

일 대학병원 간호사의 잔류의도 영향요인

조은정¹⁾ · 김상희²⁾

¹⁾삼성창원병원 간호사, ²⁾인제대학교 간호대학 부교수

Affecting Factors on Intention to Stay of Nurses Working at a University Hospital

Cho, Eun Jung¹⁾ · Kim, Sang Hee²⁾

¹⁾RN, Department of Nursing, Samsung Changwon Hospital

²⁾Associate Professor, College of Nursing, Inje University

Purpose: The purpose of this study was to explore professional self-concept, work environment, resilience and intention to stay for nurses in university hospitals, and to identify the relationship between these variables and factors that influence intention to stay. We aimed to provide basic data to develop measures for increasing intention to stay. **Methods:** This study used a descriptive design, the subjects were nurses who worked for more than 1 year at a university hospital with 744 beds, located in city C. Data were collected using a structured questionnaire from 120 nurses. The data collection period were from September 15 to 30, 2020. The data were analysed using the SPSS/WIN 25.0 program. **Results:** There was a positive correlation between the subject's intention to stay and the professional self-concept ($r=.57, p<.001$), the nursing working environment ($r=.29, p=.002$), and resilience ($r=.50, p<.001$). Significant factors influencing the subject's intention to stay was the sense of satisfaction ($\beta=.40, p<.001$), a sub-factor of professional self-concept, indicating the higher the satisfaction level, the higher the intention to stay. The regression model explained 45.0% of the variance of the outcome variable ($F=9.64, p<.001$). **Conclusion:** Sense of satisfaction was identified as a factor impacting the intention to stay. Therefore, it is necessary to develop and to apply intervention programs to improve the satisfaction of the professional self-concept in order to increase the nurses' intention to stay.

Key words: Intention to Stay, Self Concept, Environment, Nurses, Resilience

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 병원 전문 인력 중 약 40.0% 정도를 차지하고 있어 단일 직종으로는 가장 큰 직종이다[1]. 병원의 주 고객인 환자과 보호자에 대한 활동의 대부분이 간호사를 통하여 이루어 지므로 간호사는 병원 조직에서 매우 중요한 역할을 담당하고 있고, 실제 간호 업무뿐 아니라 병원조직의 관리요원으로 역

할을 하고 있어 병원조직 문화를 발전시키고 추진하는 원동력이 된다[2].

그러나 간호사들은 다양한 사유로 임상현장을 떠나고 있어 의료기관은 세계적으로 간호사 부족 현상을 겪고 있다. 2018년 간호사 이직률은 평균 15.4%이고 전체 간호사의 평균 근무연수는 약 7년 8개월이며, 간호사의 이직 사유는 '타 병원으로의 이직'이 2,567건(17.3%)으로 가장 많고, 다음으로 '업무 부적응' 2,532건(17.1%), '질병·신체적 이유' 1,428건(9.6%)의 순이다[3]. 간호사의 높은 이직률은 남아있는 간호

주요어: 잔류의도, 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성

Corresponding author: Kim, Sang Hee

College of Nursing, Inje University, 75 Bokji-ro, Busanjin-gu, Busan 47392, Korea.
Tel: 82-51-890-6738, Fax: 82-51-896-9840, E-mail: iris0409@inje.ac.kr

* 본 논문은 제1저자 조은정의 2021년 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2021년 8월 30일 / 심사외퇴일: 2021년 10월 8일 / 게재확정일: 2021년 10월 21일

사들의 업무 부담을 가중시켜 또 다른 이직요인으로 작용할 뿐만 아니라, 간호의 전문성 약화 및 질 저하로 이어진다[4]. 또한 새로운 채용과 교육에 따른 병원의 재정적 손실에도 많은 영향을 미칠 수 있어, 특히 경력간호사들의 이직이 간호관리의 핵심적인 문제로 인식되고 있다[1]. 간호사가 스스로 병원에 남고자 하는 잔류의도를 강화하여 경력간호사를 지속적으로 보유하는 것은 보건의료조직의 질을 유지하고 직원대체 비용절감을 통해 조직의 유효성을 증가시키는 필수적인 요소이다[5]. 따라서 간호사의 효율적인 인력관리는 의료기관 경영에 있어서 중요한 사안이다.

이직의도가 현재의 직장으로부터 떠나려는 조직구성원의 심리적인 상태를 의미한다면, 잔류의도는 이직의도와 반대되는 개념으로 조직구성원이 조직에 계속 남고자 하는 의사 또는 주관적인 정도를 의미한다[6]. 간호사들이 현재의 조직에 보다 오래 안정적으로 머무른다면 이는 간호조직의 생산성에도 기여할 것이다[1]. 조직 잔류는 조직에 남아있는 구성원의 사기에 긍정적 영향을 미치며, 조직몰입을 향상시켜 조직 전체의 안정성을 제고시키고, 직원의 상호의존성 지속과 관리상의 안정을 주어 조직에 긍정적 영향을 미친다[1]. 따라서 유능한 경력간호사가 장기간 잔류할 수 있는 영향요인을 확인하여, 간호사의 조직 잔류를 높일 수 있는 전략을 개발하고 정책에 반영하는 것이 필요하다.

간호사 경력이 쌓일수록 전문직에 대한 지식과 기술이 높아지고, 높은 가치를 지향하며, 실무·교육·연구가 축적됨에 따라 전문직 자아개념이 높아진다[7]. 다양한 전문직이 공존하는 병원에서 간호사들이 다른 전문인들과 조화를 이루며 질 높은 간호를 제공하여, 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 스스로도 만족하기 위해서 전문직 자아개념의 확립이 매우 중요하다. 전문직 자아개념이 높으면 간호업무에 생산성과 효율성이 증가되어 간호대상자에게 수준 높은 간호를 제공할 수 있고, 전문직 자아개념이 낮으면 자신의 업무에 대한 자신감 저하, 의사소통 능력과 융통성의 결여로 간호 수행능력이 떨어지고, 업무 부적응 및 타 부서 직원들과의 관계부족으로 이직을 고민하게 된다[8]. 또한 이직의도와 전문직 자아개념의 연구[7]를 통해 전문직 자아개념이 높을수록 이직의도가 감소함을 알 수 있다. 그러나 잔류의도와 전문직 자아개념 간의 관계를 파악한 연구는 부족하므로, 이들의 관계를 확인하는 연구가 필요하다.

