

## 요양병원 간호사의 직무착근도와 소진이 프리젠티즘에 미치는 영향력

이소영<sup>1\*</sup>, 강혜승<sup>2</sup>

<sup>1</sup>경운대학교 간호학과, <sup>2</sup>구미대학교 간호학과

### The Effect of Job Embeddedness and Burnout on Presenteeism among Nursing in Long-term Care Hospital

So-Young Lee<sup>1\*</sup>, Hye-Seung Kang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Kyungwoon University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Gumi University

**요약** 본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 직무착근도, 소진, 프리젠티즘의 정도를 파악하고, 프리젠티즘에 미치는 요인을 파악하고자 시도하였다. 자료수집은 2018년 5월1일부터 5월31일까지 구조화된 설문지를 이용하여 보건복지부의 의료인증 평가를 통과한 병원(2018년 5월 기준) 중 기관장의 승인을 받은 대구, 부산, 광주, 대전, 수원 5개 도시에서 근무 중인 간호사 240명을 편의 추출하였고, 불충분하거나 미기재 분을 제외한 209명을 분석하였다. 수집된 자료는 SPSS 21.0을 이용하였으며, 직무착근도는  $2.91 \pm .47$ , 소진은  $2.86 \pm .48$ , 프리젠티즘은  $2.95 \pm .44$ 였다. 프리젠티즘은 소진( $r = .152, p < .005$ )과 유의한 정적(+)  
상관이 나타났고, 직무착근도는 소진( $r = -.466, p < .001$ )과 부적(-)상관을 보였다. 프리젠티즘은 소진( $\beta = .244, p < .001$ ), 직무착근도( $\beta = .183, p = .016$ ), 이직경험( $\beta = -.251, p = .003$ ), 밤 근무여부( $\beta = -.187, p = .006$ ), 이직횟수( $\beta = -.037, p = .044$ )에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $F = 5.227, p < .001$ ), 이들 간의 설명력은 33.0%였다. 즉 요양병원 간호사에 대한 관심과 시각의 변화를 위한 프로그램개발과 요양병원 간호사의 직무능력을 향상 시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하다.

**Abstract** This study is a descriptive study to investigate the relationship between embeddedness, burnout and presenteeism of nursing in long-term care hospital. Data collection was conducted from May 01, 2018 to May 31, 2018. 209 nursing in long-term care hospital in this study. The collected data were analyzed using SPSS Win 21.0 program. The embeddedness of the subjects was  $2.91 \pm .473$  points out of 5, burnout was  $2.86 \pm .480$  points out of 5 and presenteeism was  $2.95 \pm .449$  points out of 5. The embeddedness was related to burnout( $r = -.466, p < .001$ ), presenteeism( $r = .152, p < .005$ ), there was a significant positive correlation. Burnout( $\beta = .244, p < .001$ ), embeddedness( $\beta = .183, p = .016$ ), experiences of turnover( $\beta = -.251, p = .003$ ), night shifts( $\beta = -.187, p = .006$ ), and number of turnover( $\beta = -.037, p < .001$ ) had a significant effect on presenteeism( $F = 5.227, p < .001$ ). The explanatory power of these variables was 33%.

**Keywords** : Embeddedness, Burnout, Presenteeism, Nurses, Long-term Care Hospital

## 1. 서론

노인 인구의 증가와 고령화 사회의 결과로 노인 장기  
의료서비스 수요가 증가하고 있음에도 불구하고, 이 곳  
주요 인력인 간호사에 대한 관심은 부족한 실정이다[1].

### 1.1 연구의 필요성

본 논문은 2018년 경운대학교 연구과제로 수행되었음.

\*Corresponding Author : So-Young Lee(Kyungwoon Univ.)

Tel: +82-10-4950-9399 email: 108959@naver.com

Received December 12, 2018

Revised (1st January 7, 2019, 2nd January 17, 2019)

Accepted February 1, 2019

Published February 28, 2019

요양병원의 입원 중인 환자들은 독립적인 일상생활이 어려워 간호사에게 의존하는 비율이 다른 병원보다 높으며, 노인요양이라는 전문적인 간호 업무가 요구되지만, 주변에서의 낮은 인식, 보호자의 지나친 간섭, 비전문 인력의 관리와 근무, 독자적으로 결정을 내려야 하는 부담으로 인하여 업무 만족도 저하, 다양한 스트레스로 인한 소진을 경험하며 환자의 간호서비스에 부정적인 결과를 가져오게 된다[2].

