



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](#)

간호학 학위논문

상급종합병원 신입간호사의 재직의도  
영향요인

Factors associated with intention to stay of novice  
nurses in territory care hospital

울산대학교 산업대학원  
임상전문간호학전공  
양선희

상급종합병원 신입간호사의 재직의도  
영향요인

지도교수 김연희

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 8월

울산대학교 산업대학원  
임상전문간호학전공  
양선희

양선희의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 정 재 심 인

심사위원 한 기 혜 인

심사위원 김 연 희 인

울 산 대 학 교 산 업 대 학 원  
2020년 8월

## 감사의 글

입사 1년 미만 신입간호사의 곁에서 간호사 생활의 시작을 함께하고 전문가로서 성장하도록 지원하며 신입간호사의 행복한 성장과정에 대한 고민으로 시작한 논문이 어느덧 마무리되어 이렇게 감사의 글을 쓰게 되었습니다.

논문이 나오기까지 늘 칭찬과 격려를 아끼지 않고 앞과 뒤에서 이끌어 주시고 지원해 주시며 포기하지 않고 논문을 마칠 수 있도록 지도해 주신 김연희 교수님께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 대학원에서 이렇게 교수님으로 인연을 이어가며 뜻 깊은 배움의 시간을 가졌습니다. 적극적으로 논문에 대한 고민을 함께 해주시고, 긍정 에너지를 주시는 교수님 덕분에 포기하지 않고, 힘든 시기에 논문을 마무리할 수 있었습니다.

논문심사과정을 통해 세심한 지도와 따뜻한 격려를 아끼지 않으신 정재심 교수님과 한기혜 교수님, 실습과 전문간호사 시험 준비 등 대학원 과정 내내 세심하게 챙겨 주신 김정혜 교수님께도 진심으로 감사드립니다. 논문 진행 과정에서 포기하지 않고 자료 수집을 무사히 마칠 수 있도록 물심양면으로 지원해주신 정영선 간호부원장님과 이해영 팀장님, 이은진 UM님, 이은혜 과장님, 지원과 배려를 해주신 간호부 소속 UM님들, 그리고 곁에서 동고동락하는 현장교육간호사 선생님들께도 감사의 말씀을 드립니다.

중앙전문간호과정을 함께 시작한 대학원 동기들과 가족 같은 분위기에서 수업과 실습을 하며 보낸 3년의 시간은 너무나 소중한 시간이었고, 논문 진행 과정에서 응원을 아끼지 않았던 동기 선생님들께도 고마움을 전합니다.

항상 염려해 주시고 응원해주신 사랑하는 부모님과 재은, 재혁, 봄봄, 다현, 세빈 모두 감사합니다. 어둠 속에서 방향을 잃고 헤매일 때 옆에서 등대가 되어주시는 문호경 선생님과 묵묵히 도와주고 응원해준 야옹이 형님, 덕분에 논문을 잘 마치게 되었습니다. 고맙고 사랑합니다.

2020년 7월

양선희 올림

## 국문초록

본 연구는 회복탄력성, 사회심리적 업무환경을 중심으로 임상경력 1년 미만 신입간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 구조적 관계를 탐색하고자 하였다. 연구 대상은 서울 소재 일 상급종합병원에 재직 중인 임상경력 1년 미만의 신입간호사를 대상으로 편의 추출한 후 구조화된 설문지를 이용하여 2020년 3월 1일부터 4월 30일까지 자료를 수집하였다. 설문지는 총 257부를 배부하여 전량 회수되었으며, 이 중 유효한 설문지 246부를 최종 분석하였다. 수집된 자료는 SPSS 25.0 for Windows를 이용하여 분석하였다.

이 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 회복탄력성은 265점 만점에 평균 196.82점으로 나타났다. 사회심리적 업무 환경의 업무요구 영역의 하위 척도인 업무량의 평균은 49.33점, 업무속도의 평균은 75.07점으로 나타났고, 감정적 부담의 평균은 51.45점이었다. 일의 조직과 업무내용의 하위 척도인 영향력의 평균은 29.01점이었고, 발전가능성은 35.87, 업무의 의미의 평균은 68.63점 이었다. 협력과 지도력의 하위척도인 직무몰입의 평균은 55.16점으로 나타났고, 인정과 보상의 평균은 56.57점, 역할명료성 평균 66.80점, 역할갈등의 평균은 49.52점, 리더십의 질의 평균은 61.31점이었으며, 상사의 지지는 평균 65.79점, 동료의 지지의 평균은 68.12점이었고, 공동체성은 평균 71.43점이었다. 일-개인생활의 하위 척도인 업무만족도의 경우 평균 56.61점이었고, 일-가정 갈등은 평균 54.37점이었다. 회사의 가치영역에서는 경영진 신뢰가 평균 63.74점, 동료 간 신뢰는 평균 72.39점이었고, 공정성의 평균은 55.89점으로 나타났다. 재직의도는 8점 만점에 평균 4.97 점이었다.

둘째, 재직의도는 성별( $t=-2.352$ ,  $p<.05$ ), 근무부서( $F=4.139$ ,  $p<.01$ ), 희망부서 배치여부( $t=-3.175$ ,  $p<.01$ ), 간호직 선택동기( $F=.3.768$ ,  $p<0.01$ ),

재직이유( $t=2.480, p<.05$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 재직의도는 회복탄력성, 사회심리적 업무환경의 일의 조직과 업무내용 영역에서 업무의 의미( $r=.495$ ), 발전가능성( $r=.351$ ), 직무몰입( $r=.707$ ), 협력과 지도력 영역의 예측가능성( $r=.349$ ), 인정과 보상( $r=.363$ ), 역할명료성( $r=.406$ ), 리더십의 질( $r=.356$ ), 상사의 지지( $r=.296$ ), 동료의 지지( $r=.242$ ), 공동체성( $r=.253$ ), 일-개인 생활 영역에서의 업무만족( $r=.531$ ), 회사의 가치 영역에서 경영진의 신뢰( $r=.376$ ), 동료간 신뢰( $r=.203$ ), 공정성( $r=.340$ )이 재직의도와 유의한 양(+)의 상관관계가 나타났다. 사회심리적 업무환경의 업무요구 영역에서 업무량( $r=-.436$ ), 업무속도( $r=-.220$ ), 감정적 부담( $r=-.461$ ), 협력과 지도력 영역의 역할갈등( $r=.199$ ), 일-개인 생활 영역에서 일-가정 갈등( $r=-.306$ )이 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 보였다.

넷째, 재직의도에 영향을 미치는 요인은 성별 중 남자( $\beta=.094, p<.05$ ), 간호직 선택동기 중 “내 적성과 흥미에 알맞아서” 인 경우( $\beta=.219, p<.05$ )와 사회심리적 업무환경의 직무몰입( $\beta=.497, p<.001$ )과 감정적 부담( $\beta=-.170, p<.01$ )으로 나타났다.

위의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 연구의 대상자가 서울 소재 A 병원에 재직중인 간호사로 제한되어 있으므로, 지역과 대상자를 확대한 반복 연구를 제언한다.

둘째, 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인인 직무몰입을 향상시키기 위해 병원조직차원의 근무환경조성과 조직문화의 변화전략이 필요하다.

셋째, 세대적 특성을 확인하고 세대적 특성이 재직이유에 영향을 미치는지 확인하기 위해 신입간호사를 대상으로 한 종단 연구를 제언한다.

주요어: 재직의도, 신입간호사, 회복탄력성, 사회심리적 업무환경

# 목차

감사의 글.....	i
국문초록.....	ii
<b>I . 서론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구목적 .....	3
3. 용어의 정의 .....	3
<b>II . 문헌고찰</b> .....	<b>6</b>
1. 회복탄력성 .....	6
2. 사회심리적 업무환경 .....	7
3. 재직의도 .....	8
<b>III . 연구방법</b> .....	<b>10</b>
1. 연구설계 .....	10
2. 연구대상 .....	10
3. 연구도구 .....	10
4. 자료수집 .....	14
5. 자료분석 .....	15
<b>IV . 연구결과</b> .....	<b>16</b>
<b>V . 논의</b> .....	<b>27</b>
<b>VI . 결론 및 제언</b> .....	<b>30</b>
참고문헌 .....	33
부록.....	39
Abstract.....	50



## Tables

Table 1. Scale, subscale, Cronbach' s a of COPSQ-K .....	13
Table 2. General Characteristics of Participants .....	17
Table 3. Resilience, Psycho-social work environment, Intention to stay .	19
Table 4. Intention to retention according to general characteristics ...	21
Table 5. Correlations of Resilience and Psycho-social environment with Intention to stay .....	23
Table 6. Factors affecting Intention to stay .....	25

## Figures

Figure 1. Conceptual Model of study .....	10
---	----

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

간호사 부족 현상은 전 세계적인 이슈로 우리나라 면허 보유 간호사 중에서 임상활동 간호사 비율은 2016년 기준 OECD 평균 65.3%의 절반 수준인 약 34.5%이며 평균 이직률 또한 2015년 기준 19.7%로 다른 직종에 비해 높다(Ministry of Health and Welfare, 2019). 2017년 우리나라 전체 신입간호사 17,952명 중 42.7%가 1년 이내 이직(Hospital Nursing Association[HNA], 2019)하여 미국 신입간호사의 22.9%(Nursing Solutions, Inc, 2019), 우리나라 전체 간호사의 평균 이직률 13.9%(HNA, 2019)보다 두 배 이상이다. 간호사는 모두 보건의료시스템의 최전선에 있는 가장 중요한 전문인력이며, 안전하고 효과적인 의료서비스를 제공하는 핵심인력으로(Lee, Kang, Ko, Cho & Kim, 2014) 입사 초기의 신입간호사가 자신의 업무에 능숙 하기 전 이직을 하게 되면 신입간호사뿐만 아니라 함께 일하는 간호사들에게도 소모적인 상황을 초래한다(Yoo, Jeong, Kim & Lee, 2019). 특히, 1년 미만의 신입간호사의 높은 이직률은 조직 적응을 위한 첫 단계의 실패로 간호직 자체를 그만두게 하는데도 영향을 미친다(Kim, Jung, Kim, & You, 2020)

신입간호사의 경우 대학 졸업 후 간호사가 되는 과정에서 이른바 현실충격이라는 심리적, 신체적, 정서적 불안감이 높은 시기를 거쳐 이를 서서히 적응하고 극복하는 단계를 거치게 되는데(Yoo, Jeong, Kim, & Lee, 2019) 신입간호사에게 임상 지식과 기술, 비판적 사고, 의사소통, 환경관리 등의 역량을 강화하여 임상상황에서 유능하게 역할을 수행하는 것이 요구되며, 특히 환자안전에 관하여 사소한 실수도 없이 정확한 업무를 처리하기를 기대한다(Yoo, Jeong, Kim & Lee, 2019).

신입간호사가 이직하는 원인은 직무몰입, 직무만족, 직무 스트레스, 소진 외에도 불만족스러운 근무부서 배치, 동료, 선배, 관리자의 지지 부족, 근무부서 분위기와 관련이 있는 것으로 나타나며, 경력간호사에 비해

부서배치에 대한 만족이나 동료 지지 등의 심리 요인이 주요한 이직 결정요인으로 작용하기 때문에 재직의도를 높이기 위해서는 경력간호사와는 다른 접근이 필요하다(Brewer, Kovner, Greene, Tukov-Shuser, & Djukic, 2012).

회복탄력성은 신입간호사들이 업무에서 경험하는 어려움과 스트레스를 극복하는데 도움을 주고, 심한 직무 스트레스에도 불구하고 일정 수준 이상의 기능과 적응을 촉진하며 스트레스의 영향을 완화시켜 신입간호사에게 긍정적 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성으로 신입간호사의 현장적응에 유의한 영향을 미친다고 하였다(Son & Kim, 2019). 또한 회복탄력성은 신입간호사가 새로운 조직환경에 적응하여 역할기대를 충족시키고 성공적인 조직사회화를 하기 위한 예방적이고 긍정적인 전략이라고 하였다(Park, Kwon & Park, 2015).

재직의도는 간호사가 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직에 머무르려는 의도를 말한다(Cowin, 2002). 재직의도는 긍정적 행동의 동기 혹은 재직을 예측할 수 있는 전제조건으로서 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 간호사 조직환경 조성에 긍정적인 영향을 미치며, 유능한 간호사의 보유를 높일 수 있다고 하였다(Byun & Ha, 2019). 신입간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 Son, Lee와 Cho(2017)의 연구에서 업무만족, 업무의 의미, 간호업무관련 갈등, 환자/보호자와의 관계에서의 갈등이 중요한 변수로 확인되었고, 병원간호사의 재직영향요인에 대한 체계적 문헌고찰을 한 Park과 Lee(2018)의 연구에서 병원간호사의 재직에 간호업무, 간호환경 등의 외적 요인과 간호직무에 대한 태도, 간호의 가치, 심리적 자원과 같은 내적 요인이 영향을 주고 있음을 확인하였다. 이렇듯 재직의도에 미치는 영향요인은 업무적 특성, 개인이 느끼는 직무에 대한 반응, 조직적 특성까지 매우 포괄적이고 다양하다.

