



병원간호사의 type D 성격, 소진, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향

김숙영¹ · 서연옥²

¹차의과학대학교 간호대학, 교수, ²순천향대학교 간호학과, 교수

The Influences of Type D Personality, Burnout and Work Environment on Nurses' Intention to Stay in the Hospitals

Kim, Sook Young¹ · Suh, Yeonok²

¹Professor, College of Nursing, CHA University, Pocheon; ²Professor, College of Nursing, Soonchunhyang University, Cheonan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to identify the influences of type D personality, burnout and work environment on nurses' intention to stay at the hospitals among nurses. **Methods:** A cross-sectional descriptive design was used. Participants were 135 nurses working at general hospitals. Data were collected using self-report questionnaires. Data were analyzed using the SPSS/WIN 23.0 program for descriptive statistics, independent t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation, and hierarchical multiple regression. **Results:** The score of nurses' intention to stay was 4.78. 39.3% of participants were classified as type D personality group. The scores of burnout and work environment were 2.92 and 2.39, respectively. Intention to stay was negatively correlated with burnout and positively correlated with nurse participation in hospital affairs, nursing foundations for quality of care, nurse manager ability, leadership, and support of nurses, staffing and resource adequacy. Burnout and manager ability, leadership, and support for nurses explained 46.0% of variance of nurses' intention to stay in the hospitals. **Conclusion:** The results of the study indicate that nursing intervention programs for increasing intention to stay for nurses should include strategies for decreasing the burnout and increasing manager ability, leadership, and support for nurses.

Key Words: Type D Personality, Burnout, Environment, Intention, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

최근 의료 환경은 인구구조의 변화, 급성질환에서 만성질환으로의 질병양상의 변화 및 사회제도의 변화로 의료수요가 급증하고 있으며, 간호사 인력에 대한 수요도 증가하는 추세이다[1,2]. 그러나 우리나라의 활동 간호사 수는 인구 1,000명당 3.1명으로

OECD 평균인 6.93명에 비해 낮고[3] 국내간호사의 이직률은 2016년 15.7%로 높게 나타나 간호인력 확보가 적정수준으로 이루어지지 못하고 있는 실정이다[4]. 간호사 부족은 양질의 간호서비스를 제공하지 못 할 수 있어 환자 안위에 부정적 영향을 미칠 수 있으며, 간호사들이 충분한 직무숙지가 이루어 지지 않을 경우 환자의 생명과 직결될 수 있는 사고로 연결될 수 있다[5]. 또한 병원 측에서는 새로운 인력 모집 및 훈련에 따른 병원의 재정

주요어: Type D 성격, 소진, 환경, 의도, 간호사

Corresponding author: Suh, Yeonok (<https://orcid.org/0000-0001-6273-6652>)

College of Nursing, Soonchunhyang University, Professor 31, Soonchunhyang 6gil, Dongnamgu, Cheonan, Korea

Tel: +82-41-570-2497 Fax: +82-41-570-2498 HP: 010-3796-6866 E-mail: yeonok@sch.ac.kr

Received: 5 October 2018 Revised: 5 November 2018 Accepted: 7 November 2018

적 손실에도 많은 영향을 미치고 있는 것으로 보고되었다[6]. 그러므로 전문성을 가진 유능한 간호사를 확보하여 질적인 간호를 제공하는 것이 환자의 건강을 회복시키는데 필수적인 요소이다 [7].

간호사의 높은 이직률로 인한 간호사 부족현상을 해결하기 위해서는 간호사의 재직의도를 강화하는 방안이 필요하다[7]. 간호사의 재직의도는 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 의미한다[8]. 재직의도는 재직이라는 긍정적 행동의 동기 혹은 재직을 예측할 수 있는 전제조건이며, 간호사의 재직의도를 높이는 것이 유능한 간호사를 보유하고 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다[9,10]. 간호사들이 재직하려는 의도를 증진시키기 위한 전략이 필요하며 이를 위해 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 이해하는 것이 무엇보다 중요하다[11].

선행연구[12]에서는 간호사의 개인적 특성 중 성격특성이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 간호사의 성격특성 중 불안, 우울, 두려움 등의 부정적 정서가 낮을수록 재직의도는 증가한다고 하였다. Type D 성격은 우울, 불안, 스트레스와 같은 부정적 정서에 취약한 성향을 보이면서 사회적 상호작용에서 감정과 행동의 표출을 의식적으로 억제하는 사회적 제한 성향을 나타내는 성격을 의미한다[13]. Kim 등의 연구[14]에서는 상급종합병원에서 근무하는 간호사 중 type D 성격을 나타낸 간호사가 전체의 79.7%를 차지한다고 보고하여 일반인을 대상으로 한 연구[15]에서 type D 성격유형이 16.6-29.0%로 보고한 결과와 비교할 때 간호사중 type D 성격 비율이 일반인 보다 높은 것으로 나타났다. 이 처럼 간호사의 성격특성은 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 연구가 진행되었으나 type D 성격 유형과 재직의도와의 관련성에 대한 연구는 부족한 실정이므로 간호사의 type D 성격이 재직의도에 영향을 미치는지에 대한 연구가 요구된다.