이러한 업무의 부정적인 결과는 자신이 몸의 상태가 좋지 못하여도 출근과 업무수행을 하고 있음에도 불구하고, 자신이 가진 능력을 발휘하지 못하여 업무의 능률이 감소되는 것이 발생하는데 이를 프리젠티즘(Presenteeism)이라고 한다[3,4]. 현재 간호사를 대상으로 프리젠티즘을 다룬 연구로는 산업 간호사와 임상 간호사를 대상으로 한 연구로 직무 스트레스, 직무만족, 직무관련 특성, 주요 건강문제가 프리젠티즘에 미치는 영향을 다루고 있으며[5-8], 상대적으로 연령이 높은 간호사들이 근무하는 요양병원 간호사에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

2018년 의료기관평가인증원에서 발표한 ‘3주기 요양병원 인증기준’에서는 환자와 권리와 안전, 환자만족도, 의료기관의 의료서비스 질 향상 활동, 의료 서비스의 제공과 과정 및 성과 등에 대한 평가를 의무적으로 규정하고 있으나, 요양병원 간호사의 간호 행위에 관한 사항은 포함되어 있지 않다[9]. 간호사는 자신의 업무에 따른 강한 자신감, 간호 전문직관, 자신의 조직에 관한 애착과 몰입이 높을수록 직무에 긍정적인 영향을 미치게 되지만[10], 그렇지 못할 경우 소진과 더불어 이직을 고민하게 된다. 소진(Burnout)은 만성적인 직무와 관련된 스트레스로 신체적 소진, 정서적 소진, 정신적 소진으로 나타나며[11], 국내요양 병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 요소로 직무스트레스, 전문적 직무요구, 직무 불안정, 조직 체계, 직장 문화 등[12]을 변수로 보고 있다. 그러나 이러한 상황에서도 그 곳에 머무르려고 하는 직무착근도(Job embeddedness) 혹은 직무배태성은 조직 구성원이 자신의 조직에 머무르도록 하는 재직의도에 관심을 두어 능력 있고, 경험 많은 경력간호사들을 현재 조직에 계속 남아 있도록 하여 조직 생산성을 향상시키려고 하는 것이다[13-15]. 간호사들의 직무 착근도가 높아지면 직무 만족이 상승되고, 이는 곧 이직의도의 감소에 영향을 주어 단순히 간호사의 이직 관리 뿐 아니라 간호서비스의 질을 유지하며 평생을 간호활동을 할 수 있도록 하는 것

을 독려할 수 있다[16]. 간호사를 대상으로 한 직무착근도의 선행연구로는 간호업무수행, 간호업무 환경, 피로도, 감정노동, 이직의도를 직무착근도와 함께 보았으나[17], 자신의 건강여부와 함께 본 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 요양병원 간호사의 직무 착근도와 소진이 프리젠티즘에 미치는 영향을 파악하고 이에 대한 관리방안을 마련하는데 기초자료로 활용하고자 한다.

## 1.2 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무착근도, 소진, 프리젠티즘의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도, 소진, 프리젠티즘의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무착근도, 소진, 프리젠티즘의 상관관계를 파악한다.
- 프리젠티즘의 영향요인을 파악한다.

## 2. 본 론

### 2.1 연구설계

본 연구는 5개 지역의 의료인증 평가를 받은 요양병원 간호사를 대상으로 직무착근도, 소진이 프리젠티즘에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

### 2.2 연구대상 및 자료수집

연구 대상자는 보건복지부 의료인증을 받은 병원 중 기관장이 허락한 대구, 부산, 광주, 대전, 수원에 소재한 병원 8곳에서 현재 6개월 이상 근무를 한 간호사 중 연구 참여에 동의한 총 240명을 편의 표집 하였다. 본 연구의 대상자 수는 G\*power 3.1.3[18]을 이용하여 다중 회귀분석 통계법으로 중간정도의 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95로 산정한 결과 208명이었으나, 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 240명으로 하였고, 불성실하거나 부적절한 응답을 한 설문을 제외한 209부로 본 연구의 필요한 표본수를 충족하였다. 연구에 동의한 대상자에 한하여 설문에 참여토록 하였으며 설문이 끝난 후 소정의 선물을 증정하였다.

