

재활전문병원 간호사의 이직의도 영향요인

김남희¹, 박정숙^{2*}

¹고신대학교 간호대학 전인간호과학연구소

²고신대학교 간호학과

The factors affecting on Turnover Intention of Nurses Working in Rehabilitation Hospitals

Kim Nam Hee¹, Park Jung Suk^{2*}

¹Kosin University Research Institute of Holistic Nursing Science, College of Nursing Kosin University

²School of Nursing, Kosin University

요약 본 연구의 목적은 재활전문병원 간호사의 이직의도 영향요인을 파악하기 위하여 시도된 설명적 상관관계 연구이다. B시에 소재한 3개, D시에 소재한 2개의 300병상 미만의 재활전문병원에서 근무하는 간호사 205명에 대한 자료를 2014년 7월 1일부터 7월 30일까지 수집하여 SPSS Win 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 결과 역할갈등은 평균 3.66점, 직무만족은 3.14점, 이직의도는 3.04점으로 나타났으며, 역할갈등과 이직의도의 관계는 약한 순 상관관계를 보였으며, 직무만족과 이직의도의 관계는 비교적 강한 역 상관관계를 나타냈다. 이직의도의 전체 설명력은 49.8%로 나타났고, 이직의도에 가장 영향을 미치는 요인은 직무만족의 하위영역 중 조직요구로 37.6%의 설명력을 나타냈다. 이러한 결과는 역할갈등의 증가와 직무만족의 감소는 재활전문병원 간호사의 이직의도에 부정적 영향을 미치며, 결과적으로 간호업무 성과를 감소시키게 된다. 따라서 본 연구결과로 재활전문병원 간호사에게 이직의도를 관리하기 위한 전략을 마련하여 재활전문병원 간호사의 간호전문직의 신장을 도모할 수 있을 것이다.

Abstract This study is identify the factors affecting the level of their turnover intention of rehabilitation hospitals nurses. Study subjects were 205 nurses at a rehabilitation hospitals three in B city and two in D city. The data was collected from July 1, to July 30, 2014. The data was analyzed using the SPSS win 18.0 program. The mean scores were 3.66 for role conflicts, 3.14 for job satisfaction, and 3.04 for turnover intention. There was weak, positive correlation between the level of role conflicts and that of turnover intention of the respondents. There was relatively strong, negative correlation between the level of job satisfaction and that of turnover intention of the respondents. Total explanation power was 49.8% and the greatest impact on the level of turnover intention of rehabilitation hospital nurses was organizational requirements among the sub-areas of job satisfaction, which accounted for 37.6% alone. It is necessary to develop their organizational job satisfaction for and promote nursing profession, develop a program to improve job satisfaction.

Key Words : Job Satisfaction, Rehabilitation Hospital Nurse, Role Conflict, Turnover Intention.

1. 서론

를 위해 재활병상을 확보하고자 재활병동과 재활병원 신설을 증대하고 있다[9].

1.1 연구의 필요성

재활간호란 “기능장애와 변화된 생활양식 때문에 개

보건복지가족부는 장애인의 의료서비스 접근성 제고

인이나 인구집단이 가지고 있는 실제적 또는 잠재적 건

본 논문은 제 1저자 김남희의 2014년 고신대학교 석사학위논문의 일부를 발췌, 수정한 논문임.

*Corresponding author : Jung Suk Park(Kosin Univ.)

Tel: +82-51-990-6451 email: cooler1978@kosin.ac.kr

Received March 10, 2015

Revised (1st April 15, 2015, 2nd May 20, 2015)

Accepted June 11, 2015

Published June 30, 2015

강문제에 대한 인간적 반응을 진단하고 치료하는 것”을 말한다[26]. 우리나라에서 재활간호 분야는 1990년 이후에 대한간호협회 보수교육으로 선정되어 재활간호에 대한 관심이 증가되었으며, 1997년에 한국재활간호학회가 발족되어 재활간호실무의 발전을 위해 다양한 활동을 전개하고 있다[16].

재활전문병원이란 각종 질병 및 후천적인 장애를 가진 사람들을 대상으로 환자들을 일상생활로 복귀할 수 있도록 도와주는 특정진료과목을 전문으로 하는 병원을 의미한다[19]. 재활전문병원에서 근무하는 간호사는 직접간호제공, 기능유지와 합병증 예방, 치료 상황에서 교육과 실무기술 사용, 매일의 스케줄과 재활요원 활동조절, 치료적 환경마련, 대상자와 가족의 교육과 대변자, 옹호자로서의 역할[30]등으로 일반병동 간호사의 주 업무를 포함한 보다 다차원적인 역할을 이행한다. 그런데 재활전문병원 간호사는 재활간호와 관련된 불충분한 교육경험, 그리고 모호한 역할 때문에 어려움과 갈등을 경험하며, 미비한 재활간호업무 체계로 인해 역할갈등은 더욱 가중되어, 결국 재활전문병원 간호사의 이직의도를 유발시키는 요인이 되고 있다.

