

# 중년 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향

김진주<sup>1</sup> · 하영미<sup>2</sup>

성가톨릭병원 권역응급의료센터 간호사<sup>1</sup>, 경상국립대학교 간호대학 · 지속가능건강연구소 교수<sup>2</sup>

## Effects of Professional Self-concept and Nursing Organizational Culture on Intention of Retention of Middle-aged Nurses

Kim, Jinju<sup>1</sup> · Ha, Yeongmi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Nurse, Regional Emergency Medical Center in St. Carollo Hospital

<sup>2</sup>Professor, College of Nursing · Sustainable Health Research Institute, Gyeongsang National University

**Purpose:** This study aimed to identify the effects of professional self-concept and nursing organizational culture on the intention of retention of older nurses over 40 years old by examining the relationships between such variables. **Methods:** Middle-aged nurses who were currently involved in direct patient care and had at least one year of clinical experience were recruited from general hospitals. The questionnaires were administered to 137 middle-aged nurses in September 2022. **Results:** The mean age of participants were  $44.7 \pm 3.5$  years, and more than 90% were married female nurses. The professional self-concept ( $\beta = .34, p < .001$ ), work-life balance ( $\beta = .24, p = .007$ ), satisfaction of work environment ( $\beta = .19, p = .024$ ) significantly predicted the nurses' intention of retention at work. **Conclusions:** Based on these findings, nursing interventions enhancing professional self-concept are needed to increase middle-aged nurses' intention of retention. The introduction of flexible work hour systems that improve nurses' satisfaction of working environments is also essential to increase the intention of retention in middle-aged nurses.

**Key Words:** Nurses; Organizational culture; Retention; Self-concept

## 서론

### 1. 연구의 필요성

간호사 인력부족은 보건의료 분야의 주요 문제로 대두되고 있으며, 전 세계적으로 약 20%의 간호인력이 부족하다고 보고되고 있다[1]. 특히, 만성질환 증가에 따른 보건의료 서비스 수

요의 증가로 인한 간호인력 증원에 대한 요구는 점점 증가하고 있으며, 더불어 COVID-19로 인해 간호인력 확보가 중요해지면서 보건의료기관에서의 간호사 인력 부족 현상은 점점 심화되고 있다[2,3]. 이러한 전 세계적인 간호인력 부족 현상은 간호사의 고령화와 더불어 경제개발협력기구에 포함된 대다수의 국가들로부터 문제점으로 부각되고 있다[1]. 간호사의 고령화에 따른 중년 임상간호사(older nurses)의 연령 기준에 대한

**주요어:** 간호사, 조직문화, 재직, 자아개념

**Corresponding author:** Ha, Yeongmi

College of Nursing, Gyeongsang National University, 816-15 Beon-gil, Jinju-daero, Jinju 52727, Korea.

Tel: +82-55-772-8253, E-mail: yha@gnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김진주의 석사학위논문의 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Gyeongsang National University.

**Received:** May 23, 2023 | **Revised:** Aug 4, 2023 | **Accepted:** Dec 1, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

정의는 사회문화적으로 결정되기 때문에 국가마다 상이한 것으로 잘 알려졌다[1,6,14]. 중년 임상간호사의 재직과 조기 퇴직 영향요인에 관한 2편의 해외 문헌고찰 연구에서 45세 이상의 간호사를 중년 임상간호사로 정의하였다[6,14]. 임상간호사의 평균 연령이 45~50세인 서구 선진국에서는 45세 이상의 간호사를 중년 임상간호사라고 정의한 반면에, 아시아에서 가장 빠르게 간호인력의 고령화가 진행되고 있는 싱가포르의 경우 임상간호사의 평균 연령은 37세로 서구 선진국에 비해 젊기 때문에 40세 이상의 간호사를 중년 임상간호사라고 정의하였다[6,14]. 본 연구에서는 해외 선행연구를 바탕으로 국내 의료기관에서 근무하는 40세 이상의 간호사를 중년 임상간호사로 정의하고자 한다.

국제간호협회의회와 국제이주간호사센터[1]에서 발간한 40세 이상의 중년 간호사(older nurses) 지원을 위한 정책보고서에 따르면 전 세계 간호인력의 약 50%에 달하는 간호사들은 40세 이상이며, 약 17%는 55세 이상인 것으로 보고하고 있다. 우리나라 건강보험심사평가원의 간호인력 전수자료를 분석한 결과, 병원·종합병원·상급종합병원에 근무하는 간호사의 16.6%가 40세 이상의 중년 임상간호사인 것으로 나타났다[2]. OECD 국가의 면허 간호사 대비 임상간호사의 비율이 68.2%인데 비해 한국은 50.9%로 OECD 국가 중 최하위인 것으로 조사되고 있다[4]. 이렇듯 많은 수의 유희 간호인력과 낮은 임상간호사의 비율은 보건의료현장에서 숙련된 간호사의 부족으로 이어지고 있으며, 부족한 간호사 인력을 보완하기 위해 한국은 신규로 배출되는 간호인력으로 보강하고 있어 숙련된 임상간호사의 비율이 낮은 것으로 나타났다[2]. 그러나 우리나라 중년 임상간호사의 비율이 해외 선진국들과 비교하여 높지 않지만, 간호인력의 고령화가 지속되고 있음을 고려할 때[5] 질적으로 우수한 중년 임상간호사의 확보에 관심을 가질 필요가 있다.

간호 인력 부족 현상에 대처함과 동시에 우수한 간호 전문인력을 확보하기 위해 임상간호사의 재직의도에 관한 다양한 연구가 이뤄졌으나, 임상간호사 중에서 40세 이상의 중년 임상간호사의 재직의도에 관한 연구는 부족한 실정이다. 미국, 캐나다, 영국 등에서는 간호사의 고령화에 관심을 두고 이들의 재직의도를 높이기 위한 다양한 연구가 활발하게 이뤄지고 있다[6,7]. 2004년~2015년 사이에 발간된 해외 40세 이상의 임상간호사의 재직의도에 대한 선행연구를 분석한 문헌고찰 연구를 살펴보면 전문직 자아개념, 근로시간 단축 및 유연한 근로환경, 급여, 간호조직문화 등이 중년 임상간호사의 재직의도에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 규명되었다[6]. 우리나라에서는 중년 임상간호사를 대상으로 한 연구를 찾아보기 어려워

임상간호사의 재직의도에 관한 체계적 문헌고찰 및 일반적 문헌고찰 연구 결과 개인적 영향요인으로 간호전문직 자아개념, 회복탄력성, 직무만족 등으로 나타났고[8,9], 환경적 영향요인으로 상사 및 동료의 배려, 간호조직문화 등이 재직의도의 영향요인으로 보고되었다[8,10]. 임상실무 경험이 풍부한 40세 이상의 중년 임상간호사를 오랫동안 간호조직에 머무르게 하기 위해서 해외 선행연구 결과를 바탕으로 우리나라 중년 임상간호사의 재직의도에 영향을 미칠 것으로 예측되는 전문직 자아개념과 간호조직문화 등의 변수를 포함하여 한국의 중년 임상간호사들의 재직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 확인이 필요하다.

