

노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 : 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성을 중심으로

유재순¹, 김지현^{2*}

¹충북대학교 간호학과, ²청주주찬미 방문간호센터

Factors Influencing the Retention intention of Home visiting nurses with Long-term care insurance system in Korea: Focusing on Professionalism, Job satisfaction and Resilience

Jae Soon Yoo¹, Je Hyun Kim^{2*}

¹Department of Nursing, Chungbuk National University

²Cheong Ju Joo Chan Mi Visiting Nursing Center, Cheongju, Korea

요약 본 연구의 목적은 노인장기요양보험 방문간호사의 전문직업성, 직무만족도와 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구는 노인장기요양보험 데이터베이스에 등록된 방문간호기관에서 근무하는 방문간호사 141명을 대상으로 2019년 4월 1일 부터 2019년 5월 31까지 자가 보고형 설문지를 배부하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, 위계적 다중회귀분석을 이용하여 자료를 분석하였다. 연구결과, 대상자의 전문직업성 수준은 5점 만점에 평균 3.51점, 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.27점, 회복탄력성은 5점 만점에 평균 3.79점, 재직의도는 5점 만점에 4.04점으로 나타났다. 재직의도와 전문직업성($r=.272$), 직무만족도($r=.201$) 회복탄력성($r=.530$)은 양의 상관관계가 있었다. 최종 회귀모형에서 회복탄력성($\beta=.455$, $p<.001$), 직무만족도($\beta=.175$, $p=.016$) 순으로 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 변수들의 모형 설명력은 32.0%로 나타났다($F=11.968$, $p<.001$). 본 연구 결과를 토대로, 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도 향상을 위해 회복탄력성 증진 전략에 가장 관심을 기울여야 하고 다음으로 직무만족도 증진 방안 수립이 필요하다.

Abstract This is a descriptive research study that aims to identify the effects of professionalism, job satisfaction, and resilience on the retention intention of home visiting nurses from the long-term care insurance system of Korea. Data were collected from self-administered surveys completed by 141 home visiting nurses of registered visiting-nursing institutions in the long-term care insurance database (April 1-May 31, 2019). Analyses were independent t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), the Scheffé test, Pearson's correlation analysis using SPSS/WIN 22.0, and multiple hierarchical regression analyses. Results showed that the mean professionalism score was 3.51/5, 3.27/5 for job satisfaction, 3.79/5 for resilience, and 4.04/5 for retention intention. A positive correlation existed between retention intention and professionalism ($r = .272$), job satisfaction ($r = .201$), and resilience ($r = .530$). The final regression model showed that resilience ($\beta = .455$, $p < .001$) and job satisfaction ($\beta = .175$, $p = .016$) significantly affect retention intention. The variables' model explanation power was 32.0% ($F = 11.968$, $p < .001$). The results show the need for strategies to improve resilience, followed by strategies to improve job satisfaction to increase the retention intentions of these home visiting nurses.

Keywords : Professionalism, Job Satisfaction, Resilience, Retention Intention, Visiting Nurses,

*Corresponding Author : Je Hyun Kim(Cheong Ju Joo Chan Mi Visiting Nursing Center.)
email: ss6743@naver.com

Received September 20, 2019

Revised November 14, 2019

Accepted December 6, 2019

Published December 31, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라는 2019년 현재 노인 인구가 15.1%로 고령화 사회에 진입하였으며, 2026년에는 노인인구가 전체 인구의 20%를 돌파하여 초고령 사회에 접어들 것으로 예상하고 있다[1]. 노인인구의 급속한 증가로 인해 노인성 질환, 허약, 신체기능 장애 등에 의한 의존성 인구가 증가하여[2], 장기요양 욕구와 가족의 부담이 커지면서 이에 대한 사회국가적인 공동책임의 인식이 강조되었다. 이에 대한 대책으로 우리나라의 경우 2008년 7월부터 고령이나 노인성 질병 등으로 일상생활을 혼자 수행하기 어려운 노인들의 노후생활 안정과 그 가족의 부담을 덜어주기 위해 장기요양과 의료서비스를 복합적으로 제공하는 노인장기요양보험제도가 시작되었다[3].

2018년 제2차 장기요양기본계획안(2018-2022)[4]에 따르면, 현재 노인장기요양보험 급여 이용자는 553,400명으로 2009년에 비해 두 배 가까이 증가하였으며, 점점 늘어나는 고령노인이 지역사회돌봄(Community Care)에 기반한 재가서비스를 받을 수 있도록 확대 지원하기로 발표한 바 있어 재가급여 대상자에 대한 간호요구가 더욱 커질 것으로 예측할 수 있다.

노인장기요양보험에서 재가급여를 담당하고 있는 간호사의 수가 2009년 1,921명에서 2017년 1,371명으로 감소하였다[5]. 반면에 2009년 재가급여 서비스를 제공하는 간호조무사는 1,667명에서 2018년 10,726명으로 대폭 증가하였다[6]. 간호조무사 수의 증가는 복합적 건강문제를 가진 노인의 특성상 전문지식이 요구되는 간호서비스가 필요할 것이라는 관점에서 볼 때, 인력의 전문성 확보 측면에서 문제점으로 지적되고 있다[7].

노인장기요양보험의 급여 중에서 재가급여에 속하는 방문간호는 지역사회 기반 유일한 의료서비스로 간호사 등이 대상자의 가정을 방문하여 간호서비스를 제공함으로써 불필요한 병원 입원이나 시설입소를 지연시키고, 대상자가 지속적으로 지역사회에 거주할 수 있도록 도와주는 서비스를 의미한다[8]. 방문간호 서비스는 의료접근성을 높이고, 비용 효과적이며 의료비를 절감하고, 의료사각지대 해소라는 노인장기요양보험제도 도입의 목적에 부응하고 있다[8]. 또한 이러한 재가노인의 욕구를 충족시킬 수 있는 서비스로 대상자의 만성질환 회복, 완화, 예방에 기여하고 있다[9]. 즉 방문간호 서비스는 재가노인의 의료욕구를 전문적으로 관리하여 시설입소와 만성질환 합병증 예방에 영향을 미치는 긍정적 효과가 크다

[10]. 이와 같이 방문간호 서비스의 긍정적인 효과가 크에도 불구하고 재가급여를 담당하고 있는 간호사의 수가 감소되는 점을 고려할 때 노인장기요양보험 방문간호가 지속적으로 수행되도록 하는 것이 노인장기요양보험 방문간호 제도의 활성화에 대한 필수전략이라고 할 수 있다[10].