## 2.3 연구도구

### 2.3.1 직무착근도

직무착근도는 Mitchell 등[13]이 개발한 40문항을 Reitz가 신뢰도와 타당도를 파악하여 재구성하였고, Choi[19]가 한국어판으로 재구성 후 타당도와 신뢰도를 검증한 20문항을 이용하였다. ‘매우 그렇지 않다.’ 1점에서 ‘매우 그렇다.’ 5점의 Likert 5 점 척도로 점수가 높을수록 직무 착근도가 높은 것을 의미한다. Choi[19]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .863$ 이며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .824$ 이다.

### 2.3.3 소진

소진은 Pines 등[20]이 개발하고 Peek[21]가 신체적 소진, 정신적 소진, 정서적 소진으로 구성된 20문항을 수정·보완한 도구를 사용하였다. 의미의 일관성을 위해 3,6,11,13,17,18,19은 역 문항 처리하였다. ‘매우 그렇지 않다.’ 1점에서 ‘매우 그렇다.’ 5점의 Likert 5 점 척도로 점수가 높을수록 직무 착근도가 높은 것을 의미한다. Peek[21]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .91$ 이며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .895$ 이다.

### 2.3.4 프리젠티즘

프리젠티즘은 Turpin 등[22]의 의해 개발된 Stanford Presenteeism Scale(SPS)을 Lee[23]가 건강문제 19문항, 직무손실정도 10문항, 지각된 생산성 1문항으로 총 30 문항을 번역, 수정·보완한 도구를 사용하였다. 건강문제는 각 1점으로 하고 최대 19점으로 환산하였으며, 현재 경험하고 있거나, 가장 신경 쓰이는 건강문제를 1가지만 선택하도록 하였다. 직무손실은 건강문제가 직장업무에 어느 정도의 영향을 미치는지를 알아보는 것으로 점수가 높을수록 손실이 큰 것을 의미하며 개발당시 Cronbach's  $\alpha = .83$ 이며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .797$ 이다. 지각된 생산성은 노동력을 100점으로 보고 지난 1달 동안 자신이 건강문제로 최대한 발휘 가능한 노동력을 표시하도록 하는 것으로 점수가 높을수록 생산성이 높음을 의미한다.

## 2.4 자료수집 기간 및 방법

자료수집 기간은 2018년 5월 1일부터 5월 31일까지 이루어졌으며, 본 연구는 연구 대상자 보호를 위하여 연구 시작 전 K대학교 생명윤리위원회(Institutional Review

Board, IRB 연구 승인번호: KW 2018-08)의 심의를 통과한 후 2018년 4월 이후에 시행하였다. 대상자를 위해, 자료 수집 전 서면화 된 연구 설명문을 통해 연구의 목적, 설문 소요 시간, 설문의 익명성 보장, 연구 참여 중 원하지 않으면 언제든지 철회할 수 있다는 점 등을 제시하였고 이후 자발적인 참여를 원하는 대상자들에게 연구 서면 동의서를 받은 후 자가 기입식으로 시행하였다. 작성된 설문내용은 코드화하여 연구자만 열람할 수 있는 장소에 보관하였으며, 코드화한 자료와 설문 결과는 관련 규정에 따라 연구 종료 후 폐기할 것을 설명하였다.

## 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS Win 21.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 직무 착근도, 소진, 프리젠티즘은 t-test, ANOVA, 사후검정은 Scheffe's test, Pearson's correlation coefficient, Stepwise multiple regression analysis을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 직무 착근도, 소진, 프리젠티즘의 차이

본 연구는 대상자는 여자가 181명(86.6%), 연령은 40-49세 60명(28.7%)이며, 평균은 41.45± 10.73세이다. 결혼은 기혼이 143명(68.4%), 근무형태는 교대근무 122명(58.4%), 근무부서는 병동 160명(76.6%), 직급은 일반 간호사 158명(75.6%), 현 병원 근무가 5년 미만인 71명(34.0%)이며, 평균 근무기간은 33.83± 38.11개월이었다. 이직경험은 ‘있다.’가 186명(89.0%), 횟수는 3번 이상이 85명(40.7%)이었다. 밤 근무는 ‘한다.’가 121명(57.9%), 취미활동은 ‘안한다.’가 116명(55.5%), 자가 건강상태는 ‘좋다.’가 146명(69.9%), 연봉은 2,500-3,000만원이 108명(51.7%)이었다. 직무착근도는 현 병원 경력( $F=3.789, p<.003$ )이, 소진은 자가 건강상태( $F=.575, p<.004$ )가 프리젠티즘은 이직경험( $t=3.356, p=.001$ ), 이직 횟수( $F=4.179, p=.007$ ), 밤 근무여부( $t=-2.777, p=.007$ )가 유의한 차이를 보였다<Table 1>.