전문직 자아개념은 국내의 문헌고찰 연구를 통해서 임상간호사의 재직의도에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 잘 알려져 있다[8,9]. 간호사들이 간호 전문직에 대한 긍정적이고 확고한 신념과 인식을 가질 때 자신의 실무에 대한 자신감을 갖고 의료현장의 다양한 보건의료 전문가와 조화를 이루면서 간호대상자들에게 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 있다[10]. 간호에 대한 가치 및 전문직으로서의 정체성에 대한 개인의 인식인 전문직 자아개념이 해외 중년 임상간호사의 재직의도에 유의미한 요인으로 알려졌으나[6,11], 국내 중년 임상간호사의 전문직 자아개념이 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 찾아볼 수 없었으므로 우리나라 중년 임상간호사의 전문직 자아개념이 재직의도에 미치는 영향을 파악할 필요가 있다.

간호조직문화는 간호사들이 간호조직 안에서 공유하는 가치와 신념 및 행동규범을 의미하는 것으로, 간호사가 병원에 머무르고자 하는 의도에 영향을 요인으로 알려졌다[12]. 긍정적이고 바람직한 조직문화는 조직구성원의 소속감과 업무효율성을 높여 재직의도를 높인다고 하였다[12]. 특히 간호조직문화에서 관습적 업무처리와 통제 등의 위계적 조직문화의 특성이 줄어들수록 간호사의 재직의도가 높아지고, 반면에 조직의 성과 향상을 위해 변화와 유연성을 강조하는 혁신지향적 조직문화의 특성이 높을수록 구성원의 재직의도가 높아지는 것으로 나타났다[13]. 선행연구를 통해 임상간호사들의 재직의도 영향요인을 규명하기 위해 자신들이 처한 조직문화를 어떻게 인식하고 있는지를 파악하는 것이 필요함을 알 수 있으므로, 중년 임상간호사가 간호조직문화를 어떻게 인식하고 있는지 확인하는 것이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 중년 임상간호사의 전문직 자아개념, 간호조직문화가 이들의 재직의도에 미치는 영향을 확인함으로써 향후 중년 임상간호사의 재직률을 높이기 위한 정책 마련을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 중년 임상간호사가 병원에 머무르고자 하는 의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 것이다. 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도의 정도를 파악하는 것이다.
- 대상자의 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 중년 임상간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 간호조직문화가 이들의 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2. 연구대상

대상자는 종합병원에서 근무하는 40세 이상의 중년 임상간호사를 대상으로 하였고, 구체적인 연구대상자 선정기준은 다음과 같다. 첫째, 현재 소속병원에서의 임상경력 1년 이상인 자; 둘째, 평균 근무시간이 주 40시간 내외 정규직 임상간호사; 셋째, 환자간호를 직접적으로 수행하는 자; 넷째, 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여를 수락한 자로 하였다. 연구대상자 중에서 수간호사 이상의 직위를 가진 간호 관리자는 일반적인 병동단위의 임상간호사와 재직의도에서 차이를 나타내므로 본 연구대상자에서 제외하였다.

연구대상자 수는 G\*power 프로그램을 이용하여 회귀분석을 위한 예측요인 10개, 검정력(1-β)=.80, 중간 효과크기(effect size)=.15, 유의수준(α)=.05를 기준으로 산출하였다. 중년 임상간호사의 일반적 특성중에서 선행연구결과[1,6-9,11-12]를 바탕으로 중년 임상간호사의 재직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 일반적 특성 및 직무 관련 특성 8개(연령, 최종학력, 한달 가계소득, 주관적 건강상태, 총 임상경력, 일 가정 양립의 적절성, 근로환경 만족도, 유연근로제 시행 여부), 독립변수 2개(전문직 자아개념, 간호조직문화)를 포함하여 총 10개의 변수가 예측요인으로 선정되었다. G\*power 프로그램을

이용하여 최소 표본크기를 산출한 결과 118명이었으며, 20%의 탈락률을 고려하여 142명을 대상으로 설문지를 배부하였다.

### 3. 연구도구

설문조사를 위한 설문 문항은 중년 임상간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성, 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도와 관련된 문항으로 구성하였다. 대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 자녀수, 최종학력, 한달 가계소득, 주관적 건강상태의 7개 문항이며 직무 관련 특성은 병원규모, 총 임상경력, 직위, 근무부서, 교대근무 유무, 일 가정 양립의 적절성, 근로환경 만족도, 유연근로제 시행 여부, 향후 시행되기를 원하는 유연근로제 형태의 9문항이며, 총 16문항으로 구성되었다.

#### 1) 재직의도

본 연구에서 간호사가 자신의 간호 직무에 머무르려는 의도를 측정하기 위한 재직의도는 Cowin [15]의 '간호사 재직의도(Nurses' Retention Index) 도구'를 Kim [16]이 번역한 것을 이용하였다. 이 도구는 총 6문항의 8점 Likert 척도('1점=전혀 그렇지 않다'부터 '8점=매우 그렇다')로 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 뜻한다. Cowin [15]의 도구개발 당시 Cronbach's α는 .97이었고, Kim [16]의 연구에서 .88, 본 연구에서 Cronbach's α는 .83이었다.

#### 2) 전문직 자아개념

전문직 자아개념이란 간호직의 전문성을 인식하고, 간호역량과 가치 및 전문직으로서의 정체성에 대한 개인의 인식의 의미한다[17]. 본 연구에서 전문직 자아개념은 Arthur [17]가 개발한 간호전문직 자아개념 도구(Professional Self-Concept Scale of Nurses)를 Noh와 Sohng [18]가 번역한 도구를 사용하였다. 3가지의 하위영역인 만족감 7문항, 전문직 실무 16문항, 의사소통 4문항의 총 27개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도('1점=그렇지 않다'부터 '4점=그렇다')로 점수가 높을수록 자신이 지각하는 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. Arthur [17]의 도구개발 당시 Cronbach's α는 .85였고, Noh와 Sohng [18]의 연구에서 .85, 본 연구에서 .86이었다.

