

## 종합병원 간호사의 이직의도 영향요인

권영은<sup>1</sup>, 김선영<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>청운대학교 간호학과, <sup>2</sup>부천대학교 간호학과

### Factors Affecting Turnover Intention of General Hospital Nurses

Young-Eun Kwon<sup>1</sup>, Seon-Young Kim<sup>2\*</sup>

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

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

**요약** 본 연구는 임상간호사의 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도의 관계를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 실시되었다. 경기도 소재 400~500병상 규모의 2개 종합병원에 근무하는 간호사 200명을 연구대상으로 2018년 6월부터 11월까지 설문조사를 실시하였고, 총 181부를 최종 자료 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 빈도와 기술통계, Independent t-test, One-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, 다중회기분석을 실시하였다. 간호업무환경은 평균 2.43±0.38점, 전문직 자아개념은 평균 2.60±0.25점, 직무만족은 평균 2.59±0.29점, 이직의도는 평균 3.43±0.72점으로 나타났다. 이직의도는 간호업무환경( $r=-.43, p<.001$ ), 직무만족( $r=-.46, p<.001$ )과 부적 상관관계를 나타냈다. 이직의도에 영향을 미치는 변수는 직무만족( $\beta=-.47, p<.001$ ), 간호업무환경( $\beta=.32, p<.001$ ), 전문직 자아개념( $\beta=.20, p<.001$ ), 임상경력( $\beta=-.15, p<.05$ )이었다. 전체 변인의 이직의도에 대한 총 설명력은 38%였다. 본 연구결과를 토대로 병원관리자는 간호사의 직무만족을 도모하고 업무환경 개선을 통해 간호사의 이직을 예방하고, 간호교육계는 간호대학생의 전문직 가치관과 태도 확립을 위한 다양한 교육과정 편성과 운영을 통하여 예비간호사의 전문직 자아개념을 확립시킬 필요가 있다.

**Abstract** The purpose of this study was to explore the predictors of turnover intention among nurses working in general hospitals. The subjects were 181 nurses who worked in two general hospitals in Gyeonggi-do, Korea. Data were collected from June to November 2018, and analyzed by descriptive statistics, Independent t-test, One-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and Stepwise multiple regression analysis, using SPSS/WIN 21.0. The main findings of this were as follows. The mean scores for the nursing work environment, professional self-concept, job satisfaction and turnover intention were 2.43±0.38, 2.60±0.25, 2.59±0.29 and 3.43±0.72 points. Turnover intention is negatively correlated with the nursing work environment ( $r=-.43, p<.001$ ) and job satisfaction ( $r=-.46, p<.001$ ). Factors influencing turnover intention were job satisfaction( $\beta=-.47, p<.001$ ), nursing work environment( $\beta=.32, p<.001$ ), professional self-concept( $\beta=.20, p<.001$ ), and total length of a clinical career( $\beta=-.15, p<.05$ ) showing an explanatory power of 38%. Since various variables influence the turnover intention of nurses, it is necessary to improve the nursing environment in the medical field rather than the strategy to increase the number of simple nurses. In the university, education for establishing through introductory nursing specialty is needed.

**Keywords** : Nurses, Turnover Intention, Nursing Environment, Professional Self-Concept, Job Satisfaction

본 논문은 2018년도 청운대학교 학술연구조성비에 의해 수행되었음.

\*Corresponding Author : Seon-Young Kim(Bucheon Univ.)

email: imife5210@bc.ac.kr

Received April 12, 2019

Accepted July 5, 2019

Revised May 2, 2019

Published July 31, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호인력 수급의 어려움을 해소하기 위해 정부는 지속적으로 간호대학 정원수를 증가시키고 있으나 여전히 높은 이직률로 인한 간호인력 부족 현상은 더욱 심각해지고 있다[1, 2]. 높은 이직률은 의료서비스 질을 저하시킬 뿐만 아니라 다른 간호인력에게 업무의 부담을 가중시켜 결과적으로 직무에 대한 불만을 초래하고 이로 인해 다시 이직의도가 높아지는 악순환이 반복된다[3]. 정부는 간호입원료 차등제, 간호간병통합서비스 등을 도입하여 간호간병 서비스의 질을 높이고자 노력[4]하고 있으나 제도의 핵심인 간호인력 확보의 어려움으로 제도의 안정적 안착이 힘든 상황이다.

단순히 간호대학의 입학 정원수의 증가와 면허 간호사의 수적 증가를 통해 간호사의 높은 이직률 해결할 수 없으며, 보다 실질적이고 근본적인 접근이 필요하다. 현실적으로 현재 의료기관에서 근무하는 임상간호사의 이직을 예방하기 위한 인력관리가 매우 중요하다. 이직의도는 간호사의 이직을 정확하게 반영하지는 못하지만, 간호의 전문성과 그 수준을 결정하는 중요한 변수인 동시에 간호사의 이직을 예측할 수 있는 중요한 변수이다[5].

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 개인적 요인으로 나이[1,3,6-8], 성별[3], 교육수준[1,8], 결혼상태[3,7,8], 임상경력[1,3,6-8], 직위[1,3,8], 급여[7,8] 등이 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 또한 단순히 개인적 요인만이 아직 직무요인이나 병동요인 등 다양한 변수들이 간호사의 이직에 영향을 미치는 것으로 보고[2]되고 있으나 여전히 간호사 이직은 여전히 해결되지 않는 문제이다.