한편, 간호사의 높은 이직률로 인한 간호사 부족 현상이 나타나면서 간호근무환경에 대한 관심이 증가하고 있다[9]. 간호근무환경은 간호사의 직무만족 뿐만 아니라 병원에서 간호사를 채용하고 유지하는데도 큰 영향을 미치며, 간호사가 현

재 근무하고 있는 병원에 지속적으로 근무하기를 희망하는 데 중요한 역할을 한다[10]. 선행연구[11]에서 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 이직의도가 낮아지는 것을 알 수 있었으므로, 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 잔류의도가 높아질 것으로 예측된다.

회복탄력성은 업무를 통해 경험하게 되는 다양한 어려움과 직무 스트레스에도 불구하고 스트레스를 완화시켜 일정 수준 이상의 기능과 적응을 촉진시킨다[8]. 회복탄력성이 높은 간호사는 개인의 내·외적 자원을 적극적으로 활용하여 어려움을 극복하고, 양질의 간호를 제공할 수 있으나, 회복탄력성이 낮은 경우에는 소진, 이직의도와 같은 부정적인 결과에 직면할 수 있다[12]. 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim [2]의 연구에서 잔류의도는 회복탄력성과 유의한 양의 상관관계가 나타나 회복탄력성이 높을수록 잔류의도가 높음을 알 수 있었다.

간호사의 잔류의도에 대한 국내 선행연구[1,2,13,14]를 살펴보면, 소진, 조직 잔류의도에 대한 질적연구, 회복탄력성, 직무 스트레스, 직무만족, 조직문화, 직무환경에 대한 연구가 있었다. 잔류의도에 대한 연구가 적고, 잔류의도와 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성과의 관계를 파악한 연구는 시행되지 않았다. 그동안 간호사의 이직의도에 관한 연구가 주로 이루어져 왔으나 간호사가 조직에 남아있으려는 동기나 관련 요인에 대한 연구는 부족한 실정이다. 잔류의도를 파악하는 것은 간호사의 조직 잔류에 대한 실제적이고 효율적인 접근법이 될 수 있어 이직의도를 파악하는 것보다 중요하다. 따라서 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인에 대해 규명할 필요가 있다. 이에 본 연구는 일 대학병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성과 잔류의도 정도를 파악하고, 이들 변수 간의 관계와 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 간호사의 잔류의도 증진을 위한 방안 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 일 대학병원 간호사를 대상으로 잔류의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성, 잔류의도의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 잔류의도의 차이를 파악한다.

- 4) 대상자의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성, 잔류의도간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 일 대학병원 간호사의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성 및 잔류의도의 정도를 확인하고 이들 변수간의 관계를 파악하며 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 C시에 소재하는 744병상 규모의 일개 S대학병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 편의 표출하여 시행하였다. 구체적인 연구대상자의 선정기준은 본 연구에 자발적으로 참여하기로 동의한 자로, 1년 이상 근무한 간호사를 대상으로 하였다. 1년 미만 근무한 간호사, 직접간호를 제공하지 않는 수간호사와 간호관리자, 그리고 외래를 포함한 상근직 간호사는 제외하였다.

본 연구목적을 위한 연구대상자의 표본 수는 G*Power 3.1.9.6 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 표본크기를 구한 결과 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .80, 예측변수 10개(전문직 자아개념의 하위요인인 전문직 실무, 만족감, 의사소통, 간호근무환경, 회복탄력성, 연령, 직위, 총 임상 근무기간, 급여, 현재 근무부서 만족도)를 기준으로 했을 때 최소 표본수 118명으로 산출되었다. 탈락율 20.0%를 고려하여 141명을 대상으로 하였고, 이 중 설문지 미회수 10부, 불성실한 응답 11부를 제외하고 총 120부를 최종 자료분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Arthur [15]가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 측정도구인 Professional Self-Concept of Nurses Instrument (PSCNI)를 Sohng과 Noh [16]가 한국어로 번역한 도구를 사용승인을 얻은 후 사용하였다. 도구는 전문직 실무 16개 문항, 만족감 7개 문항, 의사소통 4개 문항의 세 가지 하위요인, 총 27개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 4점까지의 4점 Likert

척도로, 점수의 범위는 최소 27점에서 최대 108점까지이며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Sohng과 Noh [16]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였고, 본 연구에서는 .87이었다.

2) 간호근무환경

간호근무환경은 Lake [17]가 개발한 간호근무환경 측정도구인 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)를 Cho 등[9]이 한국어로 번역한 한국어판 간호근무환경 측정도구(Korean Version of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, K-PES-NWI)를 사용승인을 얻은 후 사용하였다. 도구는 충분한 인력과 물질적 지원 4개 문항, 양질의 간호를 위한 기반 9개 문항, 병원운영에 간호사 참여 9개 문항, 간호사와 의사의 협력관계 3개 문항, 간호관리자의 능력·리더십 및 간호사에 대한 지지 4개 문항의 다섯 가지 하위요인, 총 29개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점의 Likert 4점 척도로, 점수의 범위는 최소 29점에서 최대 116점까지이며, 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식함을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lake [17]의 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .82였고, Cho 등[9]의 연구에서는 .93, 본 연구에서는 .91이었다.

3) 회복탄력성

회복탄력성은 Connor와 Davidson [18]이 개발한 Korean Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC) 도구로 저자에게 메일로 사용에 대한 승인을 받은 후 한국어 버전을 구매하여 사용하였다. 도구는 강인성 9개 문항, 지속성 8개 문항, 낙관성 4개 문항, 지지력 2개 문항, 영성 2개 문항의 다섯 가지 하위요인, 총 25개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로, 점수의 범위는 최소 25점에서 최대 105점까지이며, 점수가 높을수록 회복탄력성 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's α 는 .89였고, 한국어 버전 신뢰도는 .93, 본 연구에서는 .93이었다.

4) 잔류의도

잔류의도는 Iverson [19]이 간호사를 대상으로 개발한 잔류의도 측정도구를 Lee와 Park [13]의 연구에서 번역하여 사용한 측정도구를 사용승인을 얻은 후 사용하였다. 도구는 총 3개 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로, 점수의 범위는 최소 3점에서 최대 15점까지이다. 점수가 높을수록 잔류의도

가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee와 Park [13]의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었고, 본 연구에서는 .86이었다.