#### 3) 간호조직문화

간호조직문화란 조직 구성원이 공유하는 조직 고유의 가치관과 신념, 규범과 관습을 말한다[19]. 본 연구에서 간호조직문

화는 Kim 등[19]이 개발한 간호조직에서의 조직문화를 측정하는 도구를 사용하였다. 4개의 하위영역인 '관계지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 혁신지향문화 6문항, 업무지향문화 4문항'의 총 20문항으로 구성되었다. 5점 Likert 척도('1점=전혀 그렇지 않다'부터 '5점=매우 그렇다')로 하위 영역별 점수가 높을수록 각각의 영역에서의 조직문화가 우세함을 뜻한다. Kim 등[19]의 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79였으며, 각 하위영역별 신뢰도는 관계지향문화 .84, 위계지향문화 .66, 혁신지향문화 .83, 업무지향문화 .63이었다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77이었고, 각 하위영역별 신뢰도는 관계지향문화 .83, 위계지향문화 .65, 혁신지향문화 .76, 업무지향문화 .60이었다.

#### 4. 자료수집

설문조사를 실시하기 전에 대학교 IRB (GIRB-A22-Y-0051) 승인 이후 2022년 9월에 S시에 소재한 3개의 종합병원에 근무하는 중년 임상간호사 100명을 대상으로 서면 설문조사를 실시하였고, 서면 설문조사를 실시한 중년 임상간호사로부터 대상자를 추천받아서 42명의 대상자에게 온라인 설문조사를 실시하였다. 서면 설문조사와 온라인 설문조사를 순차적으로 시행한 이유는 간호관리자를 제외한 40세 이상의 직접적인 환자 간호를 제공하는 종합병원 간호사를 오프라인으로 충분히 모집하는 것이 쉽지 않을 것이라는 예상하였기 때문에 연구 기획 단계의 처음부터 오프라인과 온라인 설문조사를 순차적으로 병합하여 실시하는 것으로 하였다. 이에 따라 먼저 S시에 위치한 3개 종합병원 간호부를 대상으로 설문조사에 대한 허락을 받은 후, 각 병원의 간호사를 대상으로 연구의 목적과 내용, 연구방법을 설명하고 설문조사 참여에 자발적으로 서면 동의한 대상자 100명에게 서면 설문지를 배부하였다. 간호사들이 충분한 시간을 가지고 자유롭게 설문지를 작성할 수 있도록 설문지는 개별 봉투에 넣고, 자신들이 원하는 시간에 설문지를 작성하여 직접 봉투를 밀봉하여 제출하도록 하였다. 설문지 배부 3일 후에 연구자가 병원을 직접 방문하여 불투명하고 밀봉된 개별봉투에 담긴 설문지를 직접 회수하였다. 설문조사 참여자들에게 감사의 마음을 담아 작은 선물을 제공하였다.

온라인 설문조사의 경우 서면 설문조사를 완료한 중년 임상간호사로부터 대상자를 추천받아서 42명의 대상자가 표집될 때까지 눈덩이표집 방법을 이용하여 대상자를 모집하였다. 대상자 선정기준에 부합되는 대상자에게 온라인으로 연구대상자용 설명문을 제공하였고, 궁금한 사항은 전화 혹은 문자를

통해 질문하게 하였다. 대상자가 설문조사에 자발적으로 참여하기로 결정하게 되면, 온라인 설문지를 작성할 수 있는 Google 링크를 대상자에게 전달하였다. Google 설문지 작성에 앞서 온라인 설문조사의 자발적 참여에 대한 동의 여부를 묻는 문항에 '동의함'으로 클릭하면 전자 서면동의를 한 것으로 간주하고 온라인 설문조사 문항에 응답하도록 하였다.

#### 5. 자료분석

SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였으며, 응답 누락으로 인한 부적절한 응답이 이뤄진 설문지 5부를 제외한 총 137부의 자료를 최종분석에 사용하였다. 첫째, 대상자의 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 둘째, 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도의 정도를 파악하기 위하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 셋째, 대상자의 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Scheffé test로 분석하였다. 넷째, 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도와 상관계수는 Pearson's correlation coefficient 분석하였다. 다섯째, 중년 임상간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 위계적 회귀분석을 사용하여 분석하였다.

### 연구 결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

본 연구에 참여한 대상자는 137명으로 모두 여성이었으며, 평균 연령 44.7 ± 3.5세이었다. 90.5%의 대상자들은 기혼이었으며, 2명의 자녀를 둔 경우가 63.5%로 가장 높은 비율을 보였다. 최종학력은 전문학사와 학사졸업이 84.7%를 차지하였고, 한달가게 소득은 500만원 이상이라고 응답한 대상자가 71.5%를 차지하였다. 주관적 건강상태는 '보통' 65.0%, '좋은 편' 24.8%였다.

직무 관련 특성으로 300명상 이상의 규모에서 일하는 간호사가 44.5%였고, 이들의 총 임상경력력은 평균 20.75 ± 5.02년이었으며, 직위는 일반간호사와 책임간호사의 비율이 각각 54.7%, 45.3%를 차지하였다. 근무부서는 '특수부서' 48.9%로 가장 높았고, 교대근무 시행여부에서 교대근무자의 비율은 49.6%였다. 일·가정양립의 적절성의 경우 '보통' 40.8%, '적절함' 43.1%로 나타났다. 근로환경 만족도의 경우 '보통' 54.0%였고, 현재 근무하는 병원에서 유연근로제를 사용한 대상자들이 전체의 16.1%를 차지하였다. 유연근로제를 시행하고 있다고

**Table 1.** General and Job-related Characteristics of Participants

(N=137)

