



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](#)

석 사 학 위 논 문

재활병원 간호사의
조직 의사소통과 그릿이
이직의도에 미치는 영향

계 명 대 학 교 대 학 원
간 호 학 과

하 인 지

하
인
지

지도교수 박 희 옥

2
0
2
4
년
8
월

2 0 2 4 년 8 월

재활병원 간호사의 조직 의사소통과 그릿이 이직의도에 미치는 영향

지도교수 박 희 옥

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2 0 2 4 년 8 월

계 명 대 학 교 대 학 원
간 호 학 과

하 인 지

하인지의 석사학위 논문을 인준함

주 심 전 상 은

부 심 박 희 옥

부 심 순 순 영

계 명 대 학 교 대 학 원

2 0 2 4 년 8 월

목 차

| | |
|---|----|
| I . 서론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성 | 1 |
| 2. 연구목적 | 3 |
| 3. 용어정의 | 4 |
| II . 문헌고찰 | 6 |
| 1. 재활병원 간호사의 이직의도 | 6 |
| 2. 조직 의사소통 | 9 |
| 3. 그릿 | 11 |
| III . 연구방법 | 14 |
| 1. 연구설계 | 14 |
| 2. 연구대상 | 14 |
| 3. 연구도구 | 15 |
| 4. 자료수집 | 17 |
| 5. 자료분석 | 17 |
| 6. 윤리적 고려 | 18 |
| IV . 연구결과 | 19 |
| 1. 대상자의 일반적 특성 | 19 |
| 2. 대상자의 조직 의사소통, 그릿, 이직의도 정도 | 22 |
| 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이 | 23 |
| 4. 대상자의 조직 의사소통, 그릿, 이직의도 간의 상관관계 | 26 |
| 5. 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인 | 27 |
| V . 논의 | 29 |

| | |
|-------------------|----|
| VI. 결론 및 제언 | 34 |
| 참고문헌 | 35 |
| 부록 | 49 |
| 영문초록 | 63 |
| 국문초록 | 65 |

표 목 차

| | |
|---|----|
| 표 1. 대상자의 일반적 특성 | 20 |
| 표 2. 대상자의 조직 의사소통, 그릿, 이직의도 정도 | 22 |
| 표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이 | 24 |
| 표 4. 대상자의 조직 의사소통, 그릿, 이직의도 간의 상관관계 | 26 |
| 표 5. 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인 | 28 |

I . 서 론

1. 연구의 필요성

재활병원 간호사는 대상자의 잔존능력을 최대한 발휘하도록 돕고 저하된 기능을 회복하는데 초점을 두고 있으며(Krabben et al., 2011), 직접 간호를 포함한 인지 재활과 사회심리간호, 상담 및 교육, 조정 등의 업무를 수행하고 있다(소희영, 김정화, 박지원과 임난영, 2009). 더하여 가족의 교육과 대변자, 옹호자를 포함한 다차원적인 역할을 담당하며 아급성기에서 회복에 이르는 폭넓은 간호 요구에 적절히 대응하기 위한 기술이 필요하며(고정옥과 고은, 2014; 김남희와 박정숙, 2015), 응급부서가 없는 재활병원의 특성상 응급상황에 대처하고 숙련된 간호를 수행할 수 있는 역량이 요구되고 있다(김남희와 박정숙, 2015). 숙련된 간호사는 장기 입원환자의 기능 향상과 함께 조기 퇴원에 영향을 주는 것으로 보고되고 있어(Nelson et al., 2007), 입원 기간이 긴 재활병원에서 숙련된 간호사의 인력 확보는 중요한 사안이다.

숙련된 간호인력 확보를 위해 간호사의 이직의도를 파악하고 감소시키는 것이 중요하며 이를 위해 여러 측면에서의 방안이 필요하다(김은희와 이은주, 2014). 병원은 간호사의 높은 이직률로 인해 간호인력 확보에 어려움을 겪고 있으며(병원간호사회 간호인력 실태조사, 2023), 특히 장기 환자를 돌보는 경우 심각성이 더 높다고 한다(Organization for Economic Cooperation and Development, 2023). 우리나라 간호사 활동비율은 인구 1,000명당 4.4명으로 Organization for Economic Cooperation and Development 평균 (8.0명)보다 절반가량 적은 수치를 보이고 있다(OECD 보건통계, 2022). 2023년도 간호사 이직 현황을 살펴보면 간호사 사직률은 18.7%, 사유로는 업무 부적응이 17.1%로 가장 높았고 타 병원으로의 이직이 14.4%로 뒤를 잇고 있으며, 일반병동을 기준으로 간호사의 이직률은 상

급종합병원 15.1%, 종합병원 24.9%, 병원 27.1%, 요양병원 26.0%로 규모가 작을수록 높은 이직률을 나타낸다(병원간호사회 간호인력 실태조사, 2023).

이직을 줄이기 위해서는 이직보다 이직의도에 관심을 갖고 이를 개선하는 방법으로 접근하는 것이 더욱 효과적이라 할 수 있다(조운정, 정석희, 김희선과 김영만, 2022). 이직의도란 현재의 직장을 떠나려고 하는 의지이자 경향성을 뜻하며(문숙자와 한상숙, 2011), 이직을 예측할 수 있는 중요한 요인이다(박정혜와 황혜영, 2017). 이직의도 관련 체계적 문헌고찰에서 이직의도 영향 요인을 조직적 요인과 개인적 요인으로 구분하고 있으며(조운정 등, 2022; Hayes et al., 2012), 한 가지 요인으로 이직의도가 결정되는 것이 아니기 때문에 여러 요인을 함께 파악할 필요가 있다. 선행연구에서 이직의도에 영향을 주는 조직적 요인은 조직몰입, 역할갈등, 감정노동, 의사소통 능력, 직무스트레스 등이 있으며, 개인적 요인은 학력, 연령, 결혼상태, 근무 경력, 직위, 급여, 이직 경험, 심리적 요인으로서는 소진 및 회복탄력성 등이 이직의도에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(곽상복, 2023; 김세향과 이미애, 2014; 이창준, 2022; 임지아와 고영, 2021; 정미라와 정은, 2017; 주현숙, 2016; 황은정과 문숙자, 2020).

조직적 요인 중에서 조직 의사소통은 재활병원 간호사에게 요구되는 기술 중 하나이다. 재활병원 간호사의 경우 환자와 보호자, 의사, 물리치료사, 사회복지사 등 타 직종과의 협업으로 이루어지는 업무의 빈도가 높고(고정옥과 고은, 2014), 다학제간 팀 내에서 환자의 입장을 대변하고 있어 효과적인 조직 의사소통이 필요하다(김상희와 김남희, 2016; Long, Kneafsey, Ryan, & Berry, 2002). 조직 내에서 원활한 의사소통은 구성원들의 심리적 욕구를 만족시킴으로써 조직의 능력을 상승시키고(홍은미, 2007), 구성원의 조직몰입을 높이는 역할을 한다(강경화, 한용희와 강수진, 2012). 반면, 조직 의사소통이 어려울수록 구성원 간의 갈등을 유발하여 부정적인 정서를 느끼며 직무만족이 저하되고(강영실, 2018; 김민성, 김리아와 조순영, 2023) 나아가 이직을 결심하게 되는 원인이 될 수 있다.

그러나 국내에서 조직 의사소통이 이직의도의 직접적인 영향 요인임을 파악하는 연구는 부재한 실정으로 본 연구에서 조직 의사소통이 재활병원 간호사의 이직의도에 영향을 주는 변수인지 확인할 필요가 있다.

심리적 요인 중에서 그릿이 최근 긍정심리자원으로 관심을 받고 있다(이창준, 2022). 이는 목적을 달성하기 위한 장기적인 열정과 인내를 뜻하며, 목적을 달성하는 과정에서 경험하는 실패와 역경, 좌절에도 불구하고 지속적으로 노력하고 도전하는 것을 뜻한다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). 그릿은 개인의 업무능력 향상과 문제점을 개선하려는 태도에 긍정적 영향을 주며(Eskreis-Winkler, Duckworth, Shulman, & Beal, 2014), 이러한 영향은 조직의 생산성 증가에 도움을 주는 요인으로 보고되고 있다. 재활병원 대상자는 장기 입원의 특징을 갖고 있으며 급성기 질환과 달리 뚜렷한 상태 변화를 찾아보기 어렵다(고정옥과 고은, 2014). 이러한 대상자를 돌보는 재활병원 간호사에게 끈기와 열정의 긍정적인 심리자본인 그릿은 중요한 요소이며, 재활병원 간호사의 이직의도를 결정할 때 매개체 역할을 한다고 추측되어 그릿이 이직의도에 미치는 영향과 관계를 규명할 필요가 있다.

지금까지 재활병원 간호사의 이직의도 연구는 조직적 요인에 중점을 두고 이직의도와 상관을 관계를 파악하였다. 이에 본 연구에서는 개인적 요인을 포함하여 조직 의사소통과 그릿의 정도를 확인하고, 이직의도의 영향요인을 검증하여 향후 재활병원 간호사의 이직의도를 감소시키는 중재 방법 방안을 마련하는데 유용한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 재활병원 간호사의 조직 의사소통과 그릿, 이직의도 정도를 파악하고 조직 의사소통과 그릿이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 조직 의사소통과 그릿, 이직의도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 조직 의사소통과 그릿, 이직의도와 상관을 파악한다.
- 5) 대상자의 이직의도 영향 요인을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 이직의도

- (1) 이론적 정의: 이직의도는 직무의 불만족에 대한 반응으로 현 직장
에서 타 직장으로 옮기려는 의도를 뜻한다(Lawler, 1983).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Mobley(1977)가 회사원을 대상으로 개
발한 이직의도 측정 도구 Turnover Process Model를 이관형(2004)이
번역·수정하고, 함정화(2013)가 간호조직에 적합하게 수정한 도구
를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

2) 조직 의사소통

- (1) 이론적 정의: 조직 의사소통은 조직에서의 의사소통을 가리키는 말
로, 정보적 수단 및 비언어적 수단을 통한 것뿐만 아니라 조직 내
구성원 간 공감대 형성을 위하여 노력하는 것을 의미하며, 구성원
간 의견·정보상의 소통 활동을 뜻한다(오두범, 1994).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Downs & Hazen(1977)이 회사원을 대
상으로 개발한 Communication Satisfaction Questionnaire 도구를 홍
은미(2007)가 간호조직에 적합하게 번역·수정한 도구를 사용하여
측정한 점수를 의미한다.

3) 그릿

- (1) 이론적 정의: 그릿은 장기간에 걸쳐 목표와 과제에 대한 관심을 꾸준히 유지하고, 그 과정에서 발생하는 어려움에도 불구하고 지속적으로 노력하는 인내와 열정을 뜻한다(Duckworth et al., 2007).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 박효선, 이경미와 신나연(2020)이 개발한 임상 간호사 그릿 측정 도구로 측정한 점수를 의미한다.

Ⅱ. 문헌고찰

1. 재활병원 간호사의 이직의도

최근 우리나라는 노령 인구와 만성질환자의 증가, 산재환자의 증가와 외상으로부터의 생존율이 높아짐에 따라 재활 의료에 대한 중요성이 강조되고 있으며(김지혜와 이지운, 2021), 재활대상자의 증가와 함께 재활의학과를 운영하는 병·의원의 수도 2018년과 비교했을 때 약 38% 정도 증가하였다(통계청, 2023). 재활의 목표는 일상생활이 가능할 정도의 상태에 초점을 두고 환자에게 발생한 사회적, 심리적, 직업적, 신체적 장애 등으로부터 환자의 잔존기능의 유효성을 개발시켜 사회로의 복귀를 돕고(김보영, 2019), 신체적 또는 정신적으로 장애를 가지고 있는 환자의 삶의 질을 높이는 것을 목표로 하고 있다(김상희와 김남희, 2016). 이에 재활병원은 의사, 간호사, 사회복지사, 언어치료사, 물리치료사, 작업치료사, 영양사, 심리치료사 등의 전문 인력이 팀이 되어 환자 개개인에 대한 적합한 치료계획을 결정하고 협력하여 재활서비스를 제공한다(김보영, 2019).

재활병원의 대상은 뇌졸중, 척수손상, 골절 환자 등이 대표적이며 대부분 신경계 손상으로 인한 마비성 환자이다. 간호사는 마비성 환자의 신경인성 장·방광 관리, 연하 장애관리, 호흡 재활 간호, 기동성 장애관리, 인지 재활 간호, 사회심리간호, 그리고 상담 및 교육을 제공하고 있다(소희영 등, 2019). 간호사는 환자와 보호자들의 요구에 응해야 할 뿐 아니라 의사, 치료사, 영양사 등 조직 내 다양한 직종과 끊임없는 의사소통을 하며 업무를 진행하고 있다(문경민, 2016). 이러한 다차원적인 역할을 수행하는 간호사는 의료서비스의 핵심 인력이며(이태화, 강경화, 고유경, 조성현과 김은영, 2014), 안전하고 효과적인 의료서비스 제공을 위한 주요한 인적자원이다(이태화 등, 2014).