사회심리적 업무환경이란 인지, 감정, 행동 등의 심리적인 부분과 사회구조, 개인과 그룹간의 사회작용을 포함하는 사회적인 부분을 포괄하는 업무환경으로(Rugulies, 2014), 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 포괄적으로 확인하기 위해서는 다차원적인 사회심리적 업무환경에 대해 중요하게 고려할 필요가 있다. 코펜하겐 사회심리적 업무환경측정도구 (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ)는 이런 사회심리적 업무환경을 측정하는 도구로 업무

요구, 일의 조직과 업무내용, 협력과 지도력, 일-개인 생활, 회사의 가치, 건강과 안녕, 공격적 행동 등의 주제영역으로 구성되어 있고, 사회심리적 환경을 개인, 업무, 부서, 조직, 회사, 일-개인 측면의 포괄적이고 상세한 측정이 가능하여 국제적으로 널리 사용되고 있다(Bjorner et al., 2010).

신입간호사의 재직의도와 관련하여 회복탄력성과 같은 개인적인 성격 요소의 영향과 다면적인 사회심리적 업무환경의 영향을 체계적으로 살펴보는 연구가 필요하다. 이 연구를 통하여 상급종합병원에서 임상경력 1년 미만 신입간호사의 재직에 미치는 요인을 확인함으로써 신입간호사의 재직을 돕는 제도 마련을 위한 기초 자료로 제공하고자 한다.

## 2. 연구 목적

이 연구는 서울 소재 A 상급 종합병원에서 입사 1년 미만의 신입간호사를 대상으로 재직에 영향을 주는 요인을 알아보기 위한 상관적 조사연구이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성을 파악한다.
- 2) 신입간호사가 지각하는 회복탄력성, 사회심리적 업무환경 및 재직의도를 확인한다.
- 3) 신입간호사의 회복탄력성, 사회심리적 업무환경과 재직의도와의 상관관계를 파악한다.
- 4) 신입간호사의 재직의도에 미치는 요인을 확인한다.

## 3. 용어 정의

### 1) 회복탄력성

#### (1) 이론적 정의

회복탄력성은 개인이 역경을 직면했을 때 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 의미한다(Connor, 2006).

## (2) 조작적 정의

Revich와 Shatte가 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성지수검사 (Resilience Quotient Test: ROT)를 Kim(2011)이 번역하여 한국인에 맞게 개발한 한국형 회복탄력성지수(KQR-53)로 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다.

## 3) 사회심리적 업무환경

### (1) 이론적 정의

업무 내용과 조직 및 대인관계로 구분되는 근로자의 사회 심리적 측면의 업무환경을 말한다(Lee & Choi, 2015).

### (2) 조작적 정의

덴마크 국립노동환경연구원에서 Pejtersen등(2010)이 개발한 Copenhagen Psycho-social Questionnaire [COPSOQ] II를 June과 Choi(2013)가 한국어로 번역하여 타당도와 신뢰도를 검증한 COPSOQ-K로 측정한 점수를 의미한다. 5가지 영역, 20개 척도, 70개 문항을 사용하여 측정하며 각 영역의 하위 척도별로 점수를 산출하고 척도의 점수는 문항 평균으로 계산한다. 긍정적 의미의 척도(영향력, 발전가능성, 업무의 의미, 직무몰입, 예측가능성, 인정과 보상, 역할 명료성, 리더십의 질, 상사의 지지, 동료의 지지, 공동체성, 업무만족, 경영진 신뢰, 동료간 신뢰, 공정성)는 점수가 높을수록 긍정적이고, 부정적 의미의 척도(업무량, 업무속도, 감정적 부담, 역할 갈등, 일-가족갈등)는 점수가 높을수록 부정적이다. 각 영역은 따로 점수로 환산하지 않고, 영역의 하위 척도의 평균점수를 사용한다.

## 4) 재직의도

### (1) 이론적 정의

간호사가 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직에 머무르려는 의도를 의미한다(Cowin, 2002)

(2) 조작적 정의

Cowin(2002)이 개발한 NRI(Nurse's Retention Index)를 Kim(2016)이 한국어로 번역한 재직의도 측정도구를 사용하여 측정한 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다.

## II. 문헌 고찰

### 1. 회복탄력성

회복탄력성(Resilience)은 개인이 역경을 맞닥뜨렸을 때 이에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성의 의미한다(Connor, 2006). 스트레스나 역경에 대한 인간의 심리적, 신체적 반응은 개인마다 차이가 있고 심한 경우 그 부정적인 영향으로 인하여 주요우울장애, 외상 후 스트레스장애와 같은 새로운 증상이나 질환이 나타나기도 한다(Connor, 2006). Kim(2009)은 회복탄력성이 어느 정도의 유전적인 요인으로 결정되기도 하지만 시간에 따라 변하고 환경, 교육, 개인의 노력 등 여러가지 요인에 의해 결정된다고 하였다. 이와 같은 상황을 볼 때 회복탄력성이 스트레스 대처에 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다(Gillespie et al., 2007).

국내에서는 Resilience를 회복탄력성, 회복력, 극복력, 자아탄력성 등으로 표현하고 있으며, 회복탄력성에 대한 선행연구를 살펴보면 간호사의 회복탄력성이 높을수록 직무 스트레스는 낮고, 직무만족도는 높으며(Kim, 2011) 병원간호사의 직무열의, 업무성과를 높이는 데 영향이 있음을 확인하였다(Moon, Park & Jung, 2013).

신입간호사의 경우 대학 졸업 후 간호사가 되는 과정에서 이른바 현실충격이라는 심리적, 신체적, 정서적 불안감이 높은 시기를 거쳐 이를 서서히 적응하고 극복하는 단계를 거치게 되는데(Yoo, Jeong, Kim & Lee, 2019) 신입간호사에게 임상 지식과 기술, 비판적 사고, 의사소통, 환경관리 등의 역량을 강화하여 임상상황에서 유능하게 역할을 수행하는 것을 요구하며, 특히 환자안전에 관하여 사소한 실수도 없이 정확한 업무를 처리하기를 기대한다(Yoo, Jeong, Kim & Lee, 2019).

회복탄력성은 신입간호사들이 업무에서 경험하는 어려움과 스트레스를 극복하는데 도움을 주고, 심한 직무 스트레스에도 불구하고 일정 수준 이상의 기능과 적응을 촉진하며 스트레스의 영향을 완화시켜 신입간호사에게 긍정적 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성으로 신입간호사의 현장적응에 유의한 영향을

미친다(Son & Kim, 2019). 또한 신입간호사가 새로운 조직 환경에 적응하여 역할기대를 충족시키고 성공적인 조직사회화를 하기 위한 예방적이고 긍정적인 전략이라고 하였다(Park, Kwon, & Park, 2015).

## 2. 사회심리적 업무환경

간호사 집단은 업무 특성상 시간적 압박, 과도한 업무량, 인수인계, 업무에 대한 책임소재와 대인관계 갈등 등을 경험하게 된다(Son & Kim, 2019). 특히 신입간호사에게는 임상 지식과 기술, 비판적 사고, 의사소통, 환경관리 등의 역량을 강화하여 임상상황에서 유능하게 역할을 수행하는 것이 요구되며, 특히 환자안전에 관하여 사소한 실수도 없는 정확한 업무 처리 능력이 요구된다(Yoo, Jeong, Kim & Lee, 2019). Son, Lee와 Cho(2017)는 신입간호사가 이러한 업무환경에 노출되어 주어진 업무량을 감당하지 못하면 업무만족이 떨어지게 되고 그 과정에서 역할갈등을 경험하며 재직의도가 낮아질 것이라고 하였다.

병원간호사의 재직 영향요인에 대한 체계적 문헌고찰에서 경력과 연령 같은 인구학적 변수와 간호업무(간호수행점수, 간호의 질 평가수준, 감정노동, 업무요구량, 국제의료기관평가), 간호조직 및 환경(간호업무환경, 조직공정성, 외적동기부여, 상사나 동료의 배려행위)과 같은 외적 요인이 병원간호사의 재직의도에 영향을 미쳤다고 하였다(Park & Lee, 2018). 또한 직무만족, 조직몰입, 직무몰입, 직무 스트레스와 같은 간호직무에 대한 태도, 자율성과 소명의식 같은 간호에 대한 신념과 가치와 같은 내적 요인도 재직의도에 영향을 준다고 하였다(Park & Lee, 2018).

덴마크 국립산업보건연구소에서는 다양한 직종에 종사하는 직장인들의 건강에 미치는 영향을 확인하기 위하여 여러 측면의 심리사회적 요인이 포함된 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(Copenhagen Psycho-social Questionnaire, COPSOQ)를 개발하였다(Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). 이후 COPSOQ II로 개정되어 업무요구, 일의 조직과 업무내용, 협력과 리더십, 직장 내 사회적 지지, 건강과 안녕감, 공격적 행위 등의 영역으로 구성되었고 개인(건강과 안녕 영역), 업무(업무요구 영역), 부서(협력과 지도력



영역), 회사(회사의 가치 영역), 일-개인(일-개인생활 영역) 측면으로 측정수준을 구분하여 각각에 맞는 사회심리적 업무환경 평가와 중재 전략을 세울 수 있다는 장점이 있다(Pejtersen et al., 2010).

COPSOQ는 사회심리적 업무환경에 대한 포괄적이고 상세한 측정이 가능하므로(Bjorner et al., 2010), 이를 사용하여 간호사의 사회심리적 업무환경을 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지에 대하여 확인하고자 한다.

### 3. 재직의도

재직의도란 간호사가 현재 일하고 있는 직무 외에 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 뜻한다(Cowin, 2002). 간호사의 재직의도가 높으면 근무환경 조성에 긍정적인 영향을 미치고 재직의도가 낮으면 신입간호사의 지속적인 채용과 그에 따른 비용을 발생시킨다(Jeon & Han, 2019). 미국의 National Health Care Retention & RN staffing Report(2019)에 의하면 이직비용은 병원 이익 감소에 큰 영향을 미치며 임상간호사의 이직으로 인하여 대략적으로 평균 4백만 달러에서 6백만 달러의 손실을 입는다고 하였다. 재직의도는 재직을 예측할 수 있는 전제조건으로 긍정적 행동의 동기를 파악할 수 있고 재직의도를 파악함으로써 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 간호 조직 환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있어 결과적으로 유능한 간호사의 보유를 높일 수 있다(Byun & Ha, 2019).

간호사의 재직의도와 관련된 선행연구를 살펴보면 연령, 임상경력, 월수입이 증가할수록 재직의도가 높게 나타났고(Park, 2015), 직무만족, 조직구조, 근무일정, 관리자의 스타일 및 전반적인 업무환경이 재직의도의 영향요인으로 밝혀졌다(Shader, Broome, Broome, West & Nesh, 2001; Strachota et al., 2003). 병원간호사의 재직영향요인에 대한 체계적 문헌고찰을 한 Park과 Lee(2018)의 연구에서는 병원간호사의 재직에 간호업무, 간호환경 등의 외적 요인과 간호직무에 대한 태도, 간호의 가치, 심리적 자원과 같은 내적 요인이

재직의도에 영향을 주고 있음을 확인하였다. 신입간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 Son, Lee와 Cho(2017)의 연구에서 업무만족, 업무의 의미, 간호업무 관련 갈등, 환자/보호자와의 관계에서의 갈등이 중요한 변수로 확인되었다. 상급초보 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 확인한 Park과 Jung(2016)의 연구에서 소명의식의 하위영역인 '목적/의미', 조직몰입, 평균 월수입이 재직의도에 영향을 미친다고 하였으며 이 중에서 '목적/의미'가 상급초보 간호사의 재직의도에 가장 영향을 미친다고 하였다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구설계

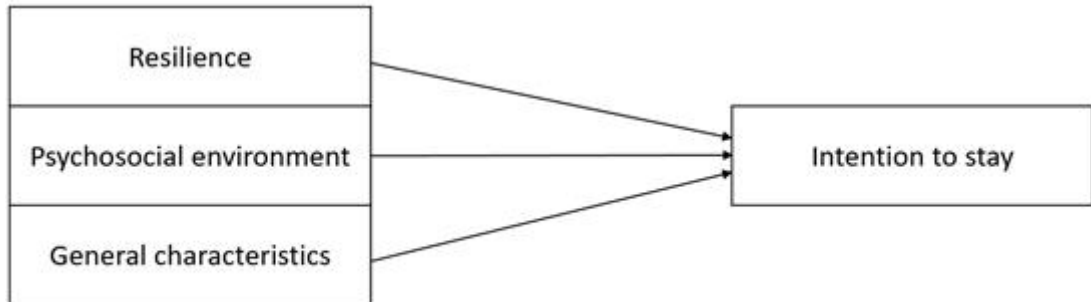


Figure 1. Conceptual Model of Study

신입간호사의 재직에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 상관적 조사연구이다.

