creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

간호학 석사학위 논문

중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진 및 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향

Effects of Presenteeism, Burnout and Nursing performance on Retention intention among nurses of an intensive care unit

울산대학교 일반대학원

간 호 학 과

김 나 린

중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진 및 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향

지 도 교 수 이 승 희

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2024 년 2월

울산대학교 일반대학원

간 호 학 과

김 나 린

김나린의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 이 경 숙 [인]

심사위원 김 민 영 [인]

심사위원 이 승 희 [인]

울 산 대 학 교 일 반 대 학 원

2024년 2월

감사의 글

대학병원에서 근무한 지 5년차가 되는 해, 대학원에 지원하게 되었습니다. 학업을 위해 다시 찾은 대학교 교정은 너무나도 큰 설렘으로 다가왔고 매일 반복되는 제 일상에 큰 기쁨이기도 하였습니다. 하지만 직장 생활과 학업을 병행하는 것은 쉬운 일이 아니었고, 중간에 포기하고 싶은 마음도 들었습니다. 그럼에도 불구하고 졸업을 앞두고 있는 지금이 너무 신기합니다. 석사 과정을 끝까지 해내겠다는 저의 확고한 의지가 있었고, 힘들 때 마다 제가 기댈 수 있게 든든한 버팀목이 되어주었던 분들이 있었기에 짧지 않았던 이 과정을 끝마칠 수 있게 된 것 같습니다.

먼저 대학원에 입학하여 논문을 마무리하는 마지막 순간까지 함께 해주시고, 제 연구에 대해 아낌없는 조언과 관심으로 저를 이끌어주신 이승희 교수님께 감사의 말씀을 전하고 싶습니다. 제가 논문의 방향을 잃고 헤매고 있었을 때, 항상 잘하고 있다고 격려를 해주시고 올바른 방향으로 나아갈 수 있도록 해주셨습니다. 교수님께서 해주신 따뜻한 말씀들이 저에게는 그 어떤 것들 보다 큰 힘이 되었고, 교수님이 계셨기에 석사과정을 무사히 마무리 할 수 있었습니다. 그리고 제 논문의 세심한 부분까지 지도를 해주시고 좋은 말씀을 많이 해주신 이경숙 교수님과 김민영 교수님께도 감사의 인사를 드립니다. 논문 지도를 받으면서 더 넓은 시야를 가지게 되었고 배움의 즐거움을 알게 되었습니다.

대학교 졸업 후에 찾아 뵐 때 마다 항상 밝은 미소로 맞이해 주시고 인생을 살아가는 데 있어 중요한 조언을 해주시는 조명주 교수님께도 감사의 말씀을 전합니다. 임상에서 꾸준히 경력을 쌓고 있는 제자라고 자랑스러워 해주시고, 저의 기쁜 일에 함께 기뻐해주셔서 너무나도 감사합니다.

직장 생활과 학업을 병행할 수 있도록 해주신 울산대학교병원 간호본부 팀장님들과 매달 학교에 갈 수 있도록 근무표를 만들어주신 임정화 수선생님, 대학원 진학을 고민하고 있었던 때에 고민하지 말고 무조건 가라고 힘을 실어준 송효연 수선생님, 함께 일하는 즐거움을 알려주신 이인숙 수선생님께도 감사의 말씀을 드립니다. 연구 진행에 있어 큰 도움을 주신 울산대학교병원 중환자실의 간호사 선생님들과 이제는 가족과 다름 없는 외과계중환자실 간호사 선생님들께도 감사의

말씀을 드립니다.

석사과정을 함께하며 우정과 의리를 다진 대학원 동기 김무성 선생님, 김지명 선생님, 박정은 선생님께도 감사의 말씀을 드립니다. 대학원 과정 동안 선생님들과 함께 울고 웃었던 추억들을 잊지 못할 것 같습니다. 선생님들과 함께하지 않았다면 이 힘든 과정들을 해내지 못했을 것입니다.

항상 저를 믿어 주시고, 세상에서 제일 예쁜 딸이라고 해주시는 우리 아버지 김승훈, 어머니 방남숙, 늘 저의 고민을 들어주고 아낌없는 조언을 해주는 든든한 우리 오빠 김민, 늘 제 편이 되어주는 새언니 김다영과 너무나도 소중한 조카 김이찬, 이제는 진짜 가족이 된 시댁 식구들까지 모두에게 감사의 인사를 전합니다. 가족들이 있었기에 제가 있을 수 있었고, 든든한 방패가 되어주었기에 졸업까지 할 수 있었습니다. 앞으로도 더욱 자랑스러운 사람이 될 수 있도록 노력하겠습니다.

마지막으로 직장 생활과 학업을 병행하는 시기에 결혼까지 준비하느라 세상 까칠하고, 예민했던 저를 따뜻하게 보듬어주었던 나의 남편 이준호, 당신 같이 다정하고 따뜻한 사람을 만나 당신의 아내가 될 수 있어 제 인생은 더욱 행복할 수 있었습니다. 언제나 제일 가까운 곳에서 저를 바라봐주고 기댈 수 있게 해준 남편에게 이제는 제가 더 많은 것을 베풀 수 있는 평생의 동반자가 되도록 하겠습니다. 정말 많이 감사하고 사랑합니다.

2024년 2월

김나린 올림

국문요약

본 연구는 중환자실 간호사를 대상으로 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도의 정도와 이들 변수들 간의 관계를 파악하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 중환자실 간호사의 재직의도를 향상시키기 위한 기초자료를 제공하고자 시행한 서술적 상관관계연구이다. 연구의 대상자는 U광역시 소재 일개 대학병원의 중환자실에서 6개월 이상 근무한 간호사 180명이었다. 자료 수집 기간은 2023년 7월 1일부터 7월 31일까지였으며, 회수된 180부의 설문지 중 불성실한 답변 8부를 제외하고 172부를 최종 분석에 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 26.0 Program을 이용하여 기술통계, Independent T-test, One-way ANOVA, Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis test, Pearson's Correlation Coefficients, 다중회귀분석을 시행하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1) 프리젠티즘의 하위 요소 중 건강문제에서는 대상자는 평균 2.34±2.28개의 건강문제를 가지고 있었고, 가장 신경 쓰이는 건강문제는 어깨, 등, 허리, 목의 통증이었다. 직무손실은 100점 만점에 42.22±13.71이었고, 지각된 생산성은 74.36±12.85이었다. 대상자의 소진은 5점 만점에 3.22±0.54점, 간호업무성과는 5점 만점에 3.66±0.45점이었으며, 재직의도는 8점 만점에 5.21±1.32점이었다.

2) 대상자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘 중 현재 치료 중인 건강문제는 중환자실 임상 경력(U=-3.00, p=.003)에 따라 유의한 차이를 보였다. 프리젠티즘의 하위 요소 중 직무손실은 연령(F=4.69, p=.010), 급여 만족도(t=-2.52, p=.013), 현재 직급(t=2.62, p=.010), 이직 여부(U=-3.37, p<.001), 밤 근무횟수(U=6.90, p=.032)에 따라 유의한 차이를 보였고, 지각된 생산성은 학력(U=6.43, p=.040), 현재 월급(U=-2.40, p=.016), 급여 만족도(U=-2.45, p=.013), 현재 직급(U=-2.69, p=.007), 이직 여부(U=-2.10, p=.035)에 따라 유의한 차이를 보였다. 대상자의 일반적 특성

에 따른 소진은 연령(U=9.85, p=.007), 결혼 상태(U=-3.34, p<.001), 흡연(U=-2.14, p=.033), 학력(U=17.97, p<.001), 병원 임상 경력(t=2.45, p=.015), 급여 만족도(U=-3.54, p<.001), 현재 직급(U=-3.13, p=.002), 이직 여부(U=-2.45, p=.013), 밤 근무횟수(U=9.18, p=.010)에 따라 유의한 차이를 보였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령(F=5.01, p=.008), 결혼 상태(t=2.06, p=.041), 학력(F=5.63, p=.004), 병원 임상 경력(t=-3.78, p<.001), 중환자실 임상 경력(U=-3.08, p=.002), 현재 월급(t=-2.45, p=.015)에 따라 유의한 차이를 보였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 연령(U=10.78, p=.005), 결혼 상태(U=-2.48, p=.013), 병원 임상 경력(t=-2.91, p=.004), 중환자실 임상 경력(U=-2.66, p=.008), 급여 만족도(t=1.98, p=.049), 현재 직급(t=-2.11, p=.036), 이직 여부(t=-3.71, p<.001)에 따라 유의한 차이를 보였다.

3) 중환자실 간호사의 재직의도는 프리젠티즘의 하위 요소인 현재 치료 중인 건강문제(r=-.26, p<.001), 직무 손실(r=-.36, p<.001) 그리고 소진(r=-.63, p<.001)과 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 프리젠티즘의 하위 요소인 지각된 생산성(r=.26, p<.001)과 간호업무성과(r=.45, p<.001)와는 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다.

4) 중환자실 간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 이직 경험 있음(β=-.16, p=.009), 현재 치료 중인 건강문제(β=-.15, p=.010) 소진(β=-.51, p<.001), 간호업무성과(β=.22, p<.001)이었다.

본 연구를 통해 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 이직 경험과 프리젠티즘의 하위 요소 중 현재 치료 중인 건강문제, 소진, 간호업무성과임을 확인하였다. 본 연구는 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과라는 변수가 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인임을 확인했다는 점에서 의의가 있으며 중환자실 간호사의 재직의도를 높이기 위해 프리젠티즘, 소진을 낮추고 간호업무성과를 증진시키는 중재 방안 개발의 기초자료로 활용할 수 있을 것이라 생각된다.

목차

국문요약

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 4
3. 용어 정의 ····· 5

Ⅱ. 문헌고찰 ····· 7

1. 프리젠티즘 ····· 7
2. 소진 ····· 9
3. 간호업무성과 ····· 11
4. 재직의도 ····· 13

Ⅲ. 연구방법 ····· 15

1. 연구 설계 ····· 15
2. 연구 대상자 및 표본 선정 ····· 15
3. 자료수집방법 및 절차 ····· 16
4. 연구 도구 ····· 17
5. 연구대상자의 윤리적 고려 ····· 20
6. 자료분석방법 ····· 20

Ⅳ. 연구결과 ····· 21

1. 대상자의 일반적 특성 ····· 21
2. 대상자의 프리젠티즘 ····· 23
3. 대상자의 소진, 간호업무성과 ····· 26
4. 대상자의 재직의도 ····· 27
5. 대상자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과, 재직의도 ····· 28
6. 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 관계 ····· 37
7. 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 ····· 39

Ⅴ. 논의 ····· 41

1 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 ····· 41
2. 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 상관관계 ····· 46
3. 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 ····· 48

Ⅵ. 결론 및 제언 ····· 51

Ⅶ. 참고문헌 ····· 54

부록 ····· 63

부록1. 연구 참여 설명문 및 동의서 ····· 63
부록2. 연구 도구 ····· 66
부록3. 도구사용 승인메일 ····· 73
부록4. IRB 심의 통지서 ····· 75

Abstract

표 목차

표 1. 대상자의 일반적 특성 ····22

표 2-1. 대상자의 항목별 건강문제 ····24

표 2-1. 대상자의 지난 1개월간 경험한 건강문제 정도····25

표 3. 대상자의 직무손실 및 지각된 생산성 ····25

표 4. 대상자의 소진, 간호업무성과 ····26

표 5. 대상자의 재직의도 ····27

표 6. 일반적 특성에 따른 프리젠티즘 차이 ····29

표 7. 일반적 특성에 따른 소진 차이 ····32

표 8. 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이 ····34

표 9. 일반적 특성에 따른 재직의도 차이 ····36

표 10. 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 관계 ····38

표 11. 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 ····41

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성

국내 의료인력 수급과 관련하여 간호사 확보는 국가적 정책과제로 대두되고 있다. 경제협력개발기구(OECD)의 2023년자료에 따르면, 우리나라 병원 간호 인력은 인구 1,000명당 8.8명으로 OECD 국가 평균 9.8명에 비해 다소 낮은 수준이며, 전체 간호 인력 중 간호사는 4.6명으로 OECD 국가 평균 8.4명보다 현저히 적은 수치를 보였다(1). 병원간호사회 조사에 따르면 과다한 업무량, 교대근무 및 야간근무, 업무 부적응 등의 사유로 2021년 간호사의 사직률은 타 의료인력 사직률과 비교해 매우 높은 수준이다(2).

중환자실 3차 적정성 평가에 따르면 간호사 1인 당 중환자실 병상의 수가 증가하였다. 이는 중환자실 의료서비스의 질이 향상되는 반면에 중환자실 간호사 1인 당 환자수는 많아져 간호사의 역할이 더 폭 넓어졌음을 의미한다. 이러한 흐름으로 중환자실 간호사의 인력관리가 더욱 중요해질 것으로 보인다(3). 중환자 간호는 기본 위생간호에서부터 높은 수준의 지적 판단을 요하는 특수한 간호에 이르기까지 생명을 위협하는 질환에 대응하는 인간의 반응을 다루는 간호의 한 영역으로, 포괄적이고 숙련된 간호 업무가 항시 수행 되어야 하는 집중적인 간호이기 때문에 중환자실 간호사는 다른 부서에서보다 간호업무수행에 정신적, 육체적 스트레스를 더 많이 받고 있다(4). 이로 인해 중환자실 간호사의 이직률은 평균 13.1%로 수술실 8.6%, 병동 9.9%보다 높은 수준이며 중환자실 간호사의 이직률은 꾸준히 증가하는 추세이다(5).

이직 의도를 파악하는 것은 불만 요인을 감소시켜 단지, 소극적이고 단기적인 효과를 가져 올 뿐만 아니라 직무를 유지하고자 하는 효과는 미비하다. 하지만 재직의도를 파악하는 것은 만족요인을 충족시켜 자기실현 욕구를 자극하고 직무수행의 동기를 유발하여 장기적이며 적극적인 만족을 가져다 준다고 하였다(6). 이러한 관점에서 본다면 이직 의도를 파악하는 것 보다 재직의도를 파악하는 것이 간호 인력의 유지를 위해 더 효율적이다. 현재 직장에 머무르려는 의도인 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하고, 강화할 때, 숙련된 간호사의 재직기간이 증가하게 되고, 직원 대체 비용을 절감 할 수 있다. 결론적으로 조직의 유효성이 증가 되기 때문에 재직의도는

중요하다(7).

중환자실에서는 간호사가 24시간 내내 서서 일하며 체위 변경 등의 신체 부담이 높은 간호 행위를 함으로써(8) 타 부서보다 근 골격에 증상 유병률이 높게 나타났으며(9), 이러한 근 골격계의 문제로 인해 다른 부서로의 이동 및 병가를 요청하는 빈도가 많은 것으로 나타났다(10). 간호사는 여러 가지 건강문제로 결근과 이직을 하게 되고, 일에 집중을 하지 못하거나 실수를 하여 병원과 환자에게 손실이 발생하게 할 수도 있다(11). 이와 같이 근로자가 건강에 이상이 있다고 느끼지만, 결근하지 않고 근무를 함으로써 일에 집중하지 못하고 생산성이 저하되는 것을 프리젠티즘이라고 한다(12). 간호사는 업무적 특성으로 인해 직업성 질환과 손상 발생 위험이 높아 주요한 관리대상으로 간주되고 있다. 그럼에도 불구하고 교대업무 및 바쁜 업무, 업무수행에 대한 책임감, 간호인력의 부족 등으로 인하여 건강문제를 지닌 채 근무를 수행하는 경우가 많다(13)

한편, 간호사를 대상으로 한 연구에서 소진이 높을수록 프리젠티즘이 높은 것으로 보고하였으며(14) 특히나 생명의 위중함 속에서 재빠른 순발력과 판단력이 요구되는 상황이 많이 일어나는 중환자실에서는 소진의 위험이 더욱 크다고 보고되고 있다(15). 중환자를 간호하는 과정에서 발생하는 불확실한 환자의 예후와 지나치게 벅찬 업무 또한 중환자실 간호사들이 소진을 흔히 경험하게 하는 원인 중 하나이다(16). 간호사의 업무 특성상 다른 직업군의 사람들보다 소진이 되기 쉽고(17), 환자의 건강과 생명에 직접적으로 영향을 끼치는 위험한 업무와 의사결정 및 판단에 지속적으로 노출될 수밖에 없어 매우 큰 스트레스와 정신적 부담감을 경험하게 된다(18). 소진은 중환자실 간호사의 이직 의도를 높이고 환자 안전에도 부정적인 영향을 미치며(19), 전문적인 간호의 수준을 저하시켜 직업적 갈등과 이직의 결과를 초래한다(20). 또한 소진을 지속적으로 경험하게 되면 간호 업무에 대한 불만족 증가뿐 아니라 업무의 생산성과 효율성의 감소, 근무 의욕의 저하 등을 발생시켜 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없게 되어 간호 수준의 향상에도 악영향을 미칠 수 있다(21).

간호업무성과란 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 환자와 관련된 책임과 역할을 효과적이고 능률적으로 수행하였는지 보여주는 것으로 간호사가 환자에게 간호를 수행함에 있어 요구되어지는 모든 활동과 관련된 업무의 실제적인 수행을 말한다(22). 중환자실의 임상현장은 환자의

치료 및 간호가 최우선적인 과제로 간호업무성과의 도출은 필수적인 요소라 할 수 있으며(23), 중환자실 간호사들에게 있어 간호업무성과는 환자의 생명을 포함한 환자의 안전, 간호의 질과 직결되는 중요한 개념이다(24). 중환자실에서 일어나는 위급한 상황들은 중환자실 간호사들에게 업무의 과중을 느끼게 하며(25) 이로 인해 간호업무에 대한 부담감이 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있다(26). 하지만 간호업무성과를 향상시키는 것은 병원 자체의 효율성을 높이고, 높은 질의 간호서비스를 제공하기 위한 전략이 될 수 있으므로 간호사의 업무 성과는 중요하다(27).

중환자실 간호사의 재직의도를 강화하기 위해서는 간호사들의 높은 수준의 간호업무성과를 달성하고 유지할 수 있도록 지원하는 것이 필수적이다. 선행연구들을 살펴보면 중환자실 간호사를 대상으로 한 재직의도에 관한 연구는 많았으나, 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과, 재직의도를 통합적으로 살펴보는 연구는 제한적이었다. 따라서 본 연구는 중환자실 간호사의 프리젠티즘과 소진, 간호업무성과, 재직의도와의 관련성을 파악하고 이들 간의 관계를 규명함으로써, 중환자실 간호사의 재직의도 향상을 도모하고, 간호의 질을 향상시키는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

1) 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과의 정도를 파악한다.
2) 중환자실 간호사의 일반적인 특성에 따른 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과, 재직의도 정도의 차이를 파악한다.
3) 중환자실 간호사의 프리젠티즘과 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
4) 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어 정의

1) 프리젠티즘

(1) 이론적 정의: "근로자가 건강문제를 가진 상태로 출근을 하여 일을 할 때 발생하는 업무수행 손실 정도로, 건강문제와 관련된 생산성 저하"를 의미한다(12).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Turpin 등(12)에 의해 개발되어 이영미 등(28) 번안하여 수정, 보완한 Stanford Presenteeism Scale (SPS) 도구를 사용하여 측정된 직무 손실과 생산성을 의미한다.

2) 소진

(1) 이론적 정의: "주로 사람을 대상으로 업무를 하는 개인에서 발생되는 정서적으로 지친 상태나 냉소적 증후군으로 정서적 소진, 비인간화, 개인적 성취가 감소된 상태"를 의미한다(29).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Pines(30)가 개발한 The Burnout Measure를 문숙자와 한상숙(17)이 번안한 소진 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

3) 간호업무성과

(1) 이론적 정의: 간호 조직의 성과를 나타내는 핵심 개념으로, 추구하는 목표 달성을 위해 간호사의 전문성을 바탕으로 환자의 간호와 관련된 역할과 책임을 얼마나 효율적으로 수행하는가를 나타낸다(22).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 간호업무성과를 간호사가 스스로 인지한 간호업무 수행능력이자 간호 업무 수행에 대한 자신의 태도 및 전문직 관이 반영된 것으로 정의하였다. 고유경 등(31)이 개발한 간호업무성과 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

4) 재직의도

(1) 이론적 정의: 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호 직무에 머무르려는 의도를 말한다(32).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서 재직의도는 Cowin(32)이 간호사를 대상으로 개발한 NRI(Nurses' Retention Index)의 한국어 버전을 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

Ⅱ. 문헌고찰

1. 프리젠티즘

프리젠티즘(presenteeism)이란 근로자가 건강에 이상이 있다고 느끼지만, 결근하지 않고 근무를 함으로써 일에 집중하지 못하고 생산성이 저하되는 것을 의미한다(12). 프리젠티즘은 결근율과 비교하여 자주 사용하는 단어로, 결근율은 측정이 용이하고 객관적이기 때문에 회사에서 생산성 측정에 자주 사용하고 있지만, 단순히 결근율의 측정만으로 생산성 저하를 말하기는 어려운데, 이는 근로자가 건강하지 못한 상태에서도 출근을 하므로 인해 야기되는 손실 부분과 그 영향력을 포착할 수 없기 때문이다. 따라서 생산성과 관련한 연구에서는 이 두 부분이 모두 고려되어야 하며(33), 생산성 저하를 설명하는 용어로 '프리젠티즘(presenteeism)'에 대한 연구가 진행되고 있다(34). 프리젠티즘이 발생하는 원인은 근로자 개인이 어떠한 스트레스나 질병에 대해 견딜만한 수준이라고 안일하게 여기면서 적극적인 조치를 취하지 않거나, 근로자가 아파도 출근을 하게 만드는 조직의 분위기와 풍토일 수 있다(35).