이러한 측면에서 방문간호사가 현재의 방문간호 직무를 지속적으로 하려는 재직의도 수준을 파악하고 재직의도를 높일 수 있는 요인을 규명하여 이를 강화하는 대책을 강구함은 유능한 방문간호사의 수를 지속적으로 증가시킬 수 있어 방문간호의 질 향상에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 이러한 대책은 궁극적으로 노인장기요양보험 방문간호제도를 정착화시킬 수 있을 것이다.

간호사의 재직의도에 관한 선행연구들을 살펴보면, 재직의도 영향요인으로 전문직 자아개념[11], 직무착근도와 간호전문직관[12], 직무만족[13], 소명의식[14] 간호근무환경[15], 간호조직문화[16] 등이 보고되었다. 그러나 이들 연구의 대부분은 병원에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 한 연구들이며 노인장기요양보험 방문간호사에 대한 연구는 매우 미비한 실정이다.

노인장기요양보험 방문간호사는 재가급여와 시설급여의 경계에서 대상자의 유입여부를 판단, 조정하는 조절자로서[10] 다양한 환경에 있는 대상자의 가정을 방문하여 뇌졸중이나 치매 등의 만성질환관리, 다양한 상급간호술이 요구되는 간호를 제공한다.

이러한 간호업무를 효과적으로 수행하기 위해서는 노인장기요양보험 방문간호사는 전문직업성 역량을 갖추어야 한다. 전문직업성은 전문직의 실천과 경험을 통해 얻은 지식과 기술로써 대상자의 마음을 헤아리고 보살필 수 있는 능력이다[17]. 간호사의 소명감, 자신감 및 책임감이 확립되어야 대상자의 다양한 건강요구를 효과적으로 충족시킬 수 있으며 간호서비스의 질 및 간호사의 전문직업성을 높이게 된다[18]. 선행연구[18]에 의하면, 전문직업성이 높을수록 자신이 속한 조직에 몰입하기 때문에 재직의도가 높아진 것으로 나타났다. 따라서 노인장기요양보험 방문간호사의 질 향상을 위해 전문직업성 수준을 파악하고 재직의도에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다.

한편, 직무만족이 높은 간호사일수록 조직에 더 오래 머물며 업무성과도 높은 것으로 보고되고 있어 간호사의 직무만족은 재직의도에 중요한 요인임을 알 수 있다[15]. 즉 노인장기요양보험 방문간호의 정착 및 질 향상을 위한 주요 요인 중 하나는 서비스 제공자인 방문간호사의

직무만족도라 할 수 있다. 직무만족이란 스스로 일에 대한 긍정적인 태도를 갖는 것을 넘어서 질적인 환자와 간호의 생산성에 영향을 미치게 되므로 매우 중요하다[19]. 결국 방문간호사의 직무만족은 대상자의 방문간호 서비스에 대한 만족도를 높이고, 궁극적으로 노인장기요양보험 방문간호제도가 활성화되고 안정화 될 수 있다.

지금까지 간호사의 직무만족도와 관련한 연구에서 임상간호사, 의료기관의 가정전문간호사, 보건소의 방문간호사를 대상으로 하는 연구[14,20,21]등이 있었으나 노인장기요양보험 방문간호사를 대상으로 하는 연구는 미흡한 것이 사실이다.

재직의도를 향상시키기 위한 또 다른 중요한 변수로 간호사의 회복탄력성을 들 수 있다. 회복탄력성이란 간호사들이 역경을 이겨내고 한 걸음 더 나아가겠다는 의미를 지니고 있다[22]. 우리나라는 장기요양 인정자의 약 0.5%를 제외한 대부분이 치매, 뇌졸중, 요통 및 좌골통, 관절염, 당뇨, 고혈압 등의 만성질환을 각각 또는 복합적으로 앓고 있다. 방문간호사는 다양한 특성을 지닌 대상자의 질환에 대한 전문지식과 기술, 다면적 건강상태를 정확히 사정하고, 기능유지 및 일상생활 수행능력 향상에 중점을 둔 간호 서비스를 제공해야 하며, 이러한 과정에서 다양한 직무 스트레스를 경험하게 된다[23]. 또한 선행연구에 따르면 방문간호사는 위험요인이 있는 집을 방문하거나, 이동 중 교통사고가 나거나[16], 처치시 예기치 못한 문제가 발생할 때 감정적으로 스트레스를 느낀다고 한다[15,16]. 이와 같은 스트레스 유발 상황에서 회복탄력성이 높은 사람들은 낙관적이고 적극적인 태도로 스트레스에 대처하고, 스트레스를 겪은 후에는 어려운 상황에 더 잘 대처하게 되는 반면, 회복탄력성이 낮은 사람은 상대적으로 스트레스 대처나 능력이 저하되는 등 스트레스 대처에 회복탄력성은 중요한 역할을 하고 있다[24]. 이러한 회복탄력성은 간호사로서 발전하고 성공하게 하는 한편 건강한 전문직 자아정체성과 전문직업적 역량을 획득하는데도 중요하다고 할 수 있다[25]. 최근 회복탄력성에 대한 연구 또한 심리학이나 아동학, 임상간호사 대상의 선행연구는 있으나 장기요양 방문간호사를 대상으로 한 회복탄력성에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

그러므로 노인장기요양보험 방문간호사의 질 향상을 위해 전문직업성 수준을 파악하고 재직의도에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 노인장기요양보험 방문간호사의 전문직업성과 직무만족도, 회복탄력성 및 재직의도를 파악하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써,

