

간호사의 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향

최지현^{ID} · 변미진^{ID} · Do, Thi Ninh

이화여자대학교 일반대학원 간호대학 대학원생

Influence of Nurses' Moral Distress and Ethical Nursing Competence on Retention Intention

Choi, Ji-Hyun · Byun, Mi-Jin · Do, Thi Ninh

Graduate Student, College of Nursing, Graduate School, Ewha Womans University

Purpose: This study aimed to ascertain the influence of moral distress and ethical nursing competence on retention intention among nurses. **Methods:** Participants included 191 nurses working in general hospitals. Data were collected from July 11 to 18, 2023 and analyzed using SPSS/WIN 23.0. **Results:** Factors Influencing retention intention were clinical experience in the present department ($\beta=.22$, $t=3.20$, $p=.002$), moral distress ($\beta=-.22$, $t=-3.15$, $p=.002$) and ethical nursing competence ($\beta=.26$, $t=3.82$, $p<.001$). These variables accounted for 19.7% of nurses' retention intentions. **Conclusion:** Based on our findings, it is necessary to identify interventions aimed at alleviating moral distress, and establish and implement systematic programs to improve ethical nursing competence in order to increase the retention intention of nurses.

Key Words: Nurse; Moral; Ethics; Intention; Nursing

서 론

1. 연구의 필요성

최근 보건의료 환경의 변화로 인구의 고령화와 만성질환 유병률이 증가함에 따라 보건 의료서비스에 대한 요구가 증가하고 있다[1]. 2023년 국내의 간호사 면허소지자는 43만 6,000여 명으로, 이 중 의료기관에서 활동하는 간호사 수는 약 절반 정도인 21만 6,000여 명이었다[2]. 이러한 활동 간호사 수의 부족은 열악한 근로조건의 원인이 되어 이직이 발생하고, 다시 활동 간호사 부족으로 이어진다[1]. 활동 간호사는 보건의료 환경의

중추적인 구성원으로 보건의료 분야에서 전문적인 의료서비스를 제공하고 환자 안전과 국민의 건강을 보장하는 데 필수적이며 이를 확보하기 위한 노력이 요구된다.

2021년 보건의료 정기 실태조사 결과, 국내의 3교대 근무 간호사 중 이직을 고려하는 비율은 80.1%로 5명 중 4명은 이직을 고려하였으며, 그 중 특히 신규간호사의 절반 정도가 이직하였다[3]. 의료기관의 간호인력을 유지하는 것은 환자의 결과에 긍정적인 영향을 미치고, 이직으로 인한 직원 모집에 드는 비용을 줄여 의료기관의 비용 절감에도 영향을 준다[4]. 다수의 의료기관에서 간호사 이직률 감소를 위해 이직의도를 낮추기 위한 노력을 했으나 일시적인 효과를 보일 뿐 기존의 우수한 간호

주요어: 간호사, 도덕, 윤리, 의도, 간호

Corresponding author: Byun, Mi-Jin

College of Nursing, Ewha Womans University, 52 Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 03760, Korea.
Tel: +82-2-3277-2873, E-mail: beautizine@gmail.com

Received: Nov 4, 2023 | **Revised:** Aug 27, 2024 | **Accepted:** Nov 28, 2024

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.

인력을 확보하여 재직의도를 높이는 것이 효과적인 것으로 나타났다[5]. 재직의도는 간호사가 현재 속한 조직에서의 계속적인 근무 의지와 충성도를 말하며, 해당 조직에 장기적으로 남고자 하는 의향과 조직에 대한 애착을 의미한다[6]. 간호사의 재직의도 증가는 우수한 간호인력의 유지를 통해 간호서비스의 질을 유지시키고, 업무의 효율성을 높이며 긍정적인 근무환경 조성에 기여한다[7]. 따라서 의료기관은 간호사의 재직의도를 파악하고, 경력 있는 유능한 간호사가 계속적으로 근무할 수 있도록 관리할 필요가 있다.

선행연구에 따르면, 감정노동, 윤리적 풍토, 간호조직문화, 임파워링 리더십 등 다양한 요인이 간호사의 재직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[8,9]. 그러나 개인의 도덕적 및 윤리적 역량이 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 지에 대한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 간호사는 인간의 생명을 다루는 의료인으로서 임상현장에서 빈번하게 윤리적 문제와 딜레마 상황에 직면하게 되며, 이에 따라 도덕적 판단이 요구된다. 따라서 간호사는 임상적 의사결정을 위한 올바른 윤리적 지식과 가치관을 갖추어야 한다[10].

