



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)



碩士學位論文

간호사가 지각하는 관리자의  
돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가  
재직의도에 미치는 영향

濟州大學校 大學院

看護學科

孔文延

2016年 2月



간호사가 지각하는 관리자의  
돌봄-배려행위와 동료간  
돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는  
영향

指導教授 金貞姬

孔文延

이 論文을 看護學 碩士學位 論文으로 提出함

2015年 12月

孔文延의 看護學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 송효정 (인)

위원 강경자 (인)

위원 김정희 (인)

濟州大學校 大學院 看護學科

2015年 12月

# The Effects of Manager and Peer Group Caring Behaviors as Perceived by Nurses on Retention Intention

Moon Yeon Kong

(Supervised by professor Jeong-Hee Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Nursing

2015. 12.

This thesis has been examined and approved.

.....  
Thesis director, Hyo Jeong Song, Prof. of Nursing  
.....  
.....  
.....

Department of Nursing  
GRADUATE SCHOOL  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

# 목 차

## I. 서 론

1. 연구의 필요성.....	1
2. 연구의 목적.....	3
3. 용어의 정의.....	4

## II. 연구 방법

1. 연구 설계 .....	5
2. 연구 대상 .....	5
3. 연구도구 .....	6
4. 자료수집방법 .....	8
5. 자료분석방법 .....	9
6. 연구의 윤리적 고려 .....	9

## III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성.....	10
2. 대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도의 정도 .....	13
3. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 및 재직의도의 차이 .....	14
4. 대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 및 재직의도간의 관계 .....	17

## IV. 논의 .....

20

## V. 결론 및 제언 .....

25

참고문헌 .....	28
------------	----

Abstract .....34

부록 .....37

## 표 목 차

<Table 1> General and Job-related Characteristics of the Subjects .....	12
<Table 2> Level of Nurse Managers' and Peer Group Caring Behaviors and Intent to Retention .....	13
<Table 3> Differences in Manager Caring Behaviors, Peer Group Caring Behaviors and Intent to Retention by General and Job-related Characteristics .....	15
<Table 4> Correlation among Manager Caring Behaviors, Peer Group Caring Behaviors and Intent to Retention .....	18
<Table 5> Hierarchical Regression Analysis for Factors Affecting Intent to Retention .....	19

# I. 서론

## 1. 연구 필요성

간호학은 각 개인의 고유한 독자적 특성과 상황을 염두에 두고 안위를 도모하며 돌봄(caring)을 실천하는 학문으로(Hong, 2013), Watson (1985)은 돌봄을 간호의 본질이며 간호 실무를 위한 가장 중심적이고 통합적인 핵심이라고 하였다. Boykin과 Schoenhofer (2001a, 2001b)에 따르면 모든 사람들은 돌봄을 주고받는 존재로, 관계의 본질은 돌봄을 통해 변형되고, 돌봄은 다른 사람들과의 관계 형성을 통해 강화되며, 또한 돌봄 환경에서 개인들은 타인으로부터 자신이 인식되어지고, 존경 받으며, 자신이 가치있는 존재라는 것을 경험하게 된다. Godik과 Godik (2004)에 따르면, 이러한 돌봄은 감정, 정서가 아닌 행동으로 일련의 돌봄행위를 통해서만 완성가능하다.

보건의료환경 내에서 간호사에게 가장 많은 영향을 미치는 관계는 실제 직면한 업무환경에 존재하는 관계인 간호관리자와 간호사 동료와의 관계이다(Longo, 2011). Turkel (2003)은 간호관리자의 간호사들에 대한 돌봄행위가 간호사들의 환자에 대한 돌봄 행위를 강화시키고, 돌봄행위는 조직 내 모든 관계에 확대 되어질 수 있다고 하였다. 또한 간호사들간의 돌봄행위는 간호사의 환자 돌봄 역량을 향상시켜, 간호사들의 스트레스와 갈등을 완화시키는 역할을 한다(Longo, 2011). 따라서 간호사들에게 있어 돌봄행위는 대상자인 환자뿐만 아니라 동료와의 관계에서도 매우 중요할 것으로 생각된다.

그러나 최근 임상현장에서의 간호사들은 이러한 간호사간의 돌봄행위를 경험하기 보다는 소위 ‘태움’, ‘갈굼’으로 불리는 폭력적인 문화를 경험하고 법정 소송까지 이어지는 등 그 심각성에 대하여 보고하고 있다(Park, 2015; Choi, 2015). 즉 간호사들 사이에 폭력행동, 정서적 폭력과 따돌림이 존재하며(Park & Kim, 2011; O’Connell, Young, Brooks, Hutchings, & Lofthouse, 2000; Randle, 2003), 이러한 행동들이 간호사들의 육체적, 정신적 안녕상태와 직무만족에 부정적인 영향을 미치며, 이는 결과적으로 간호사가 병원을 떠나는 주요 요인이 된다(Bae, 2012; Lee, 2015; Choi, 2012; O’Connell et al, 2000).

2013년 국내 간호사의 이직률은 13.9% (Hospital Nurses Association, 2014)로 보건복지 종사자의 이직률 3.5%와 비교했을 때 4배 높은 수치이다(Statistics Korea, 2014). 이러한 간호사의 높은 이직률은 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 가져오며 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 없게 한다(Kim, 2006). 이에 Kim(2006)과 Hayes 등(2006)은 이직문제에 대한 실제적이고 효율적인 접근법으로 이직의 유발 요인을 확인하여 이를 제거하는 것과 함께, 구성원들이 현 조직에 재직하고자 하는 요인을 강화하는 것을 제안한 바 있다.

최근 간호사들의 이직관련 선행 연구들에서는 이직은 발생 후에 알 수 있고, 다양한 원인에 의해 이직의도가 순간적으로 변화될 수 있으므로 이직의도가 간호사의 높은 이직을 설명하는 데는 한계가 있음을 지적하며(Ko, 2015; Kim, Kim, Kim, Yu, & Lee, 2014), 재직의도를 증가시킬 수 있는 요인을 확인하여 이를 강화할 때 유능한 간호사의 보유가 증가 되며 이직으로 인한 직원대체 비용을 줄이고 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다고 강조하고 있다(Curran & Miller, 1990; Kim, 2006; Lee, Cho, & Son, 2014). 재직의도란, 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현 직무에 남아 근무하려는 의도로(Cowin, 2002), 재직의도는 실제 이직을 잘 설명하는 예측 요인으로 보고된다(Kim & Ji, 2013). 따라서 간호사의 재직의도를 파악하는 것이 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 조직 환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각된다.

Longo (2007, 2009)에 따르면 간호관리자와 동료간의 돌봄행위는 간호사의 재직의도를 증가시킨다. 또한 간호관리자, 상사로부터 칭찬 및 지지를 받고, 간호사간에 서로 배려하는 관계가 형성되면 재직의도가 증가하며(Lee et al., 2014), Hayhurst, Saylor와 Stuenkel (2005)에 따르면, 재직하는 간호사가 이직하는 간호사보다 동료 유대감이 더 강하고, 상사의 지지를 더 많이 받는다고 하였다. 즉 간호관리자, 간호사 동료의 사회적·정서적 지지나(AbuAlrub, 2004; Kovner, Brewer, Wu, Cheng, & Suzuki, 2006), 간호사 동료 간의 돌봄 관계 유지가 간호사의 직무만족도를 높이며(Longo, 2007; Swanson, 1999), 결국 높은 직무만족은 재직의도를 증가시킬 수 있다고 할 수 있다(Park, 2015; Longo, 2007, 2009). 따라서 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향에 대해 조사할 필요가 있다고 생각된다. 그러나, 이러한 동료 간의 돌봄에 대한 연구는 주로 교육학 영역에서 다루어져 왔으며, 돌봄을 배려로 해석하여 초등학생을 대상으로 배려의식 함양을 위한 교육 방안에 관한 연구(Pak, 2005; Lee, 2014; Choi, 2006)가 대부

분이다. 간호학의 경우, 돌봄에 관한 연구는 그 대부분이 돌봄을 간호사가 환자의 요구를 고려하여 이루어지는 환자중심의 간호활동이라는 관점(Kong, 2007)으로 접근하여 간호사와 환자 관계측면에서 다루어졌고, 간호관리자의 돌봄행위와 동료간 돌봄 행위(이하 돌봄 행위를 돌봄-배려행위로 기술함)에 관한 선행연구는 드물며 특히 국내 연구는 없다.

이에 본 연구에서는 간호사들이 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려 행위, 재직의도 정도를 확인하고, 지각된 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 재직전략 개발과 환자 간호의 질향상 위한 기초자료를 제시하고자 하였다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각하는 관리자 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위와 재직의도 정도를 확인하고, 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 지각된 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 간호사가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

### 3. 용어의 정의

#### 1) 돌봄-배려 행위

- (1) 이론적 정의 : 돌봄-배려행위란 관심과 정성을 가지고 대인관계를 통하여 다른 사람을 돕는 과학적이고, 체계적인 과정으로 이루어지는 일련의 활동을 말한다(Lee, 1996).
- (2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 간호사가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 간호사간 동료 돌봄-배려행위를 의미하며, Longo (2007)가 간호사의 돌봄-배려행위 관련 연구에서 사용한 Hughes (1998)의 돌봄분위기척도 (Organizational Climate for Caring Scale, OCCS)와 동료간 돌봄상호작용 척도(Peer Group Caring Interaction Scale, PGCIS)를 본 연구 대상자에 맞게 수정·보완하여 측정한 점수를 의미한다.