방문간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 교육 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 노인장기요양보험 방문간호를 제공하는 간호사를 대상으로 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 노인장기요양보험 방문간호사의 일반적 특성과 직무관련 특성을 조사한다.
- 2) 노인장기요양보험 방문간호사의 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 3) 노인장기요양보험 방문간호사의 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성, 재직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 노인장기요양보험 방문간호사의 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성, 재직의도의 상관관계를 파악한다.
- 5) 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도, 전문직업성, 직무만족도 및 회복탄력성을 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

2.2 연구 대상

연구의 대상자는 노인장기요양보험 데이터베이스에 등록된 방문간호기관에서 근무하는 방문간호사 중 본 연구에 자발적으로 서면 동의한 간호사이다. 연구에 필요한 표본 수는 G*power 3.1.9.2 program을 이용하여 산출하였다. 표본 크기는 회귀분석 검정에서 효과크기(effect size) 중간 .15, 유의수준 .05, 검정력(1-β)은 .80, 예측 변수는 총 13개를 근거로 산출한 결과 최소 표본크기는 131명이며, 탈락률(20%)을 고려하여 총 157명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 그 중 응답 내용이 불충실한 자료를 제외한 141명의 자료를 최종 분석하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 전문직업성

Hall[26]이 개발한 Professionalism Inventory Scale을 Beak과 Kim[27]이 한국어로 변안, 표준화 한 도구를 사용하여 전문직업성을 측정하였다. 문항은 총 25문항이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '아주 그렇다' 5점으로 평가하는 Likert 척도로 점수가 높을수록 전문직업성이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Hall[26]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었고, Baek과 Kim[27]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .82$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .66$ 이었다.

2.3.2 직무만족도

Stamps[28]등이 개발, Park[29]이 수정. 보완한 직무만족 측정도구(Index of Work Satisfaction)를 사용하여 직무만족도를 측정하였다. 문항은 총 48문항이며, "전혀 그렇지 않다" 1점부터 "매우 그렇다" 5점으로 평가하는 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무에 만족하고 있음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시[28] Cronbach's $\alpha = .91$ 이었으며, Park[29]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다. 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

2.3.3 회복탄력성

Connor와 Davidson[30]이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)을 Beak[31]이 변안한 한국형 회복탄력성도구(K-CD-RISC)를 사용하여 회복탄력성을 측정하였다. 문항은 총 25문항이며, '전혀 그렇지 않다' 0점부터 '매우 그렇다' 4점으로 평가하는 Likert 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시[30] Cronbach's $\alpha = .83$ 이었고, Beak[31]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

2.3.4 재직의도

Cowin[32]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim과 Lee[33]가 한국어로 변안, 표준화한 도구를 사용하여 재직의도를 측정하였다. 문항은 총 6문항이며, '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 측정하는 Likert 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었으며, 도구의 신뢰도는 Kim과 Lee[33]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .98$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

2.4 자료 수집

본 연구의 자료를 수집하기 위해 노인장기요양보험 사이트에 등록된 방문간호기관 113개소를 편의 추출하여, 각 방문간호기관장에게 유선으로 연구의 목적을 설명한 후 85개 기관으로부터 자료 수집에 대한 승인을 받았다. 자료수집방법에 대한 사전 교육을 유선으로 실시하였으며, 구조화된 설문지와 회신봉투 및 답례품을 우편으로 발송하였다. 자료수집기간은 2019년 4월 1일부터 5월 31일까지였으며 연구 참여에 동의한 85개 방문간호기관장이 소속 방문간호사 157명을 대상으로 자료를 수집하였다. 이중 응답이 불충분한 자료를 제외하고 총 141부를 분석하였다.

2.5 연구의 윤리성 고려

본 연구의 윤리성 확보를 위하여 C대학교 생명윤리위원회의 승인을 받은 후(IRB No. CBNU 201903-BMSB-798-01) 자료를 수집하였다. 유선으로 본 연구의 자료 수집에 대한 사전교육을 받은 방문간호기관장이 소속 방문간호기관의 방문간호사에게 연구의 목적 및 방법, 진행 과정, 참여로 인한 보상, 연구 참여 도중 언제라도 포기할 수 있다는 점, 설문지 작성 소요시간 등을 충분히 설명한 후, 연구에 자발적으로 참여하고자 하는 대상자에 한하여 서면동의를 받은 후 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 대상자의 개인정보 보호를 위하여 개별 회신봉투에 넣은 후 밀봉하여 우편을 통해 회수하였다.

2.6 자료 분석

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 22.0 통계 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과, 직무특성은 빈도와 백분율 및 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 2) 대상자의 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성, 재직의도의 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 직무특성에 따른 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성, 재직의도의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하고 사후 검정으로 Scheffé test를 실시하였다.
- 4) 대상자의 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성, 재직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성

도 및 특별자치도에 근무하는 대상자가 56.7%였으며, 평균 연령은 47.70±8.47세이며, 50세 이상이 42.6%로 가장 많았다. 전문대학을 졸업한 대상자가 48.9%로 가장 많았으며, 72.3%가 종교를 가지고 있었으며 91.5%의 대상자가 기혼이었다. 방문간호 경력은 1~3년 미만이 31.2%로 가장 많았고, 15.6%가 전문간호사 자격증이 있었고, 월평균 수입은 200~300만원 미만 군이 37.6%로 가장 많았으며, 52.5%가 정규직이었다. [Table 1].