Table 1. General Characteristics and Differences of Embeddedness, Burnout, Present (N=209)

Characteristics	Division	N(%)	Embeddedness		Burnout		Presenteeism	
			M±SD	F or t(p) sheffe	M±SD	F or t(p) sheffe	M±SD	F or t(p) sheffe
Gender	Female	181(86.6)	2.91± 0.49	-0.88 (.371)	2.87± 0.49	0.29 (.771)	2.96± 0.45	0.75 (.451)
	Male	28(13.4)	3.00± 0.54		2.84± 0.38		2.90± 0.42	
Age (years)	≤ 29	38(18.2)	3.06± 0.48	1.43 (.222)	2.83± 0.46	1.25 (.281)	2.90± 0.46	1.08 (.361)
	30-39	45(21.5)	2.82± 0.47		2.98± 0.47		2.92± 0.56	
	40-49	60(28.7)	2.96± 0.59		2.85± 0.47		3.00± 0.41	
	50-59	52(24.9)	2.90± 0.41		2.77± 0.52		2.92± 0.39	
	≥ 60	14(6.7)	2.83± 0.36		2.96± 0.34		3.15± 0.29	
Marital status	Unmarried	66(31.6)	2.91± 0.46	0.17 (.861)	2.93± 0.51	0.95 (.330)	2.91± 0.49	-0.99 (.312)
	Married	143(68.4)	2.84± 0.48		2.92± 0.49		2.98± 0.42	
Shift	Three or Two	122(58.4)	2.96± 0.56	-1.62 (.100)	2.87± 0.51	0.15 (.876)	2.91± 0.47	1.17 (.241)
	Fixed	87(41.6)	2.88± 0.39		2.86± 0.43		3.01± 0.39	
Work unit	Ward	160(76.7)	2.95± 0.48	2.06 (.132)	2.84± 0.47	2.39 (.095)	2.93± 0.46	0.93 (.392)
	Special part	40(19.1)	2.79± 0.55		3.00± 0.46		3.01± 0.42	
	etc	9(4.3)	3.06± 0.43		2.72± 0.60		3.10± 0.30	
position	Nurse	158(75.6)	2.95± 0.51	1.37 (.251)	2.84± 0.48	2.49 (.084)	2.93± 0.47	0.97 (.372)
	Charge nurse	6(2.9)	2.68± 0.35		3.29± 0.71		3.06± 0.32	
	≥ Head nurse	45(21.5)	2.86± 0.42		2.87± 0.41		3.03± 0.37	
Career in current hospital (years)	≤ 5	71(34.0)	3.05± 0.47	3.78 (.000)	2.85± 0.57	0.91 (.468)	2.92± 0.48	0.96 (.435)
	6-10	46(22.0)	2.95± 0.44		2.76± 0.40		2.96± 0.45	
	11-15	29(13.9)	2.73± 0.41		2.97± 0.36		3.04± 0.37	
	16-20	38(18.1)	2.79± 0.53		2.88± 0.47		2.97± 0.45	
	≥ 21	25(12.0)	2.85± 0.38		3.01± 0.47		2.70± 0.39	
Turnover experience	Yes	186(89.0)	2.92± 0.48	-0.25 (.792)	2.86± 0.47	-0.25 (.804)	2.99± 0.42	3.35 (.001)
	No	23(11.0)	2.95± 0.52		2.89± 0.54		2.66± 0.55	
Number of turnover experience	0 <sup>a</sup>	27(12.9)	2.95± 0.58	0.56 (.641)	2.94± 0.53	1.87 (.133)	2.68± 0.54	4.17 (.001) a<b,c,d
	1 <sup>b</sup>	58(27.8)	2.95± 0.57		2.96± 0.43		3.04± 0.39	
	2 <sup>c</sup>	39(18.7)	2.98± 0.56		2.77± 0.58		2.98± 0.37	
	≥ 3 <sup>d</sup>	85(40.6)	2.87± 0.36		2.81± 0.43		2.97± 0.45	
Night	Yes	121(57.9)	2.87± 0.43	-1.35 (.184)	2.91± 0.49	0.70 (.482)	2.92± 0.44	-2.77 (.001)
	No	116(55.5)	3.03± 0.64		2.84± 0.45		3.10± 0.29	
Hobby	Yes	93(44.5)	3.01± 0.44	1.48 (.131)	2.80± 0.44	-1.70 (.084)	2.97± 0.55	1.26 (.202)
	No	116(55.5)	2.91± 0.45		2.91± 0.50		2.89± 0.44	
Health status	Good	146(69.9)	2.95± 0.47	2.06 (.121)	2.86± 0.52	0.57 (.001)	2.93± 0.46	1.06 (.341)
	Moderate	47(22.5)	2.80± 0.48		2.82± 0.36		2.00± 0.42	
	Bad	16(7.6)	3.02± 0.71		3.97± 0.25		3.08± 0.39	
Income (10,000won/year)	≤ 2,400	73(34.9)	2.98± 0.56	0.88 (.411)	2.86± 0.49	0.07 (.931)	2.91± 0.51	0.64 (.527)
	2,500-3,000	108(51.7)	2.88± 0.47		2.87± 0.48		2.97± 0.41	
	≥ 3,100	28(13.4)	2.93± 0.36		2.84± 0.45		3.02± 0.37	

