at a moderate level, although the subjects perceived 'peer group caring behaviors' as higher compared to 'manager caring behaviors'. There were significant differences in 'manager caring behaviors' scores by suitability for present working department and employment status and in 'peer group caring behaviors' scores by suitability for present working department. The factors influencing nurses' intention to retention were religion, suitability for present department, clinical experience of over ten years, 'manager caring behaviors', and 'peer group caring behaviors' **Conclusion:** To improve nurses' intention to retention, it may be necessary to alter the transfer and arrangement strategies of their working environments to better consider nurses' aptitude and competence, and thereby increase both manager and peer group caring behaviors.

**Key Words:** Caring, Peer group, Retention, Intention, Nurses

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성

간호학은 각 개인의 고유한 독자적 특성과 상황을 염두에 두고 안위를 도모하며 돌봄(caring)을 실천하는 학문으로써 돌봄

은 간호의 본질이며 간호 실무를 위한 가장 중심적이고 통합적인 핵심이다[1]. 모든 사람들은 돌봄을 주고받는 존재로 관계의 본질은 돌봄을 통해 변형되고, 다른 사람들과의 관계 형성을 통해 돌봄은 강화되며, 또한 돌봄 환경에서 개인들은 타인으로 부터 자신이 인식되어지고 존경받으며, 자신이 가지 있는 존재라는 것을 경험하게 된다[2]. 이러한 돌봄은 감정, 정서가 아닌

**주요어:** 돌봄-배려, 동료집단, 재직, 의도, 간호사

**Corresponding author:** Kim, Jeong-Hee

College of Nursing, Jeju National University, 102 Jejudaehak-ro, Jeju 63243, Korea.

Tel: +82-64-754-3884, Fax: +82-64-702-2686, E-mail: snukjh@jejunu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

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

**Received:** Jan 31, 2017 | **Revised:** Mar 15, 2017 | **Accepted:** Mar 17, 2017

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

행동으로 일련의 돌봄 행위를 통해서만 완성가능하다[3].

간호실무 현장에서 간호사에 대한 간호관리자의 돌봄 행위는 간호사의 환자 돌봄 행위를 강화시키며 이러한 돌봄 행위는 조직 내 모든 관계로 확대 되어질 수 있다[4,5]. 또한 간호사들 간의 돌봄 행위는 간호사의 환자 돌봄 역량을 향상시켜 간호사들의 스트레스와 갈등을 완화시키는 역할을 한다[4]. 따라서 간호사에게 있어 돌봄 행위는 대상자인 환자뿐만 아니라 동료와의 관계에서도 매우 중요하다. 그러나 최근 간호실무 현장에서 간호사는 동료 간의 돌봄 행위를 경험하기보다는 간호사들 사이에 신체적 폭력, 정서적 폭력과 따돌림이 존재하며, 이러한 행동들은 간호사의 육체적, 정신적 안녕상태뿐만 아니라 직무만족에 부정적인 영향을 미쳐 결국에는 간호사가 병원을 떠나는 주요 요인이 되고 있다[6,7]. 2013년 현재 국내 간호사의 이직률은 13.9%로[8], 2013년 전체 보건·복지 분야 종사자의 이직률인 2.9%와 비교했을 때 약 5배 정도 더 높은 수치이다[9]. 이러한 간호사의 높은 이직률은 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 가져오며 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 없게 한다[10]. 그러므로 이직문제에 대한 실제적이고 효율적인 접근법으로 이직의 유발 요인을 확인하여 이를 제거하고, 구성원들이 현재의 조직에 재직하고자 하는 요인을 강화하는 전략이 필요하다[10,11].

조직구성원의 이직은 발생 후에나 알 수 있어 흔히 이직의도를 통하여 간접적으로 이직을 예측하고 있다. 그러나 이직의도는 다양한 원인에 의해 순간적으로 변화될 수 있으므로 이직의도로 간호사의 높은 이직을 설명하는 데에 한계가 있다[12]. Kim [10]과 Lee, Cho와 Son [13]은 조직에 재직하고자 하는 간호사의 재직의도를 증가시킬 수 있는 요인을 확인하여 이를 강화할 때 유능한 간호사를 보유하고 이직으로 인한 직원대체 비용을 줄이며 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다고 하였다. 재직의도란, 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현 직무에 남아 근무하려는 의도로[12,14]. 이는 실제 이직을 잘 설명하는 예측 요인이다[15]. 따라서 간호사의 재직의도를 확인 하는 것은 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 조직 환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각된다.

Longo [14]와 AbuAlRub [16]은 간호관리자와 동료 간의 돌봄행위가 간호사의 재직의도를 증가시킬 수 있다고 하였다. 간호관리자와 상사로부터 칭찬과 지지를 받고, 간호사간에서 배려하는 관계가 형성되면 간호사의 재직의도는 증가하며, 재직하는 간호사가 이직하는 간호사보다 동료 유대감이 더 강하고, 상사의 지지를 더 많이 받는다[13,17]. 또한 간호관리자나 간호사 동료의 사회적·정서적 지지나, 간호사 동료 간의 돌봄 관계 유지가 간호사의 직무만족도를 높이고, 결국 높은 직

무만족은 재직의도를 증가시킬 수 있다[15-18]. 따라서 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향에 대해 조사할 필요가 있다.