Table 1. General characteristics of participants (N=141)

Variable	Categories	n	%	M	SD
Work region	Metropolitan city	61	43.3		
	Province & special autonomous province	80	56.7		
Age(year)	≤29	4	2.8	47.70	±8.47
	30~39	20	14.2		
	40~49	57	40.4		
	≥50	60	42.6		
Education level	Associate's degree	69	48.9		
	Bachelor's degree	60	42.6		
	≥ Master degree	12	8.5		
Religion	Yes	102	72.3		
	No	39	27.7		
Marital status	Unmarried	12	8.5		
	Married	129	91.5		
Career in visiting nursing (year)	<1	18	12.8	51.55	±40.37
	1~3	44	31.2		
	3~5	30	21.3		
	5~10	31	21.9		
	≥10	18	12.8		
Advanced practice nurses certificate	Yes	22	15.6		
	No	119	84.4		
Monthly income (10,000won)	<100	22	15.6		
	100-200	42	29.8		
	200-300	53	37.6		
	≥300	24	17.0		
Employment status	Regular	74	52.5		
	None-regular	67	47.5		

3.2 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성, 재직의도의 정도

대상자의 재직의도, 전문직업성, 직무만족도, 회복탄

력성을 5점 만점으로 분석한 결과는 다음과 같다. 대상자의 재직의도는 평균 4.04±0.66점, 전문직업성은 평균 3.51±0.28점으로 나타났으며, 직무만족도의 정도는 평균 3.27±0.28점, 회복탄력성은 평균 3.79±0.37점으로 나타났다[Table 2].

Table 2. Degree of professionalism, job satisfaction, resilience and retention intention (N=141)

Variable	M	SD	Min	Max
Professionalism	3.51	0.28	2.88	4.20
Job satisfaction	3.27	0.28	2.17	4.08
Resilience	3.79	0.37	2.71	4.93
Retention intention	4.04	0.66	2.33	5

3.3 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성, 재직의도

대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도, 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 일반적 특성 중 학력($F=3.584, p=.030$)에 따라 재직의도 정도에 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 대학원 졸업 이상의 학력을 가진 대상자의 재직의도가 전문대학 졸업 학력이나 대학졸업 학력인 경우보다 높은 것으로 나타났다. 또한 직무관련 특성 중 전문간호사 자격증이 있는 대상자가 없는 대상자에 비해 재직의도가 유의하게 더 높은 것으로 나타났다 ($t=-2.275, p=.024$).

근무지역($t=2.098, p=.038$), 결혼상태($t=-2.174, p=.031$), 방문간호경력($t=4.690, p=.001$), 월평균 급여($t=5.110, p=.002$), 고용형태($t=2.972, p=.003$)에 따라 전문직업성이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 특별시, 광역시, 특별자치시에 근무하는 대상자의 전문직업성 수준이 도 및 특별자치도에 근무하는 대상자에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났고, 고용형태에서는 정규직이 계약직보다 높게 나타났다. 방문간호 경력은 기간이 길수록 전문직업성이 높게 나타났으며, 월평균 급여에서는 300만원 이상일 때 가장 높았고, 200~300만원이 그 다음으로 높았으며 기혼인 대상자의 전문직업성이 미혼에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따라 직무만족도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

Table 3. Professionalism, job satisfaction, resilience, retention intention according to general characteristics (N=141)

Variable	Categories	Resilience		Professionalism		Job satisfaction		Retention intention	
		M±SD	t or F (p) Scheffe	M±SD	t or F (p) Scheffe	M±SD	tt or F (p) Scheffe	M±SD	t or F (p) Scheffe
Work region	Metropolitan city	3.74±0.34	-1.264 (.208)	3.57±0.29	2.098 (.038)	3.22±0.27	1.729 (0.086)	4.04±0.55	-.036 (.971)
	Province & special autonomous province	3.82±0.39		3.47±0.27		3.30±0.29		4.04±0.73	
Age(year)	≤29	3.66±0.54	.529 (.663)	3.36±0.31	1.819 (.147)	2.68±0.42	.978 (.405)	3.63±1.03	.922 (.432)
	30~39	3.74±0.41		3.41±0.27		2.71±0.26		3.92±0.52	
	40~49	3.83±0.42		3.52±0.28		2.74±0.34		4.05±0.68	
	≥50	3.78±0.29		3.55±0.28		2.65±0.23		4.10±0.64	
Education level	Associate's ^a degree	3.78±0.38	3.326 (.042)	3.50±0.28	.198 (.821)	3.28±0.27	1.830 (.164)	3.93±0.62	3.584 (.030)
	Bachelor's ^b degree	3.75±0.35		3.51±0.26		3.29±0.27		4.08±0.67	
	≥Master ^c degree	4.04±0.32		a,b<c		3.56±0.37		3.12±0.41	
Religion	Yes	3.81±0.33	.919 (.360)	3.54±0.27	1.746 (.083)	3.26±0.28	-.261 (.794)	4.08±0.65	1.191 (.236)
	No	3.74±0.45		3.45±0.29		3.28±0.30		3.93±0.67	
Marital status	Unmarried	3.66±0.35	-1.263 (.209)	3.35±0.28	-2.174 (.031)	3.29±0.39	.246 (.806)	3.76±0.61	-1.520 (.131)
	Married	3.80±0.37		3.53±0.27		3.27±0.27		4.06±0.66	
Career in visiting nursing (year)	<1 ^a	3.85±0.58	.318 (.865)	3.39±0.31	4.690 (.001)	3.23±0.39	1.968 (.103)	4.17±0.63	1.813 (.130)
	1~3 ^b	3.76±0.41		3.41±0.25		3.21±0.25		3.98±0.70	
	3~5 ^c	3.80±0.33		3.56±0.28		3.34±0.28		3.91±0.62	
	5~10 ^d	3.76±0.22		3.60±0.25		3.23±0.22		3.97±0.67	
	≥10 ^e	3.83±0.27		3.64±0.27		3.39±0.30		4.37±0.53	
Advanced practice nurses certificate	Yes	3.77±0.36	-1.598 (.112)	3.57±0.33	-.976 (.331)	3.19±0.35	1.338 (.183)	4.33±0.58	-2.275 (.024)
	No	3.90±0.38		3.50±0.27		3.28±0.27		3.99±0.66	
Monthly income (10,000won)	<100	3.90±0.37	1.629 (.185)	3.45±0.25	5.110 (.002)	3.24±0.39	1.913 (.130)	4.27±0.65	2.524 (.060)
	100~200	3.70±0.46		3.41±0.28		3.20±0.26		3.90±0.72	
	200~300	3.79±0.32		3.55±0.26		3.28±0.25		3.96±0.63	
	≥300	3.83±0.26		3.66±0.27		3.37±0.27		4.24±0.54	
Employment status	Regular	3.80±0.33	.368 (.713)	3.58±0.28	2.972 (.003)	3.27±0.28	.435 (.664)	4.03±0.68	-.077 (.939)
	None-regular	3.78±0.41		3.44±0.26		3.26±0.28		4.04±0.63	