### 3.2 직무착근도, 소진, 프리젠티즘의 정도

대상자의 직무착근도는 5점 만점에 2.91± .47이었고 하부요인들은 지역사회적합성(3.16± .75), 조직적합성(3.12± .54), 기득혜택(2.85± .58), 업무팀(2.76± .63), 가족과 친구(2.09± .94)순 이었다. 소진은 5점 만점에 2.86± .48점으로 신체적 소진(2.98± .53), 정서적 소진(2.84± .50), 정신적 소진(2.79± .57)순 이었다. 프리젠티즘은 5점 만점에 2.95± .44점으로 주의집중(3.02± .60), 직무이행(2.89± .54)순 이었고, 지각된 노동력은

78.42± 13.52점이었다<Table 2>. 현재 좋지 않은 곳으로 목, 어깨, 등, 허리 통증을 89명(18.9%), 시력장애 44명(9.2%), 관절염 43명(9.0%), 불안과 우울, 불안감, 안절부절이 각 25명(5.8%)의 순으로 나타났으며, 현재 치료중인 곳은 목, 어깨, 등, 허리 통증이 25명(10.2%), 자궁과 난소문제 17명(6.7%), 우울, 불안감, 안절부절 6명(4.1%)로 나타났다.

Table 2. Embeddedness, Burnout and Presenteeism of Subjects (N=209)

Variables		M ± SD	Range
Embeddedness	Organization fit	3.12± 0.54	1-5
	Community fit	3.16± 0.75	1-5
	Benefits	2.85± 0.58	1-5
	Team	2.76± 0.63	1-5
	Family & Friends	2.09± 0.94	1-5
Total		2.91± 0.47	1-5
Burnout	Physical	2.98± 0.53	1-5
	Mental	2.79± 0.57	1-5
	Emotional	2.84± 0.50	1-5
	Total	2.86± 0.48	1-5
Presenteeism	Job performance	2.89± 0.54	0-1
	Attention	3.02± 0.60	1-5
	Labor force	78.42± 13.5	0-100
	Total	2.95± 0.44	

### 3.3 직무착근도, 소진, 프리젠티즘의 상관관계

연구 대상자의 직무착근도는 소진( $r = -.466, p < .001$ )과 유의한 음의 상관관계가 있었고, 소진은 프리젠티즘( $r = .152, p < .005$ )의 유의한 양의 상관관계가 있었다 <Table 3>.

Table 3. Correlation among Embeddedness, Burnout and Presenteeism (N=209)

	Embeddedness	Burnout	Presenteeism
Embeddedness	1		
Burnout	-.466**	1	
Presenteeism	.046 (.511)	.152*	1

### 3.4 대상자의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인

연구 대상자의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 상관을 보이는 소진과 일반적 특성 중 이직경험, 이직 횟수, 밤 근무여부를 독립변인으로 하여 단계적 다중회귀분석을 시행하였다. 결과는 수정된  $R^2 = 33.0\%$ 으로 나타났으며 4개의 변수에 대한 설명력은 33.0%이다. 프리젠티즘은 소진( $\beta = .244, p < .001$ ), 이직경험( $\beta = -.251, p = .003$ ), 밤 근무여부( $\beta = -.187, p = .006$ ), 이직횟수( $\beta = -.037, p = .044$ )에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다 <Table 4>.