간호사는 직무 특성상 심각한 질병을 가진 환자나 죽음에 직면한 환자를 간호하게 되고 많은 정신적 스트레스와 소진을 경험하게 된다[16]. 소진은 전문 직업인이 직업에서 경험하는 스트레스와 고통이 가중되어 직업에 대한 이상, 열정, 목적의식이나 관심을 점차적으로 상실해 가는 반응으로[11] 간호사가 경험하는 소진은 재직의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다[17]. 반면 간호사의 소진이 재직의도에 직접적인 효과는 없었고 간접효과를 나타냈다는 연구[11]도 보고되어 소진이 재직의도에 미치는 영향에 대한 반복연구가 필요하다.

간호근무환경은 간호조직이 체계를 유지하는 방식으로 간호사가 간호서비스를 제공하는데 영향을 미치는 물리적인 환경만이 아니라 간호사의 의사결정 참여나 자율성 확보 등을 통해 간

호사로 하여금 업무를 잘 수행할 수 있도록 지원하는 총체적인 것이다[18]. 간호사를 대상으로 재직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구[19]에서는 근무환경이 중요한 영향요인이라고 보고하였고, 근무환경의 개선을 통해 간호사가 재직하려는 의도를 갖도록 전략을 세울 필요가 있다고 하였다.

간호사의 재직의도에는 간호사 개인의 특성과 직무관련 특성 및 환경적 특성이 복합적으로 영향을 미치는데[6,9] 선행연구에서는 재직의도와 관련된 변수를 개인적 특성, 직무 특성 또는 간호근무 환경 중 단일변수와 재직의도와의 관계 연구가 이루어진 경향이 있었다[11]. 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해서는 간호사의 개인적 특성, 직무관련 특성 및 환경적 특성을 포함한 연구 설계를 통해 각 요인들의 영향력을 분석하는 연구가 요구되며 개인적인 성격특성을 고려한 재직의도의 영향요인 분석에 대한 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 병원간호사의 type D 성격, 소진, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도하였으며, 병원간호사들의 재직의도를 향상시키기 위한 방안을 모색하는데 기여하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구에서는 병원간호사의 type D 성격, 소진, 간호근무환경, 재직의도를 확인하고 재직의도의 영향 요인을 확인하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 병원간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 확인한다.
- 2) 병원간호사의 type D 성격, 소진, 간호근무환경 및 재직의도 정도를 확인한다.
- 3) 병원간호사의 재직의도와 소진, 간호근무환경간의 관계를 확인한다.
- 4) 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 type D 성격, 소진, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 횡단적 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 서울특별시, 경기도, 충청남도에 소재한 종합병원에서 근무하고 있는 간호사를 편의 표집하였다. 구체적인 대상자

선정기준은 300병상 이상 종합병원에서 근무하고 있는 간호사중 임상경력이 3개월 이상이며 본 연구에 대한 설명을 듣고 연구에 자발적으로 참여하기로 서면으로 동의한 간호사이다. 본 연구에서는 주임간호사, 수간호사 또는 팀장과 같은 관리자급 간호사는 연구대상자에서 제외하고 3부 교대 근무하는 일반간호사를 대상으로 하였다.

연구 대상자 수는 G*power 3.0.10 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 회귀분석에서 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력(1-β) .85, 예측변수 11개로 계산한 결과 135명이었다. 효과크기는 간호사의 재직의도 영향요인에 대한 선행연구[20]에 근거하여 중간 효과크기인 .15로 하였다. 탈락율 10%를 고려하여 총 150부를 배부하여 148부가 수거되었으며(회수율 98.7%), 무응답 문항이 반 이상인 13부 설문지를 제외하고 총 135명의 자료를 분석에 포함시켰다.