간호사는 환자와 24시간을 함께하고 환자 가장 가까이에 있고 한시도 환자 옆을 비울 수 없는 직업적인 특성 때문에, 입원 등을 필요로 하는 심각한 건강문제가 아닌 것으로 인한 결근에 대해서는 조직 내에서 부정적인 시각이 있다(28). 간호사는 교대근무와 밤 근무 속에서 충분한 수면과 휴식을 취하기 힘들다. 이 때문에 자신의 건강을 간과하며, 환자를 돌보는 간호 업무를 수행하고 있다(36). 또한 여러 보건의료인들과의 복잡한 인간관계 갈등, 교대 근무, 업무량 과중, 높은 강도의 노동, 끊임 없는 긴장과 주의력을 요하는 업무 등으로 건강문제에 영향을 받아 타 직종에 비해 프리젠티즘이 높은 군으로 보고되고 있다(37). 특히 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구에 따르면, 중환자실 간호사가 호소하는 수면장애는 피로를 증가시켜 근접오류의 발생률을 높인다 하였다(38). 또한, 중환자실 간호사는 근골격계 질환의 위험성이 높아 중환자실 간호사의 대부분이 업무와 관련된 근골격계 문제를 보고하였다(39). 간호사의 프리젠티즘은 업무에 대한 집중력을 감소시켜 환자의 만족도와 간호의 질 저하를 초래하게 된다. 이는 결과적으로 간호 업무 수행능력과 병원 조직 생산성 향상의 저해 요인으로 작용한다. 따라서 간호사의 건강문제를 효율적으로

관리하는 것은 업무 집중력을 증가시키고 간호서비스 질을 향상 시키기 때문에 프리젠티즘 해결을 위한 효율적인 정책적, 제도적 개선방안을 모색할 필요가 있다(40).

간호사를 대상으로 하는 국내의 선행연구를 살펴보면, 간호사의 건강문제에 따른 프리젠티즘과 결근율과의 관계를 보는 연구에서 간호사의 건강문제는 간호서비스의 질을 결정하였으며, 병원 전체의 생산성에 영향을 주는 중요한 부분이라 하였다(28). 또한 응급실 간호사의 직무스트레스와 프리젠티즘의 상관관계 연구에서 건강문제와 직무 손실이 높을수록 업무에 대한 생산성이 낮아지는 것을 알 수 있었다(41). 간호사의 조직 몰입과 회복탄력성이 프리젠티즘에 미치는 영향에 관한 연구에서 간호사들은 높은 수준의 건강문제를 가지고 있으나 치료 이행은 낮은 편으로 확인되었으며, 남아서 일을 해야 하는 동료에 대한 부담감, 대체 인력 부족, 윤리적 책임감 등과 같은 이유로 불가피하게 근무하고 있어 간호사의 프리젠티즘은 더욱더 증가될 것으로 예측된다고 하였다(42).

프리젠티즘은 건강문제가 많을수록, 직무 손실이 높을수록, 지각된 생산성이 낮을수록 높게 나타난다(43). 간호학계에서 간호사의 건강 문제, 업무 스트레스 등과 더불어 간호사의 프리젠티즘에 관한 연구가 조금씩 시작되는 추세이기는 하지만(44) 현재 국내에서 이루어지고 있는 연구는 프리젠티즘에 미치는 요인들에 국한 되어있다. 따라서 본 연구에서는 개인이나 조직, 사회적 차원 등 여러 요인에 의하여 발생할 수 있는 프리젠티즘을 중환자실 간호사들을 대상으로 그 정도를 파악하고 프리젠티즘과 중환자실 간호사의 재직의도와의 관계를 밝혀, 프리젠티즘에 대한 연구를 더욱 확장시키는데 그 의미를 부여하고자 한다.

2. 소진

Pines 등(45)은 소진을 신체적, 정신적, 정서적 탈진 상태로 보았다. 신체적 탈진은 무기력, 만성적 피로, 권태감을 증가시키고, 정신적 탈진은 우울, 좌절, 무력감을, 정서적 탈진은 낮은 자아개념과 자신에 대한 부정적인 태도의 증가로 이어져 자신의 생활에 만족하지 못하다고 주장하였다. Maslach 등(46)은 소진을 사람을 상대로 일하는 근로자에게 주로 발생되는 정서적으로 지친 상태나 냉소적 증후군으로, 정서적 소진, 비인격화, 자아 성취가 감소된 상태를 의미한다고 하였다. 소진은 개인이나 조직의 수준에서 일어나며, 문제, 스트레스, 불안정, 역기능적이고 부정적인 결말, 부정적인 경험이라고 할 수 있다(47). 세계보건기구에서는 소진을 개인적인 건강 상태가 아닌 직업현상으로 분류하였으며 관리되지 않은 만성 직무스트레스의 결과로 정신적 탈진, 직업에 대한 부정적이고 냉소적인 감정, 감소되는 직업적 효율성이 특징이라고 하였다(48). 나아가 소진은 직무스트레스의 한 형태로 표현될 수 있지만, 만성 스트레스의 한계적인 상황으로 혼자의 힘으로는 극복할 수 없는 지점에 도달하는 것을 의미하며, 이는 일반적인 스트레스 상황보다도 더 심각한 건강문제의 영역이라고 제시되었다(49).

간호사는 업무량 과다, 죽음에 대한 노출과 부적절한 업무환경, 병원 내 의료진과의 갈등과 같이 다양한 상황에 놓여있어 업무 특성상 소진의 위험에 특히 민감한 직업으로 인식되고 있다(50). 특히, 중환자실 간호사는 급박한 상황이나 위기 상황에 노출되어 있는 중환자를 간호하며 불확실한 환자의 예후와 과중한 업무로 인해 소진을 경험하게 된다(51). 간호사의 직무스트레스가 심화되면 동기유발을 감소시키게 되고, 직무스트레스가 장기화되면 태도와 행동변화를 가져오고 불만족과 부정적인 태도를 갖게 된다(52). 또한 중환자실 간호사의 소진은 환자를 간호하는 데 있어 갈등을 조장하거나 환자에 대한 관심을 저하시키게 되어 질적으로 낮은 간호를 제공하게 한다(53). 뿐만 아니라 소진은 신체적이고 정신적인 건강문제와 관련 있으며 특히 불안, 불면증, 우울과 높은 관련성이 있다고 보고된다(54). 이로 인해 간호사의 간호 수행 능력이 저하되어 근무에 대한 효율이 감소되며 잦은 결근과 이직으로 환자 간호의 질에 심각한 영향을 미치게 되어(55) 궁극적으로는 병원 조직 생산성의 저하를 초래하게 된다(56)

소진과 관련된 선행 연구들을 살펴보면, 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구에서는 공감 피로

가 높을수록 소진이 증가한다고 하였고(57), 혈액종양병동 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 간호직 만족도가 낮을수록, 임상경험이 적을수록, 업무스트레스가 높을수록 소진을 많이 경험하였으며(58), 응급실 간호사를 대상으로 소진에 미치는 영향을 보는 연구에서는 전문직 자아개념, 자기효능감, 사회적 지지가 높아 지면 소진이 감소하고, 감정 노동이 높을수록 소진이 증가된다고 하였다(59). 호스피스 간호사의 직무만족 관련 영향요인에 대한 연구에서는 감정 노동이 많을수록 직무만족도는 낮아지고 소진이 높아진다고 하였다(60). 소진과 프리젠티즘의 관계를 조사한 선행연구를 살펴보면 다양한 직종에서 연구들이 이루어졌다. 항공사 객실승무원을 대상으로 한 황승미(61)의 연구에서는 소진이 프리젠티즘에 유의한 영향을 미친다고 하였으며, 초급 장교를 대상으로 한 곽정근(62)의 연구에서는 직무 소진이 프리젠티즘에 간접적인 영향을 미친다고 하였다. 또한 호텔 직원을 대상으로 한 국외 논문에서는 소진이 일-가정 갈등과 프리젠티즘의 관계에서 매개작용을 한다고 하였다(63). 이처럼 최근 연구에서 간호사가 아닌 다른 직종을 대상으로 한 소진과 프리젠티즘 관계에 대한 연구가 이루어지고 있었으나, 아직까지 간호사를 대상으로 한 연구는 많지 않았다. 간호사를 대상으로 하여 소진과 프리젠티즘의 관계를 분석한 국내 선행연구들을 살펴보면, 국내 요양병원 간호사를 대상으로 한 이소영과 강혜승의 연구에서 소진이 높아질수록 프리젠티즘도 높아지는 것으로 보고되었으며(14), 대학병원 간호사를 대상으로 한 김명은(64)의 연구에서는 소진이 프리젠티즘의 하위 요소인 직무손실에 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

간호사가 소진을 유발하는 상황에 장기간 노출될 경우 간호업무수행에 부정적인 영향을 미치며(65), 직업에 대한 헌신이 낮아지고 이직 의도에 영향을 미치게 된다고 하였다(66). 소진은 만성적인 반응으로 이미 스트레스에 대한 대처 능력이 소실된 상태로 한번 소진 된 경우에는 원래 상태로 회복하기가 어려우며(66), 소진이 높을수록 임상간호사의 재직의도가 낮아짐을 고려하면(67) 간호사의 소진을 예방, 감소시킬 조직적인 노력이 필요하다(68).

이상의 문헌고찰을 종합해보면, 중환자실 간호사의 소진 정도를 파악하고 소진을 감소시키는 방안을 마련하는 것은 간호사의 인력 관리의 기본이 된다. 따라서 이를 바탕으로 중환자실 간호사의 소진이 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

3. 간호업무성과

간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 간호사의 역할을 합리적으로 수행하여 간호 조직의 목표를 능률적으로 달성하는 정도를 말한다(22). 간호사의 간호업무성과는 간호의 질 향상과 함께 전반적인 병원의 업무 효율성과 의료서비스 질 향상에 영향을 미친다(31). 더 나아가 간호 업무의 성과가 저하되면 업무 생산성과 효율성의 저하 뿐만 아니라, 간호 대상자인 환자에 대한 불친절, 무관심, 불친절, 의욕 상실 등을 초래하여 양질의 간호를 제공할 수 없게 된다(69). 특히 의료기관에서 간호사는 가장 중요한 인적 자원으로써, 간호업무성과는 간호 수준의 향상과 간호 인력 관리 및 병원의 업무 효율성 증진에 영향을 주는 요소이다(70). 또한 간호업무성과는 개인적 요인, 환경적 요인, 조직적 요인에 의해 영향을 받게 되므로, 간호 조직 내에서 이러한 요인들을 파악하는 것은 간호업무성과를 향상 시킬 수 있는 전략이 될 수 있다(31).

중환자실은 관찰 모니터 및 인공호흡기, 제세동기와 같은 특수 의료장비를 통해 환자에게 전문적이고 집중적인 치료를 제공하는 곳이며(71), 중환자실에 근무하는 간호사들은 환자의 생명이 위협 받는 상황에 자주 노출되기 때문에 간호사의 간호업무성과가 환자의 안전과 밀접하게 연결되어있다(72). 중환자실의 환자들은 중환자실 간호사들에게 전적으로 의존하는 특성이 있기 때문에 간호업무성과가 환자의 건강상태에 결정적인 영향을 미칠 수 있다(73). 하지만 중환자실 간호사의 과중한 업무는 부담감과 상황적 위기로 다가와 간호업무성과에 좋지 않은 영향을 미칠 수 있다(26).

최근 간호업무성과와 관련된 연구를 살펴보면, 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호근무환경이 좋을수록, 직무 스트레스가 낮을수록 간호업무성과는 높아진다고 하였고(74), 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 회복탄력성이 높을수록 간호업무성과가 높아진다고 하였다(75). 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 긍정심리자본이 증진될수록, 사회적 상호작용 불안이 감소할수록 간호업무성과는 높아진다고 하였으며(76), 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 그릿이 간호업무성과에 직접적인 영향을 미친다고 하였다(77). 중환자실 간호사를 대상으로 한 다른 연구에서는 조직 몰입이 낮을수록 간호업무성과가 낮아진다고 하였는데(78), 직무에 대한 몰입

도의 저하는 낮은 생산성과 연결되어 업무의 비효율성이 증가되고 근로자의 이직률을 높일 수 있다는 점에서 관리가 필요하다(79). 이러한 점에서, 간호인력 관리에 가장 큰 재정적인 손실이 이직이라고 할 수 있으며 구성원이 이직에 의해 조직을 이탈하게 되면, 새로운 인력의 모집, 선발, 훈련에 따른 큰 비용을 지출해야 하므로 조직에 막대한 손실을 초래하게 된다. 또한 간호사 입장에서는 남아있는 간호사들의 사기를 저하시키고 업무량이 증가되어 환자 간호에 악영향을 주게 된다(80). 간호업무성과와 이직의도 간의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 병원에서 폭력을 경험한 간호사의 정서적 반응은 이직의도 및 간호업무성과와 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(81), 임상간호사의 간호전달체계 만족도와 간호업무성과, 이직의도 및 간호조직문화의 관계를 보는 연구에서는 이직의도와 간호업무성과가 유의한 음의 상관관계에 있는 것으로 나타났다(82). 간호업무성과와 재직의도 간의 관계를 보는 연구를 살펴보면, 의료기관평가에 대한 인식이 간호업무성과 및 자아개념 및 재직의도에 미치는 영향을 보는 연구에서 간호업무성과와 재직의도가 유의한 양의 상관관계에 있다고 하였다(83).

이렇듯 간호업무성과는 간호 조직에 중요한 영향을 미치는 요소임에도 불구하고 중환자실 간호사의 재직의도와의 관계에 대해 조사한 연구들이 아직 부족한 실정이다. 따라서 이들 간의 관계를 규명하여 중환자실 간호사의 간호업무성과를 높여 재직의도에 미치는 영향에 대한 연구를 지속적으로 하고자 한다.

4. 간호사의 재직의도

간호사의 재직의도란 간호사가 새로운 직업을 찾으려고 하는 일을 멈추거나 현재의 간호 직무에 계속 머무르려는 의도로써, 조직 구성원들이 어떤 요인으로 조직에 남아있고자 하는지 파악하고 관리하는 것은 병원의 인사정책에 긍정적인 요인이 될 수 있다(32). 이직의도와는 반대되는 개념으로써 재직의도는 조직구성원이 조직을 떠나거나 남았을 때 발생하는 이익과 손실 등을 비교하여 조직에 머무르고자 하는 의도이며(84), 간호사들의 이직을 막기 위해 설명하는 중요한 예측인자이자 경험 많고 유능한 간호사가 계속 조직에 남아 있도록 하는 중요한 변수이다(7). 재직의도와 이직의도는 같은 현상을 다른 측면에서 보는 것인데, 부정적인 개념인 이직의도보다는 재직의도가 긍정적인 개념이며(85), 간호사가 근무하는 조직 환경 조성에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로 재직의도를 파악하는 것이 이직 의도를 파악하는 것보다 더 효과적이다(6).

병원을 구성하는 의료인력 중 간호사는 양적으로 가장 많은 수를 차지하며, 환자의 회복 및 치료에 중추적인 역할을 담당하여 병원 조직에 미치는 영향은 매우 크므로 간호 인력의 관리는 병원의 인력 관리에서 무엇보다도 중요한 문제로 대두된다(86). 간호사들의 이직이 간호 관리의 핵심적 문제로 인식되고 있는 가운데, 조직에 머물러 있는 간호사를 대상으로 그들이 조직을 떠나지 않고 남아있기를 선택한 동기나 이를 가능하게 하는 요인에 대해 파악이 필요하다(87). 따라서 간호사가 직장에 머무르게 하는 방안에 대하여 고심해야 할 필요가 있으며, 유능한 간호 인력을 확보하기 위해 간호사의 재직의도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인들을 조사할 필요가 있다(88). 특히, 중환자실에서는 급성기의 환자들을 치료하는 곳으로, 중환자실 간호사에게는 높은 수준의 집중력과 응급한 상황에 즉각적으로 대처할 수 있는 임상적인 통찰력 및 정확한 의사결정과 책임감 등의 포괄적이고 숙련된 능력이 요구된다(89). 이러한 중환자실은 타 부서에 비해 직무가 힘들고 어려우며 간호사들이 긴장감을 항시 가지고 있어야 하기 때문에 높은 이직률로 인한 인력부족이 다시 이직을 야기하는 악순환이 반복되고 있다(90). 근무 부서에 따른 이직의도 차이를 알아본 선행 연구에서도 타 부서에 비해 중환자실 간호사의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타나(5) 중환자실 간호사의 재직에 영향을 미치는 요인에 대한 파악이 필요할 것으로 보인다.

간호사의 재직의도에 관한 선행연구들을 살펴보면, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 관리자의 리더십이 간호업무성과와 간호사의 재직의도에 영향을 미친다고 하였으며(91), 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무 배태성이 간호사의 재직의도에 영향을 미친다고 하였다(92). 상급 초보 간호사의 소명의식, 직무만족, 조직 몰입이 재직의도에 미치는 영향을 보는 연구에서 임상 경력, 연령, 월수입이 증가할수록 재직의도는 높게 나타났다(93). 국내 병원간호사의 재직 영향요인을 보는 연구에서는 경력이 높을수록, 직위가 책임 간호사 이상일 경우, 기혼 및 이직에 대한 경험이 없었을 때 재직의도가 높았다. 간호업무환경이 좋을 경우와 조직 공정성이 높은 경우, 상사나 동료의 배려 행위가 높은 경우에도 간호사의 재직의도가 높은 것으로 나타났다(94). 종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 보는 연구에서는 연령이 높아질수록, 최종학력과 임상 경력이 증가할수록 재직의도가 높다고 하였으며(95), 병원 간호사의 고용 의사 결정 요인을 보는 연구에서는 업무환경, 관리자의 지지 및 관계, 환자와 타 직종과의 관계, 조직의 지원, 승진의 기회 등이 재직의도를 높이는 것으로 보고 되었다(96). 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 간호사의 소진이 증가할수록 재직의도가 감소한다고 하였으며(97), 간호업무성과는 낮아진다고 하였다(98).

이렇듯 선행연구에서 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인들은 다양하게 나타났으나, 중환자실 간호사만을 대상으로 하여 재직의도를 파악한 연구는 부족하였으며 특히, 프리젠티즘과 소진, 간호업무성과와 재직의도와의 관계를 보는 연구는 미비한 실정이었다. 본 연구에서는 중환자실 간호사를 대상으로 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과와의 관계를 확인함으로써 간호인력관리 및 재직의도 증가를 위한 실제적으로 효과적인 대안을 탐색하는데 중요한 의미를 가질 것으로 사료된다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진과 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향을 알아보고자 하는 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구 대상자 및 표본 선정

1) 연구대상

본 연구의 대상자는 중환자실에서 근무하는 간호사로서, 총 89개 병상, 5개의 중환자실을 가진 U광역시 소재 1개의 대학병원 간호사를 대상으로 하였다. 구체적인 연구대상자의 선정기준은 아래와 같다.

(1) 중환자실에서 6개월 이상 근무한 간호사이다.

(2) 환자를 직접 간호하는 간호사이다.

(3) 연구 목적을 이해하고 서면으로 동의한 간호사이다.

2) 제외 대상

(1) 중환자실 임상 경력 6개월 미만의 간호사

(2) 연구기간 중 휴직한 간호사

간호사의 역할 적응이 최소 6개월에서 9개월에 나타난다는 결과를 바탕으로(99) 임상 6개월 미만의 간호사는 새로운 환경을 탐색하고 적응하는 과정에 있어 재직의도에 많은 변수들이 영향을 미칠 것으로 판단되어 연구대상에서 제외하였다.