이직의도는 직원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현직장을 떠나려고 의도하는 정도를 말하며[13], 이러한 간호사들의 잦은 이직은 간호의 전문성을 높일 기회를 감소시키고 스스로 전문가라는 의식도 낮아지게 한다[1].

병원간호사회 사업보고서[7]의 발표에 의하면 대한민국 간호사의 이직률은 평균 16.9%로 나타났다. 병상규모별로 보면 200병상 미만이 24.6%로 가장 높았고, 간호사의 이직은 일반간호사가 95.1%로 가장 많았으며, 이직사유는 ‘타 병원으로의 이직’이 19.4%로 가장 많았다. 다음은 ‘결혼, 출산 및 육아’가 15.9%, ‘업무 부적응’이 13.0%로 그 뒤를 이었다. 그러나 재활전문병원 간호사의 이직률은 아직 연구된 바가 없는 실정이다.

이직의도에 영향을 미치는 요인으로 Pauline et al., [28]은 연령, 근무경력, 직위, 밤 근무, 의사와의 갈등, 부적절한 대우와 보상, 인력부족으로 인한 업무량 과중 등이 이직의도에 영향을 미친다고 하였다. 이직의도와 관련된 선행연구를 살펴보면, 역할갈등Kim [5], Chei 등 [21], 직무만족 Yang 등[14], Song[12]등이 있었고, 이외에도 다양한 관련요인이 있었다.

이 중 역할갈등(role conflict)은 직무의 범위와 수준이 모호하거나 양립할 수 없는 것으로, 역할을 실제로 수

행하는 간호사가 대상자의 일치되지 않는 기대로 인하여 경험하는 긴장 및 어려운 상황을 말한다[24]. 이러한 역할갈등의 문제가 심각해지면서 긴장하게 되고, 그 긴장 상태는 직무불만족을 야기한다[17]. 직무만족은 직무를 통해 발생한 결과가 개인이 기대한 정도를 얼마나 잘 충족시키는지에 대한 개인의 지각이다[25]. 직무만족의 선행연구에 따르면 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스 감소중재보다, 직무만족 증가를 위한 중재가 이직의도를 낮추는 데 더 큰 효과를 발휘한다고 했다[3]. 그러므로 재활전문병원 간호사의 직무만족은 이직의도에서 고려되어야 하는 중요한 요인이라 생각된다.

간호사의 역할갈등, 직무만족 및 이직의도와 관련된 국내 선행연구들을 살펴보면, 임상간호사를 대상으로 한 역할갈등 및 이직의도의 관계 Son [11], Kim [5], 종합병원급 이상에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 직무만족 및 이직의도의 관계 Yang 등[14], Kim [3]등이 있었고, 특수부서의 간호사를 대상으로 한 역할갈등 및 직무만족에 관한 연구는 Na [6], Chei 등[21] 등이 있었다. 하지만 아직 역할갈등 및 직무만족, 이직의도 세 변수의 관계를 본 선행연구는 없으며, 재활전문병원 간호사를 대상으로 한 선행연구가 전무한 실정이다.

이에 본 연구는 재활전문병원 간호사의 역할갈등과 직무만족 및 이직의도와 상관계 및 이직의도 영향요인을 확인하고, 이직의도를 줄일 수 있는 방안을 모색하여 재활전문병원 간호전문직의 신장과 효율적인 간호조직인력 관리 중재프로그램을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 재활전문병원 간호사의 이직의도 영향요인을 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같았다.

- 1) 대상자의 인구사회학적· 직무관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 인구사회학적· 직무관련 특성에 따른 이직의도 정도를 파악한다.
- 4) 대상자의 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 정도의 관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 이직의도 정도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 재활전문병원 간호사의 역할갈등, 직무만족 및 이직의도와 상관을 파악하고, 이직의도 영향요인을 파악하기 위한 설명적 상관관계 연구이다.

2.2 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구의 대상자는 B광역시 소재 3개, D광역시의 소재 2개의 300병상 미만의 재활전문병원에서 근무하는 간호사였다. 표본의 크기는 G*Power 3.1.2. 프로그램을 이용하여, 일원분산분석에서 유의수준 .05, 효과 크기는 중간 크기인 0.25, 검정력은 0.8로 설정하여 계산하였을 때, 200명이었다. 설문지의 배부는 탈락률 10%를 고려하여 220부를 배부한 후 응답이 부적절한 15부를 제외하고 최종적으로 205부를 분석하였다. 본 연구의 자료수집이 집행되기 전에 대학소속기관에서 연구윤리위원회의 연구승인을 받았다(KUIRB 2014-39).