최근 연구에 따르면, 병원 조직환경이 간호사의 도덕적 고뇌에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다[11]. 도덕적 고뇌는 개인의 도덕적 판단에 따라 행해야 할 윤리적으로 옳은 일은 알지만 상황적인 제약으로 인해 본인의 신념과 가치에 위배되는 행동을 해야 하는 상황에서 느끼는 고통스럽고 불편한 심리적 반응이다[12,13]. 이는 환자의 이익과 안전, 윤리적 원칙과 가치, 전문적 책임 등 사이에서 간호사가 선택해야 하는 어려운 결정을 내리는 과정에서 발생할 수 있으며, 이는 윤리적 판단과 행동에 영향을 미칠 수 있다[14]. 간호사가 도덕적 고뇌를 경험하면 직업의 만족도, 심리적 및 육체적 안녕, 자아이미지 및 영적 측면에서 부정적인 영향을 미치며, 이는 결과적으로 근무의 욕 저하, 간호 생산성 감소, 양질의 간호 서비스 제공의 어려움 등으로 이어질 수 있다[15]. 이러한 도덕적 고뇌는 간호사로 하여금 좌절감과 소진을 경험하게 하고 간호서비스의 질을 저하시키며, 궁극적으로 재직의도에 부정적인 영향을 미치게 된다[16].

윤리적 간호역량은 간호사가 윤리적인 상황에서 윤리적으로 책임을 다하는 능력으로, 환자의 이익과 안전을 최우선으로 고려하며 윤리적 원칙과 가치에 따라 행동하고 의사결정을 내릴 수 있는 능력을 의미한다[17]. 임상 현장에서 간호사가 다양하고 복잡한 윤리적 딜레마 상황에 처했을 때, 간호사는 높은 수준의 윤리성을 가지고 행동을 할 수 있어야 한다[18]. 따라서, 윤리적 간호역량은 윤리적 갈등 상황에서 행동기준으로 적

용되므로 직무 수행에 있어 중요하다[19]. 윤리적 행동 역량을 갖춘 간호사는 직무 수행에 대한 만족도가 높아지며, 이는 재직의도 향상으로 이어진다[20]. 또한, 조직 차원에서 간호사의 윤리적 가치와 규범을 지지하고 강조하는 문화가 형성되면, 간호사는 윤리적 간호역량을 발전시키고 윤리적으로 올바른 행동을 취할 수 있다[21]. 이는 간호사들의 재직의도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 선행연구에 따르면, 윤리적으로 올바른 행동을 취하는 간호사는 자신의 직업 정체성을 확고하게 느끼고, 전문성을 강화하여 직무만족도가 높았으며, 환자의 안전을 보호하고 질 높은 간호를 수행으로 이어졌다[22].

이처럼 간호사의 재직의도는 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량과 관련이 있는 것으로 보이나, 간호사의 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량과의 관계를 파악하고 재직의도와 인과 관계를 밝힌 연구를 찾기 어렵다. 따라서, 이들 변수들을 통합하여 간호사를 대상으로 하는 도덕적 고뇌, 윤리적 간호역량이 재직의도 간의 관계를 파악하고 재직의도의 영향요인을 분석할 필요가 있으며, 이를 규명함으로써, 재직의도를 높이는 효과적인 간호인력의 관리와 중재개발을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이고, 구체적으로는 다음과 같다.

- 일반적 특성, 도덕적 고뇌, 윤리적 간호역량 및 재직의도의 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 도덕적 고뇌, 윤리적 간호역량 및 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향을 규명한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 임상에서 근무하는 간호사의 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 국내 100병상 이상의 종합병원 또는 상급종합병원에서 근무하는 간호사로 연구의 목적을 이해하고 참여 동의서를 작성한 자를 대상으로 하였다. 선정기준은 환자에게 직접간호를 제공하는 간호사이고, 제외기준은 환자에게 직접간호를 제공하지 않는 교육 및 행정 간호사이다. 연구에 필요한 대상자수는 G*power 3.1.9.6을 사용하여 산출하였다. 재직의도 영향요인을 분석한 선행연구[23]를 참고하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 11개를 회귀분석으로 적정 표본수를 산출한 결과 178명으로 탈락률 10%를 고려하여 198명을 대상으로 하였고, 이중 대상자 선정기준에 해당하지 않거나 불성실하게 응답한 설문지 7부를 제외한 191부를 최종적으로 분석하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 최종학력, 근무부서, 총 임상 경력 기간(월), 현재 근무부서의 재직기간(월), 근무형태, 월 평균급여수준, 직장 이직경험 유무에 대한 총 9문항으로 구성하였다.