| Variables                                  | Categories                                                                     | n (%)                                            | M ±SD       |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------|
| Gender                                     | F                                                                              | 137 (100.0)                                      |             |
| Age (yr)                                   | 40~44<br>45~49<br>≥ 50                                                         | 74 (54.0)<br>52 (38.0)<br>11 (8.0)               | 44.7 ±3.5   |
| Marital status                             | Unmarried<br>Married                                                           | 13 (9.5)<br>124 (90.5)                           |             |
| Number of child                            | 0<br>1<br>2<br>≥ 3                                                             | 16 (11.7)<br>18 (13.1)<br>87 (63.5)<br>16 (11.7) |             |
| Educational level                          | Associate degree<br>Bachelor degree<br>Master degree                           | 52 (38.0)<br>64 (46.7)<br>21 (15.3)              |             |
| Household income per month<br>(10,000 KRW) | < 500<br>≥ 500                                                                 | 39 (28.5)<br>98 (71.5)                           |             |
| Subjective health status                   | Poor<br>Moderate<br>Good                                                       | 14 (10.2)<br>89 (65.0)<br>34 (24.8)              |             |
| Hospital size (bed)                        | 100~299<br>≥ 300                                                               | 76 (55.5)<br>61 (44.5)                           |             |
| Total clinical experience (yr)             | 5~19<br>20~24<br>≥ 25                                                          | 47 (34.3)<br>65 (47.4)<br>25 (18.3)              | 20.75 ±5.02 |
| Position                                   | Staff nurse<br>Charge nurse                                                    | 75 (54.7)<br>62 (45.3)                           |             |
| Current working unit                       | Medical ward<br>Surgical ward<br>Special unit (ICU, ER, OR)                    | 38 (27.7)<br>32 (23.4)<br>67 (48.9)              |             |
| Shift work                                 | Yes<br>No                                                                      | 68 (49.6)<br>69 (50.4)                           |             |
| Work-life balance                          | Inappropriate<br>Moderate<br>Appropriate                                       | 22 (16.0)<br>56 (40.8)<br>59 (43.1)              | 3.30 ±0.88  |
| Satisfaction of working environment        | Unsatisfied<br>Moderate<br>Satisfied                                           | 30 (21.9)<br>74 (54.0)<br>33 (24.1)              | 3.02 ±0.74  |
| Use of flexible work hour system           | No<br>Yes                                                                      | 115 (83.9)<br>22 (16.1)                          |             |
| Types of flexible work hour system (n=22)  | Fixed night shift<br>Selective work hour system<br>Others                      | 11 (50.0)<br>9 (40.9)<br>2 (9.1)                 |             |
| Desired type of flexible work hour system  | Reducing working hours<br>Fixed work hour system<br>Selective work hour system | 52 (38.0)<br>18 (13.1)<br>67 (48.9)              |             |

응답한 대상자들에게 현재 병원에서 시행하고 있는 유연근로제 종류를 물었는데, ‘야간 전담근로제’ 50.0%, ‘선택적 근로시간제(자율출퇴근제)’ 40.9%를 차지하였다. 향후 시행되기를 원하는 유연근로제 형태는 선택적 근로시간제(자율출퇴근제) 48.9%와 근로시간 단축 38.0%의 순서로 높게 나타났다(Table 1).

## 2. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도의 정도

전문직 자아개념은 4점 만점에  $2.84 \pm 0.27$ 점이었다. 전문직 자아개념의 하위항목별로 살펴보면, 전문적 실무  $2.97 \pm 0.28$ 점, 만족감  $2.70 \pm 0.50$ 점, 의사소통  $2.56 \pm 0.31$ 점이었다. 간호조직문화 하위항목들은 5점 만점에 업무지향문화  $3.47 \pm 0.63$ 점, 관계지향문화  $4.01 \pm 0.71$ 점, 혁신지향문화  $3.52 \pm 0.70$ 점, 위계지향문화  $4.22 \pm 0.52$ 점이었다. 재직의도는 8점 만점에  $5.06 \pm 1.24$ 점이었다(Table 2).

**Table 2.** Degree of Professional Self-concept, Nursing Organization Culture, and Intention of Retention (N=137)

| Variables (Range)                  | Categories                  | M $\pm$ SD      |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Professional self-concept (1~4)    | Professional practice       | $2.97 \pm 0.28$ |
|                                    | Satisfaction                | $2.70 \pm 0.50$ |
|                                    | Communication               | $2.56 \pm 0.31$ |
|                                    | Total                       | $2.84 \pm 0.27$ |
| Nursing organization culture (1~5) | Task-oriented culture       | $3.47 \pm 0.63$ |
|                                    | Relation-oriented culture   | $4.01 \pm 0.71$ |
|                                    | Innovation-oriented culture | $3.52 \pm 0.70$ |
|                                    | Hierarchy-oriented culture  | $4.22 \pm 0.52$ |
| Intention of retention (1~8)       |                             | $5.06 \pm 1.24$ |

## 3. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 재직의도에 유의미한 차이를 나타낸 변수는 주관적 건강상태( $F=3.50, p=.033$ ), 병원 규모( $t=2.48, p=.014$ ), 교대근무 유무( $t=-2.16, p=.032$ ), 일·가정 양립의 적절성( $F=15.32, p<.001$ ), 근로환경 만족도( $F=10.50, p<.001$ )이었다(Table 3).

## 4. 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도의 상관관계

대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도의 상관

관계 분석결과, 재직의도는 전문직 자아개념( $r=.45, p<.001$ ), 간호조직문화의 혁신지향문화( $r=.17, p=.047$ )와 정적상관이 있었다(Table 4).

## 5. 재직의도에 영향을 미치는 요인

회귀분석을 시행하기 전에 더빈-왓슨 통계량을 통해 알아본 결과 1.96으로 오차항들간 자기상관은 없었다. 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 확인한 결과 모든 값들이  $\pm 3$  이내로 나타나 정규분포로 가정할 수 있었다. 공차한계와 분산팽창인자를 통해 독립변수들간 다중공선성 여부를 알아본 결과 공차한계는 .43~.89로 .10 이상이었으며, 분산팽창인자는 1.11~2.29로 10 이하의 값으로 나타나 다중공선성은 없는 것으로 나타났다.

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 Table 5와 같다. 모형 1에서는 재직의도에 유의미한 차이를 보인 대상자의 특성인 주관적 건강상태, 병원 규모, 교대근무 유무, 일·가정 양립 적절성, 근로환경 만족도를 투입하였으며, 모형 2에서는 모형 1에 추가로 전문직 자아개념, 간호조직문화의 하위요인 중 혁신지향문화를 투입하였다. 모형1에서 재직의도에 유의한 영향을 미치는 변인은 일·가정 양립 적절성( $\beta=.29, p=.001$ ), 근로환경 만족도( $\beta=.20, p=.021$ )이었고, 모형 1의 설명력은 20.0%로 나타났다( $F=8.00, p=.001$ ). 모형2에서는 전문직 자아개념( $\beta=.34, p<.001$ ), 일·가정 양립 적절성( $\beta=.24, p=.007$ ), 근로환경 만족도( $\beta=.19, p=.024$ ) 이 유의미한 변수로 나타났으며, 모형 2의 설명력은 29.0%였다( $F=8.95, p<.001$ ).