그러나 동료 간의 돌봄에 대한 지금까지의 연구들은 주로 교육학 영역에서 다루어져 왔으며, 돌봄을 배려로 해석하여 초등학생을 대상으로 배려의식 함양을 위한 교육 방안에 관한 연구가 대부분이다[19,20]. 간호학의 경우, 돌봄에 관한 연구는 주로 간호사가 환자의 요구를 고려하여 이루어지는 환자중심의 간호활동을 돌봄으로 보는 관점으로 접근하여 간호사와 환자 관계측면에서 다루어졌고[1,2,21], 간호관리자의 돌봄 행위와 간호사 동료 간 돌봄 행위(이하 돌봄-배려행위)에 관한 국내 연구는 거의 없다[21-23].

이에 본 연구에서는 간호사들이 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도와 그 관계를 확인하고, 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악함으로써 간호사의 재직전략 개발과 환자 간호의 질 향상 위한 기초 자료를 제시하고자 하였다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도정도를 파악하고 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 간호사의 재직 전략 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위, 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위, 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

## 3. 용어정의

### 1) 돌봄-배려행위(caring behaviors)

돌봄-배려행위란 관심과 정성을 가지고 대인관계를 통하여 다른 사람을 돕는 과학적이고, 체계적인 일련의 활동을 말

한다[22]. 본 연구에서는 간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위와 간호사들 간 동료 돌봄-배려행위를 의미하며, Longo [14]가 간호사의 돌봄-배려행위 연구에서 사용한 Hughes [24]의 돌봄분위기척도(Organizational Climate for Caring Scale, OCCS)와 동료 간 돌봄상호작용 척도(Peer Group Caring Interaction Scale, PGCIS)를 번역 및 역번역하고 내용타당도를 확인한 도구를 이용하여 측정된 점수를 의미한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사를 대상으로 간호사들이 지각한 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도를 파악하고, 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

J 지역 소재 5개 종합병원 일반병동(내과계, 외과계, 산·소아계 등), 특수부서(응급실, 중환자실, 수술실 등)와 내·외과 혼합병동에서 6개월 이상 근무하는 간호사들 중 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사들을 대상으로 편의 추출하였다. 외래 및 사무직 간호사, 관리자 직급은 제외하였다. 최소 표본의 크기는 G\*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력(1- $\beta$ ) .95, 중간효과 크기 .15, 독립변수를 15개로 지정하여 산출하였으며 최소 204명이었다. 탈락가능성과 회수율을 고려해 260부의 설문지를 배포하였고, 259부가 회수되었으며(회수율 99.6%), 그 중 기대빈도가 낮은 남자 대상자 설문지 7부와 답변이 불충분한 설문지 23부를 제외한 229부를 최종분석에 사용하였다.

### 3. 연구도구

설문지는 간호사의 연령, 성별, 결혼상태, 종교 유무, 최종 학력, 급여, 현 근무부서, 직위, 총 임상경력, 현 근무부서 경력, 현 근무 부서 적합, 근무형태, 고용형태, 이직경험 유무의 일반적 특성 및 직무 관련 특성 14문항, 간호관리자 돌봄-배려행위 17문항, 동료 간 돌봄-배려행위 16문항, 재직의도 6문항을 포함

하여 총 53문항으로 구성되었다.

간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위에 대한 지각 정도를 측정하는 도구가 국내에서 처음 사용되는 점을 고려하여 도구 개발자의 사용 승인을 얻어 원본을 입수하여 J대학교 통번역센터에 의뢰하여 본 도구의 번역 및 역번역을 시행하였으며, 간호학과 교수 2인으로부터 내용타당도를 검증받아 사용하였다. 관리자 돌봄-배려행위의 척도 내용타당도지수(Scale Content Validity Index, Averaging Calculation Method [S-CVI/Ave])는 .97이었으며 동료 간 돌봄-배려행위의 S-CVI/Ave는 .89였다.

#### 1) 간호관리자의 돌봄-배려행위

간호관리자의 돌봄-배려행위는 Hughes [24]가 간호학과 학생을 대상으로 개발한 돌봄분위기 척도(OCCS)를 Longo [14]가 간호사를 대상으로 사용한 총 17문항의 도구를 사용하여 측정하였다. 이는 모델링(modeling) 7문항, 대화(dialogue) 3문항, 돌봄실천활동(practice) 4문항, 확인(confirmation) 3문항의 4개 하부영역으로 구성된 6점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 6점으로 평가하며 각 하부영역별 점수가 높을수록 간호사가 관리자의 돌봄-배려행위를 긍정적으로 지각하는 것을 의미한다. 간호사를 대상으로 OCCS를 사용한 Longo [14]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .98이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .98이었고, 하부영역 별로는 모델링 .95, 대화 .88, 돌봄실천활동 .94, 확인 .91이었다.

#### 2) 동료 간 돌봄-배려행위

동료 간의 돌봄-배려행위는 Hughes [24]의 동료 간 돌봄-배려행위측정척도(PGCIS)를 본 연구대상자에 맞게 수정·보완하여 측정하였다. 이는 모델링(modeling) 9문항, 도움제공(giving assistance) 7문항의 2개 하부영역, 총 16문항으로 구성된 Likert 6점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 6점으로 평가하며, 각 하위영역별 점수가 높을수록 간호사가 동료 간 돌봄-배려행위를 긍정적으로 지각하는 것을 의미한다. 개발당시 본 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .94였고, 하부영역인 모델링과 도움제공은 각각 .91이었으며, 간호사를 대상으로 한 Longo [14]의 연구에서는 .95였다. 본 연구에서 도구의 전체 Cronbach's  $\alpha$  는 .91이었고, 모델링과 도움제공 하부영역은 각각 .75, .93이었다.