#### 2) 재직의도

- (1) 이론적 정의 : 재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말한다(Cowin, 2002).
- (2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 Cowin (2002)이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim (2006)이 번역하여 사용한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사를 대상으로 간호사들이 지각한 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도를 파악하고, 지각된 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2. 연구 대상

#### 1) 연구 대상자

본 연구의 대상자는 J지역에 소재한 5개 종합병원에 근무하는 일반병동(내과계, 외과계, 산·소아계 등), 특수부서(응급실, 중환자실, 수술실 등)와 내외과 혼합병동 간호사들 중 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 해당 근무 부서에서의 경력이 6개월 이상인 간호사를 대상으로 편의 추출하였다. 대부분 혼자 근무하여 업무 상 관리자 및 동료간의 접촉 빈도가 낮거나 일반간호와 하는 업무가 달라 관리자 및 동료간 돌봄-배려행위의 지각정도 측정이 어렵다고 간주되는 외래 및 사무직 간호사를 제외하였으며, 일반간호가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위정도를 측정하기 위하여 관리업무를 수행하는 수간호사 등의 관리자 직급은 제외하였다.

#### 2) 연구 표본의 크기 및 대상자 수

본 연구의 대상자 수는 G\*power 3.1.9 프로그램을 이용하여 유의수준( $\alpha$ )=.05, 검정력 ( $1-\beta$ )=.95, 중간효과 크기=.15 독립변수의 수 16개일 때 최소 표본크기는 204명이었다 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). 자료수집과정에서의 탈락가능성과 선행연구에

서의 회수율(Kwon, 2009) 등을 고려하여 260명의 대상자를 임의 표출하였다. 총 260부의 설문지가 배포되었고 259부가 회수되었으며(회수율=99.6%), 그 중 기대빈도가 낮은 남자 대상자 설문지 7부와 답변이 불충분한 설문지 23부를 제외한 229부를 분석에 사용하였다.

### 3. 연구 도구

본 연구에 사용한 도구는 연구 개발자의 동의를 얻어 원본을 입수하였고, 본 도구가 국내에서 처음 사용되는 점을 감안해, J대학교 통번역센터에 의뢰하여 본 도구의 번역 및 역번역을 시행하였으며, 간호학과 교수 2인으로부터 내용타당도를 검증받아 사용하였다 (관리자 돌봄-배려행위의 척도 내용타당도지수, scale content validity index, averaging calculation method [S-CVI/Ave]=.97; 동료간 돌봄-배려행위의 S-CVI/Ave=.89). 설문지는 일반적 특성 및 직무관련 특성 14문항, 간호관리자 돌봄-배려행위 17문항, 동료간 돌봄-배려행위 16문항, 재직의도 6문항 등 총 53문항으로 구성되었다. 본 연구에서 사용한 연구도구는 다음과 같다.

#### 1) 일반적 특성 및 직무관련 특성

대상자의 연령, 성별, 결혼상태, 종교 유무, 최종 학력, 급여 등 사회인구학 특성 6개 항목과 현 근무부서, 직위, 총 임상경력, 현 근무부서 경력, 현 근무 부서 적합, 근무형태, 고용형태, 이직경험 유무 등 직무관련 특성 8개 항목으로 구성되었다.

#### 2) 간호사의 돌봄-배려행위

간호사의 돌봄-배려행위는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위에 대한 각각 정도로 측정하였다.

##### (1) 관리자의 돌봄-배려행위

관리자의 돌봄-배려행위는 Hughes (1998)가 간호학과 학생을 대상으로 개발한 총 39문항의 돌봄분위기 척도(OCCS)를 Longo (2009)가 수정보완 후 총 17문항으로 구성하여 간

호사를 대상으로 사용한 도구를 본 연구 대상자에 맞게 수정·보완하여 측정하였다. 하부영역은 모델링(modeling) 7문항, 대화(dialogue) 3문항, 돌봄실천활동(practice) 4문항, 확인(confirmation) 3문항 등 4개 하부영역으로 구성된 6점 Likert 척도로 “전혀 그렇지 않다”가 1점, “매우 그렇다”가 6점으로 평가하며 각 하부영역별 점수가 높을수록 간호사가 관리자의 돌봄-배려행위를 긍정적으로 지각하는 것을 의미한다. 도구의 측정범위는 최저 17점에서 최고 102점이다. 돌봄분위기척도(OCCS) 하부영역들 중 모델링은 돌봄을 받았던 경험에 본보기로서의 관리자의 역할을 말하고, 대화는 아이디어, 정보, 사고 공유에 있어 개방적인 대화를 통해 돌봄 관계를 유지하도록 돕는 것을 의미하며, 돌봄실천활동은 간호사들이 실제로 돌봄을 제공할 수 있는 기회를 갖고 실천하는 것을 말한다. 확인은 간호사들이 잠재적으로 가지고 있는 더 훌륭한 자아 발달을 북돋아주는 것을 말한다 (Hughes, 1998; Longo, 2009).

개발당시 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .80이었고, 하부영역인 모델링은 .92, 대화는 .88, 돌봄실천활동은 .88, 확인은 .89이었으며, 간호사를 대상으로 OCCS를 사용한 Longo (2009)의 연구에서 Cronbach's alpha는 .98이었다. 본 연구에서 OCCS의 전체 Cronbach's alpha는 .98이었고, 하부영역인 모델링은 .95, 대화는 .88, 돌봄실천활동은 .94, 확인은 .91이었다.

## (2) 동료간 돌봄-배려행위

동료간의 돌봄-배려행위는 Hughes (1998)의 동료간 돌봄-배려행위측정척도(PGCIS)를 본 연구 대상자에 맞게 수정·보완하여 측정하였다. 이는 모델링(modeling) 9문항, 도움제공(giving assistance) 7문항 등 2개의 하부영역, 총 16문항으로 구성된 Likert 6점 척도로 “전혀 그렇지 않다”가 1점, “매우 그렇다”가 6점으로 평가하며, 각 하부영역별 점수가 높을수록 간호사가 동료 간 돌봄-배려행위를 긍정적으로 지각하는 것을 의미한다. 도구의 측정범위는 최저 16점에서 최고 96점이다. 동료 간 돌봄-배려행위측정척도(PGCIS) 하부영역들 중 모델링은 ‘우리 간호단위 간호사들 간에는 동료애가 깊다.’, ‘우리 간호단위 간호사들은 동료 간호사에게 문제가 생기면 알아차린다.’ 등 타인을 돕고자 하는 ‘의지를 전달하는 행위(willing to help)’, 타인의 태도, 감정, 환경을 인식하는 행위인 ‘감수성(sensitivity)’, 타인에게 자신을 투자하는 행위인 ‘존재(presence)’, 타인에게 힘을 북돋우는 행위인 ‘지지(supportiveness)’ 등으로 구성되었으며, 도움제공 하부영역은 ‘우리 간호

단위 간호사들은 자신의 문제와 관심사들을 서로 잘 이야기한다.’, ‘우리 간호단위 간호사들은 근무하는 동안 동료간호사들로부터 조언과 제언을 얻는다.’ 등 정보, 아이디어, 자신을 공유하는 행위를 포함하였다(Hughes, 1998).

개발당시 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .94이었고, 하부영역인 모델링과 도움 제공은 각각 .91이었으며, 간호사를 대상으로 한 Longo (2009)의 연구에서는 .95이었다. 본 연구에서 도구의 전체 Cronbach's alpha .91이었고, 하부영역인 모델링은 .75, 도움제공은 .93이었다.

### 3) 재직의도

본 연구에서 간호사의 재직의도는 Cowin (2002)이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(NRI)를 Kim (2006)이 번역한 것을 이용해 측정하였다. 이는 총 6문항으로 이루어졌으며 Likert 8점 척도로 “매우 그렇지 않다”인 1점에서 “매우 그렇다”의 8점까지 배정하였고 최저 8점에서 최고 48점이며 점수가 높을수록 간호사의 재직의도 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 본 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha .97이었고, Kim (2006)의 연구에서는 .89이었으며, 본 연구에서는 .91로 나타났다.

## 4. 자료수집방법

### 1) 예비조사

도구의 신뢰도와 타당도 확보 등을 위해 간호사 10명에게 예비조사를 시행하였으며, 그 결과를 토대로 문항들을 더 이해하기 쉽고 명확한 문장으로 수정, 보완하였다.

### 2) 자료수집절차

본 연구의 자료 수집은 2015년 8월 1일부터 8월 20일까지 자가보고 설문지를 이용하였으며, 설문지를 배포하기 전 각 병원의 간호부서장에게 본 연구의 목적과 내용을 설명하고 간호부서의 협조를 얻어 각 병원의 간호단위마다 수간호사를 통해 설문지를 배포하였다. 대상 간호사들에게 연구의 목적과 내용, 자료의 익명성, 비밀보장 등에 관한 내용이

포함된 연구 참여 동의서를 설문지와 별도로 배포하였으며, 연구 참여에 동의한 대상자들로부터 서면으로 동의서를 받았고, 자료는 무기명으로 작성한 후 밀봉 가능한 봉투에 넣어 타인이 열어볼 수 없게 입구를 봉한 상태로 간호단위 수간호사를 통해 회수되었다.

본 설문지 작성에 소요된 시간은 약 10분 정도였으며, 연구 협조에 대한 보답으로 대상자들에게 소정의 답례품을 제공하였다.

## 5. 자료분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 관리자의 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도는 서술통계방법으로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 지각된 관리자의 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하였고, 사후검정은 Scheffe's test를 실시하였다.
- 3) 대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 산출하였다.
- 4) 대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

## 6. 연구자의 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 J대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받았고(No. JJNU-IRB-2015-021), 자료 수집을 위해 설문지 작성 전 연구의 참여가 자발적으로 이루어지고, 연구의 대상자가 원하지 않을 경우 언제든지 철회가 가능하며,

수집된 자료는 연구 목적으로만 사용할 것이라는 약속과 대상자의 익명성을 보장한다는 내용을 포함하여 설문지와 별도로 구성된 연구 참여 동의서에 서명을 받은 후 설문조사를 실시하였다.

