



간호간병통합서비스 병동 간호사의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감이 재직의도에 미치는 영향

이대연¹ · 김숙영²

차의과학대학교 분당차병원 수간호사¹, 차의과학대학교 간호대학 교수²

The Influences of Grit, Emotional Labor and Organizational Intimacy on Nurses' Intention to Stay in Comprehensive Nursing Care Service Units

Lee, Dae Yeon¹ · Kim, Sook Young²

¹Head Nurse, CHA Bundang Medical Center, CHA University, Seongnam

²Professor, College of Nursing, CHA University, Pocheon, Korea

Purpose: The purpose of this study was to identify the impact of grit, emotional labor and organizational intimacy on nurses' intention to stay to work in comprehensive nursing care service units. **Methods:** A cross-sectional descriptive design was used. Participants were 192 nurses working in comprehensive nursing care service units at a general hospital. Data were collected using self-report questionnaires, and analyzed using the SPSS/WIN 23.0 program for descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, post-hoc Scheffé test, Pearson's correlation, and multiple regression. **Results:** Intention to stay was positively correlated with grit ($r=.28, p=.002$), opportunity of forming ($r=.17, p=.022$), and expansion of intimacy ($r=.24, p=.001$). The influencing factors on nurses' intention to stay in comprehensive nursing care service units were the work department ($\beta=.23, p=.002$) and grit ($\beta=.21, p=.003$). Grit and work department explained 13.0% of variances of nurses' intention to stay. **Conclusion:** The results of this study suggest that nurse's grit plays an important role in continuing to work in a comprehensive nursing service unit. It is recommended to develop a program that includes strategies for improving grit.

Key Words: Intention; Labor; Nurse; Stay

서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 인구구조의 변화, 핵가족화 및 여성의 사회진출 증가 등의 사회여건의 변화로 가족에 의한 돌봄이 어렵게 되었

고 간병인 고용으로 인한 환자과 가족의 경제적 부담 증가와 간병 인력 상주로 인한 상호 감염 위험이 대두되어 왔다(Hwang, 2010). 이에 2013년 포괄간호서비스 시범사업이 시작되었으며 2016년 4월부터 간호간병통합서비스로 명칭이 변경되었다(National Health Insurance Service, 2016). 2013년 13개의 의료기관에서 시행된 간호간병통합서비스제도는 2018년 전

주요어: 의도, 노동, 간호사, 재직, 그릿

Corresponding author: Kim, Sook Young

College of Nursing, CHA University, 120 Haeryong-ro, Pocheon 11160, Korea.
Tel: +82-31-850-9324, Fax: +82-31-725-8891, E-mail: kimsy@cha.ac.kr

- 이 논문은 제1저자의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from CHA University.

Received: Nov 14, 2020 / Revised: Dec 17, 2020 / Accepted: Dec 18, 2020

국 495개 의료기관에서 확대 실시되고 있어(National Health Insurance Service, 2019) 간호 인력에 대한 수요는 더욱 증가하고 있다.

그러나 임상현장에서는 간호 인력 확보의 어려움을 겪고 있으며 간호사 이직률은 2016년 전국 평균 12.4%에서 2018년 13.9%로 계속적으로 증가하는 추세에 있다(Hospital Nurses Association, 2019). 간호간병통합서비스 병동의 확대가 지속적으로 이루어지고 있는 현 시점에서 간호의 질 향상을 위해 간호사의 재직의도를 높여 유능한 간호사를 보유하기 위한 방안이 요구된다. 간호사의 재직의도는 간호사가 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 의미한다(Cowin, 2002). 간호사의 재직의도는 간호사 개인의 특성과 직무 관련 특성 등이 복합적으로 영향을 미치므로(Cowin, 2002) 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 확인할 필요가 있다. 선행연구에 따르면 간호간병통합서비스에 대한 환자만족도는 높은 것으로 보고되었으나 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사의 재직의도는 일반 병동과 차이가 없거나(Park et al., 2018) 일반병동보다 업무량 과다를 경험하고 이직의도가 높은 것으로 보고되고 있다(Im, 2015; Kim & Han, 2017). 따라서 간호간병통합서비스 병동 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하고 간호사들의 재직의도를 향상시키기 위한 전략이 필요하다.