3) 표본 선정

본 연구를 위한 표본 수 결정은 G-power 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 회귀분석을 위한 효과 크기 .15, 검정력 0.8, 예측변수 18개로 확인한 결과 표본 수는 150명이 산출되었다. 탈락률 20%를 고려하여 180부의 설문지를 배부 하였으며, 이 중 성실하지 못한 응답자는 분석에서 제외하여 최종 172부를 자료 분석에 사용하였다.

3. 자료수집 방법 및 절차

본 연구의 자료는 U광역시 소재 일개 대학병원 중환자실에서 2023년 7월 1일부터 2023년 7월 31일까지 한 달 동안 수집되었다. 자료의 수집은 간호본부 및 각 병동의 부서장과 간호사들에게 연구의 목적과 방법, 설문 내용 등을 설명하고 사전의 동의를 얻은 후 진행되었다. U대학병원 중환자실 간호사 중 연구의 목적과 방법을 이해하고 자발적으로 참여를 동의한 간호사 180명을 대상으로 설문지를 배부하여 조사를 시행하였으며, 회수된 설문지 중 답변이 불성실하거나 신뢰성에 문제가 있는 8부를 제외하고 172부를 최종 분석에 이용하였다.

4. 연구 도구

1) 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성으로 연령, 결혼 상태, 음주, 흡연, 운동 여부, 학력, 병원 임상 경력, 중환자실 임상 경력, 현재 월급, 급여 만족도, 직급, 이직 여부, 근무형태, 밤 근무 횟수로 구성되었다.

2) 프리젠티즘

Turpin 등(12)에 의해 개발된 Stanford Presenteeism Scale(SPS)을 이영미 등(28)이 번안하여 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 3개의 하위 영역 총 31문항으로 구성되어있으며, 건강문제 20문항, 직무 손실 10문항과 지각된 생산성 1문항이다.

(1) 건강문제

알레르기, 천식, 감기, 시력장애 · 안구 건조증 등, 피부 문제(가려움증, 아토피), 두통(편두통이나 만성적인 두통), 목·어깨·등·허리통증, 관절염이나 관절 장애, 불면, 우울·불안감·안절부절, 고 지혈증(고 콜레스테롤, 고 중성지방), 간 기능장애, 심장이나 순환기 이상(동맥성 질환, 고혈압성 질환, 협심증 등), 위장장애(명치가 쓰리고 아픔, 위궤양, 설사, 변비 등), 자궁이나 난소 문제, 월경 장애 · 폐경 증상 등, 빈혈, 발의 피로나 부종, 기타의 19가지 중 과거 1개월 간의 좋지 않은 상태와 현재 치료 중인 것을 표시하도록 하였고 중복 표시도 가능하다. 그리고 좋지 않은 상태로 표시한 것 중 가장 신경 쓰이는 건강문제 하나만 적도록 한다. 총 20문항이나, 좋지 않은 상태의 건강문제가 1개 일 때 1점이고 마지막 문항이 '건강에 이상이 없다'로 구성되어있어 총 19가지의 건강문제로 최대 19점으로 환산하여 계산한다.

(2) 직무 손실

직무 손실은 '가장 신경 쓰이는 건강문제'가 직장 업무에 어느 정도로 영향을 미치는 지를 묻는 총 10문항의 5점 Likert 척도이다. '항상 그렇다.' 1점부터 ' 전혀 그렇지 않다' 5점까지, 점수가 높을수록 직무 손실이 큰 것을 의미하며 즉, 프리젠티즘이 높은 것을 의미한다. 건강문제가 없다고 응답한 경우에는 0점으로 처리하였다. 개발자가 권장하는 방법으로, 계산 방법은 100점 환산법을 사용하며 아래와 같다.

직무 손실=(점수의 합-10)/40 x 100

개발 당시 Turpin등의 연구(12)에서 Cronbach's α=.83이었으며, 이영미의 연구(28)에서는 Cronbach's α=.80이었다. 본 연구에서 직무 손실의 신뢰도는 Cronbach's α=.82이었다.

(3) 지각된 생산성

지각된 생산성은 '지난 1달 동안의 노동력 전체를 100%으로 본다면 "가장 신경 쓰이는 건강문제"가 있었음에도 불구하고 노동력에서 어느 정도를 평소 업무 중 발휘할 수 있었는가?'를 묻는 것으로 0점(전혀 발휘하지 못함)부터 100점(최대한 발휘함)까지 10점 간격 척도(visualanaloguescale, VAS)로 표시하도록 한다. 점수가 높을수록 지각된 생산성이 높음을 의미한다. 건강문제가 없다고 표시한 경우는 지각된 생산성은 100%로 점수화 한다.

3) 소진

소진은 Pines(30)가 개발한 도구를 문숙자와 한상숙(17)이 번안한 측정 도구를 사용하였다. 본 도구는 3개 하위 영역 총 20문항으로 구성되어있으며, 신체적 소진 6문항, 정서적 소진 7문항, 정신적 소진 7문항이다. 각 문항은 5점 Likert 척도이며 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지, 점수가 높을수록 소진의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α= .93이었으며, 문숙자와 한상숙(17)의 연구에서 Cronbach's α= .85이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α= .91이었다.

4) 간호업무성과

간호업무성과는 고유경 등(31)이 개발한 임상 간호사의 간호업무성과 측정 도구를 사용하였다. 본 도구는 4개의 하위 영역 총 17문항으로 구성되어있으며, 간호업무 수행능력 7문항, 간호업무 수행 태도 4문항, 간호업무 수준향상 3문항, 간호과정 적용 3문항이다. 각 문항은 5점 Likert 척도이며 '전혀 그렇지 않다 '1점에서 '매우 그렇다'의 5점까지, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. 고유경(31)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α= .92이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α= .91이었다.

5) 재직의도

재직의도는 Cowin(32)이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(Nurse' Retentention Index)로 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 8점 Likert 척도이며, '전혀 그렇지 않다'1점에서부터 '매우 그렇다' 8점까지, 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미 한다. 도구의 신뢰도는 Cowin(32)의 연구에서는 Cronbach's α= .97이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α= .92이었다.

5. 연구대상자의 윤리적 고려

연구의 윤리성을 위해 연구대상 병원의 IRB 승인(승인번호: 2023-05-016)을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구에 참여하는 간호사들은 자발적 참여에 의해 이루어졌으며, 설문에 응답한 내용은 비밀이 보장됨을 충분히 설명하였다. 연구 대상자는 연구에 참여하는 동안 어떠한 불이익도 받지 않으며, 원하는 경우 언제라도 동의를 철회하고 참여를 중단할 수 있음을 설명하였다. 연구 대상자가 작성한 설문지는 식별 정보를 익명으로 처리하였고, 수집된 자료는 접근이 제한된 컴퓨터에 저장 및 전자 비밀번호로 잠금 장치가 되어있는 곳에 보관하여 연구자만 접근이 가능하도록 하였다. 본 연구에 수집된 자료는 무기명으로 통계 처리되었으며 연구목적으로만 사용하였다.

6. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS Win 26.0 Program을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

1) 대상자의 일반적 특성과 프리젠티즘은 평균, 표준편차, 빈도 및 백분율의 기술 통계를 사용하였다.
2) 대상자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과, 재직의도의 차이는 Independent T-test와 One-way ANOVA로 분석 후 사후 검정으로 Scheffé test를 실시하였다. 정규성 검정 결과, 정규분포를 따르지 않는 경우 Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis test로 분석을 시행하였다.
3) 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 관계는 Pearson's Correlation Coefficient 값으로 분석하였다.
4) 중환자실 간호사의 재직의도에 영향력이 있는 변수를 파악하고자 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자들의 일반적 특성을 파악하기 위해서 연령, 결혼 상태, 음주, 흡연, 운동, 학력, 병원 임상 경력, 중환자실 임상 경력, 현재 월급, 급여 만족도, 현재 직급, 이직 여부, 근무 형태, 한 달에 밤 근무 횟수를 조사하였으며, 그 결과는 Table 1과 같다.

연구에 참여한 대상자는 총 172명으로 연령은 만 20-29세가 119명(69.2%), 만 30-39세가 44명(25.6%), 만 40-49세가 9명(5.2%)이었고, 결혼 상태는 기혼이 44명(25.6%), 미혼이 128명(74.4%)이었다. 음주 여부는 '유'가 126명(73.3%), '무'가 46명(26.7%)이었고, 흡연 여부는 '유'가 5명(2.9%), '무'가 167명(97.1%)이었으며, 운동 여부는 '유'가 110명(64.0%), '무'가 62명(36.0%)이었다. 학력은 전문대 졸업이 28명(16.3%), 대학교 졸업이 124명(72.1%), 대학원 재학 또는 졸업이 20명(11.6%)이었고, 병원 임상 경력은 5년 이하가 93명(54.1%), 5년 이상이 79명(45.9%)이었다. 중환자실 임상 경력은 5년 이하가 111명(64.5%), 5년 이상이 61명(35.5%)이었고, 현재 월급은 300만원 미만이 111명(64.5%), 300만원 이상이 61명(35.5%)이었다. 급여 만족도는 만족이 28명(16.3%), 불만족이 144명(83.7%)이었고, 현재 직급은 일반간호사가 151명(87.8%), 주임 간호사 이상은 21명(12.2%)이었다. 이직 여부는 '있음'이 44명(25.6%), '없음'이 128명(74.4%)이었고, 근무형태는 3교대 근무가 154명(89.5%), 2교대 근무가 10명(5.8%), 상근 근무가 8명(4.7%)이었으며, 월 평균 밤 근무 횟수는 '없음'이 23명(13.4%), '1-7회 미만'이 97명(56.4%), '7회 이상'이 52명(30.2%)으로 평균 5.49±2.70회이었다.

<Table 1> 대상자의 일반적 특성

(N=172)

특성	구분	n(%)	Mean±SD	Range
연령	만 20-29세	119(69.2)		
	만 30-39세	44(25.6)		
	만 40-49세	9(5.2)		
결혼 상태	기혼	44(25.6)		
	미혼	128(74.4)		
음주	유	126(73.3)		
	무	46(26.7)		
흡연	유	5(2.9)		
	무	167(97.1)		
운동	유	110(64.0)		
	무	62(36.0)		
학력	전문대 졸업	28(16.3)		
	대학교 졸업	124(72.1)		
	대학원 재학 또는 졸업	20(11.6)		
병원 임상 경력	5년 이하	93(54.1)		
	5년 이상	79(45.9)		
중환자실 임상 경력	5년 이하	111(64.5)		
	5년 이상	61(35.5)		
현재 월급	300만원 미만	111(64.5)		
	300만원 이상	61(35.5)		
급여 만족도	만족	28(16.3)		
	불만족	144(83.7)		
현재 직급	일반 간호사	151(87.8)		
	주임 간호사 이상	21(12.2)		
이직 여부	있음	44(25.6)		
	없음	128(74.4)		
근무형태	3교대 근무	154(89.5)		
	2교대 근무	10(5.8)		
	상근 근무	8(4.7)		
밤 근무 횟수 (월 평균)	없음	23(13.4)	5.49±2.70	0-15
	1-7회 미만	97(56.4)		
	7회 이상	52(30.2)		

2. 대상자의 프리젠티즘

1) 대상자의 건강문제

본 연구대상자의 프리젠티즘 하위요소 중 건강문제는 <Table 2-1>, <Table 2-2>과 같다. 대상자가 중복 응답한 1개월 간 경험하고 있는 건강문제에서 가장 많이 응답한 항목은 어깨, 등, 허리, 목의 통증이 108명(15.5%)이었으며 그 다음으로 발의 피로 및 부종이 73명(10.5%), 불면증 혹은 수면장애 67명(9.6%), 두통 62명(8.9%), 위장장애 59명(8.5%), 알레르기 51명(7.3%), 관절염이나 관절통, 뻣뻣함이 49명(7.0%), 시력장애, 안구건조증이 45명(6.4%), 월경장애, 심한 월경통, 폐경 증상이 44명(6.3%), 우울, 불안감, 안절부절이 34명(4.9%), 자궁이나 난소의 문제 20명(2.9%), 고지혈증이 14명(2.0%), 호흡 이상과 빈혈이 각각 13명(1.9%), 천식이 11명(1.6%), 당뇨와 간 기능 장애, 심장이나 순환기 이상이 각각 9명(1.3%), '나는 어떤 심신의 불편함도 없다' 6명(0.9%), 기타가 2명(0.3%) 순으로 나타났다.

대상자가 중복 응답한 현재 치료 중인 건강문제는 어깨, 등, 허리, 목의 통증은 124명(18.7%), 발의 피로 및 부종이 92명(13.9%), 불면증 혹은 수면장애가 75명(11.3%), 관절염이나 관절통, 뻣뻣함이 58명(8.8%), 시력장애, 안구건조증이 53명(8.0%), 두통이 46명(6.9%), 위장장애가 44명(6.6%), 알레르기가 42명(6.3%), 월경장애, 심한 월경통, 폐경 증상이 40명(6.0%), 우울, 불안감, 안절부절이 31명(4.7%), 자궁이나 난소의 문제가 13명(2.0%), 빈혈과 '나는 어떤 심신의 불편함도 없다'가 각각 7명(1.1%), 천식이 6명(0.9%), 고지혈증과 호흡 이상, 간 기능 장애가 각각 5명(0.8%), 심장이나 순환기 이상이 4명(0.6%), 기타가 3명(0.5%), 당뇨가 2명(0.3%) 순으로 나타났다. 가장 신경 쓰이는 건강문제를 1개 선택했을 때 어깨, 등, 허리, 목의 통증이 57명(33.1%)으로 가장 많이 응답하였고, 불면증 혹은 수면장애가 23명(13.4%), 두통이 18명(10.5%), 발의 피로 및 부종이 15명(8.7%), 우울, 불안감, 안절부절이 14명(8.1%) 등의 순으로 나타났다.

과거 1개월간 경험한 건강문제가 없다고 응답한 대상자는 1명(0.6%)이었고, 건강문제가 있다고 응답한 대상자는 171명(99.4%)이었으며, 과거 1개월간 평균 5.49±4.19개의 건강문제를 가지고 있는 것으로 나타났다. 현재 치료 중인 건강문제가 없다고 응답한 대상자는 28명(16.3%)이었고, 현

재 치료 중인 건강문제가 있다고 응답한 대상자는 144명(83.7%)이었으며, 현재 평균 1.46±2.50개의 건강문제를 경험하고 있는 것으로 나타났다

<Table 2-1>대상자의 항목별 건강문제

(N=172)

	건강문제	1개월 간 경험하고 있는 건강문제 (다중응답)	현재 치료 중인 건강문제 (다중응답)	가장 신경 쓰이는 건강문제
		n(%)	n(%)	n(%)
1	어깨, 등, 허리, 목의 통증	108(15.5)	124(18.7)	57(33.1)
2	발의 피로 및 부종	73(10.5)	92(13.9)	15(8.7)
3	불면증 혹은 수면장애	67(9.6)	75(11.3)	23(13.4)
4	두통	62(8.9)	46(6.9)	18(10.5)
5	위장장애	59(8.5)	44(6.6)	10(5.8)
6	알레르기(꽃가루 알레르기 포함)	51(7.3)	42(6.3)	10(5.8)
7	관절염이나 관절통, 뻣뻣함	49(7.0)	58(8.8)	9(5.2)
8	시력장애, 안구건조증	45(6.4)	53(8.0)	5(2.9)
9	월경장애, 심한 월경통, 폐경 증상	44(6.3)	40(6.0)	8(4.7)
10	우울, 불안감, 안절부절	34(4.9)	31(4.7)	14(8.1)
11	자궁이나 난소의 문제	20(2.9)	13(2.0)	1(0.6)
12	고지혈증	14(2.0)	5(0.8)	-
13	호흡 이상	13(1.9)	5(0.8)	-
14	빈혈	13(1.9)	7(1.1)	-
15	천식	11(1.6)	6(0.9)	1(0.6)
16	당뇨	9(1.3)	2(0.3)	-
17	간기능 장애	9(1.3)	5(0.8)	-
18	심장이나 순환기 이상	9(1.3)	4(0.6)	-
19	나는 어떤 심신의 불편함도 없다	6(0.9)	7(1.1)	1(0.6)
20	기타	2(0.3)	3(0.5)	-

<Table 2-2>대상자의 지난 1개월간 경험한 건강문제 정도

(N=172)

특성	구분	n(%)	Mean±SD	Range
과거 1개월간 경험한 건강문제 수	없음	1(0.6)	5.49±4.19	0-19
	1-2개	34(19.8)		
	3-5개	75(43.6)		
	6개 이상	62(36.0)		
현재 치료 중인 건강문제 수	없음	28(16.3)	1.46±2.50	0-13
	1-2개	83(48.3)		
	3-5개	41(23.8)		
	6개 이상	20(11.6)		

2) 대상자의 직무손실, 지각된 생산성

대상자의 프리젠티즘 하위요소인 직무손실과 지각된 생산성은 <Table 3>과 같다. 직무손실은 100점 만점에 평균 42.22±13.71점이었고, 지각된 생산성은 100점 만점에 평균 74.36±12.85점이었다.

<Table 3> 대상자의 직무손실 및 지각된 생산성

(N=172)

	하위 요소	Mean±SD	Min	Max	Possible Range
프리젠티즘	직무손실	42.22±13.71	0.00	77.50	0-100
	지각된 생산성	74.36±12.85	40.00	100.00	0-100

3. 대상자의 소진, 간호업무성과

대상자의 소진, 간호업무성과 및 재직의도는 <Table 4>와 같다.

소진은 5점 만점에 평균 3.22±0.54점이었으며, 하위 영역별 평균을 살펴보면, 신체적 소진 3.84±0.58점, 정서적 소진 2.79±0.69점, 정신적 소진 3.04±0.58점으로 나타났다. 따라서 대상자의 소진은 신체적 소진, 정신적 소진, 정서적 소진 순으로 확인되었다.

간호업무성과는 5점 만점에 평균 3.66±0.45점이었으며, 하위 영역별 평균을 살펴보면, 간호업무 수행능력 3.77±0.47점, 간호업무 수행태도 3.65±0.51점, 간호업무 수준향상 3.56±0.61점, 간호과정 적용 3.65±0.65점으로 나타났다. 따라서 대상자의 간호업무성과는 간호업무 수행능력, 간호업무 수행태도와 간호과정 적용, 간호업무 수준향상 순으로 확인되었다.

<Table 4 > 대상자의 소진, 간호업무성과

(N=172)

Variables	Mean±SD	Min	Max	Possible Range
소진	3.22±0.54	1.60	4.57	1-5
신체적 소진	3.84±0.58	2.33	5.00	1-5
정서적 소진	2.79±0.69	1.00	4.71	1-5
정신적 소진	3.04±0.58	1.29	4.57	1-5
간호업무성과	3.66±0.45	2.39	5.00	1-5
간호업무 수행능력	3.77±0.47	2.57	5.00	1-5
간호업무 수행태도	3.65±0.51	2.25	5.00	1-5
간호업무 수준향상	3.56±0.61	1.00	5.00	1-5
간호과정 적용	3.65±0.65	1.33	5.00	1-5

4. 대상자의 재직의도

대상자의 재직의도는 <Table 5>와 같다.

재직의도는 8점 만점에 평균 5.21±1.32점이었다. 재직의도 6문항 중 '나는 당분간 간호사로서 계속 일 할 것이다'가 평균 5.83±1.39점으로 점수가 가장 높은 문항이었으며, '나는 앞으로 당분간 간호사를 계속 할 의향이 있다' 5.81±1.37점, '나는 머지않아 간호사를 그만 둘 계획이다' 5.38±1.53점, '나는 가능한 한 오래 간호사로 일 할 것이다' 5.32±1.67점, '나는 간호사로 계속 일하고 싶다' 4.95±1.56점, '나는 간호사 이외의 다른 직업을 찾고 싶다' 3.94±1.86점으로 확인되었다.

<Table 5 > 대상자의 재직의도

(N=172)

Variables	Mean±SD	Min	Max	Possible Range
재직의도	5.21±1.32	1.00	8.00	1-8
나는 앞으로 당분간 간호사를 계속 할 의향이 있다.	5.81±1.37	1.00	8.00	1-8
나는 가능한 한 오래 간호사로 일 할 것이다.	5.32±1.67	1.00	8.00	1-8
나는 머지않아 간호사를 그만 둘 계획이다. *	5.38±1.53	1.00	8.00	1-8
나는 간호사로 계속 일하고 싶다.	4.95±1.56	1.00	8.00	1-8
나는 당분간 간호사로서 계속 일 할 것이다.	5.83±1.39	1.00	8.00	1-8
나는 간호사 이외의 다른 직업을 찾고 싶다. *	3.94±1.86	1.00	8.00	1-8

* 역문항

5. 대상자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도

1) 일반적 특성에 따른 프리젠티즘 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘은 <Table 6>과 같다.