### Ⅲ. 연구 결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다.

대상자는 총 229명으로 평균 연령은 30.7세( $\pm 6.35$ ; 범위=23~50세)로 20대 122명(53.3%)이었으며, 30대 이상 107명(46.7%)이었다. 결혼상태는 미혼자가 138명(60.3%)으로 기혼자 91명(39.7%)보다 많았으며, 전체 대상자 중 150명(65.5%)이 종교가 없었다. 교육수준은 전문대 졸업자가 120명(52.4%), 방송통신대/RN-BSN(Registered Nurse-Bachelor of Science in Nursing)졸업자 60명(26.2%), 대학원 졸업자를 포함한 4년제 대학이상 졸업자 49명(21.4%)순이었다.

현 근무 부서는 특수간호단위, 내과계, 외과계, 산·소아과 각각 72명(31.4%), 67명(29.3%), 53명(23.1%), 23명(10%)순이었으며 내과와 외과계가 혼합된 간호단위(mixed unit) 근무자는 14명으로 전체 대상자의 6.1%이었다. 현 근무부서가 대상자의 적성과 업무역량 등에 적합하다고 응답한 대상자는 180명(78.6%)으로 적합하지 않다고 응답한 대상자 49명(21.4%)보다 많았다. 총 임상 경력은 평균 8.53년( $\pm 5.77$ )으로 10년 이상이 82명(35.8%)으로 가장 많았고, 5년 이상~10년 미만 73명(31.9%), 3년 이상~5년 미만 42명(18.3%), 3년 미만 32명(14%) 순이었다. 현 부서 근무경력은 평균 4.02년( $\pm 3.29$ )으로 1년 이상~3년 미만이 87명(38%)으로 가장 많았으며, 5년 이상~10년 미만 63명(27.5%), 3년 이상~5년 미만 50명(21.8%), 1년 미만 16명(7%), 10년 이상 13명(5.7%) 순으로 나타났다. 대부분의 대상자들이 교대근무자(198명, 86.5%)이었고 정규직(199명, 86.7%)이었다. 월 급여 수준은 평균 221.96 만원( $\pm 44.96$ )으로, 200만원 이상~250만원 미만인 경우가 100

명으로 43.7%를 차지하였고, 250만원 이상 60명(26.2%), 200만원 미만 52명(22.7%)이었다. 이직경험이 있는 대상자는 67명(29.3%)으로 이들의 이직 횟수는 평균 1.34회( $\pm 0.79$ ; 범위=1~5회)이었다.

<Table 1> General and Job-related Characteristics of the Subjects

(N=229)

Characteristics	Categories	N (%) <sup>*</sup>	M±SD
Age (yr)	≤29	122 (53.3)	30.7±6.35 Range=23-50
	>29	107 (46.7)	
Marital status	Unmarried	138 (60.3)	
	Married	91 (39.7)	
Religion	Yes	79 (34.5)	
	No	150 (65.5)	
Education	Diploma	120 (52.4)	
	Open university/ RN-BSN	60 (26.2)	
	≥Bachelor	49 (21.4)	
Working department	Internal medical unit	67 (29.3)	
	Surgical unit	53 (23.1)	
	Mixed unit	14 ( 6.1)	
	OBGY & Pediatrics unit	23 (10.0)	
	Special unit <sup>†</sup>	72 (31.4)	
Suitability for present department	Yes	180 (78.6)	
	No	49 (21.4)	
Total clinical experience (yr)	<3	32 (14.0)	8.53±5.77 Range=0.5-28
	3-<5	42 (18.3)	
	5-<10	73 (31.9)	
	≥10	82 (35.8)	
Clinical experience in present department (yr)	<1	16 ( 7.0)	4.02±3.29 Range=0.5-20
	1-<3	87 (38.0)	
	3-<5	50 (21.8)	
	5-<10	63 (27.5)	
	≥10	13 ( 5.7)	
Type of work	Shift	198 (86.5)	
	Non-shift	31 (13.5)	
Employment status	Full-time (regular)	199 (86.9)	
	Part-time (irregular)	30 (13.1)	
Monthly salary (10,000won)	<200	52 (22.7)	221.96±44.96 Range=140-410
	200-<250	100 (43.7)	
	≥250	60 (26.2)	
Experience of turnover	Yes	67 (29.3)	1.34±0.79 <sup>‡</sup>
	No	162 (70.7)	

\*Excluding no responses; RN-BSN=Registered Nurse-Bachelor of Science in Nursing;

OBGY=Obstetrics and Gynecology

<sup>†</sup>Special unit=Operation room, Intensive care unit, & Emergency room

<sup>‡</sup>Only the nurses who experienced turnover (Range=1~5 times)

## 2. 대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도

대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위와 재직의도 정도는 <Table 2>와 같다.

대상자가 지각하는 관리자 돌봄-배려행위 정도는 6점 만점에 평균 4.27점( $\pm 0.94$ )으로 하부영역별로는 모델링 4.26점( $\pm 0.94$ ), 대화 4.18점( $\pm 1.01$ ), 돌봄실천활동 4.33점( $\pm 1.00$ ), 확인 4.29점( $\pm 0.96$ )이었다. 대상자가 지각하는 동료간 돌봄-배려행위 정도는 6점 만점에 평균 4.31점( $\pm 0.57$ )이었으며 하부 영역별로는 모델링 4.21점( $\pm 0.57$ ), 도움제공 4.44점( $\pm 0.68$ )으로 모델링 보다 높았다. 재직의도는 8점 만점에 평균 4.72점( $\pm 1.41$ )으로 중간이상이었다.

<Table 2> Level of Nurse Managers' and Peer Group Caring Behaviors and Intent to Retention  
( $N=229$ )

Variables	M $\pm$ SD	Range
Manager caring behaviors (total)	4.27 $\pm$ 0.94	1-6
Modeling	4.26 $\pm$ 0.94	
Dialogue	4.18 $\pm$ 1.01	
Practice	4.33 $\pm$ 1.00	
Confirmation	4.29 $\pm$ 0.96	
Peer group caring behaviors (total)	4.31 $\pm$ 0.57	1-6
Modeling	4.21 $\pm$ 0.57	
Giving assistance	4.44 $\pm$ 0.68	
Intent to retention (total)	4.72 $\pm$ 1.41	1-8

### 3. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 지각된 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도 차이

대상 간호사들의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 지각된 관리자의 돌봄-배려행위 정도의 차이에 대한 분석 결과, 현 근무부서에 대한 적합도( $t=3.32, p=.001$ ), 근무형태( $t=-2.03, p=.044$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉 현 근무부서가 대상자의 적성과 업무역량 등에 적합한 부서인 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 관리자의 돌봄-배려행위 지각정도가 높았으며 교대근무를 하는 간호사가 비교대근무를 하는 간호사보다 관리자의 돌봄-배려행위를 긍정적으로 지각하는 것으로 나타났다. 또한 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 동료간 돌봄-배려행위 지각정도는 현 근무부서에 대한 적합도( $t=3.87, p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉 현 근무부서가 대상자의 적성과 업무역량 등에 적합한 부서인 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 동료간 돌봄-배려행위 지각정도가 높았다.

대상 간호사들의 재직의도는 연령( $t=-3.25, p=.001$ ), 결혼상태( $t=2.88, p=.004$ ), 종교유무( $t=2.61, p=.010$ ), 현 근무부서에 대한 적합도( $t=5.44, p<.001$ ), 총 임상경력( $F=5.63, p=.001$ ), 월급여( $F=3.81, p=.024$ )에 따라 유의하게 차이가 있었다. 이를 사후 분석한 결과 연령에서 30대 이상의 간호사가 20대 간호사들보다 재직의도가 높았고, 기혼자가 미혼자보다 재직의도가 높았다. 종교를 가진 간호사가 그렇지 않은 간호사보다 재직의도가 높았으며, 현 근무부서에 대한 적합도에서 대상자의 적성과 업무역량에 적합한 부서에서 근무하는 간호사가 그렇지 않은 간호사 보다 재직의도가 높았다. 또한 총 임상경력에서 10년 이상의 경력자가 가장 높게 나왔고 월급여 250만원 이상의 간호사가 재직의도가 높았다. 교육수준, 근무부서, 현 근무부서 경력, 근무형태, 고용형태, 이직경험에 따른 재직의도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다<Table 3>.

