



상급초보 간호사의 감정노동과 극복력이 재직의도에 미치는 영향

박해진¹⁾ · 김춘자²⁾

¹⁾아주대학교 대학원 간호학과 대학원생, ²⁾아주대학교 간호대학 · 간호과학연구소 교수

Effects of Emotional Labor and the Resilience on Retention Intention among Advanced Beginner-Stage Nurses

Park, Hae-Jin¹⁾ · Kim, Chun-Ja²⁾

¹⁾Graduate Student, Department of Nursing Science, Graduate School, Ajou University, Suwon, Korea

²⁾Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Ajou University, Suwon, Korea

Purpose: The present study examined the psycho-emotional factors that affect the retention intention among advanced beginner-stage nurses. **Methods:** A cross-sectional study was conducted using a convenience sample of 118 nurses with a work experience of at least one to three years of work experience in a university hospital in Suwon, Korea. Structured questionnaires were used to assess retention intention, emotional labor, and resilience. Multiple regression analysis was used to examine factors affecting retention intention. **Results:** Retention intention had a moderate mean score (4.75 out of 8). Factors influencing participants' retention intention were founded in the order of resilience ($\beta=.29, p<.001$) and emotional labor ($\beta=-.20, p=.011$) after adjusting nursing satisfaction as a covariate. The multiple regression model accounted for 42% of the variance in retention intention ($p<.001$). **Conclusion:** Resilience and emotional labor may be primary factors influencing retention intention of advanced beginner-stage nurses. Therefore, this study finding suggested that psycho-emotional factors such as emotional labor and resilience should be considered while designing programs to increase nurses' retention intention.

Key Words: Nurses; Retention; Emotions; Resilience

서론

1. 연구의 필요성

간호사가 간호업무, 역할 및 책임을 안정적으로 수행하는데 8~12개월이 소요되며(Duchscher, 2008), 숙련된 간호역량 단계로 성장하기까지는 많은 시간과 경험, 노력이 필요하다. 간호역량의 체계적 개발 및 전문성 확보를 위한 임상경력 분류기준(Jang, 2000)에 따르면 상급초보 간호사는 임상경력 2단계

로 실제 임상경력은 1년 이상이며 2~3년 차에 해당하는 단계로 간호 업무에 익숙하게 되고 반복되는 상황에 대해서 능숙하게 대처한 경험이 있다(Jang, 2000). 한편 아직 모든 실무에 독립적이지 않으며 간호중재 시 시간이 걸리고 때로는 독자적 판단이 어려워 상급자의 교육과 지원이 필요하다(Hull, McLiesh, & Salamon, 2019). 이러한 많은 시간과 노력으로 교육 훈련하여 전문적 간호역량을 발휘하기 시작하는 상급초보 간호사 비율은 국내병원 간호 인력 중 22.7%를 차지하고 있으나, 사직률이 증가하고 있다(Hospital Nurses Association, 2023). 특히 전

주요어: 상급초보 간호사, 재직의도, 감정노동, 극복력

Corresponding author: Kim, Chun-Ja <https://orcid.org/0000-0002-7594-5418>
College of Nursing, Ajou University, 164 Worldcup-ro, Yeongtong-gu, Suwon 16499, Korea.
Tel: +82-31-219-7017, Fax: +82-31-219-7020, E-mail: ckimha@ajou.ac.kr

- 이 논문은 제 1저자 박해진의 아주대학교 석사학위논문 수정하여 작성한 것임.
- This article is a revision of the first author's master's thesis from Ajou University.

Received: Jun 29, 2023 | Revised: Aug 3, 2023 | Accepted: Aug 3, 2023

국 25개 병원 간호사 대상 연구에서도 임상경력 35개월 미만의 간호사가 96개월 이상 간호사보다 재직의도가 낮은 것으로 나타났다(Lee, Cho, & Son, 2014).