따라서 간호사의 이직은 의료현장에서 큰 문제로 대두되고 있으며(김지

나, 2018), 간호인력난은 의료계에서 꾸준한 문제점으로 언급되고 있다. 이를 해결하고자 2008년 이후 간호학과 입학정원을 증원하였으나(황성우와 이견정, 2015), 신규 간호인력 배출 확대에도 불구하고 우리나라의 전체 면허 취득 간호사의 55.3%만 의료기관에서 활동하고 있는 것으로 나타났다(보건복지부, 2020). 종별 간호사 사직률을 분석한 결과 병원급 간호사의 사직률이 가장 높았고(병원간호사회, 2023), 전국 병원급 이상 의료기관의 간호사를 대상으로 한 선행연구(조혜경, 이태용과 김철웅, 2015)에서도 특수병원과 300병상 미만 병원의 이직률이 높았다. 이처럼 병원의 규모가 작을수록 간호사 수급의 어려움을 겪고 있는 것으로 보고되며(김미환과 김명자, 2024), 이러한 간호인력에 대한 어려움을 해결하기 위해 정부는 간호사의 근무 환경과 처우개선, 인력 지원에 대한 노력을 지속하고 있다(보건복지부, 2023).

간호사의 이직은 여러 부정적인 결과를 초래하는데 먼저 조직 측면에서는 신규 간호사 채용과 교육에 여러 가지 기회비용이 발생 되어 경제적 손실을 발생시킨다(노미진, 2023). 환자 측면에서는 이직률이 높아짐에 따라 신규 간호사가 숙련된 간호를 제공할 수 있을 때까지 간호의 질 저하로 인해 환자 간호에 부정적 영향을 미칠 수 있으며, 간호사 측면에서는 동료 간호사의 사기 저하와 업무에 대한 부담을 더하여 다시 이직의도가 높아지는 악순환이 반복된다(임숙빈, 조미경과 허명륜, 2013). 즉, 간호사의 이직률 증가는 궁극적으로 의료의 질 저하와 함께 조직의 경제적 성과에도 영향을 주고 있다(최수정 등, 2023).

이직의도는 이직을 시행하기 전 자발적으로 현재 조직을 떠나고자 하는 내면의 상태를 뜻한다(임소영, 2016). 이직의도와 이직을 동일하게 생각할 수는 없으나 실제 이직 간의 상관관계가 있는 것으로 알려져 있으며(Shader, Broome, Broome, West, & Nash, 2001), 조직 구성원의 이직 행동을 잘 설명하는 변수이다(김윤미, 이지윤과 강현철, 2014). 캐나다 병원간호사를 대상으로 한 연구에 따르면 이직의도가 높았던 간호사의 70%가 실제 이직을 하였고(O'Brien Pallas, Murphy, Shamian, & Hayes, 2010), 유

립 내 623개 병원의 간호사를 대상으로 한 연구에서도 이직의도를 가지고 있던 구성원의 24%가 실제로 1년 뒤 이직한 것으로 보고되었다(Estryn-Behar, Van Der Heijden, Fry, & Hasselhorn, 2010). 우리나라도 2022년 보건의료노조가 조사한 ‘최근 3개월 이직 고려 경험’ 결과에 따르면, 3~10년 차 간호사 중 80% 이상이 이직을 고려한 것으로 나타났다(보건의료노조, 2022). 이직의도가 이직으로 실행되기까지는 개인적 특성과 환경에 따라 다르게 나타나기 때문에 각 요인에 대한 연구가 필요하다(Allen, Weeks, & Moffitt, 2005; Wright, & Bonett, 2007).

이직의도에 관한 선행연구에서 이직의도 영향요인을 살펴보면 개인적 특성으로는 성별, 연령, 결혼, 최종학력, 급여, 현 직장 종사 예정 기간, 이직 경험, 직위, 근무 경력 등으로 나타났다(권정옥과 김은영, 2012; 이영옥과 강지연, 2018; 이창준, 2022; 임숙빈 등, 2013). 성별은 남자보다 여자가, 연령은 낮을수록, 기혼보다는 미혼이 이직의도가 높았으며, 최종학력은 ‘전문학사 졸업’이 ‘학사 졸업 이상’보다 이직의도가 높았다. 급여 수준은 낮을수록, 임상 경력은 ‘3년 미만’이 ‘3년 이상’보다 이직의도가 낮았다. 현 직장 종사 예정 기간은 현재 직장에서의 근무할 일정한 시기까지의 계획된 기간을 뜻하며, 종사 예정 기간이 ‘1년 미만’보다 ‘정년까지’인 경우 이직의도가 상대적으로 낮았다. 이직 경험이 없는 경우에 이직의도가 통계적으로 유의미하게 높게 나타났으며, 근무 경력이 길수록, 직위가 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다.

직무 관련 요인으로는 직무만족과 조직몰입의 저하, 높은 직무스트레스, 의사소통 능력이 낮을수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다(김미란과 서문경애, 2013; 김유미와 강영실, 2015; 문숙자와 한상숙, 2011; 유미자와 김종경 2016; 한승희, 2021; 한용희, 손인순, 박광옥과 강경화, 2010). 이 외에도 심리적 요인으로는 임파워먼트, 회복탄력성, 소진 등이 있으며(고경자와 이수경, 2019; 손소영, 2014; 황은정과 문숙자, 2020), 이러한 심리적 요인은 직무스트레스를 감소시키고(강정숙과 임지영, 2015), 직무만족을 향상시켜 이직의도에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(이미영,

2018). 최근에는 긍정 심리자본 중 성취를 예측하는 그릇에 관심을 두고 있으며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 그릇이 높을수록 이직의도는 낮아지는 결과를 나타냈다(최윤경, 2019).

이상의 선행연구를 통해 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인들을 확인할 수 있었으나 지금까지 간호사 이직의도 관련 연구의 대상은 수술실(성현철과 전성숙 2017), 투석실(홍인숙, 2019), 중환자실(김현미와 박지영, 2011), 종합병원(고경자와 이수경, 2019) 등으로 재활병원 간호사를 대상으로 한 이직의도에 관한 연구는 부족한 실정이다.

2. 조직 의사소통

병원은 환자를 중심으로 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 여러 전문 직종으로 구성되어 있다(이현숙과 김종경, 2010). 병원조직이 잘 운영되기 위해서는 구성원들의 원만한 상호 협력관계와 구성원들 간의 의사소통이 매우 중요하다(홍지연, 김옥현과 이은경, 2009). 병원 내에서 간호사는 환자 및 보호자와 직·간접적인 관계를 맺고 가장 오랜 시간 대면하는 직원이다(고영진, 이미향과 김민영, 2022). 또한, 타 부서와도 가장 빈번한 접촉을 가지며 병원 내에서 매개체 역할을 하고 있다(박영경, 2001).

특히 재활병원 간호사는 재활대상자의 건강사정과 상호조정의 역할을 하고 의사소통을 통하여 가족의 정서적 지지와 관리 등을 담당하고 있으며(Long, Jelovac, Thiantanawat, & Brodie, 2002), 재활병원의 특성상 다학제 간의 협력으로 이루어지는 경우가 많아 효과적이고 효율적인 조직 의사소통이 요구된다(배인정과 한지영, 2023). 조직 의사소통은 조직 내에서의 목표 달성을 위한 구성원 간의 상호작용을 의미하며, 조직 내 갈등을 조절하고 해결하기 위해 효율적으로 수행하는 능력이다(홍은미, 2007). 일반적인 의사소통이 타인과의 상호작용이 얼마나 효과적인가에 중점을 둔다면(조용애, 김미경, 조명숙과 남은경, 2013), 조직 의사소통은 조직 내에서 이루어지는 전반적인 의사소통 환경에 대한 구성원들의 만족감과 의사소통 매

체나 조직 분위기, 구성원 간의 긍정적인 반응 등을 포함한다(강경화 등, 2012; Downs, & Hazen, 1977).

간호사의 긍정적인 조직 의사소통은 원만한 인간관계와 효율적인 직무수행을 하게 되는 주요한 요인이며(이혜순, 2013), 효과적인 의사소통은 환자의 의료서비스에 필요한 정보교환을 원활히 하고 구성원 간의 갈등을 감소시켜 업무의 효율성 상승과 조직의 성과를 높여준다(이현숙과 김종경, 2010). 더하여 조직 구성원 간의 긍정적인 업무 자세를 형성하여 조직의 생산력을 높이며, 조직의 발전에 지대한 영향을 미친다(이중길과 조운직, 2016). 따라서 간호사의 의사소통 능력은 질 높은 간호업무를 수행하도록 기여하고 대상자의 만족도를 높일 수 있는 중요한 기술이다(이애경, 여지영, 정성원과 변상석, 2013; 이은경과 김옥현, 2009; Kourkouta, & Papathanasiou, 2014). 반면, 조직 의사소통이 원활하지 않을 때 조직에 대한 불만을 갖게 되고 조직의 목표를 이해하고 실행하는데 어려움을 느낀다(Nakra, 2006). 구성원 간의 낮은 의사소통으로 환자의 안전을 위협하고 의료사고의 원인이 되기도 하며(이재영, 2015), 의사소통이 낮을수록 환자의 입원 기간을 연장시키는 것으로 보고되고 있다(Dougherty, & Larson, 2010).

조직 의사소통과 이직의도에 관한 선행연구는 찾아보기 어려워 이직의도와 관련성이 있는 변수인 직무만족, 직무배태성, 조직몰입 등의 문헌을 살펴보고자 한다. 먼저 재활병동 간호사를 대상으로 한 연구(배인정과 한지영, 2023)에서는 재활병동 간호사의 조직 의사소통이 일반병동 간호사보다 높았는데 이는 재활병동의 경우 타 부서에 비해 다 학제적 팀으로 진행되는 업무가 많으며, 이에 따른 다차원적인 역할 수행을 위해 조직 의사소통이 중요한 것으로 생각된다. 해당 연구에서 조직 의사소통은 직무스트레스와 음의 상관관계를, 직무만족도와는 양의 상관관계를 나타냈다. 이선희(2023)의 연구에서는 조직 의사소통이 원활할수록 직무배태성이 높았다. 이는 조직 의사소통이 높을수록 직무만족도가 높고(강경화 등, 2012), 직무만족은 조직몰입에 긍정적 영향을 주어 직무배태성이 높아진 것으로 보

인다(김정민, 고혜원과 이상호, 2020).

위의 연구들을 통하여 조직 의사소통이 직무만족, 직무스트레스, 직무배태성, 조직몰입과 관련이 있음을 확인하였으며, 조직 의사소통이 이직의도에 간접적으로 영향을 미치는 요인임을 추측할 수 있다. 또한, 다학제 팀으로 이루어지는 재활병원의 시스템에서 조정자의 역할을 담당하고 있는 간호사에게 원활한 조직 의사소통은 기본적인 중요한 요소라 판단된다(배인정과 한지영, 2023). 이에 조직 의사소통이 재활병원 간호사의 이직의도에 영향을 줄 것으로 생각되나 조직 의사소통과 이직의도의 관계를 직접 파악한 국내 연구는 찾아보기 어려웠다.

3. 그릿

우리나라는 의학 기술의 발달과 생활 수준 향상으로 의료서비스에 대한 기대 수준이 높아졌으며(이연복과 이해경, 2015), 병원은 간호사에게 업무 전반에 대한 전문적인 능력과 태도를 갖출 것을 요구하고 있다(김수경과 홍선연, 2023). 이러한 요구에 더하여 예측 불가한 응급상황과 3교대라는 업무환경 속에서 소진과 직무스트레스가 높은 간호사에게 심리적 지지는 중요한 요소로써(강선영, 2022; 정지영 등, 2019), 신규 간호사를 대상으로 한 권순정과 강문희(2021)의 연구에서도 심리적 지지자원이 부족할수록 이직의도는 상승되는 것으로 나타났다.

여러 심리 자원 중 그릿(grit)은 성장(growth), 회복력(resilience), 내재적 동기(intrinsic motivation), 끈기(tenacity)의 첫 글자를 딴 용어로 장기적인 목표 달성을 위해 직면하게 되는 역경과 실패, 좌절에도 포기하지 않고 끊임없는 열정과 끈기를 가지고 노력하고 도전하는 것을 의미한다(Duckworth et al., 2007). 그릿은 타고난 능력이나 불변의 특성이 아니라 자존감, 회복탄력성, 자기조절 등과 같이 변화 가능하며(신여울, 구민주와 박다운, 2018), 21세기의 건강한 발달과업을 위한 능력 중 하나로 제시되고 있다(West, Salter, Vanhaverbeke, & Chesbrough, 2014). 그릿은 주로

교육학, 심리학, 사회복지학의 영역에서 관심을 받아 왔으며(이지연, 허유진, 이원진과 오정은, 2019), 간호 분야에서는 Kaplan(2014)이 전문간호사를 대상으로 연구를 시작하면서 국내에서도 중환자실 간호사의 간호업무성과(성초아, 2018), 국군간호사관생도의 그릿 측정 도구 개발(이인숙, 조순영, 권오영과 송진, 2018)을 시작으로 연구가 진행되었다.