#### 3) 재직의도

간호사의 재직의도는 Cowin [14]이 개발한 간호사 재직의

도 측정도구(Nurses' Retention Index, NRI)를 Kim [10]이 번역하여 사용한 도구를 이용해 측정하였다. 이는 총 6문항, Likert 5점 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지 평가하며 점수가 높을수록 간호사의 재직의도 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 본 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었고, Kim [10]의 연구에서는 .89였으며, 본 연구에서는 .91로 나타났다.

#### 4. 자료수집 및 분석

본 연구는 J대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후 (No. JJNU-IRB-2015-021) 수행하였다. 자료수집은 자가보고 설문지를 이용하여 2015년 8월 1일부터 8월 20일까지 이루어졌으며, 설문지를 배포하기 전 각 병원의 간호부서장에게 본 연구의 목적과 내용을 설명하고 간호부서의 협조를 얻어 각 병원의 간호단위마다 수간호사를 통해 설문지를 배포하였다. 대상 간호사들에게 연구의 목적과 내용, 자료의 익명성, 비밀보장 등에 관한 내용이 포함된 연구참여 동의서를 설문지와 별도로 배포하였으며, 연구참여에 동의한 대상자들로부터 서면으로 동의서를 받았고, 자료는 무기명으로 작성한 후 밀봉 가능한 봉투에 넣어 타인이 열어볼 수 없게 입구를 봉한 상태로 간호단위 수간호사를 통해 회수되었다.

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 활용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 간호관리자의 돌봄-배려행위, 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도는 서술적 통계로 분석하였으며, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호관리자 및 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 하였고 사후 검정은 Scheffé test를 실시하였다. 제 변수들의 관계는 Pearson's correlation coefficients를 구하였으며 대상자가 지각하는 간호관리자 및 동료 간의 돌봄-배려행위와 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성

대상자는 총 229명으로 평균 연령은 30.7세(범위: 23~50세)로, 미혼자가 138명(60.3%)으로 기혼자 91명(39.7%) 보다 많았다. 전체 대상자 중 65.5%가 종교를 가지고 있지 않았으며, 전문대 졸업자가 120명(52.4%)으로 가장 많았다. 현 근무 부서

는 특수간호단위, 내과계, 외과계, 산·소아과 각각 72명(31.4%), 67명(29.3%), 53명(23.1%), 23명(10.1%) 순이었으며 내과와 외과계가 혼합된 간호단위(mixed unit) 근무자는 14명으로 전체 대상자의 6.1%였다. 현 근무부서가 대상자의 적성과 업무역량 등에 적합하다고 응답한 대상자는 180명(78.6%)이었다. 총 임상 경력은 평균 8.53년으로 10년 이상이 82명(35.8%)으로 가장 많았으며, 현 부서 근무경력 평균 4.02년으로 1년 이상~3년 미만인 87명(38%)으로 가장 많았다. 대부분의 대상자들은 교대근무자(198명, 86.5%)이었고 정규직(199명, 86.7%)이었다. 월 급여 수준은 평균 221.96만원으로, 200만원 이상~250만원 미만인 경우가 47.2%를 차지하였고, 이직경험이 있는 대상자는 67명(29.3%)으로 이들의 이직 횟수는 평균 1.34회(범위: 1~5회)이었다(Table 1).

### 2. 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도

대상자가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위 정도는 6점 만점에 평균 4.27±0.94점으로 하부영역별로는 돌봄실천활동 4.33점으로 가장 높았고 확인 4.29점, 모델링 4.26점, 대화 4.18점 순이었다. 동료 간 돌봄-배려행위 정도는 6점 만점에 평균 4.31점이었으며 하부 영역별로는 도움제공이 평균 4.44점으로 모델링 4.21점 보다 높았다. 재직의도 정도는 8점 만점에 평균 4.72점이었(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도 차이

대상 간호사들의 일반적 특성에 따른 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위 정도의 차이에 대한 분석 결과, 현 근무부서에 대한 적합도( $t=3.32, p=.001$ ), 근무형태( $t=-2.03, p=.044$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 또한 일반적 특성에 따른 동료 간 돌봄-배려행위 지각정도 현 근무부서에 대한 적합도( $t=3.87, p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 대상 간호사들의 재직의도 정도는 연령( $t=-3.25, p=.001$ ), 결혼상태( $t=2.88, p=.004$ ), 종교유무( $t=2.61, p=.010$ ), 현 근무부서에 대한 적합도( $t=5.44, p<.001$ ), 총 임상경력( $F=5.63, p=.001$ ), 월급여( $F=3.81, p=.024$ )에 따라 유의하게 차이가 있었다(Table 3).