현재 치료 중인 건강문제는 중환자실 임상 경력(U=-3.00, p=.003)에 따라 유의한 차이를 보였는데, 중환자실 임상 경력이 낮을수록 건강문제가 높았다.

프리젠티즘 하위요소 중 직무손실은 연령(F=4.69, p=.010), 급여 만족도(t=-2.52, p=.013), 현재 직급(t=2.62, p=.010), 이직 여부(U=-3.37, p<.001), 밤 근무횟수(U=6.90, p=.032)에 따라 유의한 차이를 보였는데, 연령이 낮을수록, 급여 만족도가 불만족할수록, 현재 직급은 일반간호사가 주임간호사 이상에 비해, 이직 여부가 있을수록, 밤 근무횟수가 1회 이상일수록 직무손실이 높았다.

프리젠티즘 하위요소 중 지각된 생산성은 학력(U=6.43, p=.040), 현재 월급(U=-2.40, p=.016), 급여 만족도(U=-2.45, p=.013), 현재 직급(U=-2.69, p=.007), 이직 여부(U=-2.10, p=.035)에 따라 유의한 차이를 보였는데, 학력이 높을수록, 월급이 많을수록, 급여 만족도에 만족할수록, 현재 직급이 주임간호사 이상이 일반간호사에 비해, 이직 여부가 없을수록 지각된 생산성이 높았다.

<Table 6> 일반적 특성에 따른 프리젠티즘 차이

(N=172)

특성	구분	현재 건강문제		직무손실		지각된 생산성	
		Mean±SD	t/U/F (p) Scheffe	Mean±SD	t/U/F (p) Scheffe	Mean±SD	t/U/F (p) Scheffe
연령	만 20-29세[a]	1.73±2.68	2.10 (.351††)	43.05±13.55	4.69 (.010) a,b>c	73.36±11.95	5.04 (.080††)
	만 30-39세[b]	0.95±2.08		42.73±13.25		75.91±14.99	
	만 40-49세[c]	0.33±0.71		28.89±12.51		80.00±12.25	
결혼 상태	기혼	1.09±2.00	-.56 (.579†)	40.34±13.70	-1.06 (.292)	75.68±13.01	-1.02 (.309†)
	미혼	1.59±2.65		42.87±13.71		73.91±12.81	
음주	유	1.50±2.56	-1.35 (.176†)	42.04±13.48	-.28 (.776)	75.08±12.12	-072 (.470†)
	무	1.35±2.37		42.72±14.46		72.39±14.63	
흡연	유	0.60±0.89	-.12 (.903†)	30.50±14.08	-1.96 (.052)	80.00±17.32	-1.38 (.168†)
	무	1.49±2.53		42.57±13.59		74.19±12.72	
운동	유	1.41±2.52	-.07 (.946†)	40.91±13.99	-1.684 (.094)	74.27±13.10	-.15 (.884†)
	무	1.55±2.49		44.56±13.00		74.52±12.50	
학력	전문대 졸업[a]	1.18±1.76	1.83 (.400††)	44.38±16.30	2.18 (.116)	70.71±13.86	6.43 (.040††) a<c
	대학교 졸업[b]	1.66±2.76		42.66±13.01		74.35±12.31	
	대학원 재학 또는 졸업[c]	0.60±1.14		36.50±13.31		79.50±13.56	
병원 임상 경력	5년 미만	1.83±2.79	-1.24 (.216†)	42.55±14.41	.34 (.733)	73.66±11.96	-1.35 (.177†)
	5년 이상	1.03±2.05		41.84±12.93		75.19±13.85	

중환자실	5년 미만	1.88±2.87	-3.00	42.75±13.75	.68	73.51±11.96	-1.67
임상 경력	5년 이상	0.69±1.34	(.003†)	41.27±13.71	(.501)	75.90±14.30	(.950†)
현재 월급	300만원 미만	1.61±2.60	-.18	43.11±13.48	1.14	72.70±12.79	-2.4
	300만원 이상	1.18±2.31	(.855†)	40.61±14.10	(.255)	77.38±12.50	(.016†)
급여 만족도	만족	0.68±1.19	-2.0	36.34±15.63	-2.52	80.36±11.38	-2.45
	불만족	1.61±2.66	(.845†)	43.37±13.06	(.013)	73.19±12.83	(.013†)
현재 직급	일반간호사	1.53±2.59	-.60	43.23±13.23	2.62	73.44±12.44	-2.69
	주임간호사 이상	0.95±1.69	(.548†)	35.00±15.25	(.010)	80.95±14.11	(.007†)
이직 여부	있음	1.70±3.02	-1.23	47.78±9.81	-3.37	70.91±11.58	-2.10
	없음	1.38±2.31	(.219†)	40.31±14.36	(<.001†)	75.55±13.09	(.035†)
근무형태	3교대 근무	1.56±2.60	1.03	42.78±13.93	3.94	74.16±12.72	1.17
	2교대 근무	0.80±1.48	(.596††)	40.75±8.50	(.140††)	75.00±11.79	(.558††)
	상근근무	0.25±0.46		33.44±12.81		77.50±17.53	
밤 근무횟수 (월 평균)	없음[a]	0.65±1.19	028	36.30±11.82	6.90	76.96±14.60	2.41
	1-7회 미만[b]	1.56±2.58	(.870††)	44.02±14.28	(.032††)	74.23±12.57	(.299††)
	7회 이상[c]	1.63±2.74		41.49±12.80	a<b	73.46±12.66	

† Mann-Whitney test, †† Kruskal-Wallis test

2) 일반적 특성에 따른 소진 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 <Table 7>과 같다.

소진은 연령(U=9.85, p=.007), 결혼 상태(U=-3.34, p<.001), 흡연(U=-2.14, p=.033), 학력(U=17.97, p<.001), 병원 임상 경력(t=2.45, p=.015), 중환자실 임상 경력(U=-1.98, p=.047), 급여 만족도(U=-3.54, p<.001), 현재 직급(U=-3.13, p=.002), 이직 여부(U=-2.45, p=.013), 밤 근무횟수(U=9.18, p=.010)에 따라 유의한 차이를 보였는데, 연령이 낮을수록, 미혼이 기혼에 비해, 흡연을 하지 않을수록, 학력이 낮을수록, 병원 임상 경력과 중환자실 임상 경력이 짧을수록, 급여 만족도에 불만족일수록, 현재 직급이 일반간호사가 주임간호사 이상에 비해, 이직 여부가 있을수록, 밤 근무횟수가 1회 이상일수록 소진이 높았다.

<Table 7> 일반적 특성에 따른 소진 차이

(N=172)

특성	구분	Mean±SD	t/U/F (p)	Scheffe
연령	만 20-29세[a]	3.29±0.52	9.85	a>b,c
	만 30-39세[b]	3.11±0.58	(.007[††])	
	만 40-49세[c]	2.90±0.36		
결혼 상태	기혼	3.03±0.51	-3.34	
	미혼	3.29±0.54	(<.001[†])	
음주	유	3.23±0.54	-.10	
	무	3.21±0.55	(.918[†])	
흡연	유	2.70±0.62	-2.14	
	무	3.24±0.53	(.033[†])	
운동	유	3.17±0.55	-1.67	
	무	3.32±0.51	(.095[†])	
학력	전문대 졸업[a]	3.42±0.50	17.97	a,b>c
	대학교 졸업[b]	3.25±0.52	(<.001[††])	
	대학원 재학 또는 졸업[c]	2.77±0.49		
병원	5년 이하	3.31±0.52	2.45	
임상 경력	5년 이상	3.11±0.55	(.015)	
중환자실	5년 이하	3.28±0.53	-1.98	
임상 경력	5년 이상	3.12±0.55	(.047[†])	
현재 월급	300만원 미만	3.26±0.56	-1.34	
	300만원 이상	3.16±0.50	(.181[†])	
급여 만족도	만족	2.89±0.54	-3.54	
	불만족	3.29±0.52	(<.001[†])	
현재 직급	일반 간호사	3.27±0.53	-3.13	
	주임간호사 이상	2.90±0.47	(.002[†])	
이직 여부	있음	3.39±0.49	-2.48	
	없음	3.16±0.55	(.013[†])	
근무 형태	3교대 근무	3.24±0.56	4.57	
	2교대 근무	3.15±0.32	(.102[††])	
	상근근무	2.96±0.28		
밤 근무횟수	없음[a]	2.97±0.38	9.18	a<b,c
(월 평균)	1-7회 미만[b]	3.29±0.54	(.010[††])	
	7회 이상[c]	3.21±0.58		

[†] Mann-Whitney test, [††] Kruskal-Wallis test

3) 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이는 <Table 8>과 같다.

간호업무성과는 연령(F=5.01, p=.008), 결혼 상태(t=2.06, p=.041), 학력(F=5.63, p=.004), 병원 임상 경력(t=-3.78, p<.001), 중환자실 임상 경력(U=-3.08, p=.002), 현재 월급(t=-2.45, p=.015)에 따라 유의한 차이를 보였는데, 연령이 높을수록, 기혼이 미혼에 비해, 학력이 높을수록, 병원 임상 경력과 중환자실 임상 경력이 높을수록, 현재 월급이 높을수록 간호업무성과가 높았다.

<Table 8> 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이

(N=172)

특성	구분	Mean±SD	t/U/F (p)	Scheffe
연령	만 20-29세[a]	3.59±0.47	5.01	a<b,c
	만 30-39세[b]	3.81±0.41	(.008)	
	만 40-49세[c]	3.84±0.25		
결혼 상태	기혼	3.78±0.37	2.06	
	미혼	3.62±0.47	(.041)	
음주	유	3.63±0.47	-1.23	
	무	3.73±0.42	(.222)	
흡연	유	3.68±0.70	.14	
	무	3.66±0.45	(.891)	
운동	유	3.66±0.49	.03	
	무	3.66±0.38	(.979)	
학력	전문대 졸업[a]	3.53±0.40	5.63	a<c
	대학교 졸업[b]	3.64±0.45	(.004)	
	대학원 재학 또는 졸업[c]	3.95±0.43		
병원	5년 이하	3.54±0.46	-3.79	
임상 경력	5년 이상	3.79±0.41	(<.001)	
중환자실	5년 이하	3.57±0.45	-3.08	
임상 경력	5년 이상	3.82±0.41	(.002[†])	
현재 월급	300만원 미만	3.60±0.45	-2.45	
	300만원 이상	3.77±0.45	(.015)	
급여 만족도	만족	3.73±0.36	.95	
	불만족	3.64±0.47	(.342)	
현재 직급	일반 간호사	3.64±0.46	-1.56	
	주임간호사 이상	3.80±0.38	(.121)	
이직 여부	있음	3.59±0.44	-1.09	
	없음	3.68±0.46	(.279)	
근무 형태	3교대 근무	3.64±0.47	1.16	
	2교대 근무	3.86±0.27	(.317)	
	상근근무	3.69±0.22		
밤 근무횟수	없음	3.82±0.33	1.84	
(월 평균)	1-7회 미만	3.64±0.43	(.162)	
	7회 이상	3.62±0.52		

[†] Mann-Whitney test

4) 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 <Table 9>와 같다.

재직의도는 연령(U=10.78, p=.005), 결혼 상태(U=-2.48, p=.013), 병원 임상 경력(t=-2.91, p=.004), 중환자실 임상 경력(U=-2.66, p=.008), 급여 만족도(t=1.98, p=.049), 현재 직급(t=-2.11, p=.036), 이직 여부(t=-3.71, p<.001)에 따라 유의한 차이를 보였는데, 연령이 비교적 높을수록, 기혼이 미혼에 비해, 병원 임상 경력과 중환자실 임상 경력이 높을수록, 급여에 만족할수록, 현재 직급이 주임간호사 이상이 일반간호사에 비해, 이직 여부가 없을수록 재직의도가 높았다.

<Table 9> 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

(N=172)

특성	구분	Mean±SD	t/U/F (p)	Scheffe
연령	만 20-29세[a]	5.02±1.30	10.79	a<b
	만 30-39세[b]	5.66±1.29	(.005[††])	
	만 40-49세[c]	5.50±1.13		
결혼 상태	기혼	5.57±1.18	-2.48	
	미혼	5.08±1.34	(.013[†])	
음주	유	5.14±1.36	-1.06	
	무	5.38±1.18	(.288)	
흡연	유	6.03±1.41	1.43	
	무	5.18±1.31	(.155)	
운동	유	5.24±1.33	-.10	
	무	5.14±1.29	(.924[†])	
학력	전문대 졸업	4.79±1.47	2.40	
	대학교 졸업	5.24±1.24	(.094)	
	대학원 재학 또는 졸업	5.61±1.45		
병원	5년 이하	4.94±1.36	-2.91	
임상 경력	5년 이상	5.52±1.20	(.004)	
중환자실	5년 이하	5.04±1.38	-2.66	
임상 경력	5년 이상	5.51±1.13	(.008[†])	
현재 월급	300만원 미만	5.16±1.36	-.59	
	300만원 이상	5.29±1.23	(.554[†])	
급여 만족도	만족	5.65±1.06	1.98	
	불만족	5.12±1.35	(.049)	
현재 직급	일반 간호사	5.13±1.32	-2.11	
	주임간호사 이상	5.77±1.15	(.036)	
이직 여부	있음	4.59±1.39	-3.71	
	없음	5.42±1.22	(<.001)	
근무 형태	3교대 근무	5.16±1.35	2.63	
	2교대 근무	5.60±0.59	(.268[††])	
	상근근무	5.60±1.14		
밤 근무횟수	없음	5.64±0.93	2.01	
(월 평균)	1-7회 미만	5.22±1.27	(.137)	
	7회 이상	4.99±1.50		

[†] Mann-Whitney test, [††] Kruskal-Wallis test

6. 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 관계

중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 관계는<Table 10>과 같다.

재직의도는 프리젠티즘의 하위요소인 현재 치료 중인 건강문제(r=-.26, p<.001), 직무 손실(r=-.36, p<.001)과는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 지각된 생산성(r=.26, p<.001)과는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 재직의도는 소진(r=-.63, p<.001), 소진의 3개 하위 영역인 신체적 소진(r=-.43, p<.001), 정서적 소진(r=-.58, p<.001), 정신적 소진(r=-.65, p<.001)과 모두 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 간호업무성과(r=.45, p<.001), 간호업무성과의 4개 하위 영역인 간호업무 수행능력(r=.31, p<.001), 간호업무 수행 태도(r=.35, p<.001), 간호업무 수준향상(r=.36, p<.001), 간호과정 적용(r=.43, p<.001)과 모두 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<Table 10> 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 관계

(N=172)

변수	1-1	1-2	1-3	1-4	2	2-1	2-2	2-3	3	3-1	3-2	3-3	3-4	4
	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)
1. 프리젠티즘														
1-1 과거 1개월간 경험한 건강문제	1													
1-2 현재 치료 중인 건강문제	.02 (.801)	1												
1-3. 직무손실	.19 (.011)	.19 (.012)	1											
1-4. 지각된 생산성	-.066 (.388)	-.10 (.173)	-.57 (<.001)	1										
2. 소진	.17 (.031)	.18 (.019)	.56 (<.001)	-.33 (<.001)	1									
2-1. 신체적 소진	.14 (.067)	.17 (.023)	.47 (<.001)	-.2 (.003)	.83 (<.001)	1								
2-2. 정서적 소진	.16 (.044)	.19 (.013)	.56 (<.001)	-.38 (<.001)	.92 (<.001)	.63 (<.001)	1							
2-3. 정신적 소진	.15 (.056)	.09 (.239)	.41 (<.001)	-.22 (.004)	.87 (<.001)	.57 (<.001)	.74 (<.001)	1						
3. 간호업무성과	.013 (.863)	-.049 (.524)	-.18 (.018)	.26 (<.001)	-.37 (<.001)	-.18 (.021)	-.36 (<.001)	-.44 (<.001)	1					
3-1. 간호업무 수행능력	-.01 (.958)	-.10 (.176)	-.16 (.037)	.28 (<.001)	-.26 (<.001)	-.13 (.091)	-.27 (<.001)	-.26 (<.001)	.80 (<.001)	1				
3-2. 간호업무 수행태도	.019 (.806)	-.064 (.404)	-.16 (.043)	.23 (.003)	-.36 (<.001)	-.16 (.042)	-.36 (<.001)	-.43 (<.001)	.83 (<.001)	.65 (<.001)	1			
3-3. 간호업무 수준향상	.038 (.621)	.002 (.977)	-.17 (.025)	.10 (.216)	-.31 (<.001)	-.22 (.005)	-.25 (.001)	-.36 (<.001)	.79 (<.001)	.47 (<.001)	.56 (<.001)	1		
3-4. 간호과정 적용	-.01 (.889)	-.01 (.864)	-.11 (.171)	.25 (.001)	-.27 (<.001)	-.07 (.358)	-.30 (<.001)	-.35 (<.001)	.82 (<.001)	.56 (<.001)	.54 (<.001)	.48 (<.001)	1	
4. 재직의도	-.12 (.113)	-.26 (<.001)	-.36 (<.001)	.26 (<.001)	-.63 (<.001)	-.43 (<.001)	-.58 (<.001)	-.65 (<.001)	.45 (<.001)	.31 (<.001)	.35 (<.001)	.36 (<.001)	.43 (<.001)	1

7. 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인

중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 11>과 같다.

중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인을 확인하기 위해 단변량 분석에서 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된 연령, 결혼 상태, 병원 임상 경력, 급여 만족도, 현재 직급, 이직 여부와 프리젠티즘의 하위요소인 현재 치료 중인 건강문제, 직무 손실, 지각된 생산성과 소진, 간호업무성과를 예측 변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 예측변수 중 명목 척도로 측정한 변수는 가변수(dummy variable) 처리하였고, 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson test를 실시한 결과 통계량이 2.181로 오차 항 간에 자기상관성은 없는 것으로 나타나 잔차의 독립성은 충족되었다. 각 변수들의 공차한계 값은 .494~.919 이었고, 분산팽창요인(VIF) 값은 1.088~2.026으로 10보다 작게 나타나 다중공선성의 문제는 없었다.

중환자실 간호사의 재직의도에 관한 전체 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=14.479$, $p<.001$), 회귀모형을 분석한 결과 재직의도에는 이직 경험 있음($\beta=-.157$, $p=.009$), 현재 치료 중인 건강문제($\beta=-.152$, $p=.010$) 소진($\beta=-.505$, $p<.001$), 간호업무성과($\beta=.223$, $p<.001$)가 영향을 미치는 변수들로 확인되었다. 즉, 이직 경험이 있는 경우, 현재 치료 중인 건강문제가 많거나 소진 정도가 높을수록 재직의도가 감소하며, 간호업무성과가 높을수록 재직의도가 증가하는 것으로 나타났다. 이 변수들은 전체 46.7%의 설명력을 나타냈다.

<Table 11> 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인

(N=172)

예측변수	B	β	t	p
연령(30세 이상=1)	.226	.080	1.020	.309
결혼 상태(기혼=1)	-.080	-.027	-.386	.700
병원 임상 경력(5년 이상=1)	.072	.028	.347	.729
급여 만족도(만족=1)	-.171	-.049	-.814	.417
현재 직급(주임간호사 이상=1)	-.184	-.046	-.700	.485
이직 여부(있음=1)	-.470	-.157	-2.633	.009
프리젠티즘				
현재 치료 중인 건강문제	-.079	-.152	-2.600	.010
직무손실	.002	.023	.292	.770
지각된 생산성	.002	.022	.318	.751
소진	-1.222	-.505	-6.785	.000
간호업무성과	.642	.223	3.488	.001
Adjusted R^2		0.467		
F		14.476		
p		<.001		

Ⅴ. 논의

본 연구는 중환자실 간호사 172명을 대상으로 프리젠티즘과 소진, 간호업무성과, 재직의도의 정도를 알아보고 프리젠티즘 및 소진, 간호업무성과, 재직의도 간의 관계를 확인하여 간호사의 재직의도에 미치는 영향 요인을 규명함으로써 중환자실 간호사의 재직의도 향상을 도모하고, 간호의 질을 향상시키는데 기초자료를 제공하고자 실시하였다.

연구 결과의 주요 논의점은 다음과 같다.