간호사의 재직의도는 현재 간호직무에 지속적으로 근무하려는 의도(Cowin, 2002)로 이는 유능한 간호사를 보유하고 신규간호사 채용비용 손실을 감소시켜 조직유효성을 증가시킨다(Lee et al., 2014). 최근 국내연구에서도 의료현장에서 인적 자원 확보에 대한 중요성의 강조와 함께 재직의도 연구가 증가되었다(Bae & Kim, 2022; Park & Lee, 2018). 국내 13편 양적 연구의 메타분석 연구에서 임상경력에 따른 재직의도는 6년 이상의 간호사가 6년 미만의 간호사보다 높게 나타났다고 보고하였으나, 선행연구에서 재직의도와 관련이 있다고 일관되게 보고된 임상경력은 구체적인 경력단계를 구분하여 제시하지 않은 제한점이 있다고 하였다(Park & Lee, 2018). 따라서 구체적인 경력단계를 구분하여 임상현장에서 높은 비율을 차지하고 있음에도 재직의도가 낮은 상급초보 간호사 대상의 연구가 필요하다. 한편 병원간호사의 재직의도에 관한 2012~2022년 발표된 48편 논문을 중심으로 연구동향을 분석한 연구에서도 간호사의 재직의도 관련 연구가 간호업무환경 및 간호 조직문화로 많이 이루어진 것으로 나타나, 변화하는 시대에 따른 재직의도의 다양한 주제를 함께 고려하는 것이 필요하다고 하였다(Bae & Kim, 2022). 한편 국외연구(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)에서도 의료서비스 대상자와 끊임없는 상호작용을 해야만 하는 상황에서 재직의도를 높이기 위하여 기존의 조직적 자원 외에 자신의 직무요구와 상호작용하여 부정적인 영향을 경감 완화시킬 수 있도록 개인적인 자원을 능동적으로 활용하는 것이 중요하다고 하였다.

먼저 간호사의 재직의도의 관련 요인 중 간호직무에서 요구되는 요인은 감정노동이다. 즉, 간호사는 돌봄의 과정에서 신속하고 정확한 업무 수행뿐 아니라 세심함, 친절함도 요구받고 있다. 특히 상급초보 간호사는 초보자가 아니므로 업무에 대한 의무와 책임감이 강해지고 현장에서 기대치가 높아지게 된다(Jung & Kim, 2018). 또한 직접 간호시간이 늘어나면서 대상자와 밀접하게 상호관계를 하게 되는 반면 다양한 임상 상황에 유연하지는 않다(Jang, 2000). 특히 의료서비스에 대한 기대수준의 증가 및 일반적 요구가 높은 환자와 대면하는 과정에서 자신의 감정을 억제해야 하여(Yom, Lee, & Son, 2016) 큰 감정노동으로 작용할 수 있다. 지속적인 감정노동은 간호업무에도 영향을 미칠 뿐 아니라 불쾌감과 분노, 직업에 대한 회의감 및 사직 충동을 초래하게 된다(Yom, Son, Lee, & Kim, 2017). 따라서 상급초보 간호사의 감정노동 정도와 재직의도에 미치는 감

정노동의 관련성을 확인해 볼 필요가 있다.

이러한 감정노동의 상황에서도 동일한 강도로 작용하지는 않는데 이는 재직의도의 관련 요인 중 간호사의 자원인 극복력으로 설명할 수 있다. 극복력은 낮은 상황에서 발생하는 긴장이나 인내의 수준을 조절하고 유연하게 반응할 수 있는 능력을 말한다(Ji, Bang, & Jeon, 2013). 즉 부정적인 상황 속에서도 자신의 강점을 활용하여 성장의 경험으로 전환하고 성공적으로 역경에 대처하게 하는 극복력이 중요 요소로 알려져 있다(Conner & Davidson, 2003). 간호사 대상의 극복력 개념분석 및 도구개발 연구에서 이직률이 높은 간호사를 이해하고 각 간호사의 특성을 고려한 개인적 차원에서의 극복력이 중요하다고 하였다(Park, 2015). 국내 연구에서도 높은 극복력은 긍정적 사고를 바탕으로 체계적 실무경험 및 전문직 간호사로 성장에 도움을 주는 것으로 나타났다(Hwang & Lee, 2021). 따라서 간호사의 극복력이 재직의도에 긍정적 영향요인인지 파악해 볼 필요가 있다.