간호사의 개인적 특성 중 그릿(grit)은 재직의도와 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Park & Cho, 2019). 그릿은 목표달성을 위한 장기적인 열정과 인내를 의미하며 목표를 달성하는 과정에서 실패, 역경, 좌절, 고원현상(plateau phenomenon)에도 불구하고 지속적으로 노력하고 도전하는 것을 뜻한다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Duckworth 등(2007)은 같은 지능을 가지고 있는 사람들도 성취결과는 다르다는 것에 주목하며 장기적인 성취를 위해서는 목표를 이루고자 하는 의지와 자신의 관심을 장기적으로 유지하는 열정이 필요하다고 강조하였다. 그릿에 대한 연구는 교육학, 심리학, 사회학 등에서 관심 있게 주로 연구되었으며 간호학에서는 소수의 연구(Kaplan, 2014)가 진행되었다. 그릿은 현 직장에서 이직하는데 영향을 미치는 요인으로 연구되었는데 간호사를 대상으로 한 연구(Jeong et al., 2019)에서 그릿이 이직의도에 영향을 주는 것으로 보고하였다. 간호사의 그릿 정도가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 연구가 진행되었으나 간호사의 그릿 정도가 재직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 부족한 실정이므로 최근에 확대되고 있는 간호간병통합서비스 병동 간호사의 그릿이 재직의도에 영향을 미치는지에 대한 연구가 요

구된다.

간호사는 간호전문지식을 갖추고 대상자에게 간호를 시행함과 더불어 대상자의 요구를 파악하고 이해하며, 대상자의 요구를 수용하고 조정해야 하는 여러 역할을 담당하고 있다. 이와 같은 다양한 역할 수행이 요구되는 간호사의 직무 특성으로 인해 간호사는 감정노동이 가중될 수 있다(Kim, 2009). 간호사가 감정 노동으로 인해 겪게 되는 어려움이 잘 해결되지 못하면 직장의 조직 생산성 감소와 구성원의 사기저하를 초래해 결국 이직에 이를 수 있으며(Kim, 2011) 간호사의 감정노동은 이직의도를 증가시키는(Yang & Jeoung, 2014) 것으로 연구가 진행되었다. Park과 Kim (2016)은 일반병동 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호사의 감정노동이 재직의도에 영향을 미친다고 보고하였다. 간호간병통합서비스 병동 간호사들이 환자와 보호자의 높은 기대와 더 많은 서비스를 해줄 것에 대한 요구 등으로 많은 감정노동 상황에 직면하고 있어(Im, 2015) 간호간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 감정노동이 재직의도에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.

간호사는 직무 특성상 한정된 시간 내에 교대근무를 하고 업무분담을 해야하므로 팀내 친밀감이 매우 필요하다(Lee & Gu, 2019). 친밀감은 함께 지내는 사이가 매우 친하고 가까운 느낌으로 정의된다(Yang, Han, & Jeong, 2018). Lee와 Gu (2019)는 간호간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 연구한 결과 팀내 친밀감의 하위영역인 팀내 친밀감 확대가 조직 웰빙에 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 팀내 친밀감이 조직의 인적관리에 긍정적인 영향을 끼친다(Kim, 2010)는 점에서 간호간병통합서비스 병동 간호사의 팀내 친밀감이 재직의도에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다.

그동안 간호간병통합서비스 병동 간호사의 재직의도에 대한 연구는 간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 재직의도 정도를 비교한 연구(Park et al., 2018) 등이 이루어졌으나 간호간병통합서비스 병동 간호사의 재직의도의 영향요인에 대한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 간호간병통합서비스 병동 간호사들의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감이 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도하였으며 연구결과를 토대로 간호간병통합서비스 병동 간호사들의 재직의도를 향상시키기 위한 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사

의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 확인한다.
- 대상자의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감 및 재직의도 정도를 확인한다.
- 대상자의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감 및 재직의도와 의 상관관계를 확인한다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호간병통합서비스 병동 간호사의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 S시에 소재한 간호간병통합서비스를 제공하는 일 종합병원에서 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 직장에 적응하는 데 필요한 기간은 통상적으로 3개월 정도이므로(Park, 2016) 간호간병통합서비스 병동에서 3개월 이상 근무한 간호사를 대상으로 선정하였다. 연구대상자 수는 G*Power3.1.9.4 프로그램을 이용하여 다중 회귀분석에 필요한 표본 수를 산정하였다. 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .85, 예측변수 12개로 계산한 결과 대상자의 수는 140명이었다. 효과크기는 간호사의 재직의도 영향요인에 대한 선행연구(Kong & Kim, 2017)에 근거하여 중간효과크기 .15로 하였고 탈락률 20%를 고려하여 설문지를 배부하였다. 본 연구에서는 간호간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사 중 대상자 선정기준에 해당하는 전수를 대상으로 설문지를 배부하여 총 200부를 배부하였으며 이중 196부가 수거되었고 설문지 중 응답이 부적절한 4부는 제외하고 총 192명의 자료를 분석에 사용하였다.