일반적 특성 중 학력에 따른 회복탄력성만이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검정결과 대학원 이상의 학력을 가진 대상자가 전문대학 졸업이나 대학 졸업 학력의 대상자보다 회복탄력성이 유의하게 높았다 (F=3.326, p=.042). [Table 3].

3.4 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성과 재직의도의 상관관계

대상자의 재직의도와 전문직업성, 직무만족도 및 회복탄력성의 상관관계를 분석한 결과, 대상자의 재직의도는 전문직업성(r=.272, p<.001), 직무만족도(r=.201, p=.017), 회복탄력성(r=.530, p<.001)과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 독립변수간의 상관관계를 분석한 결과, 전문직업성과 회복탄력성은 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r=.319, p<.001) [Table 4].

Table 4. Correlation among professionalism, job satisfaction, resilience and retention intention (N=141)

Variable	Professionalism	Job satisfaction	Resilience	Retention intention
	r(p)			
Professionalism	1			
Job satisfaction	.153 (.070)	1		
Resilience	.319 (<.001)	.092 (.276)	1	
Retention intention	.272 (.001)	.201 (.017)	.530 (<.001)	1

3.5 재직의도에 영향을 미치는 요인

위계적 회귀분석을 위해 독립변수에 대한 가정을 검증한 결과 오차의 자기상관(독립성)검증에서는 Durbin-Watson 통계량이 1.525로 자기 상관이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규분포성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 공차한계(tolerance)가 0.24~0.94로 0.1이상이므로

Table 5. Factors affecting the retention intention

(N=141)

	Model I			Model II			Model III			Model IV		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p
(constant)		23.100	.000		3.420	.001		1.334	.185		-.926	.356
Education level (Associate's degree)	-.315	-1.899	.060	-.303	-1.885	.062	-.355	-2.243	.027	-.210	-1.467	.145
Education level (Bachelor's degree)	-.220	-1.358	.177	-.208	-1.327	.187	-.266	-1.720	.088	-.103	-.734	.464
Advanced practice nurses certificate(No)	-.124	-1.386	.168	-.105	-1.214	.227	-.123	-1.445	.151	-.096	-1.267	.207
Professionalism				.255	3.172	.002	.221	2.774	.006	.088	1.193	.235
Job satisfaction							.221	2.741	.007	.175	2.435	.016
Resilience										.455	6.015	<.001
F(p)	3.046(.031)			4.950(.001)			5.652(<.001)			11.968(<.001)		
Change of R ²				.059			.041			.178		
Adj R ²	.042			.101			.142			.320		

나타났으며 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)도 1.069~4.206으로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

재직의도에 유의한 영향을 미친 변수로 파악된 학력, 전문간호사 자격증 유무를 더미변수로 처리하여 1단계 회귀식에 투입하였을 때, 모형 I은 통계적으로 유의하였다(F=3.046, p=.031). 위계적 회귀분석의 2단계로 전문직업성을 회귀모형에 포함시켰을 때, 모형II는 통계적으로 유의하였으며(F=4.950, p=.001), 전문직업성(β =.255, p=.002)이 재직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 이 변수를 포함한 모형 설명력은 10.1%였다. 다음 단계로 직무만족도를 투입하였을 때, 모형III은 통계적으로 유의하였으며(F=5.652, p<.001), 재직의도에 영향을 미치는 요인은 교육수준(전문대학졸업=1; β =-.355, p=.027), 전문직업성(β =.221, p=.006)과 직무만족도(β =.221, p=.007)였으며, 모형III의 설명력은14.2%였다. 4단계로 회복탄력성을 투입한 모형IV는 통계적으로 유의하였으며(F=11.968, p=.000), 회복탄력성(β =.455, p<.001), 직무만족도(β =.175, p=.016) 순으로 재직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 이들 변수들을 포함한 모형IV의 설명력은 32%인 것으로 나타났다[Table 5].

4. 논의

노인장기요양보험제도 도입 후 장기요양보험 급여 대상자 수는 증가하고 있으나, 재가급여를 담당하고 있는 방문간호사 수는 감소하고 있다. 이에 본 연구는 노인장

기요양보험 방문간호사가 다른 직업을 찾지 않고 지속적으로 현 직무에 머무르고자 하는 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 연구로 주요 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도는 평균 4.04점(1점~5점)으로 본 연구와 동일한 도구를 사용한 요양병원 간호사 대상 연구에서의 2.97점[33], 병원간호사 대상의 연구결과인 3.07점[34]보다 높았다. 노인장기요양보험 방문간호사와 같이 병원이 아닌 지역사회 보건의로 현장에서 근무하고 있는 보건간호사, 가정간호사의 재직의도를 파악한 선행연구가 없어 본 연구결과만을 가지고 우리나라 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도 수준을 해석하기에 어려움이 있다. 병원간호사 대상의 선행연구에서 보고된 재직의도와 유의한 관련성이 있는 대상자의 학력 수준[11,35]을 비교할 때, 본 연구 대상자 중 대학원을 졸업한 간호사의 비율이 선행연구[33,34]에 비해 더 높았다. 따라서 본 연구 대상자의 재직의도가 선행연구[33,34] 보다 높았던 것은 대상자의 학력이 다르기 때문에 나타난 차이인 것으로 추정된다. 이와 같이 학력에 따른 간호사의 재직의도 수준의 차이는 본 연구결과에서도 확인할 수 있다. 즉 대학원 졸업자의 재직의도가 전문대학이나 대학 졸업자에 비해 높게 나타나, 대학원 졸업 간호사의 재직의도가 가장 높은 것으로 보고한 선행연구[11,35]와 일치하였다. 또한 본 연구에서 전문간호사 자격증이 있는 간호사의 재직의도가 전문간호사 자격증이 없는 대상자 보다 높게 나타나, 1급 정신보건전문간호사 자격증이 있는 간호사의 재직의도가 자격증이 없는 간호사에 비해 높은 것으로 보고한 연구

결과[36]와 일치하였다. 이는 상급간호교육과정을 통해 전문지식과 기술이 향상되어[36], 업무수행능력이 높아지기 때문에 궁극적으로 재직의도가 높아진 것으로 볼 수 있다.