4. 자료수집방법

자료수집기간은 2020년 9월 15일부터 30일까지였고, 자료수집을 위해 C시에 소재하는 744병상 규모의 일개 S대학병원 간호부에 본 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 방법에 대해 설명한 후 연구 진행의 동의를 받았다. 설문지는 간호부를 통해 병동, 응급실, 중환자실 간호사에게 배부되었다. 연구대상자에게 연구의 목적, 방법, 익명성과 비밀보장을 설명하고 자발적으로 연구에 참여하기로 서면 동의를 한 간호사에게 자가 보고식의 설문지를 작성하도록 하였다. 설문시간은 15분 정도 소요되었고, 작성된 설문지와 동의서를 밀봉된 개인용 봉투에 넣어 연구자가 직접 회수하였다. 설문지를 작성한 대상자에게 연구참여에 대한 보상으로 소정의 선물을 제공하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였고, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성, 잔류의도의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 잔류의도의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 4) 대상자의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성, 잔류의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 잔류의도에 미치는 영향요인은 다중 회귀분석(multiple linear regression)으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자 보호를 위해 C시에 소재한 S대학병원 기관연구윤리심의위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(IRB No. SCMC 2020-05-010)을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구대상자에게 설문 조사의 목적과 방법을 설명한 후 연구참여 동의서에 서명한 간호사에 한하여 자료수집을 하였다. 설문지는 본인의 의사에 따라 언제든지 동의를 철회할 수 있으며, 철회 요청 시 연구참여자가 보는 앞에서 즉시 폐기할

것을 설명하였다. 수집된 자료는 학술적인 통계목적으로 사용될 예정으로 모든 개인적인 정보는 자료를 확인하는 목적으로만 활용될 것으로, 개인 정보보호를 위하여 익명으로 처리되고 비밀이 절대적으로 보장됨을 명시하였다. 또한 연구자 개인 컴퓨터에서 처리하였고, 컴퓨터는 패스워드를 사용하여 보안을 유지하고 보안과 관련된 모든 사항은 연구자가 관리하며 3년 동안 보관 후 연구자 개인 컴퓨터에 저장된 파일을 삭제하고 논문을 제외한 연구에 관련되었던 서류는 분쇄하여 폐기할 예정이다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 평균 30.6 ± 6.7 세였으며, 25세 이하가 26.7%(32명), 26~30세가 35.0%(42명), 31~35세가 17.5%(21명), 36세 이상이 20.8%(25명)이었다. 결혼상태는 미혼이 65.8%(79명), 기혼이 34.2%(41명)이었다. 종교가 없는 경우는 75.8%(91명), 있는 경우는 24.2%(29명)이었다. 최종학력은 3년제 17.5%(21명), 4년제 71.7%(86명), 대학원 재학 이상이 10.8%(13명)이었다. 현재 근무부서는 병동 51.6%(62명), 중환자실 29.2%(35명), 응급실 19.2%(23명)이었다. 직위는 일반간호사 59.2%(71명), 선임간호사 20.0%(24명), 책임간호사 이상이 20.8%(25명)이었다. 총 임상 근무기간은 평균 8.49 ± 7.13 년이었으며, 3년 미만 29.2%(35명), 3년 이상에서 6년 미만 26.6%(32명), 6년 이상 44.2%(53명)이었다. 현 부서 근무기간은 평균 5.28 ± 5.29 년이었으며, 3년 미만 50.0%(60명), 3년 이상에서 6년 미만 26.7%(32명), 6년 이상 23.3%(28명)이었다. 급여는 200만원 이상에서 250만원 미만 36.7%(44명), 250만원 이상에서 300만원 미만 40.8%(49명), 300만원 이상 22.5%(27명)이었다. 지각하는 경제 상태는 중 83.3%(100명), 하 16.7%(20명)이었다. 현재 근무부서 만족도는 만족 45.8%(55명), 보통 45.0%(54명), 불만족 9.2%(11명)이었다(Table 1).

2. 대상자의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성, 잔류의도 정도

대상자의 전문직 자아개념은 총 4점 만점에 평균 2.63 ± 0.28 점으로 하위요인 중 의사소통이 2.79 ± 0.36 점으로 가장 높았으며, 다음으로 전문적 실무 2.76 ± 0.31 점, 만족감 2.23 ± 0.48 점의 순이었다. 간호근무환경은 총 4점 만점에 평균 2.64 ± 0.32 점으로 하위요인 중 양질의 간호를 위한 기반이 2.87 ± 0.31 점

Table 1. General Characteristics of Subjects (N=120)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (yr)	≤ 25	32 (26.7)
	26~30	42 (35.0)
	31~35	21 (17.5)
	≥ 36	25 (20.8)
		30.6±6.7
Marital status	Single	79 (65.8)
	Married	41 (34.2)
Religion	No	91 (75.8)
	Yes	29 (24.2)
Education	Junior college	21 (17.5)
	Bachelor	86 (71.7)
	≥ Graduate school	13 (10.8)
Working department	General ward	62 (51.6)
	Intensive care unit	35 (29.2)
	Emergency room	23 (19.2)
Position	General nurse	71 (59.2)
	Senior nurse	24 (20.0)
	≥ Charge nurse	25 (20.8)
Total clinical career (yr)	1~<3	35 (29.2)
	3~<6	32 (26.6)
	≥ 6	53 (44.2)
		8.49±7.13
Current workplace experience (yr)	< 3	60 (50.0)
	3~< 6	32 (26.7)
	≥ 6	28 (23.3)
	5.28±5.29	
Monthly income (10,000 won)	< 200~250	44 (36.7)
	250~< 300	49 (40.8)
	≥ 300	27 (22.5)
Economic status	Moderate	100 (83.3)
	Low	20 (16.7)
Satisfaction of the working department	Satisfied	55 (45.8)
	Moderate	54 (45.0)
	Dissatisfied	11 (9.2)

로 가장 높았으며, 간호관리자의 능력·리더십 및 간호사에 대한 지지 2.79±0.44점, 간호사와 의사와의 협력관계 2.66±0.44점, 병원운영에 간호사의 참여 2.54±0.40점, 인력과 물질적 지원 2.18±0.58점으로 나타났다. 회복탄력성은 총 5점 만점에 평균 3.42±0.47점으로 하위요인 중 지지력이 3.97±0.55점으로 가장 높았으며, 지속성 3.52±0.49점, 낙관성 3.42±0.62점, 강인성 3.26±0.57점, 영성 3.15±0.71점의 순이었다. 잔류의도는 총 5점 만점에 평균 2.97±0.79점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 잔류의도의 차이검정

대상자의 잔류의도는 연령($F=5.73, p=.001$), 결혼상태($t=-3.86, p<.001$), 최종학력($F=3.26, p=.042$), 직위($F=8.89, p<.001$), 총 임상 근무기간($F=5.46, p=.005$), 급여($F=8.08, p=.001$), 현재 근무부서 만족도($F=7.00, p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. Scheffé test로 사후 검정한 결과, 연령은 36세 이상이 35세 이하보다 잔류의도가 높았다. 직위는 책임간호사 이상이 다른 직위의 간호사보다 잔류의도가 높았다. 총 임상 근무기간은 6년 이상이 6년 미만보다 잔류의도가 높았고, 급여는 300만원 이상이 300만원 미만보다 잔류의도가 높았다. 현재 근무부서 만족도는 만족한 군과 보통인 군이 불만족한 군보다 잔류의도가 높았다(Table 3).