다중회귀분석을 실시 전 다중공선성, 독립성, 정규성, 등분산성의 조건을 시행하였고, 다중공선성을 확인한 결과 공차한계가 .822 - .945로 1.0이하, 분산팽창지수(VIF)는 1.052 - 1.693로 10을 넘지 않았다. 오차의 독립성을 검정한 결과 Durn-Watson은 1.796으로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인되었다.

Table 4. Factors Influencing Presenteeism of Subjects (N=209)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Burnout	.22	.07	.24	3.23	.001
Turnover experience	-.36	.11	-.25	-3.01	.003
Number of turnover experience	-.01	.03	-.03	-.435	.044
Night	-.17	.06	-.18	-2.78	.006

$R^2 = 36.7, \text{ Adjusted } R^2 = 33.0, F = 5.226, p < .001$

## 4. 논의 및 제언

본 연구는 요양병원 간호사의 프리젠티즘 영향 요인을 알아보기 위해 시도되었다.

프리젠티즘 중 현재 경험하고 있는 건강문제로는 목, 어깨, 등, 허리 통증 89명(18.9%), 시력장애 44명(9.2%), 관절염 43명(9.0%)순 이었으며, 현재 치료하고 있는 곳은 목, 어깨, 등, 허리통증 25명(10.2%), 자궁과 난소문제 17명(6.7%), 우울, 불안, 안절부절 6명(4.1%)순으로 나왔다. 이는 임상간호사들이 목, 어깨, 등, 허리 통증을 현재 경험하면서, 치료 받고 있는 곳이라는 점에서 유사하다[5-8]. 그러나 본 연구에서는 대상자들이 자궁질환과 난소질환의 호소가 종합병원 간호사와는 다른데 이는 2017년 건강보험공단의 발표에 의하면 전체 여성의 46%가 자궁질환으로 치료를 받았다는 결과로 보아 본 연구 대상자가 주로 40대, 기혼이라는 점에서 유사한 결과라고 볼 수 있다. 40대 기혼여성으로 출산과 육아를 경험하면서 충분히 관리되지 못한 생식기계와 함께 다가오는 갱년기에 따른 자신의 건강에 관심을 가지게 된 결과로 보여진다. 해결되지 못한 건강문제는 집중하여야 하는 자신의 직무손실에 영향을 주고, 이런 영향들은 곧 업무성과인 간호 서비스에도 영향을 미치게 되는 악순환이 될 가능성이 크다고 할 수 있다[24]. 또한 직무손실과 지각된 노동력은 선행연구에서[5-8] 공통적으로 연령, 임상경력, 월 급여, 결혼, 교대근무, 이직경험이 영향을 미치는 요인 이었으나, 본 연구에서는 밤 근무와 이직경험이 유의하게 나왔다. 요양병원 간호사는 대부분이 밤 근무를 할수록, 이직경험이 있을수록 직무손실과 지각된 노동력에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그러나 선행연구와 다르게 결과를 보인 것은 연구 대상자가 기혼 40대 여성이라는 이유에서 찾을 수 있으나, 이는 일개 지역을

대상으로 하였기에 추후 지역과 다양한 요양병원을 대상으로 하여 비교분석할 필요성이 있어 보인다.

소진에서는  $2.86 \pm .48$ 점으로 신체적 소진( $2.98 \pm .53$ )이 가장 높았다. 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구에서도 같은 결과를 보이고 있었다[26,27]. 요양병원 환자들은 대부분 신체적 노동이 많은 직접적인 간호를 필요로 하는 대상이면서[1], 요양병원 간호사들 대부분 40대, 기혼여성으로 일과 가정을 병행하면서 신체적 소진이 높은 것으로 보인다[26-28]. 소진과 프리젠테리즘이 유의한 양의 상관을 보이는 것은, 소진이 높아질수록 프리젠테리즘이 높아지는 것으로 요양병원 간호사들의 소진이 건강문제로 나타나면서 이는 곧 직무손실과 지각된 노동력으로 연결되어, 질적인 간호서비스 제공에 영향을 미칠 수 있다는 점을 예상 할 수 있다.