자료수집방법은 해당병원의 간호부서에 연구자가 개별 접촉하여 본 연구의 목적과 절차를 설명하였고, 참여를 동의하는 B광역시 소재 3개, D광역시 소재 2개의 병원장, 간호부서장 및 병동단위 수간호사의 승인을 받아 진행하였다. 그리고 선정기준에 맞는 대상자에게 연구의 목적과 방법, 예견되는 이익과 잠재적 위험, 연구가 초래할 수 있는 불편 등에 대해 설명하였고, 연구 참여 동의서에 자발적으로 서면 동의한 대상자에 한하여 구조화된 설문지를 제공하여 직접 기입하게 한 후에 회수하였다. 자료수집은 2014년 7월 1일부터 7월 30일까지였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 역할갈등 측정도구

역할갈등 측정도구는 Kim 과 Park [24]이 개발한 간호사의 역할갈등 도구를 Na [6]가 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 역할모호 13개 문항, 협조부족 5개 문항, 환경장애 5개 문항, 능력부족 7개 문항으로 총 30개 문항, 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Na [6]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.95$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.96$ 이었다.

2.3.2 직무만족 측정도구

직무만족 측정도구는 Slavitt 등[27]이 개발한 직무만

족 측정도구(The index of Work Satisfaction)를 Song [2]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 보수 4개 문항, 자율성 5개 문항, 조직 요구 9개 문항, 업무 요구 3개 문항, 인간관계. 상호작용 10개 문항, 직업의 전문성 5개 문항으로 총 36개 문항, 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 17개 문항의 부정문항은 통계분석 시 역 환산 하였다. 도구의 신뢰도는 Song [2]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.84$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.89$ 이었다.

2.3.3 이직의도 측정도구

이직의도 측정도구는 Mobley [29]와 Becker [18]가 개발한 이직의도 측정도구를 Lee [4]이 수정, 보완하고, Ham [22]가 직장을 병원으로 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 13개의 문항, 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ham [22]의 연구에서는 Cronbach $\alpha=0.90$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.88$ 이었다.

2.4 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 Program 을 이용하여 분석하였다. 대상자의 인구사회학적· 직무 관련 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 정도는 최소값, 최대값, 평균과 표준편차, 평균평점과 표준편차로 분석하였다. 인구사회학적· 직무관련 특성에 따른 이직의도 정도는 t-test, ANOVA와 Scheffé test로 분석하였고, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도와 관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인은 단계별 다중회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 이용하여 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 정도

대상자의 역할갈등은 평균 109.76 ± 17.80 , 평균평점이 3.66 ± 0.59 로 중간보다 약간 높은 정도였고, 직무만족은 평균 112.90 ± 13.89 , 평균평점이 3.14 ± 0.39 로 중간 정도였다. 이직의도는 평균 39.52 ± 7.55 , 평균평점이 3.04 ± 0.58 로 중간정도였다[Table 1].

Table 1. The Role conflict, Job satisfaction, degree of turnover intention of Participants (N=205)

Variables	M±SD	Min-Max	M±SD
The degree of Role Conflict	109.76±17.80	48-147	3.66±0.59
The degree of Job Satisfaction	112.90±13.89	75-167	3.14±0.39
The degree of Turnover intention	39.52±7.55	17-62	3.04±0.58

3.2 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도

대상자의 인구사회학적 특성에서 연령은 평균 32.67세로 ‘20-30세 미만’이 41.5%(85명)로 가장 많았으며, 종교는 ‘없음’이 51.7%(106명), 결혼상태의 경우 ‘미혼’이 57.1%(117명)로 학력은 ‘전문대학 졸업’이 53.2%(109명)로

가장 많았으며, 다음으로 ‘대학교 졸업’ 42.4%(87명)의 순이었다. 직무관련 특성을 살펴보면 근무형태는 ‘3교대 근무’가 69.3%(142명), 간호사 총 근무경력의 경우 평균 8.20으로 ‘10년 이상’이 34.1%(70명), 현 직장 근무경력 의 경우 평균 1.94으로 ‘2년 미만’이 53.7%(110명), 직