상급초보 간호사는 적응 단계를 거쳐 실무 역량을 발휘하는 단계로 이러한 업무 능력과 임상경력은 개인뿐만 아니라 조직의 자원관리 측면에서도 중요 자산이라 할 수 있다. 그러나 지금까지 간호업무환경 중심의 전체 임상경력 간호사를 대상으로 보고하였으므로 상급초보 간호사의 재직의도 및 관련요인을 확인하는 데는 제한점이 있다. 이에 본 연구에서는 실제 임상경력은 1년 이상이며 2~3년 차에 해당하는 상급초보 간호사를 대상으로 재직의도 정도와 이에 영향을 미치는 요인을 감정노동과 극복력을 중심으로 파악하고자 한다. 이를 통해 상급초보 간호사들의 재직의도를 높이기 위한 프로그램의 개발을 위한 기초자료를 제공하고, 상급초보 간호사 전문인력 확보 및 양질의 환자 간호 제공하도록 하는 근거를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 상급초보 간호사를 대상으로 재직의도, 감정노동 및 극복력의 정도를 확인하고, 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 것으로 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 상급초보 간호사의 재직의도, 감정노동과 극복력 정도를 파악한다.
- 상급초보 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 상급초보 간호사의 재직의도와 관련 변수들의 관계를 파악한다.

- 상급초보 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 상급초보 간호사의 재직의도, 감정노동과 극복력의 정도를 파악하고 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 횡단적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자 선정기준은 경기도 S시 소재의 A대학병원에 근무하는 총 임상경력 13개월 이상 36개월 이하의 상급초보 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 간호사를 편의 표출하였다.

본 연구의 표본크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여, 유의수준 α 는 .05, 검정력 80%, 중간 효과 크기 .15로 회귀분석에서 감정노동, 극복력을 포함한 최대 투입가능한 8개 변수일 때 최소 표본수는 109명이었으나, 탈락률(15%)을 고려하여 124명에게 설문지를 배부하였다. 배부된 설문지는 총 120부(97%)가 회수되었고 그 중 응답이 불충분한 2부의 설문지를 제외한 118부(95%)를 최종 자료분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 재직의도

재직의도는 Cowin (2002)이 개발하고 Kim (2006)이 수정·보완한 재직의도 도구로 측정하였다. 원저자로부터 도구사용 승인을 얻은 후 사용하였다. 총 6문항으로, 각 문항마다 ‘매우 그렇다’가 8점, ‘매우 그렇지 않다’가 1점으로 Likert 8점 척도로 이 중 3번과 6번 문항은 역문항 처리하였다. 점수 범위는 최저 8점에서 최고 48점으로 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. Kim (2006)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s α 는 .89였으며, 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .88이었다.

2) 감정노동

감정노동은 Kim (1998)이 개발한 감정노동 도구를 사용하여 측정하였다. 원저자로부터 도구사용 승인을 얻은 후 사용하였다. 감정노동의 빈도 3문항, 감정표현에 대한 주의 정도 3문

항, 감정의 부조화 3문항 등 총 3개 하위영역 9문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 아니다’ 1점의 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수 범위는 최저 9점에서 최고 45점으로 점수가 높을수록 감정노동이 높음을 의미한다. Kim (1998)의 연구에서 신뢰도 Cronbach’s α 는 .86이었으며, 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .84였다.

3) 극복력

극복력은 Park (2015)이 개발한 극복력 도구를 사용하여 측정하였다. 원저자로부터 도구사용 승인을 얻은 후 사용하였다. 본 도구는 기질적 패턴 5문항, 관계적 패턴 4문항, 상황적 패턴 10문항, 철학적 패턴 6문항, 전문가적 패턴 5문항의 5개 영역의 총 30문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ (1점)에서 ‘매우 그렇다’ (5점)까지의 5점 Likert 척도이며 점수 범위는 최저 30점에서 최고 150점으로 점수가 높을수록 극복력이 높음을 의미한다. Park (2015)의 연구에서 신뢰도 Cronbach’s α 는 .95였으며, 본 연구에서는 Cronbach’s α 는 .94였다.

4. 자료수집과 윤리적 고려

본 연구는 A대학병원 연구심의위원회의 승인(No:AJIRB-MED-SUR-19-222)을 받은 후 2019년 9월 9일부터 2019년 9월 20일까지 자료를 수집하였다. 각 부서를 직접 방문하여 구조화된 설문지를 배부하였고, 연구대상자가 첨부한 설문지의 설명문을 먼저 읽도록 하여 연구목적에 이해하고 참여에 동의한 대상자만 참여하도록 하였다. 설문지는 자가 보고식으로 작성하도록 하였고, 연구대상자의 익명성과 비밀보장에 관한 내용을 기술하였으며, 자유의사에 의한 연구참여와 설문 도중 언제든지 중단할 수 있음을 설명하였다. 작성 후에는 밀봉하여 회수용 봉투에 넣게 하였다. 설문지가 완성된 후 연구자가 해당 병원을 방문하여 직접 회수하였다.