4. 대상자의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성, 잔류의도의 상관관계

대상자의 잔류의도는 전문직 자아개념($r=.57, p<.001$), 간호근무환경($r=.29, p=.002$), 회복탄력성($r=.50, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었다. 잔류의도는 전문직 자아개념의 하위요인인 전문적 실무($r=.45, p<.001$), 만족감($r=.63, p<.001$)과 간호근무환경의 하위요인인 충분한 인력과 물질적 지원($r=.25, p=.006$), 양질의 간호를 위한 기반($r=.20, p=.026$), 병원운영에 간호사 참여($r=.18, p=.044$), 간호사와 의사의 협력관계($r=.30, p=.001$), 간호관리자의 능력·리더십 및 간호사에 대한 지지($r=.27, p=.003$)와 양의 상관관계가 있었다. 그리고 회복탄력성의 하위요인인 강인성($r=.51, p<.001$), 지속성($r=.43, p<.001$), 낙관성($r=.46, p<.001$), 영성($r=.21, p=.020$)과 양의 상관관계가 있었다.

대상자의 전문직 자아개념은 간호근무환경($r=.29, p=.001$), 회복탄력성($r=.70, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었다. 전문직 자아개념은 간호근무환경의 하위요인인 인력과 물질적 지원($r=.30, p=.001$), 양질의 간호를 위한 기반($r=.20, p=.026$), 간호사와 의사와의 협력관계($r=.31, p=.001$), 간호관리자의 능력·리더십 및 간호사에 대한 지지($r=.31, p<.001$)와 회복탄력성의 하위요인인 강인성($r=.73, p<.001$), 지속성($r=.62, p<.001$), 낙관성($r=.53, p<.001$), 지지력($r=.35, p<.001$), 영성($r=.25, p=.006$)과 양의 상관관계가 있었다.

대상자의 간호근무환경은 전문직 자아개념($r=.29, p=.001$), 회복탄력성($r=.37, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었다. 간호근무환경은 전문직 자아개념의 하위요인인 전문적 실무($r=.23, p=.011$), 만족감($r=.30, p=.001$)과 회복탄력성의 하위요인인

Table 2. Descriptive Statistics for Study Variables

(N=120)

Variables	Total M±SD	Item M±SD	Item range	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Professional self-concept	70.88±7.50	2.63±0.28	1~4	1.78	3.48	0.29	0.62
Professional practice	44.15±4.97	2.76±0.31	1~4	1.81	3.88	0.38	0.71
Sense of satisfaction	15.58±3.37	2.23±0.48	1~4	1.29	3.43	-0.10	0.49
Communication	11.15±1.44	2.79±0.36	1~4	1.50	3.50	0.37	0.23
Nursing work environment	76.49±9.35	2.64±0.32	1~4	1.38	4.00	-0.33	0.37
Staffing and resource adequacy	8.71±2.32	2.18±0.58	1~4	1.00	4.00	-0.17	-0.33
Nursing foundations for quality of care	25.87±2.77	2.87±0.31	1~4	1.89	4.00	-0.68	0.45
Nurse participation in hospital affairs	22.85±3.64	2.54±0.40	1~4	1.22	4.00	-0.23	0.71
Collegial nurse-physician relations	7.97±1.33	2.66±0.44	1~4	1.00	4.00	-0.34	0.23
Nurse manager ability, leadership and support of nurses	11.16±1.77	2.79±0.44	1~4	1.00	4.00	-0.77	0.11
Resilience	85.40±11.85	3.42±0.47	1~5	2.00	5.00	-0.03	-0.23
Hardiness	29.38±5.16	3.26±0.57	1~5	1.67	5.00	-0.67	0.31
Persistence	28.16±3.93	3.52±0.49	1~5	2.00	5.00	-0.32	0.46
Optimism	13.67±2.49	3.42±0.62	1~5	1.50	5.00	-0.45	0.17
Support	7.94±1.10	3.97±0.55	1~5	1.50	5.00	-0.54	0.81
Spiritual in nature	6.31±1.42	3.15±0.71	1~5	1.00	5.00	-0.33	0.59
Intention to stay	8.91±2.36	2.97±0.79	1~5	1.00	5.00	-0.32	-0.48

Table 3. Differences in Intention to Stay by General Characteristics

(N=120)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F	p	Scheffé
Age (yr)	≤ 25 ^a	2.80±0.69	5.73	.001	a, b, c < d
	26~30 ^b	2.75±0.83			
	31~35 ^c	3.05±0.72			
	≥ 36 ^d	3.48±0.66			
Marital status	Single	2.78±0.77	-3.86	< .001	
	Married	3.33±0.69			
Religion	No	2.97±0.80	-0.06	.953	
	Yes	2.98±0.77			
Education	Junior college	3.27±0.81	3.26	.042	(-)
	Bachelor	2.86±0.75			
	≥ Graduate school	3.23±0.83			
Working department	General ward	3.04±0.75	1.29	.279	
	Intensive care unit	2.79±0.91			
	Emergency room	3.06±0.66			
Position	General nurse ^a	2.80±0.73	8.89	< .001	a, b < c
	Senior nurse ^b	2.89±0.83			
	≥ Charge nurse ^c	3.52±0.66			
Total clinical career (yr)	< 3 ^a	2.78±0.78	5.46	.005	a, b < c
	3~< 6 ^b	2.75±0.79			
	≥ 6 ^c	3.23±0.72			
Current workplace experience (yr)	1~< 3	2.98±0.83	1.83	.166	
	3~< 6	2.78±0.79			
	≥ 6	3.17±0.66			
Monthly income (10,000 won)	2~< 2.5 ^a	2.77±0.77	8.08	.001	a, b < c
	2.5~< 3 ^b	2.87±0.77			
	≥ 3 ^c	3.47±0.64			
Economic status	Moderate	2.97±0.81	0.02	.986	
	Low	2.97±0.67			
Satisfaction of the working department	Satisfied ^a	3.21±0.71	7.00	.001	c < a, b
	Moderate ^b	2.85±0.78			
	Dissatisfied ^c	2.36±0.82			

Table 4. Correlation among Study Variables (N=120)

