

중소병원간호사의 재직의도에 미치는 영향 요인: 회복탄력성과 팔로워십 중심으로

김현지¹⁾ · 정현주²⁾

¹⁾운암한국병원 수간호사, ²⁾남부대학교 간호학과 부교수

Affecting Factors of Small and Medium-sized Hospital Nurses' Intention on Retention: Focused on Resilience and Followership

Kim, Hyun Ji¹⁾ · Jeong, Hyun Ju²⁾

¹⁾Head Nurse, Department of Nursing, Unam Hankook Hospital

²⁾Associate Professor, Department of Nursing Science, Nambu University

Purpose: The purpose of this study was to identify the relationships between variables and factors affecting the intention on retention of nurses in small and medium-sized hospitals. **Methods:** The participants of this study were 203 nurses working in six small and medium-sized hospitals, and data was collected from August 15 to August 30, 2019 using a structured questionnaire. The collected data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression using IBM SPSS/WIN 24.0. **Results:** As a result of the study, intention on retention was positively correlated with resilience ($r=.40, p<.05$) and followership ($r=.38, p<.05$). Affecting factors of the intention on retention were marital state (married) ($\beta=.21, p=.001$), resilience ($\beta=.22, p=.016$), and active engagement as a subcategory of followership ($\beta=.19, p=.034$), and the variables explained 20.8% of the nurses' intention on retention. **Conclusion:** In order to increase the intention on retention of small and medium-sized hospitals nurses, it is necessary to provide an environment in which small and medium-sized hospital nurses are able to have active engagement and independent thinking and to develop a program to promote their resilience.

Key words: Nurses, Retention, Resilience, Active, Engagement

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 보건의료 환경과 수요자의 의식이 변화하고 있으며 그에 따라 보건의료에 대한 관심과 수요가 증가하고 있는 반면 간호사의 부족 현상은 더욱 가시화되고 있다. 2019년 기준 우리나라의 간호대 졸업자 수는 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)에 국가

평균으로 보고된 31.9명보다 많은 인구 10만명 당 평균 40.5명이나 면허 간호사 대비 병원에서 근무하는 간호사 수는 OECD 국가 평균 7.9명보다 적은 인구 1,000명 당 4.2명으로 매우 낮은 수준이다[1]. 특히 간호인력은 간호조직을 관리하는 데 있어서 가장 중요한 부분을 차지하고 있어, 간호인력 확보가 시급하다.

중소병원은 일반적으로 병원규모 300병상 미만 혹은 400병상 미만을 말하는데, 전체 의료기관 중 69% (2016년 기준)로 많은 비중을 차지하고 있음에도[2], 간호사의 이직률은 27.3%로 간호사의 평균 이직률 13.8% 보다 높게 나타나[1] 지속적인

주요어: 간호사, 재직의도, 회복탄력성, 적극적 참여, 팔로워십

Corresponding author: Jeong, Hyun Ju

Department of Nursing Science, Nambu University, 1 Nambudae-gil, Gwangsang-gu, Gwangju 62271, Korea.
Tel: 82-62-970-0244, Fax: 82-62-970-0261, E-mail: jhjuddee@nambu.ac.kr

* 본 연구는 2021년 남부대학교 연구비를 지원받아 진행한 연구임.

투고일: 2022년 5월 31일 / 심사회의일: 2022년 6월 20일 / 게재확정일: 2022년 6월 24일

인력부족 현상을 보이고 있다. 간호조직은 입원 관련 의료서비스 과정에서 두드러진 역할을 하고 있어[3] 이직률이 증가하면 간호조직의 효율성이 감소하고 우수한 질적 간호를 제공하는 것이 어렵게 된다. 더욱이 중소병원의 경우 낮은 임금이나 열악한 근무조건 등으로 간호사가 수도권 및 대형병원 등으로 이직하고 있어[4] 중소병원에 근무하는 간호사의 재직의도를 파악하는 것은 매우 중요하다.