5. 자료분석

본 연구는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 정규성 검증 후 다음과 같이 분석하였다. 대상자의 일반적 특성 및 주요 변수는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA를 이용하여 분석하였으며 사후 분석은 Scheffé test를 이용하였다. 그리고 재직의도, 감정노동, 극복력과의 관계는 Pearson’s correlation coefficient로 분석하였

다. 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해서 단변량 분석에서 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 관련요인을 독립변수로 하여 다중회귀분석으로 분석하였다. 회귀분석 전 독립변수들간의 다중 공선성과 잔차의 상호독립성은 공차한계, 분산팽창인자 및 Dubin-Watson 상관계수로 확인하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 평균연령은 25.3±1.5세로 25세 이하가 73명(61.9%)으로 많았다. 성별은 여성은 102명(86.1%)으로 많았고, 최종학력은 학사가 105명(89%)으로 많았다. 근무부서는 병동이 68명(57.6%)로 가장 많았으며, 희망부서에 배치된 대상자가 78명(66.1%)으로 가장 많았다. 간호직 만족도는 만족한다고 응답한 경우가 56명(47.5%)로 보통이거나 불만족인 경우보다 많았다.

2. 대상자의 재직의도, 감정노동과 극복력의 정도

대상자의 재직의도, 감정노동과 극복력의 정도는 Table 2와 같다. 연구대상자의 재직의도 평균평점은 4.75±1.18점(8점 만점)으로 보통 수준인 ‘약간 그렇다’ 보다 낮은 것으로 나타났다. 감정노동의 평균평점은 3.29±0.60점(5점 만점)으로 ‘보통이다’ 보다 높은 것으로 나타났다. 감정노동의 하위영역별 점수를 분석한 결과에서 감정노동의 빈도가 3.64±0.63점으로 가장 높았고, 감정의 부조화 3.17±0.68점, 감정표현의 주의 정도 3.07±0.82점의 순으로 나타났다. 극복력의 평균평점은 3.61±0.41점(5점 만점)으로 ‘보통이다’ 보다 높은 것으로 나타났다. 극복력의 하위영역별 점수는 관계적 패턴이 3.86±0.45점으로 가장 높았으며, 그 다음 상황적 패턴 3.72±0.41점, 전문가적 패턴 3.52±0.53점, 철학적 패턴 3.50±0.67점, 기질적 패턴 3.44±0.50점 순으로 나타났다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 Table 3과 같다. 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 분석한 결과 간호직 만족도가 통계적으로 유의한 변수로 나타났다($F=34.58, p<.001$). 사후 분석 결과, 간호직 만족도에 만족하는 경우가 5.45±0.90점으로 가장 높은 재직의도를 나타냈고 보통(4.30±

Table 1. General Characteristics

(N=118)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)	≤ 25	25.3±1.5
	≥ 26	73 (61.9) 45 (38.1)
Gender	Male	16 (13.6)
	Female	102 (86.4)
Education level	College	13 (11.0)
	Bachelor	105 (89.0)
Working department	Ward	68 (57.6)
	Intensive care unit	31 (26.3)
	Emergency room	6 (5.1)
	Operating room	13 (11.0)
Working in the wanted department	Yes	78 (66.1)
	No	40 (33.9)
Job satisfaction	Dissatisfaction	11 (9.3)
	Moderate	51 (43.2)
	Satisfaction	56 (47.5)

M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 2. Levels of Retention Intention, Emotional Labor, and Resilience

(N=118)

Variables	M±SD	
Retention intention	4.75±1.18	
Emotional labor	Frequency of emotional expression	3.29±0.60
	Level of emotional caution	3.64±0.63
	Emotional dissonance	3.07±0.82
		3.17±0.68
Resilience	Dispositional pattern	3.61±0.41
	Relational pattern	3.44±0.50
	Situational pattern	3.86±0.45
	Philosophical pattern	3.72±0.41
	Professional pattern	3.50±0.67

M=Mean; SD=Standard deviation.

0.91점), 불만족(3.30±1.25점)의 순으로 나타났다.