2) 도덕적 고뇌

도덕적 고뇌는 Hamric, Borchers와 Epstein [24]이 개발한 MDS-R Nurse Questionnaire (Adult)를 Chae 등[25]이 번안하여 국내 간호사에 맞게 수정 및 보완한 한국어판 도덕적 고뇌 도구(KMDS-R)를 사용하였다. 본 도구는 하위 영역인 무의미한 돌봄 5문항, 간호실무 5문항, 기관 및 상황적 요인 4문항, 윤리적 문제를 주장하는 것에 대한 제약 3문항, 의사실무 4문항으로 총 21문항으로 구성되었다. 도덕적 고뇌로 인한 이직 또는 사직경험 및 이직고려에 대한 2개의 개방형 질문은 재직의도 도구와 중복되어 제외하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도를 사용하여 도덕적 고뇌의 빈도와 강도를 측정한다. 빈도는 0점 전혀 없음에서 4점 자주 경험함으로, 강도는 0점 전혀 불편하지 않음에서 4점 매우 불편함으로 산출된다. 각 문항의 점수는 빈도와 강도의 곱으로 산출되며, 이를 합산한 총점을 계산한다. 점수의 범위는 0점에서 16점이며, 총점은 0점에서 336점 사이이며, 총점이 높을수록 도덕적 고뇌가 큰 것으로 해석한다. 도구개발 당시 Chae 등[25]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .97이었다.

3) 윤리적 간호역량

간호사의 윤리적 간호역량은 Lechasseur 등[17]의 윤리적 역량(Ethical competence) 모델을 바탕으로 Kang과 Oh [26]가 개발한 윤리적 역량 자가평가 도구를 사용하였다. 본 도구는 윤리적 민감성, 윤리적 성찰, 윤리적 지식, 윤리적 의사결정과 행동, 윤리적 태도의 5개 요인으로 총 20문항으로 구성되었다. 본 도구의 각 문항은 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 4점으로 표시되며, 점수가 높을수록 임상간호사의 윤리적 간호역량이 높다는 것으로 해석한다. 도구개발 당시 Kang과 Oh [26]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .89였으며, 본 연구에서는 .84였다.

4) 재직의도

재직의도는 Cowin [27]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Jung과 Choi [28]가 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되었으며 각 문항은 8점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 8점으로 표시되며, 점수가 높을수록 재직의도가 높다는 것으로 해석한다. 부정문항인 3번과 6번 문항은 역 환산하여 평가하였으며, 본 도구의 신뢰도는 Jung과 Choi [28]의 연구에서 Cronbach's α 값이 .92였고, 본 연구에서는 .88이었다.

4. 자료수집

자료는 2023년 7월 11일부터 2023년 7월 18일까지 실시하였다. 본 연구는 간호사 커뮤니티 사이트에 연구대상 모집안내문을 게시하고 참여를 희망할 경우 URL을 클릭하여 연구에 참여할 수 있도록 하였다. 연구참여에 동의한 경우에 한하여 설문에 응답할 수 있도록 하였으며, 설문은 약 10분 정도 소요되고 198명이 모집되는 시점에 설문을 마감하여 자료수집을 종료하였다. 설문을 완료한 대상자의 답례품 보상을 위해 수집한 전화번호는 답례품 보상 후 폐기 처리하여 응답 내용만 컴퓨터에 저장하여 분석하였다.

5. 자료분석

자료는 SPSS/WIN 23.0 통계 프로그램을 통해 분석하였다.

- 일반적 특성은 빈도분석, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 재직의도는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후 검증은 Scheffé test로 분석하였다.

- 도덕적 고뇌, 윤리적 간호역량 및 재직의도 간 상관관계는 Pearson's correlation coefficient 값으로 분석하였다.
- 일반적 특성, 도덕적 고뇌, 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향요인은 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 E대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB No: 202306-0023-01) 후 연구를 수행하였다. 온라인 설문조사는 연구 첫 화면에 연구 설명문을 읽고, 동의 항목을 체크한 후에 설문 시작될 수 있도록 설계하였다. 연구 설명문에는 연구대상자의 개인정보 및 응답 내용의 보안 유지, 연구 종료 후 3년 동안의 보관 및 폐기 절차를 명시하였다. 또한 연구참여자가 언제든지 참여를 중단할 수 있으며, 수집된 모든 자료는 무기명으로 처리되어 연구목적으로만 사용됨을 기술하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자 성별은 여자가 173명(90.6%)으로 남자에 비해 많았으며, 평균 연령은 30.99 ± 3.15 세로 30세 이상이 123명(64.4%)이었다. 최종학력은 학사인 경우가 137명(71.7%)이었고, 근무부서는 일반병동이 137명(71.7%)이었다. 총 임상경력은 3년 이상 5년 미만인 71명(37.2%), 현재 근무부서의 재직기간은 1년 이상 3년 미만인 101명(52.9%)으로 가장 많았다. 근무형태는 교대근무가 161명(84.3%), 월 평균급여수준은 200만원 이상 300만원 미만이 89명(46.6%)이었다. 직장 이직경험은 '없음'이 97명(50.8%)이었다(Table 1).