재직의도는 새로운 다른 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 조직에 계속 머무르려는 의도인데[5], 재직의도에 영향을 주는 변인은 다양하게 파악되었다. 300~500병상 규모의 종합병원 간호사의 경우 연령, 직업만족도와 회복탄력성으로 나타났으며[6], 300병상 이상의 종합병원 간호사는 소진, 리더십, 간호관리자 능력과 간호사 지지로 파악되었다[7]. 국외의 경우, 영국의 병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인이 직무스트레스와 소진으로 나타났고[8], 대만의 지역병원에 근무하는 간호사의 재직의도는 연령, 안전한 환경과 양의 상관관계가 있으며, 근무시간과 감정노동과는 음의 상관관계를 보여 주어[9] 국내의 상황과 유사하였다. 재직의도는 직무만족도와 회복탄력성이 높을수록[6], 성격강점과 팔로워십이 높을수록[10], 그리고 회복탄력성과 스트레스 대처능력이 높을수록[11] 높게 나타나 조직 내의 상황 뿐 아니라 개인의 변인들도 중요함을 알 수 있다. 그러나 중소병원간호사 개인의 변인과 재직의도를 파악하는 연구는 매우 드물다. 따라서 중소병원간호사의 인력확보와 간호의 질 향상을 위해[12], 개인의 특성이라 할 수 있는 회복탄력성과 팔로워십 중심으로 재직의도를 강화하는 요인으로 파악하는 연구가 매우 필요하다.

회복탄력성은 개인이 어려움에 처했을 때 이를 적응하고 성장하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 의미한다[13]. 병원 간호사는 입원 동안 제공하는 의료서비스 과정에서 스트레스와 소진을 겪게 되며[14], 회복탄력성이 높은 간호사는 병원 근무 중에 직면하는 소진과 스트레스가 감소하였다[15]. 근무기간 중 이런 경험을 한 간호사 중 직업 만족도가 높은 간호사 집단에서 회복탄력성이 높았으며, 중소병원간호사에게 회복탄력성은 업무 강도와 소진의 관계에서 조절효과가 있었다[16]. 이처럼 간호사의 회복탄력성은 주로 직업 만족도, 직무스트레스, 소진 등의 관계를 파악하는 연구로 선행되었다. 300~500병상 규모의 종합병원에서 근무하는 간호사의 회복탄력성과 이직의도에 관한 연구에서 이직하고자 하는 의도는 회복탄력성이 높을수록 감소하였고[6], 150명 규모의 중소병원간호사의 회복탄력성과 재직의도에 관한 연구에서는 회복탄력성이 재직의도에 영향을 주는 요인으로 보고되었다[11]. 따라서 인력이 부족한 환경에서 근무하는 중소병원간호사에

대한 적응과 성장의 개인적인 특성인 회복탄력성을 알아보고 재직의도에 긍정적으로 영향을 미치는가를 반복 연구하여 확인해보는 것이 필요하다.

팔로워십은 팔로워들의 역할을 토대로 하며, 바람직한 팔로워에 대해 조직 내에서 통찰력과 타인과 잘 융합할 수 있는 사회적 역량을 지니고 있고, 다른 사람을 고려하고 조직목표를 추구함에 있어서 도덕적이고 심리적인 균형을 유지할 뿐 아니라 더 높은 가치를 위해 기꺼이 함께 노력할 의도를 가진 자라고 정의하였다[17]. 간호조직은 대부분 팔로워로 구성되어 있어 이들의 특성에 더욱 관심을 가져야 할 것이다[10]. 조직이 성공하는 데 있어 실제로는 팔로워의 기여 정도 80%, 리더의 기여 정도는 20%이며, 조직 성공의 실패요인도 비효과적인 팔로워가 비효과적인 리더보다 더 크게 작용한다. 이는 팔로워의 특성에 따라 그 결과가 바뀔 수도 있으며 훌륭한 팔로워십은, 조직의 목표달성을 위해 비판적 사고와 능동적인 참여를 하여 조직의 성공에 기여하기 때문이다[18]. 따라서 조직의 성과는 리더의 역할 뿐 아니라 팔로워들이 조직의 목표를 위해 최선을 다하려는 노력의 결과로 볼 수 있으므로 재직의도와 관련한 연구에서 팔로워십은 중요한 의미가 있다고 할 수 있다. 간호사를 대상으로 한 팔로워십에 관한 연구로는 대학병원간호사의 팔로워십 유형을 파악하여 간호조직과 조직몰입과의 관계를 조사하고[19], 상급종합병원간호사를 대상으로 팔로워십이 전문직업성을 통해 이직의도를 감소시킨다는 연구결과[10]가 보고되었다. 그러나 중소병원간호사의 팔로워십과 회복탄력성의 관계를 파악하고 재직의도에 미치는 영향을 파악한 연구는 매우 부족하다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 회복탄력성과 팔로워십 중심으로 파악하고 중소병원간호사가 재직을 유지하는 데 있어 긍정적인 요인 등을 확인하여 재직의도를 증진시키기 위한 효과적인 중재방안을 모색하는 데 기초자료를 제공하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 근무특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 재직의도, 회복탄력성 및 팔로워십 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 근무 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 재직의도, 회복탄력성 및 팔로워십 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 중소병원간호사의 재직의도와 회복탄력성, 팔로워십 간의 관계를 파악하고 이들 변수가 재직의도에 미치는 영향 요인을 분석한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상은 G시에 위치한 300병상 미만의 중소병원 6개에 근무하는 간호사(수간호사 포함) 중 다음의 선정 및 제외조건을 만족하는 표본으로 대상자를 선정하였다. 대상자 선정기준은 (1) 병동과 외래에서 환자간호 업무를 수행하고 있는 간호사, (2) 본 연구목적을 이해하고 연구참여에 서면으로 동의한 간호사이며, 제외기준은 근무경력이 6개월 미만인 간호사이다. 표본크기는 G*Power 3.1.3 프로그램[20]을 이용하여 다중회귀분석을 위한 검정력 0.95, 유의수준 .05, 효과크기 .15일 때 최소 184명이 요구되었다. 탈락률 20.0%를 고려하여 220부를 배포하였으며 210부가 회수되어 설문지 회수율은 91.3%였다. 수거된 총 210부의 설문지 중 설문에 성실하지 않은 미완성 설문지 7부를 제외한 203부를 최종적으로 분석하였다.