3. 연구도구

1) Type D 성격유형

Type D 성격유형은 Denollet [13]가 개발한 Type D Scale-14 (DS14)를 Lim 등[21]이 한국어로 수정·번안한 한국판 D 유형 성격 측정도구(The Korean Type D Scale-14, The Korean DS14)를 사용하였다. 이 도구는 부정적 정서(negative affectivity) 7문항과 사회적 제한(social inhibition) 7문항의 총 14문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '아니다' 0점에서부터 '그렇다' 4점까지의 5점 척도로 부정적 정서 및 사회적 제한의 점수범위는 각각 최저 0점에서 최고 28점의 범위에 있다. 두 영역 모두에서 각각 10점 이상인 경우에 type D 성격유형으로 분류된다. 본 도구의 개발 당시 Cronbach's α는 부정적 정서 .88, 사회적 제한 .86이었으며, 한국어판 도구에서는 .86과 .80이었다. 본 연구에서의 Cronbach's α는 부정적 정서 .91, 사회적 제한 .90이었다

2) 소진

소진은 Stamm [22]에 의해 개발된 소진 도구의 한국어판[22]을 이용하였으며 소진 도구는 10문항으로 '전혀그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미하며 긍정 문항은 역환산하여 처리하였다. 개발 당시 소진 도구의 Cronbach's α=.75였다. 본 연구에서의 Cronbach's α=.81이었다.

3) 간호근무환경

간호근무환경은 Lake [18]가 개발한 간호근무환경 측정 도구(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, PES-NWI)를

Cho 등[23]이 번역하여 신뢰도와 타당도를 검증한 간호근무환경 측정도구 한국어판 도구(Korea Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, K-PES-NWI)로 측정하였다. 이 도구는 병원 운영의 간호사 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력 관계 3문항으로 총 5개의 하위영역 29문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 구성되어 있고 점수가 높을수록 간호사가 자신의 근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α=.82였고, 각 하위영역의 Cronbach's α=.71~.84였다. Cho 등[23]의 연구에서는 Cronbach's α=.93이었고 하위척도인 병원 운영의 간호사 참여 .84, 양질의 간호를 위한 기반 .81, 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 .80, 충분한 인력과 물질적 지원 .80, 간호사와 의사의 협력 관계 .81이었다. 본 연구에서의 Cronbach's α=.94였고 하위척도인 병원 운영의 간호사 참여 .87, 양질의 간호를 위한 기반 .84, 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 .77, 충분한 인력과 물질적 지원 .74, 간호사와 의사의 협력 관계 .78이었다.

4) 재직의도

재직의도는 Cowin [8]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim [10]이 번안하여 사용한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 6 문항으로 8 점 척도이며, '매우 그렇지 않다' 1 점에서 '매우 그렇다' 8 점으로 표시되며 점수가 높을수록 간호사의 재직의도가 높은 것을 의미한다. Kim [10]의 연구에서 도구의 Cronbach's α=.88 이었고 본 연구에서의 Cronbach's α=.92이었다.

4. 자료수집

자료수집 기간은 2018년 9월 7일부터 9월 17일까지였고 연구자가 연구대상 병원 간호부를 방문하여 연구목적과 연구내용에 대해 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받았다. 연구자가 해당부서를 방문하여 연구에 대한 설명문을 배부한 후 연구 참여를 희망하는 간호사를 대상으로 연구의 목적과 방법을 설명하고 자발적으로 참여하기로 서면 동의를 한 대상자에게 설문지를 배부하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 20분에서 30분 이내였고 설문지는 익명으로 작성하도록 하였으며 완성된 설문지와 동의서는 개별봉투에 넣어서 밀봉한 후 회수하여 개인정보가 노출되지 않도록 하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test 또는 ANOVA, 대상자의 type D 성격, 소진, 간호근무환경, 재직의도는 평균과 표준편차를 구하였다. 재직의도와 소진, 간호근무환경 하위영역 간의 상관관계는 Pearson correlation으로 분석하였다. 재직의도의 영향 요인을 확인하기 위해서 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression)으로 분석하였다. 회귀분석을 시행하기 전 재직의도에 대한 회귀분석의 기본 가정과 다중공선성을 진단한 결과, Durbin-Waston이 1.93으로 2에 가까워 자기상관이 없었고 공차한계(tolerance)는 모두 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)는 10미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 분산분석에서 F값은 모두 유의확률($p < .001$)을 보여 회귀선이 모델에 적합하다고 판단되었다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 S 대학교 생명윤리 심의 위원회의 심의를 거쳐 승인(1040875-201807-SB-026)을 받은 후 자료수집을 시행하였다. 자료수집 전 연구대상자에게 연구 목적과 결과 활용에 대해 설명한 후 연구 참여에 대한 서면동의를 받았으며 설문내용은 연구 목

적으로만 사용되고 익명으로 처리하여 철저히 비밀이 보장됨을 설명하였고 응답 도중 연구 참여를 철회할 수 있으며 설문을 중단할 경우 어떠한 불이익도 없고 수집된 모든 자료는 추후 폐기할 것이라고 설명하였다.