## 논 의

본 연구는 종합병원에서 근무하는 40세 이상 중년 임상간호사를 대상으로 전문직 자아개념과 간호조직문화가 이들의 병원 재직 의도에 미치는 영향을 규명함으로써 중년 임상간호사의 재직의도를 높일 수 있는 정책적 방안을 마련하기 위해서 시도되었다. 본 연구에 참여한 대상자들은 종합병원에 근무하는 평균연령 44.7세, 20년 이상의 임상경력을 가진 기혼의 전문직 여성 간호사들이었다. 우리나라와 아시아를 포함한 전세계에서 간호인력의 고령화가 빠르게 진행되고 있음을 고려할 때 [1,6,14], 40세 이상의 중년기 여성 간호사들이 의료기관에 지속적으로 근무하고자 하는 재직의도를 파악하고, 재직의도 영향요인을 규명하는 것은 현 시점에서 매우 의미있는 시도라 할 수 있을 것이다.

**Table 3.** Differences of Intention of Retention by General and Job-related Characteristics of Participants (N=137)

| Variables                                  | Categories                                                                      | M ±SD                                                | t or F | p                   |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------|---------------------|
| Age (yr)                                   | 40~44<br>45~49<br>≥ 50                                                          | 4.92 ±1.37<br>5.13 ±1.04<br>5.71 ±0.99               | 2.11   | .125                |
| Marital status                             | Unmarried<br>Married                                                            | 4.49 ±1.19<br>5.12 ±1.23                             | -1.77  | .079                |
| Number of child                            | 0<br>1<br>2<br>≥ 3                                                              | 4.63 ±1.37<br>5.28 ±1.14<br>5.14 ±1.17<br>4.83 ±1.50 | 1.14   | .335                |
| Educational level                          | Associate degree<br>Bachelor degree<br>Master degree                            | 5.12 ±1.22<br>4.99 ±1.26<br>5.13 ±1.26               | 0.18   | .833                |
| Household income per month<br>(10,000 KRW) | < 500<br>≥ 500                                                                  | 4.98 ±1.01<br>5.09 ±1.32                             | -0.49  | .626                |
| Subjective health status                   | Poor <sup>a</sup><br>Moderate <sup>b</sup><br>Good <sup>c</sup>                 | 4.37 ±1.49<br>5.04 ±1.19<br>5.39 ±1.15               | 3.50   | .033<br>c > a       |
| Hospital size (bed)                        | 100~299<br>≥ 300                                                                | 5.29 ±1.11<br>4.77 ±1.33                             | 2.48   | .014                |
| Total clinical experience                  | 5~19<br>20~24<br>≥ 25                                                           | 4.85 ±1.04<br>5.07 ±1.37<br>5.42 ±1.16               | 1.75   | .178                |
| Position                                   | Staff nurse<br>Charge nurse                                                     | 5.05 ±1.25<br>5.08 ±1.23                             | -0.12  | .902                |
| Current working unit                       | Medical ward<br>Surgical ward<br>Special unit (ICU, ER, OR)                     | 4.94 ±1.18<br>4.93 ±1.24<br>5.22 ±1.27               | 0.52   | .671                |
| Shift work                                 | Yes<br>No                                                                       | 4.83 ±1.31<br>5.29 ±1.13                             | -2.16  | .032                |
| Work-life balance                          | Inappropriate <sup>a</sup><br>Moderate <sup>b</sup><br>Appropriate <sup>c</sup> | 3.92 ±0.93<br>5.07 ±1.39<br>5.48 ±0.88               | 15.32  | < .001<br>b, c > a  |
| Satisfaction of working environment        | Unsatisfied <sup>a</sup><br>Moderate <sup>b</sup><br>Satisfied <sup>c</sup>     | 4.38 ±1.18<br>5.04 ±1.21<br>5.72 ±1.01               | 10.50  | < .001<br>c > b > a |
| Use of flexible work hour system           | No<br>Yes                                                                       | 5.04 ±1.25<br>5.14 ±1.20                             | -0.34  | .732                |

**Table 4.** Correlation between Professional Self-concept, Nursing Organization Culture, and Intention of Retention (N=137)

| Variables                      | 1            | 2           | 3            | 4           | 5          | 6     |
|--------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------|
|                                | r (p)        | r (p)       | r (p)        | r (p)       | r (p)      | r (p) |
| 1. Professional self-concept   | 1            |             |              |             |            |       |
| 2. Task-oriented culture       | -.13 (.132)  | 1           |              |             |            |       |
| 3. Relation-oriented culture   | .36 (< .001) | -.01 (.884) | 1            |             |            |       |
| 4. Innovation-oriented culture | .32 (< .001) | .27 (.001)  | .59 (< .001) | 1           |            |       |
| 5. Hierarchy-oriented culture  | -.12 (.154)  | .29 (.001)  | .02 (.967)   | -.16 (.058) | 1          |       |
| 6. Intention of retention      | .45 (< .001) | .06 (.463)  | .12 (.156)   | .17 (.047)  | .04 (.641) | 1     |

**Table 5.** Factors Influencing Intention of Retention

(N=137)

| Variables                           | Model 1                                                       |      |         |      |      | Model 2                                                       |      |         |       |       |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------|---------|------|------|---------------------------------------------------------------|------|---------|-------|-------|
|                                     | B                                                             | SE   | $\beta$ | t    | p    | B                                                             | SE   | $\beta$ | t     | p     |
| Subjective health status            | 0.14                                                          | 0.15 | .07     | 0.91 | .362 | 0.00                                                          | 0.15 | .00     | 0.03  | .975  |
| Hospital size (bed)                 |                                                               |      |         |      |      |                                                               |      |         |       |       |
| 100~299                             | 0.35                                                          | 0.20 | .14     | 1.75 | .083 | 0.29                                                          | 0.19 | .12     | 1.54  | .125  |
| 300 (ref.)                          |                                                               |      |         |      |      |                                                               |      |         |       |       |
| Shift work                          |                                                               |      |         |      |      |                                                               |      |         |       |       |
| Yes (ref.)                          |                                                               |      |         |      |      |                                                               |      |         |       |       |
| No                                  | 0.02                                                          | 0.20 | .01     | 0.10 | .919 | -0.01                                                         | 0.19 | .00     | -0.03 | .978  |
| Work-life balance                   | 0.41                                                          | 0.13 | .29     | 3.28 | .001 | 0.33                                                          | 0.12 | .24     | 2.74  | .007  |
| Satisfaction of working environment | 0.33                                                          | 0.14 | .20     | 2.33 | .021 | 0.32                                                          | 0.14 | .19     | 2.28  | .024  |
| Professional self-concept           |                                                               |      |         |      |      | 1.60                                                          | 0.38 | .34     | 4.22  | <.001 |
| Innovation-oriented culture         |                                                               |      |         |      |      | -0.15                                                         | 0.15 | -.09    | -1.05 | .295  |
|                                     | R <sup>2</sup> =.23, Adj. R <sup>2</sup> =.20, F=8.00, p=.001 |      |         |      |      | R <sup>2</sup> =.33, Adj. R <sup>2</sup> =.29, F=8.95, p<.001 |      |         |       |       |

ref.=Reference.