**Table 1.** General Characteristics of the Subjects

(N=229)

Characteristics	Categories	n (%) <sup>*</sup>	M±SD	Range
Age (year)	≤ 29	122 (53.3)	30.7±6.35	23~50
	> 29	107 (46.7)		
Marital status	Unmarried	138 (60.3)		
	Married	91 (39.7)		
Religion	Yes	79 (34.5)		
	No	150 (65.5)		
Education	Diploma	120 (52.4)		
	Open university/RN-BSN	60 (26.2)		
	≥ Bachelor	49 (21.4)		
Working department	Internal medical unit	67 (29.3)		
	Surgical unit	53 (23.1)		
	Mixed unit	14 (6.1)		
	OBGY & pediatrics unit	23 (10.1)		
	Special unit	72 (31.4)		
Suitability for present department	Yes	180 (78.6)		
	No	49 (21.4)		
Total clinical experience (year)	< 3	32 (14.0)	8.53±5.77	0.5~28
	3~< 5	42 (18.3)		
	5~< 10	73 (31.9)		
	≥ 10	82 (35.8)		
Clinical experience in present department (year)	< 1	16 (7.0)	4.02±3.29	0.5~20
	1~< 3	87 (38.0)		
	3~< 5	50 (21.8)		
	5~< 10	63 (27.5)		
	≥ 10	13 (5.7)		
Type of work	Shift	198 (86.5)		
	Non-shift	31 (13.5)		
Employment status	Full-time (regular)	199 (86.9)		
	Part-time (irregular)	30 (13.1)		
Monthly salary (10,000 won)	< 200	52 (24.5)	221.96±44.96	140~410
	200~< 250	100 (47.2)		
	≥ 250	60 (28.3)		
Experience of turnover	Yes	67 (29.3)	1.34±0.79 <sup>†</sup>	
	No	162 (70.7)		

<sup>\*</sup>Excluding no responses; <sup>†</sup>Only the nurses who experienced turnover (Range=1~5 times); RN-BSN=Registered nurse-bachelor of science in nursing; OBGY=Obstetrics and gynecology; Special unit=Operation room, intensive care unit, & emergency room.

#### 4. 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도 간의 관계

간호사들의 재직의도 정도는 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위( $r=.32, p<.001$ ), 동료 간 돌봄-배려행위( $r=.33, p<.001$ )와 정적 상관관계가 있었으며, 간호관리자의 돌봄-배려행위는 동료 간 돌봄-배려행위( $r=.38, p<.001$ )와 정적 상관관계가 있었다(Table 4).

#### 5. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상 간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려 행위와 동료 간 돌봄-배려행위 정도가 재직의도 정도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 하였다. 회귀분석의 가정에 대한 분석 결과 오차의 자기상관 검증에서는 Durbin-Watson 통계량이 1.804로 나와 독립변수 간의 자기상관이 없었으며, 변수에 대한 공차한계(tolerance)는 .124~.910로 모두 1.0 이하

**Table 2.** Levels of Nurse Managers' and Peer Group Caring Behaviors and Intent to Retention (N=229)

Variables	M±SD	Range
Manager caring behaviors (total)	4.27±0.94	1~6
Modeling	4.26±0.94	
Dialogue	4.18±1.01	
Practice	4.33±1.00	
Confirmation	4.29±0.96	
Peer group caring behaviors (total)	4.31±0.57	1~6
Modeling	4.21±0.57	
Giving assistance	4.44±0.68	
Intent to retention	4.72±1.41	1~9

이었고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF) 값도 1.099~8.086으로 모두 10.0 이하로 나타나 다중공선성의 문제 또한 없었다. 또한 재직의도에 대한 회귀표준화 잔차의 정규 P-P도표에서 선형성이 확인되었고, 산점도도 잔차의 분포가 0을 중심으로 고르게 퍼져있어 오차항의 정규성과 등분산성이 확인되었다.

간호사의 재직의도에 대한 단변량 분석에서 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼상태, 종교, 현 근무부서 적합도, 총 임상경력, 월급여는 가변수 처리하여 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위와 함께 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 간호사의 재직의도에 유의하게 영향을 미치는 일반적 특성은 10년 이상의 임상경력( $\beta = .37, p = .039$ ), 현 근무부서 적합도( $\beta = .35, p < .001$ ), 종교( $\beta = .17, p = .013$ )이었으며, 이는 재직의도에 대하여 18%의 설명력을 나타냈다. 또한 10년 이상의 임상경력, 현 근무부서 적합도, 종교와 함께 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위를 투입하여 분석한 결과, 최종 회귀모형의 적합도가 적절하였고( $F = 7.85, p < .001$ ) 이는 간호사의 재직의도에 대하여 27%의 설명력을 나타냈다(Adjusted  $R^2 = .27$ ). 최종모형에서 종교유무, 현 근무부서 적합도, 10년 이상의 임상경력, 간호관리자 돌봄-배려행위, 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 5).

## 논 의

본 연구는 간호사가 지각하는 간호관리자 돌봄-배려행위, 동료 간 돌봄-배려행위와 재직의도 정도를 확인하고, 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 재직전략 개발을 위한 기초

자료를 제시하고자 시도되었다.

본 연구대상자가 지각하는 간호관리자 돌봄-배려행위 정도는 평균 4.27점으로 하위영역 별로는 대화 영역이 가장 낮았고 돌봄실천활동 영역이 가장 높았다. 이는 병원에 근무하는 일반 간호사들을 대상으로 한 Longo [14]의 연구에서 3.60점이었던 것보다 높은 수준이었다. 이 같은 결과는 본 연구대상자는 간호관리자가 간호사들과의 대화를 통해 아이디어나 정보를 제공하는 '대화' 영역의 행위보다는 구체적으로 문제를 해결해 주고 간호사들에게 직접적인 도움을 주는 '돌봄실천활동' 영역의 행위를 더 많이 지각하고 있음을 시사한다. 대상자가 지각하는 동료 간 돌봄-배려행위 정도는 평균 4.31점으로 Longo [14]의 연구에서의 4.08점보다 높았으며 하부영역별로는 도움 제공 영역이 모델링 영역 보다 높았다. 이는 간호관리자의 돌봄-배려행위에서와 마찬가지로, 본 연구대상자는 동료들 간에 서로 도움을 주고받는 과정 중 동료의 타인을 돕고자하는 의지나 타인의 감정, 태도를 인식하고 지지하는 모델링 행위보다는 근무하는 동안 동료로부터 직접적으로 조언과 제안을 듣고 자신들의 전문지식을 공유하며 서로 돕는 '도움제공' 돌봄-배려행위를 더 많이 지각함을 의미한다. 또한 대상자는 간호관리자의 돌봄-배려행위 보다 동료 간 돌봄-배려행위에 대한 지각정도가 더 높은 것으로 보고하였는데 이는 Longo [14]의 연구결과와 일치한 결과이다.