연구 결과

1. 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 평균연령은 31.73세 였으며, 20대가 51.1%로 가장 많았다. 미혼이 60.7%였고 임상경력은 10년 이상이 38.5%, 5년 이내 34.8% 순이었으며 평균 111.38개월이었다. 근무부서는 내과 병동 38.5%, 외과병동 28.1%의 순이었다.

재직의도와와의 차이를 분석한 결과 연령($F=4.45, p=.013$), 결혼상태($t=-3.96, p<.001$), 임상경력($F=4.31, p=.006$)에서 유의한 차이를 보였다. 나이가 많은 대상자가 재직의도가 높았으며 20대와 40대의 차이가 유의하였다. 미혼인 대상자의 재직의도가 더 높았으며, 임상경력에서는 1~5년과 10년 이상 대상자가 유의한 차이를 보였다(Table 1).

2. 대상자의 type D 성격, 소진, 간호근무환경 및 재직의도

연구대상자의 type D 성격, 소진, 간호근무환경 및 재직의도는 Table 2와 같다.

Table 1. Differences in Intention to Stay according to General Characteristics (N=135)

Variables	Categories	n (%)	M±SD	t or F	p
Age (yrs) [†]	~29 ^a	69 (51.1)	4.45±1.44	4.45	.013
	30~39 ^b	36 (26.7)	4.92±1.41		
	≥ 40 ^c	30 (22.2)	5.35±1.35		
			31.73±7.55		
Marital status	Married	53 (39.3)	4.40±1.37	-3.96	<.001
	Not-married	82 (60.7)	5.36±1.38		
Clinical experiences (yrs) [†]	≤ 1 ^a	13 (9.6)	5.01±1.39	4.31	.006
	1~5 ^b	47 (34.8)	4.19±1.38		
	6~10 ^c	23 (17.1)	5.01±1.48		
	> 10 ^d	52 (38.5)	5.14±1.37		
Work environment	Medicine	52 (38.5)	4.78±1.52	0.17	.975
	Surgery	38 (28.1)	4.81±1.34		
	Pediatrics	11 (8.2)	5.02±1.47		
	Obstetrics	11 (8.2)	4.86±1.32		
	Emergency	8 (5.9)	4.54±1.61		
	ICU	15 (11.1)	4.58±1.63		

[†]Scheffé test; M=mean; SD=standard deviation; ICU=intensive care unit

Table 2. Mean Scores of the Type D Personality, Burnout, PES-NWI and Intention to Stay (N=135)

Variables	Min	Max	M±SD or n (%)
Burnout	1.20	4.10	2.92±0.57
PES-NWI	1.03	3.45	2.39±0.45
- PES-P	1.00	3.56	2.23±0.52
- PES-F	1.00	3.67	2.54±0.49
- PES-M	1.00	4.00	2.77±0.61
- PES-S	1.00	3.50	2.01±0.57
- PES-R	1.00	4.00	2.37±0.59
Intention to stay	1.67	7.83	4.78±1.45
Non type D personality			82 (60.7)
Type D personality			53 (39.3)

M=mean; SD=standard deviation; PES-NWI=Practice Environment Scale of Nursing Work Index; PES-P=nurse participation in hospital affairs; PES-F=nursing foundations for quality of care; PES-M=nurse manager ability, leadership, and support of nurses; PES-S=staffing and resource adequacy; PES-R=collegial nurse-physician relations

Type D 성격을 나타낸 간호사는 53명(39.3%)이었다. 소진은 5점 만점에 평균 2.92±0.57점으로 나타났다. 간호근무환경은 4점만점에 2.39±0.45점으로 나타났으며, 하위영역별로는 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지가 2.77±0.61점으로 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원이 2.01±0.57점으로 가장 낮았다. 대상자의 재직의도는 8점 만점에 4.78±1.45점이었다.

Table 4. Factors Influencing on Intention to Stay (N=135)

	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	B	β	t (p)	B	β	t (p)	B	β	t (p)	B	β	t (p)
(Constant)	4.00		2.43 (.016)	4.63		2.96 (.004)	2.85		1.72 (.088)	10.33		5.77 (<.001)
Age	.02	.09	0.23 (.821)	.01	.02	0.06 (.949)	.01	.03	0.09 (.928)	-.02	-.11	-0.37 (.716)
Clinical experience	-.01	-.04	-0.12 (.907)	.01	.06	0.18 (.857)	.01	.07	.208 (.835)	.01	.12	0.41 (.684)
Marital status (yes)	.86	.29	2.42 (.017)	.72	.24	2.13 (.035)	.59	.20	1.76 (.081)	.34	.12	1.20 (.234)
Type D personality (yes)				-.95	-.32	-4.08 (<.001)	-.94	-.32	-4.14 (<.001)	-.36	-.12	-1.68 (.095)
PES-NWI												
PES-P							-.09	-.03	-0.21 (.835)	-.18	-.07	-0.49 (.628)
PES-F							-.20	-.07	-0.50 (.618)	-.44	-.15	-1.29 (.200)
PES-M							.85	.35	3.25 (.002)	.46	.19	2.01 (.047)
PES-S							.40	.15	1.60 (.112)	.10	.04	0.47 (.640)
PES-R							-.28	-.12	-1.18 (.239)	-.22	-.09	-1.08 (.283)
Burnout										-.155	-.61	-6.85 (<.001)
R ² (ΔR ²)				.09		.18 (.09)	.27 (.09)		.46 (.19)			
p				<.001		.002	<.001		.003			
F				5.11		8.44	6.32		12.48			
p				<.001		<.001	<.001		<.001			