4. 대상자의 재직의도, 감정노동과 극복력 간의 관계

대상자의 재직의도, 감정노동과 극복력 간의 관계는 Table 4와 같다. 재직의도는 감정노동과 유의한 음의 상관관계를 나타내었고($r=-.38, p<.001$), 극복력과는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.44, p<.001$).

Table 3. Differences in Retention Intention According to General Characteristics

(N=118)

Characteristics	Categories	n	Retention intention		
			M±SD	t or F (p)	Scheffé
Age (year)	≤ 25	73	4.79±1.11	0.36 (.716)	
	> 25	45	4.70±1.29		
Gender	Male	16	5.24±1.29	0.79 (.076)	
	Female	102	4.68±1.15		
Education level	College	13	4.86±1.32	0.34 (.736)	
	Bachelor	105	4.74±1.17		
Working department	Ward	68	4.75±1.18	0.29 (.833)	
	Intensive care unit	31	4.86±1.20		
	Emergency room	6	4.83±1.78		
	Operating room	13	4.50±0.82		
Working in the wanted department	Yes	78	4.82±1.11	0.85 (.396)	
	No	40	4.63±1.31		
Job satisfaction	Dissatisfaction ^a	11	3.30±1.25	34.58 (< .001)	c > b > a
	Moderate ^b	51	4.30±0.91		
	Satisfaction ^c	56	5.45±0.90		

M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 4. Correlations among Retention Intention, Emotional Labor, and Resilience

(N=118)

Variables	Retention intention	Emotional labor	Resilience
	r (p)	r (p)	r (p)
Retention intention	1		
Emotional labor	-.38 (< .001)	1	
Resilience	.44 (< .001)	-.11 (.244)	1

5. 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인

대상자의 재직의도에 미치는 영향요인 결과는 Table 5와 같다. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 감정노동, 극복력과 일반적 특성 중 간호직 만족도를 가변수로 변환하여 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석을 위한 통계학적인 가정을 확인한 결과, 분산팽창인자 (Variance Inflation Factor, VIF)값은 1.13~1.32이고, 공차한계는 .76~.88 범위로 다중공선성은 없었으며, Durbin-Watson 값은 2.02로 잔차의 상호독립성을 만족하였다. 다중회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며(F=27.97, p<.001), 해당 투입 변수들의 재직의도에 대한 설명력은 42%(R²=.42, Adjusted R²=.41)로 나타났다. 재직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 극복력(β=.29, p<.001)과 감정노동(β=-.20, p=.011) 순으로 나타났다. 즉, 대상자의 극복력 점수가 높을수록, 감정노동이 낮을수록 재직의도가 증가하는 것으로 나타났다. 또한 간호직 만족도 ‘불만족 및 보통’ 기준보다 ‘만족’일 때(β=.39, p<.001) 재

직의도가 높은 것으로 나타났다. 추가분석으로 3년차 대상자(24~36개월, n=78)의 재직의도에 유의한 영향요인은 극복력(β=.25, p=.009)과 감정노동(β=-.22, p=.016)으로 유사하게 나타났다(R²=.47, Adjusted R²=.44; F=21.49, p<.001).

는 의

본 연구는 재직의도를 향상시킬 수 있는 관리 방안을 모색하고자 상급초보 간호사의 재직의도 정도를 파악하고, 재직의도에 극복력과 감정노동이 유의한 영향을 미치는 요인임을 규명하였다. 본 연구에 참여한 상급초보 간호사의 재직의도 정도는 중간 수준(4.75점)으로 나타났다. 이는 전체 임상경력 간호사 대상의 선행연구들에서 재직의도 수준(5.27~5.50점)보다는 약간 낮으나(Park & Jung, 2016; Kim, 2018), 임상경력이 1~3년인 간호사가 임상경력이 더 많은 간호사의 재직의도 수준보다 낮다는 동일한 도구를 사용한 선행연구결과(Byun & Ha, 2019)와 일치하는 결과이다. 이러한 결과는 대상자의 지역, 근

Table 5. Factors Influencing Retention Intention

(N=118)

Variables	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	p
	B	SE	β		
(Constant)	2.65	0.92		2.89	.005
Emotional labor	-0.39	0.15	-.20	-2.59	.011
Resilience	0.82	0.22	.29	3.80	< .001
Job satisfaction [†] (satisfaction)	0.92	0.19	.39	4.77	< .001

$R^2=.42$, Adjusted $R^2=.41$, $F=27.97$, $p<.001$

[†]Reference : moderate/dissatisfaction.