본 연구에 참여한 중년 임상간호사의 재직의도는 평균 5.06  $\pm$  1.24점(범위 1~8점)으로 보통 수준보다 조금 높게 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사의 재직의도를 살펴본 선행연구 4.83~5.28점과 본 연구결과가 유사하였다[9,20,21]. 선행연구에 참여한 종합병원 간호사의 평균 연령은 28.7~31.4세의 미혼의 20대 후반 여성 간호사들이 대다수인 반면에[9,20,21], 본 연구에 참여한 대상자들은 44.7세의 기혼여성간호사들이 대부분을 차지하고 있어 서로 차이가 있었으나 이들의 재직의도는 서로 유사하였음을 알 수 있다. 우리나라는 대도시 대형병원으로 간호사 쏠림이 심하여 중소 종합병원 간호사의 이직으로 인한 간호사 부족 현상은 점점 더 가중되고 있다[5]. 인구 고령화와 질적으로 우수한 간호서비스에 대한 요구가 증가함에 따라 간호인력의 안정적인 확보가 필요한 현 시점에서 임상경험이 풍부한 중년 임상간호사들의 의료기관 재직의도를 높이기 위한 정책적 방안 마련이 필요하다. 국제간호사협회와 국제이주간호사센터에서는 40세 이상 임상간호사의 재직률을 높이기 위해 '중년간호사(older nurses) 지원을 위한 10개의 정책'을 제시하였는데, 유연근무제 제공·재교육 및 경력개발 기회 제공·신체적 업무량 감소 및 새로운 역할 부여를 포함한 직무 재설계·경력에 적절한 급여 등을 제안하였다[1]. 간호사의 51% 이상이 40세 이상의 중년 임상간호사인 미국은 다양한 형태의 유연근무제와 중년 임상간호사에게 육체적으로 부담되는 업무를 줄이는 대신 교육 및 멘토 간호사로서의 역할을 부여하는 새로운 형태의 직무 재설계 프로그램을 제공한 이후 중년 임상간호사의 직무만족과 재직률이 유의미

하게 향상되었다고 보고하였다[7]. 향후 간호인력의 고령화가 진행되고 있는 우리나라에서도 중년 임상간호사의 재직률에 관심을 가질 필요가 있으며, 중년 임상간호사의 재직률을 높이기 위한 다양한 형태의 유연근무제와 직무재설계 프로그램을 개발할 필요가 있다.

중년 임상간호사의 전문직 자아개념은 평균 2.84  $\pm$  0.27점(범위1~4점)으로 보통보다 조금 높은 것으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사의 전문직 자아개념을 살펴본 선행연구 2.56~2.92점과 본 연구결과는 서로 유사하였다[10,22]. 해외 선행연구와 ICMN에서는 중년 임상간호사의 전문성 개발을 지원하고 전문직에 대한 확고한 신념과 태도를 지니게 하는 것이 중년 임상간호사의 재직률을 유지하는 중요한 요소라고 하였다[1]. 전문직 자아개념은 고도로 체계화된 간호사 교육을 통해 형성될 수 있으므로[10,22], 중년 임상간호사의 전문직 자아개념 증진을 위한 교육 프로그램 개발 및 적용이 필요하다. 예를 들면, 중년 임상간호사는 다양하고 풍부한 임상경험에서 비롯된 숙련된 기술과 탁월한 의사소통 기술을 보유하고 있으므로, 중년 임상간호사의 전문직 자아개념을 향상시키기 위해서 간호 지식과 기술에 대한 전문성 교육과 더불어 다양한 임상 상황에서 전문성과 자율성을 가지고 임상간호를 수행할 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다.

본 연구에 참여한 중년 임상간호사의 간호조직문화 하위영역들의 평균은 5점 만점에 업무지향문화 3.47  $\pm$  0.63점, 관계지향문화 4.01  $\pm$  0.71점, 혁신지향문화 3.52  $\pm$  0.52점, 위계지향문화 4.22  $\pm$  0.52점이었다. 이는 동일한 도구를 사용하여 간호사

의 간호조직문화를 살펴본 선행연구에서 업무지향문화 2.95~3.08점, 관계지향문화 3.10~3.54점, 혁신지향문화 2.89~3.20점, 위계지향문화 3.46~3.69점으로 본 연구결과와 마찬가지로 위계지향문화 점수가 가장 높음을 알 수 있었다[13,21]. 전통적으로 의료기관은 안정적 조직기반위에서 구성원들에게 조직의 규칙과 질서를 강조함으로써 성과위주의 조직운동을 강조하는데, 간호조직 또한 조직의 규정과 규칙에 따라 안전하고 철저한 간호업무 처리가 강조되는 위계지향 조직문화의 특성이 높은 것으로 알려졌다[13]. 위계지향 간호조직문화의 특성이 강할수록 간호사의 직무 스트레스와 이직 의도는 높아지고 직무만족은 낮아지는 것으로 나타났다[13,21]. 특히, 선행연구에서 중년 임상간호사의 숙련된 기술과 다양하고 풍부한 임상경험을 긍정적으로 평가하고 상호존중하는 조직문화 안에서 질적으로 우수한 간호 수행 및 직무만족을 이룰 수 있다고 보고하고 있다[6]. 따라서, 중년 임상간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 위계적인 조직문화를 지양하고, 중년 임상간호사의 숙련된 기술과 다양한 경험을 지지하고 존중하는 긍정적인 간호조직문화를 형성하기 위한 노력이 필요하다.