구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다.

- 간호간병통합서비스 병동에서 3개월 이상의 경력을 가진 간호사
- 본 연구에 대한 설명을 듣고 자발적으로 참여할 것을 서면 동의한 자

임상에서 동일한 조건의 업무를 하는 간호사를 대상으로 하기 위하여 해당병동의 간호 관리자는 대상자에서 제외하였다.

3. 연구도구

1) 그릿

그릿은 Duckworth 등(2007)이 개발한 Original Grit Scale (Grit-O)를 Lee (2015)가 한국어로 번안한 도구를 개발자와 번안자의 승인을 받아 사용하였다. 이 도구는 12문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 그릿이 높다는 것을 의미한다. Duckworth 등(2007)의 개발 당시 Cronbach's α 는 .79이고, Lee (2015)의 연구에서 Cronbach's α 는 .79였으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .68로 나타났다.

2) 감정노동

감정노동은 Hong (2015)이 개발한 간호사의 감정노동 측정 도구를 저자의 승인을 받아 사용하였다. 이 도구는 16문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 척도로 측정되며, 전체 합산 점수가 높을수록 환자에 대한 간호사의 감정노동 정도가 심한 것을 의미한다. Hong (2015)의 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .81이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .81로 나타났다.

3) 팀내 친밀감

팀내 친밀감은 Nielsen, Jex와 Adams (2000)가 개발한 도구를 Kim (2010)이 번안한 친밀감 도구를 사용하였으며 번안자의 승인을 받았다. 팀내 친밀감 도구의 문항수는 총 12문항으로 친밀감 형성기회 6문항과 친밀감 확대 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 척도로 구성되며 점수가 높을수록 친밀감 형성 기회와 친밀감 확대가 높다는 것을 의미한다. Nielsen 등(2000)의 개발당시 친밀감 형성기회의 Cronbach's α 는 .84이고 친밀감 확대의 Cronbach's α 는 .85였다. Kim (2010)의 연구에서 도구의 신뢰도는 친밀감 형성기회의 Cronbach's α 는 .73이고 친밀감 확대의 Cronbach's α 는 .79였다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 친밀감 형성기회의 Cronbach's α 는 .79, 친밀감 확대의 Cronbach's α 는 .82로 나타났다.

4) 재직 의도

재직의도는 Cowin (2002)이 개발하고 Kim (2006)이 번

안한 도구를 개발자와 변안자의 승인을 받아 사용하였다. 이 도구는 총 6문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 8점의 8점 척도로 구성되어있으며, 점수가 높을수록 간호사의 재직의도가 높은 것을 의미한다. Cowin (2002)의 도구개발 당시 Cronbach’s α 는 .97이었으며, Kim (2006)의 연구에서의 Cronbach’s α 는 .88이고, 본 연구에서의 Cronbach’s α 는 .90로 나타났다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2019년 9월 10일부터 9월 30일까지 진행되었다. 자료수집 전 연구자가 직접 연구대상 병원의 부서 책임자에게 연구의 목적과 내용을 설명하여 자료수집에 대한 승인을 받았다. 연구대상자에게 연구자가 연구의 목적과 내용을 설명한 후 자발적으로 연구참여에 동의한 자에게만 서면 동의서를 받고 설문지를 배부하였다. 완료된 설문지는 익명처리를 위해 봉투에 넣어 배부하였고, 설문지 작성 후 밀봉한 후 회수하여 개인정보가 노출되지 않도록 하였다. 설문 작성에는 10~15분 정도 소요되었다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상 병원의 생명윤리위원회로부터 승인을 받은 후(2019-07-015-001) 연구를 진행하였다. 연구대상자에게 연구참여기간, 절차 및 방법, 익명성과 정보의 비밀유지, 연구대상자에게 예상되는 위험 및 이득, 연구에 참여하기를 원하지 않을 경우 언제든지 그만둘 수 있으며 동의 철회 시에도 어떠한 불이익이 없다는 것과 수집된 모든 자료는 추후 폐기할 것임을 설명한 후 서면 동의를 받았다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 통계 분석을 시행하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균 및 표준편차를 산출하였으며 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA 및 Scheffé test로 분석하였다. 대상자의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감과 재직의도의 상관관계는 Pearson’s correlation으로 분석하였다. 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중 회귀분석을 이용하였다. 회귀분석을 시행하기 전 회귀분석의 기본가정과 다중공선성을 진단한 결과, Durbin-Waston이