무환경, 병원 규모 등의 영향에 따라 차이가 있을 것으로 사료된다. 또한 임상경력이 쌓이면서 간호업무가 능숙해지고 안정된 근무환경과 직위가 높아지기 때문에 재직의도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 생각된다. 이와 같은 선행연구에서 상급초보 간호사의 재직의도는 경력 간호사보다 낮음을 알 수 있으며 이는 상급초보 간호사가 다른 직업이나 직장을 찾을 수 있음을 시사하여 재직의도를 향상시킬 수 있는 중재 방안이 모색되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서 상급초보 간호사의 재직의도의 유의한 영향요인은 극복력과 감정노동 및 간호직 만족도였다. 먼저 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타난 극복력은 종합병원 간호사 대상(Kim & Park, 2020)과 중소병원 간호사 대상(Bae & Kim, 2018)의 선행연구들과 같이 극복력이 높을 경우 재직의도가 높게 나타났다. 이는 간호사의 극복력이 높을 경우 현재 상황의 문제점을 인식하고 재구성하며 대처 기전을 사용하여 스트레스 상황을 완충하고 적응한다고 하였다(Patricia, Jane, & Mary, 2012). 이러한 스트레스 상황에 대한 대처능력이 업무성과와 이어지고 간호업무를 안정적으로 수행하게 되어 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 사료된다. 한편 본 연구에서 상급초보 간호사의 극복력은 3.61점으로 중간보다 약간 높은 수준이었다. 선행연구에서 임상경력의 구분 시점이 상이했으나 극복력은 임상경력이 적을 때 더 낮은 것으로 나타났다. 임상경력의 기준점은 연구마다 다르나, 임상경력 5년 미만의 간호사가 5~9년 및 10년 이상의 간호사보다 낮았고(Jung & Jeong, 2017), 임상경력 2년 이하 간호사의 극복력이 11년 이상 간호사보다 낮게 나타났다(Bae & Kim, 2018). 극복력은 처음부터 존재하는 절대적인 것이 아니라, 개인과 환경과의 상호 작용을 통해 발달과정에서 점진적으로 형성되는 변화 가능한 것이므로(Park, 2015), 임상경력이 증가하고 직위가 높아지면서 다양한 임상 상황에 부딪히고 갈등을 해결하였던 경험들이 극복력을 높이는 것으로 생각된다. 극복력 향상을 위해 병

원 내에서 여러 임상 상황의 경험이나 느낌들을 표현하며 긍정적으로 강화할 수 있는 동료들과의 지지적 관계나 선배간호사의 모델링(Hwang & Lee, 2021)과 같은 구체적인 제도마련과 교육이 필요하다고 생각된다.

다음으로 재직의도에 유의한 영향요인으로 나타난 감정노동은 병원 간호사 대상(Park & Kim, 2016)의 연구결과와 같이 감정노동이 높을 경우 재직의도가 낮게 나타났다. 감정노동은 겪는 순간 불쾌감과 분노, 자존감 저하와 직업에 대한 회의를 느끼게 하며 업무를 지속하는데 부정적 영향을 주기 때문에(Yom et al., 2017) 감정노동이 높을 경우 재직의도를 감소시키는 것으로 생각된다. 한편 본 연구대상자의 감정노동은 3.29점으로 보통 수준보다 높은 것으로 나타났다. 이는 전체 임상경력 간호사 대상의 선행연구에서 임상경력에 따른 감정노동은 종합병원 간호사 대상의 연구에서 임상경력 1~5년 간호사가 1년 미만이나 15년 이상 간호사보다 높았다(Yang & Jeong, 2014). 그리고 임상경력 1~3년의 간호사가 20년 이상 고경력 간호사보다 감정노동 정도가 높은 것으로 나타났다(Song, 2014). 이는 신규간호사 시기를 벗어나 업무 수행에 따른 직접 간호시간이 늘어나면서 간호대상자와 밀접하게 상호관계를 하게 되지만 아직은 다양한 임상상황에 유연하지 않아 감정노동의 정도가 높은 것으로 생각된다. 간호사가 환자와 직접 접촉하며 느끼는 친밀감은 오히려 감정노동으로 작용할 수 있다고 하였다(Gray, 2009). 그러나 같은 상황에서도 내면의 감정을 드러내 표현하지 못할 경우 더 많은 감정노동을 경험할 수 있으며 이러한 감정적 사건 발생 시 간호관리자의 지지가 감정노동의 정도를 낮춘다고 하였으므로(Yom et al., 2017) 합리적 중재 방안이나 휴식의 기회 제공 등과 같은 현실적인 대안이 필요할 것이다.