대상자의 재직의도는 평균 4.72점으로 임상경력 3년 미만 간호사가 평균 4.17점으로 가장 낮았다. 이러한 결과는 서울 소재 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim [25]의 연구에서 재직의도 정도가 평균 4.78점, 임상경력 1~3년 미만 간호사의 재직의도 정도가 평균 4.10점이었던 결과와 유사하였다. 그러나 수도권 소재 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kwon [26]의 연구에서 대상자의 재직의도가 평균 5.27점이었고, 임상경력 1~3년 미만 간호사가 4.89점이었던 결과보다는 낮은 수준이었다. 이는 간호사의 재직의도 정도가 지역, 병원규모 등의 영향에 따라 차이가 있음을 시사하는 것으로[18], 본 연구대상자의 재직의도는 수도권 지역의 종합병원 간호사보다 낮은 수준이며, 특히 임상경력 3년 미만 간호사가 현재 간호 직무에 머무르지 않고 다른 새로운 직업을 찾고 있음을 의미하는 것이었다. 따라서 임상경력 3년 미만 간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 전략 마련이 필요하다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호관리자의 돌봄-배려행위 지각 정도의 차이에 대한 분석 결과, 자신의 적성과 업무역량 등에 적합한 부서에서 근무한다고 응답한 간호사나 교대근무 간호사가 그렇지 않은 간호사 보다 지각된 간호관리자의 돌봄-

**Table 3.** Differences in Nurse Manager Caring Behaviors, Peer Group Caring Behaviors, and Intent to Retention by General Characteristics (N=229)

Characteristics	Categories	Nurse manager caring behaviors		Peer group caring behaviors		Intent to retention	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	≤29	4.25±0.93	-3.68	4.29±0.52	-0.58	4.45±1.30	-3.25
	>29	4.29±0.94	(.713)	4.34±0.62	(.067)	5.04±1.47	(.001)
Marital status	Unmarried	4.25±0.93	0.34	4.29±0.53	0.87	4.51±1.35	2.88
	Married	4.29±0.95	(.733)	4.35±0.63	(.090)	5.05±1.46	(.004)
Religion	Yes	4.20±1.03	0.82	4.33±0.60	0.24	5.05±1.40	2.61
	No	4.30±0.88	(.414)	4.31±0.56	(.310)	4.55±1.39	(.010)
Education	Diploma	4.33±0.91	0.91	4.38±0.55	1.77	4.68±0.13	2.19
	Open university/RN-BSN	4.27±0.95	(.404)	4.24±0.61	(.172)	5.02±1.54	(.115)
	≥Bachelor	4.11±0.98		4.24±0.56		4.48±1.16	
Working department	Internal medical unit	4.37±0.90	1.39	4.39±0.54	1.92	4.66±1.58	1.38
	Surgical unit	4.43±0.91	(.238)	4.20±0.60	(.108)	4.41±1.20	(.241)
	Mixed unit	4.28±1.01		4.27±0.53		5.05±1.47	
	OBGY & pediatrics unit	4.14±1.03		4.54±0.47		4.68±1.67	
	Special unit	4.08±0.93		4.26±0.59		4.96±1.27	
Suitability for present department	Yes	4.37±0.87	3.32	4.39±0.55	3.87	4.97±1.31	5.44
	No	3.88±1.08	(.001)	4.04±0.55	(<.001)	3.81±1.39	(<.001)
Total clinical experience (year)	<3	4.24±0.86	0.41	4.19±0.56	1.06	4.17±1.28 <sup>a</sup>	5.63
	3~<5	4.40±0.87	(.747)	4.37±0.50	(.366)	4.62±1.20 <sup>b</sup>	(.001)
	5~<10	4.28±1.07		4.38±0.52		4.50±1.45 <sup>c</sup>	a,c < d
	≥10	4.20±0.88		4.28±0.64		5.19±1.42 <sup>d</sup>	
Clinical experience in present department (year)	<1	4.82±0.71	1.81	4.32±0.10	0.54	4.99±1.64	1.16
	1~<3	4.21±0.93	(.127)	4.24±0.54	(.705)	4.66±1.43	(.328)
	3~<5	4.33±0.80		4.37±0.59		4.53±1.19	
	5~<10	4.20±1.00		4.35±0.61		4.75±1.49	
	≥10	4.06±1.21		4.36±0.69		5.40±1.36	
Type of work	Shift	4.32±0.92	-2.03	4.30±0.56	1.14	4.67±1.41	1.57
	Non-shift	3.95±0.96	(.044)	4.42±0.60	(.257)	5.10±1.40	(.119)
Employment status	Full-time (regular)	4.25±0.95	-0.60	4.34±0.58	1.86	4.74±1.40	0.47
	Part-time (irregular)	4.37±0.82	(.548)	4.17±0.44	(.069)	4.61±1.54	(.641)
Monthly salary (10,000 won)	<200	4.23±0.13	0.06	4.32±0.55	0.12	4.45±1.37 <sup>a</sup>	3.81
	200~<250	4.28±0.95	(.938)	4.32±0.55	(.889)	4.63±1.34 <sup>b</sup>	(.024)
	≥250	4.27±0.89		4.28±0.55		5.13±1.50 <sup>c</sup>	a < c
Experience of turnover	Yes	4.32±0.90	0.59	4.35±0.55	0.62	4.83±1.55	0.76
	No	4.24±0.95	(.556)	4.30±0.58	(.534)	4.68±1.35	(.450)