1) 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도

본 연구 결과, 중환자실 간호사의 99.4%가 건강문제를 경험하고 있으며, 어깨, 등, 허리, 목의 통증은 15.5%로 지난 1개월간 경험하고 있는 건강문제 중 가장 높은 비율을 차지했으며, 이 건강문제로 치료 중인 대상자는 18.7%, 이 건강문제가 가장 신경 쓰인다고 한 답변이 33.1%로 조사되어 다른 건강 문제보다 근골격계 통증 문제가 높은 비율을 나타내었다. 이는 요양병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 전체 간호사 중 89.8%가 건강문제를 경험하고 있었고 지난 1개월간 경험하고 있는 건강문제 중 어깨, 등, 허리, 목의 통증이 56.1%로 가장 높은 비율을 차지 하였으며(100), 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서도 어깨, 등, 허리, 목의 통증이 가장 주된 건강문제로 보고되었던 결과와 일치하였다(40). 중환자실 간호사들은 신규간호사 시기에서부터 신체의 통증을 경험하며(101), 업무의 특성상 대부분 서서 일하며, 누워있는 환자를 대상으로 처치를 시행하기 때문에 요통의 발생 가능성이 매우 높다(102). 간호사들은 질병이 있음에도 불구하고 쉬지 못하고 출근을 하며(28), 이러한 근골격계의 건강문제는 만성적이고 경미한 문제로 인식되어 관리가 되지 못하여 결국에는 프리젠티즘이 가속화 되는 원인이 된다(103). 중환자실 간호사의 건강문제를 감소시키기 위해서는 간호사들의 입사 시점에서부터 건강문제를 평가 해야 하며, 간호사들이 근골격계의 증상을 최소화 할 수 있도록 업무 자세에 대한 교육과 건강관리 프로그램을 적극적으로 운영하여 간호사들이 건강문제를 방치하지 않도록 하는 방안이 마련되어야 할 것으로

생각된다. 본 연구에서 중환자실 간호사의 프리젠티즘 하위요소인 직무손실은 100점 만점에 평균 42.22±13.71점으로 측정되었다. 요양병원 간호사를 대상으로 한 정근화의 연구에서(100) 직무손실은 평균 37.44점이었고, 교대근무 간호사를 대상으로 한 권미숙(104)의 연구에서 평균 26.89점이었으며, 임상간호사를 대상으로 한 우정숙(105)의 연구에서는 평균 27.02점이었다. 본 연구에서 중환자실 간호사의 직무손실의 점수가 선행 연구들보다 높게 측정이 된 이유는 중환자실이 타 부서보다 직무가 힘들고 긴장감이 높은 부서이며, 응급 처치와 중증의 건강문제들을 다루는 상황적인 특수성 때문이라 사료된다. 또한 선행연구에 따르면 직무손실에 한 달 밤 근무 일 수가 영향을 미친다고 하였다(100, 106). 이는 본 연구에서 밤 근무 일 수가 많을수록 직무손실이 높았다는 결과와 맥락을 함께한다. 따라서 교대 근무도 다양한 시간대나 형태를 적용해 볼 필요가 있으며, 야간 근무 후 적절한 휴식시간 보장이 필요할 것으로 생각된다. 높은 직무손실은 중환자실 간호사의 프리젠티즘 정도가 심각한 문제일 수 있음을 의미하는데, 직무손실은 간호업무성과와 직결되므로 간호사의 건강관리가 최우선이며, 이를 위해 간호사의 건강문제를 개선하고 프리젠티즘을 감소 시킬 수 있는 대책이 마련되어야 할 것으로 생각된다. 본 연구에서 중환자실 간호사의 프리젠티즘 하위 요소인 지각된 생산성은 100점 만점에 평균 74.36±12.85점으로 측정되었다. 요양병원 간호사를 대상으로 한 남미현(107)의 연구에서는 지각된 생산성이 평균 80.86점 측정 되었으며, 임상간호사를 대상으로 한 신은주(106)의 연구에서 중환자실이 포함된 특수병동에서 근무하는 간호사의 지각된 생산성이 평균 81.27점으로 측정되어 본 연구에서 보다 높게 측정되었다. 이는 본 연구에서는 중환자실 간호사만을 대상으로 하여 타 부서와의 차이를 볼 수 없어 단순히 눈에 보이는 숫자로 말하기에는 어려운 점이 있으나, 중환자실에서는 전문적인 간호업무수행이 요구되며 교대근무 및 중환자실의 특징적인 근무환경으로 인해 건강문제를 가진 중환자실 간호사들은 직무손실이 높아 지각된 생산성이 낮게 나타난 것으로 보인다. 따라서 중환자실의 특성을 파악하여 근무환경을 개선하고 업무의 분담과 인력의 분배가 체계적으로 이루어져 중환자실 간호사의 지각된 생산성을 향상시켜야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과, 중환자실 간호사의 소진은 5점 만점에 평균 3.22±0.54점으로 측정되었다. 동일한 도구를 이용한 요양병원 간호사들을 대상으로 한 최윤제(108)의 연구에서 간호사들의 소진은 평균 2.74점이었고, 코로나 바이러스 감염증-19 전담병원 간호사를 대상으로 한 원수용(109)의 연구에서는 평균 3.14점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 유지혜(110)의 연구에서는 평균 3.06점이었다. 중환자실은 급성 질환 환자가 대부분이며 심폐소생술 및 기관 내 삽관 등 다양한 상황에 빈번하게 노출되어 업무강도가 높기 때문에 본 연구의 대상자인 중환자실 간호사들의 소진의 정도가 높게 측정된 것으로 생각된다. 소진의 하위 영역별로 살펴보면, 신체적 소진이 평균 3.84±0.58점, 정서적 소진이 2.79±0.69점, 정신적 소진이 3.04±0.58점으로 측정되어 신체적 소진이 가장 높은 것으로 나타났다. 요양병원 간호사들을 대상으로 한 최윤제(108)의 연구에서는 신체적 소진이 평균 3.23점, 코로나 바이러스 감염증-19 전담병원 간호사를 대상으로 한 원수용(109)의 연구에서는 간호사의 신체적 소진이 평균 3.80점 측정되었으며, 호스피스 간호사들을 대상으로 한 김호선(111)의 연구에서는 신체적 소진이 평균 3.15점으로 나타나 본 연구의 소진의 하위 영역에서 신체적 소진이 가장 높은 결과와 유사하였다. 중환자실 간호사는 응급 처치, 인공호흡기 환자 간호, 투석 용액 변경 및 체위 변경 등 업무가 다양하며 신체적인 간호 활동 시간이 매우 많기 때문에 이러한 신체적 소진이 높게 나타난 것으로 생각된다. 중환자실 간호사의 신체적 소진을 예방하기 위해서 조직적인 차원에서 체력증진 프로그램의 운영이 필요할 것으로 생각되며, 정신적, 정서적 지지를 위해 간호사들과의 소통의 장을 열어 직무 환경에 대한 불만 요인을 개선할 필요가 있을 것으로 사료된다.

본 연구에서 중환자실 간호사의 간호업무성과는 5점 만점에 평균 3.66±0.45점으로 측정되었다. 동일한 도구를 사용한 중소병원 간호사를 대상으로 한 김혜영(112)의 연구에서는 간호업무성과의 점수가 평균 3.82점이었고, 대학병원 간호사를 대상으로 한 최윤경(113)의 연구에서는 3.77점, 임상 간호사를 대상으로 한 김미경(114)의 연구에서는 2.92점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 김은영과 임경숙(115)의 연구에서는 2.65점으로 측정되었다. 연구 결과 마다 차이가 이렇게 차이가 있는 것은 본 연구에서 사용한 간호업무성과의 도구는 동료 간호사나 관리자가 측정하는 것이 아니

라 스스로가 본인의 간호업무성과를 판단하여 측정하는 것이기 때문에 업무 환경의 특수성이나 병원의 규모, 조직의 분위기, 개인의 특성에 따라 차이가 있는 것으로 생각된다. 간호업무성과의 하위 영역별로 살펴보면, 간호업무 수행능력이 평균 3.77±0.47점으로 가장 높게 측정되었다. 선행 연구들 모두 간호업무 수행능력이 가장 높은 것으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하였는데, 이는 연구 대상자인 간호사들이 간호 매뉴얼을 철저히 지키며 기본 간호업무 및 투약, 간호 기록 등의 간호 업무에 책임감을 가지고 일을 하기 때문에 간호업무 수행능력이 높은 것으로 생각해 볼 수 있겠다. 특히, 중환자실 간호사는 불안정한 활력징후 감시 및 환자의 의식상태 변화를 빠르게 파악해야 하며 급성의 질환과 함께 여러 건강 문제를 동반하는 환자들에게 간호 처치를 해야 하므로 중환자실 간호사의 간호업무성과는 환자의 건강에 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 병원 임상경력과 중환자실 임상경력이 많을수록 높았는데, 이는 경력이 많을수록 직무에 대한 경험 및 전문 지식 그리고 간호 기술이 쌓여 업무의 자신감으로 이어지는 결과라고 볼 수 있겠다. 따라서 경력 간호사들이 장기 근속을 할 수 있도록 조직 차원에서의 관리가 필요하며 간호사들이 업무수행능력을 더욱 발전 시킬 수 있도록 경력에 따른 적절한 교육과 경력의 유지에 따르는 보상을 하여 조직의 성과를 지속적으로 향상 시킬 수 있는 방안을 고려해 볼 필요가 있을 것으로 생각된다.

본 연구에서 중환자실 간호사의 재직의도 점수는 8점 만점에 평균 5.21±1.32점으로 측정되었다. 동일한 도구를 이용한 중환자실 간호사를 대상으로 한 박규량(116)의 연구에서는 5.18점으로 비슷하였고 공공 의료원 간호사들을 대상으로 한 진선(117)의 연구에서 나온 평균 5.71점 보다는 낮았으며, 응급실 간호사를 대상으로 한 성미혜와 최은영(118)의 연구에서 나온 4.87점 보다는 높은 점수이다. 간호사들의 재직의도는 본인이 처해 있는 상황이나, 지역적인 차이와 병원의 규모, 현재 근무 중인 간호 단위의 특성이나 환자의 특성에 따른 차이로 추측되어진다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 재직의도는 병원 임상경력과 중환자실 임상경력이 많을수록, 현재 직급이 일반 간호사보다는 주임간호사 이상이 높게 나타났다. 이는 연령과 경력이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 보고한 박규량(116), 지일훈(119), 백기령(120), 박민희(121)의 연구결과와 일치하였다. 연령

이 높을수록 간호사들의 경력은 많아질 것이고, 경력이 쌓일수록 오랜 경험을 통해 본인의 간호 업무에 익숙해지고, 여러 상황들을 유연하게 대처할 수 있으므로 재직의도에 긍정적인 영향을 미친 것으로 생각된다. 이러한 결과로 연령과 임상경력이 높은 간호사가 지속적으로 재직을 유지할 수 있도록 간호사 개인의 역량을 인정하고 승진체계 마련 및 적절한 보상과 같은 합리적이고 체계적으로 인적 자원을 관리하여 간호사들이 성취감을 느낄 수 있도록 한다면 중환자실 간호사의 재직의도는 높아질 것으로 생각된다.

2) 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도 간의 상관관계

대상자의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과, 재직의도 간의 상관관계를 살펴본 결과, 중환자실 간호사의 프리젠티즘 하위 요소 중 현재 치료 중인 건강문제, 직무손실과 소진은 재직의도와 유의한 음의 상관관계가 있었고, 프리젠티즘 하위 요소 중 지각된 생산성과 간호업무성과는 재직의도와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

임상 간호사를 대상으로 한 문윤정(67)의 연구와 오은주 등(122)의 연구에서 재직의도는 소진과 유의한 음의 상관관계로 나타나 본 연구 결과와 유사하였다. 따라서 간호사의 소진 정도를 주기적으로 파악하고 이러한 감정을 해결할 수 있도록 사회적인 지지체계를 마련하는 등의 조직적인 차원에서의 중재가 필요할 것으로 생각된다. 또한 대학병원 간호사를 대상으로 한 최순옥 등(123)의 연구에서는 간호업무수행이 재직의도에 영향을 주는 변수라고 하였으며, 국제의료기관 평가를 받은 간호사를 대상으로 한 권은경 등(124)의 연구에서는 간호업무성과와 재직의도가 양의 상관관계를 보여 본 연구의 결과와 같은 맥락이었다. 이에 따라 중환자실 간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서 장기 근속을 할 수 있도록 업무환경을 개선하고, 경력의 관리 및 간호업무 향상을 위한 교육 등 다양한 방안이 필요할 것으로 생각된다. 프리젠티즘의 경우에는 간호사를 대상으로 프리젠티즘과 재직의도의 관계를 보는 선행 연구가 부족하여 프리젠티즘과 재직의도간의 관계를 직접적으로 확인하기가 어려웠다. 하지만 본 연구에서 프리젠티즘의 하위 요소인 건강 문제와 직무 손실이 재직의도와 음의 상관 관계를 가진 결과를 보면 중환자실 간호사의 건강 문제를 조기에 발견하고 예방할 수 있도록 해야 하며, 특히 간호사의 건강 문제에 영향을 많이 미치는 교대 및 야간 근무의 부담을 줄이기 위해 근무 형태의 다양화와 적절한 보상이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구 결과를 종합해보면 중환자실 간호사의 재직의도를 높이기 위하여 간호사의 프리젠티즘, 소진을 감소시키고, 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 제도적, 환경적 지원이 필요할 것이며 이를

통해 중환자실 간호사의 직업만족도와 간호의 가치를 높여 궁극적으로 간호사의 재직의도를 향상시킨다면, 효과적인 간호인력 활용 뿐 아니라 간호대상자인 중환자들에게 안정적이고 질적인 서비스를 제공할 수 있을 것으로 생각된다.

3) 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인

중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 대상자의 일반적 특성 중 이직 경험과 프리젠티즘의 하위 요소 중 현재 치료 중인 건강문제, 소진, 간호업무성과가 유의한 변수로 확인되었으며 모형의 설명력은 46.7%이었다. 즉, 이직 경험이 있을수록, 현재 치료 중인 건강문제가 많을수록 소진의 정도가 높을수록, 재직의도는 감소하며, 간호업무성과가 높을수록 재직의도는 증가한다.

선행연구를 살펴보면, 중소병원 임상간호사를 대상으로 한 이태경(125)의 연구에서 이직 경험이 있는 간호사가 재직의도가 낮은 것으로 나타났으며, 정신간호사를 대상으로 한 권경자 등(126)의 연구에서도 이직 경험이 재직의도에 유의한 영향을 미친다고 하여 본 연구의 결과를 지지하였다. 간호사가 이직을 결정하는 큰 영향요인으로 급여, 직무만족, 근무환경 및 경력개발의 기회 등이 보고되었다(127). 이에 따라 근무 경력에 대한 보상과 근무환경 개선, 경력 개발의 기회 등의 지원을 하게 된다면 간호사의 이탈을 막고 유능한 간호사를 보유할 수 있게 되어 재직의도 또한 증가할 것으로 생각된다. 또한 경력 간호사를 대상으로 한 연구에서 사회적 지지, 간호전문직으로써의 역할 강화 및 일과 삶의 균형이 이직 위기 극복에 중요한 요소라고 하였다(128). 따라서 직업에 대한 사명감과 직업 만족도를 높일 수 있는 프로그램이 필요하며, 이직을 희망하는 간호사에게는 스스로에게 맞는 부서와 업무를 찾게 하고, 같이 일하는 동료들과의 신뢰가 강화될 수 있도록 조직적인 차원에서의 인력관리시스템이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구 결과, 프리젠티즘의 하위 요소 중 현재 치료 중인 건강문제가 많을수록 중환자실 간호사의 재직의도가 감소하는 것으로 나타났다. 특히나 중환자실 간호사들에게 어깨, 등, 허리, 목의 통증이 가장 많은 건강 문제로 나타났다. 중환자실에서는 직무의 특성상 의식이 없고 기동 능력이 없는 환자를 들어올리거나 체위 변경을 하며 과도한 힘을 반복적으로 사용하는 직접 간호를 수행한다. 또한 중환자실 간호사는 중증도가 높은 환자의 치료를 위해 긴장감을 항상 가지고 있

고, 의료장비의 알람 및 업무 수행에 대한 시간적 압박 및 과도한 업무량으로 인해 신체적인 통증을 더욱 호소하는 것으로 알려져 있어(129), 간호사의 건강문제는 사직으로 이어질 수 있다고 하였다(130). 이러한 결과로 중환자실 간호사가 호소하는 건강문제는 개인의 문제로 끝나는 것이 아니라 간호 조직 전반의 생산성을 떨어뜨리고, 환자의 안전과 안위에 직접적인 영향을 미칠 수 있으며, 환자 간호서비스의 질을 떨어지게 한다. 이에 중환자실 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 간호사들이 건강문제를 호소하지 않도록 침상 높이의 조절, 편안한 신발의 보급 및 환자 이동과 같은 간접 간호 활동에는 보조 인력의 도움을 받아 수행할 수 있도록 해야 하며, 조직적인 측면에서는 간호사들이 더 큰 건강문제를 호소하지 않도록 근골격계의 검진을 조기에 할 수 있는 제도와 충분한 휴식 및 재활의 기회를 가질 수 있는 다양한 건강증진 프로그램 개발 및 적용이 필요할 것으로 사료된다. 한편, 본 연구 결과에서 프리젠티즘의 다른 하위 요소인 직무손실과 지각된 생산성이 중환자실 간호사의 재직의도에 유의한 영향이 없었던 것은 간호사라는 직업의 특성상 다른 의료인보다도 환자를 가장 가까이에서 접하며 업무 수행에 있어 강한 책임감이 있기 때문이며, 본인에게 건강문제가 있더라도 직무손실이나 생산성에 영향을 미치지 않기 위한 중환자실 간호사 개인의 노력이라고 생각된다.

본 연구 결과 중환자실 간호사가 경험하는 소진의 정도가 높을수록 재직의도가 감소한다고 하였다. 이는 공공의료기관 임상간호사를 대상으로 한 문윤정(67)의 연구, 신규간호사를 대상으로 한 장혜민(131)의 연구, 임상간호사를 대상으로 한 박은정(132), 오은주 등(122)의 연구에서 간호사가 소진을 경험할수록 재직의도가 감소한다고 하여 본 연구 결과와 유사하였으며, 요양병원 간호사를 대상으로 한 최윤제(108)와 임미옥(133)의 연구에서 간호사가 소진을 많이 경험할수록 이직의도가 증가한다고 하여 본 연구의 결과를 지지하였다. 중환자실에서는 응급한 상황이 자주 발생하고 환자의 간호 요구도와 간호 의존도가 높음으로 인해 간호사의 소진 정도가 높다(134). 하지만 선행연구에 따르면 이러한 소진은 사회적 지지가 높을수록 감소하는 것으로 나타났다(135). 따라서 중환자실 간호사의 소진을 감소시키고, 간호사가 재직에 대해 긍정적으로 사고 할 수 있도록 병원 내 동료 및 선후배 관계에서 사회적 지지를 높일 수 있는 심리 사회적 프로그램 개발

이 필요할 것으로 생각된다. 또한 중환자실 간호사의 소진을 조기에 확인하고, 주기적으로 사정해야 하며, 간호 조직의 특수성을 고려하여 소진의 발생을 예방하는 구체적인 전략과 방안이 재직의도를 높이는데 필요하다고 생각된다.

마지막으로, 간호업무성과와 재직의도의 상관관계를 보는 선행연구가 부족하여 직접적인 비교는 어려우나 본 연구 결과, 간호업무성과가 높을수록 중환자실 간호사의 재직의도는 증가하였다. 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 곽연희 등(91)의 연구에 따르면 긍정적인 간호업무환경이 간호사의 간호업무성과를 높이며, 재직의도를 증가시켰다고 하였다. 따라서 충분한 인력 및 물질적인 지원을 통해 간호업무 환경을 개선한다면 간호사의 재직의도는 증가할 것이다. 또한 중환자실 간호사의 간호업무성과 향상을 위해 다양한 교육 및 훈련을 개발하고 적용하여, 간호사들이 성취감을 느끼며 장기간 재직할 수 있도록 하는 전략이 필요할 것으로 생각되며, 추후 간호업무성과와 재직의도의 관계를 보는 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구는 지방 소재 대학병원에서 근무하는 중환자실 간호사를 대상으로 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도의 정도와 각 변수간의 관계를 확인하고 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 실시되었다. 환자의 생명과 건강을 책임지고, 환자 제일 가까이에 있는 간호사들이 개인의 건강을 효율적으로 관리하고, 조직 차원에서는 간호사들의 소진을 감소시키기 위한 노력과 간호업무성과의 향상을 위한 중재를 한다면 재직의도는 향상될 것이다. 이는 중환자실 간호사 개인의 직무만족 향상과 조직의 유효성을 증가시키며, 궁극적으로는 간호사가 제공하는 질 높은 의료서비스가 환자들에게 제공됨으로써 병원 전체 조직의 측면에서 효율적인 인력관리로 이어질 것으로 생각된다.