한편 본 연구에서 재직의도의 영향요인으로 나타난 간호직 만족도는 선행연구들(Cho, Lee, & Son, 2017; Byun & Ha, 2019)에서도 유의한 영향요인으로 나타났다. 재직의도는 간호

직 만족도가 ‘보통/불만족’ 수준에 비해 ‘만족’ 수준일 때 높은 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사 대상의 Kim과 Park (2020)과 중소병원 간호사 대상의 Bae와 Kim (2018)의 선행연구에서 간호직에 만족하는 경우가 보통이나 불만족인 경우보다 재직의도가 높았다는 결과를 지지하는 결과이다. 그러나 간호직 만족도의 측정방법에서 병원 간호사 대상의 선행연구(Cho et al., 2017)에서 0점에서 100점까지의 수치평가척도(Numerical rating scale, NRS)로 측정하였고, 종합병원 간호사 대상의 선행연구(Byun & Ha, 2019)에서는 1점에서 10점까지의 NRS로 측정하여 측정도구가 상이하여 해석에 주의가 필요하다. 따라서 본 연구에서는 간호직 만족도를 경력 관련 특성으로 파악한 제한점이 있으므로 추후 타당도와 신뢰도를 검증한 표준화된 도구로 간호직 만족도를 측정하고 영향력을 파악하는 연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

이상의 결과를 통해 감정노동, 극복력, 간호직 만족도는 재직의도에 미치는 영향요인이 확인되었다. 따라서 상급초보 간호사의 재직의도를 높이기 위해 간호직 만족도를 높일 수 있는 여러 요인들에 대한 연구가 필요하며 극복력을 증진시키는 체계적 중재와 감정노동을 감소시킬 수 있는 현실적인 대안과 효과적인 전략이 필요하다고 할 수 있다. 본 연구는 간호사의 재직의도가 낮은 현재 상황에서 신규간호사 시기를 벗어나 자신의 역량을 발휘하는 시기로 생산성 측면에서 중요한 단계이지만 지금까지 연구가 미비했던 상급초보 간호사의 재직의도의 영향요인으로 감정노동과 극복력을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 일개 대학병원 간호사를 대상으로 하여 대표성이 제한적이고 연구대상자의 자가 보고식 설문지를 이용하여 횡단적으로 자료수집이 이루어져 본 연구결과를 일반화하고 해석하는데 신중을 기해야 할 것으로 보인다. 본 연구에서는 상급초보간호사의 조작적 정의를 실제 임상경력 1년 이상이며 2~3년 차에 해당되는 간호사를 중심으로 하였으므로 임상경력단계(2~3년)의 상급초보 간호사를 대상으로 결과를 일반화할 때 해석 시 고려가 필요하다. 또한 자료수집기간이 2019년 9월 이므로 결과해석 시 코로나바이러스감염증-19(Coronavirus disease 2019, COVID-19) 등의 현재 의료현장 환경변화의 고려가 필요하다.

결론

본 연구는 상급초보 간호사의 재직의도, 감정노동과 극복력을 파악하고, 재직의도에 미치는 영향요인을 확인하여 효율적인 인력관리의 구체적인 방안을 모색하는데 기초자료로 활용하

고자 시도되었다. 연구결과, 상급초보 간호사는 극복력이 높을수록, 감정노동이 낮을수록 간호직에 만족할 경우 재직의도가 높은 것으로 확인되었다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 본 연구대상인 일개 대학병원의 상급초보 간호사만을 대상으로 한 연구결과로 일반화하기에는 제한이 있으므로 대상자 수와 의료기관을 확대하여 반복 연구를 제언한다. 둘째, 상급초보 간호사의 재직의도, 감정노동, 재직의도와 관련된 연구가 많이 이루어지지 않았으므로 다른 변수와 관련된 반복 연구를 제언한다. 셋째, 상급초보 간호사의 감정노동을 낮추고 극복력을 높이기 위한 현실적인 전략 및 교육방법의 개발과 적용을 제언한다. 넷째, 간호직 만족도에 대해 신뢰도와 타당도가 검증된 표준화된 도구를 개발하여 다양한 임상 현장 간호사를 대상으로 반복 연구를 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