이러한 결과를 통해 노인장기요양보험 방문간호사가 현재의 직무를 지속적으로 수행할 수 있도록 하기 위해서는 상급간호교육과정(대학원 진학이나 전문간호사 교육과정)을 이수하도록 하는 등의 지원이 필요함을 알 수 있다.

본 연구에서 전문직업성은 3.51점(1점~5점)으로, 동일한 도구를 사용한 임상간호사 대상 연구에서의 3.12점[37], 정신간호사 대상 연구 결과인 3.30점[36], 병원간호사 대상의 연구결과인 3.14점[34]보다는 다소 높았다. 이와 같이 각 연구결과마다 간호사의 전문직업성 수준이 다른 것은 연구대상자의 근무지역, 업무환경, 관련 업무, 조직문화가 다르기 때문이라 할 수 있다[37].

연구대상자의 직무만족도는 3.27점(1점~5점)으로 가정전문 간호사의 3.31점[19]과는 거의 유사한 수준이었으나, 동일도구를 사용한 종합병원 간호사 대상의 연구결과 2.65점[38] 보다 높았다. 노인장기요양보험 방문간호사나 가정전문간호사의 직무만족도가 종합병원 간호사보다 높았다. 직무만족은 근무환경에 대한 감정적인 표현[39]임을 고려할 때, 노인장기요양보험 방문간호사의 근무환경은 가정전문간호사의 근무환경과는 유사한 반면에, 병원간호사의 근무환경과는 다르기 때문에 나타난 차이로 볼 수 있다.

즉 병원간호사의 경우에는 불규칙한 근무시간이나 밤 근무 및 직장 내 인간관계의 어려움 등이 있으나[40], 이와는 달리 노인장기요양보험 방문간호사는 근무시간을 자율적으로 정하고 밤 근무가 없으며, 대상자에 대한 간호과정 전체를 간호활동을 혼자 담당하고 있어 직장내에서 인간관계로 인한 어려움이 없다. 이러한 노인장기요양보험 방문간호사의 근무환경이 이들의 직무만족도에 긍정적 영향을 미쳤을 것으로 추정된다.

본 연구 대상자의 회복탄력성은 3.79점(1~5점)으로 동일한 도구를 사용한 중환자실 간호사의 2.41점[41], 종합병원 간호사의 2.87점[42]보다 높게 나타났다. 회복탄력성은 스트레스 상황을 극복하고 더 긍정적인 방향으로 나아간다는 것을 의미한다[40]. 이는 타고난 속성이 아니라 시간이 지나면서 환경적 요인과 상호작용을 통해 변화하는 과정으로 대상자의 연령이 높을수록, 기혼자일수록 회복탄력성이 높은 것으로 보고되었다[40]. 연구 대상자의 연령과 결혼 상태를 비교한 결과, 본 연구 대상자의

평균 연령, 기혼인 간호사의 비율이 선행연구[16,42]에 비해 높았다. 즉 회복탄력성 수준의 차이는 대상자 특성인 연령과 결혼상태에 따른 차이인 것으로 볼 수 있겠다. 본 연구에서 재직의도와 연구변수(전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성) 간의 상관관계를 분석한 결과, 재직의도는 전문직업성, 직무만족도 및 회복탄력성과 유의한 정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 위계적 회귀분석의 최종 모형에서 회복탄력성이 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[42,43]결과와 일치한다. 회복탄력성이 낮은 간호사는 스트레스 상황에 적절하게 대처하지 못할 뿐 아니라 업무 부적응으로 인해 결국 이직으로 연결될 수 있기 때문에[42] 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 무엇보다도 회복탄력성 수준을 높여야 한다.

연구결과, 회복탄력성 다음으로 대상자의 직무만족도가 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타나, 상급병원 초보간호사의 직무만족도가 높을수록 재직의도가 높은 것으로 보고한 연구 결과[14]와 일치한다. 또한 본 연구의 결과는 종합병원의 간호사의 직무만족도는 구성원의 조직 충성도를 높여 그 조직에 오래 머물게 하는 재직의도의 중요 요인이 된다는 선행연구 결과[42]와 유사한 맥락이라 할 수 있다.

한편, 본 연구 대상자의 전문직업성이 재직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나, 정신과 병동 간호사[36] 및 임상간호사 대상의 연구 결과[37]와는 차이가 있다. 그 이유를 추정하면 다음과 같다. 본 연구에서 회귀분석의 가정을 검정한 결과 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없었다. 회귀분석 시에 일반적 특성을 통제한 상태에서 전문직업성을 투입한 회귀모형II에서는 전문직업성이 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족도를 추가로 투입한 회귀모형III에서도 전문직업성이 재직의도의 유의한 영향 변수였으나, 회복탄력성을 추가로 투입한 회귀모형IV에서는 전문직업성의 회귀계수 크기가 회귀모형 I, 회귀모형II에 비해 감소되었다. 본 연구의 상관관계 분석을 통해 전문직업성과 재직의도간의 단순상관계수의 크기가 전문직업성과 회복탄력성 간의 단순상관계수 보다 낮은 것으로 나타났다. 이와 같이 독립변수간의 다중공선성 문제는 없으나 독립변수(전문직업성과 회복탄력성)간의 단순상관계수가 크기 때문에 회귀분석과정에서 회복탄력성이 전문직업성을 억제[43]하게 되어 전문직업성이 재직의도에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 추정된다. 따라서 추후연구에서는

독립변수를 선정할 때, 개별변수에 대한 고찰뿐 아니라, 변수 간의 연관성에 대한 충분한 검토가 필요하다.