#### 2. 연구대상

2019년에 입사하여 A 상급종합병원 간호사로 근무하고 있는 간호부 소속의 임상 경력 만 1년 미만의 신입간호사를 대상으로 하였다. A 상급종합병원 간호부의 승인아래 부서별 특성을 고르게 반영하기 위하여 전체 부서를 대상으로 편의표출하여 연구의 목적과 취지를 이해하고 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다.

표본의 크기는 G\*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 유사선행연구(Son, Lee & Cho, 2017)를 참고하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 26개로 산출한 결과, 표본수는 245명으로 미회수율 5%를 감안하여 총 257명이었다.

#### 3. 연구도구

설문지 내용은 통근여부, 결혼유무, 근무부서, 근무형태 등을 포함한 일반적인

특성과 직무관련 특성 11문항, 회복탄력성 53문항, 사회심리적 업무환경 70문항, 재직의도 6문항으로 구성하였다.

### 1) 회복탄력성

Revich와 Shatte가 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성지수검사(Resilience Quotient Test: ROT)를 Kim(2011)이 번역하여 한국인에 맞게 개발한 한국형 회복탄력성지수(KQR-53)를 이메일을 통해 개발자의 허락을 받은 후 사용하였다.

도구는 53문항 5점 척도로 각 하위변수의 평균값을 모두 더한 값이 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. 회복탄력성의 하위변수는 자기조절능력 18문항, 대인관계능력 18문항, 긍정성 17문항이다. 자기조절능력은 스스로의 감정을 인식하고 조절하는 능력이며, 대인관계능력은 다른 사람의 마음과 감정 상태를 빠르게 파악하고 깊이 있게 이해, 공감하여 원만한 인간관계를 맺고 유지하는 능력, 긍정성은 자기조절능력과 대인관계능력을 향상시키는 능력을 의미한다.

도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 간호사 대상 연구(Ryu & Kim, 2016)에서는 .97이었고 본 연구에서는 .63~.88이었다.

### 2) 사회심리적 업무환경

사회적 지지와 업무 만족을 포함한 사회심리적 업무환경은 Pejtersen 등(2010)이 개발한 Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ II)를 June과 Choi(2013)가 번역한 COPSQ-K의 일부 항목을 이메일을 통해 개발자와 번역자의 허락을 받은 후 사용하였다.

COPSQ-K는 모두 업무요구(업무량, 업무속도, 감정적 부담), 일의 조직과 업무내용(영향력, 발전가능성, 업무의 의미, 직무몰입) 협력과 지도력(예측가능성, 인정과 보상, 역할 명료성, 역할 갈등, 리더십의 질, 상사의 지지, 동료의 지지, 공동체성), 일-개인 생활(업무만족, 일-가족 갈등), 회사의 가치(경영진 신뢰, 동료간 신뢰, 공정성), 건강과 안녕(주관적

건강상태, 소진, 스트레스, 수면장애), 공격적 행동(성희롱, 폭력 위협, 신체적 폭력, 왕따)의 7가지 영역, 28개 척도, 87문항으로 구성된다.

이중 도구번역과정에서 무응답율이 높고 1개의 문항으로 측정되어 타당도 검증에서 제외한 공격적 행동, 건강과 안녕을 제외하여 5가지 영역, 20개 척도, 총 70문항을 사용하였다. 각 영역은 업무요구영역(업무량 4문항, 업무속도 3문항, 감정적 부담 4문항), 일의 조직과 업무내용 영역(영향력 4문항, 발전가능성 4문항, 업무의 의미 3문항, 직무몰입 4문항), 협력과 지도력 영역(예측가능성 2문항, 인정과 보상 3문항, 역할 명료성 3문항, 역할 갈등 4문항, 리더십의 질 4문항, 상사의 지지 3문항, 동료의 지지 3문항, 공동체성 3문항), 일-개인생활 영역(업무만족 4문항, 일-가족갈등 4문항), 회사의 가치 영역(경영진 신뢰 4문항, 동료간 신뢰 3문항, 공정성 4문항)으로 구성된다. 각 영역의 하위 척도별로 점수를 산출하며 대부분 ‘항상’, ‘자주’, ‘가끔’, ‘드물게’, ‘전혀/거의 없음’의 5점 척도로 측정된다. 각 영역의 하위 척도 문항평균으로 점수를 산출하며 문항은 0~100점(즉, 0, 25, 50, 75, 100 혹은 0, 33, 66, 100)으로 변환하여 측정하였다. 각 척도는 해당 척도의 이름의 긍정적 혹은 부정적 의미에 따라 점수가 부여되었다. 긍정적 의미의 척도(영향력, 발전가능성, 업무의 의미, 직무몰입, 예측가능성, 인정과 보상, 역할 명료성, 리더십의 질, 상사의 지지, 동료의 지지, 공동체성, 업무만족, 경영진 신뢰, 동료간 신뢰, 공정성)는 점수가 높을수록 긍정적이고, 부정적 의미의 척도(업무량, 업무속도, 감정적 부담, 역할 갈등, 일-가족갈등)는 점수가 높을수록 부정적이다.

COPSOQ-K에서의 Chronbach's  $\alpha$  값은 .71~.80이었고 연구에서는 <Table 1>과 같다.

Table 1. Scale, subscale, Cronbach' s  $\alpha$  of COPSQ-K

Scale	Subscale	n	Cronbach's $\alpha$	
			June, Choi(2013)	This study
Demands at work	Quantitative demands*	4	.80	.77
	Work pace*	3	.75	.69
	Emotional demands*	4	.71	.66
Work organization and job contents	Influence	4	.83	.60
	Possibilities for development	4	.75	.60
	Meaning of work	3	.82	.75
	Commitment to the workplace	4	.77	.69
Interpersonal relations and leadership	Predictability	2	.72	.65
	Recognition	3	.82	.79
	Role clarity	3	.72	.63
	Role conflicts*	4	.68	.68
	Quality of leadership	4	.87	.88
	Social support from colleagues	3	.76	.77
	Social support from supervisors	3	.83	.67
Work-individual interface	Social community at work	3	.85	.88
	Job satisfaction	4	.86	.78
	Work-family conflict*	4	.78	.79
Values at the workplace	Mutual trust between employees	3	.69	.72
	Trust regarding management	4	.66	.62
	Justice	4	.77	.77

\*부정적 문항

### 3) 재직의도

간호사가 계속해서 병원에 재직을 하고 있는 의도와 이유에 대하여 Cowin(2002)이 개발하고 Kim(2016)이 한국어로 번역한 NRI(Nurse's Retention Index)를 메일을 통해 개발자와 번역자의 동의를 얻어 사용하였다. 도구는 총 6문항으로 '매우 그렇다'에서 '매우 그렇지 않다'의 8점 Likert 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다.

도구 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  값은 .97이었고 본 연구에서는 .931이었다.

### 4) 일반적 특성 및 직무관련 특성

대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성으로는 성별, 결혼 상태, 종교(유, 무), 근무부서(병동, 중환자실, 수술실, 응급실), 근무형태(상근, 3교대), 이직경험, 부서이동경험, 희망부서 배치여부, 간호직 선택동기(적성과 흥미에 알맞아서, 외국에 갈 기회가 많아서, 남을 도울 수 있는 직업이어서, 취업이 보장되어서, 가족이나 친척의 권유로, 연봉/보수가 높은 편이어서), 재직이유(내적동기(전문성, 자부심), 외적동기(급여, 복지, 연금)), 가족 동거여부(가족이나 형제자매와 함께 사는지)를 조사하였다.

## 4. 자료수집

자가보고형 설문지를 이용하여 서울 소재의 A병원에 근무하고 있는 1981년 이후 출생자이며, 경력 만 1년 미만의 신입간호사를 대상으로 임의표집 방법을 통해 병원의 간호부에서 연구 수행에 대한 승인을 받은 후 연구자가 직접 병동으로 배포하고 연구대상자의 동의를 얻은 후 수거하였다.

자료수집기간은 2020년 3월에서 4월까지로 설문 응답시간은 평균 15분이 소요되었으며, 총 257부 중 256명이 응답하였고, 불완전 응답을 제외한 246부를 분석에 사용하였다.

연구에 참여하는 대상자의 윤리적 측면을 고려하기 위하여 기관윤리심의

위원회(IRB)의 승인을 받았다(IRB No. 2020-0242). 연구자가 기관 간호부에 연구 목적과 취지를 설명하여 허락을 득한 후 대상자가 연구 참여에 동의한 경우에만 설문지를 배부하고 서면동의를 받은 후, 직접 설문지를 작성하고 무기명으로 밀봉하여 제출하도록 하였다. 연구에 참여함으로써 발생할 수 있는 부작용은 없을 것이며, 취약한 연구대상자 보호를 위하여 작성된 설문지는 익명으로 처리하여 응답 내용과 개인정보는 비밀이 보장되고, 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것과 연구자 이외에는 접촉할 수 없음을 명시하였다. 또한 참여를 원하지 않으면 언제든지 철회할 수 있고 그에 따른 어떠한 불이익도 없을 것임을 명시하였다. 연구자가 직접 설문지를 배부 및 회수하고 수집된 자료는 연구자 이외에 접촉할 수 없도록 별도의 장소(암호화된 연구자의 개인 PC)에 연구예정기간인 2020년 7월 31일으로부터 3년동안 보관하고 이후 폐기할 예정이다.

## 5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 25.0 을 활용하여 유의수준 5%를 기준으로 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성은 빈도와 백분율을 분석하였다.
- 2) 대상자의 회복탄력성, 사회심리적 업무환경, 재직의도는 평균과 표준편차를 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였고 사후 검정은 Scheffé' s test와 Welch' s test를 실시하였다.
- 4) 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성, 회복탄력성, 사회심리적 업무환경과 재직의도와의 관계는 Pearson' s correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 재직의도에 영향을 주는 요인은 multiple linear regression으로 분석하였다.



## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 결혼상태, 종교, 가족동거여부, 근무부서, 근무형태, 이직경험, 부서이동경험 등을 조사하였으며, 그 결과는 <Table 2>와 같다.

대상자의 성별은 여자가 227명(92.3%), 남자가 19명(7.7%)으로 나타났다. 결혼 상태는 미혼이 242명(98.4%), 기혼이 4명(1.6%)이었고, 종교는 무교가 171명(69.5%), 유교가 75명(30.5%)으로 나타났다. 근무 부서는 병동 137명(55.7%), 중환자실 58명(23.6%), 수술실/회복실 34명(13.8%), 응급실이 17명(6.9%)으로 나타났다. 현재 근무형태는 상근근무가 34명(13.8%), 교대 근무가 212명(86.2%)이었다. 이직 경험은 있음이 33명(13.4%), 없음이 213명(86.6%)으로 나타났고, 부서이동경험은 부서이동경험 있음이 11명(4.5%), 부서이동경험 없음이 235명(95.5%)이었다. 현재 근무하는 부서가 희망하는 부서였는지에 대해서는 154명(62.6%)이 그렇다고 응답하였다. 간호직을 선택한 동기는 내 적성과 흥미에 알맞아서 71명(28.9%), 취업이 보장되어서 69명(28.0%), 남을 도울 수 있는 직업이어서 51명(20.7%), 가족, 친지의 권유로 40명(16.3%), 연봉/보수가 높은 편이어서 12명(4.9%), 외국에 갈 기회가 많아서 3명(1.2%) 순으로 나타났다. 재직 이유에 대해서는 전문성이 110명(44.7%), 급여가 95명(38.6%), 자부심(자존감)이 33명(13.4%), 복지가 7명(2.8%), 연금 1명(0.4%) 순이었다. 재직이유는 Chung과 Fitzsimons(2013)의 연구에 근거하여 내적동기(전문성, 자부심)와 외적동기(급여, 복지, 연금)로 범주화하여 분석하였다. 부모님 또는 형제자매와 함께 살고 있는지에 대해서는 그렇다고 응답한 사람이 51명(20.7%)이었다.

Table 2. General Characteristics of Participants (n=246)

Characteristics	Categories	n	%
Gender	Female	227	92.3
	Male	19	7.7
Marital status	Single	242	98.4
	Married	4	1.6
Religion	Yes	171	69.5
	No	75	30.5
Cohabiting family	Yes	51	20.7
	No	195	79.3
Department	Ward	137	55.7
	Intensive care unit	58	23.6
	Operation room	34	13.8
	Emergency room	17	6.9
Working pattern	Fixed	34	13.8
	3 shifts	212	86.2
Experienced turnover	Yes	33	13.4
	No	213	86.6
Internal turnover	Yes	11	4.5
	No	235	95.5
Working at the Hoped Department	Yes	154	62.6
	No	92	37.4
Motivation to choose nurse	Aptitude and interest	71	28.9
	Opportunities to go abroad	3	1.2
	Can help others	51	20.7
	Employment is guaranteed	69	28.0
	Recommendation of others	40	16.3
	The salary / remuneration	12	4.9
Reason for retention	Intrinsic motivation	143	58.1
	Extrinsic motivation	93	41.9

## 2. 회복탄력성, 사회심리적 업무환경, 재직의도 정도

신입간호사의 회복탄력성, 사회심리적 업무환경, 재직의도 정도는 <Table 3>과 같다.