1.73으로 2에 가까워 자기상관이 없었고 공차한계(tolerance)는 모두 0.1 이상이었으며 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 10 미만으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

연구결과

1. 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 성별은 남자간호사 4.2%, 여자간호사 95.8%로 나타났다. 연령은 24~28세가 61.5%로 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 93.8%였으며, 최종학력은 4년제 대학졸업이 89.6%였다. 근무부서는 내과병동이 44.3%로 가장 많았다. 총 근무경력은 3년~5년이 28.1%, 1년 미만이 27.1% 순이었으며 간호간병통합서비스 병동에서의 근무경력은 1년 미만이 41.7%, 1~2년이 28.1% 순이었다. 이직에 대한 경험은 85.4%가 없다고 응답하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 분석한 결과 성별($t=1.99, p=.048$), 결혼상태($t=-2.09, p=.038$), 근무 부서($F=3.59, p=.030$)에서 유의한 차이가 있었다. 성별에서는 여자간호사가 남자간호사보다 재직의도가 높았으며, 기혼인 대상자의 재직의도가 높았다. 근무부서는 산과, 소아과 근무 간호사의 재직의도가 내과병동 근무 간호사 보다 유의하게 높았다 (Table 1).

2. 대상자의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감 및 재직의도

연구대상자의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감 및 재직의도는 Table 2와 같다. 그릿의 평균은 3.03 ± 0.39 점이었고 감정노동은 평균 3.49 ± 0.40 점이었다. 팀내 친밀감 중 친밀감 형성 기회는 3.64 ± 0.51 점, 친밀감 확대는 3.55 ± 0.61 점으로 나타났다. 재직의도는 평균 4.74 ± 1.21 점이었다.

3. 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감 및 재직의도간의 상관관계

대상자의 그릿, 감정노동, 친밀감 형성 기회, 친밀감 확대 및 재직의도 간 상관관계를 확인한 결과는 Table 3과 같다. 재직의도와 유의한 양의 상관관계를 보인 것은 그릿($r=.28, p=.002$), 친밀감 형성 기회($r=.17, p=.022$), 친밀감 확대($r=.24, p=.001$)로 나타났다.

Table 1. Differences in Intention to Stay according to General Characteristics

(N=192)

Variables	Characteristics	n (%)	Intention to stay	
			M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Female	184 (95.8)	4.78±1.17	1.99 (.048)
	Male	8 (4.2)	3.91±1.86	
Age (year)	≤ 23	37 (19.3)	4.62±0.98	1.45 (.237)
	24~28	118 (61.5)	4.69±1.25	
	≥ 29	37 (19.3)	5.04±1.26	
Marital status	Single	180 (93.8)	4.70±1.20	-2.09 (.038)
	Married	12 (6.3)	5.44±1.16	
Education level	College	16 (8.3)	4.80±1.15	1.46 (.235)
	University	172 (89.6)	4.71±1.22	
	≥ Master	4 (2.1)	5.75±0.73	
Department	Medicine ^a	85 (44.3)	4.52±1.32	3.59 (.030) a < c
	Surgery ^b	43 (22.4)	4.74±1.17	
	Obstetrics, Pediatrics ^c	64 (33.3)	5.05±1.02	
Clinical career (year)	< 1	52 (27.1)	4.79±1.10	1.92 (.108)
	1~2	50 (26.1)	4.71±1.29	
	3~5	54 (28.1)	4.52±1.22	
	6~9	26 (13.5)	4.80±1.12	
	≥ 10	10 (5.2)	5.65±1.26	
Comprehensive nursing care service unit career (year)	< 1	80 (41.7)	4.79±1.13	0.24 (.913)
	1~2	54 (28.1)	4.68±1.21	
	3~5	46 (23.9)	4.67±1.37	
	6~9	12 (6.3)	4.97±1.23	
Experience of turnover	Yes	28 (14.6)	4.74±1.35	0.01 (.996)
	No	164 (85.4)	4.74±1.19	

Table 2. Mean Scores of Grit, Emotional Labor, Organizational Intimacy, Intention to Stay (N=192)

Variables	Scale	Range	
	M±SD	Min	Max
Grit	3.03±0.39	2.00	4.58
Emotional labor	3.49±0.40	2.06	4.69
Organizational intimacy	3.59±0.53	2.25	4.92
Opportunity of forming	3.64±0.51	2.33	4.83
Expansion of intimacy	3.55±0.61	1.83	5.00
Intention to stay	4.74±1.21	1.00	8.00