본 연구에 참여한 중년 임상간호사의 특성 중에서 주관적 건강상태와 교대근무 여부는 재직의도에 유의미한 차이를 나타냈다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 주관적 건강상태가 좋다고 지각한 간호사들은 주관적 건강상태가 나쁘다고 지각한 간호사들에 비해 재직의도가 유의미하게 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 맥락을 같이 하였다[23]. 신체적, 정서적, 정신적 건강상태가 좋지 않다고 지각할수록 간호사는 자신의 직무를 수행함에 있어 쉽게 피로를 느끼고, 이는 재직의도를 떨어뜨릴 수 있다[23]. 또한, 교대근무 간호사들은 상근직 근무자들보다 재직의도가 낮은 것으로 나타나, 교대근무 간호사들의 재직의도가 더 낮다고 보고한 선행연구결과와 일치하였다[9]. 간호사들은 교대근무와 야간근무, 높은 업무강도, 장시간에 걸친 노동집약적 근로환경에 노출되기 때문에 신체적·정신적 피로가 만연한 것으로 알려져있다[24]. 생체리듬의 교란을 야기하는 교대근무로 인한 간호사의 피로 누적은 간호사 개인의 만성질환 발생률 증가 뿐만 아니라 간호서비스의 질 하락, 이직률 상승과 재직률 저하와 같은 사회적 문제를 야기할 수 있으므로[25], 간호사뿐만 아니라 중년 임상간호사의 재직의도와 관련있는 주관적 건강상태 및 교대근무 등과 같은 특성에 관심을 기울일 필요가 있다. 즉, 중년 임상간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서 이들의 생체리듬 교란을 최소화할 수 있도록 교대근무 스케줄 관리 및 주관적 건강상태 개선을 위한 프로그램 개발이 필요하다.

중년 임상간호사의 전문직 자아개념, 간호조직문화, 재직의도 변수들 간의 상관관계를 살펴본 결과 전문직 자아개념과 간호조직문화의 하위요인 중 혁신지향문화와 재직의도는 유의미한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 혁신지향문화는 조직성과 향상을 위한 변화와 유연성을 강조하는 문화로서[19] 조직문화가 혁신을 지향할수록 직무만족과 조직성과가 높은 것으로 나타났다[26]. 따라서, 간호조직을 포함한 의료기관의 효과성을 높이기 위해서 간호조직을 구성하는 구성원들의 유연성과 자율성을 보장하는 혁신지향문화를 조성하고 관리하는 것이 필요하다.

본 연구결과 전문직 자아개념은 중년 임상간호사의 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여러 선행연구에서 전문직 자아개념은 간호사의 재직의도를 향상시키는 주요한 요인으로 확인되어 본 연구결과를 지지하였다[10,27]. 전문직 자아개념이 높은 간호사일수록 자신에 대한 생각과 이해가 긍정적이고 업무에 대한 자신감이 높아짐에 따라 질적으로 우수한 간호를 제공함으로써 자신의 직무에 만족하고 재직의도가 높은 것으로 나타났다[22]. 이러한 전문직 자아개념은 간호사의 전문성을 인정하는 조직 내 분위기 속에서 간호사가 전문적인 간호지식과 기술을 갖추고 자신의 간호 과업을 성공적으로 성취할 때 향상된다고 하였다[1,6]. 특히, 국제간호협의회와 국제이주간호사센터에서 발간한 40세 이상의 중년 간호사(older nurses) 지원을 위한 정책보고서에 따르면, 중년 임상간호사의 재직률을 높이기 위해서는 이들의 이전 교육 경험과 실무를 바탕으로 재교육 및 경력개발 기회를 제공해야 한다고 하였다[1]. 우리나라에서도 향후 중년 임상간호사가 점차 증가할 수 있음을 고려하여 이들의 재직률을 높이기 위해 최신 임상지식 및 경력별 체계적 실무교육 등의 다양한 교육 프로그램 개발이 필요하다.

본 연구에서 일·가정 양립의 적절성은 중년 임상간호사의 재직의도에 영향을 미치는 유의미한 요인으로 나타났다. 간호사로서의 직무는 신체적·심리적 요구도가 높은 직무 중의 하나이며, 많은 간호사들은 교대근무와 높은 직무 스트레스 등으로 인해 일과 가정생활 양립의 어려움을 경험하는 것으로 알려졌다[28]. 간호사의 일·생활 양립 갈등이 심할수록 소진이 증가하고, 직무만족도가 저하되며, 이직의도도 증가한다고 하였다[28]. 일·가정 양립의 적절성을 유지하는 것은 개인과 가족 모두의 안정된 생활을 위한 필요 조건으로 허용적 스케줄 조절, 탄력적인 근무시간 운영 등을 통해 직장과 가정 생활의 균형을 위한 실질적인 대안을 마련해야 할 것이다.

본 연구에서 중년 임상간호사들이 지각한 근로환경 만족도

는 재직의도에 유의미한 영향요인으로서, 재직의도와 관련된 국내외 선행연구에서도 근로환경이 좋을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다[29]. 보건복지부의 간호사 근무환경 및 처우개선 대책보고에 따르면 간호사의 주요한 이직 원인은 야간근무를 포함한 교대근무로 인한 불규칙한 근무 패턴과 막중한 업무부담감 등 열악한 근로환경으로 분석되었다[5]. 국내 보건의료환경은 보건의료기관의 양극화 및 지역별 편중 문제, 보건의료인력의 열악한 근무환경 및 처우 수준으로 인해 이직률이 높아서 지방에서 특히 보건의료인력의 수급에 어려움을 겪는 것으로 잘 알려졌다[5]. 특히, 간호인력 부족 현상은 대학병원과 같은 상급종합병원보다 중소 종합병원에서 심각한데, 이는 중소 종합병원 간호사의 근무여건이 수도권 대형병원보다 좋지 않기 때문에 대형 병원으로의 간호사 쏠림 현상이 있기 때문이다[5]. 간호사의 근로환경 만족도를 높이기 위해서는 간호인력의 적절한 배치와 열악한 근로환경 개선을 위한 정책 마련이 필요하다. 특히, 중년 임상간호사의 재직의도 향상을 위해서는 근로환경 만족도와 선호하는 근무형태를 조사함으로써 이들의 근로환경 개선에 관심을 기울여야 하며, 동료 상호 간에 신뢰감을 높일 수 있는 다양한 방법을 모색하여 오랫동안 근무할 수 있는 근로환경을 만들고 근무형태의 다양성을 마련해야 할 것이다.

본 연구의 의의는 전 세계적으로 간호 인력의 고령화가 빠르게 진행되고 있고, 우리나라 또한 간호사의 고령화가 진행되고 있는 시점에서 종합병원에 근무하는 중년 임상간호사의 재직의도를 확인하고, 이들의 전문직 자아개념과 간호조직문화가 재직의도에 미치는 효과를 살펴본 첫 연구라는 점이다. 이러한 의의에도 불구하고, 본 연구가 가진 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에 참여한 대상자들은 수간호사 이상의 간호관리자를 제외한 40세 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에, 상급종합병원, 요양병원 등 다양한 형태의 병원에서 근무하는 전체 중년 임상간호사를 대표했다고 하기 어렵다. 둘째, 본 연구에서 전문직 자아개념을 측정하기 위해서 1995년에 개발된 Arthur [17]의 간호전문직 자아개념 도구를 사용하였는데, 디지털 대변혁의 시대를 살아가는 임상간호사들의 간호전문직 자아개념을 충분히 포괄하고 있다고 보기 어려운 측면이 있다. 셋째, 본 연구는 설문조사연구이므로 중년 임상간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인들의 인과적 관계를 규명하기 어려운 단점이 있다.