<Table 3> Differences in Manager Caring Behaviors, Peer Group Caring Behaviors and Intent to Retention by General and Job-related Characteristics (N=229)

Characteristics	Categories	Manager Caring Behaviors			Peer Group Caring Behaviors			Intent to Retention		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
Age (yr)	≤29	4.25±0.93	-3.68	.713	4.29±0.52	-0.58	.067	4.45±1.30	-3.25	.001
	>29	4.29±0.94			4.34±0.62			5.04±1.47		
Marital status	Unmarried	4.25±0.93	0.34	.733	4.29±0.53	0.87	.090	4.51±1.35	2.88	.004
	married	4.29±0.95			4.35±0.63			5.05±1.46		
Religion	Yes	4.20±1.03	0.82	.414	4.33±0.60	0.24	.310	5.05±1.40	2.61	.010
	No	4.30±0.88			4.31±0.56			4.55±1.39		
Education	Diploma	4.33±0.91			4.38±0.55			4.68±0.13		
	Open university/ RN-BSN	4.27±0.95	0.91	.404	4.24±0.61	1.77	.172	5.02±1.54	2.19	.115
	≥Bachelor	4.11±0.98			4.24±0.56			4.48±1.16		
Working department	Internal medical unit	4.37±0.90			4.39±0.54			4.66±1.58		
	Surgical unit	4.43±0.91			4.20±0.60			4.41±1.20		
	Mixed unit	4.28±1.01	1.39	.238	4.27±0.53	1.92	.108	5.05±1.47	1.38	.241
	OBGY & Pediatrics unit	4.14±1.03			4.54±0.47			4.68±1.67		
	Special unit*	4.08±0.93			4.26±0.59			4.96±1.27		
Suitability for present department	Yes	4.37±0.87	3.32	.001	4.39±0.55	3.87	<.001	4.97±1.31	5.44	<.001
	No	3.88±1.08			4.04±0.55			3.81±1.39		

-continued-

(N=229)

Characteristics	Categories	Manager Caring Behaviors				Peer Group Caring Behaviors				Intent to Retention			
		M±SD	t/F	p		M±SD	t/F	p		M±SD	t/F	p	
Total clinical experience (yr) <sup>†</sup>	<3	4.24±0.86				4.19±0.56				4.17±1.28 <sup>a</sup>			
	3-<5	4.40±0.87	0.41	.747		4.37±0.50	1.06	.366		4.62±1.20 <sup>b</sup>	5.63	.001	
	5-<10	4.28±1.07				4.38±0.52				4.50±1.45 <sup>c</sup>			a,c<d
	≥10	4.20±0.88				4.28±0.64				5.19±1.42 <sup>d</sup>			
Clinical experience in present department (yr)	<1	4.82±0.71				4.32±0.10				4.99±1.64			
	1-<3	4.21±0.93				4.24±0.54				4.66±1.43			
	3-<5	4.33±0.80	1.81	.127		4.37±0.59	0.54	.705		4.53±1.19	1.16	.328	
	5-<10	4.20±1.00				4.35±0.61				4.75±1.49			
Type of work	Shift	4.06±1.21				4.36±0.69				5.40±1.36			
	Non-shift	4.32±0.92	-2.03	.044		4.30±0.56	1.14	.257		4.67±1.41	1.57	.119	
Employment status	Full-time(regular)	3.95±0.96				4.42±0.60				5.10±1.40			
	Part-time(irregular)	4.25±0.95	-0.60	.548		4.34±0.58	1.86	.069		4.74±1.40	0.47	.641	
Monthly salary <sup>†</sup> (10,000won)	<200	4.37±0.82				4.17±0.44				4.61±1.54			
	200-<250	4.23±0.13				4.32±0.55				4.45±1.37 <sup>a</sup>			.024
	≥250	4.28±0.95	0.06	.938		4.32±0.55	0.12	.889		4.63±1.34 <sup>b</sup>	3.81		a<c
Experience of turnover	Yes	4.27±0.89				4.28±0.55				5.13±1.50 <sup>c</sup>			
	No	4.32±0.90	0.59	.556		4.35±0.55	0.62	.534		4.83±1.55	0.76	.450	
RN-BSN=Registered Nurse-Bachelor of Science in Nursing; OBGY=Obstetrics and Gynecology;		4.24±0.95				4.30±0.58				4.68±1.35			

\*Special unit=Operation room, Intensive care unit, & Emergency room; a,b,c,d=Scheffe-test

#### 4. 대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 및 재직의도간의 관계

대상 간호사들이 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 및 재직의도간의 상관관계는 <Table 4>와 같다.

간호사들의 재직의도는 지각된 관리자의 돌봄-배려행위( $r=.32, p<.001$ ), 동료간 돌봄-배려행위( $r=.33, p<.001$ )와 정적 상관관계가 있었으며, 관리자의 돌봄-배려행위는 동료간 돌봄-배려행위( $r=.38, p<.001$ )와 정적 상관관계가 있었다. 즉 대상 간호사들은 지각된 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 정도가 높을수록 재직의도가 높았고, 또한 지각된 관리자의 돌봄-배려행위 정도가 높을수록 동료간 돌봄-배려행위에 대한 간호사들의 지각정도도 높았다.

대상 간호사가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 정도가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 하였다. 우선 회귀분석의 가정을 검정하였다. Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검증한 결과 1.804로 각 독립변수 간의 자기상관이 없었으며, 변수에 대한 공차한계는 0.124~0.910로 0.10이상이었고, 분산팽창인자(variation inflation factor)값은 1.099~8.086로 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제가 없었다. 마지막으로 잔차분석 결과 재직의도에 대한 회귀표준화 잔차의 정규 P-P 도표에서 선형성이 확인되었고, 산점도도 잔차의 분포가 0을 중심으로 고르게 퍼져있어 오차항의 정규성과 등분산성이 확인되었다.

간호사의 재직의도에 대한 단변량 분석에서 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼상태, 종교, 현 근무부서 적합도, 총 임상경력, 월급여와 함께 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위를 독립변수로 투입하였다. 즉 연령(20대이하=0, 30대이상=1), 결혼상태(미혼=0, 기혼=1), 종교(유=0, 무=1), 현 근무부서 적합도(예=0, 아니오=1), 총 임상경력(3년미만=0, 3년이상=1), 월급여(200만원 미만=0, 200만원 이상=1)는 가변수 처리하여 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위와 함께 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 간호사의 재직의도에 유의하게 영향을 미치는 일반적 특성 및 직무특성은 10년 이상

의 임상경력( $\beta=.37, p=.039$ ), 현 근무부서 적합도( $\beta=.35, p<.001$ ), 종교( $\beta=.17, p=.013$ )이었으며, 이는 재직의도에 대하여 18%의 설명력을 나타냈다. 또한 10년 이상의 임상경력, 현 근무부서 적합도, 종교를 통제한 상태에서 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위를 투입하여 산출한 결과, 최종 회귀모형의 적합도가 적절하였고( $R^2=.27, F=7.85, p<.001$ ) 이는 간호사의 재직의도에 대하여 27%의 설명력을 나타냈다. 최종모형에서 종교유무, 현 근무 적합도, 10년 이상의 임상경력, 관리자 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 10년 이상의 임상경력, 종교를 가진 경우, 현 근무부서에 대한 자신의 적성과 업무역량이 적합하다고 평가한 경우, 관리자 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위에 대한 지각정도가 높을수록 간호사의 재직의도가 높은 것을 의미하였다<Table 5>.

<Table 4> Correlation among Manager Caring Behaviors, Peer Group Caring Behaviors and Intent to Retention

(N=229)

	Intent to Retention	Manager Caring Behaviors	Peer Group Caring Behaviors
	r (p)		
Intent to Retention	1		
Manager Caring Behaviors	.32 (<.001)	1	
Peer Group Caring Behaviors	.33 (<.001)	.38 (<.001)	1

<Table 5> Hierarchical Regression Analysis for Factors Affecting Intent to Retention

(N=229)

Variables	Step 1		Step 2	
	$\beta$	t (p)	$\beta$	t (p)
Age*	-.12	-0.93 (.354)	-.17	-1.44 (.152)
Religion*	.17	2.51 (.013)	.17	2.73 (.007)
Marital status*	.00	-0.05 (.965)	-.01	-0.22 (.873)
Suitability for present department*	.35	5.43 (<.001)	.26	4.10 (<.001)
TCE1*	.09	0.90 (.368)	.06	0.62 (.539)
TCE2*	.15	1.22 (.225)	.14	1.21 (.229)
TCE3*	.37	2.08 (.039)	.44	2.58 (.011)
MS1*	-.04	-0.39 (.699)	-.03	-0.30 (.765)
MS2*	.05	0.38 (.703)	.04	0.32 (.749)
Manager Caring Behaviors			.21	3.21 (.002)
Peer Group Caring Behaviors			.18	2.67 (.008)
R <sup>2</sup>	.21		.31	
Adjusted R <sup>2</sup>	.18		.27	
F (p)	5.91 (<.001)		7.85 (<.001)	

\*dummy variables; Age ( $\leq 29=0$ ,  $>29=1$ ), Religion (yes=0, no=1), Marital status (unmarried=0, married=1), Suitability for present department (yes=0, no=1);

TCE=Total clinical experience ( $<3=0$ ), TCE1=3- $<5=1$ , TCE2= (5- $<10=1$ ), TCE3 ( $\geq 10=1$ );

MS=Monthly salary ( $<200=0$ ), MS1=(200- $<250=1$ ), MS2=( $\geq 250=1$ )

## IV. 논 의

### 1. 대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위, 재직 의도 정도

본 연구 대상자들이 지각하는 관리자 돌봄-배려행위 정도는 평균 4.27점으로 하위영역별로는 대화 영역(4.18점)이 가장 낮았고 돌봄실천활동 영역(4.33점)이 가장 높았다. 이는 병원에 근무하는 일반 간호사들을 대상으로 한 Longo (2009)의 연구에서 3.60점이었던 것보다 높은 수준이었다. 이 같은 결과는 본 연구 대상 간호사들은, 관리자들이 간호사들과의 대화를 통해 아이디어나 정보를 제공하기 보다는 구체적으로 문제를 해결해주고 간호사들에게 직접적인 도움을 주는 돌봄행위를 더 많이 지각하고 있음을 시사하는 것이었다. 대상자들이 지각하는 동료간 돌봄-배려행위정도는 평균 4.31점으로 Longo (2009)의 연구에서 4.08점이었던 것 보다 높았다. 하부영역별로는 도움제공(4.44점)이 모델링(4.21점)보다 높게 지각하였다. 이는 관리자의 돌봄-배려행위에서와 마찬가지로, 본 연구대상자들은 동료들 간에 서로 도움을 주고받는 과정 중 동료들의 타인을 돕고자하는 의지나 타인의 감정, 태도를 인식하고 지지하는 행위보다는 근무하는 동안 동료로부터 직접적으로 조언과 제안을 듣고 자신들의 전문지식을 공유하며 서로 돕는 돌봄-배려행위를 더 긍정적으로 지각하고 있었다. 또한 대상자들은 관리자의 돌봄-배려행위보다 동료간 돌봄-배려행위에 대한 지각정도가 더 높은 것으로 보고하였는데 이는 Longo (2009)의 연구결과와 일치한 결과이었다.