Table 2. General Characteristics of Participants (N=205)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD	t or F	p(Scheffé)
Social demographic characteristics					
Gender	Male	7(3.4)	35.71±7.78	-1.36	.175
	Female	198(96.6)	39.66±7.53		
Age(yr)	20-29	85(41.5)	39.24±8.23	0.12	.886
	30-39	81(39.5)	39.81±7.37		
	≥40	39(19.0)	39.54±6.47		
Religion	None	106(51.7)	40.29±8.00	0.85	.469
	Christian	44(21.5)	38.27±6.15		
	Catholic	17(8.3)	39.24±10.23		
	Buddhist	38(18.5)	38.95±6.29		
Marital status	Single	117(57.1)	39.50±7.97	-0.06	.954
	Married	88(42.9)	39.56±7.01		
Academic Background	Diploma	109(53.2)	40.06±7.19	0.77	.466
	Bachelor	87(42.4)	39.07±7.62		
	Master	9(4.4)	37.44±11.06		
Characteristics related to their jobs					
Work type	3 shift ^a	142(69.3)	38.74±7.24	3.18	.025
	2 shift ^b	17(8.3)	44.47±7.12		
	Fixed Work ^c	28(13.7)	39.79±8.05		
	Full-Time ^d	18(8.8)	40.61±8.28		
Total career (yr)	<2	23(11.2)	35.87±6.80	2.23	.085
	2-<5	49(23.9)	39.47±8.42		
	5-<10	63(30.7)	40.49±6.91		
	≥10	70(34.1)	39.89±7.49		
Career in present Hospital(yr)	<2	110(53.7)	39.42±6.86	0.76	.470
	2-<5	85(41.5)	39.96±8.28		
	5-<10	10(4.9)	36.90±8.61		
Career in present ward(yr)	<2	126(61.5)	39.70±7.10	0.15	.861
	2-<5	72(35.1)	39.33±8.18		
	5-<10	7(3.4)	38.29±9.79		
Position	Contract Nurse	2(1.0)	31.50±10.61	1.20	.303
	Staff Nurse	161(78.5)	39.70±7.41		
	Charge Nurse	42(20.5)	39.24±7.98		

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD	t or F	p(Scheffé)
Expected period of employment in the nursing profession	As long as possible working schedule ^a	96(46.8)	37.05±7.34	7.76	<.001
	Until a necessary period of time. ^b	92(44.9)	41.45±7.35		
	Going to quit as soon as possible ^c	11(5.4)	44.55±4.48		
	Others ^d	6(2.9)	40.33±6.12		
Experience of turnover check	No	9(4.4)	36.56±10.85	1.21	.229
	Yes	196(95.6)	39.66±7.38		
Change of occupation reason (n=196)	Shift because it's difficult	40(19.5)	40.20±6.53	1.05	.384
	The pay is low	27(13.2)	41.74±7.18		
	Between seniors and juniors got so bad that my colleagues	13(6.3)	37.62±4.56		
	Birth, marriage, domestic organizations, including reasons	52(25.4)	39.35±7.69		
	Others	73(35.6)	38.79±8.44		
Monthly Wage (10Thousand Won)	<200	34(16.6)	38.47±9.75	1.33	.268
	200-<300	169(82.4)	39.82±6.87		
	300-<400	2(1.0)	32.50±20.51		
The monthly number of the night shift	None	65(31.7)	39.06±8.06	0.91	.406
	1-<5	21(10.2)	41.57±5.27		
	≥5	119(58)	39.41±7.60		
The plan for turnover within a year	No	171(83.4)	38.37±6.81	5.18	<.001
	Yes	34(16.6)	45.29±8.53		

위의 경우 ‘일반 간호사’가 78.5%(161명), 간호 직에 종사할 예정기간으로 ‘가능한 오래 근무예정’이 46.8%(96명)로 가장 많았다. 이직경험 유무의 경우 ‘있음’이 95.6%(196명), 이직이유는 ‘기타’가 35.6%(73명)로 가장 많았으며, 월급여의 경우 ‘200-300만원 미만’이 82.4%(169명), 월 밤 근무수는 평균 4.52로 ‘5개 이상’이 58%(119명)로 가장 많았다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도 정도 근무형태($F=3.18, p=.025$), 간호직에 종사할 예정기간($F=7.76, p<.001$), 1년 내 이직계획유무($t=5.18, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정결과 근무형태는 ‘2교대 근무’ 군이 ‘3교대 근무’ 군에 비해, 간호직에 종사할 예정기간은 ‘가능한 빨리 그만둘 예정’ 군과 ‘필요한 기간까지만’ 군이 ‘가능한 오래 근무예정’ 군에 비해, 1년 내 이직계획의 유무는 ‘있음’ 군이 ‘없음’ 군에 비해 이직의도 정도가 높게 나타났다[Table 2].