직무착근도는  $2.91 \pm .47$ 점으로 소진과는 상관을 보이고 있으나 프리젠테리즘과는 상관을 보이지 않았다. 그러나 항만하역 근로자를 대상으로 한 연구에서 직무 착근도와 프리젠테리즘은 역 상관을[29], 중소규모 근로자를 대상으로 한 연구에서도 직무착근도와 프리젠테리즘이 역 상관을 보이고 있었다[30]. 또한, 중소병원 간호사의 직무착근도의 경우 40대 이상, 기혼일 경우 직무착근도가 높아졌다[25]. 그러나 본 연구와 같은 대상으로 한 연구는 없어 직접적인 비교는 어려우나, 비슷한 조건으로 본 선행연구의 결과로 보아 직무착근도와 프리젠테리즘에는 역 상관을 보이고 있었다. 즉, 요양병원 간호사들이 현 조직에서 남으려는 경향이 높을수록, 프리젠테리즘은 낮아질 수 있다고 할 수 있으나 추후 반복연구가 필요해 보인다.

이상으로 현재 증가하는 요양병원의 환자를 대상으로 한 연구는 다양하게 이루어지고 있으나, 병원의 주요 인력인 간호사를 대상으로 한 연구는 전반적으로 부족한 실정이다. 본 연구는 요양병원 간호사들의 건강문제와 관련하여 남으려는 의도인 직무착근도의 관계를 본 연구 시도에서 의의가 있다고 하겠다. 그러나 본 연구의 한계점은 프리젠테리즘의 내·외적인 요소가 모두 충분히 반영되지 못한 점과 직무손실과 노동력이 결론술에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 결과 수치를 나타내지 못하였기에 추후 반복 연구를 진행할 필요성이 있어 보인다.

## References

- [1] M.S. Lee, J.H. Oh, H.M. Hwang, E.J. Kwon, J.H. Lee, E.Y. Park, "Hospital Workers' Experience with Hospital Evaluation Program: A Focus Group Study", J of Korean Academy of Nursing, vol. 41, no. 4, pp. 568-579, 2011.
- [2] E.H. Kim, E.J. Lee, "Nursing outcomes of inpatient on level of nursing staffing in long term care hospitals", J of the Korean Data And Information Science Society, vol. 26, no. 3, pp.715-727,2015.
- [3] P. Hemp, "Presenteeism: At work-but out of it", Harvard Business Review, vol. 82, no. 10, pp. 49-58, 2004.
- [4] R.S. Turpin, R.J. Ozminkowski, C.E. Sharda, J.J. Colling, M.L. Berger, G.M. Billotti, "Reliability and Validity of the Stanford Presenteeism Scale", J of Occupational and Environmental Medicine, vol. 46, no. 11, pp. 1123-1133, 2004.
- [5] E.Y.Yeom, G.S. Jeong, K.A. Kim, "Influencing Factors on Presenteeism of Clinical Nurses", Korean Journal of Occupational Health Nursing, vol. 24, no. 4, pp. 302-312, 2015.
- [6] M.S. Gun, Y.H. Choi, K.H. Park, "Job Stress and Presenteeism of Clinical Nurses", Korean Journal of Occupational Health Nursing, vol. 20, no. 2, pp. 163-171, 2011.
- [7] M.J. Kim, H.O. Choi, E.J. Ryu, "Predictors of Clinical Nurses' Presenteeism", Korean Journal of Occupational Health Nursing, vol. 23, no. 3, pp. 134-145, 2014.
- [8] I.S. Jang, J.Y. Park, E.J. Jo, M.H. Jung, "The Effects of Major Health Issues and Job Stress on Presenteeism among Clinical Nurses", Korean Journal of Occupational Health Nursing, vol. 27, no. 2, pp. 121-130, 2018.
- [9] 3-cycle hospital certification standard, 2018 [Internet] . Available From [http://www.koiha.kr/member/kr/board/rschReport/rschReport\\_BoardList.do](http://www.koiha.kr/member/kr/board/rschReport/rschReport_BoardList.do). (assessed January 09, 2010).
- [10] S.S. Han, M.H. Kim, E.K. Yun, "Factors Affecting Nursing Professionalism", J of Korean Academic Society of Nursing Education, vol. 14, no. 1, pp. 73-79, 2008.
- [11] C. Maslach, S. Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", J of Occupational Behavior, vol. 2, no. 2, pp. 99 - 13, 1981.
- [12] B.J. Byun, S.H. Kim, C.H. Jang, "Factors Affecting the Exhaustion of The Nurse in the Senior Hospital", J of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly, vol. 5, no. 1, pp. 105-119, 2013.
- [13] T.R. Mitchell, B.C. Holtom, T.W. Lee, C.J. Sablinski, M. Erez, "Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover", Academy of Management Journal, vol. 44, no. 6, pp. 1102- 1121, 2001.
- [14] L. Cowin, "The Effects of Nurses' Job Satisfaction on Retention: An Australian perspective", J of Nursing Administration, vol. 32, no. 5, pp. 283-291, 2002.
- [15] M.J. Kim, The Effect of Nursing Organizational Culture on Nurses' Intention of Retention[Unpublished master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p.1-53.
- [16] E.H. Lee, K.S. Cho, H.M. Son, "A Study of Hospital