국외의 연구에서 그릿이 높은 간호사는 현재에 안주하지 않고 지속해서 전문적 지식과 기술을 쌓고 환자 치료를 위해 계획을 세우며 더 좋은 결과를 얻기 위해 노력하는 것으로 나타났다(Munro, & Hope, 2019). 또한, 그릿이 높을 때 자기 통제력이 강해 맡겨진 임무에 높은 집중력을 나타내고(Goodwin, & Miller, 2013), 부정적인 상황에도 목표를 달성 함으로써 주관적 안녕감을 가지며 스트레스에 유익한 영향을 끼쳐 소진을 감소시키는 것으로 보고되었다(García-Izquierdo, Ríos-Risquez, Carrillo-García, & Sabuco-Tebar, 2018; Salles, Cohen, & Mueller, 2014). 국내의 연구에서도 그릿이 높을 때 삶에 대한 장기적인 몰입도를 확대하며(정지영 등, 2019), 업무와 삶에서 통제력을 갖고 균형을 이루는 것으로 나타났다(이슬, 2019). 또한, 긍정 정서가 높아 스트레스를 적게 받고 삶의 만족도가 높았으며(권대훈, 2018), 간호대학생들의 그릿은 불안과 학업성취도에 유의미한 관계가 있음을 확인하였다(신은희, 2020).

이러한 그릿은 이직의도의 영향요인으로 여러 분야에서 연구되어왔다. 그릿이 강한 성인은 자신이 처한 상황에 대한 몰입도가 높아 현 직장을 떠날 확률이 낮았고(Von Culin, Tsukayama, & Duckworth, 2014), 영업직 사원과 초임 교사를 대상으로 한 연구에서도 그릿이 높을수록 현재의 조직에 잔류할 확률이 높았다(Eskreis-Winkler et al., 2014; Robertson-Kraft & Duckworth, 2014). 직장인을 대상으로 한 이미옥, 주한재와 한용수(2021)의 연구에서도 조직 구성원의 그릿이 높을수록 조직에 대한 신뢰도가 높아져 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 선행연구에서도 그릿이 이직의도와 음의 상관관계를 나타내며(김나현, 2021; 최윤경, 2019), 그릿이 높을수록 높은 직무몰입과 자신의 근무 환경을 긍정적

으로 생각하여 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다(이창준, 2022; 정지영 등, 2019).

반면, 그릇이 낮은 경우 장기간 집중하지 못하여 업무에 대한 흥미를 잃게 되어 직무만족이 저하되며(심지연, 서남숙, 김미애와 박정숙, 2019), 조직몰입을 방해하고 나아가 이직의도를 높이게 된다(양애선과 강윤희, 2013). 또한, 장기적인 노력이 필요한 업무 수행에 실패하는 부적응을 경험하기 쉬워 이직의도로 연결될 가능성이 높다(Singh, & Jha, 2008).

이를 비추어 볼 때, 그릇은 열악한 근무 환경 속에서도 전문성 양성을 위해 지속적으로 노력하며 장기적인 목표를 향해 나아갈 수 있다는 점에서 업무 요구도가 높은 간호사가 갖추어야 할 역량이며(이지연 등, 2019), 특히 재활 분야에서는 뇌졸중 환자의 삶에 필수적이며 성공적인 재활에 도움을 주는 요인으로 알려져 있어(Klappa, Quach, Steele, & Harper, 2020), 이들을 간호하는 재활병원 간호사가 가져야 할 자질을 예측해 볼 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 재활병원에 근무하는 간호사를 대상으로 조직 의사소통과 그
릿의 정도를 파악하고 이들이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보기 위
한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구 대상은 D 광역시에 소재한 3개 재활병원에 근무하는 간호사로
구체적인 대상자 선정 기준 및 제외기준은 다음과 같다.

1) 선정 기준

- (1) 6개월 이상 재활병원에서 근무하고 있는 간호사
- (2) 직접적으로 환자 간호를 수행하고 있는 간호사
- (3) 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의 한 자

2) 제외기준

- (1) 직접 간호 수행을 하지 않는 수간호사 이상 관리자급

본 연구에 필요한 대상자 수는 G-power 3.1.9.7. version program을 이
용하였다. 재활병원 간호사의 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향을 조사
한 연구(김보영, 2019)에서 효과크기가 .50으로 추정되었으나, 본 연구와
같이 조직적 요인과 심리적 요인을 함께 조사한 선행 연구가 없어 본 연구

에서는 다중회귀분석 중간 효과크기인 .15(Cohen, 1988)을 사용하였다. 따라서 다중회귀분석에 필요한 최소 대상자 수는 중간 효과크기 .15(Cohen, 1988), 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측 변수 17개(성별, 연령, 종교, 결혼, 최종 학력, 근무 형태, 월 야간근무 횟수, 간호사 총 경력, 현 직장 근무경력, 직위, 현 직장 종사 예정 기간, 이직 경험, 급여, 급여 만족도, 간호직 만족도, 조직 의사소통, 그릿)를 투입하여 산출하였을 때 146명이었다. 본 연구에서는 탈락을 10%를 고려하여 163명의 대상자에게 설문지를 배부하였으며, 응답이 불확실한 설문지 1부, 회수되지 않은 설문지 3부, 총 4부를 제외한 159부를 자료 분석에 사용하였다.

대상자 선정 기준으로 근무 기간 6개월 이상 간호사를 대상으로 한 근거는 지은아와 김지수(2018)의 연구에서 6개월 이하의 간호사는 적응과정이 필요하다는 것을 근거로 하였다.

3. 연구도구

1) 대상자 특성

본 연구에서 대상자 특성은 총 15문항으로 대상자의 개인적 특성 5문항(성별, 연령, 종교, 결혼, 최종 학력), 직업적 특성 10문항(근무 형태, 월 야간근무 횟수, 간호사 총 경력, 현 직장 근무 경력, 직위, 현 직장 종사 예정 기간, 이직 경험, 급여, 급여 만족도, 간호직 만족도)으로 설문 조사하였다. 본 연구에서 직업적 특성 중 이직 경험은 회사에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾기 위해 타 직장으로 옮기는 자발적 이직 경험을 뜻한다(김정석과 안관영, 2014).

2) 이직의도

이직의도를 측정하기 위해 Mobley (1977)가 개발한 이직의도 측정도구 Turnover Process Model를 이관형(2004)이 번역·수정하고, 함정화(2013)가 ‘직장’을 ‘병원’으로 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 13

개 문항으로 4번, 12번 문항은 역환산 문항이다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 응답하며, 점수가 높을수록 이직의도를 높게 지각하고 있다는 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .94이었고, 함정화(2013)의 연구에서는 Cronbach's α .89, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .85이었다.

3) 조직 의사소통

조직 의사소통은 Downs, & Hazen(1977)가 개발한 Communication Satisfaction Questionnaire 도구를 홍은미(2007)가 간호조직에 적합하게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 4개의 하위영역으로 구성되며 ‘수직적 의사소통’ 8문항, ‘수평적 의사소통’ 5문항, ‘의사소통 매체’ 6문항, ‘조직 분위기’ 5문항으로 총 24문항이다. 도구의 6번 문항은 역환산 문항이다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 응답하며, 점수가 높을수록 조직 의사소통 수준이 높다는 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α = .95이었고, 홍은미(2007)의 연구에서는 Cronbach's α = .88, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .84이었다.

4) 그릿

그릿은 박효선 등(2020)이 개발한 임상 간호사 그릿 측정도구(Clinical Nurses Grit scale, CN-GRIT)를 사용하였다. 이 도구는 3개의 하위영역으로 구성되며 ‘끈기’ 5문항, ‘열정’ 5문항, ‘내적 동기’ 4문항으로 총 14문항이다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 ‘항상 그렇지 않다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 4점으로 응답하며, 점수가 높을수록 그릿이 높다는 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α = .91이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .82이었다.

4. 자료수집

본 연구는 K 대학교 생명윤리심의위원회(40525-202401-HR-064-02)의 승인을 받은 후 자가 보고식 설문지를 사용하여 2024년 3월 26일부터 2024년 4월 1일까지 자료를 수집하였다.

자료수집 전 연구자는 D 광역시에 소재한 3개 재활병원에 유선으로 연락 후 직접 방문하여 각각의 재활병원 간호부서장에서 연구의 목적과 취지를 설명한 후 자료수집에 대한 허락을 받았다. 병동 게시판에 연구 대상자 모집공고문을 부착하여 자발적으로 참여 의사를 밝힌 간호사에게 연구목적과 방법을 설명하고 서면동의를 받은 후 설문지를 배부하였다. 작성이 완료된 설문지는 개별봉투에 밀봉하였으며 자료수집이 완료된 후 연구자가 직접 기관에 방문하여 일괄 회수하였다. 설문지 작성에 소요 된 시간은 15여 분이었으며 설문에 참여한 대상자에게는 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 29.0 program을 이용하여 자료를 분석하였고, 각 항목에 대한 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 조직 의사소통, 그릿과 이직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test, One-way ANOVA로 분석하며 사후검증은 Scheffé test로 분석하였다.

- 4) 대상자의 조직 의사소통, 그릿과 이직의도의 상관관계 확인은 Pearson' s correlation coefficient를 사용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 이직의도 관련 요인은 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자를 보호하기 위해 D 광역시 K 대학교 생명윤리심의위원회(40525-202401-HR-064-02)의 승인을 받은 후 시행되었다. 연구자는 자료 수집 전 해당 재활병원의 간호부서장에게 방문하여 자료수집에 대한 동의를 얻었다. 자발적 참여를 원하는 대상자에게 본 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구 참여 중 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있음을 설명하였다. 모든 설문지는 익명으로 처리되며 조사한 내용과 결과는 연구목적 이외에 어떠한 경우에도 사용하지 않음을 설명한 후 연구 참여에 희망하는 대상자에 한 해 서면동의를 받고 자료수집을 시행하였다. 연구를 통해 수집된 모든 정보는 연구가 끝난 뒤 3년간 보관될 것이다. 서면 서류는 연구자만 접근 가능한 잠금장치가 되어있는 서랍에 보관되며 이후 파쇄기를 이용하여 파쇄 처리, 전자파일은 영구적인 방법으로 영구삭제 할 것이다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 (표 1)과 같다. 연구에 참여한 대상자는 모두 159명이었으며, 성별은 여자 132명(83.0%), 남자 27명(17.0%)이었다. 연령은 30세 미만이 총 62명(39.0%)으로 가장 많았으며 평균 연령은 32.57 ± 6.81 세였다. 종교는 무교 98명(61.6%), 결혼상태는 기혼이 81명(50.9%)으로 가장 많았다. 최종학력은 전문학사 졸업 18명(11.3%), 학사 졸업 141명(88.7%) 순이었다. 근무 형태는 3교대가 119명(74.8%), 야간근무 횟수는 6회 미만이 86명(54.1%)으로 가장 많았다. 총 경력은 3년 이상 10년 미만의 간호사가 79명(49.7%), 현 경력 또한 3년 이상 10년 미만이 70명(44.0%)의 간호사가 가장 많았으며, 직위는 일반간호사 127명(79.9%), 책임간호사 32명(20.1%) 순이었다. 현 직장 종사 예정 기간은 정년까지로 응답한 간호사가 64명(40.3%)으로 가장 많았다. 이직 경험은 있음이 133명(84.3%)이며, 이직 횟수는 1회가 71명(53.0%)으로 가장 많았다. 급여는 250만 원 이상 300만 원 미만 81명(50.9%), 300만 원 이상 350만 원 미만 40명(25.2%), 200만 원 이상 250만 원 미만 28명(17.6%) 순이었다. 급여 만족도는 불만족~매우 불만족이라 응답한 간호사가 83명(52.2%), 간호직에 대한 만족도는 보통이 75명(47.2%)으로 가장 많았다.

표 1. 대상자의 일반적 특성

(N=159)

| 특성 | 구분 | n(%) | Mean ± SD |
|----------|--------------|-----------|--------------|
| 성별 | 여자 | 132(83.0) | |
| | 남자 | 27(17.0) | |
| 연령 | <30 | 62(39.0) | 32.57 ± 6.81 |
| | 30~<40 | 69(43.4) | |
| | ≥ 40 | 28(17.6) | |
| 종교 | 유 | 61(38.4) | |
| | 무 | 14(61.6) | |
| 결혼 | 미혼 | 78(49.1) | |
| | 기혼 | 81(50.9) | |
| 학력 | 전문학사 졸업 | 18(11.3) | |
| | 학사 졸업 | 141(88.7) | |
| 근무 형태 | 3교대 | 119(74.8) | |
| | 고정 근무 | 40(25.2) | |
| 월 야간 횟수 | <6 | 86(54.1) | |
| | ≥ 6 | 73(45.9) | |
| 총 경력(년) | <3 | 32(20.1) | |
| | 3~<10 | 79(49.7) | |
| | ≥ 10 | 48(30.2) | |
| 현 경력(년) | <3 | 73(45.9) | |
| | 3~<10 | 70(44.0) | |
| | ≥ 10 | 16(10.1) | |
| 직위 | 일반간호사 | 127(79.9) | |
| | 책임간호사 | 32(20.1) | |
| 종사 예정 기간 | 5년 미만 | 57(35.8) | |
| | 5년 이상~10년 미만 | 38(23.9) | |
| | 정년까지 | 64(40.3) | |
| 이직 경험 | 있음 | 134(84.3) | |
| | 없음 | 25(15.7) | |

(표 계속)

표 1. (계속)

(N=159)

| 특성 | 구분 | n(%) | Mean ± SD |
|---------|------------|----------|-----------|
| 이직 횟수 | 1회 | 71(53.0) | |
| | 2회 | 38(28.3) | |
| | 3회 이상 | 25(18.7) | |
| 월급(만 원) | 200~<250 | 28(17.6) | |
| | 250~<300 | 81(50.9) | |
| | 300~<350 | 40(25.2) | |
| | ≥ 350 | 10(6.3) | |
| 급여 만족도 | 불만족~매우 불만족 | 83(52.2) | |
| | 보통 | 57(35.9) | |
| | 만족~매우 만족 | 19(11.9) | |
| 간호 만족도 | 불만족~매우 불만족 | 33(20.8) | |
| | 보통 | 75(47.2) | |
| | 만족~매우 만족 | 51(32.0) | |

2. 대상자의 조직 의사소통, 그릇, 이직의도 정도

대상자의 조직 의사소통, 그릇, 이직의도는 (표 2)와 같다. 대상자의 조직 의사소통 정도는 5점 만점에 평균 3.32 ± 0.38 점이었으며, 조직 의사소통의 하위요인별로 살펴보면 수직적 의사소통 3.73 ± 0.48 점, 수평적 의사소통 3.19 ± 0.50 점, 의사소통 매체 3.37 ± 0.52 점, 조직 분위기 2.86 ± 0.60 점으로 나타났다. 대상자의 그릇 정도는 4점 만점에 평균 2.99 ± 0.31 점이었으며, 그릇의 하위요인별로 살펴보면 끈기 2.75 ± 0.36 점, 열정 3.10 ± 0.36 , 내적 동기 3.14 ± 0.48 점으로 나타났다. 대상자의 이직의도 정도는 5점 만점에 평균 2.84 ± 0.57 점으로 나타났다.