2. 대상자의 도덕적 고뇌, 윤리적 간호역량, 재직의도

대상자의 도덕적 고뇌는 0~16점 범위에서 평균 4.58 ± 0.19 점 이었고, 윤리적 간호역량은 0~4점 범위에서 평균 3.18 ± 0.03 점 이었으며, 재직의도는 0~8점 범위에서 평균 5.61 ± 0.98 점 이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 특성에 따른 재직의도는 현재 근무부서의 재직기

간($F=4.80, p=.001$), 직장 이직경험($t=-2.48, p=.045$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 현재 근무부서의 재직기간이 '3년 이상 5년 미만'이거나 '5년 이상 10년 미만'이 '1년 미만', '1년 이상 3년 미만', '10년 이상' 인 간호사 보다 재직의도가 더 높게 나타났으며, 직장 이직경험이 '없음'이 '있음'으로 응답한 간호사 보다 재직의도가 유의하게 높게 나타났다. 이러한 차이는 그룹 간 차이를 분석한 Scheffé 사후 검증 결과를 통해 확인되었다(Table 1).

4. 대상자의 도덕적 고뇌, 윤리적 간호역량, 재직의도 간의 상관관계

대상자의 재직의도는 윤리적 간호역량과 유의한 양의 상관관계($r=.33, p<.001$)를 보였으며, 도덕적 고뇌와는 유의한 음의 상관관계($r=-.28, p<.001$)를 나타냈다. 또한, 윤리적 간호역량과 도덕적 고뇌 사이에는 유의미한 음의 상관관계($r=-.33, p<.001$)를 보였다(Table 3).

5. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 일반적 특성, 도덕적 고뇌, 그리고 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시한 위계적 다중회귀분석의 결과는 Table 4와 같았다.

본 연구에서 회귀분석을 위한 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 기본 가정인 독립변수 간의 다중공선성 분석 결과로 공차한계(Tolerance)의 범위는 .88~.99로 0.1 이상이었으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.08~1.12로 10 이하이므로 다중공선성에 문제가 없음을 확인하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.724로 나타나 자기상관성이 없는 것을 확인하였다. 일반적 특성 중 유의한 차이를 보인 현재 근무부서의 재직기간, 직장 이직경험을 더미변수로 변환 [29]하여 분석하였다(Model I). 일반적 특성 중 유의한 차이를 보인 현재 근무부서의 재직기간과 직장 이직경험을 더미변수로 변환하여 분석하였다. 현재 근무부서의 재직기간은 '1년 미만'을 기준값(reference)으로 설정하고, '1년 이상 3년 미만', '3년 이상 10년 미만', '10년 이상'의 4개 구간으로 더미변수를 생성하였다. 직장 이직경험은 '이직경험 없음'을 기준값으로 설정하고, '이직경험 있음'으로 더미처리하였다. 분석결과, 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 일반적 특성 요인은 현재 근무부서의 재직기간($\beta=.18, p=.017$)으로 확인되었다. Model I은 유의했으며($F=6.02, p=.003$), 모형의 설명력은 5%로 나타났다.

Table 1. Characteristics of Participants and Differences in Retention Intention according to Characteristics of Participants (N=191)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Retention intention			
			M±SD	t or F	p	Scheffé
Gender	F	173 (90.6)	5.58±1.37	0.85	.512	
	M	18 (9.4)	5.87±1.22			
Age (yr)	< 30	68 (35.6)	5.69±1.53	0.55	.023	
	≥ 30	123 (64.4)	5.57±1.26			
		31.0±3.2				
Educational level	College	49 (25.7)	5.80±1.44	2.74	.067	
	University	137 (71.7)	5.59±1.31			
	≥ Bachelor	5 (2.6)	4.33±1.28			
Type of unit	Wards	137 (71.7)	5.63±1.32	0.92	.431	
	ICU	34 (17.8)	5.37±1.44			
	ER	16 (8.4)	6.02±1.48			
	OR	4 (2.1)	5.29±1.40			
Total clinical experience (yr)	< 1	11 (5.8)	6.00±1.59	0.58	.680	
	1~< 3	45 (23.6)	5.44±1.37			
	3~< 5	71 (37.2)	5.60±1.33			
	5~< 10	57 (29.8)	5.72±1.36			
	≥ 10	7 (3.6)	5.30±1.28			
		4.23±2.57				
Clinical experience in present department (yr)	< 1 ^a	18 (9.4)	4.67±1.53	4.80	.001	c, d > a, b, e
	1~< 3 ^b	101 (52.9)	5.56±1.31			
	3~< 5 ^c	40 (20.9)	6.06±1.35			
	5~< 10 ^d	29 (15.2)	5.91±1.09			
	≥ 10 ^e	3 (1.6)	4.22±0.92			
		2.90±2.48				
Type of working	Shift working	161 (84.3)	5.62±1.39	0.15	.371	
	Fixed duty	30 (15.7)	5.58±1.20			
Monthly income (10,000 won)	< 200	2 (1.0)	7.08±1.06	2.11	.101	
	200~< 300	89 (46.6)	5.80±1.43			
	300~< 400	88 (46.1)	5.43±1.27			
	≥ 400	12 (6.3)	5.33±1.21			
Experience of turnover	Yes ^a	94 (49.2)	5.37±1.23	-2.48	.045	b > a
	No ^b	97 (50.8)	5.85±1.44			