3. 연구도구

1) 재직의도

재직의도를 측정하기 위해 Cowin [5]이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(Nurse's Retention Index, NRI)를 Kim [21]이 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 이루어졌으며 '전혀그렇지 않다' 1점부터 '매우그렇다' 8점으로 된 Likert 8점 척도로, 최저 6점에서 최고 48점으로 점수가 높을수록 간호사의 재직의도가 높음을 의미한다. 부정 문항은 역산 처리하여 평균 평점이 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시[5] Cronbach's α 는 .97, Kim [21]연구에서 Cronbach's α 는 .89였고, 본 연구에서는 .87이었다. 이 연구도구는 원저자로부터 전자메일을 통해 사용허락을 받았다.

2) 회복탄력성

회복탄력성을 측정하기 위해 Connor와 Davidson [13]이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)을 Baek 등[22]이 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 25 문항으로 이루어졌으며 '전혀그렇지 않다' 0점부터 '매우그렇

다' 4점으로 된 Likert 5점 척도이며, 최저 0점에서 최고 100점으로 점수가 높을수록 회복탄력성 정도가 높음을 의미한다. 본 도구의 개발당시[13]의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89, Baek 등[22]의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93, 본 연구에서는 .94였다.

3) 팔로워십

팔로워십을 측정하기 위해 Kelley [18]가 제시한 20문항의 도구를 Shin [19]이 수정·보완한 것을 사용하였다. 적극적 참여 10문항, 독립적·비판적 사고 10문항으로, 총 20문항으로 이루어졌다. '전혀그렇지 않다' 1점부터 '매우그렇다' 5점으로 된 Likert 5점 척도로, 총점은 최저 20점부터 최고 100점이며 점수가 높을수록 팔로워십 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 선행연구[18]의 연구에서 Cronbach's α 는 .87, 독립적·비판적 사고는 .74, 능동적 참여는 .84였고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .91, 독립적·비판적 사고는 .84, 능동적 참여는 .87이었다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료는 N대학의 생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후 2019년 8월 15일부터 8월 30일까지 수집되었다. G 지역 소재 100병상 이상 300병상 미만의 6개 병원에서 203명의 대상자를 편의 표집하였다. 간호부서를 방문하여 직접 부서장에 승인을 받아 모집 공고하였으며 자발적으로 참여 의사를 보이고 서면 동의서에 서명한 간호사를 대상으로 설문지를 배부하게 하였다.

5. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료를 IBM SPSS/WIN 24.0 프로그램으로 통계처리 하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 근무 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 재직의도, 회복탄력성, 팔로워십의 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 재직의도의 차이는 독립 t-test, One-way ANOVA로 분석하였고, Duncan으로 사후 검정하였다.
- 4) 대상자의 재직의도, 회복탄력성, 팔로워십 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 팔로워십, 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향 요인은 다중회귀분석을 이용하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 측면을 고려하여 N대학교 기관윤리위원회(Institution Review Board, IRB)의 승인(IRB No. 1041478-2019-HR-015)을 받은 후 진행하였다. 연구대상자 모집은 자발적으로 참여하도록 하였으며 연구에 대한 설명을 듣고 작성한 동의서는 밀봉으로 제출하게 하여 익명성을 보장하였다. 연구대상자에 대한 동의는, 연구대상자에게 설문지 배부 전 연구목적과 내용, 소요시간(10~15분), 윤리적 부분을 설명하였으며, 동의서에는 연구참여 중단이나 내용에 문의 사항이 있을 경우 연락할 수 있는 연락처와 전자메일 주소도 명시하였다. 또한 연구대상자로부터 수집한 자료는 연구 이외의 목적으로는 절대 사용하지 않을 것임을 설명하였다. 연구참여자가 작성한 설문지는 밀봉하여 연구자가 방문하여 직접 회수하였으며 소정의 답례품을 제공하였다. 수집된 자료는 개인 정보를 보호하기 위해 개인정보 식별이 없는 설문지 답변 내용만 잠금장치 있는 보관함에 보관했으며 파일은 이중 암호를 설정하여 컴퓨터에 저장하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 근무 특성에 따른 재직의도의 차이

병원간호사의 일반적 특성과 근무 특성에 따른 재직의도는 연령($F=5.03, p=.007$), 결혼상태($t=-4.30, p<.001$), 근무 특성에 따라 직위($t=-2.63, p=.009$), 근무형태($t=-2.52, p=.012$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 간호사의 나이가 40세 이상인 경우가 30세 미만과 30~40세 미만보다 재직의도가 높았다(Table 1).

2. 대상자의 재직의도, 회복탄력성, 및 팔로워십의 정도

대상자의 재직의도는 8점 만점에 평균 평점 5.24 ± 1.48 점, 회복탄력성은 4점 만점에 평균 평점 2.36 ± 0.51 점으로 나타났다. 팔로워십은 5점 만점에 전체 평균 평점 3.27 ± 0.47 점으로 그 하위 영역인 독립적·비판적사고 3.14 ± 0.52 점, 적극적 참여 3.40 ± 0.48 점으로 나타났다(Table 2).

Table 1. Difference in Resilience, Followership, & Intention on Retention according to Participant' General and Working Characteristics (N=203)

Variables	Categories	n (%)	Intention on retention	
			M±SD	t or F (p)
Gender	M	5 (2.5)	5.30±1.84	.091 (.928)
	F	198 (97.5)	5.24±1.48	
Age (yr)*	< 30 ^a	80 (39.4)	4.93±1.51	5.03 (.007) a, b < c
	30~ < 40 ^b	92 (45.3)	5.29±1.41	
	≥ 40 ^c	31 (15.3)	5.90±1.42	
Marital status	Unmarried	124 (61.1)	4.90±1.48	-4.30 (< .001)
	Married	79 (38.9)	5.78±1.32	
Religion	Yes	68 (33.5)	5.36±1.38	0.85 (.398)
	No	135 (66.5)	5.18±1.53	
Clinical career (yr)	< 1	22 (10.8)	4.76±1.56	5.81 (.121)
	1~ < 5	67 (33.0)	5.15±1.50	
	5~ < 10	49 (24.2)	4.93±1.40	
	≥ 10	65 (32.0)	5.73±1.39	
Status	Staff nurse	165 (81.3)	5.11±1.45	-2.63 (.009)
	Charge/Head nurse	38 (18.7)	5.80±1.52	
Education level	Junior collage	90 (44.3)	5.10±1.50	-1.17 (.242)
	≥ University	113 (55.7)	5.35±1.47	
Work type	3 shift	140 (69.0)	5.07±1.46	-2.52 (.012)
	Daily	63 (31.0)	5.63±1.47	
Work department	General ward	141 (69.4)	5.21±1.43	0.28 (.758)
	ER·ICU	32 (15.8)	5.21±1.57	
	Others	30 (14.8)	5.43±1.65	
Income (10,000 won)	< 3,500	37 (18.2)	5.12±1.53	2.86 (.060)
	3,500~ < 4,000	137 (67.5)	5.15±1.42	
	≥ 4,000	29 (14.3)	5.84±1.60	

*Post hoc test: Duncan; ER=emergency room; ICU=intensive care unit; M=mean; SD=standard deviation.