Nurse's Intention to Keep Nursing Job”, J of Korean Clinical Nursing Research, vol. 20, no. 1 pp. 15-27, 2017.

[17] H.J. Ko, J.H. Kim, "Relationships among Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Turnover Intention in Nurses", J of Korean Academy of Nursing Administration, vol. 22, no. 3, pp. 279-291, 2016.

[18] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner, A.G. Lang, "Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses," Behavior research methods. vol. 41, no. 4, pp. 1149-1160, 2009. DOI: <http://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>

[19] S.M. Choi, Validity and Reliability of the Korean Version of the Job Embeddedness for Korean Nurses[Unpublished master's thesis].Seoul: Chung-Ang University; 2016. p.1-74.

[20] A.M. Pines, E. Aronson, D. Kafry, "Burnout from tedium to Personal Growth", New York: A Division of Macmillian Publishing,1981.

[21] E.H. Peek, A Study of the Correlation between Burnout and Job satisfaction Level among Nurse[Unpublished master's thesis].Seoul: Yonsei University;1983.

[22] R.S. Turpin, R.J. Ozminkowski, J.J. Collins, G.M. S. Billotti, C. harda, E. Berger, et al, "Reliability and Validity of the Stanford Presenteeism Scale", American College of Occupational and Environmental Medicine, vol. 46, no. 11, pp, 1123-1133, 2004.

[23] Y.M. Lee, The Effect of Stress on Presenteeism in Workers of Factory[Unpublished master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.

[24] C. Koopman, K.R. Pelletier, J.F. Murray, C.E. Sharda, M.L. Berger, R.S. Turpin, et al, "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", J of Occupational and Environmental, vol. 44, no. 4, pp. 14-20, 2002.

[25] Y.S. Kim, S.A. Rye, "Influence of Job Embeddedness Factors on Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized General Hospitals", J of Korean Academy Nursing, vol. 22, no. 2, pp, 158-166, 2016.

[26] J.H. Lee, J.S. Park, "End of life care stress and Nursing Work Environment in Geriatric Hospitals Nurses affect burn out", J of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, vol. 18, no. 6 pp. 449-458, 2017.

[27] J.W. Park, E.J. Choi, "Factors Influencing Job Satisfaction of Nurses Working in Long-term Care Hospitals: Focused on Burnout and Burden for Caring Problematic Behaviors in Dementia", J of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, vol. 16, no. 11 pp. 7403-7413, 2015.

[28] E.J. Choi, J.W. Park, M.L. Cho, "Factors Influencing Turnover Intention of Nurses after Evaluation for Certification at Geriatric Hospitals: Focused on Job Stress and Burnout", J of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, vol. 17, no. 3 pp. 438-449, 2016.

[29] J.H. Lee, E.K. Choi, H.O. Oh, H.K. Moon, S.M. Lee, "The Impacts of Job Stress and Job Embeddedness on Presenteeism among Container Terminal Workers", J of Korean Academy Community Health Nursing, vol. 27, no. 1, pp, 31-42, 2016.

[30] M.H. Jung, Y.M. Lee, M. Arakida, "Stress and Presenteeism in Workers of Small and Medium Enterprises", Annals of Occupation and Environmental Medicine, vol. 19, no. 1, pp, 47-55, 2007.

**이 소 영(So-Young Lee)**

[정회원]



- 2012년 2월 : 계명대학교 의료경영 대학원 의료경영학과 (의료경영석사)
- 2017년 2월 : 한양대학교 일반대학원 간호학과 (박사수료)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 연구교수

<관심분야>

요양병원, 간호사, 도덕, 재직의도

**강 혜 승(Hye-seung Kang)**

[정회원]



- 2010년 2월 : 대구카톨릭대학교 임상보건대학원 간호학과(간호학석사)
- 2017년 2월 : 대구카톨릭대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 구미대학교 간호학과 교수

<관심분야>

성인간호, 간호교육, 노인간호