표 2. 대상자의 조직 의사소통, 그릇, 이직의도 정도

(N=159)

| | Mean \pm SD | 최소값 | 최대값 | 범위 |
|---------|-----------------|-----|-----|-----|
| 조직의사소통 | 3.34 ± 0.38 | 2 | 4 | 1~5 |
| 수직적의사소통 | 3.73 ± 0.48 | 3 | 5 | |
| 수평적의사소통 | 3.19 ± 0.50 | 2 | 4 | |
| 의사소통매체 | 3.37 ± 0.52 | 2 | 5 | |
| 조직분위기 | 2.86 ± 0.60 | 1 | 4 | |
| 그릇 | 2.99 ± 0.31 | 2 | 4 | 1~4 |
| 끈기 | 2.75 ± 0.36 | 2 | 3 | |
| 열정 | 3.10 ± 0.36 | 2 | 4 | |
| 내적동기 | 3.14 ± 0.48 | 2 | 4 | |
| 이직의도 | 2.84 ± 0.57 | 2 | 4 | 1~5 |

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다(표 3).

이직의도는 총 경력($F=3.90$, $p=.024$)과 현 직장 종사 예정 기간($F=6.90$, $p=.001$), 급여 만족도 ($F=16.76$, $p=.001$), 간호직 만족도($F=18.35$, $p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과 총 경력에서 3년 미만이라 응답한 간호사보다 3년 이상~10년 미만이라 응답한 간호사의 이직의도가 높았으며, 종사 예정 기간에서 5년 미만이라 응답한 간호사가 정년까지라 응답한 간호사보다 이직의도가 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 급여 만족도에서 불만족~매우 불만족이라 응답한 간호사가 보통과 만족~매우 만족이라고 응답한 간호사보다 이직의도가 높았으며, 간호직 만족도에서 불만족~매우 불만족이라 응답한 간호사가 보통과 만족~매우 만족이라고 응답한 간호사보다 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

| | | (N=159) | |
|----------|---------------------------|-----------|--------------------|
| 특성 | 구분 | 이직의도 | |
| | | Mean±SD | t/F (p) Scheffe |
| 성별 | 여자 | 2.86±0.59 | 0.87(.385) |
| | 남자 | 2.75±0.49 | |
| 연령 | <30 | 2.91±0.67 | 1.97(.146) |
| | 30~<40 | 2.83±0.53 | |
| | ≥40 | 2.70±0.38 | |
| 종교 | 유 | 2.81±0.52 | -0.58(.563) |
| | 무 | 3.86±0.59 | |
| 결혼 | 미혼 | 2.87±0.61 | 0.59(.559) |
| | 기혼 | 2.81±0.52 | |
| 학력 | 전문학사 졸업 | 2.64±0.48 | -1.61(.108) |
| | 학사 졸업 | 2.86±0.58 | |
| 근무 형태 | 3교대 | 2.84±0.57 | 0.06(.956) |
| | 고정 근무 | 2.83±0.58 | |
| 월 야간 횟수 | <6 | 2.86±0.46 | 0.54(.589) |
| | ≥6 | 2.81±0.67 | |
| 총 경력(년) | <3 ^a | 2.62±0.57 | 3.90(.024) b>a |
| | 3~<10 ^b | 2.96±0.63 | |
| | ≥10 ^c | 2.80±0.38 | |
| 현 경력(년) | <3 | 2.73±0.56 | 1.62(.195) |
| | 3~<10 | 2.82±0.73 | |
| | ≥10 | 2.93±0.50 | |
| 직위 | 일반간호사 | 2.86±0.60 | 1.03(.305) |
| | 책임간호사 | 2.76±0.41 | |
| 종사 예정 기간 | 5년 미만 ^a | 3.00±0.60 | 6.90(<.001) a>c |
| | 5년 이상~10년 미만 ^b | 2.88±0.70 | |
| | 정년까지 ^c | 2.67±0.38 | |

(표 계속)

표 3. (계속)

| | | (N=159) | |
|---------|-------------------------|-----------|--------------|
| 특성 | 구분 | 이직의도 | |
| | | Mean±SD | t/F (p) |
| | | | Scheffe |
| 이직 경험 | 있음 | 2.86±0.58 | 1.24(.217) |
| | 없음 | 2.71±0.52 | |
| 이직 횟수 | 1회 | 2.86±0.60 | 0.22(.800) |
| | 2회 | 2.82±0.56 | |
| | 3회 이상 | 2.92±0.52 | |
| 월급(만 원) | 200~<250 | 2.86±0.64 | 1.17(.332) |
| | 250~<300 | 2.83±0.63 | |
| | 300~<350 | 2.83±0.41 | |
| | ≥ 350 | 2.68±0.27 | |
| 급여 만족도 | 불만족~매우 불만족 ^a | 3.06±0.58 | 16.76(<.001) |
| | 보통 ^b | 2.63±0.46 | |
| | 만족~매우 만족 ^c | 2.51±0.39 | |
| 간호 만족도 | 불만족~매우 불만족 ^a | 3.30±0.46 | 18.35(<.001) |
| | 보통 ^b | 2.79±0.54 | |
| | 만족~매우 만족 ^c | 2.62±0.52 | |

4. 대상자의 조직 의사소통, 그릇, 이직의도 간의 상관관계

조직 의사소통, 그릇과 이직의도 간의 상관관계는 (표 4)와 같다.

대상자의 이직의도는 조직 의사소통($r = -.38$, $p < .001$), 그릇($r = -.41$, $p < .001$)과 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

(표 4) 대상자의 조직 의사소통, 그릇, 이직의도 간의 상관관계

(N=159)

| 변수 | 조직 의사소통 | 그릇 | 이직의도 |
|---------|---------------------|---------------------|------|
| | $r(p)$ | | |
| 조직 의사소통 | 1 | | |
| 그릇 | .29 ($<.001$) | 1 | |
| 이직의도 | -.38 ($<.001$) | -.41 ($<.001$) | 1 |

5. 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 이직의도를 종속변수로 하고, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이 분석에서 통계적으로 유의미하였던 총 경력, 현 직장 종사 예정 기간, 급여 만족도, 간호직 만족도 4개 변수와 이직의도와 유의한 상관관계가 있었던 조직 의사소통과 그것 2개 변수를 포함하여 총 6개의 독립변수를 투입하여 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 시행하였다. 이 중 총 경력, 현 직장 종사 예정 기간, 간호직 만족도, 급여 만족도는 더미 변수로 전환하여 투입하였다.

회귀모형은 유의하였고($F=17.29$, $p<.001$), 독립변수간의 다중공선성을 확인한 결과 공차한계는 0.10~0.24로 1.0이하이었으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.11~1.31로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 그리고 Durbin-Watson 통계량은 1.97로 2에 근접하므로 각 독립변수 간의 자기 상관이 없는 것으로 확인되었다.

단계적 다중회귀분석을 실시한 결과 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 그것($\beta=-.30$, $p<.001$), 현 직장 종사 예정 기간($\beta=-.30$, $p<.001$), 조직 의사소통($\beta=-.26$, $p<.001$), 급여 만족도($\beta=-.17$, $p=.014$) 순으로 나타났으며, 대상자의 이직의도에 대한 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adj. R^2)는 38.2%로 나타났다.

대상자의 이직의도 관련 요인은 다음과 같다(표 5).

표 5. 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

(N=159)

| 구분 | B | S.E | 이직의도 | | | VIF |
|----------------|------|-----|---------|-------|-------|------|
| | | | β | t | p | |
| (상수) | 6.13 | .43 | | 14.23 | <.001 | |
| 그릿 | -.56 | .12 | -.30 | -4.58 | <.001 | 1.11 |
| 종사 예정 기간*(정년) | -.35 | .08 | -.30 | -4.21 | <.001 | 1.31 |
| 조직 의사소통 | -.38 | .10 | -.26 | -3.70 | <.001 | 1.21 |
| 급여만족†(만족~매우만족) | -.30 | .12 | -.17 | -2.48 | .014 | 1.20 |

$R^2=.41$, Adjusted $R^2=.382$, $F=17.29$, $p<.001$

* Reference: 5년 미만

† Reference: 불만족~매우 불만족

V. 논의

본 연구는 재활병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 이직의도의 정도를 확인하고 조직 의사소통과 그것이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

본 연구에 참여한 재활병원 간호사의 이직의도 정도는 총점 5점 중 평균 2.84점으로 나타났다. 이는 재활전문병원 간호사를 대상으로 한 김남희와 박정숙(2015)의 연구에서는 이직의도가 평균 3.04점, 요양병원 간호사를 대상으로 한 하선미와 고영주(2020)의 연구에서는 3.10점, 동일한 도구를 한 중소병원 간호사의 이직의도는 3.03점(윤소현, 2021)으로 본 연구와 유사하게 나타났다. 반면, 종합병원 간호사를 대상으로 한 이창준(2022)의 연구에서는 이직의도가 3.39점, 권역외상센터 간호사를 대상으로 한 이해주(2021)의 연구에서는 3.60점으로 나타나, 본 연구의 대상자보다 이직의도가 다소 높게 나타났다. 이는 대형병원에 비해 중소병원의 간호조직문화가 위계 지향보다 관계 지향적 문화로 보고되며, 관계 지향적 조직문화가 높을수록 이직의도가 낮아지는 것과 관련된 것으로 보인다(김희정, 2017; 문정혜, 2012).

본 연구에서 재활병원 간호사를 대상으로 이직의도의 영향 요인을 파악하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과 그것, 현 직장 종사 예정 기간, 조직 의사소통, 급여 만족도 순으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이들 변인의 이직의도에 대한 설명력은 38.2%이었다.

재활병원 간호사 이직의도의 가장 큰 영향 요인은 그것으로 나타났으며, 본 연구에서 그것 평균 점수는 2.99점이었다. 그것은 대학병원 간호사, 종합병원 간호사를 대상으로 수행된 다양한 선행연구에서 이직의도에 영향을 미치는 주요 변수로 확인되었고 이는 본 연구 결과와 일치한다(이창준, 2022; 정지영 등, 2019). 그것은 긍정적인 심리 특성으로 여러 직업에서 경험할 수 있는 좌절과 시련을 극복하는데 도움을 주는 요인으로 알려져

있다(정미라와 정은, 2018; Robertson-Kraft, & Duckworth, 2014). 학력이 높을수록 그릿의 수준은 높게 나타나며(Duckworth, 2016), 그릿이 높은 간호사는 전문적 지식을 쌓기 위해 계속해서 노력하는 것으로 나타났다(Monro, & Hope, 2019). 이에 학업을 지속하며 전문성 함양을 위해 노력하는 열정이 그릿과 연관성이 있음을 생각해 볼 수 있으며, 간호사의 전문적 기술과 지식을 습득하기 위한 학업이 시행되도록 근무에 대한 배려와 학비 지원이 필요할 것으로 생각된다(하유라, 2023). 또한, 그릿은 변화 가능한 특성으로 이를 관리하는 것은 인적자원 관리에 도움이 될 것이다(김서현, 2021).

그릿에 대한 본 연구의 하위영역 점수를 살펴보면 ‘환자 지향성 내적동기’가 가장 높게 나타났고, ‘장기적인 목표 달성을 위한 끈기’가 가장 낮게 나타났다. 이는 선행연구 결과(강주연, 2022; 김인하, 2021; 허근혜, 2021)와 일치한다. 끈기가 가장 낮게 나타난 것은 3교대의 특수성과 병원 내 환자 및 타 부서와의 관계로 인한 감정노동과 피로를 경험하고(정지영 등, 2019), 이를 경험하는 간호사에게 업무를 장기간 유지하려는 끈기는 한계가 있는 것으로 생각된다(강주연, 2022). 따라서 재활병원 간호사의 그릿을 높이기 위해 병원 차원에서의 그릿 증진 프로그램 개발 및 참여 지원과(정지영 등, 2019), 프로그램을 통해 간호사의 관심 부서를 파악하고 이를 반영하여 인사이동 할 수 있는 방안이 제공될 필요가 있다.