4. 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직 의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 재직의도를 종속변수로 하고 성별, 결혼상태, 근무부서, 그릿, 팀내 친밀감을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

범주형 변수인 성별, 결혼상태, 근무부서는 더미변수로 처리하여 입력하였다. 분석결과 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 변수는 근무부서($\beta=.23, p=.002$)와 그릿($\beta=.21, p=.003$)이었다. 근무부서에서는 산과와 소아과 병동에서 근무하는 간호사의 재직의도가 내과 병동에서 근무하는 간호사의 재직의도보다 높았다. 대상자의 그릿이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났고, 두 변수의 설명력은 13.0%였다($F=4.97, p<.001$) (Table 4).

논 의

본 연구는 간호간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사의 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감이 재직의도에 미치는 영향을 확인하여 간호사의 재직의도를 높이기 위한 방안을 모색하고자 시도하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도는 성별, 결혼상

Table 3. Correlation among Grit, Emotional Labor, Organizational Intimacy, and Intention to Stay

(N=192)

Variables	Grit	Emotional labor	Organizational intimacy	
	r (p)		Opportunity of forming	Expansion of intimacy
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Intention to stay	.28 (.002)	.07 (.308)	.17 (.022)	.24 (.001)

Table 4. Factors Influencing on Intention to Stay

(N=192)

Variables	B	β	t	p
Constant	6.31		1.24	.215
Gender (male)	-3.78	-.10	-1.53	.128
Marital status (married)	3.53	.12	1.74	.084
Department †				
Surgery	1.74	.10	1.36	.176
Obstetrics, pediatrics	3.50	.23	3.08	.002
Grit	3.82	.21	2.96	.003
Organizational Intimacy				
Opportunity of forming	2.38	.17	1.68	.095
Expansion of intimacy	0.09	.01	0.06	.952

R²=.16, Adjusted R²=.13, F=4.97, p < .001

†Reference=Medicine.

태, 근무부서에서 유의한 차이를 나타냈다. 여자간호사가 남자 간호사 보다 재직의도가 높은 것으로 나타났는데 Kwon, Ko, Kim과 Kim (2010)의 연구에서도 여자간호사의 재직의도가 남자간호사의 재직의도 보다 높은 것으로 보고하여 성별에 따라 재직의도가 차이가 있었다는 점에서 본 연구결과와 일치하였다. 한편 Lee, Cho와 Son (2014)의 연구에서는 성별에 따른 재직의도가 차이가 없다고 하여 본 연구결과와는 다른 결과였다. 본 연구에서 남자간호사가 4.2%를 나타냈고 선행연구(Kwon et al., 2010; Lee et al., 2014)에서도 남자간호사가 5% 이하인 점을 고려할 때 성별에 따른 재직의도의 차이에 대한 해석을 신중히 할 필요가 있으며 남자간호사 비율이 점점 증가하는 상황이므로 성별에 따른 재직의도에 대한 반복연구가 필요하다고 본다.

결혼상태에서는 기혼인 간호사가 미혼인 간호사 보다 재직의도가 더 높은 것으로 나타났다. Park (2016)의 연구에서도 기혼인 간호사의 재직의도가 미혼인 간호사에 비해 높다고 하여 본 연구결과와 일치하였다. Kim (2018)의 연구에서는 결혼상태에 따른 재직의도에는 차이가 없다고 하여 결혼상태에 따른 재직의도는 연구결과 마다 차이를 나타내고 있어 반복연구가 필요하다. 일반적 특성에서 재직의도가 낮게 나타난 대상자에 대해서는 추후 간호사의 재직의도 향상을 위한 프로그램을 적

용할 때 지지가 필요함을 시사한다.

본 연구에서 간호간병통합서비스 병동 간호사의 그릿 점수는 3.03점으로 나타났다. 대학병원 간호사를 대상으로 그릿을 확인한 연구(Jeong et al., 2019)에서는 대상자의 그릿 점수가 3.12점으로 나타나 본 연구대상자인 간호간병통합서비스 병동 간호사의 그릿 점수가 더 낮은 것을 알 수 있었다. 간호간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 그릿에 대한 연구가 드물기에 직접적인 비교는 어려우나 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사들이 보호자 없이 돌봄을 제공해야 하며 응급상황으로 인한 어려움 등을 경험하면서 그릿에 영향을 받게 되는 것으로 생각한다. 추후 간호간병통합서비스 병동 간호사들의 그릿 수준과 그릿에 영향을 미치는 요인에 대한 후속연구가 필요하다.