PES-NWI=Practice Environment Scale of Nursing Work Index; PES-P=nurse participation in hospital affairs; PES-F=nursing foundations for quality of care; PES-M=nurse manager ability, leadership, and support of nurses; PES-S=staffing and resource adequacy; PES-R=collegial nurse-physician relations

Table 3. Correlation among Burnout, PES-NWI and Intention to Stay (N=135)

	Burnout r (p)	PES-NWI				
		PES-P r (p)	PES-F r (p)	PES-M r (p)	PES-S r (p)	PES-R r (p)
Intention to stay	-.67 (<.001)	.20 (.022)	.19 (.024)	.34 (<.001)	.26 (.003)	.15 (.087)

PES-NWI=Practice Environment Scale of Nursing Work Index; PES-P=nurse participation in hospital affairs; PES-F=nursing foundations for quality of care; PES-M=nurse manager ability, leadership, and support of nurses; PES-S=staffing and resource adequacy; PES-R=collegial nurse-physician relations

3. 재직의도와 소진, 간호근무환경간의 상관관계

재직의도와 유의한 관계를 보인 것은 소진(r=-.67, p<.001), 간호근무환경의 하위영역 중 병원 운영의 간호사 참여(r=.20, p=.022), 양질의 간호를 위한 기반(r=.19, p=.024), 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지(r=.34, p<.001), 충분한 인력과 물질적 지원(r=.26, p=.003)이었으며, 간호사와 의사의 협력관계(r=.15, p=.087)는 유의한 관계가 없었다(Table 3).

4. 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 재직의도를 종속변수로 하고 연령, 결혼상태, 임상경력, type D 성격, 소진, 근무환경의 하위영역을 독립변수로 하여 위계적 회귀

분석을 실시하였다. 범주형 변수인 결혼상태와 type D 성격은 더미변수로 처리하여 입력하였다. 모델 1은 일반적 특성인 연령, 결혼상태, 임상경력, 모델 2에는 type D 성격, 모델 3에는 근무환경 5개 하위영역을 투입하였고, 모델 4에 소진을 투입하였다.

재직의도에 영향을 주는 요인에 대한 분석에서 모델 1에서는 결혼상태가 유의한 요인($\beta=.29, p=.017$)이었다. 모델 2에서는 결혼상태($\beta=.24, p=.035$)와 type D 성격($\beta=-.32, p<.001$)이 유의한 요인으로 나타났다. 모델 3에서는 type D 성격($\beta=-.32, p<.001$), 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지($\beta=.35, p=.002$)가 유의한 요인이었다. 소진을 투입한 모델 4에서는 type D 성격이 유의한 차이를 보이지 않아 영향요인에서 제외되었으며, 소진($\beta=-.61, p<.001$)과 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지($\beta=.19, p=.047$)가 영향요인으로 나타났다(Table 4). 최종적인 모델에서의 설명력은 46.0%였으며, 결정계수 변화량은 모든 모델에서 유의하였고, 모델 4의 변화량이 가장 높았다($\Delta R^2=.19, p<.001$).

논 의

본 연구는 병원간호사의 type D 성격, 소진, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 병원간호사의 재직의도 향상을 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 수행하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도는 연령, 결혼상태, 임상경력에서 유의한 차이를 나타냈다. 40대 이상의 간호사가 20대 보다 재직의도가 높은 것으로 나타났는데 Kong 등의 연구[20]에서도 대상자 중 20대가 30세 이상인 간호사에 비해 재직의도가 낮은 것으로 보고하여 연령에 따라 재직의도에 차이가 있다는 점에서 본 연구와 일치하는 결과를 보였다. 임상경력에서는 경력이 1~5년인 대상자 보다 10년 이상인 대상자가 재직의도가 더 높은 것으로 나타났고 유의한 차이를 보였다. 이는 선행 연구[20]에서 임상경력이 10년 이상인 대상자가 10년 미만인 대상자 보다 재직의도가 높았다는 결과와 일치한다. 일반적 특성 중 재직의도에 차이를 나타낸 연령과 임상경력은 연령이 증가할수록 임상경력이 증가하는 경향을 보인다는 점에서 경력이 오래된 간호사일수록 안정감을 갖고 재직을 지속하려는 의도가 증가함을 알 수 있었다. 이는 Tourangeau 등[11]의 연구에서 연령이 증가할수록 재직의도가 증가하며, 임상경력이 증가할수록 재직의도가 증가한다고 보고하면서 연령과 임상경력이 간호사의 재직의도의 중요한 영향 요인임을 제시하였던 것과 일치한다. 일반적 특성인 연령이나 임상경력은 관리를 통해 변경 가능한 변수는 아니지만 재직의도를 향상시키기 위한 프로그램을 계획할 때 본 연구에서 재직의도가 낮은 것으로 나타난 20대이면서 경력이