Ⅵ. 결론 및 제언

본 연구는 중환자실 간호사를 대상으로 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과 및 재직의도의 정도와 이들 변수들 간의 관계를 파악하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 중환자실 간호사의 재직의도를 향상시키기 위한 기초자료를 제공하고자 시행한 서술적 상관관계연구이다.

2023년 7월 1일부터 7월 31일까지 U광역시 소재 일개 대학병원의 중환자실에서 6개월 이상 근무한 간호사 중 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사 180명을 대상으로 자료를 수집하였으며, 회수된 180부의 설문지 중 불성실한 답변 8부를 제외하고 172부를 최종분석에 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 26.0 Program을 이용하여 분석하였다.

본 연구의 구체적인 결과는 다음과 같다.

1) 프리젠티즘의 하위 요소 중 건강문제에서는 대상자는 평균 2.34±2.28개의 건강문제를 가지고 있었고, 가장 신경 쓰이는 건강문제는 어깨, 등, 허리, 목의 통증이었다. 직무손실은 100점 만점에 42.22±13.71점이었고, 지각된 생산성은 74.36±12.85점이었다. 대상자의 소진은 5점 만점에 3.22±0.54점, 간호업무성과는 5점 만점에 3.66±0.45점이었으며, 재직의도는 8점 만점에 5.21±1.32점이었다.

2) 대상자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘 중 현재 치료 중인 건강문제는 중환자실 임상 경력(U=-3.00, p=.003)에 따라 유의한 차이를 보였다. 프리젠티즘의 하위 요소 중 직무손실은 연령(F=4.69, p=.010), 급여 만족도(t=-2.52, p=.013), 현재 직급(t=2.62, p=.010), 이직 여부(U=-3.37, p<.001), 밤 근무횟수(U=6.90, p=.032)에 따라 유의한 차이를 보였고, 지각된 생산성은 학력(U=6.43, p=.040), 현재 월급(U=-2.40, p=.016), 급여 만족도(U=-2.45, p=.013), 현재 직급(U=-2.69, p=.007), 이직 여부(U=-2.10, p=.035)에 따라 유의한 차이를 보였다.

3) 대상자의 일반적 특성에 따른 소진은 연령(U=9.85, p=.007), 결혼 상태(U=-3.34, p<.001), 흡연(U=-2.14, p=.033), 학력(U=17.97, p<.001), 병원 임상 경력(t=2.45, p=.015), 급여 만족도(U=-3.54, p<.001), 현재 직급(U=-3.13, p=.002), 이직 여부(U=-2.45, p=.013), 밤 근무횟수(U=9.18, p=.010)에 따라 유의한 차이를 보였다.

4) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령(F=5.01, p=.008), 결혼 상태(t=2.06, p=.041), 학력(F=5.63, p=.004), 병원 임상 경력(t=-3.78, p<.001), 중환자실 임상 경력(U=-3.08, p=.002), 현재 월급(t=-2.45, p=.015)에 따라 유의한 차이를 보였다.

5) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 연령(U=10.78, p=.005), 결혼 상태(U=-2.48, p=.013), 병원 임상 경력(t=-2.91, p=.004), 중환자실 임상 경력(U=-2.66, p=.008), 급여 만족도(t=1.98, p=.049), 현재 직급(t=-2.11, p=.036), 이직 여부(t=-3.71, p<.001)에 따라 유의한 차이를 보였다.

6) 대상자의 재직의도는 현재 치료 중인 건강문제(r=-.257, p<.001), 직무 손실(r=-.359, p<.001), 지각된 생산성(r=.256, p<.001), 소진(r=-.629, p<.001)과 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 간호업무성과(r=.452, p<.001)와는 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다.

7) 대상자의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 이직 경험 있음(β=-.157, p=.009), 현재 치료 중인 건강문제(β=-.152, p=.010) 소진(β=-.505, p<.001), 간호업무성과(β=.223, p<.001)이었다.

이상의 연구결과를 종합해보면, 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 이직 경험과 현재 치료 중인 건강문제, 소진, 간호업무성과였다. 본 연구는 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과라는 변수가 중환자실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인임을 확인했다는 점에서 의의가 있으며 본 연구 결과를 통해 중환자실 간호사의 재직의도를 높이기 위해 프리젠티즘, 소진을 낮추고 간호업무성과를 증진시키는 중재방안 개발의 기초자료로 활용할 수 있을 것이라 생각된다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

1) 본 연구는 일개 상급종합병원 중환자실 간호사를 대상으로 진행되어 일반화를 하는데 제한이 있으므로, 여러 지역과 다양한 의료기관의 간호사들을 대상으로 대규모 연구를 제언한다.

2) 아직까지 국내에서 간호사의 프리젠티즘에 관한 연구가 미비한 실정이며, 다양한 근무환경과 특성에 따라 중환자실 간호사의 프리젠티즘에 차이가 있을 수 있으므로 중환자실 간호사의 프리젠티즘에 관한 반복연구를 제언한다.

3) 간호사의 재직의도 향상을 위한 중재 프로그램의 개발을 제언한다.

Ⅶ. 참고문헌

1. OECD, Health statistics 2023 [Internet] OECD: 2023 [cited 2023 December 3] Available from: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=HEALTH_REAC.
2. 병원간호인력 배치 현황 실태조사 [Internet] . 2022. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8115
3. 건강보험심사평가원. 중환자실 3차 적정성 평가 [Internet] . 2021. Available from: https://www.hira.or.kr/bbsDummy.do?pgmid=HIRAA020049000100&brdScnBltNo=4&brdBltNo=98
4. 황지나, 박완주. 중환자실 간호사의 외상 후 스트레스와 갈등관리 유형이 간호업무수행에 미치는 영향. 중환자간호학회지. 2018;11(3):58-70.
5. 김은혜. 상급종합병원 간호사 이직 비용 추정 [박사학위] .서울: 서울대학교; 2015년 8월. 102p.
6. 이은희, 조경숙, 손행미. 병원간호사의 재직의도. 임상간호연구. 2014;20(1):15-27. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2014.20.1.15
7. 김민정. 간호조직문화가 간호사 재직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 서울: 한양대학교 대학원; 2006년 2월. 77p.
8. 정은희, 구정완. 일개 대학병원 간호사의 근골격계 부담작업 분석. 대한인간공학학회지. 2006;25(3):97-103. https://doi.org/10.5143/jesk.2006.25.3.097
9. 정현숙. 간호사의 근골격계 증상에 대한 작업관련 위험요인 [박사학위] . 김해: 인제대학교 대학원; 2004년 12월. 70p
10. Balta S, Alagüney ME. The potential association of musculoskeletal pain with presenteeism and work engagement among intensive care unit nurses: a cross-sectional study. Journal of Health Sciences and Medicine. 2022;5(6):1556-1561. https://doi.org/10.32322/jhsm.1150752
11. 한금선, 박은영, 박영희, 임희수, 이은미, 김린, et al. 임상간호사의 수면의 질에 영향을 미치는 요인. 정신간호학회지 제. 2011;20(2):121-131. https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2011.20.2.121
12. Turpin RS, Ozminkowski RJ, Sharda CE, Collins JJ, Berger ML, Billotti GM, et al. Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. Journal of occupational and environmental medicine. 2004;46(11):1123-1133. https://doi.org/10.1097/01.jom.0000144999.35675.a0
13. 이정화. 응급실 간호사의 수면의 질과 프리젠티즘의 관계 [석사학위] . 수원: 아주대학교; 2021년 2월. 78p.
14. 이소영, 강혜승. 요양병원 간호사의 직무착근도와 소진이 프리젠티즘에 미치는 영향력. 한국산학기술학회 논문지. 2019;20(2):704-710. https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.2.704
15. 김윤옥, 이지언, 김귀분. 중환자실과 응급실 근무간호사의 소진, 직무만족도 및 대처양상 비교. 한국간호과학회 학술대회. 2012;2012(10):312-312.
16. Azoulay E, Herridge M. Understanding ICU staff burnout: the show must go on. American Thoracic Society; 2011;184(10):1099-1100. https://doi.org/10.1164/rccm.201109-1638ED
17. 문숙자, 한상숙. 간호사의 이직의도 예측모형. Journal of Korean Academy of Nursing.

2011;41(5):633-641.
18. 이금재, 이에리쟈. 병원 간호사의 감정노동, 임파워먼트, 직무소진 및 이직의도 간의 관계. 한국직업건강간호학회지. 2011;20(2):130-142. https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.2.130
19. Meadors P, Lamson A, Swanson M, White M, Sira N. Secondary traumatization in pediatric healthcare providers: Compassion fatigue, burnout, and secondary traumatic stress. OMEGA-Journal of Death and Dying. 2010;60(2):103-128. https://doi.org/10.2190/om.60.2.a
20. 하재현, 김기련. 코로나19 대유행 시 간호사의 대구지역 의료자원봉사 경험: 질적 사례연구. Nursing and Health Issues(NHI). 2021;26(1):18-28. https://doi.org/10.33527/nhi2021.26.1.18
21. 박지원. 임상간호사의 사회적 지지, 직무스트레스와 간호업무성과와의 관계 [석사학위] . 대구: 계명대학교 대학원; 2015년 12월. 62p.
22. 윤언자. 조직특성이 업무수행의 효율성에 미치는 영향에 관한 연구 [박사학위] .대구: 대구대학교 대학원; 1995년 12월. 156p.
23. 손연정, 이연아, 심경란, 공성숙, 박영수. 중환자실 간호사의 의사소통 능력, 소진이 간호업무성과에 미치는 영향. 기본간호학회지. 2013;20(3):278-288. https://doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.3.278
24. Manojlovich M, Antonakos CL, Ronis DL. Intensive care units, communication between nurses and physicians, and patients' outcomes. American Journal of Critical Care. 2009;18(1):21-30. https://doi.org/10.4037/ajcc2009353
25. 성지숙, 송라윤. 직무특성모형에 근거한 중환자실 간호사의 간호업무성과 설명요인. 중환자간호학회지. 2016;9(2):36-47.
26. 양남영, 한성숙, 유인자. 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과 영향요인. 한국간호교육학회지. 2005;11(2):135-141.
27. 정인옥, 한종희. 요양병원 간호사의 감정노동, 간호정보역량 및 간호근무환경이 간호 업무성과에 미치는 영향. 한국산학기술학회 논문지. 2020;21(10):334-344. https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.10.334
28. 이영미, 정문희. 간호사의 건강문제에 따른 프리젠티즘과 결근율의 관계. 지역사회간호학회지. 2008;19(3):459-468.
29. Maslach C. Burned-out. Human behavior. 1976;5(9):16-22.
30. Malakh-Pines A, Aronson E, Kafry D. Burnout: From tedium to personal growth: New york: free press; 1981 December: 229p https://doi.org/10.1177/104438948106201007
31. 고유경, 이태화, 임지영. 임상 간호사의 간호업무성과 측정도구 개발. Journal of Korean Academy of Nursing. 2007;37(3):286-294.
32. Leanne C. The effects of nurses' job satisfaction on retention. JONA: The Journal of Nursing Administration. 2002;32(5):283-291. https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008
33. 박소미. 보건소 공무원의 직무스트레스와 프리젠티즘에 관한 연구 [석사학위] . 서울: 한양대학교 대학원; 2008년 2월. 124p
34. Lang S. Economists coin term, 'presenteeism' for on-the-job health slow downs. 2004 April 22:

35. 김현우. 요양병원 간호사의 역할모호성과 역할갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 부산: 부산대학교 대학원; 2014년 2월. 103p.
36. 이소영, 현일선. 요양병원과 종합병원 간호사의 프리젠티즘의 융합적 비교연구. 융합정보논문지. 2020;10(5):36-41. https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.05.036
37. 김미지, 최향옥, 류은정. 임상간호사의 프리젠티즘 영향요인. 한국직업건강간호학회지. 2014;23(3):134-145. https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.3.134
38. 문경미, 최수정. 중환자실 간호사의 수면장애가 피로, 졸음과 근접오류에 미치는 영향. 중환자간호학회지. 2020;13(3):1-10. https://doi.org/10.34250/jkccn.2020.13.3.1
39. Yang S, Lu J, Zeng J, Wang L, Li Y. Prevalence and risk factors of work-related musculoskeletal disorders among intensive care unit nurses in China. Workplace health & safety. 2019;67(6):275-287. https://doi.org/10.1177/2165079918809107
40. 안은애. 임상간호사의 소진과 자기효능감이 프리젠티즘에 미치는 영향 [석사학위] . 수원: 아주대학교; 2022년 2월. 66p.
41. 김효주. 응급실 간호사의 직무스트레스와 상관관계와 영향요인 [석사학위] . 울산: 울산대학교 대학원; 2013년 8월. 60p.
42. 고진희, 임미해, 권정옥. 임상간호사의 조직몰입과 회복탄력성이 프리젠티즘에 미치는 영향요인. 한국직업건강간호학회지. 2020;29(1):38-48. https://doi.org/10.5807/kjohn.2020.29.1.38
43. 이주혜, 하주영. 중환자실 간호사와 보험심사 간호사의 프리젠티즘 관련요인 비교. 예술인문사회융합멀티미디어논문지. 2018;8(2):731-741. http://dx.doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.02.18
44. 권민정, 최은숙. 임상간호사의 프리젠티즘 연구에 관한 통합적 고찰. 한국직업건강간호학회지. 2017;26(3):160-171. https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.3.160
45. Pines A, Kafry D. Tedium in the life and work of professional women as compared with men. Sex roles. 1981;7:963-977. https://doi.org/10.1007/bf00288498
46. Maslach C, Jackson SE. MBI: Maslach burnout inventory. Palo Alto, CA. 1981;1(2):49-78.
47. 장지숙. 전문도서관 사서의 소진 경험에 관한 연구 [석사학위] . 서울: 이화여자대학교 대학원; 1994년 2월. 70p
48. WHO. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. World Health Organization. [Internet] . 2019. Available from: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases
49. 최혜영. 소진(Burnout)의 개념 분석. Health & Nursing. 2010;22(2):27-38.
50. Nantsupawat A, Kunaviktikul W, Nantsupawat R, Wichaikhum OA, Thienthong H, Poghosyan L. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. International nursing review. 2017;64(1):91-98. https://doi.org/10.1111/inr.12342
51. Papazian L, Hraiech S, Loundou A, Herridge MS, Boyer L. High-level burnout in physicians and nurses working in adult ICUs: a systematic review and meta-analysis. Intensive Care Medicine. 2023;49(4):387-400. https://doi.org/10.1007/s00134-023-07025-8
52. 김인순. 간호사의 감정노동과 소진, 이직의도와의 관계에서 자기효능감과 사회적 지지의 역할.

간호행정학회지. 2009;15(4):515-526.
53. Meltzer LS, Huckabay LM. Critical care nurses' perceptions of futile care and its effect on burnout. American journal of critical care. 2004;13(3):202-208. https://doi.org/10.4037/ajcc2004.13.3.202
54. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. International journal of environmental research and public health. 2015;12(1):652-666. https://doi.org/10.3390/ijerph120100652
55. 권미숙, 최연희, 박금화. 임상간호사의 직무 스트레스와 프리젠티즘. 한국직업건강간호학회지. 2011;20(2):163-171. https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.2.163
56. 최경진, 한상숙. 임상간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 동서간호학연구지. 2013;19(1):55-61. https://doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.1.055
57. 김세라, 전미경, 황진희, 최애란, 김인숙, 편미경, et al. 다차원적 요인이 중환자실 간호사의 소진에 미치는 영향. 임상간호연구. 2017;23(1):9-19.
58. 김정숙, 김광숙, 최모나, 이현경. 혈액종양병동 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인. 한국직업건강간호학회지. 2011;20(1):24-34. https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.024
59. 김미로, 서은주, 신성희. 응급실 간호사의 감정노동, 전문직 자아개념, 자기 효능감, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 스트레스학회. 2019;27(4):404-411. https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.4.404
60. 정복례, 한지영. 호스피스 간호사의 직무만족 관련 영향 요인. 간호행정학회지. 2014;20(3):322-331. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.322
61. 황승미. 직무요구-자원 이론을 이용한 항공사 객실승무원의 소진, 직무열의가 프리젠티즘에 미치는 영향 [박사학위] . 서울: 경희대학교 대학원; 2017년 2월. 119p.
62. 곽정근. 초급장교 직무요구 특성이 직무소진과 프리젠티즘에 미치는 영향 [박사학위] . 천안: 호서대학교; 2019년 1월. 155p.
63. Ozduran A, Saydam MB, Eluwole KK, Mertens EU. Work-family conflict, subjective well-being, burnout, and their effects on presenteeism. The Service Industries Journal. 2023:1-27. https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2209507
64. 김명은. 간호사의 직장 내 괴롭힘, 소진, 사회적 지지가 프리젠티즘에 미치는 영향 [석사학위] . 수원: 아주대학교; 2021년 2월. 87p.
65. 전소영, 하주영. 응급실 간호사의 외상 사건 경험과 전문직 삶의 질 및 신체적 증상. 성인간호학회지. 2012;24(1):64-73. https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.1.64
66. Jourdain G, Chênevert D. Job demands–resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. International journal of nursing studies. 2010;47(6):709-722. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.11.007
67. 문윤정. COVID-19상황에 공공의료기관 임상간호사의 소진과 재직의도 관계에서 회복탄력성의 매개효과 [석사학위] . 서울: 한양대학교 임상간호대학원; 2021년 8월. 82p.
68. 조선주, 임수진. 병원간호사의 긍정심리역량, 보상이 재직 의도에 미치는 영향. 간호행정학회

지. 2020;26(5):563-573. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.563
69. 이은주, 이수인. 간호사의 감성지능과 간호업무성과 관계에서 자아탄력성의 매개효과. 의료커뮤니케이션. 2018;13(1):19-27. http://dx.doi.org/10.15715/kjhcom.2018.13.1.19
70. 이수인, 이은주. 임상간호사의 간호근무환경, 감정노동 및 자아탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향. 한국웰니스학회지. 2016;11(4):267-276. https://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267
71. Watts R, Pierson J, Gardner H. Co-ordination of the discharge planning process in critical care. Journal of Clinical Nursing. 2007;16(1):194-202. https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2005.01439.x
72. Duclos A, Payet C, Baboi L, Allaouchiche B, Argaud L, Aubrun F, et al. Nurse-to-nurse familiarity and mortality in the critically ill: a multicenter observational study. American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine. 2023;207(8):1022-1029. https://doi.org/10.1164/rccm.202204-0696oc
73. Henriksen KF, Hansen BS, Wøien H, Tønnessen S. The core qualities and competencies of the intensive and critical care nurse, a meta-ethnography. Journal of advanced nursing. 2021;77(12):4693-4710. https://doi.org/10.1111/jan.15044
74. 박점미. 중환자실 간호사의 간호근무환경과 직무 스트레스가 간호업무성과에 미치는 영향. 다문화건강학회지. 2023;13(1):75-83.
75. 김민정, 은영. 상급종합병원 간호사의 마음챙김, 회복탄력성, 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향. 근관절건강학회지. 2023;30(1):36-47. https://doi.org/10.5953/JMJH.2023.30.1.36
76. 김향미, 장선희. 간호사의 직장 내 괴롭힘, 사회적 상호작용 불안 및 긍정심리자본이 간호업무성과에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2023;29(3):331-340. https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.3.331
77. 류정림, 홍소형, 양윤서. 간호사의 그릿이 간호업무성과에 미치는 영향: 직무열의와 잡크래프팅의 매개효과를 중심으로. 간호행정학회지. 2023;29(4):468-477. https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.468
78. 김누리, 김성은, 장소은. 중환자실 간호사의 의사소통능력, 직무만족도, 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향. 중환자간호학회지. 2022;15(1):58-68. https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.1.58
79. 조봉기. 호텔종사원의 직무요구와 직무스트레스가 프리젠티즘에 미치는 영향 연구: 직무자원의 매개효과를 중심으로. 관광레저연구. 2019;31(6):329-348. https://doi.org/10.31336/jtlr.2019.6.31.6.329
80. 류선주. 임상간호사의 이직의도에 영향을 미차는 요인 [석사학위] . 춘천: 한림대학교; 2005년 2월. 44p.
81. 이현숙. 병원간호사가 경험하는 폭력 후 정서적 반응이 이직의도 및 간호업무성과에 미치는 영향 [석사학위] . 순천: 순천대학교 대학원; 2015년 2월. 73p.
82. 김현경. 임상간호사의 간호전달체계 만족도, 간호업무성과, 이직의도 및 간호조직문화 [석사학위] . 서울: 가톨릭대학교 보건대학원; 2009년 2월. 39p.