본 연구대상자들의 감정노동 점수는 3.49점이었으며 간호간병통합서비스 병동 간호사들이 중간 이상의 감정노동을 경험하는 것을 나타낸다. Kim과 Han (2017)은 일반병동과 간호간병통합서비스병동 간호사 간의 감정노동을 비교한 연구에서 일반병동 간호사의 감정노동은 3.37점, 간호간병통합서비스병동 간호사의 감정노동은 3.23점으로 두 집단 간의 차이는 없었다고 보고하였다. 본 연구와 감정노동 측정도구는 다르나 간호간병통합서비스병동 간호사의 감정노동 정도가 중간 이

상을 나타냈다는 점에서 유사한 결과였다. Im (2015)은 간호간병통합서비스 병동의 경우 가족중심의 간병문화에 익숙한 보호자의 불신, 간호서비스의 범위를 벗어난 서비스 요구 등으로 인해 간호사의 감정노동이 높아질 수 있다고 하였다. 추후 간호사들의 감정노동을 감소시키기 위한 다양한 중재방안에 대한 연구가 요구되며 간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사간의 감정노동 정도를 비교하고 영향요인의 차이를 비교하는 연구를 시도할 필요가 있다.

본 연구에서 간호간병통합서비스 병동 간호사의 팀내 친밀감 점수는 3.59점으로 나타났다. 하위 영역별로는 친밀감 형성 기회가 3.64점, 친밀감 확대가 3.55점으로 나타났는데 이는 간호간병통합서비스 병동 간호사의 팀내 친밀감을 측정한 Lee와 Gu (2019)의 평균 3.17점과 하위영역별 친밀감 형성기회 3.58점, 친밀감 확대 2.77점보다 높은 점수였다. 본 연구대상자의 팀내 친밀감 점수는 간호사를 대상으로 한 팀내 친밀감에 대한 선행연구가 많지 않아 직접적인 비교는 어려우나 Kim (2010)이 승무원을 대상으로 한 연구에서의 친밀감 형성기회 3.68점, 친밀감 확대 3.57점에 비해서는 낮은 수준으로 측정되었다. 이처럼 간호사와 타 분야 종사자의 팀내 친밀감 정도에 차이가 있는 것은 인수인계가 중요한 임상현장 상황과 조직문화, 조직구성원의 특성에 따라 나타나는 차이로 생각한다. 간호간병통합서비스 병동에서는 팀 간호체계를 기본으로 하고 있고 팀 리더와 팀원이 원활한 의사소통을 통한 자율적인 간호업무수행이 중요하며(Lee & Gu, 2019) 간호사간 팀내 친밀감뿐만 아니라 타 의료인과의도 함께 팀 접근이 중요한 만큼 조직에서는 팀내 친밀감을 확대할 수 있는 프로그램을 운영하여 팀워크를 향상시킬 수 있는 활동을 지원해야 할 필요가 있다.

본 연구대상자의 재직의도는 4.74점으로 나타났다. 간호간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 본 연구도구와 동일한 도구로 재직의도를 확인한 연구가 없어 직접적 비교는 어렵다. 일반병동 간호사를 대상으로 한 선행연구(Kong & Kim, 2017)에서는 대상자의 재직의도를 4.72점으로 보고하여 본 연구결과와 유사한 것으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 재직의도를 확인한 연구(Kim, 2018)에서는 대상자의 재직의도가 5.21점으로 나타나 본 연구보다 재직의도가 높은 것으로 보고하였다. 한편 간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 재직의도를 비교한 연구(Park et al., 2018)에서는 두 그룹간의 재직의도는 차이가 없다고 보고하였다. 간호사의 재직의도를 향상시키는 것은 유능한 간호사를 확보하여 간호의 질을 향상시킬 수 있는 방안이므로 간호사의 재직의도를 파악하기 위한 반복연구가 필요하다.

대상자의 재직의도에 영향을 주는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과가 그릿과 근무부서가 영향요인으로 나타났다.