두 번째로 현 직장 종사 예정 기간이 재활병원 간호사의 이직의도 영향 요인으로 나타났다. 재활전문병원 간호사를 대상으로 한 김남희와 박정숙(2015)의 연구에서도 간호직에 종사할 예정 기간이 길수록 이직의도는 낮아지는 것으로 보고되며, 문지선과 정경희(2013)의 연구에서도 현 직장 종사 예정 기간이 ‘정년까지’라고 대답한 군이 다른 군에 비해 낮은 이직의도를 나타냈다. 종사 예정 기간이 길수록 높은 조직몰입도를 갖고 있으며(이미애, 2009), 조직몰입은 간호사 이직에 영향을 주는 변수 중 하나이다(O'Brien Pallas et al., 2010; Sjöberg, & Sverke, 2000). 박소영(2018)의 연구에서도 가능한 오래 일하고 싶다고 응답한 간호사의 직무만

족도가 높았다. 간호사의 직무만족은 조직몰입과 긴밀한 관련이 있고 조직의 생산성과 효율성을 높이며 이직의도를 낮추는 요인으로 작용하고 있다(임현희, 2024). 따라서, 숙련된 간호사가 이직하지 않고 현 직장에서 가능한 오래 근무할 수 있는 환경을 제공할 필요가 있다.

조직 의사소통도 재활병원 간호사의 이직의도 영향 요인으로 나타났다. 다학제 팀으로 이루어진 재활병원에서의 원활한 조직 의사소통은 업무의 효율성에 있어 중요한 요소이다(배인정과 한지영, 2023). 조직 의사소통이 높을수록 효과적인 치료 결과를 나타내며, 환자의 만족도를 상승시켜 간호업무성과에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(최선경, 2023). 본 연구의 조직 의사소통 평균 점수는 3.34점으로 조직 의사소통과 이직의도 간의 관계를 보고한 선행 연구가 부재하여 직접 비교는 어려우나 임상 간호사의 직무 배태성을 연구한 이선희(2023)의 연구에서 평균 3.35점, 간호업무 성과에 대한 안다빈(2022)의 연구에서 3.18점, 투약 근접 오류 완화를 위한 이가희(2022)의 연구에서 3.12점으로 본 연구와 선행연구에서 모두 중간 이상의 점수를 나타냈다.

하위영역별로 살펴보면 ‘수직적 의사소통’이 3.73점으로 가장 높았고 다음이 ‘의사소통 매체’ 3.37점, ‘수평적 의사소통’ 3.19점이었으며, 조직 분위기가 2.86점으로 가장 낮았다. 이는 선행연구와 동일한 결과(노미나, 2017; 이가희, 2022)를 보였다. 수직적 의사소통은 상·하간의 원활한 의사소통을 의미한다(송미라, 2014). 본 연구에서 수직적 의사소통이 가장 높게 나타난 것은 업무처리 시 상급자의 지시와 의견을 잘 따르는 동시에 부서장이 구성원의 보고와 건의, 문제점 등을 수렴하고 해결하기 위해 노력을 하는 것으로 생각된다. 또한, 업무처리 시 상급자와 충분한 의견 교환을 통하여 문제를 해결하는 것으로 보인다(이선희, 2023). 반면, ‘조직 분위기’가 가장 낮게 나타난 것은 병원의 경영과 정책에 대한 낮은 관심과 시스템의 부족으로 생각해 볼 수 있다(배인정과 한지영, 2023). 3교대 근무 특성상 병원의 경영과 정책 등의 접근성이 편리하지 않을 것으로 생각되며 간호사들이 조직에 대한 정보의 공유성을 높이기 위한 여러

방법이 모색되어야 할 것이다.

마지막으로 급여 만족도가 재활병원 간호사의 이직의도 영향 요인으로 나타났다. 이는 요양병원 간호사, 중소병원 간호사를 대상으로 한 선행 연구의 결과와 일치한다(강영실, 2018; 박정혜와 황혜영, 2017). 본 연구에서 재활병원 간호사의 급여 만족도가 ‘불만족~매우 불만족’ 일 때 이직의도가 가장 높은 것으로 나타났다. 본 연구 참여 간호사는 총 경력과 현 경력에서 3년 이상 10년 미만인 대상자가 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 이러한 경력간호사는 자녀 양육과 가정 경제의 책임을 맡고 있어 경제적인 안정 유지의 우선순위가 높아진다(정하윤과 윤선희, 2013).

더하여 급여 만족도는 단순히 급여의 수준에 대한 것이 아닌 병원의 복지와 정책에 의해 영향을 받는다(배현지와 강경화, 2022). 질 높은 의료서비스 제공을 위해 책임감은 요구되고 있으나 이에 대해 만족할 만한 보상은 이루어지지 않아 이직의도는 발생하게 된다(김세영과 백성희, 2016). 급여는 직원을 채용하고 조직에 오래 근무하게 하는 요소이며, 조직에서 만족스럽게 일하게 하는 가장 객관적이고 분명한 요인으로 알려져 있다(Buchan, & Black, 2011). 선행연구에서 나타난 바와 같이 간호사들이 업무의 양과 강도에 비해 제도적 보상체계인 임금에서 만족하지 못한 것으로 판단하고 있으며 이러한 결과가 간호사의 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다(김희정, 2017). 따라서 급여 만족도를 높이기 위해 근무 단계별 보상제도나 간호사 업무에 대한 적정수준의 보상체계, 공정한 인사제도를 마련함으로써 재활병원 간호사 처우개선에 대한 노력이 요구된다.

본 연구는 재활병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 일반적 특성을 포함하여 조직적 특성과 심리적 특성이 이직의도에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 특히 선행연구에서 보고되지 않은 조직 의사소통과 그릇을 포함하여 분석하였으며 이들이 이직의도에 영향을 주는 요인인 것을 확인한 것에 의의가 있다. 이에 향후 재활병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 조직 의사소통과 그릇을 향상시키기 위한 효과적인 방안 마련이 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, D 광역시에 소재한 3개 재활병원 간호사를 대상으로 수행되었으므로 그 결과를 일반화하는데 제한적이다. 둘째, 본 연구에서 대상자의 조직 의사소통을 측정하기 위해 사용한 도구는 일반 회사원을 대상으로 개발된 것으로 재활병원의 조직 의사소통을 타당하게 측정하는데 제한점이 있다. 따라서 추후 재활병원의 특성을 반영한 조직 의사소통 도구를 개발하여 반복된 연구가 필요하다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 재활병원 간호사를 대상으로 조직 의사소통과 그릇이 이직의도에 미치는 영향을 파악함으로써 재활병원 간호사의 이직의도 감소를 위한 인적자원관리의 기초자료를 제공하고자 시행되었다.

재활병원 간호사의 그릇, 종사 예정 기간, 조직 의사소통, 급여 만족도가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이들 네 가지 요인이 재활병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 38.2% 설명하였다. 이를 통해 재활병원 간호사의 그릇을 높이기 위한 프로그램 개발과, 종사 예정 기간을 늘리기 위한 병원 차원에서의 지원방안이 제공되어야 할 것이다. 또한 재활병원 간호사의 업무 특성을 고려한 조직 의사소통을 높일 방안과 적정 수준의 보상체계 및 처우개선으로 재활병원 간호사의 급여 만족도를 상승시킬 필요가 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 D 광역시 일부 지역의 재활병원 간호사만을 대상으로 하여 연구 결과 확대 적용에 한계가 있다. 추후 지역의 확대와 표본 수를 높인 반복적인 연구가 필요할 것으로 제언한다. 둘째, 본 연구에서 대상자의 조직 의사소통을 측정하기 위해 사용된 도구는 일반 회사원을 대상으로 개발된 것으로, 재활병원의 특성을 반영한 조직 의사소통 도구를 개발하고 이를 이용하여 지속적인 연구가 필요할 것으로 제언한다. 셋째, 그릇이 재활병원 간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 심리적 특성을 고려하여, 근무 경력에 따른 목표와 흥미를 유발할 수 있는 병원 차원에서의 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구를 수행할 것을 제언한다.

참고문헌

- 강경화, 한용희와 강수진(2012). 병원간호사의 의사소통 만족 수준이 조직 몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 18(1), 13-22.
doi:10.5392/JKCA2015.11.263
- 강영실(2018). *요양병원 간호사의 의사소통능력, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 가야대학교, 경상남도.
- 강정숙과 임지영(2015). 임상간호사의 회복탄력성이 직무스트레스와 소진에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 15(11), 263-273.
- 강주연(2022). *종합병원 간호사의 그릿, 간호조직문화가 간호업무성과에 미치는 영향*. 석사학위, 가야대학교, 경상남도.
- 고경자와 이수경(2019). 종합병원 간호사의 회복탄력성과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 25(4), 362-372.
doi:10.11111/jkana.2019.25.4.362
- 고영진, 이미향과 김민영(2022). 간호사가 인식하는 내부마케팅과 조직 의사소통이 간호조직성과에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 20(2), 479-486. doi:10.14400/JDC.2022.20.2.479
- 고정옥과 고은(2014). 재활병동 간호사의 직무 스트레스와 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향. *재활간호학회지*, 17(2), 81-89.
doi:10.7587/Kjrehn.2014.81
- 곽상복(2023). *종합병원 경력간호사의 부서이동 시 간호근무환경, 역할갈등, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 중앙대학교, 서울.
- 권대훈(2018). 고등학교 교사의 긍정정서 및 부정정서, 그릿(grit), 스트레스, 삶의 만족 간의 관계. *교원교육*, 34(3), 209-228.
doi:10.14333/KJTE.2018.34.3.209
- 권순정과 강문희(2021). 신규 간호사의 직무 스트레스와 긍정심리자본이

- 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 27(3), 159-168.
doi:10.11111/jkana.2021.27.3.159
- 권정옥과 김은영(2012). 중소병원 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 18(4), 414-423.
doi:10.11111/jkana.2012.18.4.414
- 김나현(2021). *응급실 간호사의 소진이 이직의도에 미치는 영향: 그릇의 조절 및 매개효과 중심으로*. 석사학위, 인제대학교, 부산.
- 김남희와 박정숙(2015). 재활전문병원 간호사의 이직의도 영향요인. *한국산학기술학회 논문지*, 16(6), 4077-4085 doi:10.7587/kjrehn.2016.12
- 김미란과 서문경애(2013). 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계. *한국직업건강간호학회지*, 22(2), 93-101.
doi:10.5807/kjohn.2013.22.2.93
- 김미환과 김명자(2024). 종합병원 간호사이 이직의도 구조모형 연구:조직침묵의 매개효과 중심으로. *간호행정학회지*, 30(2), 102-113.
doi: 10.11111/jkana.2024.30.2.102
- 김민성, 김리아와 조순영(2023). 군병원 간호사의 소진, 조직 의사소통과 환자안전역량. *국군간호사관학교 군건강정책연구소*, 41(3), 48-62.
doi:10.31178/kjmmr.2023.41.3.48
- 김보영(2019). *재활병원 간호사의 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 가천대학교, 경기도.
- 김상희와 김남희(2016). 재활전문병원 간호사의 전문직 자율성과 자기효능감이 전문직 자아개념에 미치는 영향요인. *한국산학기술학회 논문지*, 17(1), 165-174. doi:10.5762/kais.2016.17.1.165
- 김서현(2021). *임상 간호사의 그릇이 이직의도에 미치는 영향요인: 직무열의의 매개효과*. 석사학위, 아주대학교, 경기도.
- 김세영과 백성희(2016). 직무특성과 직무스트레스가 아동병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(4), 100-113.
doi:10.5392/jkca.2016.16.04.100

- 김세향과 이미애(2014). 간호사의 이직의도, 감정노동, 의사소통능력 간의 관계. *간호행정학회지*, 20(3), 332-341.
doi:10.11111/jkana.2014.20.3.332
- 김수경과 홍선연(2023). 종합병원 간호사의 직업정체감, 역할갈등, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. *한국컴퓨터정보학회지*, 28(10), 187-195. doi:10.9708/jksci.2023.28.10.187
- 김유미와 강영실(2015). 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(5), 530-541. doi:10.11111/jkana.2015.5.530
- 김윤미, 이지윤과 강현철(2014). 요양병원의 간호사와 간호조무사 확보수준과 이직률이 입원환자의 건강결과에 미치는 영향. *대한간호학회지*, 44(1), 21-30. doi:10.4040/jkan.2014.44.1.21
- 김은희와 이은주(2014). 병원 간호사의 간호업무수행과 이직의도 관계에서 직무착근도의 조절효과와 매개효과. *한국산학기술학회 논문지*, 15(8), 5042-5052. doi:10.5762/KAIS2014.15.8.5042
- 김인하(2021). *병원간호사의 간호근무환경, 그릇, 직무착근도가 간호업무성파에 미치는 영향*. 석사학위, 차의과학대학교, 경기도.
- 김정민, 고혜원과 이상호(2020). 조직 의사소통만족이 조직몰입에 미치는 영향: 공식화의 조절효과를 중심으로. *대한경영학회*, 33(2), 189-210. doi:10.18032/kaaba.2020.33.2.189
- 김정석과 안관영(2012). 조직 공정성과 자발적 이직의 관계에서 정서적 몰입의 매개효과에 관한 연구. *경영교육연구*, 27(6), 331-352.
- 김지나(2018). *간호사의 직무착근도와 이직의도와의 관계에서 직무만족도의 매개효과*. 석사학위, 고려대학교, 서울.
- 김지혜와 이지윤(2021). 재활병원 간호사의 재활간호의 지각된 중요도, 역할갈등, 근무환경이 재활간호 수행도에 미치는 영향. *재활간호학회지*, 24(1), 89-95. doi:10.7587/jkrehn.2021.86
- 김현미와 박지영(2021). 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험이 이직의도