3.3 대상자의 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 관계

대상자의 역할갈등과 이직의도의 관계는 약한 순 상관관계가 있는 것으로 나타났으며($r=.20, p=.005$), 이직의도와 통계적으로 유의한 약한 순 상관관계를 나타낸 역할갈등의 영역은 협조부족($r=.24, p<.001$), 환경장애($r=.23, p=.001$), 역할모호($r=.18, p=.008$)의 순으로 나타났다. 대상자의 직무만족과 이직의도의 관계는 비교적 강한 역 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=-.64, p<.001$). 이직의도와 통계적으로 비교적 강한 역 상관관계를 나타낸 직무만족의 영역은 조직요구($r=-.62, p<.001$), 직업의 전문성($r=-.53, p<.001$), 인간관계, 상호작용($r=-.50, p<.001$), 보수($r=-.46, p<.001$), 자율성($r=-.26, p<.001$), 업무요구($r=-.19, p=.006$)의 순으로 나타났다. 즉 직무만족 정도가 높을수록 이직의도 정도는 낮게 나타났다[Table 3].

Table 3. The Relationships between Role Conflict, Job Satisfaction and Turnover Intention of Participants (N=205)

Variables	The degree of turnover intention	
	r	p
The degree of Role Conflict	.20	.005
Role ambiguity	.18	.008
Lack of cooperation	.24	<.001
Disorder work environment	.23	.001
Lack of ability	.10	.162
The degree of Job Satisfaction	-.64	<.001
Wage	-.46	<.001
Autonomy	-.26	<.001
Organizational requirements	-.62	<.001
Work requirement	-.19	.006
Interaction	-.50	<.001
Occupational expertise	-.53	<.001

3.4 대상자의 이직의도 정도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도 정도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 직무관련 특성에서 이직의도에 유의한 차이를 보였던 근무형태, 간호직에 종사할 예정기간, 1년 내 이직계획유무 3개를 더미 처리하여 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 다중 회귀분석 독립변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀 분석의 공차한계 값이 0.56~0.88의 범위로 0.1이상이었 고, 분산팽창인자(Variation inflation factor, VIF) 값은 1.1~1.7의 범위로 10이하로 나타나 독립변수간의 다중 공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Drubin Watson 값을 구한 결과 1.886 으로 나타나 자기 상관성이 없는 것으로 확인되었다. 대상자의 이직의도 정도의 전체 설명력은 49.8% 로 나타났다. 가장 영향을 미치는 요인은 직무만족의 하위영역 중 ‘조직요구’로 전체의 37.6%의 설명력을 갖는 것으로 나타났고, 다음

으로 ‘직업의 전문성’을 추가하였을 때 전체의 42.5%, ‘보수’를 추가하였을 때 전체의 46.1%, ‘인간관계, 상호 작용’을 추가하였을 때 전체의 47.8%, ‘업무요구’를 추가하였을 때 전체의 48.9%, 역할갈등의 하위영역 중 ‘협조부족’을 추가하였을 때 49.8%의 설명력을 나타냈다 [Table 4].

4. 논의

본 연구 결과에 따르면 재활전문병원 간호사의 역할갈등 정도는 평균이 109.76±17.80(도구범위: 30-150), 평균평점이 3.66±0.59(척도범위: 1-5)로 중간보다 다소 높은 정도였다. 이는 혈액투석실 간호사를 대상으로 한 Na [6]의 평균평점 3.68±0.62(척도범위: 1-5)로 나타난 결과와, 중환자실과 일반병동간호사를 대상으로 연구한 Sung [8]의 연구에서 중환자실 간호사는 평균평점 2.99±0.38(척도범위: 1-4), 일반병동 간호사는 평균평점 2.88±0.42(척도범위: 1-4)로 나타난 결과와 유사하였다. 중소병원 간호사를 대상으로 한 Son [11]의 평균평점 2.84±0.71(척도범위: 1-5)의 결과보다는 다소 높은 수준이었다. 즉 재활전문병원 간호사의 역할갈등 정도는 중환자실, 혈액투석실 등 특수파트 간호사와 비슷 수준이며, 중소병원 간호사보다는 다소 높다고 볼 수 있다. 이는 재활전문병원 간호사를 포함한 특수파트 간호사의 역할범위가 넓고, 그에 따른 책임감과 독립심이 많이 요구되며, 재활전문병원의 경우 응급실 부서가 없기 때문에 간헐적으로 발생하는 응급상황 시 정확하고 신속한 대처와 의사결정이 필요하게 되므로, 오히려 중소병원 임상 간호사들에 비해 역할갈등 정도가 다소 높은 것으로 생각된다.