5년 이내인 간호사들에게는 재직에 대한 동기를 부여하기 위한 보다 많은 관심, 지지 및 중재 전략이 필요하다는 것을 시사한다.

본 연구에서 대상자중 type D 성격을 나타낸 간호사는 53명(39.3%)으로 나타나 간호사의 79.7%가 type D 성격 유형이라고 보고한 연구결과[14] 보다는 낮으나 일반인을 대상으로 연구한 결과[15]와 비교하면 type D 성격 비율이 높은 것으로 나타났다. 이처럼 본 연구대상자들이 일반인에 비해 type D 성격 비율이 높은 것은 간호사들이 일반인에 비해 우울, 불안, 스트레스와 같은 부정적 정서와 사회적 제한 성향을 나타내는 경우가 많음을 의미한다. 또한 간호사는 일반인에 비해 여성 비율이 높기 때문에 나타난 차이로도 볼 수 있다. Type D 성격은 우울, 불안 등 심리정서적 문제에 영향을 줄 뿐만 아니라 혈압 상승, 면역력 저하 등의 신체적 측면에서도 부정적 영향을 미칠 수 있으므로[13,24] 간호사의 성격 유형을 확인하여 중재할 필요가 있다. 또한 간호사를 대상으로 한 연구마다 type D 성격 비율에 있어 차이를 보이고 있으므로 간호사들의 type D 성격 유형에 따른 일반적 특성과 근무관련 특성의 차이에 대한 후속 연구가 필요하다.

본 연구대상자들의 소진의 평균점수는 2.92점으로 나타났다. 상급종합병원 간호사를 대상으로 시행한 연구[14]에서도 소진 점수를 2.90점으로 보고하여 본 연구와 유사하게 비교적 높은 수준으로 나타났다. 한편 중양 간호사를 대상으로 한 연구[25]에서는 소진 점수가 3.14점으로 본 연구결과 보다 높게 나타났는데 이는 근무부서에 따라서 소진의 정도가 차이를 나타낼 수 있음을 시사한다. 소진은 스트레스를 받는 근무환경에 지속적으로 놓이게 될 경우 발생하며 결과적으로 간호사 자신 뿐 아니라 의료서비스의 질과 조직의 성과에도 부정적인 영향을 미치게 되므로[11] 간호사의 소진을 감소시키기 위한 전략 개발을 위해서 우선 소진에 영향을 미치는 다양한 요인들을 확인하는 연구가 요구된다.

본 연구대상자들의 간호근무환경의 평균점수는 2.39점으로 나타났다. 본 연구의 간호근무환경 점수는 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[26]에서 2.77점으로 보고한 결과 보다는 낮았다. 특히 간호근무환경의 하위영역 중 충분한 인력과 물질적 지원에 대해서는 본 연구에서는 2.01점으로 가장 낮은 점수를 나타냈는데 Choi 등[26]의 연구에서도 2.13점으로 하위영역 중 가장 낮은 점수를 나타냈다는 점에서 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 간호근무환경을 향상시키기 위한 방안으로 인력을 충분히 확보하고 물질적 지원을 향상시키기 위한 개선 전략이 필요함을 시사한다.

본 연구 대상자의 재직의도는 4.78점으로 나타났다. 본 연구에서와 동일한 재직의도 도구를 사용한 선행연구[20]에서는 대상

자의 재직의도를 4.72점으로 보고하여 본 연구와 유사한 결과를 나타냈다. 본 연구와 Kong 등[20]의 연구에서는 관리자급을 제외한 일반간호사를 대상으로 연구하였다는 점에서 일치한다. 일개 광역시 소재 병원에서 임상경력 13~36개월인 간호사를 대상으로 하여 재직의도를 확인한 연구[27]에서는 대상자의 재직의도가 5.50점으로 나타나 본 연구보다 재직의도가 높은 것으로 보고하여 재직의도 점수의 차이를 보였다. 본 연구와 다른 연구들과 재직의도에서 유사하게 나타난 경우와 차이를 나타낸 경우 등 재직의도에서 다양한 점수를 나타낸 것은 대상자, 병원이 위치한 지역, 병원 규모 등의 차이에서 비롯되었다고 볼 수 있으며 간호사의 재직의도 정도를 파악하여 이직을 줄이고 유능한 간호사가 현직에 머무르려는 의도를 갖게 하여 질적인 간호를 제공하기 위해서는 간호사의 재직의도에 대한 반복연구가 필요하다.