본 연구에서 노인장기요양보험 방문간호사의 회복탄력성, 직무만족도의 2개 변수를 포함한 최종 모형에서 재직의도에 대한 설명력은 32%로 나타나, 본 연구에서 다루지 않은 변수의 재직의도에 대한 영향력을 확인하는 연구가 필요하다. 또한 본 연구의 제한점은 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 개인적 요인만을 다루었다는 점이다. 따라서 추후연구에서는 재직의도에 영향을 미치는 사회, 환경적·제도적 요인(예를 들어 방문간호수가체계, 방문간호지시서 발급 절차의 복잡성 등)을 포함한 연구가 필요하다.

본 연구의 간호학적 유용성은 노인장기요양보험 방문간호사의 수가 지속적으로 감소하여 방문간호의 질 보장이 우려되고 있는 시점에서 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인(회복탄력성, 직무만족도)을 파악함이다. 이는 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도를 향상시키기 위한 실증적 근거를 제시함으로써 노인장기요양보험 방문간호제도의 정착화에 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 전국에 있는 노인장기요양보험 방문간호센터에 근무하고 있는 방문간호사를 대상으로 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하여 방문간호사들의 재직의도를 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는데 기여하고자 실시되었다. 본 연구를 통하여 직무만족도 및 회복탄력성이 방문간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인임을 확인하였다. 따라서 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도 향상을 위해 직무만족도와 회복탄력성을 증진시킬 수 있는 중재 전략이 필요하다.

본 연구를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

둘째, 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 본 연구에서 다루지 않은 영향 변수에 대한 연구가 필요하다.

References

- [1] Korea Statistical Information Service, (Internet), 2019, Available from : <http://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor-nw/1/2/3/index.board>
- [2] J. Y. Kim, H. S. Kim, "Effects of home care services use by older adults on family caregiver distress", *Journal of Korean Academic of Nursing*, Vol.46, No.6, pp.836-847, 2016. DOI: <https://doi.org/10.4040/ikan.2016.46.6.836>
- [3] National Health Insurance Service, long-term Care Insurance., 2019 Available from : <http://www.longtermcare.or.kr/npbs/d/m/000/moveBoardView?menuId=npe000000930&bkey=B0018>
- [4] Ministry of Health health and wealfare, 2018-2022. secondary Basic plan for long-term care, Available from : <https://www.mohw.go.k/react/gm/sgm060vw.jsp?PAR-MENU =13&MENU-ID=130402075&CONT-SET=293086>
- [5] National Health Insurance Service, Long-Term Care Insurance Statistical Year book. 2017, Available from <https://www.nhis.or.kr/menu/boardRetriveMenuSet.xx?menuId=F3322a>
- [6] National Health Insurance Service, Long-Term Care Insurance Statistical Year book. 2017, Available from <https://www.nhis.or.kr/menu/boardRetriveMenuSet.xx?menuId=F3322a>
- [7] J. S. Lee, R. L. Hwang, E. G. Han, "Trens in home-visit nursing care by agencies' characteristics under the national long-term care insurance system", *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol.23, No.4, pp.415-426, 2012.
- [8] S. J. Lee, C. Y. Kwak, "Effects of visiting nursing services in long-term care insurance on utilization of health care", *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol. 27, No.3, pp.272-283, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2016.27.3.272>
- [9] J. U. Kim, I. S. lee, "The effects of visiting nursing service in long-term care insurance: A difference-in-difference analysis", *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol.26, No.2, pp.89-99, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2015.26.2.89>
- [10] J. Y. Lim, E. J. Kim, K. W. Choi, J. S. Lee, W. J. Noh., "Analysis of barriers and activating factors of visiting nursing in long-term care insurance", *The Journal of The Korea Contents Association*, Vol.12, No.8, pp.283-299, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.08.283>
- [11] M. H. Sung, E. Y. Choi, "The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention of emergency department nurse", *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.19, No.2, pp.244-252, 2012.