- 에 미치는 영향: 감성지능의 조절효과. *중환자간호학회지*, 14(2), 70-81. doi:10.34250/jkccn.2021.14.2.70
- 김희정(2017). *종합병원 간호사의 이직의도 구조모형-다중집단 분석을 통한 병원규모, 근무경력의 조절효과*. 박사학위, 고려대학교, 서울.
- 노미나(2017). *간호사가 인지하는 안전분위기, 조직의사소통만족과 환자안전태도*. 석사학위, 아주대학교, 경기도.
- 노미진(2023). 머신러닝과 딥러닝 알고리즘을 활용한 간호사 이직 예측. *재활복지공학회논문지*, 17(2), 78-85.
doi:10.21288/resko.2023.17.2.78
- 문경민(2016). *재활병원 종사자들의 스포츠 활동 참여가 직무만족에 미치는 영향*. 석사학위, 부산대학교, 부산.
- 문숙자와 한상숙(2011). 간호사의 이직의도 예측모형. *간호행정학회지*, 41(5), 633-641. doi:10.4040/jkan.2011.41.5.633
- 문정혜(2012). *중소병원 간호사의 조직문화, 직무스트레스, 이직의도와의 관계*. 석사학위, 한양대학교, 서울.
- 문지선과 정경희(2016). *중소병원 기혼간호사의 이직의도 영향요인. 예술인문사회융합 멀티미디어 논문지*, 6(1), 77-90.
doi:10.35873/ajmahs.2016.6.1.099
- 박소영(2018). *정신간호사가 지각하는 전문직 자율성과 의사소통능력이 직무만족도에 미치는 영향*. 석사학위, 공주대학교, 충청남도.
- 박영경(2001). *병원 운영에 있어서 구성원의 효율적인 관리에 관한 연구: 간호조직을 중심으로*. 석사학위, 한남대학교, 대전.
- 박정혜와 황혜영(2017). *중소병원 간호사의 이직의도 영향요인. 간호행정학회지*, 23(5), 471-482. doi:10.11111/jkana.2017.23.5.471
- 박효선, 이경미와 신나연(2020). *임상간호사의 그릿 (Grit) 측정도구 개발 및 타당도 검증. 간호행정학회지*, 26(1), 55-64.
doi:10.11111/jkana.2020.26.1.55
- 배인정과 한지영(2023). *재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성,*

- 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도. *보건사회연구*, 43(1), 157-173. doi:10.15709/hswr.2023.43.1.157
- 배현지와 강경화(2022). 병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인-지역과 병상규모에 따른 병원 구분을 중심으로-. *한국위기관리논집*, 18(5), 79-94. doi:10.14251/crisisonomy.2022.18.5.79
- 병원간호사회(2023). 병원간호인력 배치현황 실태조사. Retrieved from http://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8131
- 보건복지부(2020). 2018년 보건의료인력 실태조사. Retrieved from https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10411010100&bid=0019&act=view&list_no=352714
- 보건복지부(2023). 간호법안 및 간호지원 대책 소통자료. Retrieved from http://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10501010100&bid=0003&act=view&list_no=376323
- 보건의료노조(2022). 2022 정기실태조사-국제 간호의 날, 대한민국 간호현장 실태와 주요 요구. Retrieved from http://https://www.bogun.nodong.org/xe/khmwu_5_4/703794
- 성초아(2018). *중환자실 간호사의 간호업무성과 영향요인*. 석사학위, 이화여자대학교, 서울.
- 성현철과 전성숙(2017). 폭력을 경험한 수술실 간호사의 대처, 스트레스와 이직의도. *글로벌 건강과 간호*, 7(2), 89-98.
- 소희영, 김정화, 박지원과 임난영(2009). DACUM 기법을 이용한 재활간호사의 직무분석. *재활간호학회지*, 12(1), 16-29.
- 손소영(2014). *간호사의 직무착근도와 자기효능감이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 가천대학교, 경기도.
- 송미라(2014). *간호사의 조직 의사소통, 사건보고가 환자안전관리활동에 미치는 영향*. 석사학위, 한양대학교, 서울.
- 신여울, 구민주와 박다은(2018). 보육교사의 그릿과 이직의도와의 관계에

- 서 직무스트레스의 매개효과. *아동학회지*, 39(2), 15-26.
doi:10.5723/kjcs.2018.39.2.15
- 신은희(2020). 간호대학생의 학업성취도와 우울, 불안 및 그릿과의 관계. *한국학교보건학회지*, 33(3), 156-163.
doi:10.15434/kssh.2020.33.3.156
- 심지연, 서남숙, 김미애와 박정숙(2019). 교대근무 간호사의 직무스트레스, 수면의 질, 피로가 직무몰입에 미치는 영향. *스트레스연구*, 27(4), 344-352. doi:10.17547/kjsr.2019.27.4.344
- 안다빈(2022). *간호사의 조직의사소통만족, 직무만족, 조직몰입이 간호업무성취에 미치는 영향*. 석사학위, 인하대학교, 인천.
- 양애선과 강윤희(2013). 중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도. *Health & Nursing(구 간호과학)*, 25(2), 47-58.
- 오두범(1994). *조직 의사소통*. 서울: 서울대학교 출판부.
- 유미자와 김종경(2016). 종합병원 간호사의 조직특성, 직무만족, 직무배태성 관련 이직의도 모형. *간호행정학회지*, 22(3), 292-302.
doi:10.11111/jkana.2016.22.3.292
- 윤소현(2021). *중소병원 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 구조모형 (Doctoral dissertation)*. 박사학위, 계명대학교, 대구.
- 이가희(2022). *종합병원 간호사의 직무스트레스, 조직의사소통만족, 투약근접 오류 간의 관계*. 석사학위, 창원대학교, 경상남도.
- 이미애(2009). 간호사의 보상에 대한 인식과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 15(3), 434-443.
- 이미영(2018). *종합병원 간호사의 직장 내 괴롭힘, 공감능력, 회복탄력성이 직무만족에 미치는 영향*. 석사학위, 군산대학교, 전라북도.
- 이미옥, 주한재와 한용수(2021). 직장인의 그릿이 조직신뢰와 이직의도에 미치는 영향. *한국경영학회 통합학술발표논문집*, 21(8), 1747-1765.
- 이선희(2023). *임상간호사가 인식한 긍정 간호조직문화와 조직 의사소통이*

- 직무배태성에 미치는 영향. 석사학위, 경상대학교, 경상남도.
- 이슬(2019). *간호사의 사회적지지, 건강상태, 그릿과 일과 삶의 균형*. 석사학위, 연세대학교, 서울.
- 이애경, 여지영, 정성원과 변상석(2013). 임상간호사의 의사소통능력, 직무 스트레스, 직무만족도와의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 13(12), 299-308. doi:10.5392/JKCA.2013.13.12.299
- 이연복과 이해경(2015). 병원간호사의 역할갈등 및 갈등관리 유형. *스트레스연구*, 23(3), 147-158. doi:10.17547/kjsr.2015.23.3.147
- 이영옥과 강지연(2018). 국내 병원간호사 이직의도 관련요인에 대한 체계적 고찰 및 메타분석. *성인간호학회지*, 30(1), 1-17. doi:10.7475/KJAN.2018.30.1.1
- 이은경과 김옥현(2009). 간호사의 전문 인력 간 협력과 대인 의사소통 능력. *의료커뮤니케이션*, 4(1), 49-57.
- 이인숙, 조순영, 권오영과 송진(2018). 국군간호사관생도의 그릿 (Grit) 측정 도구 개발. *군진간호연구*, 36(1), 35-47. doi:10.31148/kjmmr.2018.36.1.35
- 이중길과 조운직(2016). 소방조직 내 조직시민행동의 결정요인으로서 조직 커뮤니케이션의 영향: 신뢰와 조직몰입의 매개효과를 중심으로. *한국행정학보*, 50(4), 243-272. doi:10.18333/KPAR.50.4.243
- 이지연, 허유진, 이원진과 오정은(2019). 간호사의 그릿에 대한 개념분석. *위기관리논집*, 15(5), 35-48. doi:10.14251/crisisonomy.2019.15.5.35
- 이창준(2022). *종합병원 간호사의 그릿(Grit)과 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 부산카톨릭대학교, 부산.
- 이태화, 강경화, 고유경, 조성현과 김은영(2014). 국내외 간호사 인력정책의 현황과 과제. *간호행정학회지*, 20(1), 106-116. doi:10.11111/jkana.2014.20.1.106
- 이현숙과 김종경(2010). 병원 간호사의 의사소통 능력, 의사소통 유형, 조

- 직물입간의 관계. *간호행정학회지*, 16(4), 488-496.
- 이혜순(2013). 간호사의 직무스트레스와 자아존중감이 정신건강에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 13(3), 251-259.
doi:10.5392/JKCA.2013.13.03.251
- 임소영(2016). *대학병원 간호사의 직무스트레스, 간호조직문화, 이직의도가 행복지수에 미치는 영향: K 대학병원을 중심으로*. 석사학위, 경희대학교, 서울.
- 임숙빈, 조미경과 허명륜(2013). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 개인, 상황, 대인관계변수 중심으로. *한국직업건강간호학회지*, 22(4), 314-323. doi:10.5807/kjohn.2013.22.4.314
- 임지아와 고영(2021). 간호. 간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 영향 요인: 직무 스트레스, 감정노동 및 소진을 중심으로. *한국직업건강간호학회지*, 30(3), 110-119. doi:10.5807/kjohn.2021.30.3.110
- 임현희(2024). *상급종합병원 외래간호사의 근무경력에 따른 간호근무환경, 간호실무전문성, 직무만족과 이직의도 간의 관계*. 석사학위, 중앙대학교, 서울.
- 정미라와 정은(2017). 임상간호사의 직무스트레스, 이직의도 및 생동성이 리질리언스 (Resilience) 에 미치는 융복합적 요인. *디지털 융복합연구*, 15(6). doi:10.14400/JDC.2017.15.6.305
- 정지영, 서연숙, 최정훈, 김성희, 이민숙, 홍성화, 등(2019). 대학병원 간호사의 그릇이 이직의도에 미치는 영향: 직무몰입의 매개효과. *간호행정학회지*, 49(2), 181-190. doi:10.4040/jkan.2019.49.2.181
- 정하윤과 윤선희(2013). 경력자의 이직의도 극복과정. *간호행정학회지*, 19(3), 414-426. doi:10.11111/jkana.2013.19.3.414
- 조용애, 김미경, 조명숙과 남은경(2013). 간호사의 의료인 간 의사소통에 대한 조사연구, *임상간호연구*, 19(1), 20-32.
- 조윤정, 정석희, 김희선과 김영만(2022). 병원 간호사의 이직의도에 대한 간호관리자의 리더십 효과: 체계적 문헌고찰 및 메타분석. *대한간호*

- 행정학회지, 52(5), 479-498. doi:10.4040/jkan.22039
- 조혜경, 이태용과 김철웅(2015). 병원의 간호사 이직률과 병원의 구조적 특성. 한국산학기술학회 논문지, 16(1), 453-461.
doi:10.5762/KAIS.2015.16.1453
- 주현숙(2016). 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입과 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향. 석사학위, 계명대학교, 대구.
- 지은아와 김지수(2018). 근무 기간에 따른 신규간호사의 이직의도 영향요인. 간호행정학회지, 24(1), 51-60.
doi:10.11111/jkana.2018.24.1.51
- 최선경(2023). 간호간병통합서비스병동 간호사의 조직의사소통능력, 환자 안전문화인식, 직무스트레스가 환자안전활동에 미치는 영향. 석사학위, 경운대학교, 경상북도.
- 최수정, 김미순, 전미경, 최진주, 손숙연과 김은혜(2023). 교대제 개선시범사업이 간호사의 교대근무 적응, 일과 삶의 균형 및 이직의도에 미치는 효과: 혼합연구방법. 임상간호연구, 29(3), 223-237.
doi:10.22650/JKCNr.2023.29.3.223
- 최윤경(2019). 간호사의 그릿(Grit)과 감성지능, 간호업무성과, 이직의도 간의 관계. 석사학위, 한국성서대학교, 서울.
- 통계청(2023). 장래인구추계. Retrieved from http://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=207&act=view&list_no=428476
- 하선미와 고영주(2020). 요양병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와의 관계: 간호근무환경 매개효과. 간호행정학회지, 26(5), 439-446.
doi:10.11111/jkan.2020.26.5.439
- 하유라(2023). 임상간호사의 직무스트레스, 일-생활 균형, 그릿이 재직의도에 미치는 영향. 석사학위, 고신대학교, 부산.
- 한승희(2021). 요양병원 간호사의 이직 의도에 미치는 영향. 아시아태평양 융합연구교류논문지, 7(11), 367-377.
doi:10.47116/apjcri.2021.11.30
- 한용희, 손인순, 박광옥과 강경화(2010). 병원간호사의 전문직업성, 직무

- 몰입, 조직몰입과 이직의도와의 관계. *임상간호연구*, 16(2), 17-31.
- 함정화(2013). *간호사의 언어폭력 경험 및 사회적 지지와 이직의도와의 관계*. 석사학위, 아주대학교, 경기도.
- 허근혜(2021). *중소병원 간호사의 직무 스트레스와 그것이 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 건양대학교, 충청남도.
- 홍은미(2007). *병원간호사의 의사소통 수준과 조직행위인식에 관한 연구*. 석사학위, 경희대학교, 서울.
- 홍인숙(2019). *혈액투석실 간호사의 직무스트레스, 극복력, 전문직 자아개념이 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 공주대학교, 충청남도.
- 홍지연, 김옥현과 이은경(2009). 간호사-의사 협력, 직무자율성과 조직몰입의 관계. *간호행정학회지*, 15(4), 601-609.
- 황성우와 이건정(2015). 재취업 간호사의 이직 실태 분석. *Health & Nursing(구 간호과학)*, 27(1), 35-49.
doi:10.5392/JKCA.2015.15.05.386
- 황은정과 문숙자(2020). 간호사의 셀프리더십이 조직몰입, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 20(13), 211-226.
doi:10.22251/jlcci.2020.20.13.211
- Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2005). Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self-Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality, and Risk Aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980-990.
doi:10.1037/0021-9010.90.5.980
- Buchan, J., & Black, S. (2011). The impact of pay increases on nurses' labour market: A review of evidence from four OECD countries. *OECD Health Working Papers*, 57.
doi:10.1787/5kg6jwn16tjd-en
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*(2nd ed.). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum

Associates.