그릿은 삶에 대한 장기적인 몰입도를 증대시켜 주고 삶에 있어서 그 목적성을 뚜렷하게 만들어 준다(Jeong et al., 2019). 그릿이 강한 성인은 현재의 상황에 몰입을 더 많이 경험하며 현직장을 떠날 확률이 낮다는 선행연구(Von Culin et al., 2014)와 일치하는 결과이다. 그릿이 낮은 성인은 장기적인 노력이 필요한 과업 수행에 실패하는 부적응을 경험하기 쉬우며(Sing & Jha, 2008) 이는 이직으로도 연결될 수 있다. 그릿은 변화가 능하므로(Duckworth, 2007) 중재를 통해 증진시켜야 한다. 따라서 병원에서는 임상경험이 풍부한 간호사의 재직의도를 높이기 위해 개인의 그릿을 성장시키도록 해야 하며, 개인이 목표를 설정하고 성취할 수 있도록 환경을 조성하고 지속적인 열정을 바탕으로 근무할 수 있는 근무환경 개선이 필요하다. 간호관리자들은 간호사의 재직의도에 영향을 미칠 수 있는 그릿을 높이기 위해 간호사가 임상현장에서 목표하였던 관심을 잃지 않고, 자부심과 열정을 가질 수 있도록 지지하고 격려해야 할 것이다(Jeong et al., 2019). 또한 간호간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 그릿의 핵심 요소인 열정과 인내를 향상시킬 수 있는 중재 전략을 개발하고 효과를 검증하는 추후 연구를 제안한다.

간호간병통합서비스 병동의 근무부서 중 산과와 소아병동 근무 간호사의 재직의도가 내과 병동 근무 간호사에 비해 유의하게 높은 것을 확인할 수 있었다. Park과 Cho (2019)는 근무부서에 따른 재직의도에서 내과와 특수부서에 근무하는 간호사의 재직의도가 외래 간호사 보다 낮은 것으로 보고하였고 Park과 Kim (2016)은 중환자실과 외과 간호사의 재직의도가 외래 간호사 보다 낮다고 하였다. 선행연구(Park & Cho, 2019; Park & Kim, 2016)에서는 일반병동 간호사를 대상으로 연구하였으나 근무부서가 재직의도의 영향요인이라는 점에서 본 연구결과를 지지하였다. Kim (2018)은 일반병동 간호사를 대상으로 한 연구에서 재직의도는 근무부서에 따라 차이가 없다고 보고하여 근무부서가 재직의도에 영향을 미치는지를 확인하기 위한 반복 연구가 필요하다. 한편 Kong과 Kim (2017)은 현 근무부서에 대한 적합도가 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고하였으며 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 근무부서를 배치할 때 조직의 지시보다 개인의 적성과 능력, 의견이 반영될 필요가 있다고 하였다. 간호간병통합서비스 병동의 확대가 지속적으로 이루어지고 있는 상황에서 간호사의 재직의도를 높여 임상현장에서 지속적이고 열정적으로 근무하는

간호 인력을 확보하는 것이 임상에서 질적인 간호를 제공하는 데 중요하다. 간호간병통합서비스 병동을 운영할 때 부서별 특성을 확인하고 부서별 재직의도를 고려하여 근무환경을 개선하고 간호사의 재직의도를 높일 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

본 연구는 일 종합병원 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사를 대상으로 연구하였으므로 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 또한 연구대상자의 성별 비율에서 여자의 비율이 높아 편중된 경향을 보였다. 본 연구자들이 일 종합병원의 간호간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사 중 대상자 선정기준에 해당하는 전수를 대상으로 설문 조사를 시행하여 연구대상자 수가 표본 수 선정 기준 보다 많게 설정되었다. 본 연구결과 재직의도에 대한 설명력은 13.0%로 나타나 향후 간호간병통합서비스 병동 간호사들의 재직의도에 영향을 미칠 수 있는 다른 요인을 확인하기 위한 후속 연구가 요구된다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구에서는 간호간병통합서비스 병동 간호사의 그릿과 재직의도 정도를 제시하였고 간호간병통합서비스 병동 간호사의 그릿이 재직의도에 영향을 미치는 요인임을 처음으로 확인하였다는 점에서 연구의 의의가 있다. 또한 간호간병통합서비스 병동이 확대 되어가는 현 시점에 간호사들의 재직의도를 높이기 위해서 근무부서별 특성을 고려하여 재직의도를 향상시킬 수 있는 방안이 필요하다는 것과 그릿의 핵심요소인 열정과 인내를 향상시킬 수 있는 프로그램 개발의 필요성을 제시하였다는 점에서도 의의가 있다.

결론 및 제언

본 연구는 간호간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 그릿, 감정노동, 팀내 친밀감이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도하였다. 연구결과 간호간병통합서비스 병동 간호사의 근무부서와 그릿이 재직의도의 영향요인으로 나타났으며 간호간병통합서비스 병동의 근무부서 중 산과와 소아과병동 간호사의 재직의도가 내과병동 간호사 보다 높다는 것을 확인하였다. 본 연구결과를 통해 간호간병통합서비스 병동 간호사들의 재직의도를 향상시키기 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제공하였다는 데 연구의 의의가 있다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 간호간병통합서비스 병동 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서 본 연구결과를 바탕으로 간호사의 그릿을 높일 수 있는 교육 프로그램을 포함한 중재 전략을 개발하고 효과를 검증하는 연구를 수행할 것을 제언한다.