Table 4. The factor of impact on the level of turnover intention of rehabilitation hospital nurses (N=205)

Variables	sub-areas	B	SE	β	t	p	Adj. R ²
Constant		5.33	.338		15.78		
Job Satisfaction							
Organizational requirements		-.04	.008	-.35	-5.29	<.001	.38
Occupational expertise		-.05	0.13	-.22	-3.43	<.001	.43
Wage		-.04	.012	-.20	-3.48	<.001	.46
Interaction		-.03	.008	-.19	-3.15	<.002	.48
Work requirement		.05	.018	.16	2.76	<.006	.49
Role Conflict							
Lack of collaboration		.02	.010	.11	2.07	<.040	.498
Adj. R ² =.498, F=34.67, p<.001							

재활전문병원 간호사의 직무만족 정도는 평균이 112.90 ± 13.89 (도구범위: 36-180), 평균평점이 3.14 ± 0.39 (척도범위: 1-5)로 중간 정도로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim [3]의 평균평점 2.94 ± 0.46 (척도범위: 1-5), 대학병원 중환자실 신규 간호사를 대상으로 한 Yang 등[14]은 평균평점 2.99 ± 0.35 (척도범위: 1-5)으로 재활전문병원 간호사의 직무만족 정도는 종합병원과 대학병원의 중환자실 신규간호사와 비슷한 수준으로 나타났다. 재활전문병원의 특성상 응급상황 발생빈도가 많지 않으며, 업무부담도 심하지 않고, 직접간호를 제공함에 있어 고도의 간호기술을 요하는 빈도가 적은 편으로 이러한 재활전문병원의 업무 특성을 반영한 재활전문병원 간호사의 직무만족 향상 프로그램 개발 및 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

재활전문병원 간호사의 이직의도 정도는 평균 39.52 ± 7.55 (도구범위: 13-65), 평균평점이 3.04 ± 0.58 (척도범위: 1-5)로 중간정도였다. 이는 종합전문요양기관의 간호사를 대상으로 한 Jeong 등[20]의 평균평점이 3.29 ± 0.84 (척도범위: 1-5)로 나타난 결과와 유사했으며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim [3]의 평균평점 2.57 ± 0.45 (척도범위: 1-4), 지방 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang [1]의 평균평점 3.51 ± 0.64 (척도범위: 1-5)보다는 낮은 수준이었다. 따라서 재활전문병원 간호사의 이직의도 정도는 종합전문요양기관 간호사와 비슷한 수준이고, 일부 종합병원과 지방 중소병원 간호사보다는 낮으나 중간 정도의 이직의도를 가지고 있음을 알 수 있다. 이는 본 연구의 직무관련 특성 중 이직경험유무에서 있음이 95.6%로 나타난 결과를 보면, 이직이유 중 기타의 항목이 35.6%로 가장 많은 비중을 차지했다. 기타의 경우 ‘병원경영의 어려움’, ‘환자와의 불화’, ‘교육기회의 부족’, ‘시스템 체계부족’, ‘승진기회 부족’ 등의 이유가 있었다. 특히 재활전문병원 간호사는 표준화된 업무체계의 부족을 경험하며, 모호한 역할로 인한 부적응으로 병원을 이직하는 경우가 많다. 따라서 재활전문병원의 유능한 경력간호사가 이직하지 않고 지속적으로 재직할 수 있도록 이직을 유발하는 다양한 변인을 분석하고 예방하기 위한 중재프로그램의 개발 및 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

재활전문병원 간호사의 인구사회학적·직무관련 특성에 따른 근무형태는 ‘2교대 근무’가-간호직에 종사할 예정기간은 ‘가능한 빨리 그만둘 예정’ 군과 ‘필요한 기간까지만’ 군이 ‘가능한 오래 근무예정’ 군이 1년 내 이

직계획의 유무는 ‘있음’ 군이 ‘없음’ 군에 비해 이직의도 정도가 높게 나타났다. 선행연구를 살펴보면 종합병원 일반간호사를 대상으로 한 Lee 등[15]의 연구에서도 교대근무가 고정근무에 비해 이직의도가 높게 나타난 결과와 본 연구는 유사했다. 하지만 전담간호사를 대상으로 한 Chei [23]의 연구에서는 이직의도가 근무형태에 따라 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구와 차이가 있었다. 이는 Chei [23]의 연구에서 전담간호사의 경우 상근근무가 82.7%로 대부분이며, 교대근무가 17.3%에 불과하고, 밤 근무 전담간호사가 없기 때문에 본 연구와는 차이가 있는 것으로 생각된다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Son 등[10]의 연구에서는 연령이 낮을수록, 최종학력이 낮을수록 이직의도가 높았고, 근무부서에 따라 외래인 경우와 고정근무자인 경우, 그리고 근무시간이 규칙적일 때 이직의도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 즉, 근무시간과 형태가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 병원 임상간호사는 24시간동안 환자 곁에서 간호를 수행해야 하는 직업으로서 교대근무가 불가피한 상황인 경우가 많다. 따라서 이러한 근무시간과 형태로 인한 이직의도를 줄이기 위한 효율적인 근무 관리 방안이 필요할 것으로 사료된다.