대상자들의 재직의도는 전체대상자인 경우 8점 만점에 평균 4.72점으로 중간정도이었고, 특히 3년 미만의 임상경력 간호사의 재직의도 정도가 평균 4.17점으로 가장 낮았다. 이러한 결과는 서울 소재 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim (2008)의 연구에서 전체 대상자의 재직의도 정도가 평균 4.78점, 1-3년 미만의 임상경력 간호사의 재직의도 정도가 평균 4.10점이었던 결과와 유사한 수준이었다. 그러나 수도권 소재 종합병원 간호사를 대상

으로 한 Kwon (2009)의 연구에서 전체 대상자의 재직의도 정도가 평균 5.27점, 1-3년 미만 임상경력 간호사 4.89점 보다는 낮은 수준이었다. 이는 간호사의 재직의도 정도가 지역, 병원규모 등의 영향에 따라 차이가 있음을 시사하는 것으로(Park, 2015), 본 대상자들의 재직의도는 수도권 지역의 종합병원 간호사들 보다 낮은 수준이었으며, 특히 3년 미만의 간호사가 현재 간호직무에 머무르지 않고 다른 새로운 직업을 찾고 있음을 의미하는 것이었다. 따라서 특히 3년 미만의 임상간호사 또는 신규간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 중재 프로그램의 개발이나 전략마련을 위한 추후 연구가 필요하다고 생각된다.

이상의 결과, 본 연구 대상 간호사들은 관리자의 돌봄-배려행위 보다는 동료간의 돌봄-배려행위를 더 많이 지각하고, 실무환경에서 발생하는 문제들을 해결하는 데에 실질적이고 구체적인 도움을 주는 행위들을 돌봄-배려행위로서 더 긍정적으로 지각하였다. 또한 재직의도는 중간정도로, 수도권 소재 종합병원 간호사들 보다 낮았으며, 특히 3년 미만의 임상간호사의 재직의도 정도가 낮았다.

## 2. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 지각된 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도 차이

대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 관리자의 돌봄-배려행위 지각정도의 차이에 대한 분석 결과, 자신의 적성과 업무역량 등에 적합한 부서에서 근무하는 간호사나 교대근무 간호사가 그렇지 않은 간호사 보다 지각된 관리자의 돌봄-배려행위정도가 더 높았다. 이는 관리자의 돌봄-배려행위에 대한 연구가 거의 없어 엄격한 비교가 어려우나, 교대근무 간호사가 지각하는 수간호사의 구성원들에 대한 개별적 배려행위 정도가 비교대 근무 간호사보다 높았다는 선행연구 결과들과 유사하였다(Jang, 2006; Hong, 2002). Boykin과 Schoenhofer (2001b)에 따르면 조직의 효과적인 돌봄-배려 환경 형성에 관리자의 돌봄-배려 역할은 매우 중요하다고 하였다. 따라서 조직의 돌봄-배려 환경 조성 과 재

직관리를 위해서는 특히 비교대근무자가 우선적으로 고려되어야 할 것으로 생각된다.

또한, 현재 근무부서가 자신의 적성과 업무 역량에 적합하다고 생각하는 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비하여 관리자의 돌봄-배려행위 뿐만 아니라, 동료간 돌봄-배려행위 지각 정도가 더 높았다. 이는 현재 부서에 대한 자신의 적성과 업무 역량에 대한 주관적 평가가 관리자와 동료 간 돌봄-배려행위 지각에 영향을 미치는데 있어 중요함을 시사하는 것으로, 이 같은 결과는 선행연구들의 결과와 유사한 것이었다. 즉 Jang (2010)에 따르면, 동료와의 좋은 대인관계, 상사에게 인정받는 경우 근무부서 이동을 원하지 않으며, 동료간에 상부상조하는 조직 분위기가 간호사의 직무만족을 높였다. 또한 Sohn과 Han (2003)은 동료간의 상호작용이 근무부서 이동 희망여부의 예측변수로서 관리자와 동료간 돌봄-배려 행위는 근무부서에 대한 적합여부 판단에 영향을 미친다고 하였다. 따라서 현재 근무 부서가 자신의 적성과 업무 역량에 적합하다는 판단이 관리자 및 동료간 돌봄-배려행위 지각 정도와 근무부서에 영향을 미치는 것으로 생각된다.

대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 재직의도의 차이에 대한 분석 결과, 30대 이상의 간호사, 기혼자, 종교를 가진 간호사, 현 근무부서가 자신의 적성과 업무역량에 적합하다고 생각하는 간호사, 총 임상경력이 많은 간호사, 월급여 수준이 250만원 이상 간호사의 재직의도가 그렇지 않은 간호사에 비해 높았다. 이는 입사 후 2~3년차 간호사인 상급초보자(advanced beginner)를 대상으로 한 Park (2015)의 연구에서 연령, 종교, 임상경력 그리고 월수입에 따라 유의한 차이가 있다고 보고한 결과나, 학력, 경력과 근무부서에 따라 재직의도에 유의한 차이를 보고한 Kim (2008)의 연구와 유사하였다. 또한 본 연구결과, 선행연구에서 재직의도에 대한 영향변수로 보고되지 않았던 현재 근무부서에 대한 적합도가 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재 국내 일부 병원에서는 체계적인 사전 계획에 의해서 부서이동을 하기 보다는 결원 발생시 일시적으로 혹은 수시로 간호사의 부서이동이 이루어지는 있는 등 행정적 요구에 따라 이루어지고 있는 바(Shin, 2015; Lee, 2010; Lee, 2013), 타의에 의한 근무부서 이동은 간호사의 직무만족을 저하시키고, 직무스트레스를 높인다(Lee, 2013; Jang, 2010; Cho, 2009). 따라서 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 조직의 일방적인 지시보다 개인의 적성과 능력, 의견이 반영된 간호사의 근무부서 배치가 필요할 것으로 생각된다.

### 3. 대상자가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 및 재직의도 간의 관계

대상 간호사들은 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위의 지각정도가 높을수록 재직의도가 높았으며, 지각된 관리자의 돌봄-배려행위가 높을수록 동료간 돌봄-배려행위에 대한 간호사들의 지각 또한 높았다. 이러한 결과는 관리자의 능력과 지지가 재직의도의 유의한 예측인자가 아니라는 Tourangeau와 Cranley (2006)의 연구결과와는 상이한 것이었으나, 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 및 재직의도 간에 양의 상관관계가 있다는 Longo (2007, 2009)의 연구결과나 수간호사나 상관의 옹호와 보호가 간호사의 재직의도를 높일 수 있으며(Lee et al., 2014), 동료에 대한 만족이 재직의도를 더 높인다(McLennan, 2005; Tourangeau & Cranley, 2006)는 연구결과를 지지하는 것이었다. 또한 본 연구결과, 대상 간호사들이 관리자의 돌봄-배려행위를 높게 지각할수록 동료간 돌봄-배려행위에 대한 지각정도도 높았다. 이는 간호사간 돌봄행위가 간호사로 하여금 돌봄에 대한 영감을 받게 하고(Longo, 2011), 관리자의 간호사들에 대한 돌봄행위가 동료들과의 친밀감 조성 및 좋은 관계 형성을 도우며(Yoo, 1991; Swanson, 1999; Turkel, 2003), 간호사간 폭력현상을 감소시킨다(Nancy, Byers, Kearney, & Sharon, 2011)는 연구결과와 유사하였다. 따라서 간호사들이 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위는 간호사의 재직의도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

본 연구에서는 일반적 특성 중 10년 이상의 경력, 현 부서의 적합도, 종교유무가 재직의도에 영향을 미쳤다. 이는 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 간호사의 재직의도에 관한 선행연구들에서 임상경력과 종교유무의 경우에 경력이 높을수록, 종교를 가지고 있을수록 재직의도가 높다거나(Kim, 2008; Sung & Choi, 2012), 경력 기간과 종교 유형에 따라 재직의도가 다르다(Kwon, 2009; Park, 2015)는 연구결과들과 유사하였으나 간호사의 일반적 특성에 따른 차이 보고는 그 결과가 일관성이 없어 추후 반복연구가 필요하다. 특히 선행연구에서 재직의도에 영향을 미치는 변수로 확인되지 않았던 현 부서 적합성이 본 연구 결과, 간호사의 재직의도에 영향을 미칠 수 있음을 고려하면, 간호사의 적성과