Park, Hae-Jin <https://orcid.org/0009-0006-3372-3880>

Kim, Chun-Ja <https://orcid.org/0000-0002-7594-5418>

REFERENCES

- Bae, E. J., & Kim, K. Y. (2018). The effect of stress coping ability and recovery resilience on retention intention of nurses in medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(11), 662-671. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>
- Bae, O. Y., & Kim, J. A. (2022). Analysis of research trends on retention intention in hospital nurses: Focusing on research articles published from 2012-2022. *Health & Welfare*, 24(4), 165-189. <https://doi.org/10.23948/kshw.2022.12.24.4.165>
- Byun, S. W., & Ha, Y. O. (2019). Factors influencing nurses' intention to stay in general hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(2), 104-113. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.2.104>
- Cho, K. S., Lee, E. H., & Son, H. M. (2017). Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 23(3), 290-299. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.290>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cowin, L. S. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on reten-

- tion: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Duchscher, J. B. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 441-450.
<https://doi.org/10.3928/00220124-20081001-03>
- Gray, B. (2009). The emotional labour of nursing-defining and managing emotion in nursing work. *Nurse Education Today*, 29(2), 168-175. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.08.003>
- Hospital Nurses Association. (2023, February 22). *A survey on hospital nursing staffing, business report for hospital nurses association 2022*. Retrieved June 1, 2023, from https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8115
- Hull, S., McLiesh, P., & Salamon, Y. (2019). Does an orthopaedic workshop improve the confidence of nurses transitioning into the specialty of orthopaedics. *International Journal of Orthopaedic and Trauma Nursing*, 35, 100700.
<https://doi.org/10.1016/j.ijotn.2019.04.003>
- Hwang, H. N., & Lee, Y. S. (2021). Newly graduated nurse's resilience experience. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(10), 656-667.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.10.656>
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Ji, E. J., Bang, M. R., & Jeon, H. J. (2013). Ego resilience, communication ability and problem-solving ability in nursing students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 19(4), 571-579.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.4.571>
- Jung, M. R., & Jeong, E. (2017). Convergence influence of clinical nurses' resilience to the job stress, turnover intention and vitality. *Journal of Digital Convergence*, 15(6), 305-314.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.6.305>
- Jung, Y. S., & Kim, H. S. (2018). The structural model of nursing performance for advanced beginner-stage nurse. *The Korean Journal of Health Service Management*, 12(3), 63-78.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.063>
- Kim, M. J. (1998). Effects of the hotel employee's emotional labor upon the job-related attitudes. *Journal of Tourism Sciences*, 21(2), 129-141.
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses, intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, S. L., & Park, Y. R. (2020). Factors associated with general hospital nurses' intention to remain. *Journal of Muscle and Joint Health*, 27(2), 103-111.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.103>
- Kim, Y. S. (2018). The factors affecting advanced beginner-stage nurse's intention of retention. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(4), 221-228.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.221>
- 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.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2014.20.1.15>
- Park, J. H., & Kim, J. A. (2016). Emotional labor and work environment on retention intention in nurses. *Asian Journal of Beauty and Cosmetology*, 16(4), 437-448.
<https://doi.org/10.20402/ajbc.2016.0077>
- 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.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137>
- Park, M. M. (2015). "Development of resilience scale for nurses". Unpublished doctoral dissertation, Ajou University, Suwon.
- Park, S. H., & Lee, T. W. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 24(2), 139-148. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- Patricia, L. H., Jane, D. B., & Mary, D. C. (2012). Resilience in nurse: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 720-734. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01485.x>
- Song, M. S. (2014). Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(6), 3741-3750.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
- Yang, J. H., & Jeong, K. H. (2014). Effects of emotional labor, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention in nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(12), 7170-7178.
<https://doi.org/10.5762/kais.2014.15.12.7170>
- Yom, Y. H., Lee, H. S., & Son, H. S. (2016). Clinical nurses' experience of emotional labor. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 22(3), 314-326.
- Yom, Y. H., Son, H. S., Lee, H. S., & Kim, M. A. (2017). The relationship between physical discomfort, burnout, depression, social supports and emotional labor of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(2), 222-235.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2017.23.2.222>