회복탄력성은 265점 만점에 평균 196.82점으로 나타났다. 사회심리적 업무환경의 업무요구 영역의 하위 척도인 '업무량'의 평균은 49.33점, '업무속도'의 평균은 75.07점으로 나타났고, '감정적 부담'의 평균은 51.45점이었다. 일의 조직과 업무내용의 하위 척도인 '영향력'의 평균은 29.01점이었고, '발전가능성'은 35.87점, '업무의 의미'의 평균은 68.63점 이었다. 협력과 지도력의 하위척도인 '직무몰입'의 평균은 55.16점으로 나타났고, '인정과 보상'의 평균은 56.57점, '역할명료성' 평균 66.80점, '역할갈등'의 평균은 49.52점, '리더십의 질'의 평균은 61.31점이었으며, '상사의 지지'는 평균 65.79점, '동료의 지지'의 평균은 68.12점이었고, '공동체성'은 평균 71.43점이었다. 일-개인생활의 하위 척도인 '업무만족도'의 경우 평균 56.61점이었고, '일-가정 갈등'은 평균 54.37점이었다. 회사의 가치영역에서는 '경영진 신뢰'가 평균 63.74점, '동료 간 신뢰'는 평균 72.39점이었고, '공정성'의 평균은 55.89점으로 나타났다. 재직의도는 8점 만점에 평균 4.97점이었다.

자료의 정규성 가정 충족 여부를 판단하기 위해 왜도 및 첨도를 산출하였다. 왜도의 절대값은 모두 2 미만, 첨도의 절대값은 모두 7 미만으로 나타나 자료의 정규성 가정을 충족하는 것으로 검증되었다. 즉 분산분석, 회귀분석 등의 모수통계를 진행하는 데 자료의 분포는 문제없는 것으로 판단되었다.

Table 3. Resilience, Psycho-social work environment, Intention to stay

Variables		Mean	S.D	Min.	Max.
Resilience		196.82	18.43	139	238
Demands at work	Quantitative demands	49.33	17.85	6	100
	Work pace	75.07	15.74	25	100
	Emotional demands	51.45	16.20	6	100
Work organization and job contents	Influence	29.01	15.69	0	68
	Possibilities for development	64.12	11.40	18	100
	Meaning of work	68.63	15.78	0	100
	Commitment to the workplace	55.16	17.86	0	100
Interpersonal relations and leadership	Predictability	61.43	15.84	12.5	100
	Recognition	56.57	15.95	8	100
	Role clarity	66.80	12.69	25	100
	Role conflicts	49.52	15.67	0	88
	Quality of leadership	61.31	18.82	19	100
	Social support from colleagues	68.12	15.86	0	100
	Social support from supervisors	65.79	16.42	25	100
	Social community at work	71.43	19.23	8	100
Work-individual interface	Job satisfaction	56.61	15.92	0	100
	Work-family conflict	54.37	23.45	0	100
Values at the workplace	Mutual trust between employees	72.39	14.10	17	100
	Trust regarding management	63.74	14.38	19	100
	Justice	55.89	15.01	13	100
Intention to stay		4.97	1.47	1	8

### 3. 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

#### 1) 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 살펴보면 <Table 4>와 같다.

성별( $t=-2.352$ ,  $p<.05$ ), 근무부서( $F=4.139$ ,  $p<.01$ ), 희망부서 배치여부( $t=-3.175$ ,  $p<.01$ ), 간호직 선택동기( $F=.3.768$ ,  $p<0.01$ ), 재직이유( $t=2.480$ ,  $p<.05$ )에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. Scheffe's test로 각 연구대상 변인들 사이의 인식 차이를 살펴보면 다음과 같다. 성별은 남자가 여자보다 재직의도가 높았고 근무부서는 응급실에서 근무하는 집단이 병동에서 근무하는 집단보다 재직의도가 높게 나타났다. 간호직 선택동기는 “내 적성과 흥미에 알맞아서” 라고 답한 집단이 “취업이 보장되어서” 와 “가족이나 친지의 권유로” 라고 답한 집단보다 재직의도가 높게 나타났다. 재직이유가 전문성이나 자부심(자존감)의 내적동기라고 답한 집단에서 급여, 복지, 연금의 외적동기라고 답한 집단보다 재직의도가 높았다.

Table 4. Intention to stay according to general characteristics

Characteristics	Categories	Intention to stay		
		M	SD	t/F (p)
Gender	Female	4.90	1.46	-2.352* (.019)
	Male	5.72	1.25	
Marital status	Single	4.94	1.46	-1.733
	Married	6.25	1.23	(.078)
Religion	Yes	5.01	1.43	.781
	No	4.86	1.53	(.435)
Cohabiting family	Yes	4.91	1.49	-0.296
	No	4.98	1.46	(.768)
Working department	Ward <sup>a</sup>	4.75	1.44	
	Intensive care unit <sup>b</sup>	4.99	1.34	4.139**
	Operation room <sup>c</sup>	5.33	1.66	(.007)
	Emergency room <sup>d</sup>	5.89	1.28	(a<d)
Working pattern	Fixed	5.33	1.66	-1.578
	shifts	4.91	1.43	(.116)
Experienced turnover	Yes	5.24	1.55	1.139
	No	4.92	1.45	(.256)
Internal turnover	Yes	5.09	1.31	0.288
	No	4.96	1.47	(.773)
Working at the hoped department	Yes	5.19	1.45	3.175**
	No	4.59	1.40	(.002)
Motivation to choose nurse	Aptitude and interest <sup>a</sup>	5.51	1.45	
	Opportunities to go abroad <sup>b</sup>	4.83	0.44	
	Can help others <sup>c</sup>	5.07	1.49	3.768**
	Guaranteed employment <sup>d</sup>	4.69	1.50	(.003)
	Recommendation of others <sup>e</sup>	4.51	1.33	(de<a)
Reason for retention	The salary/remuneration <sup>f</sup>	4.46	0.73	
	Intrinsic motivation	5.16	1.41	2.480*
	Extrinsic motivation	4.70	1.50	(.014)

#### 4. 회복탄력성, 사회심리적 업무환경, 재직의도의 상관관계

신입간호사의 회복탄력성, 사회심리적 업무환경, 재직의도의 상관관계를 검증한 결과는 통계적으로 유의한 결과만 제시하였으며 <Table 5>와 같다.

회복탄력성( $r=.363$ ) 또한 재직의도와 양(+)의 상관관계가 나타나 회복탄력성이 높을수록 재직의도가 높았다.

업무요구 영역에서 업무량( $r=-.436$ ), 업무속도( $r=-.220$ ), 감정적 부담( $r=-.461$ )이 재직의도와 음(-)의 상관관계를 보였다. 이는 업무량이 많을수록, 빠른 업무속도가 요구될수록, 감정적 부담이 커질수록 재직의도는 감소하는 것을 의미한다.

일의 조직과 업무내용 영역에서는 업무의 의미( $r=.495$ ), 발전가능성( $r=.351$ ), 직무몰입( $r=.707$ ) 척도에서 재직의도와 양(+)의 상관관계를 보여 업무의 의미를 긍정적으로 인식하며, 발전가능성이 있다고 생각하고 직무몰입이 높을수록 재직의도가 높았다.

협력과 지도력 영역에서는 예측가능성( $r=.349$ ), 인정과 보상( $r=.363$ ), 역할명료성( $r=.406$ ), 리더십의 질( $r=.356$ ), 상사의 지지( $r=.296$ ), 동료의 지지( $r=.242$ ), 공동체성( $r=.253$ )에서 재직의도와 양(+)의 상관관계를 나타냈다. 예측이 가능하고 인정과 보상이 적절하며 역할이 명료하고 상사와 동료가 지지하고 공동체성이 높다고 인식할수록 재직의도가 높아진다는 것을 의미한다. 역할갈등( $r=.199$ )-.306은 재직의도와 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 보여 역할갈등이 증가할수록 재직의도가 감소함을 의미한다.

일-개인 생활 영역에서는 업무만족( $r=.531$ )이 재직의도와 양(+)의 상관관계를 보여 업무에 대한 만족이 높을수록 재직의도가 높았다. 일-가정 갈등은 재직의도와 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 보였고 일과 가정의 갈등이 증가할수록 재직의도는 감소한다는 것을 의미한다.

회사의 가치 영역에서 경영진의 신뢰( $r=.376$ ), 동료간 신뢰( $r=.203$ ), 공정성( $r=.340$ )이 재직의도와 양(+)의 상관관계가 나타났고, 이는 경영진과 동료간의 신뢰가 높을수록, 공정하다고 인식할수록 재직의도가 높았다.

Table 5. Correlations of Resilience and Psycho-social environment with Intention to stay

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1																				
2	0.363**	1																			
3	-0.436**	-0.373*	1																		
4	-0.220**	0.053	0.318**	1																	
5	-0.461**	-0.336*	0.536**	0.345**	1																
6	0.351**	0.330*	-0.141*	0.144*	0.033**	1															
7	0.495**	0.410**	-0.243**	-0.028	-0.158*	0.643*	1														
8	0.707**	0.382**	-0.437**	-0.272**	-0.377**	0.477**	0.623**	1													
9	0.349**	0.323**	-0.272**	-0.068	-0.074*	0.426**	0.565**	0.460**	1												
10	0.363**	0.295**	-0.300**	-0.159**	-0.185*	0.430*	0.575**	0.499**	0.578**	1											
11	0.406**	0.430**	-0.255**	0.016	-0.170*	0.483*	0.646**	0.429**	0.500**	0.448**	1										
12	-0.306**	-0.256**	0.423**	0.181*	0.424**	-0.076*	-0.207	-0.293*	-0.137*	-0.214**	-0.100**	1									
13	0.356**	0.403**	-0.297**	-0.099**	-0.143*	0.381*	0.510**	0.479**	0.466**	0.584**	0.431*	-0.240**	1								
14	0.296**	0.270**	-0.178*	-0.055	-0.087	0.406	0.485**	0.448**	0.423**	0.547**	0.411**	-0.133*	0.671**	1							
15	0.242**	0.245	-0.040	0.029	-0.014	0.326	0.347*	0.251**	0.166*	0.304**	0.318**	-0.028	0.303**	0.424**	1						
16	0.253**	0.352	-0.102	0.003	-0.149*	0.280*	0.406**	0.310**	0.254**	0.315**	0.354**	-0.014	0.339**	0.364**	0.554**	1					
17	0.531**	0.379**	-0.467**	-0.250**	-0.450**	0.329**	0.563**	0.574**	0.406**	0.497**	0.443**	-0.294*	0.452**	0.378**	0.217**	0.287**	1				
18	-0.480**	-0.331**	0.598**	0.306**	0.513**	-0.187**	-0.306**	-0.486**	-0.275**	-0.288**	-0.224**	0.357**	-0.235**	-0.169*	-0.093	-0.134*	-0.455**	1			
19	0.376**	0.353**	-0.310**	-0.113*	-0.253**	0.385**	0.564**	0.476**	0.475**	0.643**	0.483**	-0.344**	0.616**	0.516**	0.243**	0.263**	0.503**	-0.265**	1		
20	0.203**	0.314**	-0.149**	0.051**	-0.113*	0.238*	0.360**	0.226**	0.305**	0.419**	0.395**	-0.231**	0.484**	0.320**	0.260**	0.331**	0.257**	-0.090**	0.602**	1	
21	0.340**	0.342**	-0.333**	-0.209**	-0.165*	0.427**	0.537**	0.508**	0.546**	0.782**	0.429**	-0.315**	0.673**	0.610**	0.244**	0.255**	0.478**	-0.299**	0.663**	0.431**	1

1. Intention to stay, 2. Resilience, 3. Quantitative demands, 4. Work pace, 5. Emotional demands, 6. Possibilities for development, 7. Meaning of work, 8. Commitment to the workplace, 9. Predictability, 10. Recognition, 11. Role clarity, 12. Role conflicts, 13. Quality of leadership, 14. Social support from colleagues, 15. Social support from supervisors, 16. Social community at work, 17. Job satisfaction, 18. Work-family conflict, 19. Mutual trust between employees, 20. Trust regarding management, 21. Justice



## 5. 신입간호사의 재직의도 영향요인

대상자의 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단변량 분석에서 재직의도에 유의한 것으로 나타난 대상자의 일반적, 직무관련 특성을 통제한 후 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 6>과 같다. 성별(0:여자, 1:남자), 희망부서 배치여부(0:아니오, 1:예), 각각의 근무부서(reference group: 수술실/회복실)와 간호직 선택동기(reference group: 연봉/보수가 높은 편이어서), 재직이유(0:외적동기, 1:내적동기)는 가변수 처리하여 독립변수로 투입하였다.