Variables	A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	B4	B5	C	C1	C2	C3	C4	C5	D
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
A. Professional self-concept	1																
A1. Professional practice	.91 ($<.001$)	1															
A2. Sense of satisfaction	.76 ($<.001$)	.50 ($<.001$)	1														
A3. Communication	.33 ($<.001$)	.20 (.032)	.01 (.903)	1													
B. Nursing work environment	.29 (.001)	.23 (.011)	.30 (.001)	.04 (.699)	1												
B1. Staffing and resource adequacy	.30 (.001)	.23 (.015)	.34 ($<.001$)	-.01 (.940)	.67 ($<.001$)	1											
B2. Nursing foundations for quality of care	.20 (.026)	.19 (.036)	.12 (.204)	.12 (.201)	.82 ($<.001$)	.38 ($<.001$)	1										
B3. Nurse participation in hospital affairs	.16 (.086)	.11 (.227)	.21 (.022)	-.05 (.621)	.90 ($<.001$)	.50 ($<.001$)	.68 ($<.001$)	1									
B4. Collegial nurse-physician relations	.31 (.001)	.23 (.014)	.33 ($<.001$)	.05 (.587)	.73 ($<.001$)	.48 ($<.001$)	.48 ($<.001$)	.58 ($<.001$)	1								
B5. Nurse manager ability, leadership and support of nurses	.31 ($<.001$)	.27 (.004)	.27 (.003)	.13 (.164)	.72 ($<.001$)	.31 (.001)	.53 ($<.001$)	.57 ($<.001$)	.55 ($<.001$)	1							
C. Resilience	.70 ($<.001$)	.63 ($<.001$)	.57 ($<.001$)	.18 (.044)	.37 ($<.001$)	.28 (.002)	.27 (.003)	.28 (.002)	.37 ($<.001$)	.31 (.001)	1						
C1. Hardiness	.73 ($<.001$)	.69 ($<.001$)	.60 ($<.001$)	.07 (.417)	.30 (.001)	.32 ($<.001$)	.17 (.058)	.21 (.021)	.34 ($<.001$)	.23 (.011)	.93 ($<.001$)	1					
C2. Persistence	.62 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	.51 ($<.001$)	.27 (.003)	.38 ($<.001$)	.22 (.017)	.30 (.001)	.31 (.001)	.37 ($<.001$)	.36 ($<.001$)	.92 ($<.001$)	.77 ($<.001$)	1				
C3. Optimism	.53 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.47 ($<.001$)	.16 (.088)	.29 (.001)	.16 (.089)	.26 (.004)	.21 (.023)	.30 (.001)	.31 (.001)	.85 ($<.001$)	.72 ($<.001$)	.75 ($<.001$)	1			
C4. Support	.35 ($<.001$)	.32 (.001)	.17 (.064)	.34 ($<.001$)	.27 (.003)	.09 (.354)	.33 ($<.001$)	.23 (.011)	.21 (.021)	.18 (.047)	.53 ($<.001$)	.37 ($<.001$)	.52 ($<.001$)	.41 ($<.001$)	1		
C5. Spiritual in nature	.25 (.006)	.23 (.013)	.24 (.008)	-.01 (.910)	.18 (.049)	.23 (.012)	.06 (.537)	.21 (.025)	.11 (.245)	.06 (.536)	.52 ($<.001$)	.45 ($<.001$)	.35 ($<.001$)	.34 ($<.001$)	.15 (.112)	1	
D. Intention to stay	.57 ($<.001$)	.45 ($<.001$)	.63 ($<.001$)	-.01 (.950)	.29 (.002)	.25 (.006)	.20 (.026)	.18 (.044)	.30 (.001)	.27 (.003)	.50 ($<.001$)	.51 ($<.001$)	.43 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.16 (.088)	.21 (.020)	1

Table 5. Factors Influencing on Intention to Stay

(N=120)

Variables	B	SE	β	t	p
Marital status Married	0.44	0.53	.09	0.84	.403
Education ≥ Graduate school	-0.93	0.60	-.12	-1.55	.124
Position ≥ Charge nurse	-0.57	0.87	-.10	-0.66	.513
Monthly income (10,000 won) ≥ 300	0.58	0.62	.11	0.94	.350
Satisfaction of the working department ≥ Moderate	0.62	0.61	.07	1.01	.315
Professional self-concept	0.02	0.05	.05	0.50	.618
Professional practice	0.28	0.06	.40	4.39	< .001
Sense of satisfaction Communication	-0.05	0.12	-.03	-0.38	.707
Nursing work environment	0.04	0.02	.15	1.76	.082
Resilience	0.03	0.02	.14	1.34	.184
$R^2=.43$, Adjusted $R^2=.45$, $F=9.64$, $p<.001$					

Dummy variable=Marital status (Reference: Single); Education (Reference: Junior college); Position (Reference: ≤ Senior nurse); Monthly income (Reference: < 3); Satisfaction of the working department (Reference: Dissatisfied).

강인성($r=.30, p=.001$), 지속성($r=.38, p<.001$), 낙관성($r=.29, p=.001$), 지지력($r=.27, p=.003$), 영성($r=.18, p=.049$)과 양의 상관관계가 있었다.

대상자의 회복탄력성은 전문직 자아개념($r=.70, p<.001$), 간호근무환경($r=.37, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었다. 회복탄력성은 전문직 자아개념의 하위요인인 전문적 실무($r=.63, p<.001$), 만족감($r=.57, p<.001$), 의사소통($r=.18, p=.044$)과 간호근무환경의 하위요인인 인력과 물질적 지원($r=.28, p=.002$), 양질의 간호를 위한 기반($r=.27, p=.003$), 병원운영에 간호사의 참여($r=.28, p=.002$), 간호사와 의사와의 협력관계($r=.37, p<.001$), 간호관리자의 능력·리더십 및 간호사에 대한 지지($r=.31, p=.001$)와 양의 상관관계가 있었다(Table 4).

5. 대상자의 잔류의도 영향요인

일반적 특성에서 잔류의도에 유의한 차이를 나타낸 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 총 임상 근무기간, 급여, 현재 근무부서 만족을 포함하여 전문직 자아개념과 하위요인 3가지(전문적 실무, 만족감, 의사소통), 간호근무환경, 회복탄력성을 독립변수로 투입하였다. 이 중 결혼상태는 기혼, 최종학력은 대학원 재학 이상, 직위는 책임간호사 이상, 급여는 300만원 이상, 현재 근무부서 만족도는 보통 이상을 기준으로 하여 가변수(dummy variable) 처리하여 모형에 투입하였고, 연령과 총 임상 근무기간은 연속형 처리하여 모형에 투입하였다.