3. 대상자의 재직의도, 회복탄력성, 팔로워십의 간의 상관관계

대상자의 재직의도는 회복탄력성($r=.40, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다. 대상자의 팔로워십의 하위영역 2가지 유형과의 상관관계를 살펴봤을 때 독립적·비판적사고($r=.33, p<.001$), 능동적 참여($r=.37, p<.001$)가 재직의도와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다. 즉, 대상자가 회복탄력성이 높을수록, 독립적이고 비판적인 사고를 할수록, 능동적 참여를 할수록 대상자의 재직의도가 높았다 (Table 3).

Table 2. The Degree of Resilience, Followership, and Intention on Retention (N=203)

Variables	M±SD	Range
Resilience	2.36±0.51	0~4
Followership	3.27±0.47	1~5
Independent critical thinking	3.14±0.52	
Active engagement	3.40±0.48	
Intention on retention	5.24±1.48	1~8

M=mean; SD=standard deviation.

4. 대상자의 재직의도에 미치는 영향 요인

대상자의 재직의도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위해 회복탄력성, 팔로워십 및 재직의도에 유의하게 차이가 있었던 일반적 특성인 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태를 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이들 변수 중 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태는 더미변수로 처리하여 투입하였다. 다중회귀분석을 실시하기 전 독립변수에 대한 회귀분석을 가정을 검증한 결과, 오차의 자기상관검증에서는 Durbin Watson 통계량이 1.76으로 2와 가까워 자기상관이 없어 잔차의 독립성이 확보되었다. 공차한계와 분산팽창요인(Variation Inflation Factor, VIF)이 1.07~2.08로 10을 넘지 않아 다중공선성에 문제가 없었다.

다중회귀분석 결과, 중소병원간호사의 재직의도에 미치는 영향 요인으로는 결혼상태의 기혼($\beta=.21, p=.001$), 회복탄력성($\beta=.22, p=.016$), 팔로워십의 적극적참여($\beta=.19, p=.034$)로 나타났으며, 재직의도에 대한 전체 설명력은 20.8%로 나타났다($F=18.71, p<.001$)(Table 4).

IV. 논 의

본 연구는 중소병원간호사를 대상으로 재직의도에 미치는 영향 요인을 회복탄력성과 팔로워십 중심으로 확인하였다.

Table 3. Correlations among Resilience, Followership, and Intention on Retention (N=203)

Variables	Resilience	Followership			Intention on retention
		Followership	Independent critical thinking	Active engagement	
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Resilience	1				
Followership	.75 (<.001)	1			
Independent critical thinking	.69 (<.001)	.94 (<.001)	1		
Active engagement	.70 (<.001)	.93 (<.001)	.73 (<.001)	1	
Intention on retention	.40 (<.001)	.38 (<.001)	.33 (<.001)	.37 (<.001)	1

Table 4. Affected Factor to Intention on Retention (N=203)

Variables	B	SE	β	t	p	VIF
(Constant)	1.52	0.67		2.29	.023	
Marital status, married	0.64	0.20	.21	3.25	.001	1.07
Resilience	0.63	0.26	.22	2.43	.016	2.08
Followership active engagement	0.58	0.27	.19	2.14	.034	1.99

Durbin-Watson: 1.76, F=18.71, R²=.22, Adjusted R²=.21, p<.001

SE=standard error; VIF=variation inflation factor.