Durbin-Watson을 통하여 오차의 자기상관을 검증한 결과 1.923으로 오차 항간에 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 독립변수들 간의 다중공선성 검증을 위해 공차한계(Tolerance)와 분산팽창인자(Variance Inflation Factor: VIF)를 확인한 결과 독립변수 간의 공차한계는 .171~.862로 기준치 0.1 미만이었다. 분산팽창인자(VIF) 값은 1.160~5.865로 10미만으로 나타나 변수간에는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다.

분석 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며( $F=10.609$ ,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 약 61.4%(수정된  $R^2$ 은 55.7%)로 나타났다( $R^2=.614$ ,  $adjR^2=.557$ ).

회귀계수의 유의성 검증 결과, 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무몰입이었다. 신입간호사의 성별 중 남자( $\beta=.094$ ,  $p<.05$ ), 간호직 선택동기 중 “내 적성과 흥미에 알맞아서” 인 경우( $\beta=.219$ ,  $p<.05$ )와 사회심리적 업무환경의 직무몰입( $\beta=.497$ ,  $p<.001$ )과 감정적 부담( $\beta=-.170$ ,  $p<.01$ )이 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무몰입이 높을수록, 간호직 선택동기가 “연봉/보수가 높은 편이어서” 인 경우보다 “내 적성과 흥미에 알맞아서 인” 경우, 여자보다 남자인 경우 재직의도가 높고, 감정적 부담이 증가할수록 재직의도는 낮은 것으로 나타났다.

Table 6. Factors affecting Intention to stay

Variables		B	S.E.	$\beta$	t	p
(Constant)		2.726	1.080		2.523	.012
Gender	Male	.513	.251	.094	2.043	.042
Working at the hoped department	Yes	-.110	.159	-.036	-.690	.491
Working department	Ward	-.009	.230	-.003	-.039	.969
	Intensive care unit	-.065	.235	-.019	-.275	.784
	Emergency room	.550	.321	.095	1.715	.088
Motivation to choose nurse	Aptitude and interest	.709	.333	.219	2.130	.034
	Opportunities to go abroad	.588	.653	.044	.901	.369
	Can help others	.299	.335	.083	.892	.374
	Guaranteed employment	.319	.321	.098	.991	.323
	Recommendation for others	.246	.338	.062	.727	.468
Reasons for retention	Extrinsic motivation	.026	.145	.009	.177	.860
Resilience		-.002	.005	-.026	-.461	.645
Demands at work	Quantitative demands	-.003	.005	-.037	-.561	.576
	Work pace	.001	.005	.012	.233	.816
	Emotional demands	-.015	.006	-.170	-2.619	.009
Work organization and job contents	Influence	.002	.005	.017	.345	.731
	Possibilities for development	.003	.008	.023	.376	.707
	Meaning of work	.003	.008	.034	.419	.675
	Commitment to the workplace	.041	.006	.497	7.297	.000

Variables		B	S.E.	$\beta$	t	p
Interpersonal relations and leadership	Predictability	.001	.006	.015	.246	.806
	Recognition	.001	.007	.016	.201	.841
	Role clarity	.009	.007	.076	1.225	.222
	Role conflicts	-.003	.005	-.034	-.621	.535
	Quality of leadership	.005	.006	.059	.830	.407
	Social support from colleagues	-.005	.006	-.059	-.891	.374
	Social support from supervisors	.008	.005	.086	1.528	.128
	Social community at work	-.003	.004	-.039	-.666	.506
Work-individual interface	Job satisfaction	.008	.006	.091	1.435	.153
	Work-family conflict	-.004	.004	-.060	-.978	.329
Values at the Workplace	Mutual trust between employees	-.006	.008	-.060	-.804	.422
	Trust regarding management	.001	.006	.007	.121	.904
	Justice	-.007	.008	-.073	-.876	.382

Adj R<sup>2</sup> = .557 F=10.609, p<.001

## V. 논 의

본 연구는 일개 상급종합병원에 재직 중인 임상경력 1년 미만 신입간호사의 직무관련특성, 회복탄력성, 사회심리적 업무환경과 재직의도의 관계를 규명하여 신입간호사의 재직의도 향상을 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

재직이유 선택형 질문에서 연구대상자의 44.7%가 전문성을 선택하였고 급여, 자부심(자존감), 복지, 연금 순으로 답하였다. 이는 경력간호사를 대상으로 한 Lee 등(2014)과 신입간호사를 대상으로 한 Son, Lee와 Cho(2017)의 연구에서 급여, 전문성과 자부심 순으로 나타난 결과와는 차이를 보였다. Chung과 Fitzsimons(2013)의 연구에 근거하여 내적동기(전문성, 자부심)와 외적동기(급여, 복지, 연금)로 범주화하였을 때, 재직이유를 내적동기라고 답한 대상자가 58.1%였다. 이는 연구대상자가 1981년 이후 출생자인 점으로 볼 때, Y세대 간호사들에게 내적 동기가 재직에 중요한 요인이라고 한 선행연구(Anselmo-Witzel & Orsan, 2017)의 결과와 뜻을 같이 한다고 볼 수 있으나 세대적 특성이 재직이유에 어느정도 영향을 미치는지 확인하기 위해서는 반복 연구가 필요하다.

대상자의 회복탄력성은 265점 만점에 평균  $196.82 \pm 18.43$ 점이었다. 이는 5점으로 환산했을 때 평균 3.71점으로 신입간호사를 대상으로 한 Park, Kwon과 Park(2015)의 연구에서 3.37점, 우리나라 일반인의 회복탄력성을 보고한 Kim, J. H(2011)의 3.67점과 비교했을 때 높은 수준이었다. 이는 신입간호사는 경력간호사에 비해 정확하고 긴박한 의사결정이 요구되는 병원 업무 스트레스 경험 기간이 짧아 외적 스트레스 요인에 의한 회복탄력성 저하가 낮았을 것이라는 선행연구의 결과를 지지한다(Park & Jung, 2016). 회복탄력성은 훈련 및 교육을 통하여 후천적 습득이 가능하며(Jackson, Firtko & Edenborough, 2007) 간호사에 대한 사회적 지지와 조직몰입, 개인의 스트레스 반응에 영향을 받는다(Kwon, Kim & Park, 2017). 이를 고려할 때, 선행연구와 신입간호사의 적응을 돕기 위한 프리셉터 및 현장교육간호사 제도, 신입간호사 담당환자 수 조정, 시기별 그룹코칭 등의 지지프로그램을 접한 차이에서 나타난 결과로 볼

수 있으나 추후 반복 및 확대 연구를 통해 비교, 확인할 필요가 있다.

사회심리적 업무환경의 업무요구 영역은 점수가 높을수록 해당 영역을 부정적으로 인식함을 의미한다. 업무요구 영역의 하위척도 중 업무속도와 감정적 부담의 경우 각각 평균 75.7점, 51.45점으로 나타났다. 이는 국내 사무직 근로자의 업무속도 59.5점, 감정적 부담 39.6점과 비교했을 때 큰 차이를 보였다(June & Choi, 2013). 국내 종합병원 간호사의 업무속도 66.5점, 감정적 부담 50.1점(June & Choi, 2014)과 비교해 볼 때, 사무직근로자보다 간호사의 업무속도와 감정적 부담이 훨씬 높은 것으로 나타났다. 이는 신입간호사를 대상으로 한 Son, Lee와 Cho(2017)의 연구에서의 업무속도 71.55점, 감정적 부담 61.10점의 결과를 지지한다. 사무직 근로자와 다르게 간호사는 일방적 요구가 많은 환자, 보호자를 대면하며 환자 치료와 간호에 많은 불확실성과 실수에 대한 부담감, 인내와 친절이 강조되는 환경에서 업무를 수행하며(Yom, Lee & Son, 2016), 감정노동의 정도가 높다(Kim & Choi, 2017). 특히 신입간호사의 경우 스스로 해결할 수 없는 미숙한 업무능력과 역할갈등 속에서(Ebrahimi, Hassankhani, Negarandeh, Azizi & Gillespie, 2016) 시간에 대한 압박과 감정적 부담이 더 높은 것으로 볼 수 있다.

일의 조직과 업무내용 영역에서 영향력은 점수가 높을수록 조직에서 영향력이 높다고 인식함을 의미한다. 영향력은 100점 만점에 29.01점으로 이는 사무직 근로자를 대상으로 한 June과 Choi(2013)의 연구에서의 43점이나 임상간호사를 대상으로 한 Choi와 Lee(2014)의 연구에서의 36.3점, 독일 간호사를 대상으로 한 연구(Kerten et al., 2014)에서의 38점에 비해 낮았다. 이는 신입간호사를 대상으로 한 Son, Lee와 Cho(2017)의 연구에서의 32점과 비슷한 수준으로 간호사는 환자치료에 관한 의사결정을 할 때 간호사의 개입에 대해 낮게 인식하는데(Kim & Yi, 2017), 연구대상자가 임상경력 1년 미만의 신입간호사임을 고려할 때 신입간호사들이 임상간호문제를 독자적으로 해결해 나갈 수 있는 임상수행능력을 가지는 데는 최소한 10개월 정도의 시간이 필요하다는 Shin, Lee와 Lim(2010)의 연구결과를 지지한다. 따라서 신입간호사의 영향력에 대한 인식을 증진시키기 위해 전문직으로서의 간호사의 역할을 명확히 제시하고, 임상상황에서의 업무지침을 제시하는 다양한 임상 실무프로토콜 마련이

필요하다.

재직의도 또한 8점 만점에 평균  $4.97 \pm 1.47$ 점으로 응급실 간호사, 수술실과 중환자실 간호사, 임상간호사를 대상으로 한 선행연구(Kim, 2011; Kwan et al, 2010; Sung & Choi, 2012) 보다 높았고 신입간호사를 대상으로 한 선행연구(Kim, Jung, Kim & You, 2020; Park et al, 2019)보다 낮았다. 이러한 재직의도의 차이는 지역적 차이, 병원의 규모와 병상 수 등의 업무환경이 다르기 때문으로 보이나 이에 대해서는 추후 연구가 필요하다.

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 직무몰입이 높을수록, 간호직 선택동기가 “연봉/보수가 높은 편이라서”인 경우보다 “내 적성과 흥미에 알맞아서”인 경우, 성별이 여자보다 남자인 경우 재직의도가 높았고, 감정적 부담이 증가할수록 재직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 그 중 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무몰입이었다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 Lee, Lee와 Hwang(2012)의 연구에서 재직의도의 예측인자로 최근 1년간의 간호의 질과 직무몰입(헌신)이 도출된 결과를 지지한다. 그러나 신입간호사를 대상으로 COPSQ-K를 적용한 Son, Lee과 Cho(2017)의 연구에서 재직의도에 가장 영향을 주는 변수로 업무만족(34%), 중요한 변수로 업무의 의미(45%)를 설명한 것과는 차이를 보였다. 직무몰입이란 자신의 직무에 대해서 사로잡히거나 몰두하는 것으로 직무에 대한 개인의 심리적 일체감을 말한다(An, 2005). Ji와 Kim(2018)이 신입간호사의 근무기간을 나누어 이직의도 영향요인을 조사한 결과에서도 6개월 이후 신입간호사의 이직의도 영향요인에 조직몰입이 가장 큰 영향변수라고 한 부분과 유사한 결과이다. 이직의도와 재직의도가 반대되는 개념이지만 직무몰입이 높을수록 이직의도는 줄어들고 재직의도는 높아진다고 할 수 있다. Yoo, Jeong, Kim과 Lee(2019)의 연구에서도 신입간호사의 2개월과 5개월 시점의 직무열의가 증가할수록 이직의도가 낮아진다는 결과에 유사한 결과를 보였다. 이는 신입간호사의 직무몰입이 재직의도에 중요한 변수임이 다시 확인된 것으로 신입간호사의 직무몰입을 높일 수 있는 환경조성과 조직문화가 중요하다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 입사 1년 미만의 신입간호사를 대상으로 재직에 영향을 주는 요인을 확인하여 신입간호사의 재직의도를 향상시키는데 필요한 자료를 제공하고자 시도되었다. 서울시 소재 A 상급종합병원에 근무하는 이 기관 내 임상경력 1년 미만의 신입간호사 257명을 편의추출하여 A 병원의 생명윤리위원회(IRB)의 승인 후 자가보고식 설문지를 통해 2020년 3월 1일부터 4월 30일까지 시행한 상관적 조사 연구이다. 수집된 자료는 SPSS 25.0을 사용하여 일반적 특성 및 직무관련 특성은 빈도와 백분율, 회복탄력성, 사회심리적 업무환경, 재직의도는 평균과 표준편차를 분석하였다. 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였고 사후 검정은 Scheffé's test와 Welch's test를 실시하였다. 일반적 특성 및 직무관련 특성, 회복탄력성, 사회심리적 업무환경과 재직의도와의 관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하였고, 재직의도에 영향을 주는 요인은 multiple linear regression으로 분석하였다.