둘째, 간호간병통합서비스 병동 간호사의 근무부서가 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해서 반복연구가 필요하다.

셋째, 간호간병통합서비스 병동 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다양한 변수들을 파악하기 위해 간호사들의 재직의도 및 영향요인에 대한 반복 연구를 시행할 것을 제언한다.

REFERENCES

- Cowin, L. S. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective issue. *The Journal of Nursing Administration, 32*(5), 283-291.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(6), 1087-1101.
- Hong, J. Y. (2015). *Development and validation of the emotional labor scale for nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Hospital Nurses Association. (2019, January 30). *A survey on the status of hospital nursing personnel allocation in 2018*. Retrieved August 24, 2020, from:
<https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>.
- Hwang, N. M. (2010). An analysis of the debates on introduction of public caregivers' services in acute medical centers. *Health and Welfare Policy Forum, 170*, 60-71.
- Im, J. A. (2015). *Factors affecting turnover intention of nurses in comprehensive nursing care wards: job stress, emotional labor and burn-out*. Unpublished master's thesis, Gacheon University, Incheon.
- Jeong, J. Y., Seo, Y. S., Choi, J. H., Kim, S. H., Lee, M. S., Hong, S. H., et al. (2019). The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: The mediating effect of job involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing, 49*(2), 181-189.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>
- Kaplan, L. (2014). True grit: New York achieves full practice authority. *The Nurse Practitioner, 39*(10), 15-16.
- Kim, I. S. (2009). The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turn over intention among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(4), 515-526.
- Kim, J. K. (2011). *Relationship of emotional labor to job satisfaction and intent to turnover among staff nurses at small & medium-sized hospitals*. Unpublished master's thesis, Catholic University of Pusan, Busan.
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, N. H. (2018). Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and intention of retention of nurses. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art,*

- Humanities, and Sociology*, 8(11), 349-358.
<https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.11.034>
- Kim, S. E., & Han, J. Y. (2017). Clinical nurses' job stress, emotional labor, nursing performance, and burnout in comprehensive nursing care service wards and general wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 336-345.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.336>
- Kim, S. H. (2010). *The structural relationship of friendship and customer orientation of flight attendants in airlines-by mediation effect of TMX and team commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Sejong University, Seoul.
- Kong, M. Y., & Kim, J. H. (2017). Influence of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on intention to retention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 191-200.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.191>
- Kwon, 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.
- 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/JKCNr.2014.20.1.15>
- Lee, S. N., & Gu, S. Y. (2019). Relation of gratitude disposition, organizational intimacy and organizational well-being on comprehensive nursing service units of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(2), 97-105.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.2.97>
- Lee, S. R. (2015). *Effects of grit, deliberate practice and contingencies of self-worth on academic achievement*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- National Health Insurance Service. (2016). *Integrated nursing care guidelines*. Wonju: Author.
- National Health Insurance Service. (2019). *Standard guidelines for comprehensive nursing care service*. Wonju: Author.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
<https://doi.org/10.1177/00131640021970655>
- Park, H. S. (2016). Impact of self-leadership and organizational commitment on the intention of psychiatric mental health nurses to remain in the profession. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 25(4), 409-417.
<https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.4.409>
- Park, I. S., Kim, J. H., Hong, H. J., Kim, H. S., Han, I. S., & Lee, S. Y. (2018). Comparing satisfaction and importance of nursing care nursing work environment, nurse's intention to work between comprehensive nursing care unit and general nursing care unit. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(1), 34-43.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2018.24.1.34>
- Park, J. H., & Kim, J. A. (2016). Effects of emotional labor and work environment on retention intention in nurses. *Asian Journal of Beauty Cosmetology*, 14(4), 437-448.
<https://doi.org/10.20402/ajbc.2016.0077>
- Park, M. H., & Cho, S. H. (2019). Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 285-293.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.3.285>
- Sing, K., & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(Special Issue), 40-45.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>
- Yang, I. S., Han, J. H., & Jeong, S. E. (2018). An empirical study on intention of hospital nurses to keep nursing job: Focused on positive psychological capital and organizational wellbeing. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities and Sociology*, 8(5), 523-535.
<https://doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.05.20>
- Yang, J. H., & Jeoung, 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>