이직의도에 영향을 미치는 변인을 분석한 결과 직무만족의 하위영역 중 조직요구, 직업의 전문성, 보수, 상호작용, 업무요구, 역할갈등의 하위영역 중 협조부족의 순으로 총 49.8%의 높은 설명력을 보였다. 그 중 조직요구가 37.6%의 높은 설명력을 보였으며, 선행연구에서는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Jeong 등[20]의 연구에서 직무만족의 하위영역 중 전문적 위치가 이직의도 영향요인으로 나타났으며, 전담간호사를 대상으로 한 Chei [23]의 연구에서는 역할갈등 경험 유무가 39.5%의 설명력을 보였다. 이 중 역할갈등을 경험한 경우가 경험하지 않은 경우에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타난 결과와 본 연구가 유사했다. 즉, 행정조직과 합리적인 병원의 경영방침, 스스로 하는 간호행위에 대한 보람과 긍지심, 그리고 직무에 상응하는 대우가 충족될 때, 직무만족이 높고 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 재활전문병원이 앞으로도 지속적으로 보완해 나가야 할 부분이며, 재활전문병원의 특성화를 강조하고 널리 알릴 수 있는 차별화된 중재프로그램 개발 및 연구를 위해 각 부서단위 관리자의 효율적인 관리능력이 요구된다. 이러한 노력을 통해 결과적으로 이직의도를 줄이고 이직으로 연

결되는 것을 미연에 방지할 수 있으리라 기대해 본다.

본 연구는 전국 표본단위의 추출이 아닌 집과 횡단적 조사연구로 인한 인과성 검증의 한계 등의 제한점이 있다. 그러나 기존의 이직의도 관련 선행연구들이 종합병원 또는 중소병원 간호사를 대상으로 연구하는데 초점을 둔 것과는 달리, 선행연구가 전문한 재활전문병원 간호사를 연구대상으로 선정함으로써, 재활전문병원 간호사의 이직의도 예방프로그램 개발 시 이직의도를 유발시키는 역할갈등을 줄이고, 직무만족을 향상시킬 수 있는 중재프로그램의 개발 및 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다는 결과를 제시하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있겠다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 재활전문병원 간호사의 이직의도 영향요인을 규명하여 이직의도를 줄일 수 있는 방안을 모색하고 나아가 재활전문병원 간호전문직의 신장과 효율적인 간호조직원력 관리방안 및 중재 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구결과 역할갈등이 높고, 직무만족이 낮을수록 이직의도가 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 결과를 바탕으로 재활전문병원 간호사의 역할범위와 전문성을 확립하고, 조직적 직무만족 향상을 통해 재활전문병원 간호사의 이직의도를 줄일 수 있는 다양한 프로그램 개발 및 타당도 검증을 위한 연구가 필요할 것으로 사료된다.