- Dougherty, M. B., & Larson, E. L. (2010). The nurse-nurse collaboration scale. *The Journal of Nursing Administration*, 40(1), 17-25. doi:10.1097/NNA.0b013e3181c47cd6
- Downs, C. W., & Hazen, M. D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 14, 63-73.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1107.
- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* (Vol. 234). New York, NY: Scribner.
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5(36), 1-12. doi:10.3389/fpsyg.2014.00036
- Estryn-Behar, M., Van Der Heijden, B. I., Fry, C., & Hasselhorn, H. M. (2010). Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Research*, 59(3), 166-177.
- García-Izquierdo, M., Ríos-Risquez, M. I., Carrillo-García, C., & Sabuco-Tebar, E. d. l. Á. (2018). The moderating role of resilience in the relationship between academic burnout and the perception of psychological health in nursing students. *Educational Psychology*, 38(8), 1068-1079. doi:10.1080/01443410.2017.1383079
- Goodwin, B., Miller, K. (2013). Teaching self-regulation has long-term benefits. *Educational Leadership*, 70(8), 80-81.

- Hayes, L. J., O' Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., et al. (2012). Nurse turnover: a literature review-an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. doi:10.1016/j-ijnurstu.2011.10.001
- Indicators, O.E.C.D. (2023). Health at a Glance 2023. Retrieved from <https://www.oecd.org/health/health-at-a-glance>
- Klappa, S. G., Quach, B., Steele, J., & Harper, C. (2020). Beyond words: understanding grit in survivors of stroke and caregivers. *Journal of Patient Experience*, 7(6), 1101-1108. doi:10.1177/2374373520902662
- Kourkouta, L., & Papathanasiou, I.V.(2014). Communication in nursing practice. *Materia Socio-Medica*, 26(1), 65-67. doi:10.5455/msm.2014.26.65-67
- Krabben, T., Molier, B. I., Houwink, A., Rietman, J. S., Buurke, J. H., & Prange, G.B. (2011). Circle drawing as evaluative movement task in stroke rehabilitation: An explorative study. *Journal of NeuroEngineering Rehabilitation*, 8(1), 1-11.
- Lawler E.E. (1983). *Stisfaction and Behavior*. New York: McGrow Hill, 287-301.
- Long, A. F., Kneafsey, R., Ryan, J., & Berry, J. (2002). The role of the nurse within the multi-professional rehabilitation team. *Journal of Advanced Nursing*, 37(1), 70-78. doi:10.1046/j.1365-2648.2002.02059.x
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. doi:10.1037/0021-9010.62.2.237
- Munro, C. L., & Hope, A. A. (2019). Grit makes us unstoppable.

- American Journal of Critical Care*, 28(5), 334-336.
doi:10.4037/ajcc2019871
- Nakra, R. (2006). Relationship between communication satisfaction and organizational identification: An empirical study. *Vision*, 10(2), 41-51.
- Nelson, A., Powell-Cope, G., Palacios, P., Luther, S.L., Black, T., Hillman, T., et al. (2007). Nurse Staffing and Patient Outcomes in Inpatient Rehabilitation Settings. *Rehabilitation Nursing* 32(5), 179-202.
- O'Brien Pallas, L. I. N. D. A., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1073-1086. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*, 116(3), 1-27.
- Salles, A., Cohen, G. L., & Mueller, C. M. (2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery*, 207(2), 251-254. doi:10.1016/j.amjsurg.2013.09.006
- Shader, K., Broome, M. E., Broome, C. D., West, M. E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, 31(4), 210-216.
- Singh, K., & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(2), 40-45.
- Sjöberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job

involvement' and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3), 247-252.


- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312. doi:10.1080/17439760.2014.898320
- West, J., Salter, A., Vanhaverbeke, W., & Chesbrough, H. (2014). Open innovation: The next decade. *Research Policy*, 43(5), 805-811.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. doi:10.1177/0149206306297582

부 록

부록1. IRB 심의결과통지서

<별지서식 28호>(개정 2024. 3. 1.)

계명대학교 생명윤리위원회 심의결과통지서

| | | | |
|---|--|------|---------------|
| 문서번호 | 계명대학교 생명윤리위원회 2024-018 | 발송일자 | 2024. 03. 25. |
| 연구과제명 | 재활병원 간호사의 조직 의사소통과 그것이 이직의도에 미치는 영향 | | |
| IRB No. | 40525-202401-HR-064-02 | | |
| 연구책임자 | 하인지 | 소 속 | 간호학과 |
| 심사일자 | 2024. 03. 20. | | |
| 심사결과 | <input checked="" type="checkbox"/> 승인 (<input type="checkbox"/>) <input checked="" type="checkbox"/> 시정승인 () <input checked="" type="checkbox"/> 보완 () <input checked="" type="checkbox"/> 재심의 () <input checked="" type="checkbox"/> 반려 () <input checked="" type="checkbox"/> 부 결 () <input checked="" type="checkbox"/> 심의면제 () | | |
| 총 연구기간 | IRB 승인일로부터 1년 | | |
| 위원회 연구승인 유효기간 | 2024. 03. 20. 부터 2025. 03. 19. 까지 <input type="checkbox"/> 총 신청 연구 기간이 생명윤리위원회의 연구승인 유효기간을 초과할 경우, 유효기간 만료 이전에 '지속심사' 승인을 받아야 연구지속 진행이 가능합니다. <input type="checkbox"/> 연구종료 시 종료보고(연구종료일로부터 3개월 이내)와 결과보고(연구종료일로부터 1년 이내)를 하여 주시기 바랍니다. | | |
| 심의의견 (권고 사항 포함) | <input checked="" type="checkbox"/> 수정 · 보완된 것으로 보임. | | |
| 이의신청 | 연구책임자는 본 위원회의 심사결과에 대하여 이의가 있을 경우, 심사결과 통지일로부터 2주 이내에 서면(<별지서식 29호> 이의신청서)으로 이의신청을 할 수 있습니다. 단, 이의신청에 대한 심의는 최종결정으로 더 이상의 이의신청을 받지 않습니다. | | |
| 위와 같이 생명윤리위원회 심의결과를 통보합니다. <div style="text-align: center;"> 2024년 03월 25일 계명대학교 생명윤리위원회 위원장 (직인) </div> <div style="text-align: right;">  </div> | | | |

부록 2. 모집공고문 및 연구 참여 동의서

| 연구대상자 모집 공고 | |
|---|--|
| 연구목적 | 재활병원 간호사의 이직의도 요인을 파악하여 이직을 감소하기 위한 설문 조사 |
| 참여대상 | 1) 6개월 이상 재활병원에서 근무하는 간호사 2) 직접적으로 환자 간호를 수행하는 간호사 3) 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여할 것을 서면으로 동의한 자 |
| 연구자 | 담당자: 하인지 (계명대학교 간호대학 석사수료) ☎ 010-****-**** |
| 참여조건 | 연구의 목적을 이해하고 설명문과 동의서를 신중히 검토 후 자발적 참여의사를 밝히고 설문 동의서에 서명한 자 |
| 참여방법 | 참여 의사가 있다면 동의서에 서명 후 설문지 작성 (15분 소요 예정) 작성된 설문지는 회수용 봉투에 넣기 |
| 참여혜택 | 설문 작성 완료 후 감사의 마음으로 소정의 답례품 제공 |
| ※ 해당 연구는 계명대학교 생명윤리위원회의 승인을 받았습니다. 연구 참여 관련 기타 문의 계명대학교 생명윤리위원회 053-580-6299 | |

연구대상자 설명문 및 동의서

Ver. 1.0

연구과제명 : 재활병원 간호사의 조직 의사소통과 그릿이 이직의도에 미치는 영향

본 연구는 [재활병원 간호사의 조직 의사소통과 그릿이 이직의도에 미치는 영향]에 대한 연구입니다. 귀하는 본 연구에 참여할 것 인지 여부를 결정하기 전에, 설명서와 동의서를 신중하게 읽어보셔야 합니다. 이 연구가 왜 수행되며, 무엇을 수행하는지 귀하가 이해하는 것이 중요합니다. 이 연구를 수행하는 하인지 연구책임자가 귀하에게 이 연구에 대해 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행 될 것입니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시길 바라며, 필요하다면 가족이나 친구들과 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당 연구원이 자세하게 설명해 줄 것입니다.

귀하의 서명은 귀하가 본 연구에 대해 그리고 위험성에 대해 설명을 들었음을 의미하며, 이 문서에 대한 귀하의 서명은 귀하께서 본 연구에 참가에 동의한다는 것을 의미합니다.

1. 연구의 배경과 목적

재활병원에서 간호사의 대상은 환자뿐 아니라 가족까지 포함하며, 환자와 가족의 교육과 대변자, 옹호자를 포함한 다차원적인 역할과 아급성기에서 회복에 이르는 폭넓은 간호 요구에 적절히 대응하기 위한 기술이 필요하다. 또한, 재활병원의 간호사는 응급부서가 없는 병원 특성상 응급상황에 대처하고 숙련된 간호를 수행할 수 있는 역량을 요구하고 있으며, 숙련된 간호사는 장기 입원환자의 기능적 향상과 함께 조기 퇴원에 영향을 주기 때문에 재활병원에서 간호사들의 이직을 방지하는 것이 중요하다. 이에 재활병원 간호사의 조직 의사소통과 그릿(Grit)이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고 추후 재활병원 간호사의 이직률을 감소시키기 위함입니다.

2. 연구 참여 대상

본 연구에서는 D 광역시에 소재한 3개 재활병원에 근무하는 간호사 163명이 참여할 것입니다.

3. 연구 참여 절차

만일 귀하가 참여 의사를 밝혀주시면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 귀하는 연구참여자 동의서 양식에 서명 후 재활병원 간호사의 조직 의사소통과 그것이 이직의도에 미치는 영향에 대한 설문 조사를 시행할 것입니다. 설문지 작성 소요 시간은 약 15분 정도 소요될 것입니다.

4. 연구 참여 기간

귀하는 본 연구를 위해 1회, 소요 시간 약 15분 정도의 설문지 작성에 참여하도록 요청받을 것입니다.

5. 연구 참여 도중 중도탈락

귀하는 연구에 참여하신 후에도 언제든지 도중에 그만 둘 수 있습니다. 만일 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶다면 연구책임자 하인지에게 즉시 말씀해 주십시오.

6. 부작용 또는 위험요소

본 연구는 설문지 조사연구로써 신체적 부작용 또는 위험요소는 없을 것으로 사료되나 설문지 작성 시 불편감이나 스트레스가 나타날 수 있습니다. 이럴 경우 언제든지 설문 작성을 중단할 수 있으며, 기타 질문 사항이 있으시면 연구책임자 하인지에게 즉시 문의해 주십시오.

7. 연구 참여에 따른 혜택

귀하가 본 연구에 참여한다면 5,000원 상당의 커피 쿠폰이 지급될 것입니다.

8. 연구에 참여하지 않을 시 불이익

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있습니다. 또한, 귀하가 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다.

9. 개인정보와 비밀보장(개인식별정보, 고유식별정보, 민감정보 수집 여부 및 수집하게 되는 개인정보의 목록나열 그리고 이에 관한 사항)

본 연구의 참여로 귀하에게서 수집되는 개인정보는 다음과 같습니다. 성별, 연령, 종교, 결혼상태, 최종학력, 근무 형태, 월 야간근무 횟수, 총 임상경력, 현 직장 근무경력, 직위, 현 직장 종사 예정기간, 이직경험, 월급, 급여 만족도, 간호직 만족도입니다. 수집된 정보는 개인정보보호법에 따라 관리하며 학술적 연구를 위한 통계 이외의 목적으로 사용되지 않습니다. 관련 자료는 잠금장치가 있으며 연구책임자만이 접근 가능한 곳에 보관합니다. 본 연구에서 얻어진 개인정보가 학회지나 학회에 공개될 때 귀하의 이름과 다른 개인정보는 사용되지 않을 것입니다. 연구 종료 후 연구 관련 자료는 [생명윤리 및 안전에 관한 법률] 시행규칙 제15조에 따라 연구 종료 후 3년간 보관됩니다. 보관기간이 끝나면 분쇄하여 폐기합니다.