연구에서 확인된 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 회복탄력성은 265점 만점에 평균 196.82점으로 나타났다. 사회심리적 업무 환경의 업무요구 영역의 하위 척도인 '업무량'의 평균은 49.33점, '업무속도'의 평균은 75.07점으로 나타났고, '감정적 부담'의 평균은 51.45점이었다. 일의 조직과 업무내용의 하위 척도인 '영향력'의 평균은 29.01점이었고, '발전가능성'은 35.87, '업무의 의미'의 평균은 68.63점이었다. 협력과 지도력의 하위척도인 '직무몰입'의 평균은 55.16점으로 나타났고, '인정과 보상'의 평균은 56.57점, '역할명료성' 평균 66.80점, '역할갈등'의 평균은 49.52점, '리더십의 질'의 평균은 61.31점이었으며, '상사의 지지'는 평균 65.79점, '동료의 지지'의 평균은 68.12점이었고, '공동체성'은 평균 71.43점이었다. 일-개인생활의 하위 척도인 '업무만족도'의 경우 평균 56.61점이었고, '일-가정 갈등'은 평균 54.37점이었다. 회사의

가치영역에서는 '경영진 신뢰'가 평균 63.74점, '동료 간 신뢰'는 평균 72.39점이었고, '공정성'의 평균은 55.89점으로 나타났다. '재직의도'는 8점 만점에 평균 4.97 점이었다.

둘째, 재직의도는 성별( $t=-2.352$ ,  $p<.05$ ), 근무부서( $F=4.139$ ,  $p<.01$ ), 희망부서 배치여부( $t=-3.175$ ,  $p<.01$ ), 간호직 선택동기( $F=3.768$ ,  $p<.01$ ), 재직이유( $t=2.480$ ,  $p<.05$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 재직의도는 회복탄력성, 사회심리적 업무환경의 일의 조직과 업무내용 영역에서 업무의 의미( $r=.495$ ), 발전가능성( $r=.351$ ), 직무몰입( $r=.707$ ), 협력과 지도력 영역의 예측가능성( $r=.349$ ), 인정과 보상( $r=.363$ ), 역할명료성( $r=.406$ ), 리더십의 질( $r=.356$ ), 상사의 지지( $r=.296$ ), 동료의 지지( $r=.242$ ), 공동체성( $r=.253$ ), 일-개인 생활 영역에서의 업무만족( $r=.531$ ), 회사의 가치 영역에서 경영진의 신뢰( $r=.376$ ), 동료간 신뢰( $r=.203$ ), 공정성( $r=.340$ )이 재직의도와 유의한 양(+)의 상관관계가 나타났다. 사회심리적 업무환경의 업무요구 영역에서 업무량( $r=-.436$ ), 업무속도( $r=-.220$ ), 감정적 부담( $r=-.461$ ), 협력과 지도력 영역의 역할갈등( $r=.199$ ), 일-개인 생활 영역에서 일-가정 갈등( $r=-.306$ )이 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 보였다.

넷째, 재직의도에 영향을 미치는 요인은 성별 중 남자( $\beta=.094$ ,  $p<.05$ ), 간호직 선택동기 중 “내 적성과 흥미에 알맞아서” 인 경우( $\beta=.219$ ,  $p<.05$ )와 사회심리적 업무환경의 직무몰입( $\beta=.497$ ,  $p<.001$ )과 감정적 부담( $\beta=-.170$ ,  $p<.01$ )으로 나타났다.

## 2. 제언

이상의 연구를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 연구의 대상자가 서울 소재 A 병원에 재직중인 간호사로 제한되어 있으므로, 지역과 대상자를 확대한 반복 연구를 제안한다.

둘째, 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인인 직무몰입을 향상시키기 위해 병원조직차원의 근무환경조성과 조직문화의 변화전략이 필요하다.



셋째, 세대적 특성을 확인하고 세대적 특성이 재직이유에 영향을 미치는지 확인하기 위해 신입간호사를 대상으로 한 종단 연구를 제안한다.

## 참고 문헌

- An, D. S. (2005). A study on the Characteristic of Dual-Commitment Group-Through the Organizational Commitment and Job Involvement. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Anselmo-Witzel, S., Orshan, S. A., Heitner, K. L., & Bachand, J. (2017). Are generation Y nurses satisfied on the job? Understanding their lived experiences. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 47(4), 232-237. doi:10.1097/NNA.0000000000000470
- Bjorner, J. B., Albertsen, K., & Rugulies, R. (2010). Introduction to the supplement on the Copenhagen Psychosocial Questionnaire-in honour of Tage Søndergård Kristensen. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 4-7.
- Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Tukov□Shuser M, Djukic M. (2012). Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 521-38. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05753.x
- Byun, S. Y., & Ha, Y. O. (2019). Factors Influencing Nurses' Intention to Stay in General Hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(2), 104-113.
- Choi, E., & Lee, Y. (2014). Psychosocial work environment and self-rated health of nurses in a general hospital. *Korean journal of occupational health nursing*, 23(4), 219-226.
- Chung, S. M., & Fitzsimons, V. (2013). Knowing Generation Y: a new generation of nurses in practice. *British Journal of Nursing*, 22(20), 1173-1179.
- Connor, K. M. (2006). Assessment of resilience in the aftermath of trauma. *Journal of Clinical Psychiatry*, 67(2), 46-49.

- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *JONA: The Journal of Nursing Administration, 32*(5), 283-291.
- Gillespie, B. M., Chaboyer, W., Wallis, M., & Grimbeek, P. (2007). Resilience in the operating room: developing and testing of a resilience model. *Journal of Advanced Nursing, 59*(4), 427-438. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04340.x
- Hospital Nurses Association [HNA]. (2019). Survey on the status of hospital nursing staff placement. Seoul: Author.
- Jackson D, Firtko A, Edenborough M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity : a literature review. *Journal of Advanced Nursing. 60*(1), 1-9.
- Jeon, M.-K., & Han, S.-J. (2019). The Effect of Nurses' Perceived Working Environment, Job Satisfaction, and Social Support on Intent to Stay. *The Journal of the Korea Contents Association, 19*(5), 532-541.
- Ji, E. A., & Kim, J. S. (2018). Factor influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 24*(1), 51-60.
- June, K. J., & Choi, E. S. (2013). Reliability and Validity of the Korean Version of the Copenhagen Psycho-social Questionnaire Scale. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 22*(1), 1-12. doi:10.5807/kjohn.2013.22.1.1
- Kersten, M., Kozak, A., Wendeler, D., Paderow, L., Nübling, M., & Nienhaus, A. (2014). Psychological stress and strain on employees in dialysis facilities: a cross-sectional study with the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 9*(1), 4.
- Kim, E. G., Jung, M. S., Kim, J. K., & You, S. J. (2020). Factors

- Affecting New Graduate Nurses' Intention on Retention in Hospitals: Focused on Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership and Organizational Socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 31-41. doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.31
- Kim, H. J., & Choi, H. K., (2017). The mediating effect of resilience on the relationship between emotional labor and happiness of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(1), 40-46.
- Kim, J. H. (2011). Resilience(1). Seoul: Wisdom house.
- Kim, M. J. (2006). The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, Y. O., & Yi, Y. J. (2017). Influence of verbal abuse on job stress for special unit nurses and general ward nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 323-335.
- Kwan, K. J., Ko, K. H., Kim K. W., & Kim, J. A.(2010). The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance and Retention Intention among Psychiatric Mental Health Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 16(3), 229-239.
- Kwon, H. K., Kim, S. H., & Park, S. H. (2017). A Meta-Analysis of the Carrelates of Resilience in Korean Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 100-109.
- Lee, E. H., Cho, K. S., & Son, H.-M. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
- Lee, Y., & Choi, E. (2015). Effects of psychosocial work environment on stress, depression, sleep disorder, and burnout of general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(2), 114-121.

- Lee, T., Kang, K. H., Ko, Y. K., Cho, S.-H., & Kim, E.-Y. (2014). Issues and Challenges of Nurse Workforce Policy: A Critical Review and Implication. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1). doi:10.11111/jkana.2014.20.1.106
- Lee, H. S., & Kim, J. K. (2010). Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 488-496.
- Lee, N. Y., Lee, S. O., & Hwang, J. H. (2012). Factors affecting on hospital nurse intention of retention. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 14(3), 1479-1491.
- Moon, I. O., Park, S. K., & Jung, J. M. (2013). Effects of Resilience on Work Engagement and Burnout of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4). doi:10.11111/jkana.2013.19.4.525
- Hospital Nurses Association [HNA]. (2019). Survey on the status of hospital nursing staff placement. Seoul: Author.
- NSI Nursing Solutions, Inc. (2019). National Health Care Retention & RN Staffing Report. Petersburg: Author.
- Park, H. S. (2016). A Study on the Characteristics of New Generation with Life Style - Focus on Generation Z. *The Journal of Humanities and Social sciences* 21, 7(6), 753-768. doi:10.22143/hss21.7.6.44
- Park, H., Kim, P. J., Lee, H. Y., Shin, Y. J., Oh, K. H., Lee, T. W., & Hong, E. Y. (2019). 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*, 25(1), 34-42.
- Park, S. Y., Kwon, Y., & Park, Y. S. (2015). Resilience and Organizational Socialization in New Nurses. *The Journal of the Korea Contents*

- Association*, 15(2), 324-332. doi:10.5392/jkca.2015.15.02.324
- Park, S., & Lee, T. (2018). Factors Influencing Korean Nurses' Intention to Stay: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148.  
doi:10.11111/jkana.2018.24.2.139
- Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 137-147.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health*, 38(3 Suppl), 8-24.  
doi:10.1177/1403494809349858
- Rugulies, R. (2014). Well-Being and Psychosocial Work environment. Paper presented at the National Research Centre for the Working Environment, Denmark.
- Ryu, K., & Kim, J. K. (2016). A Study on Relationships among Resilience, Stress, Burnout and Organizational Commitment of Hospital Nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(7), 439-450.  
doi:10.5392/jkca.2016.16.07.439
- Shader, K., Broome, M. E., Broome, C. D., West, M. E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 31(4), 210-216.
- Shin, Y. W., Lee, H., & Lim, Y. (2010). Predictors of the clinical competence in new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(1), 37-47.
- Son, J. E., & Kim, S. H. (2019). The Influence of Job Stress, Self-Esteem, and Resilience on the Field Adaptation in Newly Graduated Nurses. *J*

- Korean Clin Nurs Res*, 25(2), 151.
- Son, H. M., Lee, E. H., & Cho, K. S. (2017). Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. *Journal of muscle and joint health*, 24(3), 205-216.
- Strachota, E., Normandin, P., O' Brien, N., Clary, M., & Krukow, B. (2003). Reasons registered nurses leave or change employment status. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(2), 111-117.
- Sung, M. H., & Choi, E. Y. (2012). The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 19(2), 244.
- Yom, Y. H., Lee, H. Z., & Son, H. (2016). Clinical nurses' experience of emotional labor. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 22(3), 314-326.
- Yoo, M. S., Jeong, M. R., Kim, K., & Lee, Y. (2019). Factors Influencing Differences in Turnover Intention according to Work Periods for Newly Graduated Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(5), 489-498.

# [부록 1] 연구 참여 동의서



Version 1.3

## 연구 참여 설명문 및 동의서

### 연구 과제명 : 밀레니얼 신입간호사의 재직의도 영향요인

안녕하십니까? 연구에 참여하실 선생님께 감사의 말씀을 드립니다.

이 연구는 연구자의 학위논문으로 회복탄력성, 사회심리적 업무환경을 중심으로 밀레니얼 신입간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인을 분석하는데 목적이 있습니다.

귀하의 임상연구 참여 여부 결정은 자발적이어야 하며, 동의를 거부할 권리가 있고, 동의거부에 따른 불이익은 없습니다.

설문지를 작성하신 후에는 개인을 식별할 수 없도록 하기 위하여 봉투에 밀봉하여 제출할 수 있도록 하였습니다. 귀하의 개인정보는 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 귀하의 설문내용은 개인정보와는 상관없이 부호화하여 개인을 식별할 수 없는 양식으로 3년동안 보관, 관리하고 이후 폐기할 것입니다.

점검을 실시하는 자, 심의위원회 및 규제기관이 관계 법령에 따라 임상연구의 실시 절차와 자료의 품질을 검증하기 위하여 연구대상자의 신상에 관한 비밀이 보호되는 범위에서 연구자료를 열람할 수 있으며 연구대상자의 동의서 서명이 이러한 자료의 열람을 허용하게 됩니다.

연구기간은 2020년 7월 31일까지이며 1년 미만 신입간호사 중 1981년 이후 출생자 256명을 대상으로 일반적 특성(성별, 결혼 유무, 종교, 근무부서, 근무형태, 이직경험, 부서이동경험, 희망부서 배치여부, 간호직 선택동기, 재직이유, 통근여부)과 회복탄력성, 사회심리적 업무환경, 재직의도를 자가보고식 설문을 통해 수집하게 됩니다. 설문에 소요되는 시간은 약 15~20분 정도로 예상되며 귀중한 시간을 할애해 주신 것에 대한 보상으로 카카오프렌즈 3색펜을 제공해드리고 있습니다.