## 결론

본 연구는 40세 이상 중년 임상간호사를 대상으로 전문직 자

아개념, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 규명함으로써 중년 임상간호사의 재직의도를 높일 수 있는 중재 방안을 모색하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 중년 임상간호사의 재직의도에 유의미한 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 위계적 회귀분석 결과 일 가정 양립의 적절성, 근로 환경만족도, 전문직 자아개념이었고, 모형의 총 설명력은 29.0%였다. 본 연구결과를 바탕으로 중년 임상간호사의 재직의도를 높이기 위해서 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발 및 효과 검증이 필요하다. 또한, 임상실무 경험이 풍부한 중년 임상간호사의 근로환경 만족도를 향상시키고 이들의 재직률을 높일 수 있는 다양한 형태의 유연근무제 혹은 선택근로제 도입 및 직무 재설계 프로그램의 도입 또한 고려할 필요가 있다.

본 연구를 바탕으로 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 다양한 시, 군, 구에 분포한 상급종합병원·종합병원·요양병원 등에서 근무하는 중년 임상간호사를 대상으로 한 반복 연구를 제안한다. 둘째, 본 연구를 통해 규명된 재직의도 영향요인을 바탕으로 중년 임상간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인들 간의 인과관계를 규명하기 위한 구조모형 구축 및 검증 연구가 필요하다.

## REFERENCES

1. Buchan J, Catton H, Shaffer FA. Ageing well? Policies to support older nurses at work. Health Policy Report. Philadelphia, PA: International Centre on Nurse Migration & International Council of Nurses. 2020 December.
2. Lee Y, Kim JL, Kim SH, Chae J. Effect of an age-stratified working environment and hospital characteristics on nurse turnover. HIRA Research. 2022;2(1):106-119. <https://doi.org/10.52937/hira.22.2.1.106>
3. Reper P, Bombart MA, Leonard I, Payen B, Darquennes O, Labrique S. Nursing activities score is increased in COVID-19 patients. Intensive and Critical Care Nursing. 2020;60:102891. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102891>
4. Hospital Nurses Association. Survey on working condition of nursing workforce in hospitals. Seoul: Hospital Nurses Association; 2021.
5. Shin Y, Lee S, Ang E, Seo Y, Han S, Choi B, et al. Health and medical personnel survey. Health Policy Report. Sejong: Ministry of Health and Welfare & Korea Institute for Health and Social Affairs. 2022. Report No.: 2022-27.
6. Uthaman T, Chua TL, Ang SY. Older nurses: A literature review on challenges, factors in early retirement and workforce retention. Proceedings of Singapore Healthcare. 2016;25(1):50-

55. <https://doi.org/10.1177/2010105815610138>
7. Faclick CA. Retaining older hospital nurses: Experienced hospital nurses' perceptions of new roles. *Journal of Nursing Management*. 2019;27(6):1325-1331. <https://doi.org/10.1111/jonm.12814>
8. Park SH, Lee TH. 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. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139>
9. Byun SW, Ha YO. Factors influencing nurses' intention to stay in general hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2019;28(2):104-113. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.2.104>
10. Kim NH, Park SY. The influence of emotional intelligence and professional self-concept on retention in nurse. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2019;20(12):157-166. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.12.157>
11. Moseley A, Jeffers L, Paterson J. The retention of the older nursing workforce: A literature review exploring factors that influence the retention and turnover of older nurses. *Contemporary Nurse*. 2008;30(1):46-56. <https://doi.org/10.5172/conu.673.30.1.46>
12. Cho HH, Kim EY. Effect of nursing organizational culture, organizational health, and job crafting on intent to stay among registered nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(2):172-180. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.2.172>
13. Kim BM, Han KH, Cho YA. The moderating effect of social support between hierarchy-oriented nursing organizational culture and turnover intention of clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(3):313-323. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.3.313>
14. Markowski M, Cleaver K, Weldon SM. An integrative review of the factors influencing older nurses' timing of retirement. *Journal of Advanced Nursing*. 2020;76(9):2266-2285. <https://doi.org/10.1111/jan.14442>
15. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
16. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-65.
17. Arthur D. Measurement of the professional self-concept of nurses: Developing a measurement instrument. *Nurse Education Today*. 1995;15(5):328-335. [https://doi.org/10.1016/S0260-6917\(95\)80004-2](https://doi.org/10.1016/S0260-6917(95)80004-2)
18. Noh CH, Sohng KY. Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*. 1997;4(1):61-71.
19. Kim MS, Han SJ, Kim JH. The development of the nursing organizational culture measurement tool. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(2):175-184.
20. Kim YM, Seo MJ. Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(12):377-387. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.377>
21. Cho SJ, Lim SJ. Effects of positive psychological capital, reward on retention intention of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(5):563-573. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.563>
22. Kim YJ, Jang H, Kwon JH, Hwang JJ. The influence of importance and performance of nursing activities, and professional self-concept on ambulatory care nurses' job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(3):262-273. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.3.263>
23. Jung YR, Choi SY. The influence of organizational justice, organizational culture and emotional intelligence on intention of retention in reemployed nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(5):501-510. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.501>
24. Thompson BJ. Fatigue and the female nurse: A narrative review of the current state of research and future directions. *Women's Health Reports*. 2021;2(1):53-61. <https://doi.org/10.1089/whr.2020.0107>
25. Kim SJ, Ha YM. Job experiences of nurses participating in pilot project of fixed night shift nursing by a tertiary hospital. *Journal of Occupational Health Nursing*. 2023;32(2):49-57. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2023.32.2.49>
26. Park KO, Park SH, Yu M. Review of research on nursing organizational culture in Korea. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(2):387-395. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.02.387>
27. Lim JY, Shin JA, Kim S, Lee E, Kim S. Influencing factors on nurse's intention to stay: Systematic review and meta correlation analysis. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2019;26(3):265-277. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.3.265>
28. Son DM, Jung YI. The effect of work-life balance on job satisfaction and turnover intention of hospital nurses: Compared to female wage workers. *Stress*. 2019;27(3):268-276. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.3.268>
29. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(5):532-541. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>