RN-BSN=Registered nurse-bachelor of science in nursing; OBGY=Obstetrics and gynecology; Special unit=Operation room, Intensive care unit, & Emergency room; a,b,c,d=Scheffé test.

배려행위 정도가 더 높았다. 이는 간호관리자의 돌봄-배려행위에 대한 연구가 거의 없어 엄격한 비교가 어려우나, 교대근무 간호사가 지각하는 수간호사의 구성원에 대한 개별적 배려행위 정도가 교대근무 간호사보다 높았다는 Jang [27]의 연구결과와 유사하였다. Boykin과 Schoenhofer [2]에 따르면 조직의 효과적인 돌봄-배려 환경 형성에 간호관리자의 돌봄-배려

역할은 매우 중요하다. 따라서 조직의 돌봄-배려 환경 조성과 재직관리를 위해서는 특히 비교대근무자를 우선적으로 고려해야 할 것으로 생각된다. 또한 현재 근무부서가 자신의 적성과 업무 역량에 적합하다고 생각하는 간호사가 간호관리자의 돌봄-배려행위뿐만 아니라 동료 간 돌봄-배려행위에 대한 지각하는 정도 또한 높았다. 이는 동료 간의 상호작용이 근무부

**Table 4.** Correlations among Nurse Manager Caring Behaviors, Peer Group Caring Behaviors, and Intent to Retention ( $N=229$ )

Variables	Intent to retention	Nurse manager caring behaviors	Peer group caring behaviors
	$r$ ( $p$ )	$r$ ( $p$ )	$r$ ( $p$ )
Intent to retention	1		
Nurse manager caring behaviors	.32 (< .001)	1	
Peer group caring behaviors	.33 (< .001)	.38 (< .001)	1

**Table 5.** Hierarchical Regression Analysis for Factors Affecting Intent to Retention

(N=229)

Variables	Step 1		Step 2	
	$\beta$	$t$ ( $p$ )	$\beta$	$t$ ( $p$ )
Age*	-.12	-0.93 (.354)	-.17	-1.44 (.152)
Religion*	.17	2.51 (.013)	.17	2.73 (.007)
Marital status*	.00	-0.05 (.965)	-.01	-0.22 (.873)
Suitability for present department*	.35	5.43 (< .001)	.26	4.10 (< .001)
TCE 1*	.09	0.90 (.368)	.06	0.62 (.539)
TCE 2*	.15	1.22 (.225)	.14	1.21 (.229)
TCE 3*	.37	2.08 (.039)	.44	2.58 (.011)
MS 1*	-.04	-0.39 (.699)	-.03	-0.30 (.765)
MS 2*	.05	0.38 (.703)	.04	0.32 (.749)
Nurse manager caring behaviors			.21	3.21 (.002)
Peer group caring behaviors			.18	2.67 (.008)
		$R^2=.21$ , Adjusted $R^2=.18$ , $F=5.91$ , $p < .001$	$R^2=.31$ , Adjusted $R^2=.27$ , $F=7.85$ , $p < .001$	

\*Dummy variables; Age ( $\leq 29=0$ ,  $>29=1$ ), Religion (yes=0, no=1), Marital status (unmarried=0, married=1), Suitability for present department (yes=0, no=1); TCE=Total clinical experience ( $<3=0$ , TCE 1=3~<5=1), TCE 2= (5~<10=1), TCE 3 ( $\geq 10=1$ ); MS=Monthly salary ( $<200=0$ , MS 1= (200~<250=1), MS 2= ( $\geq 250=1$ ).

서 이등 희망여부의 예측변수이며 따라서 간호관리자와 동료 간 돌봄-배려 행위가 근무부서 적합여부에 대한 판단에 영향을 미친다고 한 Sohn과 Han [28]의 연구결과와 유사한 것으로, 현 근무 부서에 대한 자신의 적성과 업무 역량에 대한 주관적 평가가 간호관리자와 동료 간 돌봄-배려행위 지각에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도의 차이에 대한 분석 결과, 30대 이상의 간호사, 기혼자, 종교를 가진 간호사, 현 근무부서가 자신의 적성과 업무역량에 적합하다고 생각하는 간호사, 총 임상경력이 많은 간호사나 월 급여수준이 250만원 이상인 간호사의 재직의도 정도가 그렇지 않은 간호사에 비해 높았다. 이는 입사 후 2~3년차 간호사인 상급초보자(advanced beginner)를 대상으로 한 Park [18]의 연구에서 연령, 종교, 임상 경력 그리고 월수입에 따라 유의한 차이가 있다는 결과나, 재직 의도가 학력, 경력, 근무부서에 따라 차이가 있다는 Kim [25]의

연구결과와 유사하였다. 또한 본 연구결과, 선행연구에서 재직 의도에 대한 영향 변수로 보고되지 않았던 현재 근무부서에 대한 적합도가 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재 국내 일부 병원에서는 체계적인 사전 계획에 의해서 부서이동을 하기보다는 결원 발생 시 일시적으로 혹은 수시로 간호사의 부서이동이 이루어지는 등 행정적 요구에 따라 이루어지고 있는 바, 타의에 의한 근무부서 이동은 간호사의 직무만족을 저하시키고, 직무 스트레스를 높인다[29]. 따라서 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 조직의 일방적인 지시보다 개인의 적성과 능력, 의견이 반영된 간호사의 근무부서 배치가 필요할 것으로 생각된다.