이 연구로 인하여 연구자에게 기대되는 이익은 없으며, 선생님의 경험과 답변이 신입간호사의 사회심리적 업무 환경 개선과 재직의도 향상을 위한 귀중한 자료로 활용될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

"본인은 2019년 2월 이후 입사한 1981년 이후 출생자입니다.

상기 연구에 대한 설명을 충분히 받고 이해하였으며 동의서 사본 1부를 받게 될 것임을 알고 있습니다."

□ 이 연구에 참여할 것을 동의합니다.

연구참여자 성명: \_\_\_\_\_ (서 명)      일시: \_\_\_\_\_  
연구책임자 성명: \_\_\_\_\_ (서 명)      일시: \_\_\_\_\_

연구에 관한 문의사항은 다음의 연락처로 연락주시면 감사하겠습니다.

연구책임자 : 양선희

소 속 : 서울아산병원 / 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학

전화 : 02-3010-5462

E-mail: sunny8429@hanmail.net

임상연구보호센터 02-3010-7285

서울아산병원 임상연구심의위원회 02-3010-7166



## [부록 2] 설문지

Case No. \_\_\_\_\_

### 회복탄력성

자신이 해당된다고 생각하는 항목에 V 표기해 주시기 바랍니다.

문항 내용	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1 나는 어려운 일이 닳졌을 때 감정을 통제할 수 있다.					
2 내가 무슨 생각을 하면, 그 생각이 내 기분에 어떤 영향을 미칠지 잘 알아챈다.					
3 이슈가 되는 문제를 가족이나 친구들과 토론할 때 내 감정을 잘 통제할 수 있다.					
4 집중해야 할 중요한 일이 생기면 신바람이 나기 보다는 더 스트레스를 받는 편이다.					
5 나는 내 감정에 잘 휘말린다.					
6 때때로 내 감정적인 문제 때문에 학교나 집에서 공부하거나 일 할 때 집중하기 힘들다.					
7 당장 해야 할 일이 있으면 나는 어떠한 유혹이나 방해도 잘 이겨내고 할 일을 한다.					
8 아무리 당황스럽고 어려운 상황이 닳쳐도, 나는 내가 어떤 생각을 하고 있는 지 스스로 잘 안다.					
9 누군가가 나에게 화를 낼 경우 나는 우선 그 사람의 의견을 잘 듣는다.					
10 이 생각대로 잘 안 풀리면 쉽게 포기하는 편이다.					
11 평소 경제적인 소비나 지출 규모에 대해 별다른 계획 없이 지낸다.					
12 미리 계획을 세우기보다는 즉흥적으로 일을 처리하는 편이다.					
13 문제가 생기면 여러 가지 가능한 해결 방안에 대해 먼저 생각한 후에 해결 하려고 노력한다.					
14 어려운 일이 생기면 그 원인이 무엇인지 신중하게 생각한 후에 그 문제를 해결하려고 노력한다.					
15 나는 대부분의 상황에서 문제의 원인을 잘 알고 있다고 믿는다.					
16 나는 사건이나 상황을 잘 파악하지 못한다는 이야기를 종종 듣는다.					
17 문제가 생기면 나는 성급하게 결론을 내린다는 이야기를 종종 듣는다.					
18 어려운 일이 생기면, 그 원인을 완전히 이해하지 못했다 하더라도 일단 빨리 해결하는 것이 좋다고 생각한다.					
19 나는 분위기나 대화 상대에 따라 대화를 잘 이끌어 갈 수 있다.					
20 나는 재치 있는 농담을 잘 한다.					
21 나는 내가 표현하고자 하는 바에 대한 적절한 문구나 단어를 잘 찾아낸다.					
22 나는 뒷사람과 대화하는 것이 부담스럽다.					
23 나는 대화중에 다른 생각을 하느라 대화 내용을 놓칠 때가 종종 있다.					
24 나는 대화를 할 때 하고 싶은 말을 다하지 못 하고 주저할 때가 종종 있다.					
25 사람들의 얼굴표정을 보면 어떤 감정인지 알 수 있다.					
26 슬퍼하거나 화를 내거나 당황하는 사람을 보면 그들이 어떤 생각을 하는지 잘 알 수 있다.					
27 동료가 화를 낼 경우 나는 그 이유를 꽤 잘 아는 편이다.					
28 나는 사람들의 행동방식을 때로 이해하기 힘들다.					
29 친한 친구나 애인 혹은 배우자로부터 "당신은 나를 이해 못해"라는 말을 종종 듣는다.					
30 동료와 친구들은 내가 자기 말을 잘 듣지 않는다고 한다.					

문항 내용	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
31 나는 내 주변 사람들로 부터 사랑과 관심을 받고 있다.					
32 나는 내 친구들을 정말로 좋아한다.					
33 내 주변 사람들은 내 기분을 잘 이해한다.					
34 서로 도움을 주고받는 친구가 별로 없는 편이다.					
35 나와 정기적으로 만나는 사람들은 대부분 나를 싫어하게 된다.					
36 서로 마음을 터놓고 얘기할 수 있는 친구가 거의 없다.					
37 열심히 일하면 언제나 보답이 있으리라고 생각한다.					
38 맞든 아니든, "아무리 어려운 문제라도 나는 해결할 수 있다"고 일단 믿는 것이 좋다고 생각한다.					
39 어려운 상황이 닥쳐도 나는 모든 일이 다 잘 해결될 거라고 확신한다.					
40 어떤 일을 마치면 주변 사람들이 부정적인 평가를 할까봐 걱정한다.					
41 나에게 일어나는 대부분의 문제들은 나로서는 어쩔 수 없는 상황에 의해 발생한다고 믿는다.					
42 누가 나의 미래에 대해 물어보면, 성공한 나의 모습을 상상하기 힘들다.					
43 내 삶은 내가 생각하는 이상적인 삶에 가깝다.					
44 내 인생의 여러 가지 조건들은 만족스럽다.					
45 나는 내 삶에 만족한다.					
46 나는 내 삶에서 중요하다고 생각한 것들은 다 갖고 있다.					
47 나는 다시 태어나도 나의 현재 삶을 다시 살고 싶다.					
48 나는 다양한 종류의 많은 사람들에게 고마움을 느낀다.					
49 내가 고맙게 여기는 것들을 모두 적는다면, 아주 긴 목록이 될 것이다.					
50 나이가 들어갈수록 내 삶의 일부가 된 사람, 사건, 생활에 감사하는 마음이 더 커져간다.					
51 나는 감사해야 할 것이 별로 없다.					
52 세상을 둘러볼 때, 내가 고마워 할 것은 별로 없다.					
53 사람이나 일에 대한 고마움을 한참 시간이 지난 후에야 겨우 느낀다.					

### 업무와 사생활

1. 업무와 사생활(취미, 대인관계, 가정 등) 간의 갈등을 느껴 "몸이 두개였으면 좋겠다"라는 마음이 자주 듭니까?

- ① 네, 자주 그렇습니다      ② 네, 때때로 그렇습니다      ③ 거의 없습니다      ④ 아니요, 전혀 없습니다

2. 다음 세 가지 질문은 귀하의 업무가 사생활(취미, 대인관계, 가정 등)에 영향을 끼치는 방식에 대한 질문입니다.

[모든 질문에 대답해주시고 각 문항에 하나만 선택해 주세요]

	네, 확실합니다	네, 어느 정도 그렇습니다	네, 아주 조금 그렇습니다	아니요, 전혀 그렇지 않습니다
2-1) 귀하의 업무가 에너지를 너무 많이 소모시켜 사생활에 부정적인 영향을 준다고 느낍니까?				
2-2) 귀하의 업무가 시간을 너무 많이 뺏는 바람에 사생활에 부정적인 영향을 준다고 느낍니까?				
2-3) 친구나 가족이 귀하가 너무 많이 일한다고 말합니까?				

근무 환경

3. 다음 질문은 업무상 영향력과 다른 직무 요구에 관한 것입니다. [모든 질문에 대답해주시고 각 문항에 하나만 선택해 주세요]

	항상	자주	가끔	드물게	전혀 없음
3-1) 업무량이 불균형하게 분배되어 업무가 누적되고 있습니까?					
3-2) 귀하의 업무가 귀하를 감정적으로 불쾌한 상황에 몰아넣습니까?					
3-3) 업무와 관련해 귀하가 상당한 수위의 영향력을 갖고 있습니까?					
3-4) 업무의 일환으로서 타인의 개인적 문제가 귀하와 관련을 갖도록 해야 합니까?					
3-5) 아주 빨리 업무를 수행해야 합니까?					
3-6) 누구와 일할지를 선택할 결정권이 귀하에게 있습니까?					
3-7) 귀하가 직장에서 하는 일에 영향력을 갖고 있습니까?					
3-8) 일이 밀려 늦어지고 있습니까?					
3-9) 귀하에게 할당된 업무량에 귀하가 영향력을 행사할 수 있습니까?					
3-10) 얼마나 자주 모든 업무 과제를 완수할 시간이 없곤 합니까?					
3-11) 업무 과제를 수행할 시간이 충분합니까?					
3-12) 만약 기회가 된다면 다른 직장으로의 이직을 고려합니까?					

4. 다음 질문은 동료와 사회적 지원에 대한 것입니다.

[모든 질문에 대답해주시고 각 문항에 하나만 선택해 주세요. 귀하에게 만약 동료가 없다면 '관련없음'에 표시해 주세요.]

	항상	자주	가끔	드물게	전혀/거 의없음	관련 없음
4-1) 얼마나 자주 동료들로부터 도움과 지원을 받습니까?						
4-2) 얼마나 자주 동료들이 귀하의 업무 문제에 귀 기울이려 합니까?						
4-3) 얼마나 자주 귀하가 업무를 잘 수행하는지에 관해 동료들이 귀하에게 이야기합니까?						
4-4) 귀하와 동료들 간에 분위기가 원만합니까?						
4-5) 직장 내 동료들 간에 원만한 협력관계가 존재합니까?						
4-6) 직장에서 본인이 공동체의 일부라는 느낌을 받습니까?						

5. 다음 질문은 귀하의 업무 전반에 관련된 것입니다. 귀하는 다음 사항에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?

[모든 질문에 대답해주시고 각 문항에 하나만 선택해 주세요. 귀하의 업무에 해당 사항이 없다면 '관련없음'에 표시해 주세요.]

	아주 만족	만족	불만족	아주 불만족	관련 없음
5-1) 귀하의 업무 전망에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?					
5-2) 근무 환경(소음, 분진, 조명, 환기 등)에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?					
5-3) 귀하의 능력이 활용되는 방식에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?					
5-4) 모든 것을 고려해 업무 전반에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?					

6. 다음 질문은 정신사회적 환경과 직장의 협조에 관한 것입니다. [모든 질문에 대답해주시고 각 문항에 하나만 선택해 주세요]

	매우 많이	많이	보통	적게	매우 적게
6-1) 계속해서 빠른 속도로 일하는 것이 필요합니까?					
6-2) 귀하의 업무가 감정적인 소모가 큰 편입니까?					
6-3) 주도권을 쥐는 일이 업무상 필요합니까?					
6-4) 업무가 의미있게 느껴집니까?					
6-5) 직장에서 중요한 결정, 변화 또는 향후 계획에 대한 사전 정보들을 미리 통보 받는 편입니까?					
6-6) 업무가 확실한 목표를 갖고 있습니까?					
6-7) 근무 중 상반된 요구에 직면하는 일이 발생합니까?					
6-8) 경영진이 귀하의 업무를 인정하고 제대로 평가해 줍니까?					
6-9) 갈등이 공정한 방법으로 해결됩니까?					
6-10) 업무가 중요하다고 느끼십니까?					
6-11) 직장에서 새로운 일자리가 생겼을 때 좋은 친구를 추천할 의사가 있습니까?					
6-12) 어떤 분야가 귀하의 책임 소재인지 정확히 알고 있습니까?					
6-13) 직장에서 경영진이 귀하를 존중해 줍니까?					
6-14) 귀하의 업무에 감정적으로 임하고 있습니까?					
6-15) 귀하의 기량이나 전문성을 업무에 활용할 수 있습니까?					
6-16) 타인에게 직장에 관한 이야기를 하는 것을 좋아합니까?					
6-17) 업무를 잘 수행하는데 필요한 모든 정보를 제공받고 있습니까?					
6-18) 일부 사람들은 수용하지만 다른 사람들은 수용하지 못하는 일들을 근무 중 수행하고 있습니까?					
6-19) 직장에서 공정한 대우를 받고 있습니까?					
6-20) 직원들이 업무를 잘 수행했을 때 이를 제대로 평가받습니까?					
6-21) 근무 중 귀하에게 기대되는 것이 무엇인지 정확히 알고 있습니까?					
6-22) 다른 방식으로 처리되었어야 하는 일들을 때때로 수행해야 합니까?					
6-23) 업무를 통해 새로운 것을 배울 가능성이 있습니까?					
6-24) 업무에 대한 동기 부여와 참여 의식을 느끼십니까?					
6-25) 불필요해 보이는 일들을 때때로 수행해야 합니까?					
6-26) 하루 종일 빠른 속도로 업무를 수행하고 있습니까?					
6-27) 귀하의 업무가 귀하의 역량을 발전시킬 기회를 제공합니까?					
6-28) 직장이 귀하에게 중대한 의미를 갖는다고 느끼십니까?					