업무역량을 고려한 합리적이고 체계적인 부서이동 방안 마련이 필요할 것으로 생각된다. 또한 대상 간호사들은 관리자의 돌봄-배려행위를 더 많이 지각할수록 재직의도가 높았는데 이는 관리자, 상사로부터의 칭찬과 지지가 간호사의 재직의도에 영향을 미친다는 선행 연구들을 지지하는 것이었다(Lee et al., 2014; Hayhurst et al, 2005). 따라서 간호사의 재직의도를 강화하기 위해서는 병원 및 간호관리자들이 간호사의 역량과 관심분야 등에 대하여 관심을 갖고 간호사들이 능력을 발휘하도록 지지하는(Longo, 2011) 관리역량을 수행할 수 있도록 조직수준의 정책적 전략마련과 병원조직의 구성원으로써 간호사의 공헌에 대한 칭찬과 인정을 촉진하는 인정프로그램(Turkel, 2003) 혹은 승진 등의 공식적인 체계 등 관리자의 돌봄-배려행위를 촉진하는 전략들을 우선적으로 고려하여야 할 것으로 생각된다. 또한 대상 간호사들 동료간 돌봄-배려행위를 통한 재직의도를 강화하기 위해서는 무엇보다 간호사 동료간에 상담하거나 또는 지지하는 동료지지그룹 혹은 팀빌딩 및 그에 대한 조직의 지원과 같은 간호사들 간 서로 지지적이고 협력적인 업무환경 조성과 효과적인 관계형성을 촉진하는 전략(Longo, 2009; Tourangeau & Cranley, 2006)들이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구는 간호사가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위와 재직의도를 파악하고 지각된 관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 탐색하였다. 특히 간호사와 환자 관계측면에서의 간호업무와 관련한 돌봄을 탐색하였던 선행연구와는 달리 간호사 동료간의 관계 측면에서 돌봄을 접근하였고, 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 및 재직의도와의 관련성을 확인하였으며, 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위 강화를 통한 재직전략 개발에 기초자료를 제공한다는 점에서 그 의의가 있다. 그러나 본 연구는 J 지역 일부 병원에서 근무하는 간호사를 임의 추출하여 표본 대상의 선택편중 가능성이 있어 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있으며, 관리자 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 조사한 횡단적 연구로서 각 변수들 간의 인과적 관계를 추론하여 설명하는 데에 제한점이 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사들이 지각하는 관리자과 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도를 확인하고, 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 환자간호 질 향상을 위한 재직전략 개발에 있어 기초자료를 제시하고자 하였다.

자료 수집은 J 지역의 소재한 5개 종합병원에 근무하는 간호사 229명을 대상으로 2015년 8월 1일부터 20일까지 자가보고 설문지를 이용하여 이루어졌다. 연구변수 측정은 Longo (2009)가 사용한 돌봄분위기척도(Hughes, 1998), Hughes (1998)의 동료간 돌봄-배려행위측정척도, Kim (2006)이 사용한 간호사 재직의도 측정도구(Cowin, 2002)를 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 이용하여 Cronbach's alpha, 서술적 통계분석과 t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients를 구하였으며, 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자가 지각하는 관리자 돌봄-배려행위 정도는 6점 만점에 평균 4.27점으로 하부영역별로는 돌봄실천활동, 확인, 모델링, 대화 순이었다. 대상자가 지각하는 동료간 돌봄-배려행위 정도는 6점 만점에 평균 4.31점이었으며 하부영역별로는 도움제공이 모델링 보다 높았다. 재직의도는 8점 만점에 평균 4.72점으로 중간이상이었다.

2. 대상 간호사들의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 지각된 관리자의 돌봄-배려행위 정도의 차이에 대한 분석 결과, 현 근무부서에 대한 적합도( $t=3.32, p=.001$ ), 근무형태( $t=-2.03, p=.044$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 동료간 돌봄-배려행위 지각 정도는 현 근무부서에 대한 적합도( $t=3.87, p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

3. 대상 간호사들의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도의 차이에 대한 분석 결과, 연령( $t=-3.25, p=.001$ ), 결혼상태( $t=2.88, p=.004$ ), 종교( $t=2.61, p=.010$ ), 현 근무부서에 대한 적합도( $t=5.44, p<.001$ ), 총 임상경력( $F=5.63, p=.001$ ), 월급여( $F=3.81, p=.024$ )에

따라 유의하게 차이가 있었다.

4. 대상 간호사들의 재직의도는 관리자의 돌봄-배려행위( $r=.32, p<.001$ ), 동료간 돌봄-배려행위( $r=.33, p<.001$ )와 정적 상관관계가 있었으며, 관리자의 돌봄-배려행위는 동료간 돌봄-배려행위( $r=.38, p<.001$ )와 정적 상관관계가 있었다.

또한 간호사의 연령, 결혼상태, 종교, 현 근무부서 적합도, 총 임상경력, 월급여를 통제 한 후 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 한 결과, 종교유무, 현 근무 적합도, 10년 이상의 임상 경력, 관리자 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위가 유의한 변수로 나타났다( $F=7.85, p<.001$ ).

본 연구 결과, 대상 간호사들이 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위, 재직의도 정도는 중간이상이었으며, 동료간 돌봄-배려행위를 관리자의 돌봄-배려행위보다 더 많이 지각하였다. 재직의도에 영향을 미치는 요인은 종교유무, 현 근무 적합도, 10년 이상의 임상경력, 관리자 돌봄-배려행위, 동료간 돌봄-배려행위였고, 관리자의 돌봄-배려행위가 동료간 돌봄-배려행위보다 더 큰 영향을 미쳤다. 따라서 간호사의 적성과 업무역량을 고려한 합리적이고 체계적인 근무부서 배치 및 이동 정책과, 병원 및 간호관리자들이 조직 구성원의 관계형성과 친화적인 조직문화 조성을 촉진하고 관리 역량을 발휘할 수 있도록 조직 수준의 정책적 전략 마련 및 조직구성원으로써 간호사의 공헌에 대한 칭찬과 인정을 촉진하는 공식적인 체계 등이 간호사의 재직의도를 강화시키는 전략이 요구된다. 이상의 결과에 근거하여 제언을 하면 다음과 같다.

1. 재직의도 강화를 위한 전략 개발 시 관리자의 돌봄-배려 행위와 동료간 돌봄-배려행위의 지각정도를 향상시키는, 특히 실무환경에서 발생하는 문제해결에 실질적이고 구체적인 도움을 주는 돌봄-배려행위들을 포함하는 전략을 고려할 필요가 있다.

2. 관리자와 동료간 돌봄-배려행위의 지각정도 및 재직의도를 증대시키기 위해 개인의 적성과 업무역량, 의견을 반영하고 사전에 계획되는, 합리적이고 체계적인 부서배치 및 이동체계가 필요하다.

3. 재직의도가 낮았던 임상경력 3년 미만의 간호사나 신규간호사들을 대상으로 재직의도를 향상시킬 수 있는 전략마련이 필요하다.

4. 본 연구에서 포함되지 않은 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인들을 포함하고 다른 지역 혹은 병원규모 등 대상자를 확대한 추후 연구가 필요하다.

## References

- AbuAlrub, R. F. (2004). Job stress, job performance and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
- Bae, A. R. (2012). *The relationships among verbal abuse experience, emotional response, coping and emotional Intelligence in Hospital Nurses*. Unpublished master's thesis, The Gyeongsang National University of Korea, Jinju.
- Boykin, A., & Shoenhofer, S. O. (2001a). *Nursing as caring: A model for transforming practice*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett.
- Boykin, A., & Schoenhofer, S. O. (2001b). The role of nursing leadership in creating caring environments in health care delivery systems. *Nursing Administration Quarterly*, 25(3), 1-7.
- Cho, J. S. (2009). *A study on the attitude on the transfer of duty post and job satisfaction of clinical nurse*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University of Korea, Seoul.
- Choi, D. M. (2015,). *The Nurses Sue for Bullying 'Taeum'*. The chungbukilbo, Sect. 02.
- Choi, E. Y. (2012). *Relationships among violent experience, emotional responses to violence, exhaustion and job satisfaction of nurses in Emergency department*. Unpublished master's thesis, The Inje University of Korea, Gimhae.
- Choi, H. H. (2006). A study on teaching methods of elementary moral education for developing information ethics through ethics of care. *Journal of Korean Society for Moral and Ethics Education*, 22, 337-358.
- Cowin, L. S. (2002). The effects of nurses's job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
- Curran, C. A., & Miller, N. (1990). The impact of corporate culture on nurse retention. *Nursing Clinics of Nursing America*, 25, 532-549.

- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, *39*(2), 175-191.
- Godik, J., & Godik, L. (2004). Caring behaviors among nurses: Fostering a conversation of gestures, *Health Care Management Review*, *29*(3), 258-267.
- Hayesa, L. J., O'Brien-Pallasa, L., Duffieldb, C., Shamianc, J., Buchand, J., & Hughes, F., et al. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, *43*(2), 237 - 263.
- Hayhurst, A., Saylor, C., & Stuenkel, D. (2005). Work environmental factors and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, *20*, 283-288.
- Hong, M. J. (2002). *A study on head nurses' leadership styles perceived by staff nurses and their job satisfaction*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University of Korea, Seoul.
- Hong, E. Y. (2013). *Caring and philosophy*. Seoul: Soomoonsa.
- Hospital Nurses Association (2014). *Hospital nurses association annual report 2014: The survey on arrangement state of hospital nurses*. retrieved April 15, 2015, from the Hospital Nurses Association Web site: <http://www.khna.or.kr/>
- Hughes, L. (1998). Development of an instrument to measure caring peer group interaction. *Journal of Nursing Education*, *37*, 202-207.
- Jang, M. A. (2010). *A study on the effect of the transfer of assignment on the special nursing and job satisfaction in case of nurses*. Unpublished master's thesis, The Chungju National University of Korea, Chungju.
- Jang, S. O. (2006). *A study on the improvement of head nurse's leadership in general hospital nursing system*. Unpublished master's thesis, The Chungju National University of Korea, Chungbuk.
- Kim, J. A. (2014). *Impact of nursing professionalism and decision making competency on retention intention and turnover impulse among hospital*