대상자의 재직의도에 영향을 주는 요인을 확인하기 위해 위계적회귀분석을 시행한 결과 소진이 간호사의 재직의도에 가장 큰 영향요인으로 나타났다. 소진은 간호사가 업무상황에서 반복 또는 계속해서 경험하게 되는 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 부정적 스트레스 반응이다[11]. 간호사의 소진이 재직의도에 부정적인 영향을 주는 것으로 보고한 연구[17]는 본 연구결과와 일치한다. Tourangeau 등의 연구[11]에서는 간호사의 소진이 재직의도에 직접적인 영향요인은 아니었으나 소진은 직업 만족도를 매개변수로 하여 재직의도에 간접효과를 갖는다고 보고하여 본 연구에서와 같이 소진이 직접 영향요인으로 나타난 것은 아니었으나 간접효과를 갖으므로 소진이 재직의도에 영향을 주는 변수라는 점에서 본 연구와 유사한 결과를 나타냈다. 간호사의 재직의도에 중요한 영향요인으로 나타난 소진을 감소시키기 위해서는 적절한 중재 전략이 필요한데 간호사를 대상으로 소진을 감소시키기 위해 중재를 적용한 연구를 살펴보면 국외에서 시행한 연구[28]로 간호사에게 마음챙김 명상프로그램(mindfulness-based stress reduction program, MBSR)을 중재한 결과 소진을 감소시키는 효과가 있는 것으로 보고하였다. 국내에서는 간호사의 재직의도에 중요한 영향요인인 소진을 감소시키기 위한 프로그램 개발 및 적용연구가 미흡한 상황이어서 앞으로 병원간호사의 재직의도를 향상시켜 유능한 전문직 간호사를 확보하기 위한 방안으로 간호사의 소진을 감소시키기 위한 프로그램을 개발하고 실무에 적용하는 것이 필요하다.

간호근무환경의 하위척도인 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지는 간호사의 재직의도에 영향을 주는 두 번째 영향요인으로 나타났다. 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지가 간호사의 재직의도에 영향을 주는 영향요인으로 보고한 연구[29]은 본 연구와 일치한다. 간호단위관리자의 역량과 리

더십은 업무환경 조성고 간호단위 업무의 효율에 가장 큰 영향을 미치는 요소이다[30]. 간호사의 재직의도를 향상시켜 질적 간호를 제공하기 위해서는 간호사의 재직의도에 중요한 영향요인으로 나타난 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지를 증진시키기 위한 중재방안을 모색하여 적용하는 것이 요구된다.

본 연구에서 type D 성격은 재직의도의 영향요인으로 나타내지 않았다. Type D 성격 유형의 간호사들이 non type D 성격 유형의 간호사 보다 소진이 높았다고 보고한 연구결과[14]를 고려하여 type D 성격이 재직의도에 직접적인 영향요인은 아니므로 나타났으나 간접효과가 있는지 후속연구를 통해 확인할 필요가 있다. 또한 본 연구는 종합병원의 간호사를 대상으로 편의표집하였으므로 연구결과를 일반화 하는 데는 제한점을 갖는다.

본 연구에서는 간호사가 경험하는 소진이 재직의도에 영향을 미치는 가장 영향력 있는 변수임을 확인하였고 간호근무환경 중 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지가 재직의도에 영향요인임을 확인함으로써 간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 중재 전략을 개발하기 위한 근거 자료로 제시하였다는 데 연구의 의의가 있다.

결론

본 연구는 병원간호사를 대상으로 재직의도의 영향요인을 확인하기 위해 시도하였으며 연구결과 소진과 간호근무환경 중 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지가 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났고 소진과 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지는 재직의도를 46.0% 설명하는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 type D 성격이 재직의도에 직접적인 영향요인은 아니었으나 간접효과가 있는지 확인할 필요가 있으며 본 연구변수들 간에 경로를 확인하기 위한 후속연구로 구조모형 연구를 수행할 것을 제안한다. 또한 재직의도에 영향을 미치는 다른 변수들을 확인하기 위해 간호사의 재직의도 영향요인에 대한 반복연구를 시행할 것과 본 연구결과를 바탕으로 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 소진을 감소시키고 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지를 증가시키기 위한 프로그램을 포함하여 중재 전략을 개발하고 효과를 검증하는 연구를 수행할 것을 제안한다.