M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 2. Means for Moral Distress, Ethical Nursing Competence, and Retention Intention (N=191)

Variables	Range of score	M±SD	Min.~Max.
Moral distress	0~16	4.58±0.19	0.00~13.19
Ethical nursing competence	1~4	3.18±0.03	2.15~4.00
Retention intention	1~8	5.61±0.98	2.00~8.00

M=Mean; SD=Standard deviation.

Model I의 모형에 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량을 투입하여 회귀분석을 시행하였다. Model I에 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 투입된 Model II는 대상자의 재직의도를 20% 설명하였으며(Adj R²=.20, $p < .001$), 이는 통계적으로 유의하

였다($F=12.67$, $p < .001$). Model II에서 대상자의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 변수는 윤리적 간호역량($\beta=.26$, $p < .001$), 도덕적 고뇌($\beta=-.22$, $p=.002$), 현재 근무부서의 재직기간($\beta=.22$, $p=.002$)의 순서로 확인되었다.

Table 3. Correlations among Moral Distress, Ethical Nursing Competence, and Retention Intention

(N=191)

Variables	Moral distress	Ethical nursing competence	Retention intention
	r (p)	r (p)	r (p)
Moral distress	1		
Ethical nursing competence	-.33 (<.001)	1	
Retention intention	-.28 (<.001)	.33 (<.001)	1

Table 4. Factors Influencing Retention Intention of Participants

(N=191)

Variables	Categories	Model I				Model II			
		B	β	t	p	B	β	t	p
(Constant)		5.26		36.50	<.001	2.59		2.88	.004
Clinical experience in present department	< 1 (ref.)								
	1~< 3	1.04	.38	3.39	.001	0.61	.23	3.30	.742
	3~< 10	0.50	.18	2.41	.017	0.62	.22	3.20	.002
	≥ 10	-1.31	-.12	-1.73	.086	-1.13	-.10	-1.63	.106
Experience of turnover	Yes	0.34	.13	1.72	.087	0.34	.13	1.86	.064
	No (ref.)								
Moral distress						-0.11	-.22	-3.15	.002
Ethical nursing competence						0.99	.26	3.82	<.001
R ² =.06, Adj. R ² =.05, F=6.02, p=.003						R ² =.21, Adj. R ² =.20, Δ Adj. R ² =.15, F=12.67, p<.001			

ref.=Reference.

논 의

본 연구는 간호사를 대상으로 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 수행되었으며, 결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

본 연구에서 간호사의 도덕적 고뇌는 16점 만점에 4.58점으로 같은 도구로 측정한 기존의 연구와 비교하여 낮은 점수를 보였다[25,30]. Lee와 Ahn [30]의 연구는 상급종합병원 중환자실 간호사를 대상으로 수행되었으며, 본 연구의 도덕적 고뇌 평균점수보다 높게 나타났다. 이는 도덕적 고뇌는 중환자실과 같이 환자의 중증도가 높은 경우 도덕적 고뇌를 경험할 윤리적 상황에 빈번히 노출되어 도덕적 고뇌가 높다고 설명된다[24]. 이러한 결과는 병동, 수술실 등보다 중환자실에서 도덕적 고뇌 점수가 더 높게 나타난 선행연구[25]와 일치한다. 반면에 이러한 차이는 연구대상자의 근무환경, 병원의 규모에서 기인할 수 있다. 따라서 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량의 관련성에 대해 추후 연구가 필요하며, 근무부서의 특성뿐만 아니라 간호사의 경험과 조직의 윤리적 지원 체계 등 다양한 변인을 고려한 연구가 이루어져야 할 것이다.