**전반적인 직장 상황**

7. 다음 질문은 귀하의 직장에서 신뢰 또는 공정성에 관한 것입니다. [모든 질문에 대답해주시고 각 문항에 하나만 선택해 주세요]

	거의 대부분 그렇다	많은 경우 그렇다	약간 그런편 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
7-1) 경영진이 직원들의 업무 수행을 신뢰하고 있습니까?					
7-2) 경영진으로부터 나온 정보를 귀하가 신뢰할 수 있습니까?					

	거의 대부분 그렇다	많은 경우 그렇다	약간 그런편 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
7-3) 경영진이 직원들에게 중요한 정보를 알리지 않습니까?					
7-4) 직원들이 서로에게 정보를 숨깁니까?					
7-5) 직원들이 경영진에게 정보를 숨깁니까?					
7-6) 직원들은 전체적으로 서로를 신뢰합니까?					
7-7) 직원들이 내놓는 모든 제안을 경영진이 진지하게 다룹니까?					
7-8) 직원들이 본인의 견해와 느낌을 표현할 수 있습니까?					
7-9) 업무가 공정하게 분배됩니까?					

8. 다음 질문은 귀하의 직속상관의 사회적 지지에 대한 것입니다. [모든 질문에 대해주시고 각 문항에 하나만 선택해 주세요]

	항상	자주	가끔	드물게	전혀 없음
8-1) 얼마나 자주 직속 상관이 귀하의 업무 문제들에 귀기울이려 합니까?					
8-2) 얼마나 자주 직속 상관으로부터 도움과 지원을 받습니까?					
8-3) 귀하가 업무를 잘 수행하는지에 관해 직속상관이 귀하에게 이야기합니까?					

9. 귀하의 직속상관에 대해 어떻게 말할 수 있습니까? [모든 질문에 대해주시고 각 문항에 하나만 선택해 주세요]

	거의 대부분 그렇다	많은 경우 그렇다	약간 그런편 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
9-1) 각 직원의 좋은 발전 기회를 준다?					
9-2) 직무 만족도에 우선권을 둔다?					
9-3) 업무기획에 능통하다?					
9-4) 갈등 해소에 탁월하다?					

## 재직 의도

■ 각 항목에 따른 귀하의 동의 정도를 V 표시해 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1 나는 앞으로 당분간 간호사를 계속할 의향이 있다								
2 나는 가능한 한 오래 간호사로 일 할 것이다.								
3 나는 머지않아 간호사를 그만 둘 계획이다.								
4 나는 간호사로 계속 일하고 싶다.								
5 나는 당분간 간호사로서 계속 일할 것이다.								
6 나는 간호사 이외의 다른 직업을 찾고 싶다.								

## 일반적 특성

■ 다음은 귀하의 일반적 사항에 관한 질문입니다. 해당하는 항목에 표시 또는 내용을 기입해 주십시오.

- 귀하의 성별은?    ① 여자    ② 남자
- 귀하의 결혼 상태는?    ① 미혼    ② 기혼
- 귀하의 종교는?    ① 무교    ② 개신교    ③ 천주교    ④ 불교    ⑤ 기타( )
- 귀하의 현재 근무부서는?  
 ① 혈액내과/중양내과    ② 내과계 병동    ③ 외과계 병동    ④ 중환자실  
 ⑤ 수술실/회복실    ⑥ 응급실    ⑦ 기타( )
- 귀하의 현재 근무형태는?    ① 상근근무    ② 2교대 근무    ③ 3교대 근무    ④ 기타 ( )
- 귀하의 이직경험은?    ① 유(횟수\_\_회)    ② 무
- 귀하의 부서이동경험은?    ① 유(횟수\_\_회)    ② 무
- 현재 근무하는 부서가 희망하던 부서였습니까?    ① 예    ② 아니
- 간호직을 선택한 동기는?  
 ① 내 적성과 흥미에 알맞아서    ② 외국에 갈 기회가 많아서  
 ③ 남을 도울 수 있는 직업이어서    ④ 취업이 보장되어서  
 ⑤ 가족, 친지의 권유로    ⑥ 연봉/보수가 높은 편이라서  
 ⑦ 기타 ( )
- 재직이유는?    ① 전문성    ② 자부심(자존감)    ③ 급여    ④ 복지    ⑤ 연금    ⑥ 기타 ( )
- 현재 부모님 또는 형제자매와 함께 살고 있습니까?    ① 예    ② 아니오

## [부록 3] 연구도구 승인

☆ ✉ [받은메일함] Re: 김주환 교수님 안녕하세요? 울산대학교 간호대학원생입니다. 📧

보낸사람 ☆ 김주환(전임교원/사회과학대학 언론홍보영상) <jkim@yonsei.ac.kr>

순수 연구 목적이라면 얼마든지 사용하셔도 좋습니다.  
영리 목적인 경우에는 출판사와 저작권 협의를 해야한다고 합니다.  
좋은 논문 쓰시기 바랍니다.  
김주환 드림

2019년 11월 5일 (화) 오후 5:36, 양선희 <[sunny8429@naver.com](mailto:sunny8429@naver.com)>님이 작성:

교수님께,

안녕하세요?

울산대학교 간호대학원 석사과정중인 양선희라고 합니다.

신규간호사의 회복탄력성과 재직의도에 관심을 가지고 석사 논문을 준비하며 관련 문헌을 찾아보던 중,

교수님께서 저술하신 '회복탄력성' 책을 보게되었고 관련 연구를 찾아 공부하고 있습니다.

'밀레니얼 신규간호사의 재직의도 영향요인'이라는 제목으로 석사졸업논문 연구를 하고싶은데

교수님이 개발하신 한국형회복탄력성지수(KQR-53) 도구를 사용해도 될까요?

부디 바쁘시더라도 고진선처 부탁드립니다.

감사합니다.

양선희드림

--  
Joohan Kim, Ph.D.  
Professor, Department of Communication, Yonsei University  
[www.jkim.net](http://www.jkim.net)

보낸사람 ☆ Jan Hyld Pejtersen <jhp@vive.dk>

Dear Seonhee, Yang

Please feel free to use the COPSOQ II. Good luck with your study.

Best Wishes,

Jan Pejtersen

Med venlig hilsen

**Jan Hyld Pejtersen**  
Seniorforsker



Mobil: +4533480898  
[jhp@vive.dk](mailto:jhp@vive.dk) / [www.vive.dk](http://www.vive.dk)

Herluf Trolles Gade 11 / DK 1052 København  
Telefon: +45 44 45 55 00

**Fra:** 양선희 <sunny8429@naver.com>

**Sendt:** 29. november 2019 13:25

**Til:** Jan Hyld Pejtersen <jhp@vive.dk>

**Emne:** Please approve the use of the second version of the COPSOQ-K for my study.

Dear Pejtersen,

Greetings from Seoul, Korea!

I am Seonhee Yang, student of a master's program at the Graduate School of Nursing at Ulsan University, Seoul, South Korea.  
It's my delight to reach you today.

I am interested in the factors that influence the retention of a new millennial nurses.  
I am writing to ask you to approve the use of the second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire(COPSOQ II).  
I am really looking forward to use the Korean version of COPSOQ II which is translated and modified by June and Choi for my study.  
Would you mind helping me to have invaluable experiences?



[RE] 존경하는 교수님께, 간곡히 부탁드립니다. 📧

2019-11-30 (토) 17:43

보낸사람 ☆ 최은숙 <eschoi2007@knu.ac.kr>

네 사용하십시오^^  
원도구 등 관련논문을 숙지하시고 바르게 사용해 주십시오^

최은숙 드림

----- [ Original Message ] -----

**Sender :** 양선희 < sunny8429@naver.com >  
**To :** eschoi2007@knu.ac.kr  
**Date :** 2019-11-29 23:01:34  
**Subject :** 존경하는 교수님께, 간곡히 부탁드립니다.

교수님께,

안녕하세요?

울산대학교 임상전문간호학 석사과정생인 양선희간호사라고 합니다.

밀레니얼 세대 신규간호사에 있어 재직의도와 관련된 요인으로 업무량, 발전가능성,

인정과 보상, 역할명료성, 공정성, 일과 개인생활, 건강과 안녕 등의 요인에 대하여 알아보고

밀레니얼 신규간호사들의 현장적응에 도움을 주는 것이 저의 목표입니다.

이에 관련 논문을 찾아보던 중, 교수님께서 전경자 교수님과 함께 번안하고 검증하신 '한국어판 코펜하겐 사회심리적

업무환경 측정도구(COPSOQ-K)를 접하게 되었습니다.

제가 연구하고자 하는 요인을 모두 포괄하여 조사할 수 있는 COPSOQ-K를 접하고서 얼마나 감사했는지 모릅니다.

'밀레니얼 신규간호사의 재직의도 영향요인'이라는 제목의 제 석사논문에 이 도구를 사용해도 될지 간곡히 부탁드립니다.

원저자이신 Jan Hyld Pejtersen 분께도 도구 승인을 함께 부탁드립니다.

부디 바쁘시더라도 고진선처 부탁드립니다.

감기 조심하시고 따뜻한 주말 보내세요.

감사합니다.

양선희드림

★ Please approve the use of the Nurses' Retention Index (NRI) for my study.

2019-11-10 (월) 11:58

보낸사람 Leanne Cowin <L.Cowin@westernsydney.edu.au>

일반 첨부파일 2개 (184KB) 모두 저장

파일 저장 시 바이러스 검사 자동 수행

NRI with Korean translation.docx 20KB

NSCQ, NRI and QoN package 2018.pdf 163KB

Dear Seonhee Yang,

My name is Leanne Cowin - please call me Leanne. I have had many requests for this measure. 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 with the usual copyright acknowledgements.

Good luck and please let me know how you get on with your project.

**Leanne Cowin RN MSc(ApplStat)PhD**  
**School of Nursing and Midwifery**  
**Western Sydney University**  
**Locked Bag 1797 Penrith NSW 2751 Australia**  
**[www.westernsydney.edu.au/nursingandmidwifery](http://www.westernsydney.edu.au/nursingandmidwifery)**  
**E: [l.cowin@westernsydney.edu.au](mailto:l.cowin@westernsydney.edu.au)**

☆ RE: 김민정선생님 안녕하세요? 울산대학교 임상전문대학원생 양선희입니다

보낸사람 MJ <bbibbimj@hanmail.net>

안녕하세요.

논문쓰는데 도구가 도움이 되었으면 좋겠습니다.

수고하세요.

김민정

☆ 김민정선생님 안녕하세요? 울산대학교 임상전문대학원생 양선희입니다

보낸사람 양선희 <sunny8429@naver.com>

선생님 안녕하세요?

저는 울산대학교 임상전문대학원에서 '밀레니얼 신규간호사의 재직의도 영향요인'이라는 제목으로 학위논문을 쓰고 있는 양선희입니다.

논문을 쓰던 중 선생님께서 사용하신 재직의도 도구가 적합하다고 생각되어 선생님께 메일을 드리게 되었습니다.

선생님께서 번역하신 재직의도(Cowin, 2002) 도구를 사용해도 될까요?

답변 간절히 기다리고 있습니다.

감기조심하시고 따뜻한 겨울 보내시기 바랍니다.

감사합니다.

양선희드림

## Abstract

# Factors associated with intention to stay of novice nurses in territory care hospital

Yang, Seon Hee

Department of Clinical Nursing  
The Graduate School of Industry

Directed by Professor

Kim, Yeon Hee, RN, Ph.D.

The purpose of this study was to identify factors affecting the intention to stay of novice nurses in territory care hospital with a focus on resilience and psychosocial work environment, and to explore structural relationships.

The subjects of this study were convenience extracts for new nurses with less than 1 year of clinical experience in territory care hospital in Seoul, and collected data from March 1 to April 30, 2020 using a structured questionnaire. A total of 257 copies of the questionnaire were distributed and collected, and 246 copies of the valid questionnaire were finally analyzed. The collected data were analyzed using SPSS 25.0 for Windows.

The factors influencing intention to stay were male ( $\beta=.094$ ,  $p<.05$ ), "Appropriate for my aptitude and interest", during the selection motivation for nursing ( $\beta=.219$ ,  $p<.05$ ), "Commitment to the workplace" ( $\beta=.497$ ,  $p<.001$ ) and "Emotional demands" ( $\beta=-.170$ ,  $p<.01$ ).

Based on the results above, I would like to make the following suggestions.

First, as the subjects of the study are limited to nurses in A hospitals in Seoul, it is recommended to repeat the study to expand the region and subjects.

Second, in order to improve job commitment, the most influential factor in job intention, it is necessary to create a working environment at the hospital organization level and a strategy to change the organizational culture.

Third, in order to confirm the generational characteristics and to determine whether the generational characteristics affect the reasons for employment, a longitudinal study with novice nurses is suggested.

Key Words: Emotions, Intention, Nursing staff, Workplace