ORCID

Kim, Sook Young

<https://orcid.org/0000-0002-3633-3419>

Suh, Yeonok

<https://orcid.org/0000-0001-6273-6652>

REFERENCES

1. Oh YH, The demand and supply of registered nurses in Korea and policy recommendations, *Health and Social Welfare Review*, 2008;28(1): 68-86.
2. Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang KH, The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 2010;16(2):17-31.
3. Park SY. Issues and challenges of nursing workforce supply to improve the quality of health care services. *Korean Journal of Converging Humanities*. 2018;6(1):31-54.
4. Korean Hospital Nurses Association. 2015 Annual report. Seoul: Korean Hospital Nurses Association;2016.
5. Liou SR. Nurses' intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*. 2009;17(1):92-99. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00873.x>
6. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review-an update. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(7):887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
7. Cowden T, Cummings G, Profetto-Mcgrath J. Leadership practices and staff nurses' intent to stay: A systematic review. *Journal of Nursing Management*. 2011;19(4):461-477. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>
8. Cowin LS. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
9. Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148.
10. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. pp.1-66.
11. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 2006;55(4):497-509. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
12. Chen LC, Perng SJ, Chang FM, Lai HL. Influence of work values and personality traits on intent to stay among nurses at various types of hospital in Taiwan, *Journal of Nursing Management*, 2016;24(1):30-38. <https://doi.org/10.1111/jonm.12268>
13. Denollet J. DS14: Standard assessment of negative affectivity, social inhibition, and type D personality. *Psychosomatic Medicine*. 2005;67(1): 89-97. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000149256.81953.49>
14. Kim SR, Kim HY, Kang JH. Effects of type D personality on compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction, and job stress in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3): 272-280. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000149256.81953.49>
15. Mols F, Denollet J. Type D personality in the general population: a systematic review of health status, mechanisms of disease and work-related problems. *Health and Quality of Life Outcomes*. 2010;8(9):1-10.
16. Sabo BM. Adverse psychosocial consequences: Compassion fatigue, burnout and vicarious traumatization: are nurses who provide palliative and hematological cancer care vulnerable? *Indian Journal of Palliative Care*. 2008;14(1):23-29. <https://doi.org/10.4103/0973-1075.41929>
17. Yom YH, Yang IS, Han JH. Effects of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(3):259-269. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.3.259>
18. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25:176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
19. Carter MR, Tourangeau AE. Staying in nursing: what factors determine whether nurses intend to remain employed. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68(7):1589-1600.
20. Kong MY, Kim JH. Influence of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on intention to retention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):191-200. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.2.191>
21. Lim EH, Lee MS, Ko YH, Park YM, Joe SH, Kim YK, et al. Assessment of the type D personality construct in the Korean population: a validation study of the Korean DS14. *Journal of Korean Medical Science*. 2011; 26(1):116-123. <https://doi.org/10.3346/jkms.2011.26.1.116>
22. Stamm BH. Professional quality of life: compassion satisfaction and fatigue version 5 (ProQOL) [Internet]. Minnesota: The Center for Victims of Torture; 2009 [cited 2018 June 30]. Available from: https://proqol.org/ProQol_Test.html.
23. Cho E, Choi M, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nurses*. 2011;41(3):325-332.
24. Kupper N, Pelle A, Denollet J. Association of type D personality with the autonomic and hemodynamic response to the cold pressor test. *Psychophysiology*. 2013;50(12):1194-1201. <https://doi.org/10.1111/psyp.12133>
25. Kim S, Kim JH, Park JY, Suh EY, Yang HJ, Lee SY, et al. Oncology nurses' professional quality of life in a tertiary hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16 (3):145-155.
26. Choi EJ, Hwang JH, Jang IS. Effects of nursing practice environment and self-esteem on critical thinking disposition among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2): 161-169. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.2.161>
27. Park JO, Jung KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(2):137-147. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>
28. Smith SA. Mindfulness-based stress reduction: an intervention to enhance the effectiveness of nurses' coping with work-related stress. *International Journal of Nursing Knowledge*. 2014;25(2):119-130. <https://doi.org/10.1111/2047-3095.12025>
29. Blake N, Leach LS, Robbins W, Pike N, Needleman J. Healthy work environments and staff nurse retention: the relationship between communication, collaboration, and leadership in the pediatric intensive care unit. *Nursing Administration Quarterly*. 2013;37(4):356-370. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e3182a2fa47>
30. Moon JH, Joo GE, Lee J. Grounded theoretical analysis on the hospital accreditation experience of head nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):437-447. <http://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.437>