대상자의 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위의 지각정도가 높을수록 재직의도 정도가 높았으며, 지각된 간호관리자의 돌봄-배려행위가 높을수록 동료 간 돌봄-배려행위의 지각정도 또한 높았다. 이러한 결과는 간호관리자



의 능력과 지지가 재직의도의 유의한 예측인자가 아니라는 Tourangeau와 Cranley [30]의 연구결과와는 상이한 것이었으나, 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도 간에 상관관계가 있다는 Longo [14]의 연구결과나 수간호사나 상관의 옹호와 보호가 간호사의 재직의도를 높일 수 있으며[13], 동료에 대한 만족이 재직의도를 더 높인다[30]는 연구결과를 지지하는 것이었다. 또한 본 연구결과, 간호관리자의 돌봄-배려행위에 대한 지각 정도가 높을수록 동료 간 돌봄-배려행위에 대한 지각 정도도 높았는데, 이는 간호사 간 돌봄행위가 간호사로 하여금 돌봄에 대한 영감을 받게 하고 [4], 간호관리자의 간호사들에 대한 돌봄 행위가 동료들과의 친밀감 조성 및 좋은 관계 형성을 돕는다[5]는 연구결과와 유사하였다. 따라서 간호사들이 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위는 간호사의 재직의도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

일반적 특성 중 10년 이상의 경력, 현 근무부서에 대한 적합도, 종교유무가 재직의도에 영향을 미쳤는데, 이는 임상경력이 높을수록, 종교를 가지고 있는 경우 재직의도 정도가 높고[25], 경력 기간과 종교 유형에 따라 재직의도가 다르다[18,26]는 연구결과들과 유사하였으나 간호사의 일반적 특성에 따른 차이에 대한 추후 반복연구가 필요하다. 특히 선행연구에서 재직의도에 영향을 미치는 변수로 확인되지 않았던 현 근무부서에 대한 적합도가 간호사의 재직의도에 영향을 미칠 수 있는 요인임을 고려하면, 간호사의 적성과 업무역량을 고려한 합리적이고 체계적인 부서이동 방안 마련이 필요할 것으로 생각된다. 또한 본 연구대상자는 간호관리자의 돌봄-배려행위를 더 많이 지각할수록 재직의도가 높았는데 이는 간호관리자와 상사로부터의 칭찬과 지지가 간호사의 재직의도에 영향을 미친다는 선행연구들을 지지하는 것이었다[13,17]. 따라서 간호사의 재직의도를 강화하기 위해서는 간호사의 역량과 관심분야에 관심을 갖고 간호사들이 능력을 발휘하도록[4] 간호관리자가 관리역량을 발휘하는 조직수준의 정책마련이 필요하며, 병원조직의 구성원으로써 간호사의 공헌에 대한 칭찬과 인정을 촉진하는 인정 프로그램[5] 혹은 승진과 같은 공식적인 체계에서의 간호관리자의 돌봄-배려행위를 촉진하는 전략 마련이 우선적으로 필요할 것으로 생각된다. 또한 간호사의 동료 간 돌봄-배려행위를 통한 재직의도를 강화하기 위해서는 무엇보다 간호사 동료 간에 상담하거나 지지하는 동료지지그룹이나 팀빌딩과 그에 대한 조직적 지원과 함께 간호사들 간 서로 지지적이고 협력적인 업무환경 조성과 효과적인 관계형성을 촉진하는 전략 [14,30] 또한 고려될 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구는 간호사와 환자 관계측면에서의 간호업무와 관련한 돌봄을 탐색하였던 선행연구와는 달리 간호사 동료 간의 관계 측면에서 돌봄 행위에 접근하였고, 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도와의 관련성을 확인하였으며, 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위 강화를 통한 재직전략 개발을 위한 기초자료를 제공하는 점에서 그 의의가 있다. 다만 일 지역의 종합병원 간호사를 대상으로 하여 표본 추출의 편중이 있을 수 있어 연구결과를 일반화하는 데에 제한점이 있다.

## 결론

본 연구대상자가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도는 중간 이상이었으며, 동료 간 돌봄-배려행위에 대한 지각 정도가 간호관리자의 돌봄-배려행위에 대한 지각 보다 더 높았다. 간호사의 재직의도 정도에 영향을 미치는 요인은 현 근무부서에 대한 적합도, 종교유무, 10년 이상의 임상경력, 간호관리자 돌봄-배려행위, 동료 간 돌봄-배려행위였고, 간호관리자의 돌봄-배려행위가 동료 간 돌봄-배려행위 보다 더 큰 영향을 미쳤다. 따라서 간호사의 적성과 업무역량을 고려한 합리적이고 체계적인 근무부서 배치 및 이동 정책과, 병원 및 간호관리자들이 조직 구성원의 관계형성과 친화적인 조직문화 조성을 촉진하고 관리 역량을 발휘할 수 있도록 조직 수준의 정책적 전략 마련이 필요하며, 조직구성원으로써 간호사의 공헌에 대한 칭찬과 인정을 촉진하는 공식적인 체계 등 간호사의 재직의도를 강화시키는 전략이 요구된다. 이상의 결과에 근거하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