83. 권은경. 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식이간호업무성과, 자아개념 및 재직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 인천: 가천대학교 대학원; 2015년 8월. 70p.
84. 류정란. 직무배태성이 조직 잔류에 미치는 영향에 관한 연구 [석사학위] . 부산: 부산대학교; 2005년 8월. 109p.
85. 이내영, 이선옥, 황진희. 임상간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2012;14(3):1479-1491.
86. 김미란. 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 서울: 이화여자대학교 대학원; 2007년 1월. 99p.
87. 이유나. 병원간호사의 간호근무환경, 경력동기, 직업존중감이 재직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 청주: 충북대학교; 2020년 7월. 86p.
88. 윤지회, 박효정. 상급종합병원 간호사의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향. 기본간호학회지. 2023;30(1):13-23. https://doi.org/10.7739/jkafn.2023.30.1.13
89. Olausson S, Ekebergh M, Österberg SA. Nurses' lived experiences of intensive care unit bed spaces as a place of care: a phenomenological study. Nursing in critical care. 2014;19(3):126-134. https://doi.org/10.1111/nicc.12082
90. 양애선, 강윤희. 중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도. Health & Nursing. 2013;25(2):47-58.
91. 곽연희, 장인실, 이원, 백승주, 현석경, 김선만. 상급종합병원 간호사의 그릿과 간호업무환경이 간호업무성과와 재직의도에 미치는 영향: 온정적 합리주의 리더십의 매개효과. 임상간호연구. 2023;29(2):163-174. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2023.29.2.163
92. 오재우, 김미란. 임상간호사의 경력 닻, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도와의 관계 분석. 산업융합연구. 2023;21(7):105-114. https://doi.org/10.22678/jic.2023.21.7.105
93. 박진옥, 정귀임. 상급초보 간호사의 소명의식, 직무만족, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2016;22(2):137-147. https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137
94. 박선희, 이태화. 국내 병원간호사의 재직 영향요인. 간호행정학회지. 2018;24(2):139-148. https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139
95. 변성원, 하영옥. 종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인. 한국간호과학회 학술대회. 2018;2018(10):246-246.
96. Tourangeau AE, Cummings G, Cranley LA, Ferron EM, Harvey S. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding. Journal of advanced nursing. 2010;66(1):22-32. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05190.x
97. 장혜민, 양야기. 신규간호사의 프리셉터와의 교환관계와 소진이 재직 의도에 미치는 영향. 사회융합연구. 2023;7(5):57-67. https://doi.org/10.37181/jscs.2023.7.5.057
98. 김연실, 박정애, 서은경. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 업무스트레스, 소진 및 간호업무성과 비교. 스트레스학회. 2019;27(1):46-52. https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.1.46

99. 손행미, 고문희, 김춘미, 문진하. 신규 간호사의 실무 적응 경험. Journal of Korean Academy of Nursing. 2001;5(2):988-997.
100. 정근화. 요양병원 간호사의 간호근무환경과 팀워크가 프리젠티즘에 미치는 영향 [석사학위] . 창원: 창원대학교 일반대학원; 2023년 2월. 93p.
101. 홍경숙, 박은옥. 임상간호사의 주간 졸림, 불면증, 수면의 질에 관한 연구. 한국직업건강간호학회지. 2019;28(1):36-43. https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.1.36
102. 엄현주, 박혜자. 중환자실 간호사의 요통 및 요통 영향요인. 보건정보통계학회지. 2022;47(2):95-102. https://doi.org/10.21032/jhis.2022.47.2.95
103. 이지은, 이은주. 간호사의 건강문제와 업무에 대한 부담감이 프리젠티즘에 미치는 영향. 한국데이터정보과학회지. 2017;28(4):769-781. http://dx.doi.org/10.7465/jkdi.2017.28.4.769
104. 권미숙. 교대근무 간호사의 직무스트레스와 프리젠티즘 [석사학위] . 대구: 경북대학교 보건대학원; 2009년 8월. 39p.
105. 우정숙. 임상간호사의 직무스트레스와 프리젠티즘과의 관계 [석사학위] . 수원: 아주대학교; 2012년 8월. 53p.
106. 신은주. 임상간호사의 직무관련 특성과 직무만족이 프리젠티즘에 미치는 영향 [석사학위] . 진주: 경상대학교 대학원; 2015년 2월. 71p.
107. 남미현. 요양병원 간호사의 조직몰입과 직장행복감이 프리젠티즘에 미치는 영향 [석사학위] . 경산: 대구가톨릭대학교; 2017년 2월. 60p.
108. 최윤제. 요양병원 간호사의 감염관련 직무스트레스, 우울, 소진이 이직의도에 미치는 영향 - 코로나19 팬데믹 시기 [석사학위] . 부산: 부산가톨릭대학교 일반대학원; 2023년 2월. 100p.
109. 원수용. COVID-19감염전담병원 간호사의 극복력과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향 [석사학위] . 서울: 한양대학교; 2022년 8월. 81p.
110. 유지혜, 최현경. 임상간호사의 완벽주의 성향과 대처유형이 소진에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지. 2019;28(1):64-74. https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.1.64
111. 김호선. 호스피스 간호사의 업무스트레스와 소진 간의 관계 [석사학위] . 부산: 부산가톨릭대학교 생명과학대학원; 2011년 2월. 60p.
112. 김혜영. 중소병원 간호사의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향 [석사학위] . 인천: 인천가톨릭대학교 대학원; 2022년 2월. 119p.
113. 최윤경. 간호사의 그릿(Grit)과 감성지능, 간호업무성과, 이직의도 간의 관계 [석사학위] . 서울: 한국성서대학교 일반대학원; 2020년 2월. 95p.
114. 김미경. 임상간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향 [석사학위] . 서울: 서울대학교 대학원; 2017년 8월. 111p.
115. 김은영, 임경숙. 종합병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 주는 요인. 예술인문사회융합멀티미디어논문지. 2018;8(11):307-318. http://dx.doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.11.31
116. 박규량. 상급종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무착근도가 재직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 서울: 중앙대학교 대학원; 2020년 8월. 93p.
117. 진선, 박현영. 공공의료원 간호사의 간호근무환경, 프로티언 경력태도 및 주관적 경력성공이

재직의도에 미치는 영향. 한국간호과학회 학술대회. 2022;2022(10):275-275.
118. 성미혜, 최은영. 응급실 간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도. 기본간호학회지. 2012;19(2):244-252. https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244
119. 지일훈. 응급실 간호사의 감정노동, 직무배태성, 그릿(grit)이 재직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 김해: 인제대학교 일반대학원; 2022년 2월. 90p.
120. 백기령. 병원간호사의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 서울: 성신여자대학교; 2016년 5월. 87p.
121. 박민희, 조숙희. 임상간호사의 그릿, 직무만족도와 재직의도와의 관계. 임상간호연구. 2019;25(3):285-293. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.2
122. 오은주, 정경숙. 일 병원 간호사의 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진이 재직의도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지. 2019;19(7):467-477. https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.467
123. 최순옥, 김지현. 임상간호사의 업무 스트레스, 간호업무수행 및 재직의도. 한국보건간호학회지. 2013;27(1):142-152. http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142
124. 권은경, 이은자. 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도 간의 관계. 간호행정학회지. 2017;23(2):118-126. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.118
125. 이태경. 중소병원 간호사의 직무배태성, 경력동기, 워라밸이 재직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 김해: 인제대학교 일반대학원; 2022년 2월. 84p.
126. 권경자, 고경희, 김경원, 김정아. 정신간호사의 전문직업성이 간호업무수행 재직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2010;16(3):229-239. https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.229
127. 민아리, 김인숙. Relationship of Perception of Clinical Ladder System, Professional Self-Concept and Empowerment based on Nurses' Clinical Career Stage. 간호행정학회지. 2013;19(2):254-264. https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.254
128. 지은선, 김경진, 김미소, 신우섭, 이상래, 문형주. 경력간호사의 이직위기 극복 경험: 포커스 그룹 면담을 이용하여. 한국산학기술학회논문지. 2023;24(7):380-391. https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.7.380
129. Sierakowska M, Doroszkiewicz H, Kondzior D, Klimaszewska K, Jemieljanczuk Z, Dolinska C. Prevention of the musculoskeletal system's dysfunction based on the example of Prevention Program of Spinal Pain Syndrome in Nursing Staff. Medycyna Pracy. Workers' Health and Safety. 2019;70(2):189-199. https://doi.org/10.13075/mp.5893.00801
130. Chang W-D, Lin H-Y, Lai P-T. Core strength training for patients with chronic low back pain. Journal of physical therapy science. 2015;27(3):619-622. https://doi.org/10.1589/jpts.27.619
131. 장혜민. 신규간호사가 지각한 프리셉터와의 교환관계와 소진이 재직의도에 미치는 영향 [석사학위] . 익산: 원광대학교 일반대학원; 2023년 4월. 79p.
132. 박은정. 일개 대학병원 임상간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인 [석사학위] . 광주: 전남대학교; 2018년 8월. 68p.
133. 임미옥. 요양병원 간호사의 성격유형, 직무만족, 소진과 이직의도 [석사학위] . 논산: 건양대

학교; 2020년 2월. 107p.
134. 이인숙, 김경자, 최윤정. 임상 간호사의 직무만족과 완벽주의 성향이 소진에 미치는 영향. 가정간호학회지. 2018;25(1):37-46. https://doi.org/10.22705/jkashcn.2018.25.1.037
135. 박미경. 응급실 간호사의 강인성, 사회적지지 및 소진간의 관계. 한국융합학회논문지. 2017;8(10):397-405. https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.10.397

부록 1. 연구 참여 동의서 및 설명문

연구참여 설명문 및 동의서

연구 제목	중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향					
연구책임자	성명	김나린	소속	외과계중환자실	연락처	010 2595 9644
공동연구자	성명		소속		연락처	

1. 연구 배경

경제협력개발기구(OECD)의 2022년자료(OECD Health statistics 2022)에 따르면, 우리나라 병원 간호 인력은 인구 1,000명당 8.4명으로 OECD 국가 평균 9.7명에 비해 다소 낮은 수준이며, 전체 간호 인력 중 간호사는 4.4명으로 OECD 국가 평균 8명보다 현저히 적은 수치를 보였다. 병원간호사회 조사에 따르면 과다한 업무량, 교대근무 및 야간근무, 업무 부적응 등으로 2021년 신규 간호사 사직률은 52.8%로 매우 높았으며 경력 간호사의 사직률 또한 15.8%로 타 의료인력 사직률과 비교해 높은 수준이다(병원간호인력 배치 현황 실태조사 2022).

중환자실 간호사의 이직률은 타 부서에 비해 높은 수준이며 중환자실 이직률은 꾸준히 증가하는 추세이다. Herzberg의 동기위생이론을 기준으로 본다면 이직 의도를 파악하는 것은 불만 요인을 감소시켜 단지, 소극적이고 단기적인 효과를 가져 올 뿐만 아니라 직무를 유지하고자 하는 효과는 미비하다. 하지만 재직 의도를 파악하는 것은 만족 요인을 증족시켜 직무수행의 동기를 유발하고 자기실현 욕구를 자극하여 장기적이며 적극적인 만족을 가져다 준다고 하였다.

중환자실 간호사는 임상에서 24시간 내내 서서 일하며 체위변경 등의 신체부담이 높은 간호행위를 함으로써 타부서보다 근 골격에 증상 유병률이 높게 나타났다. 프리젠티즘이란 회사에 출근은 했지만 신체적 정신적인 컨디션이 평소와 다르게 정상적이지 못할 때 업무의 성과가 감소되는 현상을 말한다. 간호사는 업무적 특성으로 인해 직업성 질환과 손상 발생 위험이 높아 주요 관리대상으로 간주되고 있다. 그럼에도 불구하고 교대근무, 바쁜 업무, 업무수행에 대한 책임감, 간호 인력의 부족 등으로 인하여 건강문제를 지닌 채 근무를 수행하는 경우가 많다. 간호사를 대상으로 한 연구에서 소진이 높을수록 프리젠티즘이 높은 것으로 보고하였으며, 간호사가 소진을 경험하게 되면 이직의도가 증가한다고 하였다. 개인에게 발생한 소진이 해결되지 못하면 이로 인해 간호 업무의 질을 저하하고 이직을 높이는 등 다른 사람들에게도 영향을 미치는 효과가 크므로 소진을 예방하고 감소시킬 수 있는 관리가 필요하다.

또한 간호업무성과의 저하는 간호업무에 대한 불만족 증가뿐 아니라 업무생산성과 효율성의 감소, 근무의욕 저하 등을 발생시켜 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없게 되고, 간호수준의 향상에도 악영향을 미칠 수 있다. 이는 간호사 자신의 건강에 해를 입힐 뿐 아니라 환자의 회복에 좋지 않은 영향을 주게 되고 나아가 간호업무에도 효율적인 성과를 기대하기 어렵게 된다

프리젠티즘은 국내에서는 비교적 최근에야 주목을 받고 있는 문제로 아직 연구의 양이 충분하지 않은 실정이다. 특히, 프리젠티즘이 높은 것으로 보고된 간호사 집단의 프리젠티즘과 재직의도의 관련성을 보는 연구는 제한적이었다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 중환자실 간호사의 프리젠티즘이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

1) 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과의 정도를 파악한다.
2) 중환자실 간호사의 일반적인 특성에 따른 프리젠티즘 정도의 차이를 파악한다.

APPROVED
울산대학교병원
Institutional Review Board

3) 중환자실 간호사의 프리젠티즘과 소진, 간호업무성과 재직의도간의 상관관계를 파악한다.
4) 중환자실 간호사의 프리젠티즘이 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

3. 연구 예정기간, 대상자 수, 연구절차 및 방법

1) 연구 예정기간

IRB 승인이후부터 2023.12.31일까지 진행 예정이며, 대상자는 연구 시작 전 동의서에 서명 후 1회의 설문조사에만 참여하면 된다.

2) 연구 대상자 수

본 연구를 위한 표본 수 결정은 G-power 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 상관분석을 위한 효과크기 .15, 검정력 0.8, 예측변수 18개로 확인한 결과 표본 수는 150명이며 , 불성실한 자료 탈락률 20%를 고려하여 180부의 설문지를 배부할 예정이다

3) 연구방법

본 연구는 중환자실 간호사의 프리젠티즘과 소진, 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향을 알아보고자 하는 서술적 상관관계연구이다.

각 부서장 및 연구 대상자들에게 연구의 목적을 설명하고 연구책임자가 울산대학교병원의 외과계중환자실, 내과계중환자실, 외상중환자실, 응급중환자실, 특수음압중환자실, 뇌졸중집중치료실에 방문하여 직접 설문지를 대상자들에게 배부할 것이다. 연구에 참여하는 대상자들에게 설문은 자발적 참여에 의해 이루어지며 비밀보장이 됨을 설명하며 연구자가 직접 동의서를 받을 것이다 설문 완료 후 설문지를 회수할 예정이다.

다만, 외과계 중환자실의 경우, 연구자도 외과계 중환자실 소속이므로 취약한 대상자로 대면하여 동의서를 취득하기 어렵기 때문에 연구에 대한 설명을 한 후 설문지를 배포하여 작성한 후 봉투에 수거하는 방법으로 진행할 예정이다.

4. 실험군 및 대조군 배정 방법과 배정 확률

해당사항 없음

5. 대상자에게 예상되는 위험 및 이득

해당사항 없음

6. 연구에 참여함으로써 대상자에게 예상되는 비용

본 연구는 설문조사 연구이기 때문에 연구 참여로 인하여 대상자가 지불해야 하는 비용은 없습니다.

7. 대상자의 안전 및 개인정보 보호대책

연구의 윤리성을 위해 연구대상 병원의 IRB 승인을 받은 후 연구를 진행할 것입니다. 대상자에게 연구에 대한 충분한 설명을 한 후 대상자가 자발적으로 동의하면 동의서에 자필서명을 받고 연구를 진행할 것입니다. 수집된 자료는 본 연구 이외의 목적으로 사용하지 않을 것이며, 심사위원회 및 점검을 실시하는 사람은 관계 법령에 따라 연구의 실시 절차와 자료의 품질을 검증하기 위하여 대상자의 신상에 관한 비밀이 보호되는 범위에서 대상자의 의무기록을 열람할 수 있으며, 대상자가 서명한 동의서에 의하여 이러한 자료의 열람이 허용될 수 있습니다. 연구 자료는 연구가 진행되는 동안에만 사용하며, 연구가 끝나면 수집된 자료는 별도의 파일로 코드화하여 개인정보 비밀을 유지할 것이며, 관리책임자인 연구자 본인은 설문내용의 유출 및 비밀 보장을 위해 일정 장소에 보관하고 연구 종료 3년 후 일괄 폐기할 것입니다.

APPROVED
울산대학교병원
ULSAN UNIVERSITY HOSPITAL
Institutional Review Board

8. 연구의 자발적 참여 및 동의철회

연구에 참여하는 간호사들은 자발적 참여에 의해 이루어지며, 설문에 응답한 내용은 비밀이 보장됨을 충분히 설명할 것입니다. 연구 대상자는 연구에 참여하는 동안 어떠한 불이익도 받지 않으며, 원하는 경우 언제라도 동의를 철회하고 참여를 중단할 수 있음을 설명할 것입니다.

9. 연구참여자의 권익에 관한 정보제공

연구 참여자로서 본인의 권리에 대해서 질문이 있는 경우 임상연구심의위원회(IRB) 담당자 에게 문의 하시면 됩니다. Tel. 052-250-7010, 7012

본인은 본 동의서의 내용에 대해 설명을 들었고, 동의서 내용을 읽고 이해하였으며 본인이 궁금해하는 모든 질문에 대한 답변을 들었습니다. 또한, 자발적으로 본 연구에 참여하는 것에 동의하며 동의 후 동의서 사본을 제공 받을 것임을 알고 있습니다.

연구참여자	(성명)	(서명)	(날짜)
연구책임자	(성명)	(서명)	(날짜)

APPROVED
울산대학교병원
ULSAN UNIVERSITY HOSPITAL
Institutional Review Board

부록 2. 연구 도구

<일반적 특성>

▶ 다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다, 해당되는 곳에 V 하거나 기입해 주시길 바랍니다.

1. 연령

① 만 20세~29세 ② 만 30 세~39세 ③ 만 40세~49세 ④ 만 50세 이상

2. 결혼 상태

① 기혼 ② 미혼 ③ 기타 (이혼, 별거, 사별 등)

3. 음주

① 유 ② 무

4. 흡연

① 유 ② 무

5. 운동

① 유 ② 무

6. 학력

① 전문대 졸업 ② 대학교 졸업 ③ 대학원 재학 또는 졸업

7. 병원 임상 경력

① 5년 이하 ②5년 이상

8. 중환자실 임상 경력

① 5년 이하 ②5년 이상

9. 현재 월급

① 200만원 미만 ② 200만원 이상 300만원 미만 ③ 300만원 이상

10. 급여 만족도

① 만족함 ②불만족함

11. 현재 직급

① 일반 간호사 ② 주임 간호사 이상

12. 이직 여부

① 있음 ② 없음

13. 근무형태

① 3교대 근무 ② 2교대 근무 ③ 상근 근무 ④ 기타

14. 한 달에 **밤 근무** 횟수 ( )일

<프리젠티즘 SPS>

▶ 다음은 "프리젠티즘"에 대한 문항입니다.

1) **과거 1개월간**의 귀하의 몸 상태에 대한 질문입니다. 아래에서 귀하의 상황과 가장 가까운 곳에 **<√> 표시** 해주시면 감사하겠습니다.