10. 동의의 철회에 관한 사항

참여자 본인의 자유의사에 의하여 철회할 수 있으며, 어떠한 불이익도 받지 않습니다.

11. 연구 문의

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 언제든지 연락하십시오.

이름: 하인지 전화번호: 010-****-****

만일 어느 때라도 연구대상자로서 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 다음의 계명대학교 생명윤리위원회에 연락하십시오.

계명대학교 생명윤리위원회

전화번호: 053-580-6299, 전자우편 : kmirb@kmu.ac.kr

| | | | | |
|---------|------|-----|---|---|
| 연구 책임자: | (서명) | 날짜: | . | . |
| 연구 참여자: | (서명) | 날짜: | . | . |

부록3. 설문지

I. 일반적 특성

다음은 귀하에 대한 개별적 요인과 직업적 요인에 관한 질문입니다.
각 질문에 대하여 해당하는 번호에 √로 표시하여 주시고, ()에는 직접 기록
해 주십시오.

1. 성별: ① 여 ② 남
2. 연령: 만()세
3. 종교: ① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 무교 ⑤ 기타()
4. 결혼 상태: ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타()
5. 최종학력 :
① 전문학사 졸업 ② 학사 졸업 ③ 대학원 졸업
6. 근무형태: ① 3교대 ② 주간 고정근무 ③ 야간 고정근무 ④ 기타()
7. 월 야간근무 횟수: ① 5회 이하 ② 6~8회 이하 ③ 9회 이상
8. 총 임상경력:
① 6개월 이상~1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~10년 미만 ④ 10년 이상
9. 현 직장 근무경력:
① 6개월 이상~1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~10년 미만 ④ 10년 이상
10. 직위: ① 일반간호사 ② 책임간호사

11. 현 직장 종사 예정기간:

- ① 1년 미만 ② 1년 이상~5년 미만 ③ 6년 이상~10년 미만 ④ 정년까지

12. 이직경험: ① 있다 ② 없다

12-1. 이직의 경험이 있다면 이직 횟수는? ① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 이상

※ 이직경험은 직장에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾기 위해 타 직장으로 옮기는 자발적 이직경험을 의미합니다(결혼, 출산, 폐업 등으로 인한 이직은 포함하지 않습니다)

13. 월급:

- ① 200만원 미만 ② 200만원 이상~250만원 미만 ③ 250만원 이상~300만원 미만
④ 300만원 이상~350만원 미만 ⑤ 350만원 이상

14. 급여 만족도: ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

15. 간호직 만족도: ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

II. 조직 의사소통

| 다음은 조직 의사소통에 관한 문항입니다. 귀하의 평소 생각이나 느낌과 가장 가까운 해당 사항에 √로 표시해 주십시오. | | 혀 그 렇 지 않 다 | 그 렇 지 않 다 | 보 통 이 다 | 그 렇 다 | 매 우 그 렇 다 |
|---|---|----------------------------|-----------------------|------------------|-------------|-----------------------|
| 문항 | | | | | | |
| 1. | 우리병원의 간호부서 직원은 업무와 관련된 상황 이외에는 직급의 차이 없이 자유롭게 의사소통한다. | | | | | |
| 2. | 나는 병원의 비공식 모임(동기모임, 동창회, 병동회식 등)에 자주 참석한다. | | | | | |
| 3. | 나는 병원 내 비공식 모임이 업무수행과 상호 협조에 도움이 된다고 생각한다. | | | | | |
| 4. | 나는 업무 관련 문제해결에 대해서는 상급자의 지시와 의견에 따른다. | | | | | |
| 5. | 상급자는 나의 업무가 원만하게 진행되도록 도움을 준다. | | | | | |
| 6. | 나는 상급자에게 업무를 보고하거나 업무지시를 받을 때 위축된다. | | | | | |
| 7. | 나는 업무와 관련된 새로운 지시나 정보를 받는 시기가 적당하다고 생각한다. | | | | | |
| 8. | 나는 우리 부서에서 갖는 회의의 빈도나 내용, 분위기에 만족한다. | | | | | |
| 9. | 나는 우리병원의 의사전달매체(메모, 알림장 등)가 합리적이라고 생각한다. | | | | | |
| 10. | 나는 병원내의 인사정보, 조직원 간의 갈등에 관련된 소문을 많이 듣고 있다. | | | | | |
| 11. | 우리 부서는 업무이외의 재미있는 이야기나 농담 등을 자유롭게 이야기한다. | | | | | |
| 12. | 우리는 동료 직원들 간에 업무상 의사소통이 원활하게 이루어지고 있다. | | | | | |
| 13. | 나는 우리병원의 인사정책에 대해 알고 있다. | | | | | |

| 문항 | | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|-----|---|-----------|--------|------|-----|--------|
| 14. | 나는 우리 병원의 재정 상태에 대해 잘 알고 있다. | | | | | |
| 15. | 나는 우리 병원이 설정한 비전과 그 실행방법에 대해 잘 알고 있다. | | | | | |
| 16. | 우리 수간호사는 나의 업무 수행능력과 성과를 인정하고 있다. | | | | | |
| 17. | 나의 업무 노력과 성과에 대한 보상(승진, 급여 수준)은 만족스럽다. | | | | | |
| 18. | 나는 인사고과의 공정성과 객관성에 대해 만족한다. | | | | | |
| 19. | 우리 병원의 비전제시가 나에게 어떤 변화를 가져올지 동료들과 대화한다. | | | | | |
| 20. | 우리병원의 변화에 대해 동료들과 의논한다. | | | | | |
| 21. | 나는 우리병원이 설정한 비전 자체에 대해 동료들과 이야기한다. | | | | | |
| 22. | 수간호사의 지시를 부하직원들이 잘 이행하고 있다. | | | | | |
| 23. | 나는 업무처리 과정에서 수간호사와 충분한 의견을 교환한다. | | | | | |
| 24. | 간호부서는 부하직원들의 보고나 건의, 애로사항, 새로운 아이디어를 충분히 수용하고 있다. | | | | | |

Ⅲ. 그릇

| 다음은 그릇에 관한 문항입니다. 귀하의 평소 생각이나 느낌과 가장 가까운 해당 사항에 √로 표시해 주십시오. | | | | | |
|--|--|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| 문항 | | 항상 그렇지 않다 | 체 로 그렇 지 않 다 | 대 체 로 그 렇 다 | 항 상 그 렇 다 |
| 1. | 나는 간호 전문가가 되기 위한 목표가 뚜렷하다. | | | | |
| 2. | 나는 간호 전문가가 되기 위한 목표를 달성하는 중에 부딪히게 되는 장애물은 과감히 버릴 수 있다. | | | | |
| 3. | 나는 미래의 숙련된 간호 전문가를 꿈꾸며 열심히 노력하고 있다. | | | | |
| 4. | 나는 때때로 힘들지만 그만두려고 생각하지는 않는다. | | | | |
| 5. | 나는 간호사라는 직업을 결정한 이상 끝까지 최선을 다해보려고 한다. | | | | |
| 6. | 나는 간호사 생활을 하며 겪게 되는 문제를 해결하기 위해 노력한다. | | | | |
| 7. | 나는 임상 환경에서 어렵고 힘든 일이 생겼을 때 극복하기 위해 노력한다. | | | | |
| 8. | 나는 간호 실무자로서 급변하는 임상 환경에서 적응하기 위해 노력한다. | | | | |
| 9. | 나는 간호 업무 능력을 향상시키기 위해 지속적으로 노력한다. | | | | |
| 10. | 나는 환자를 간호하면서 모르는 것이 있으면 알아내기 위해 노력한다. | | | | |
| 11. | 나는 환자가 회복되어 가는 모습을 볼 때 기쁘다. | | | | |
| 12. | 나는 환자를 돌보는 일에 나도 모르게 몰입한다. | | | | |
| 13. | 나는 환자에 대한 관심을 가지고 간호업무에 임한다. | | | | |
| 14. | 나는 환자를 돌볼 때 힘이 난다. | | | | |

IV. 이직의도

| | | | | | | |
|--|--|-----------|--------|------|-----|--------|
| 다음은 이직의도에 관한 문항입니다. 귀하의 평소 생각이나 느낌과 가장 가까운 해당 사항에 √로 표시해 주십시오. | | | | | | |
| | 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
| 1. | 나는 다른 병원에서 일해보고 싶다. | | | | | |
| 2. | 만일 다른 병원을 선택할 수 있다면 이 병원을 선택하지 않을 것이다. | | | | | |
| 3. | 병원을 옮긴다면 지금보다 좋은병원에 입사할 가능성이 높다고 생각한다. | | | | | |
| 4. | 나는 이 병원의 구성원으로 계속 남아 있기를 희망한다. | | | | | |
| 5. | 나는 종종 병원을 그만두고 싶은 생각이 든다. | | | | | |
| 6. | 현재보다 병원 조건이 나빠진다면 나는 병원을 떠날 것이다. | | | | | |
| 7. | 업무가 비슷하다면 다른 병원에서 일할 수 있다. | | | | | |
| 8. | 나는 더 나은 직장을 위하여 현재 병원을 떠나고 싶을 때가 있다. | | | | | |
| 9. | 나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다. | | | | | |
| 10. | 조만간에 새 병원을 찾아 나설 생각을 하고 있다. | | | | | |
| 11. | 나는 가끔씩 이 병원을 그만두었으면 하는 생각을 한다. | | | | | |
| 12. | 내가 스스로 병원을 떠나는 일은 없을 것이다. | | | | | |
| 13. | 이 병원에서 계속 근무해서 내가 얻을 것은 별로 없다고 생각한다. | | | | | |

The Effect of Organizational Communication and Grit on Turnover Intention of Nurses in Rehabilitation Hospitals

Ha, In Ji

Department of Nursing

Graduate School

Keimyung University

(Supervised by Professor Park, Heeok)

(Abstract)

The purpose of this study was to investigate the effects of organizational communication and grit on turnover intention of nurses in rehabilitation hospitals.

This descriptive survey was conducted with 159 nurses having more than six months of experience working in rehabilitation hospital located in D Metropolitan City. Data collection was performed using a structured questionnaire from March 26, 2024, to April 1, 2024. The survey consisted of tools including general characteristics and professional characteristics, organizational communication, grit and turnover intention. The collected data was analyzed by descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation

coefficient, and Stepwise multiple regression analysis using the SPSS WIN 29.0 program.

The subjects' organizational communication was 3.34 ± 0.38 , grit 2.99 ± 0.31 , turnover intention 2.84 ± 0.57 points and turnover intention showed a negative correlation with organizational communication($r = -.38$, $p < .001$) and grit($r = -.41$, $p < .001$). The factors significantly affecting turnover intention included grit ($\beta = -.30$, $p < .001$), the scheduled period of employment 'age of retirement' ($\beta = -.30$, $p < .001$), organizational communication($\beta = -.26$, $p < .001$), and salary satisfaction 'satisfaction~very satisfaction' ($\beta = -.17$, $p = .014$) in order, and explanatory power of these factors to the turnover intention was 38.2%.

Based on the finding of this study, in order to reduce the turnover intention of nurses in rehabilitation hospitals, it will be necessary to come up with effective measures to improve grit and organizational communication, and to support and improve treatment that they can work as long as possible.

재활병원 간호사의 조직 의사소통과 그릿이 이직의도에 미치는 영향

하 인 지
계명대학교 대학원
간호학과
(지도교수 박 회 옥)

(초록)

본 연구의 목적은 재활병원 간호사를 대상으로 이직의도의 정도를 확인하고 조직 의사소통과 그릿이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 이직의도를 감소시키는 중재 개발의 기초자료를 제공하고자 시행되었다.

본 연구는 D 광역시 소재 3개 재활병원에서 6개월 이상 근무하고 있는 간호사 159명을 대상으로 하였으며, 2024년 3월 26일부터 2024년 4월 1일까지 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 설문지는 대상자의 일반적 및 직업적 특성, 조직 의사소통, 그릿, 이직의도를 측정하는 도구로 구성되었다. 수집된 자료는 SPSS WIN 29.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 독립표본 t-검정, 일원분산분석, 상관분석, 단계적 다중회귀분석 방법으로 분석하였다.

연구 결과, 재활병원 간호사의 조직 의사소통은 3.34 ± 0.38 점, 그릿 2.99 ± 0.31 점, 이직의도 2.84 ± 0.57 점이었으며, 대상자의 이직의도는 조직

의사소통($r=-.38$, $p<.001$)과 그릿($r=-.41$, $p<.001$)에 대해 음의 상관관계를 나타냈다. 이직의도의 영향요인은 그릿($\beta=-.30$, $p<.001$), 현 직장 종사 예정 기간 ‘정년까지’ ($\beta=-.30$, $p<.001$), 조직 의사소통($\beta=-.26$, $p<.001$), 급여 만족도 ‘만족~매우 만족’ ($\beta=-.17$, $p=.014$) 순으로 나타났다, 설명력은 38.2%였다.

본 연구 결과를 바탕으로, 재활병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 대상자의 그릿과 조직 의사소통 능력을 향상시키기 위한 효과적인 방안 마련과 함께 가능한 오래 현 직장에 근무할 수 있는 지원과 처우개선이 필요할 것이다.