그 결과 연령과 총 임상 근무기간은 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)값이 각각 23.10과 27.8로 10 이상의 값으로 나타나 다중공선성이 발생하여 총 임상 근무기간과 연령을 제외하고 분석하였다.

분석 전 오차항들 간 자기상관이 있는지 알아보기 위하여 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 2.382로 2근방의 값으로 나와 오차항들 간 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 오차항에 대한 히스토그램과 정규 확률도를 확인한 결과 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있었다. 독립변수들 간 다중공선성이 있는지 공차한계(Tolerance)와 VIF를 구한 결과, 공차한계는 .17~.88로 10 이상의 값으로 나타났으며, 그 결과 VIF는 1.14~5.98로 모두 10 미만의 값으로 나타나 독립변수들 간에는 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다. 분석결과, 잔류의도에 유의한 영향요인은 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감($\beta=.40, p<.001$)으로 나타났으며 전체 설명력은 45.0%였다($F=9.64, p<.001$) (Table 5).

IV. 논 의

본 연구는 일 대학병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성과 잔류의도 정도를 파악하고, 이들 변수 간의 관계 및 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이며, 연구결과를 토대로 다음과

같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 간호사의 전문직 자아개념은 총 4점 만점에 2.63 ± 0.28 점이었다. 이는 동일한 도구를 이용하여 간호사를 대상으로 연구한 Yeom과 Jeon [20]의 연구에서 2.54점으로 나타나 본 연구와 비슷하였다. 전문직 자아개념은 전문 직업인으로서 교육을 받는 동안 형성되기 시작하여 실무경력이 쌓일수록 높아진다[21]. 따라서 간호사의 전문직 자아개념을 높이기 위해 간호대학 과정에서부터 체계적으로 교육이 이루어져야 하며, 병원 측면에서는 재직 간호사들을 위한 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 효과를 검증할 수 있는 추후 연구가 필요하다.

전문직 자아개념의 하위요인별 평균점수를 살펴보면, 의사소통 2.79점, 전문적 실무 2.76점, 만족감 2.23점의 순이었다. 중소병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim과 Chung [22]의 연구에서 의사소통 2.72점, 전문적 실무 2.67점, 만족감 2.37점의 순이었고, 수술실 간호사를 대상으로 연구한 Moon과 Shin [23]의 연구에서 의사소통 2.93점, 전문적 실무 2.89점, 만족감 2.58점의 순으로 전문적 실무가 가장 높고, 만족감이 가장 낮게 나타나 본 연구와 동일하였다. 만족감은 자신의 업무에 대한 만족과 즐거움, 충만감을 느끼는 정도를 나타내는 것으로 만족감이 높으면 자신의 업무에 즐거움을 느낀다[15]. 반면 만족감이 낮으면 자신의 업무에 대한 자신감 저하, 의사소통 능력과 융통성의 결여로 인한 직무 수행능력의 저하, 업무부적응, 타 부서와 직원들과의 관계 부족으로 이직을 고민하게 된다[8]. 따라서 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감을 향상시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하여 스스로 자신의 업무에 대한 만족감을 가질 수 있도록 동기부여를 해야 하겠다.

본 연구에서 간호사의 간호근무환경은 총 4점 만점에 2.64 ± 0.32 점이었다. 동일한 도구를 이용하여 중소병원 간호사를 대상으로 연구한 Jung [24]의 연구에서는 2.59점이었다. 이 결과는 간호근무환경 측정도구(PES-NWI)의 개발자 Lake [17]가 간호근무환경의 점수가 평균 2.5점 이상인 경우 자신의 간호근무환경을 긍정적이라고 본 것에 근거하여 본 연구와 선행연구에서 간호근무환경을 긍정적으로 보고 있다.

간호근무환경의 하위요인별 평균점수를 살펴보면, 양질의 간호를 위한 기반이 2.87점, 간호관리자의 능력·리더십 및 간호사에 대한 지지 2.79점, 간호사와 의사와의 협력관계 2.66점, 병원운영에 간호사의 참여 2.54점, 인력과 물질적 지원 2.18점의 순이었다. 중소병원 간호사를 대상으로 연구한 Jung [24]의 연구에서 간호관리자의 능력·리더십 및 간호사에 대한 지지 2.73점, 간호사와 의사의 협력관계 2.73점, 병원운영에 간호사의 참여 2.50점, 양질의 간호를 위한 기반 2.46점, 충분한 인력

과 물질적 지원 2.16점의 순이었다. 선행연구[25]에서 간호근무환경의 하위요인 중 점수가 높은 부분에서는 연구마다 차이가 있었고, 가장 낮은 점수로 나타난 부분은 인력과 물질적 지원으로 동일하였다. 그러므로 간호사가 간호근무환경 중 가장 열악하게 인식하는 것이 인력과 물질적 지원임을 알 수 있고, 이는 의료 환경의 변화, 환자의 간호서비스에 대한 요구도 증가 등으로 간호업무량은 증가하는 한편 간호 인력의 부족과 병원의 물질적 지원이 부족함을 시사한다. 따라서 충분한 인력과 물질적 지원영역을 개선하기 위해 간호 인력의 적절한 배치를 위한 제도적인 개선과 지원이 필요하다.

본 연구에서 간호사의 회복탄력성은 총 5점 만점에 3.42 ± 0.47 점이었다. 500명상 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Lee 등[26]의 연구에서는 3.49점, 250명상 이상 300명상 미만 중소병원 간호사를 대상으로 연구한 Lee와 Kwon [27]의 연구에서는 3.35점으로 나타나, 744명상의 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 본 연구와 이들의 연구는 병원 규모가 다르지만 회복탄력성의 정도는 비슷하였다. 따라서 병원의 규모나 간호사의 경력이 다름에도 불구하고 선행연구에는 간호사의 회복탄력성이 모두 비슷하게 나타났으므로, 반복 연구를 통해 어떤 조건과 환경에서 간호사의 회복탄력성의 정도가 높고, 낮은지에 대해 파악해 볼 필요가 있겠다.

회복탄력성의 하위요인별 평균 점수를 살펴보면, 지지력 3.97점, 지속성 3.52점, 낙관성 3.42점, 강인성 3.26점, 영성 3.15점의 순이었다. 응급실 간호사를 대상으로 연구한 Jang 등[28]의 연구에서 지지력 3.95점, 지속성 3.43점, 낙관성 3.34점, 강인성 3.22점, 영성 3.03점의 순으로 나타나 본 연구와 동일하였다. 하위요인 중 점수가 높은 지지력은 스트레스나 위기 상황에서 나를 도와주는 사람이 있는지에 대한 항목으로 인간관계에서의 지지를 나타낸다[26]. 따라서 간호업무수행 과정에서 간호조직차원의 칭찬, 격려, 존중, 인정 등 지지적 관계가 향상될 수 있도록 병원환경과 분위기를 조성하고 회복탄력성을 증진시키기 위한 프로그램 개발이 필요하다.