Reference

- [1] Kang G.N., Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium sized Hospitals. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 18(2):155-165, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.155>
- [2] Song M.S., Lee M.H., Predictive Factors on Job Satisfaction in Nephrology Nurses. The Journal of Kosin Medical College. 13(1):165-180, 1998.
- [3] Kim J.H., Structural Equation Modeling for Humor, Job Satisfaction, Job Stress and Intention to Turnover. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 19(2):265-272, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.265>
- [4] Lee G.H., The Impact of Career Plateau on Turnover Intentions: Concerning on Bank Employees, Unpublished master's thesis, Hanyang National University, Seoul, 2004.
- [5] Kim H.W., A study on the effect of convalescent hospital nurses' role ambiguity and role conflict :The Mediating job stress and regulation effect of justice, Unpublished master's thesis, Pusan National University, Pusan, 2014.
- [6] Na M.H., Role Conflict and Job Satisfaction in Hemodialysis Nurse's Unpublished master's thesis, Ewha Womans National University, Seoul, 2005.
- [7] Jeong E.J., Cheo G.S., No W.J., Park M.M., Jo O.Y., Kim H.J., Hospital nurse staffing Tracking Survey. Hospital Nurses Association. p.1-42, 2013.
- [8] Sung M.H., A Comparative Study on Role Conflict and Job Satisfaction between Nurses in ICU and Nurses in General Ward. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 12(1):104-112, 2006.
- [9] So H.Y., Kim J.W., Park J.W., Lim N.Y., Task Analysis of the Job Description of Rehabilitation Nurse based on DACUM. Korean Academic Society of Rehabilitation Nursing. 12(1):16-29, 2009.
- [10] Son Y.J., Park J.K., Gong S.S., Impact of Internal Marketing Activity, Emotional Labor and Work-Family Conflict on Turn-Over of Hospital Nurses. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 18(3):329-340, 2012.
- [11] Son E.J., Nurses Role Conflicts influencing on the Organizational Commitments and Turnover Intentions, Unpublished master's thesis, Kyung-hee National University, Seoul, 2011.
- [12] Song M.S., Influence of Emotional Labor on Job Involvement, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Clinical Nurses. The Korea Academia-Industrial Cooperation Society. 15(6):3741-3750, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
- [13] Pricess, J. L., & Mueller, C. W. A causal model of turnover for nurses, Academy of Management. 24(3): 543-565, 1986.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/255574>
- [14] Yang Y.S., Kang Y.H., CU New Nurses' Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. Nursing Science. 25(2):47-58, 2013.
- [15] Lee G.J., Yoo S.Y., Relationships between Nurses' Ethical Dilemma, Coping Types, Job Satisfaction and Turnover Intention in Korea. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 17(1):1-15, 2011.

- [16] Lee M.H., Im N.Y., Seo M.J., Kang H.S., Kim J.H., Seo Y.O., et al. The Educational contents of Rehabilitation Nursing. Korean Academic Society of Rehabilitation Nursing. 4(1):118-123, 2001.
- [17] Lee H.R., Yoon G.W., Influences on the Duty Performance of Industrial Counselor's Role Conflicts and Duty Stresses. Korean Journal of Counseling and Psychology. 16(2):309-325, 2004.
- [18] Becker, T. E. (1992). Foci and based of commitment : Are they distinctions worth making?. Academy of Management Journal; 35(1), 232-244.
- [19] Jeong E.G., Hwang Y.S., A Study on the Evaluation of Universal Design Features in Rehabilitation's Hospital Lobby Space. Korean Institute of Spatial Design. 4(2):71-78, 2009.
- [20] Jeong J.H., Kim J.S., Kim G.H., The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 14(1):35-44, 2008.
- [21] Choe S.I., Seong M.H., Relationships among professional identity, role conflict and job satisfaction of nurses in emergency department(ED). The Korea Academia-Industrial Cooperation Society. 15(6):3725-3733, 2014.
- [22] Ham J.H., The Relation among Nurses' experience of verbal Abuse, Social Support and Their Turnover Intention, Unpublished master's thesis, Ajou National University, Seoul, 2013.
- [23] Choi H.S., Factors Influencing Job Satisfaction and Turnover Intention of Physician Assistant in General Hospitals, Unpublished master's thesis, DongA National University, Pusan, 2013.
- [24] Kim M.S., Park S.Y., Development of a Role Conflict Scale for Clinical Nurses. Journal of Korean Academy of Nursing. 25(4):741-750, 1995.
- [25] Altier, M. E., & Krsek, C. A. Effects of a 1-year residency program on job satisfaction and retention of new graduate nurses. Journal for Nurses in Staff Development. 22(2): 70-77, 2006.
- [26] Association of Rehabilitation Nurse (1998). scope and standards of advanced clinical practice in rehabilitation nursing. Development for Standards for Nursing Education and Practice guideline for NNA. ICN, 1998.
- [27] Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. B. Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research. 27(2):114-120, 1978.
- [28] Pauline C. Beecroft, Frederick Dorey Made Wenten. Turnover intention in new graduate nurse; a multivariate analysis. Journal of Advanced Nursing. 62(1):41-52, 2007.
- [29] Mobley, W. H. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. A cademy of managemnet Review. 7(1):111-116, 1982.
- [30] Smith, M. (1999). Rehabilitation in Adult Nursing Practice London: Churchill Livingstone.

김 남 희(Hee-Nam Kim)

[정회원]



- 2015년 2월 : 고신대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 3월 : 고신대학교 대학원 간호학과 (간호학박사 재학중)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호대학 전인간호과학 연구소 연구원

<관심분야>

성인간호, 재활간호, 간호관리

박 정 숙(Suk-Jung Park)

[정회원]



- 2005년 2월 : 고신대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2010년 2월 : 고신대학교 대학원 한국학과 (간호학박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

모성간호, 노인간호