- nurses. Unpublished master's thesis, The Hanyang University of Korea, Seoul.
- Kim, J. K., Kim, M. J., Kim, S. Y., Yu, M., & Lee, K. A. (2014). The effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1), 69-81.
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University of Korea, Seoul.
- Kim, M. J., & Ji, E. G. (2013). The study on the right factors of the intent to stay of female care service workers. *Journal of Academy of Korean Social Welfare Administration*, 15(3), 95-131.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University of Korea, Seoul.
- Kim, S. H. (2015). *A study on relationship between occupational satisfaction and retention intention of hospitals nurses*. Unpublished master's thesis, The Dankook University of Korea, Seoul.
- Ko, H. J. (2015). *The effect of job embeddedness between nurse work environment and intent to retention*. Unpublished master's thesis, The Jeju Natinal University of Korea, Jeju.
- Kong, B. H. (2007). Art of caring in nursing. *The Korean Association for Philosophy of Medicine*, 3, 97-116.
- Kovner, C., Brewer, C., Wu, Y., Cheng, Y., & Suzuki, M. (2006). Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 38(1), 71-79.
- Kwon, J. A. (2009). *Clinical nurses' working environment and intention of*

- retention*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University of Korea, Seoul.
- Lee, B. S. (1996). Development of a measurement tool of caring to evaluate quality of nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(3), 653-667.
- Lee, B. S. (1998). Importance of nurse caring behaviors perceived by patients hospitalized in a university hospital. *Keimyung Journal of Nursing Science*, 2(1), 33-46.
- Lee, E. H. (2013). *The attitude toward division transfer, job stress, and nursing work performance depending on the division transfer experience of nurses*. Unpublished master's thesis, The Kyungbook National University of Korea, Daegu.
- Lee, E. H., Cho, K. S., & Son, H. M. (2014). A study of hospital nurses' intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
- Lee, E. Y. (2010). *Job rotation, job stress and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Keimyung University of Korea, Daegu.
- Lee, H. S. (2015). *The effect on the turnover intention and nursing performance to the emotional reaction after the violence that nurses experience*. Unpublished master's thesis, The Suncheon University of Korea, Suncheon.
- Lee, M. S. (2014). Practice of ethics counseling in elementary school. *Journal of Korea Ethics Education Association*, 35, 1-25.
- Lee, Y. S., Park, S. H., Kim, & J. K. (2014). A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intent to stay of nurse. *Journal of Korea Contents Association*, 14(10), 596-609.
- Longo, J. (2007). *Factors affecting registered nurses' job satisfaction and intent to leave*. Unpublished doctoral dissertation, Florida Atlantic university, Boca Raton, USA.

- Longo, J. (2009). The relationships between manager and peer caring to registered nurses' job satisfaction and intent to stay. *International Journal for Human Caring*, 13(2), 27-34.
- Longo, J. (2011). Acts of caring: Nurses caring for nurses. *Holistic Nursing Practice*, 25(1), 8-16.
- McLennan, M. (2005). Nurses' views on work enabling factors. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 311-318.
- Nancy E. M., Byers, Kearney, & Sharon U. M. (2011). Creating a healing environment: Nurse-to-nurse caring in the critical care unit. *International Journal for Human Caring*, 15(1), 44-48.
- O'Connell, B., Young, J., Brooks, J., Hutchings, J., & Lofthouse, J. (2000). Nurses' perceptions of the nature and frequency of aggression in general ward settings and high dependency areas. *Journal of Clinical Nursing*, 9(4), 602-610.
- Pak, B. C. (2005). The method of applicating care ethics to elementary education in Korea. *Journal of Korean Society for Moral and Ethics Education*, 20, 241-264.
- Park, E. O, & Kim, J. H. (2011). The experience of workplace violence toward nurses in hospitals in Jeju Province, South Korea. *Journal of Korean Occupational Health Nursing*, 20(2), 212-202.
- Park, J. H. (2015, May 1). *The Medical World*, 'The war of Gabel'... Senior should be the first to get married and pregnant. The Joseilbo, Sect. 07.
- Park, J. O. (2015). *The effects advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention*. Unpublished master's thesis, The Kosin University of Korea, Busan.
- Randle, J. (2003). Bullying in the nursing profession. *Journal of Advanced Nursing*, 43(4), 395-401.

- Shin, S. Y. (2015). *Impact of attitudes toward nurses turnover on organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, The Sungshin Women's University of Korea, Seoul.
- Sohn, I. S., & Han, S. S. (2003). Estimative factors and probability whether it is desire or no on the transfer of nurses' duty post. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(4), 571-583.
- Statistics Korea (2014). *Statistical year book 2014*. Retrieved April 15, 2015, from the Statistics Korea Web site: <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>
- Sung, M. H., & Choi, E. Y. (2012). The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(2), 244-252.
- Swanson, K. M. (1999). What's known about caring in nursing: A literary meta-analysis. In A. S. Hinshaw, J. Shaver, & S. Feetham (Eds). *Handbook of clinical nursing research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tourangeau, A. E., & Cranely, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.
- Turkel M (2003). A journey into caring as experienced by nurse managers. *International Journal for Human Caring*, 7(1), 20-26.
- Watson, J (1985). *Nursing: Human Science and Human Care*. Norwalk, Connecticut: Appleton-Century-Croft.
- Yoo, J. Y. (1991). *A study on the relationship between leadership styles of head nurses and job satisfaction of staff nurses*. Unpublished master's thesis, The Kyunghee University of Korea, Seoul.

## Abstract

### The Effects of Manager and Peer Group Caring Behaviors as Perceived by Nurses on Retention Intention

Kong, Moon Yeon

Department of Nursing

Graduate School of Jeju National University

(Supervised by Prof. Kim, Jeong-Hee)

The study purpose was to identify the effects of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on retention intention. A descriptive correlational study was conducted with a convenience sample of 229 registered nurses who had worked for over 6 months in the units of five general hospitals located in J province. Data were collected from Aug. 1 to Aug. 20, 2015 using a self-reported questionnaire on participants' general and job-related characteristics, manager caring behaviors (by OCCS, 1998), peer group caring behaviors (by PGCIS, 1998), and retention intention (by Korean version of Cowin's Nurses' Retention Index, 2002). Data were analyzed using Cronbach's alpha, descriptive statistics, t-tests, ANOVAs with Scheffé's post-hoc testing, Pearson's correlation coefficients, and hierarchical regression analysis.

Our results were as follows:

1. The mean total score for manager caring behaviors was 4.27. The mean sub-scale scores were as follows: modeling (4.26); dialogue (4.18); practice (4.33); and confirmation (4.29). The mean total score for peer group caring behaviors was 4.31,

while the sub-scale scores were 4.21 and 4.44 for modeling and giving assistance, respectively. As such, the giving assistance score was higher than was that of modeling. The mean score of retention intention was 4.72, indicating a moderate level.

2. There were significant differences in 'manager caring behaviors' scores by suitability for present working department and employment status and in 'peer group caring behaviors' scores by suitability for present working department.

3. Nurses' retention intention showed statistically significant differences according to age, marital status, religion, suitability for present department, total clinical experience and monthly salary.

4. Nurses' retention intention was significantly positively correlated with 'manager and peer group caring behaviors', respectively. Furthermore, 'manager caring behaviors' were significantly positively correlated with 'peer group caring behaviors'.

Furthermore, After controlling confounding variables, religion, suitability for present working department, clinical experience of over ten years, 'manager caring behaviors', and 'peer group caring behaviors' were significantly associated with nurses' retention intention.

In conclusion, the scores for 'manager and peer group caring behaviors' and retention intention were all at a moderate level, although the subjects perceived 'peer group caring behaviors' as higher compared to 'manager caring behaviors'. the factors influencing retention intention were religion, suitability for present department, clinical experience of over ten years, 'manager caring behaviors', and 'peer group caring behaviors', and 'manager caring behaviors' was more influential than 'peer group caring behaviors'. Therefore, to improve nurses' retention intention, it may be necessary to alter the transfer and arrangement strategies of their working environments to better consider nurses' aptitude and competence, and thereby increase both manager and peer group caring behaviors. Furthermore, it should be made strategies to promote manager caring behaviors in hospitals and hospital organizations

and to encourage caring-relationship formation among peers, as this would help in building a more friendly organizational culture.

Based on our results, we suggest the following:

1. When developing strategies to enhance nurses' retention intention, manager and peer group caring behaviors should be targeted, especially it would be necessary to consider facilitating caring behaviors that offer actual and specific assistance.

2. In order to improve nurses' retention intention, it should develop rotation system that considered nurses' aptitude and nursing competency.

3. It is necessary to develop strategies to improve retention intention of newly graduated nurses or nurses who has less than three years' clinical experience.

4. It will needed to conduct further research of various affecting factors on nurses' retention intention.

Key words: Nurse manager, Caring, Peer group, Nurses, Retention

## 연구 동의서

연구제목 : 간호사가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향

연구자 : 공문연(제주대학교 일반대학원 간호학과 석사과정)

연락처 : 010-6605-3194

이메일 : [rhdansdus@hanmail.net](mailto:rhdansdus@hanmail.net)

본 연구의 목적은 간호관리자 및 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함입니다. 본 연구를 통해 얻어진 내용은 연구의 목적 이외에는 사용되지 않을 것입니다.

다음 내용을 읽으시고 연구 참여에 동의하시는 분은 아래의 빈칸에 서명하여 주시기 바랍니다.

- 본 연구 참여로 인한 어떠한 불이익도 없을 것이라는 것을 알고 있습니다.
- 본 연구에 참여하는 것은 자발적인 의사에 의한 것이며, 만일 연구 참여를 원하지 않을 경우 언제든지 중단할 권리가 있습니다.

본 설문지 작성에 소요되는 시간은 약 15분 정도이며, 설문지를 작성하신 분께는 고마움의 표시로 소정의 선물을 제공합니다. 그리고 개인정보보호를 위해 작성하신 설문지는 작성이 끝남과 동시에 밀봉 가능한 개별 봉투에 넣어 타인이 열어 볼 수 없게 부착하여 수거됩니다.