간호사의 재직의도를 향상시키기 위한 전략 개발 시 간호관리자의 돌봄-배려 행위와 동료 간 돌봄-배려행위의 지각정도를 향상시키는, 특히 간호업무환경에서 발생하는 문제해결에 실질적이고 구체적인 도움을 주는 돌봄-배려행위들을 포함하는 전략을 고려할 필요가 있다. 또한 간호관리자와 동료 간 돌봄-배려행위의 지각정도 및 재직의도를 증대시키기 위해 개인의 적성과 업무역량, 의견을 반영하고 사전에 계획되는, 합리적이고 체계적인 부서배치와 이동체계가 요구되며, 특히 재직의도 정도가 낮았던 임상경력 3년 미만 간호사를 대상으로 재직의도를 향상시킬 수 있는 전략마련이 필요하다. 마지막으로 본 연구에서 포함되지 않은 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인들을 포함하고 다른 지역 혹은 병원규모 등 대상자를 확대한 추후 연구를 제언한다.

## REFERENCES

1. Watson, J. *Nursing: human science and human care: A theory of nursing*. Norwalk, Conn.: Appleton-Century-Crofts; 1985.
2. Boykin A, Schoenhofer SO. *Nursing as caring: A model for transforming practice*. London: NLN Press; 2013.
3. Godkin J, Godkin L. Caring behaviors among nurses: Fostering a conversation of gestures. *Health Care Management Review*. 2004;29(3):258-267.
4. Longo J. Acts of caring: Nurses caring for nurses. *Holistic Nursing Practice*. 2011;25(1):8-16.  
<http://dx.doi.org/10.1097/HNP.0b013e3181fe2627>
5. Turkel MC. A journey into caring as experienced by nurse managers. *International Journal for Human Caring*. 2003;7(1):20-26.
6. Park EO, Kim JH. The experience of workplace violence toward nurses in hospitals in Jeju Province. *Journal of Korean Occupational Health Nursing*. 2011;20(2):212-202.  
<http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.2.212>
7. O'Connell B, Young J, Brooks J, Hutchings J, Lofthouse J. Nurses' perceptions of the nature and frequency of aggression in general ward settings and high dependency areas. *Journal of Clinical Nursing*. 2000;9(4):602-610.  
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2000.00401.x>
8. Korean Hospital Nurses Association. *Status of hospital nurse staffing on 2014*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2014.
9. Statistics Korea. *Industrial workforce survey: Annual employment statistics*[Internet]. Daejeon: Statistics Korea. 2017 [cited 2017 March 23]. Available from:  
[http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT\\_118N\\_MONA31&vw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=118\\_ATTILE\\_1\\_118\\_ATTILE\\_13\\_P45&seqNo=&lang\\_mode=ko&language=kor&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=E1#](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_MONA31&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=118_ATTILE_1_118_ATTILE_13_P45&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=E1#)
10. Kim MJ. *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention* [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
11. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan, J, Hughes F, et al. Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2006;43(2):237-263.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
12. Ko HJ, Kim JH. Relationships among Nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016; 22(3):279-291. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.279>
13. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurses' intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
14. Longo J. The relationships between manager and peer caring to registered nurses' job satisfaction and intent to stay. *International Journal for Human Caring*. 2009;13(2):27-34.
15. Cowin LS. The effects of nurses's job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
16. AbuAlRub RF. Job stress, job performance and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2004; 36(1):73-78. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
17. Hayhurst A, Saylor C, Stuenkel D. Work environmental factors and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*. 2005; 20:283-288. <https://doi.org/10.1097/00001786-200507000-00015>
18. Park JO. *The effect of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention* [master's thesis]. Busan: Kosin University; 2015.
19. Lee MS. Practice of ethics counseling in elementary school. *Journal of Ethics Education Studies*. 2014;35:1-25.
20. Park BC. The method of applying care ethics to elementary moral education in Korea. *Journal of Moral and Ethics Education*. 2005;20:241-264.
21. Kong BH. *Art of caring in nursing*. Philosophy of Medicine. 2007;3:97-116.
22. Lee BS. Development of a measurement tool of caring to evaluate quality of nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1996;26(3):653-667.
23. Kim JH, Kong MY, Oh YH. Validity and reliability of the peer group caring interaction scale-Korean Version. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2016;46(3):431-442.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.3.431>
24. Hughes LC. Development of an instrument to measure caring peer group interactions. *Journal of Nursing Education*. 1998; 37(5):202-207.
25. Kim MR. *Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention* [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2008.
26. Kwon JA. *Clinical nurses' working environment and intention on retention* [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2009.
27. Jang SO. *A study on the improvement of head nurse's leadership in general hospital nursing system* [master's thesis]. Chungju: Chungbuk National University; 2006.
28. Sohn IS, Han SS. Estimative factors and probability whether it is desire or no on the transfer of nurses' duty post. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003;9(4):571-583.
29. Lee EH. *The attitude toward division transfer, job stress, and nursing work performance depending on the division transfer experience of nurses* [master's thesis]. Daegu: Kyungbook National University; 2013.
30. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*. 2006;55(4):497-509.  
<http://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>