본 연구대상자의 윤리적 간호역량은 4점 만점에 3.18점으로 중간 보다 높은 수준으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 이용하여 감염병 전담병원 간호사를 대상으로 한 Mo [31]의 3.07점과 유사하였으며, 도구는 다르지만 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Jeong [32]의 연구에서 간호역량 하위영역으로 윤리적 간호역량이 4점 만점에 2.84점으로 본 연구와 비슷한 수준이었다. 윤리적 간호역량은 윤리적인 상황에서 문제를 인지하여 윤리적인 지식과 기술, 능력을 가지고 간호업무를 행하는 능력을 말하며[32], 간호사는 환자의 건강에 영향을 미치는 결정을 내리므로 윤리적 간호역량을 가지는 것은 중요하다고 할 수 있겠다. 또한, COVID-19 감염병의 유행이 지속되고, 추후 신종감염병 대유행 상황에서 발생하는 윤리적인 문제상황에서 간호사들은 국민들의 건강과 안위 향상을 위해 윤리적 간호역량을 갖추고, 간호업무를 할 수 있도록 국가적 차원에서 윤리적 간호역량 프로그램을 개발하고, 적용하여 윤리적 간호역량을 향상시키도록 할 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 재직의도는 8점 만점에 5.61점으로 중간보다 조금 높게 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 경력직 재취업 간호사를 대상으로 한 Jung과 Choi [28]의 4.77점

보다 높았다. 또한, 간호사를 대상으로 다른 재직의도 도구를 사용한 연구를 살펴보면 Cho와 Kim [33]의 4.89점, Lee와 Ha [34]의 5.01점보다 높게 나타나 이직한 경험이 없는 간호사가 이직 경험이 있는 간호사보다 재직의도가 더 높음을 알 수 있었다. 본 연구에서 간호사들의 재직의도가 이직 경험이 없을 때 더 높았으며, 이러한 차이는 간호사의 이직경험 여부와 지역별 병원의 문화나 특성의 차이로 인해 간호사의 근무환경에 영향을 주어 재직의도에 영향을 미친 것으로 생각된다. 추후 이직경험에 따른 간호사의 재직의도를 비교 및 분석하여 그 원인을 확인하는 탐색연구가 수행될 필요가 있으며, 결과에 따라 병원은 간호사의 재직의도를 높이기 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 분석한 결과, 현재 근무부서의 재직기간과 직장 이직경험의 유무에 따라 차이를 보였다. 현재 근무부서의 재직기간은 3년 이상에서 5년 미만, 5년 이상에서 10년 미만에서 재직의도가 높았는데, 이는 간호사의 경력이 쌓임에 따라 업무 수행능력과 간호기술에 대한 자신감이 향상되기 때문이라는 기존 연구 [23,35]와 일치한다. 이러한 경력 상승 효과는 간호사의 업무 효율성을 증대시키고, 재직의도를 강화하는 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 그러나 경력이 쌓이면서도 일정 기간이 지나면 직무 만족도가 감소하고, 재직의도가 다시 낮아질 수 있다는 연구도 있어 [33], 이를 종합적으로 고려할 필요가 있다. 특히 10년 이상 근무한 간호사들의 경우 재직의도가 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 장기 근무로 인한 피로감, 직무 소진, 그리고 직무 변화에 대한 욕구가 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 또한, 직장 이직경험이 없는 경우 재직의도가 높았다는 결과는 병원 간호사를 대상으로 한 선행연구 [36]와 일치한다. 이는 병원 조직과 직무에 대한 만족감이 높고, 이직에 대한 스트레스나 불확실성을 경험하지 않았기 때문에, 재직의도가 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 그러나 이직 경험이 있는 간호사들도 새로운 환경에서 적응을 마친 후 재직의도가 다시 높아질 가능성이 있으며, 이직 후 새로운 직장에서의 경험이 재직의도에 미치는 영향을 탐구할 필요가 있다. 하지만 현재 근무부서의 경력기간이 증가함에 따라 업무에 자신감이 생겨 재직의도를 계속 보유한다고 볼 수 없고, 직장 이직경험에 따라 재직의도에 개인차가 있을 수 있다. 이에 다양한 재직의도 영향요인 연구를 통한 기초자료를 토대로 재직의도를 높이기 위한 병원의 경력관리 제도를 수립해야 할 것이다.

간호사의 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도와 의 상관관계를 분석한 결과, 도덕적 고뇌가 낮을수록, 윤리적 간호역량이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 또한 위

계적 다중회귀분석을 통해 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향을 규명한 결과, 이들 변수는 재직의도를 20% 설명하는 것으로 나타났다. 특히 윤리적 간호역량($\beta = .26, p < .001$)이 재직의도에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 그 다음으로 도덕적 고뇌($\beta = -.22, p = .002$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 도덕적 고뇌로 인해 간호사는 근무의욕이 저하되어 간호 생산성 저하 및 양질의 간호제공의 어려움 등으로 부정적인 영향을 미쳐 재직의도에 영향을 미친다는 선행연구 [16]와 맥락을 같이하며, 이를 낮춤으로써 직무에서의 만족감이 높아지고 재직의도에 긍정적 영향을 주는 것과 같은 맥락이다. 그렇기에 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 도덕적 고뇌를 경감할 수 있는 제도적인 방안을 강구하여 간호사들이 도덕적 가치에 맞는 조직에 대한 애착을 가질 수 있도록 관리자의 지속적 관심과 노력이 필요하다. 또한 본 연구에서 윤리적 간호역량이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타나는 데, 이는 윤리적 간호역량은 윤리적 갈등 상황에 직면하였을 때 윤리적 행동 양식에 따라 간호사의 신념과 전문직관을 가지고 윤리적 의사결정을 할 수 있으므로 간호사로서의 만족감을 가지고 있을 수 있기에 재직의도에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구 [22,26]와 일치한다. 윤리적으로 올바른 행동을 취할 수 있도록 윤리적 가치와 규범을 지지하고 강조하는 문화가 조성되고 윤리적 갈등 상황에서의 대처능력 개발을 위한 윤리적 간호역량을 강화할 수 있는 교육 프로그램 개발 및 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