본 연구대상자의 회복탄력성은 4점 만점에 2.36 ± 0.51 점으로 중간 이상의 점수를 나타내었다. 서울, 경기, 강원 지역의 300명 이상 규모의 종합병원의 일반간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한 선행연구의 2.48 ± 0.43 점[23]보다는 다소 낮은 수준을 보였으나, 광역시에 소재한 300~600명 상 규모의 종합병원에 12개월 이상 재직한 간호사의 2.32 ± 0.63 점[24], 광역시에 소재한 300명 상 이상의 종합병원 수술실 간호사의 2.27 ± 0.48 점[25]보다 다소 높았다. 본 연구결과, 중소병원간호사가 좀 더 규모가 큰 병원의 간호사보다 회복탄력성이 다소 높게 나타난 것은 병원조직의 규모, 조직 문화 등이 영향을 미친 것으로 생각된다. 회복탄력성이 높을수록 직무 스트레스나 소진 등의 경험이 감소하고 재직의도에 긍정적인 영향을 미치므로[15] 중소병원간호사의 회복탄력성을 높일 수 있는 프로그램 개발이 필요하다고 본다. 본 연구에서 대상자의 회복탄력성은 연령, 총 근무경력, 직위, 임금에서 유의한 차이를 보였는데, 이는 병원과 종합병원급 간호사를 대상으로 한 연구에서 40대인 경우가 20대, 30대, 50대인 대상자보다 유의하게 높고, 총근무경력에서는 10~20년 경력자와 20년 이상 경력자가 5년 미만과 5~10년 미만의 경력자보다 유의하게 높으며, 수간호사가 일반간호사보다 높게 나타난 결과[14]와 일치하였다. 직장 내에서 연령이 높을수록, 근무경력이 10년 이상일수록, 직장 내 안정적인 직급일수록 회복탄력성이 높게 나타났다. 본 연구결과, 회복탄력성이 높을수록 재직의도가 높게 나타나 150명 상 이상의 중소병원간호사를 대상으로 한 결과[11]와 일치하였다. 회복탄력성은 간호현장에서 직면하는 어려움으로 인해 부정적 정서 상태가 되었을 때 힘든 상황을 극복할 수 있는 개인적 특성이므로 훈련과 교육 등을 통해 심리 사회적 능력을 학습하고 강화할 수 있다[13]. 따라서, 업무환경에서 충분하고 다양한 경험을 통해 어려움을 극복해 낼 수 있도록 심리적인 지원을 포함한 다양한 지원을 함으로써 중소병원간호사의 회복탄력성을 증진을 위한 노력이 지속적으로 유지되어야 할 필요가 있다고 본다.

본 연구결과, 중소병원간호사의 팔로워십은 5점 만점에 평균 평점이 3.27 ± 0.47 점, 하위영역 독립적·비판적 사고 3.14 ± 0.52 점, 적극적 참여는 3.40 ± 0.48 점으로 나타나 중간 이상의 수준이었다. 이는 동일한 도구를 사용한 선행연구에서 500명 상 이상의 종합병원간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십 3.41 ± 0.62 점[26]보다는 다소 낮았지만, 대학병원간호사 3.05 ± 0.40 점[27]보다는 높았다. 팔로워십의 하위영역인 독립적·비판적 사고와 적극적 참여는 각각 3.14 ± 0.52 점, 3.40 ± 0.48 점으로 간호사가 인식한 간호관리자에서 각각 3.35 ± 0.62 점, 2.98 ± 0.72 점[26]과는 하위영역별 점수가 상반되었으며, 대학

병원 간호사가 나타난 3.10 ± 0.44 점, 3.10 ± 0.44 점[27]보다는 높았다. 병원 규모와 직급에 따라 상급병원이나 대학병원간호사의 팔로워십 수준이 다양했고, 간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 하위영역인 독립적·비판적 사고가 상대적으로 높았다. 국외 경우, 간호사의 직무만족도와 팔로워의 행동 사이의 관계에서, 팔로워의 직무만족도는 비판적 사고와 능동적 참여를 하는 경우 높게 나타나[28] 본 연구결과와 일부 일치하였다. 팔로워십 유형을 파악하는 선행연구[26,27]는 대부분 400명 상 규모의 병원 간호사를 대상으로 이루어져, 중소병원간호사의 팔로워십에 대한 연구가 매우 드물어 비교가 어려웠다. 따라서 본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사의 팔로워십 정도와 하위영역인 독립적·비판적 사고, 적극적 참여를 기반으로 한 프로그램 개발에 기초자료를 제공하는 데 의의가 있다고 생각된다. 그러나 본 연구에서는 팔로워십 하위영역을 제한적으로 사용하여 추후 확대 연구하기를 기대한다.

본 연구에서 중소병원간호사의 재직의도는 8점 만점에 평균 평점 5.24 ± 1.48 점으로 중간 수준 이상이었다. 이는 서울특별시, 경기도, 충남에 소재한 종합병원 간호사의 4.78점[8]보다 높고, 상급종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에서의 5.11 ± 1.46 점[12]보다 다소 높은 수준의 점수를 나타내었다. 서울이나 수도권 지역에서 근무하는 간호사나 상급종합병원에서 근무하는 간호사보다 재직의도가 더 높게 나타난 것에 대해 개인적인 특성이나 지역적인 차이에 따라 다를 것으로 생각되나 추가적인 연구가 필요하다고 본다. 본 연구에서 대상자의 재직의도는 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였는데 이는 선행연구[12,29]의 결과와 부분적으로 일치하였다. 40세 이상의 대상자, 기혼인 대상자, 책임간호사 이상인 경우와 전담근무자인 대상자의 경우 재직의도가 높게 나타났는데 이는 Park 등[12]의 연구결과와 일치한다. 이는 중소병원에 근무하는 간호사 뿐 아니라 상급종합병원에 근무하는 간호사에게도 3교대근무가 매우 힘든 상황이고, 이직한 경우 상근직을 유지하기 어렵다고 판단되어 이직보다는 재직하려는 의도가 높고, 행정업무를 하는 기타부서의 경우 교대근무의 스트레스가 줄어들어 재직의도가 높아진 것이라 생각된다.