- DOI: <http://dx.doi.org/10.7739/ikafn.2012.19.2.244>
- [12] S. Y. Choi, M. A. Lee, "Effects of Job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.24, No. 3, pp.234-244, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.1111/ikana.2018.24.3.234>
- [13] Y. S. Lee, S. H. Park, J. K. Kim, "A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses", *The Journal of Korea Contents Association*, Vol.14, No.10, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
- [14] J. O. Park, K. I. Jung, "Effects of advanced beginner-stage nurses' sence of calling, job satisfaction and organization commitment on retention intention", *Journal of Korean Academy Administration*, Vol.22, No.2, pp.137-147, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.1111/ikana.2016.22.2.137>
- [15] N. R. Kim, *The Effects of Nursing Practice Enviroment and Job Satisfaction on Intent to Stay among Nurses*, Master's thesis, Kong hee University; Seoul. pp.3, 2016.
- [16] Y. S. Kim. "The factors affecting advanced beginner-stage nurse's intention of retention", *The Journal of The Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.19, No.4, pp. 221-228, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.221>
- [17] S. K. Lee, The value of nurses' professionalism: from the perspective of health care consumer", *Journal of Qualitative Research*, Vol.11, No.2, pp.119-133, 2010.
- [18] I. J. Cha, *Clinical Nurses' Professionalism and Job Satisfaction, Organization Commitment*, Master's thesis, Hanyang University, Seoul, pp.4, 2008.
- [19] M. M. Park, S. G. Han, "Relation of satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses", *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol.24, No.1, pp.51-61, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12799/ikachn.2013.24.1.51>
- [20] M. Y. Yim, W. J. Hwang, "Workload and job satisfaction of home healthcare nurses in Korea", *Journal of korea Academy Society Home Health Care Nursing*, Vol.24, No.2, pp.5-13, 2017.
DOI: <http://doi.org/10.22705/ikashcn.2017.24.1.005>
- [21] C. K. Park, K. S. Park, Y. S. Kang, "Job stress, job satisfaction, and organizational commitment of customized home health care nurse", *Journal of Agricultural Meditine Community Health*, Vol.38, No.1, pp.39-48, 2013.
DOI: <http://doi.org/10.5393/JAMCH.2013.38.1.039>
- [22] M. M. Park, *Development of Resilience Scale for Nurses*, Ph.D dissertation, Ajou. University; Suwon, 2015.
- [23] National Health Insurance Service, Long-Term Care Insurance Statistical Year book. 2017, Available from : <https://www.nhis.or.kr/menu/boardRetriveMenuSet.xx?menuId=F3322a>
- [24] Gillespie B. M, Chaboyer W. Wallis M. & Grimbeek P, "Resilience in the operating room: developing and testing of a resilience model", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.59, No4, pp.427-438, 2007.
DOI: <http://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04340.x>
- [25] D. Jackson, A. Firko, M. Edenborough, "Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A Literature Review", *Journal of Advance Nursing*, Vol.60, No.1, pp.1-9, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- [26] R. H. Hall, Professional and Bureaucratization, *Am Social Rev*, 63, pp.92-104, 1968.
- [27] H. J. Baek, Y. S. Kim, "Translation and validation of Korea version of hall's professionalism inventory", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.13, No.4, pp.509-515, 2007.
- [28] P. L. Stamps, E. B. Piedmont, D. B. Slavitt, A. M. Hasse, Measurement of work satisfaction among Health professionals, *Medical Care*. Vol.16, No.4, pp.52-337, 1978.
DOI: <http://doi.org/10.1097/00005650-197804000-00006>
- [29] C. S. Park, *Under the Long-Term Care Insurance System for the Elderly Visiting Nursing Service and Job Satisfaction of Visiting Nurses*, Master 's thesis, Ewha Womans University. Seoul, pp.15, 2009.
- [30] Connor KM, Davidson JR, Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety* 2003;18:76-82.
- [31] H. S. Beak, *Reliability and Validity of the Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Sale*, Master's thesis, Eulji University; Deajeon, 2010.
- [32] L. S. Cowin, "The effects of nurses's job satisfaction on retention: An Australian Perspective", *Journal of Nursing Adminisyraton*, Vol.32, No.5, pp.283-291, 2002.
DOI: <http://doi.org/10.1097/00005110-200202000-00008>
- [33] B. J. Kim, M. A. Lee, "Effect of nursing professionalism and organizational communication on intent to stay in geriatric hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.24, No.5, pp.455-465, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.1111/ikana.2018.24.5.455>
- [34] G. A. Kim, *Impact of Nursing Professionalism and Desicion Making Competency on Retention Making Competency on Retention and Turnover Impulse among Hospital Nurses*, Master Thesis, Hanyang University; Seoul, pp.34-73, 2018.
- [35] H. J. Park, P. Z. Kim, H. Y. Lee, Y. G. Sin, K. H. Hoo, K. H. Hoo, T. H. Lee, J. S. Sung, U. Y. Hong, "Factors affecting the intention of hospital nurses to stay at work : In relation to authentic leadership and nursing oganizational culture", *The Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.25, No.1, pp.34-42, 2019.
DOI: <http://doi.org/10.22650/jkcnr.2019.25.1.34>

- [36] K. J. Kwon, K. H. Ko, K. W. Kim, J. A. Kim, "The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 16, No.3, pp.229-239, 2010.
- [37] K. J. Kwon, M. S. Chu, J. A. Kim, "The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.2, pp.182-192, 2009.
- [38] M. K. Jeon, S. J. Han, "The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.19, No.5, pp.531-541, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
- [39] S. H. Yong, *The Effect of Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction, Job Involvement and Job Performance*, Master 's thesis, Sungkyunkwan University. Seoul, pp.111, 2011.
- [40] E. J. Bae, K. Y. Kim, "The effect of stress coping ability and recovery resilience on retention of nurses in medium-sized hospital", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.19, No.11, pp.662-671, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>
- [41] S. N. Kim, M. S. Yoo, "Relationships between resilience, job stress, and organizational commitment in ICU nurses", *Journal of Korea Academy Society Home Health Care Nursing*, Vol.21, No.1, pp.36-43, 2014.
- [42] S. W. Byun, Y. O. Ha, "Factors Influencing nurses' intention to stay in general hospitals", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.28, No.2, pp.104-113, 2019. DOI: <http://doi.org/10.5807/kiohn.2019.28.2.104>
- [43] I. S. Jung, H. O. Joo, S. K. Whang, J. M. Sea, Y. H. Jung, *Nursing Data Analysis and Statistics*, Busan University; Busan, pp.214-216, 2004.

유 재 순(Jae Soon Yoo)

[정회원]



- 1982년 2월 : 서울대학교 보건대학원(보건학석사)
- 1997년 2월 : 서울대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 1982년 5월 ~ 2012년 2월 : 충주대학교(현 한국교통대학교) 간호학과 교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 충북대학교 간호학과 교수

<관심분야>

지역사회간호학, 지역사회건강증진, 지역사회정신건강

김 지 현(Je Hyun Kim)

[정회원]



- 2003년 3월 ~ 2006년 2월 : 청주 과학대학교 간호학과 졸업(현 한국교통대학교)
- 2007년 2월 ~ 2016년 2월 : 경기도 양평군 보건소 근무
- 2018년 3월 ~ 현재 : 충북대학교 대학원 간호학과 박사과정
- 2017년 6월 ~ 현재 : 청주추천미방문간호센터장

<관심분야>

지역사회간호학, 가정간호