본 연구는 간호사의 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도에 영향을 미치는 영향을 검증하였다는 점에서 의의가 있으며, 추후 간호사의 윤리적 간호역량을 향상하고 도덕적 고뇌를 감소하기 위한 전략개발과 효과검증이 필요하다. 하지만 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 일반적인 간호사를 대상으로 수행되었으나 부서 특성상 윤리적 딜레마 상황의 정도가 다르므로 부서별 특성을 반영한 결과라 보기 어렵다. 둘째, 설문조사를 통한 대상자의 주관적 인식을 확인하였기 때문에 실제 재직과는 차이가 있을 수 있다. 셋째, 본 연구는 우리나라 의료기관에 근무하는 간호사를 대상이었으나 일부 간호사 온라인 커뮤니티에 가입된 간호사만을 대상으로 자료수집을 하여, 연구결과를 해석하고 일반화하기에는 한계가 있다.

결론

본 연구는 간호사를 대상으로 도덕적 고뇌와 윤리적 간호역량이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 재직의도

를 높이기 위한 기초연구로 시도되었다. 본 연구를 통해서 간호사의 재직의도에 유의한 차이가 존재한 변수는 윤리적 간호역량, 도덕적 고뇌, 현재 근무부서의 재직기간이며, 이들 세 변수가 재직의도를 19.7% 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 연구결과를 바탕으로 도덕적 고뇌를 감소할 수 있는 중재전략을 찾고 윤리적 간호역량을 향상시킬 수 있는 체계적인 프로그램을 개발하고 적용하여, 간호사의 재직의도를 높일 다양한 측면에서의 관리방안 마련이 필요하다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 의료기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 수행되었으며 각 부서별 특성을 반영한 결과라 보기 어렵다. 후속연구에서는 더 많은 표본을 확보하고 중환자실, 암 병동 등 부서별 특성을 반영한 반복 연구 및 비교연구를 제언한다. 둘째, 본 연구결과와 간호사의 재직의도는 도덕적 고뇌가 영향을 미치는 것으로 나타났으므로, 도덕적 고뇌를 낮출 수 있는 구체적인 요인을 분석하여 감소시키기 위한 중재전략 개발과 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다. 셋째, 본 연구결과와 간호사의 윤리적 역량이 재직의도에 영향을 미치므로 역량강화를 위한 프로그램 개발과 프로그램 효과를 검증하는 추가연구를 제언한다.

REFERENCES

- Kim JH, Kwon HJ, Park ET, Choi HY, Lee SM. Nursing workforce supply & demand: Review and prospect in South Korea. *The Korean Journal of Health Economics and Policy*. 2021;27(4):27-49.
- Ministry of Health and Welfare (KR). Status of health and medical personnel 2021 [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2022. [updated 2022, November 2; cited 2023, July 15]. Available from: https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10411010100&bid=0019&act=view&list_no=373498
- Korea Health and Medical Workers' Union. 2021 Regular survey [Internet]. Korean Health & Medical Workers' Union; 2022. [updated 2021, August 10; cited 2023, July 15]. Available from: https://bogun.nodong.org/xe/khmwu_5_4/655254
- Bae SH. Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *International Nursing Review*. 2022;69(3):392-404. <https://doi.org/10.1111/inr.12769>
- Lim JY, Shin J, 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>
- Twigg D, McCullough K. Nurse retention: A review of strategies to create and enhance positive practice environments in clinical settings. *International Journal of Nursing Studies*. 2014;51(1):85-92. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.015>
- Lee MH, Kwon SH. Mediating effect of organizational commitment on the relationship between nurses' clinical characters and retention intention of the small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(2):110-120. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.2.110>
- Kim YM, Seo M. 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>
- Kim EG, Jung MS, Kim JK, You SJ. Factors affecting new graduate nurses' intention on retention in hospitals: Focused on nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):31-41. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.31>
- Reynolds SJ, Miller JA. The recognition of moral issues: Moral awareness, moral sensitivity and moral attentiveness. *Current Opinion in Psychology*. 2015;6:114-117. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.07.007>
- Lee SY, Kim JA. A study of comparison of moral distress and burnout between long-term care hospital nurses and general hospital nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2020;26(1):63-70. <https://doi.org/10.14370/jewn.2020.26.1.63>
- Rushton CH. Moral resilience: A capacity for navigating moral distress in critical care. *AACN Advanced Critical Care*. 2016;27(1):111-119. <https://doi.org/10.4037/aacnacc2016275>
- Barlem ELD, Ramos FRS. Constructing a theoretical model of moral distress. *Nursing Ethics*. 2015;22(5):608-615. <https://doi.org/10.1177/0969733014551595>
- McCarthy J, Gastmans C. Moral distress: A review of the argument-based nursing ethics literature. *Nursing Ethics*. 2015;22(1):131-52. <https://doi.org/10.1177/0969733014551739>
- Deschenes S, Gagnon M, Park T, Kunyk D. Moral distress: A concept clarification. *Nursing Ethics*. 2020;27(4):1127-1146. <https://doi.org/10.1177/0969733020909523>
- Borhani F, Abbaszadeh A, Nakhaee N, Roshanzadeh M. The relationship between moral distress, professional stress, and intent to stay in the nursing profession. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2014;7:3.
- Lechasseur K, Caux C, Dollé S, Legault A. Ethical competence: An integrative review. *Nursing Ethics*. 2018;25(6):694-706. <https://doi.org/10.1177/0969733016667773>
- Je NJ. The influence of moral behavior, moral anguish, and critical thinking tendency on clinical decision-making ability in