본 연구에서 중소병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 예측인자는 결혼상태, 회복탄력성, 팔로워십의 하위영역 중 적극적 참여였으며 이 변수들이 재직의도에 미치는 총 설명력은 20.8%를 나타내었다. 이는 종합병원간호사의 재직의도에 직무만족, 연령, 윤리적 풍토가 24.2%의 설명력을 보인 연구결과[30]와 유사하였다. 반면, 중소병원간호사의 재직의도에 일반적 특성과 스트레스 대처능력, 회복탄력성의 요인이

37.8%의 설명력을 보인 연구결과[11]보다는 낮았다. 기관별 재직의도의 요인과 설명력이 다르게 나타나 지역과 대상자를 확대하고 영향 요인을 고려하여 추가적인 연구가 필요하다고 생각된다. 본 연구결과, 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 중 하나가 회복탄력성으로 나타난 중소병원간호사 대상의 연구[11]와 200~500병상 규모의 종합병원간호사의 재직의도에 관한 연구결과[6]와 일치하였다. 회복탄력성은 직위가 높고, 나이가 많을수록 높아지는데 이는 기혼인 간호사의 경우, 나이와 직위가 높아져 업무의 숙련도와 경험이 많고 상황에 유연하게 반응할 수 있는 능력이 증가한 연구결과[29]와도 일치하였다. 상급종합병원간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인이 진정성 리더십으로 나타난[12] 반면, 본 연구대상자인 중소병원간호사는 적극적 참여의 팔로워십, 회복탄력성으로 나타났다. 이를 바탕으로 간호사 개인의 특성이라 할 수 있는 팔로워십과 회복탄력성을 증진하는 것이 중요하며 개인적인 특성인 만큼 개별적이고 구체적인 전략을 바탕으로 한 기관과 간호조직의 적극적인 지원과 노력이 필요할 것으로 보인다. 또한 중소병원간호사에게 적극적 참여와 독립적이며 비판적인 사고를 할 수 있는 개방된 조직문화와 회복탄력성을 높일 수 있는 프로그램을 개발하고 적용하는 것이 필요하다고 생각된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 개인의 심리적 특성인 회복탄력성과 팔로워십을 중심으로 살펴보았으며 이를 바탕으로 중소병원간호사에게 재직의도를 높일 수 있는 프로그램에 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 중소병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 결혼상태, 회복탄력성, 팔로워십의 하부 영역 중 적극적 참여로 나타났다. 본 연구는 큰 규모의 병원에 근무하는 간호사 위주로 조사되었던 팔로워십을 중소병원간호사를 대상으로 살펴보았으며 팔로워십의 하부영역인 적극적 참여가 재직의도에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 본 연구의 결과를 바탕으로, 중소병원간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 기혼상태에도 근무할 수 있는 안정된 근무환경을 제공하는 것이 중요하며, 개인의 특성이지만 회복탄력성을 높이고 적극적 참여를 통해 비판적·독립적 사고를 함양할 수 있는 장기적이고 정책적인 프로그램의 개발과 지속적인 운영을 위한 기관 차원의 지원이 필요하다.

본 연구는 G시 소재의 6개 중소병원을 대상으로 하였으므로 일반화에 무리가 있으며, 팔로워십의 유형별 연구가 제한적이었으므로, 추후 다섯 가지 팔로워십 유형과 연구대상을

확대하여 반복 연구를 시행할 것을 제언한다. 또한 본 연구결과를 바탕으로 중소병원간호사의 재직의도를 높일 수 있는 팔로워십 유형 기반의 회복탄력성 증진 프로그램을 개발하고 적용할 것을 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