2015년    월    일

참여자 : \_\_\_\_\_ (인)

연구자 : \_\_\_\_\_ (인)

## 설문지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 일반대학원 간호학과 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

본 설문지는 간호사가 지각하는 관리자의 돌봄-배려행위와 동료간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향에 관해 연구하고자 마련된 것입니다.

**간호사의 돌봄-배려행위**란 관심과 정성을 가지고 대인관계를 통하여 다른 사람을 돕는 과학적이고, 체계적인 과정으로 이루어진 일련의 활동을 말합니다.

응답해 주신 모든 내용은 익명으로 통계 처리되어 비밀이 보장되며, 연구목적 으로서만 사용될 것을 약속드립니다. 또한, 특정병원이나 개인적인 내용이 별도로 평가되지 않으며 비밀이 철저히 유지될 것임을 약속드립니다. 설문지는 작성 후 동봉한 밀봉 가능한 개별 봉투에 담아 입구를 봉한 상태에서 회수되므로 회수과정에서 작성한 사람의 정보가 누출되지 않습니다.

귀하의 응답은 연구에 매우 소중한 자료가 될 것이며, 각 질문에 솔직히 그리고 빠짐 없이 응답해 주시기를 간곡히 부탁드립니다.

바쁘신 와중에도 본 설문조사에 참여하여 주신 것에 진심으로 감사드립니다.

2015년 월 일

제주대학교 일반대학원 간호학과 석사과정

지도교수 : 김정희

연구자 : 공문연

[간호관리자의 돌봄-배려 행위 척도]

다음 문항은 귀하가 근무 중인 간호단위(부서)의 간호관리자 및 간호단위(부서) 분위기와 관련된 문항입니다. 귀하가 근무 중인 부서의 간호관리자와 분위기를 **현재** 어떻다고 생각하는지 각 문항에 대하여 귀하의 생각과 비슷한 곳에 V 표시해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1 우리 간호단위 관리자(팀장)는 항상 간호단위(부서)간호사들을 격려한다.	1	2	3	4	5	6
2 우리 간호단위는 관리자(팀장)와 간호사 간에 자유롭게 의견을 나눌 수 있도록 개방적이다.	1	2	3	4	5	6
3 우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사들이 성공하기를 진심으로 바란다.	1	2	3	4	5	6
4 우리 간호단위 관리자(팀장)는 대화하기 편하다.	1	2	3	4	5	6
5 우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사들이 스스로 자신감을 갖도록 도와준다.	1	2	3	4	5	6
6 우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사들에게 개별적 관심을 갖는다.	1	2	3	4	5	6
7 우리 간호단위 관리자(팀장)들은 근무하는 동안 환자간호수행을 잘 할 수 있도록 도움을 받고자 할 때 간호단위 관리자(팀장)에게 의지할 수 있다.	1	2	3	4	5	6
8 우리 간호단위 간호사들은 환자간호 수행을 잘 했을 때 간호단위 관리자(팀장)로부터 칭찬을 들을 것으로 기대할 수 있다.	1	2	3	4	5	6
9 우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사가 느끼는 감정을 이해한다.	1	2	3	4	5	6
10 우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사들과 어울리는 시간을 자주 갖는다.	1	2	3	4	5	6

문항		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
11	우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사들을 공정하게 대한다.	1	2	3	4	5	6
12	우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사들이 근무하는 동안 어려운 환자간호문제를 해결하도록 도와준다.	1	2	3	4	5	6
13	우리 간호단위(부서)간호사들은 간호단위 관리자(팀장)에게 반대의견을 자유롭게 제시한다.	1	2	3	4	5	6
14	우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서) 환자들에 대해 진심으로 관심을 가진다.	1	2	3	4	5	6
15	우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호사로서 무엇을 해야하는지 안다.	1	2	3	4	5	6
16	우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사들이 쉽게 다가갈 수 있는 분이다.	1	2	3	4	5	6
17	우리 간호단위 관리자(팀장)는 간호단위(부서)간호사들이 근무를 쉽게 잘할 수 있도록 도와준다.	1	2	3	4	5	6

**[동료간 돌봄-배려 행위 척도]**

다음 문항은 귀하가 근무 중인 **간호단위(부서)의 간호사간 동료 분위기나 간호단위(부서) 분위기**와 관련된 문항입니다. 귀하가 간호사간 동료의 분위기를 **현재** 어떻다고 생각하는지 각 문항에 대하여 귀하의 생각과 비슷한 곳에 **V** 표시해 주십시오.

	문항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	우리 간호단위(부서)간호사들은 동료간 호사들이 바라는 바를 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5	6
2	우리 간호단위(부서) 간호사들은 자신의 문제와 관심들을 서로 잘 이야기 한다.	1	2	3	4	5	6
3	우리 간호단위(부서) 간호사들은 근무하는 동안 환자들을 가장 잘 돌볼 수 있는 방법에 대하여 서로의 생각을 공유한다.	1	2	3	4	5	6
4	우리 간호단위(부서) 간호사들은 근무동안 자신들이 더 잘 수행하기를 바라는 일들에 관하여 서로 이야기를 나눈다.	1	2	3	4	5	6
5	우리 간호단위(부서) 간호사들은 자기에 게 이득이 될 때에만 동료간호사들을 도울 것이다.	1	2	3	4	5	6
6	우리 간호단위(부서) 간호사들은 도움이 추가적으로 필요한 간호사들을 돕는 것은 전적으로 간호단위 관리자(팀장)의 책임이라고 생각한다.	1	2	3	4	5	6
7	우리 간호단위(부서) 간호사들 간에는 동료애가 깊다.	1	2	3	4	5	6
8	우리 간호단위(부서) 간호사들은 동료 간호사에게 문제가 생기면 알아차린다.	1	2	3	4	5	6
9	우리 간호단위(부서) 간호사들은 근무하는 동안 동료간호사들로부터 조언과 제안을 얻는다.	1	2	3	4	5	6
10	우리 간호단위(부서) 간호사들은 동료간호사들의 도움을 기대할 수 있다.	1	2	3	4	5	6
11	우리 병동간호단위(부서) 간호사들은 너무 바빠서 동료간호사들을 도울 수 없다.	1	2	3	4	5	6
12	우리 간호단위(부서) 간호사들은 서로가 격려의 원천이다.	1	2	3	4	5	6

문항		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
13	우리 간호단위(부서) 간호사들은 자신들의 전문지식, 환자경험들을 공유함으로써 서로 돕는다.	1	2	3	4	5	6
14	우리 간호단위(부서) 간호사들은 근무하는 동안 자신들에게 발생한 일들에 대해 다른 간호사들로부터 여러 의견을 듣는다.	1	2	3	4	5	6
15	우리 간호단위(부서) 간호사들은 함께하기 불편한 환자들을 돌보는 느낌이 어떤지에 대해 동료간호사들과 이야기한다.	1	2	3	4	5	6
16	우리 간호단위(부서)는 간호사들 간에 경쟁이 과도하다.	1	2	3	4	5	6

### [간호사의 재직의도]

다음 문항은 당신이 현재 생각하고 있는 재직 계획에 대한 것입니다. 해당하는 곳에 V 표시를 해주십시오.

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 앞으로 당분간 간호사를 계속 할 의향이 있다.	1	2	3	4	5	6	7	8
2	나는 가능한 한 오래 간호사로 일 할 것이다.	1	2	3	4	5	6	7	8
3	나는 머지않아 간호사를 그만 둘 계획이다.	1	2	3	4	5	6	7	8
4	나는 간호사로 계속 일하고 싶다.	1	2	3	4	5	6	7	8
5	나는 당분간 간호사로서 계속 일할 것이다.	1	2	3	4	5	6	7	8
6	간호사 이외의 다른 직업을 찾고 싶다.	1	2	3	4	5	6	7	8

[일반적 사항 및 직무관련 특성]

각 문항에 해당하는 곳에 V 표시하거나 적절한 응답을 기입하여 주십시오.

1. 귀하의 연령은 몇 세입니까? 만 \_\_\_\_\_세

2. 귀하의 성별은? ① 여 ② 남

3. 귀하의 결혼 상태는 무엇입니까?  
① 기혼 ② 미혼 ③ 이혼 ④ 사별 ⑤ 기타 ( )

4. 귀하의 종교가 있습니까? ① 있음 ② 없음

5. 귀하의 최종 학력은 무엇입니까?  
① 전문대 졸업(3년제) ② RN-BSN과 방송통신대 졸업 ③대학 졸업(4년제)  
④대학원 재학 이상

6. 귀하의 현재 근무부서는 어디입니까?  
① 내과계 병동 ② 외과계 병동 ③ 산부인과 병동  
④ 소아청소년과 병동 ⑤ 중환자실 ⑥ 응급실  
⑦ 수술실 ⑧ 기타( )

7. 현재 근무부서는 귀하의 적성과 업무역량 등에 적합한 부서입니까?  
① 예 ②아니오

8. 귀하의 병원에서의 직위는 무엇입니까?  
① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 기타( )

9. 귀하의 총 임상 경력은 얼마입니까? \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

10. 귀하의 현재 근무부서(병동)에서의 경력은 얼마입니까? \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

11. 귀하의 현재 근무 형태는 무엇입니까?  
① 상근근무 ② 2교대 ③ 3교대 ④ 밤번 고정근무 ⑤ 기타( )

12. 귀하의 고용 형태는 ? ① 정규직 ② 비정규직 ③ 기타( )

13. 귀하의 월 급여 수준은 어떻게 되십니까?  
월 \_\_\_\_\_만원 정도 혹은 연봉 \_\_\_\_\_만원 정도

14. 귀하는 이직 경험이 있으십니까? ① 있음 ( \_\_\_\_\_번) ② 없음