- nurse. *Journal of Digital Convergence*. 2021;19(2):275-288.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.2.275>
19. Vryonides S, Merkouris A, Charalambous A, Tsangari H, Papastavrou E. To what extent does the type of ethical climate may predict missed nursing care in hospitals. Paper presented at: 1st Rancare Conference - Cost Action The challenges of nursing care rationing; 2017 February 23; Limassol, Cyprus: Rancare.
 20. Yarbrough S, Martin P, Alfred D, McNeill C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*. 2017;24(6):675-685.
<https://doi.org/10.1177/0969733015623098>
 21. Jang Y, Oh Y. Impact of ethical factors on job satisfaction among Korean nurses. *Nursing Ethics*. 2019;26(4):1186-1198.
<https://doi.org/10.1177/0969733017742959>
 22. Ozdoba P, Dziurka M, Pilewska-Kozak A, Dobrowolska B. Hospital ethical climate and job satisfaction among nurses: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(8):4554.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19084554>
 23. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3):234-244. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.234>
 24. Hamric AB, Borchers CT, Epstein EG. Development and testing of an instrument to measure moral distress in healthcare professionals. *AJOB Primary Research*. 2012;3(2):1-9.
<https://doi.org/10.1080/21507716.2011.652337>
 25. Chae YR, Yu SJ, Lee E, Kang KJ, Park MS, Yu M. Validity and reliability of the Korean version of the moral distress scale-revised for Korean hospital nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2016;22(2):228-239.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.2.228>
 26. Kang BR, Oh HY. Development of ethical nursing competence self-rating scale for clinical nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2020;32(5):482-493.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2020.32.5.482>
 27. 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>
 28. 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>
 29. Ji SM, Hyun CT, Moon HS. Cost prediction model using qualitative variables focused on planning phase for public multi-housing projects. *Korean Journal of Construction Engineering and Management*. 2012;13(2):91-101.
<https://doi.org/10.6106/kjcem.2012.13.2.091>
 30. Lee JS, Ahn SH. The impact of moral sensitivity and moral distress on end-of-life care performance among intensive care unit nurses. *Korean Journal of Medical Ethics*. 2019;22(2):140-160. <https://doi.org/10.35301/ksme.2019.22.2.140>
 31. Mo MR. Factors associated with nurses' intention to care for patients with COVID-19 in hospitals dedicated to infectious diseases: The moderating effect of ethical nursing competence [master's thesis]. Ulsan: University of Ulsan; 2022.
 32. Kim SH, Jeong NO. Influence of career plateau on the job satisfaction and nursing competency of general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2019;28(3):138-147. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.3.138>
 33. 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>
 34. Lee EA, Ha Y. Effects of positive psychological capital, job crafting and job satisfaction on intention of retention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(5):586-595.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.5.586>
 35. Andersson H, Svensson A, Frank C, Rantala A, Holmberg M, Bremer A. Ethics education to support ethical competence learning in healthcare: An integrative systematic review. *BMC Medical Ethics*. 2022;23(1):29.
<https://doi.org/10.1186/s12910-022-00766-z>
 36. Kim BJ, Lee MA. Effect of nursing professionalism and organizational communication on intent to stay in geriatric hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5):455-465.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.455>