참고문헌

1. Ministry of Health and Welfare. Health and Medical Personnel Survey. [Internet] Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2019 Dec[cited 2022 Jun 30]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=351956.
2. National Health Insurance Service. According to the distribution of small and medium hospitals, the mortality rate and re-hospitalization rate by region are more than doubled. [Internet]. Wonju: National Health Insurance Service; 2018 Oct 31[cited 2022 Jun 30]. Available from: <https://www.nhis.or.kr/nhis/together/wbhaea01600m01.do?mode=view&articleNo=127583>.
3. Lee YS, Park SH, Kim JK. A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. Journal of the Korea Contents Association. 2014;14(10):596-609. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
4. Park BY, Seo SK, Lee TJ. Structure of nurse labor market and determinants of hospital nurse staffing levels. Journal of Korean Academy of Nursing. 2013;43(1):39-49. <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.1.39>
5. Cowin L. The Effects of Nurses' Job Satisfaction on Retention: An Australian Perspective. The Journal of Nursing Administration. 2002;32(5):283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
6. Byeon SW, Ha YO. Factors influencing nurses' intention to stay in general hospitals. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2019;28(2):104-113. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.2.104>
7. Kim SY, Seo YO. The influences of type D personality, burnout and work environment on nurses' intention to stay in the hospitals. Journal of East-West Nursing Research. 2018;24(2):163-170. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2018.24.2.163>
8. Scammell J. Should I stay or should I go? Stress, burnout and nurse retention. British Journal of Nursing. 2016;25(17):990. <https://doi.org/10.12968/bjon.2016.25.17.990>
9. Liang HY, Tang FI, Wang TF, Lin KC, Yu S. Nurse characteristics, leadership, safety climate, emotional labour and intention to stay for nurses: A structural equation modelling approach. Journal of Advanced Nursing. 2016;72(12):3068-3080.

- <https://doi.org/10.1111/jan.13072>
10. Lee SJ. Path analysis among professionalism, followership, character strengths and turnover intention, of nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2017;7(6):553-565. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2017.7.6.051>
 11. Bae EJ, Kim KY. The effect of stress coping ability and recovery resilience on retention intention of nurses in medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(11):662-671. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>
 12. Park HJ, Kim PJ, Lee HY, Shin YJ, Oh KH, Lee TH, et al. Factors affecting the intention of hospital nurses to stay at work: In relation to authentic leadership and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(1):34-42. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.1.34>
 13. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC) *Depression Anxiety*. 2003;18(2):76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
 14. Moon IO, Park SK, Jung JM. Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academic Nursing Administration*. 2013;19(4):525-535. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.525>
 15. Rhu K, Kim JK. A study on relationships among resilience, stress, burnout and organizational commitment of hospital nurses. *Journal of Korea Contents Association*. 2016;16(7):439-450. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>
 16. Baek YM, Kim SY. Moderating and mediating effects of resilience in the Relationship between work intensity, interpersonal conflict and burnout among nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(3):275-284. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2020.26.3.275>
 17. Kelley RE. In praise of followers. *Havard Business Review*. 1988;Nov:142-148.
 18. Kelley RE. *The power of followership: How to create leaders people want to follow, and followers who lead themselves*. New York: Doubleday; 1992. p. 1-260.
 19. Shin ES. Effects of the hospital nurse organization culture and followership types on the organization commitment of clinical nurses [master's thesis]. Iksan; Wonkwang University; 2004. p. 1-64.
 20. Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*. 2007;39:175-191. <https://doi.org/10.3758/bf03193146>
 21. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-66.
 22. Baek HS, Lee KU, Joo EJ, Lee MY, Choi KS. Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson resilience scale. *Psychiatry Investigation*. 2010;7(2):109-115. <https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
 23. Kang JS, Lim JY. Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *Journal of the Korea Contents Association*. 2015;15(11):263-273. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.11.263>
 24. Cho KJ, Kang KH. Influence of workplace bullying and resilience on the organizational commitment in general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(2):105-113. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.105>
 25. Lim EJ, Lee YM. Influence of the job stress, resilience, and professional identity on burnout in operation room nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2017;10(1):31-40.
 26. Hwang EJ, Moon SJ. Influence of nursing manager's followership of nurses' perceptions on job satisfaction of nurse: Focus on the control effect of empowerment. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2019;20(7):93-101. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.7.93>
 27. Lee YS, Jung MS. Relationship of followership to organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, and customer orientation in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):187-195. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.18>
 28. Leung C, Lucas A, Brindley P, Anderson S, Park J, Vergis A, et al. Followership: A review of the literature in healthcare and beyond. *Journal of Critical Care*. 2018;46(5):99-104. <https://doi.org/10.1016/j.jcnc.2018.05.001>
 29. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to Keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2014.20.1.15>
 30. Kim YM, Seo MJ. Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(12):377-387. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.377>