본 연구에서 간호사의 잔류의도는 총 5점 만점에 2.97 ± 0.79 점이었다. 이는 동일한 도구를 이용하여 간호사를 대상으로 연구한 Kim [2]의 연구에서 3.00점으로 나타나 본 연구와 비슷하였고, 상급종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Yun과 Choi [14]의 연구에서는 3.17점으로 본 연구보다 높았다. 본 연구와 Kim [2]의 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 이루어졌고, Yun 등[14]의 연구는 상급종합병원 간호사를 대상으로 이루어졌다. 종합병원과 상급종합병원은 환자 중증도 및 근무환경, 복지 등의 근무조건이 다르므로 이러한 여건들이 잔류의도에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 대상자의 잔류의도

의 정도를 파악하기 위해 병원의 규모에 따른 추후 연구가 필요하다.

간호사의 일반적 특성에 따른 잔류의도는 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 총 임상 근무기간, 급여에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후 검정한 결과, 연령은 '36세 이상', 직위는 '책임간호사 이상', 총 임상 근무기간은 '6년 이상', 급여는 '300만원 이상'이 잔류의도가 높았다. Kim [2]의 연구에서도 연령이 '35세 이상', 직위는 '수간호사인 경우', 총 임상 근무기간은 '10년 이상', 급여는 '400만원 이상'이 잔류의도가 높았고, Yun 등[14]의 연구에서도 연령 '40세 이상', 직위는 '책임 간호사 이상', 총 임상 근무기간은 '7년 이상', 급여는 '400만원 이상'이 잔류의도가 높았다. 본 연구와 Kim [2], Yun 등[14]의 연구에서 연령, 직위, 급여가 높고 총 임상 근무기간이 길수록 잔류의도가 높음을 알 수 있다. 연령이 높고, 총 임상 근무기간이 길수록 잔류의도가 높은 이유는 고연차 간호사는 근무환경 내에서의 지위와 업무에 대한 숙련도가 상승하는 점 [29]에 영향을 받은 결과일 것으로 여겨진다. 직위가 높은 간호사가 신규간호사보다 업무에 대한 권한이 많아지고 전문성이 높아지며, 조직에 대한 애착과 소속감이 증가되어 잔류의도가 높아진다고 생각된다. 따라서 경력간호사가 간호직에 자부심을 갖고 적극적으로 역할을 할 수 있도록 여건을 마련해야 한다[4]. 또한 급여가 높을수록 잔류의도가 높아지므로 간호사의 업무 성과에 대한 적절한 보상은 중요하고 이와 관련한 급여체계의 개선이 필요하다.

간호사의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성, 잔류의도 간의 상관관계에서 잔류의도는 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사의 잔류의도와 회복탄력성에 양의 상관관계가 있는 것으로 나타난 Kim [2]의 연구결과와 일치한다. 즉, 회복탄력성이 높을수록 잔류의도가 높음을 의미한다. 회복탄력성이 낮으면 이직의도가 높아지는 것과 같은 부정적인 결과를 초래한다[12]. 따라서 잔류의도를 높이기 위해 회복탄력성을 증진시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발해야 한다. 또한 잔류의도와 전문직 자아개념, 간호근무환경에 대한 상관관계 연구는 시행되지 않아 비교하는 것이 어려우므로 잔류의도와 전문직 자아개념, 간호근무환경의 상관관계를 확인하는 추후 연구가 필요하다.

잔류의도는 전문직 자아개념의 하위요인인 전문적 실무, 만족감과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 전문적 실무에 대한 개념과 만족감이 높을수록 잔류의도가 높음을 의미한다. 잔류의도와 전문직 자아개념의 하위요인의 상관관계를 파악한 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어렵다. 그러나 Kim

과 Chung [22]의 연구에서 전문직 자아개념 하위요인 중 전문적 실무 및 만족감과 조직몰입 및 직무만족도는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나 전문적 실무에 대한 개념이 높을수록 그리고 만족도가 높을수록 조직몰입도와 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있었다. 그러므로, 추후 전문직 자아개념의 하위요인과 잔류의도의 상관관계를 파악하는 연구가 필요하겠다.

간호사의 잔류의도에 유의한 영향요인은 전문직 자아개념의 하위요인 중 만족감으로 나타났고 전체 설명력은 45.0%였다. 즉, 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감이 높을수록 잔류의도가 높았다. 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감과 잔류의도의 관계에 대해 직접적으로 비교할 수 있는 선행연구는 없었다. 그러나 Kim 등[7]의 연구에서 전문직 자아개념은 이직의도에 유의한 영향요인으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. Arthur [15]는 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감은 자신의 업무에 대한 만족과 즐거움, 충만감을 느끼는 정도를 나타내는 것으로 만족감이 높을수록 업무에 즐거움을 느끼며 만족하고 충만감을 느끼는 간호사이며, 점수가 낮을수록 업무를 회피하고 전문직 업무에 대한 불만족과 좌절감을 표출하는 간호사라고 하였다. 본 연구에서 대상자의 전문직 자아개념은 하위요인 중 의사소통이 2.79점, 전문적 실무 2.76점, 만족감 2.23점의 순으로 만족감이 가장 낮았다. 만족감이 가장 낮음에도 불구하고 잔류의도 정도는 2.97점으로 중간 이상으로 나타났다. 이에 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감이 더 높아진다면 잔류의도도 중간 이상보다 더 높아질 것이라고 생각된다. 따라서 간호사의 만족감을 높일 수 있는 중재 프로그램을 개발하고 적용하여 간호사 스스로 업무에 즐거움과 만족감을 느껴 장기근속을 할 수 있는 환경을 제공해야 하겠다. 본 연구에서 회복탄력성이 잔류의도 영향요인으로 나타나지 않았다. 그러나 종합병원 간호사의 잔류의도 영향요인에 대해 알아본 Kim [2]의 연구에서 직무만족, 회복탄력성이 잔류의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 회복탄력성은 역경에 직면하였을 때 이에 적응하고 성장하게 하는 개인의 사회 심리적 특성으로[30], 개인의 특성에 따라 다르므로 연구결과에 차이가 나타났을 것이라고 생각한다. 따라서 대상자의 특성을 고려하여 회복탄력성이 잔류의도에 미치는 영향에 대한 추후 연구가 필요하다.