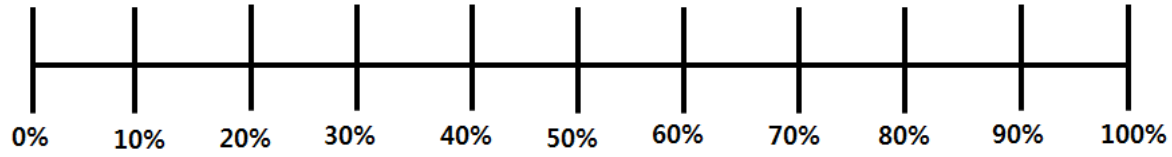
No	문항	①과거 1개월간 경험한 건강상태 (중복표시 가능)	②현재 치료중인 건강상태 (중복표시 가능)
1	알레르기(꽃가루 알레르기 포함)		
2	관절염이나 관절통, 뻣뻣함		
3	천식		
4	어깨, 등, 허리, 목의 통증		
5	호흡 이상 (기관지염, 폐기종)		
6	우울, 불안감, 안절부절 (심리적, 정서적)		
7	불면증 혹은 수면장애		
8	당뇨		
9	고지혈증 (고콜레스테롤, 고중성지방)		
10	간기능 장애		
11	심장이나 순환기 이상 (동맥성 질환, 고혈압성 질환, 협심증 등)		
12	두통 (편두통, 현기증, 만성적 두통)		
13	위장장애 (위궤양, 설사, 변비, 복통)		
14	월경장애, 심한 월경통, 폐경증상		
15	자궁이나 난소의 문제		
16	빈혈		
17	시력장애, 안구건조증		
18	발의 피로 및 부종		
19	기타 ( )		
20	나는 어떤 심신의 불편함도 없다		

상기의 "① 과거 1개월 간 경험한 건강문제" **중 ③ 가장 신경이 쓰이고 생활에 영향을 주는 하나의 건강상태만을 선택하여 해당 번호를 적어주세요.**	번

2) 귀하께서는 위 내용 중에서 "③ **가장 신경 쓰이는 건강문제"로 선택한 것에 의하여, 실제로 귀하의 직장 내 일상적인 <업무 상황>에 어느 정도 영향을** 받았습니까?
아래의 문항들을 자세히 읽어보시고 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 <√> 표시 해주시면 감사하겠습니다.

No	문항	언제나 그렇다	대부분 그렇다	때때로 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	"신경 쓰이는 건강문제"가 있었지만 어려운 업무도 끝낼 수 있었다.	①	②	③	④	⑤
2	"신경 쓰이는 건강문제" 때문에 주의를 집중하기 어려웠다.	①	②	③	④	⑤
3	"신경 쓰이는 건강문제"가 있었지만 업무의 목표 달성에 집중할 수 있었다.	①	②	③	④	⑤
4	"신경 쓰이는 건강문제"가 있었지만 업무를 끝내는데 필요한 에너지가 충분했다.	①	②	③	④	⑤
5	"신경 쓰이는 건강문제" 때문에 업무의 스트레스를 조절하기 어려웠다.	①	②	③	④	⑤
6	"신경 쓰이는 건강문제" 때문에 업무를 끝내기에 무리라고 느꼈다.	①	②	③	④	⑤
7	"신경 쓰이는 건강문제"가 있었지만, 업무 중 발생한 예상치 못한 문제를 해결하는 데 집중할 수 있었다.	①	②	③	④	⑤
8	"신경 쓰이는 건강문제"로 일하는 틈틈히 휴식하는 것이 필요 했다.	①	②	③	④	⑤
9	"신경 쓰이는 건강문제"가 있었지만 공동 작업에서 다른 사람과 협력하여 일할 수 있었다.	①	②	③	④	⑤
10	"신경 쓰이는 건강문제" 때문에 잠을 자지 못해 피곤했다.	①	②	③	④	⑤

3) 지난 한달 동안 귀하의 노동력 전체를 100%로 본다면, **"가장 신경쓰이는 건강문제"가 있었음에도 불구하고 귀하의 노동력에서 어느 정도를 평소 업무 중 발휘할 수 있었습니까?**
아래 줄자에 해당되는 %를 표시해 주세요.



<소진>

▶ 다음은 "소진"에 관련된 문항입니다.

각 문항에 대해 **귀하의 생각과 가장 가까운 곳**에 **<√> 표시** 해주시면 감사하겠습니다.

No	항목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	피곤하다.	①	②	③	④	⑤
2	간호업무로 인하여 머리, 허리가 아프다.	①	②	③	④	⑤
3	출근 할 생각만 해도 피곤하다.	①	②	③	④	⑤
4	근무를 마치고 나면 지친다.	①	②	③	④	⑤
5	간호 업무를 감당하기에는 체력이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
6	근무에 임하면 힘이 절로 생긴다.	①	②	③	④	⑤
7	우울하다.	①	②	③	④	⑤
8	만족한 날이다.	①	②	③	④	⑤
9	즐겁다.	①	②	③	④	⑤
10	근무를 계속할 의욕이 없다.	①	②	③	④	⑤
11	간호 업무를 수행하기가 귀찮다.	①	②	③	④	⑤
12	보람을 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
13	불안하다.	①	②	③	④	⑤
14	간호직을 떠나고 싶다.	①	②	③	④	⑤
15	원치 않는 업무를 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	생계수단으로 간호사를 한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 이 병원에서 꼭 필요한 사람이다.	①	②	③	④	⑤
18	병원 및 간호행정에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
19	동료간호사나 환자들이 나를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
20	간호직의 전망은 밝으며 내게 어울리는 직업이다.	①	②	③	④	⑤

<간호업무성과>

▶ 다음은 "간호업무성과"에 관한 문항입니다.

각 문항별로 평소 생각하는 바와 가장 일치하는 번호 위에 **<√> 표시** 해주시면 감사하겠습니다.

No	항목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 처방 내용을 잘 이해하고 주어진 시간 내에 계획하여 오류, 누락없이 정확하게 업무를 수행한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 수행하는 업무를 제한된 기간 내에 많이 처리한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 투약관리 지침에 따라 정확하게 수행한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무 수행에 필요한 지식과 기술을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 업무 교대 시간 시 환자와 관련된 정보를 정확하게 인수 인계한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 간호기록 지침에 따른 정확한 (전자)기록을 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 간호업무를 정확하고 완벽하게 잘 처리한다.	①	②	③	④	⑤
8	환자와 보호자에게 관심과 수용적인 태도를 보인다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 부서 내 직원과 화합하여 타부서 직원들과 상호신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 솔선수범한다.(자주 추가적인 책무를 찾는다.)	①	②	③	④	⑤
12	나는 기구, 시설수리, 파손, 분실을 점검하고 보고한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 보수교육 및 특강에 참여하여 교육학점을 이수하고 전문직 간호사로서의 능력개발을 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤

14	나는 문제 원인을 규명하고 해결하기 위한 방법을 모색한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 간호정보조사 도구 (예: 통증사정도구, 욕창사정도구)를 이용하여 간호 업무를 정확하게 수행한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 환자를 사정한 후 간호를 계획하여 우선순위 별 간호를 수행한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 환자 및 보호자에게 자가 간호를 위한 기술을 시험하고 교육한다.	①	②	③	④	⑤

<재직의도>

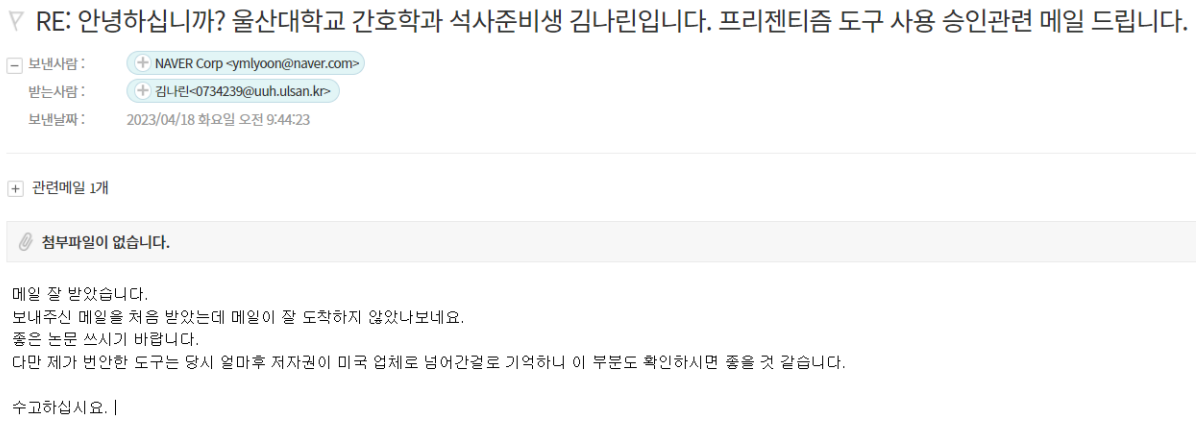
▶ 다음은 "재직의도"에 관한 문항입니다.

귀하와 일치하는 곳에 **<√> 표시** 해주시면 감사하겠습니다.

*역환산 문항

No	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 앞으로 당분간 간호사를 계속 할 의향이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
2	나는 가능한 한 오래 간호사로 일할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
3	나는 머지않아 간호사를 그만 둘 계획이다.*	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
4	나는 간호사로 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
5	나는 당분간 간호사로서 계속 일할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
6	나는 간호사 이외에 다른 직업을 찾고 싶다.*	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧

부록 3. 도구사용 승인 메일



RE: 안녕하십니까? 울산대학교 간호학과 석사준비생 김나린입니다. 프리젠티즘 도구 사용 승인관련 메일 드립니다.

보낸사람 : NAVER Corp <ymlyoon@naver.com>
받는사람 : 김나린<0734239@uuh.ulsan.kr>
보낸날짜 : 2023/04/18 화요일 오전 9:44:23

관련메일 1개

첨부파일이 없습니다.

메일 잘 받았습니다.
보내주신 메일을 처음 받았는데 메일이 잘 도착하지 않았나보네요.
좋은 논문 쓰시기 바랍니다.
다만 제가 번안한 도구는 당시 얼마후 저자권이 미국 업체로 넘어간걸로 기억하니 이 부분도 확인하시면 좋을 것 같습니다.

수고하십시요.

RE: 안녕하십니까 소진 도구 승인건으로 메일드립니다^^ 인쇄 일정등록 원문보기

보낸사람 : 문숙자 <msjsrch@hanmail.net>
받는사람 : 김나린<0734239@uuh.ulsan.kr>
보낸날짜 : 2023/04/20 목요일 오전 9:20:26

관련메일 1개

첨부파일이 없습니다.

사용하시고 좋은 결과 있으시길 바랍니다.

Re: 안녕하십니까 간호업무성과 연구도구 승인건으로 메일드립니다^^

인쇄 | 일정등록 | 원문보기

보낸사람 : 고유경 <yukyko@wku.ac.kr>
받는사람 : 김나린<0734239@uuh.ulsan.kr>
보낸날짜 : 2023/04/06 목요일 오후 3:17:48

관련메일 1개

첨부파일 1개

간호업무성과_도구_2023 0406_고유경.hwp (49.3KB) 미리보기 | 자료실저장

김나린 선생님께

안녕하세요? 원광대학교 고유경입니다.

간호업무성과도구 사용 승인합니다.

좋은 논문 작성하시길 진심으로 기원합니다.

도구 첨부합니다. 감사합니다.

Re: [External] Request of permission to use the instrument "Nurses Retention Index"

인쇄 | 일정등록 | 원문보기

보낸사람 : Leanne Cowin <L.Cowin@westernsydney.edu.au>
받는사람 : 김나린<0734239@uuh.ulsan.kr>
보낸날짜 : 2023/04/05 수요일 오후 3:13:48

관련메일 1개

첨부파일 2개 모두저장 | 모두삭제

NSCQ, NRI and QoN package 2018.pdf (167.6KB) 미리보기 | 자료실저장

NRI with Korean translation.docx (20.8KB) 미리보기 | 자료실저장

Dear Narin Kim,
My name is Leanne Cowin - please call me Leanne. I have had many requests for my short measure - the NRI. So many that I actually asked how people are translating it. This is a critical point. If the translation is not as exact (close) as possible to the original language then the danger is that you are asking different questions in the translated version to the original NRI measure and this means you cannot say it is a valid and reliable measure. To this end I have attached the translated document, added the correct wording in English and, most importantly, I ask you to check you have the best and closest translation to the original English version when you use the measure.

I note these new references utilising my NRI scale that may be of use to you in your study -

부록 4. IRB 심의 통지서

통지서 (신속심사)

※ 본 과제의 문서보존기간은 3 년입니다.

수신	의뢰기관	내부과제				
	연구책임자	외과계중환자실 김나린				
IRB File No.		UUH 2023-05-016	심사내용	연구심의신청서	통지일자	2023년 05월 30일
연구 과제명	국문	중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향				
	영문	The Effects of Presenteeism, Burnout, Nursing performance on retention intention among intensive care unit nurses				
임상시험코드			Study Nick Name			
연구 분류	분류1	☐ 약물 ☐ 생물학적 제재 ☐ 세포치료제 ☐ 건강기능식품 ☐ 의료시술 ☐ 의료기기 (○ 1등급 ○ 2등급 ○ 3등급 ○ 4등급) ☑ 해당사항 없음				
	분류2	☑ 인간대상연구 ☐ 인체유래물(검체)연구 ☐ 의무기록 연구 ☐ 유전자 연구 ☐ 유전자 치료 ☐ 배아 연구 ☐ 체세포복제배아연구 ☐ 줄기세포주연구 ☐ 기타				
	분류3	◉ 전향적 연구 ○ 후향적 연구 ○ 전향적 & 후향적 병행연구				
	분류4	☐ 중재연구 ☑ 설문조사 ☐ 자료분석 및 분석연구 ☐ 기타 ☐ 관찰연구 (☐ 단면연구 ☐ 환자대조군연구 ☐ 코호트 연구)				
	분류5	☐ 인간을 대상으로 하지 않는 연구 Non-clinical study (in vitro, in vivo preclinical study)				
일반명			상품명			
피험자증례수		전체 180 명	국내	180 명	본원	180 명
연구승인기간		2023년 05월 26일 ~ 2023년 12월 31일				
지원(의뢰)기관		기관명 내부과제	대표		직위	
제출 서류	목록	(첨부) 신속심사 요청서 (첨부) 연구계획서(국문) (첨부) 연구자 서약서 (첨부) 설문지 (첨부) 시험대상자 설명문 및 동의서				
	추가기술					
관련근거		평가일자 2023.05.26				
중간보고시기			비고			
	내용	◉ 승인 ○ 시정승인 신규 연구계획(설문조사 연구) 설문지를 이용해 중환자실 간호사의 프리젠티즘, 소진, 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향을 알아보는 연구로 특별한 위험성이 없으므로 승인 합니다. 본원 간호사들이 연구 대상자이므로 정보 누출에 더 조심하시기 바랍니다.				

심사결과	추가기술1	<연구자 안내사항> 1. 연구자는 '통지서' 마지막 페이지에 기재된 연구자 준수사항을 자세히 읽고 연구진행 해주시기 바랍니다. 2. IRB 워터마크가 찍힌 동의서를 출력하여 사용하시기 바랍니다. 설문지는 워터마크 없이 사용합니다. (e-IRB->동의서 인증->다운로드) 3. 초기심의시 제출한 문서의 사소한 변경이 있더라도 IRB에 변경보고를 제출하여 승인 받은 후 연구 진행하여야 합니다. (연구계획, 설문지 등) 4. 연구대상자 수는 신규심의 승인된 목표대상자수를 초과하여 등록할 수 없습니다. 대상자를 초과하여 등록하려면 미리 IRB에 대상자수 변경 보고 승인이후 등록 해주시기 바랍니다. (첨부서류: 수정한 연구계획서 및 동의서, [서식53]변경대비표) 5. 대상자 동의서 서명페이지는 추후 연구 종료보고 시 스캔하여 제출해야 합니다. 동의 취득 시 주의해야 할 사항은 아래와 같습니다. ① 연구책임자와 대상자의 동의일은 같아야 합니다. 원칙적으로 연구책임자가 대상자에게 동의서 내용 설명후 함께 서명을 하여야 합니다. 따라서 동의서 내 서명일은 같은 날이어야 합니다. ② 서명란은 해당란에 정확하게 기재 바랍니다. 성명, 서명, 날짜 기재란을 잘 확인하여 각 란에 해당 내용 기재 바랍니다. ③ 서명 년, 월, 일은 생략 불가합니다. 8자리 정확하게 기재 바랍니다. ex) 10월10일 또는 20년10월10일(X), 2020년10월10일 또는 2020년09월01일(O) ④ 오기 수정은 사소하다고 생각되더라도 반드시 정확하게 수정 바랍니다. (오기를 한 줄 긋고 수정 후, 가까운 위치에 수정일자, 서명 기재) : 서명은 오기자가 직접 시행해야 합니다. 대상자 오기는 대상자가, 연구자 오기는 연구자가 수정해야 함. 6. 연구 종료 시에는 종료보고, 결과물이 출판되면 연구결과물 첨부하여 결과보고를 해주시기 바랍니다.

Abstract

Effects of Presenteeism, Burnout, and Nursing perfomance on Retention intention among nurses of an intensive care unit

Kim, Na-rin

Department of Nursing

Graduate School, University of Ulsan

Supervised by Prof. Lee, Seung-Hee

This study investigated the relationship between presenteeism, burnout, nursing performance, and retention intention among intensive care unit (ICU) nurses and determined the factors that affect retention intention. This descriptive correlation study aimed to provide foundational data to improve the retention intention of ICU nurses. Participants were 180 nurses who worked in intensive care units of a university hospital in U Metropolitan City for more than six months. Data were collected from July 1 to July 31, 2023, and out of the 180 questionnaires received 172 were used for the final analysis, excluding eight insincere responses. The collected data were analyzed by descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Mann–Whitney test, Kruskal–Wallis test, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis using the SPSS Win 26.0 program.

The results of this study are as follows.

1) Regarding health problems, among the sub-components of presenteeism, participants had an average of 2.34±2.28 health problems; the most worrying health problems were pain in the shoulder, upper and lower back, and neck. Job loss was 42.22±13.71 out of 100, and perceived productivity was 74.36±12.85. Participants' burnout was 3.22±0.54 out of 5, nursing performance was 3.66±0.45 out of 5, and retention intention was 5.21±1.32 out of 8.

2) Regarding presenteeism, according to participants' general characteristics, there was a significant difference in health problems currently being treated by the length of clinical experience in the ICU (U=-3.00, p=.003). Among the sub-components of presenteeism, job loss differed significantly according to age (F=4.69, p=.010), salary satisfaction (t=-2.52, p=.013), current position (t=2.62, p=.010), turnover status (U=-3.37, p<.001), and number of night shifts (U=6.90, p=.032). Perceived productivity differed significantly according to education level (U=6.43, p=.040), current salary (U=-2.40, p=.016), salary satisfaction (U=-2.45, p=.013), current position (U=-2.69, p=.007), and turnover status (U=-2.10, p=.035) . Burnout according to participants' general characteristics differed significantly by age (U=9.85, p=.007), marital status (U=-3.34, p<.001), smoking (U=-2.14, p=.033), education (U=17.97, p<.001), clinical experience in hospital (t=2.45, p=.015), salary satisfaction (U=-3.54, p<.001), current position (U=-3.13, p=.002), turnover status (U=-2.45, p=.013), and number of night shifts (U=9.18, p=.010). Nursing performance according to participants' general characteristics showed significant differences by age (F=5.01, p=.008), marital status (t=2.06, p=.041), education (F=5.63, p=.004), clinical experience in hospital (t=-3.78, p<.001), clinical experience in ICU (U=-3.08, p=.002), and current salary (t=-2.45, p=.015). According to participants' general characteristics, there was a significant difference in intention to work by age (U=10.78, p=.005), marital status (U=-2.48,

p=.013), clinical experience in hospital (t=-2.91, p=.004), clinical experience in ICU (U=-2.66, p=.008), salary satisfaction (t=1.98, p=.049), current position (t=-2.11, p=.036), and turnover status (t=-3.71, p<.001).

3) Participants' retention intentions were significantly negatively correlated with the sub-components of presenteeism, such as health problems currently being treated (r=-.26, p<.001), job loss (r=-.36, p<.001), and burnout (r=-.63, p<.001), and were significantly positively correlated with perceived productivity (r=.26, p<.001) and nursing performance (r=.45, p<.001).

4) The factors that significantly affected participants' retention intention were turnover experience (β=-.16, p=.009), health problems currently being treated (β=-.15, p=.010), burnout (β=-.51, p<.001), and nursing performance (β=.22, p<.001).

This study found that the factors influencing the retention intention of ICU nurses were turnover experience and health problems currently being treated, among the sub-factors of presenteeism, burnout, and nursing performance. This study is significant in that it confirms that the variables of presenteeism, burnout, and nursing performance affect the retention intention of ICU nurses. The results of this study can be used as foundational data for developing interventions to reduce presenteeism and burnout and improve nursing performance to increase the retention intention of ICU nurses.