이상에서 잔류의도는 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성과 유의한 양의 상관관계가 있었고, 전문직 자아개념의 하위요인 중 만족감이 잔류의도에 영향을 미치는 중요한 변수로 확인되었다. 따라서 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감을 높이기 위한 중재 프로그램 개발이 필요하다.

본 연구의 결과와 논의를 토대로 간호학적 의의를 살펴보고자 한다. 현재까지 잔류의도와 관련된 선행연구는 부족하고 잔류의도와 전문직 자아개념, 간호근무환경의 관계를 파악한 연구는 시행되지 않았으며 회복탄력성과의 관계를 파악한 연구는 미비한 실정이다. 그러므로 본 연구는 간호사의 잔류의도와 변수간의 관계를 고찰하였다는 것과 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 규명하여 중재 프로그램 개발의 필요성을 제시하였다는 것에 의의가 있다. 그러나 본 연구는 C시에 소재한 일 대학병원 간호사를 대상으로 편의 표출하여 자료를 수집하였으므로, 연구결과를 일반화하기에는 제한점이 있고, 잔류의도의 연구가 부족한 상태로 선행연구와 비교하기에는 한계가 있었으므로, 잔류의도 연구와 잔류의도와 다른 변수와의 관계를 확인하는 추후 연구가 필요하겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 일 대학병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 간호근무환경, 회복탄력성과 잔류의도 정도를 파악하고, 이들 변수 간의 관계와 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 간호사의 잔류의도를 증진하기 위한 방안을 개발하는 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 대상자의 잔류의도에 유의한 영향을 미치는 변인은 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감($\beta = .40, p < .001$)으로 나타나, 전문직 자아개념의 하위요인인 만족감이 높을수록 잔류의도가 높았다. 따라서 간호사의 잔류의도를 높이기 위해 전문직 자아개념의 만족감을 향상시키기 위한 중재 프로그램을 개발하여 적용하는 것이 필요하겠다.

본 연구결과를 토대로, 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인인 전문직 자아개념의 만족감 이외에도 잔류의도에 영향을 미치는 새로운 관련 요인을 규명하는 후속 연구를 제언한다. 또한 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 전문직 자아개념의 만족감을 증진시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구도 필요하겠다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

참고문헌

- Park KO, Kim JK, Kim SY. Qualitative study on clinical nurses' intention to stay in hospital. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2014;26(6):681-692. <https://doi.org/10.7475/kjan.2014.26.6.681>
- Kim CH. Factors affecting residual intention of nurses working at a general hospital. [master's thesis]. Gongju: Gongju National University; 2016. p. 1-61.
- 2018 survey on the status of hospital nursing staff placement. Seoul: Hospital Nurses Association; 2019 Jan 30.
- Choi SN, Kim JH. Experiences of clinical nurses aged over 40 as shift workers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):514-524. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.514>
- Shalley CE, Gilson LL, Blum TC. Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*. 2000; 43(2):215-223. <https://doi.org/10.5465/1556378>
- Han SY, Lee HC. Intention to leave versus intention to stay, are they simply opposed concept?: Focused on comparison between flight attendants of full service carrier and low cost carrier. *Korean Journal of Hospitality & Tourism*. 2015;24(7): 53-72.
- Kim SJ, Lee HJ, Lee YM. Professional self-concept, job satisfaction and turnover intention of school health nurse. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2019;21(1):531-542. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2019.21.1.531>
- Jo EA, Kang JY. Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2015;22(2):78-86. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.2.78>
- Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(3):325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- Joo HS, Jun WH. Influence of nurses' work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses in long term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2018;24(4):265-275. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.4.265>
- Kim SY, Cho HK. The influencing factors on the general hospital nurses' turnover intention. *Journal of the Korean Convergence Society*. 2020;11(9):417-424. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.9.417>
- Gillespie BM, Chaboyer W, Wallis M, Grimbeek P. Resilience in the operating room: Developing and testing of a resilience model. *Journal of Advanced Nursing*. 2007;59(4):427-438. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04340.x>
- Lee MH, Park YI. A path analysis for burnout and intent to stay for infection control nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2015;21(1):1-10. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2015.21.1.1>
- Yun MJ, Choi MY. Effects of hospital organizational culture and work environment of nurses' intent to stay at the current hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018; 24(3):273-282

- <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.3.273>
15. Arthur DG. The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses. [master's thesis]. University of Newcastle; 1990. p. 1-43.
 16. Sohng KY, Noh CH. An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1996;26(1):94-106.
<https://doi.org/10.4040/jnas.1996.26.1.94>
 17. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*. 2002; 25(3):176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
 18. 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>
 19. Iverson RD. Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model [dissertation]. Iowa City: University of Iowa; 1992. p. 1-259.
 20. Yeom EY, Jeon HO. Relations of burnout, interpersonal relations, professional self-concept and depression in clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2013;14(6):2869-2879.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.6.2869>
 21. Sung MH. Factors influencing the professional self-concept among nursing students. *Journal of East-West Nursing Research*. 2012;18(1):18-24.
<https://doi.org/10.14370/jewnr.2012.18.1.018>
 22. Kim WK, Chung KH. The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(3):287-296.
 23. Moon HS, Shin SH. The effects of self-leadership, professional self-concept, and positive psychological capital of operating room nurses on nursing performance. *Journal of East-West Nursing Research*. 2020;26(2):139-148.
<https://doi.org/10.14370/jewnr.2020.26.2.139>
 24. Jung HW. The impact of working environment, job embeddedness, and positive psychological capital on performance among nurses in small and medium hospitals. [master's thesis]. Busan: Pukyong National University; 2020. p. 1-60.
 25. Wei HO, Kim WG, Noh EK. The effects of nursing practice environment and peer group caring interaction on retention intention among small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2019;9(8):83-92. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.8.083>
 26. Lee MY, Im SB, Byun EK, Chung EJ. Influence of nursing organization culture on resilience in new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(2):137-146.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.2.137>
 27. Lee EH, Kwon SB. The relationship between the leadership of nursing managers by nurses in small and medium-sized hospitals and resilience, intrinsic motivation and nursing performance of nurses. *Journal of Korea Society for Wellness*. 2019;14(2):111-121.
<https://doi.org/10.21097/ksw.2019.05.14.2.111>
 28. Jang IS, Lee SJ, Song AR, Kim YJ. Influence of resilience and anger expression style on nursing work performance in emergency nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(4):247-256.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.4.247>
 29. Lee YB, Lee HK. The convergence factors of nursing organizational culture on the nurses' professional quality of life. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2018;9(11):491-500.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.11.491>
 30. Kwon HK, Kim SH, Park SH. A meta-analysis of the correlates of resilience in Korean nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(1):100-109.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.100>