간호사의 이직은 그 원인과 기전이 매우 복잡하므로 이직률을 낮추기 위한 연구는 사회·문화적 시대상을 반영한 반복적 연구가 지속될 필요가 있다. 최근 이직에 직·간접적으로 영향을 미치는 변수로 간호업무환경과 전문직 자아개념, 그리고 직무만족도에 대한 논의가 이루어지고 있다.

인적·물적 자원, 관리자의 리더십, 간호사와 의사와의 협력 관계 등과 같은 다양한 요소들이 간호업무환경을 구성한다. 이러한 간호업무환경은 간호사가 실제 근무를 하면서 인식하게 되는 것으로 간호사의 인식 정도에 따라 이직을 결심하게 되는 중요한 영향 요인이다[4,9]. Lee와 Kang[2]은 개인적 요인보다 병동의 업무환경, 조직문화, 리더십 등이 이직의도에 더 큰 영향을 미친다고

보고한 바 있다. 간호사의 이직률 관리를 위한 하나의 방법으로 간호업무환경 개선에 대한 요구가 지속적으로 높아지고 있다.

전문직 자아개념은 업무 수행에 있어 자신과 자신의 업무에 대한 태도와 견해로 일반적으로 간호사로 임상에 서 1~3년 근무하면서 형성된다[10]. 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자신을 가치 있게 여기며, 긍정적인 태도로 간호를 수행한다. 또한, 의사결정에 있어 자율적이며 융통성을 발휘하여 이직의도를 낮추며, 질적 간호를 제공하는데 도움이 된다[6,11]. 따라서 간호사가 간호에 대한 긍정적인 전문직 자아개념을 형성하는 것은 매우 중요하다.

직무만족은 직무에 대한 개인적인 가치평가로 업무의 자율성, 보수, 전문적 수준, 행정, 업무 요구, 상호작용의 정도에 따라 그 정도가 달라질 수 있다[7]. 직무만족이 높을 경우 업무환경을 긍정적으로 인식하여 자신의 간호행위에 대한 만족도가 높다. 이로 인해 자기계발을 위해 지속적인 노력을 하여 양질의 간호를 제공하며, 이직의도가 낮아진다[6-8,12,13]. 따라서 직무만족은 개인 내적 만족뿐 아니라 업무생산성과도 연관되어 조직관리의 주요한 성과변수로 다루어지고 있다[7].

이에 본 연구에서는 1년 이상의 경력을 가진 간호사를 대상으로 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도의 관계를 파악하고, 이직의도에 영향을 주는 요인을 규명하고자 한다. 이를 통해 간호사의 이직을 예방할 수 있는 간호교육 자료 및 효율적인 인력관리 방안을 제시함으로써 궁극적으로 의료서비스 질을 향상할 수 있는 방안을 마련하는 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구 목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도 간의 관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 임상간호사의 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족 및 이직의도 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 경기도에 소재한 400~500병상 규모의 2개 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 편의표출하였다. 신규간호사의 임상실무 적응 기간이 8~12개월 소요된다는 연구결과[14]를 토대로 1년 이상의 근무경력이 있는 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자를 선정하였다.

연구대상자 표본수는 선행연구[15]를 토대로 G·Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 회귀분석에서 유의수준 .05, 중간크기의 효과 .15, 검정력 95%, 설명변수 9개를 투입하였을 때 최소 표본수는 166명으로 산출되었다. 이에 탈락률 20%를 고려하여 200명을 연구대상으로 하였다.

## 2.3 연구 도구

임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 임상간호사의 일반적 특성, 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도를 측정하는 구조화된 설문지를 사용하였다.

### 2.3.1 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 결혼상태, 학력, 총 임상경력, 월평균급여, 이직경험을 포함하여 6개 문항으로 구성하였다.

### 2.3.2 간호업무환경

간호업무환경 측정 도구는 Lake[16]가 개발하고 Cho, Choi, Kim, Yoo와 Lee[17]가 번안한 도구를 사용하였다. 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 병원 운영에 간호사의 참여 9문항, 간호사와 의사와의 협력 관계 3문항, 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항의 하위영역으로 구성되며 총 29문항이다. Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호사가 근무환경에 대해 긍정적인 의미를 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Cho 등[17]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .91$ 이었다.

### 2.3.3 전문직 자아개념

전문직 자아개념 측정 도구는 Arthur[18]가 개발하고

Sohng과 Noh[19]가 번역한 도구로 전문직 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 하부영역으로 구분되며 총 27문항이다. Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Arthur[18]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .85$ 이었고, Sohng과 Noh[19]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .79$ , 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .81$ 이었다.

### 2.3.4 직무만족도

직무만족 도구는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Haase[20]가 개발하고 Kwon[21]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 보수, 전문적 위치, 간호사-의사 관계, 행정, 자율성, 업무요구, 상호작용 등 총 20문항으로 구성되어 있다. Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호사의 직무만족이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kwon[21]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .96$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .78$ 이었다.

### 2.3.5 이직의도

이직의도 측정도구는 Mobley[22]가 개발한 도구를 Kim[23]이 수정·보완한 도구 6문항이다. Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim[23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .76$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .86$ 이었다.

## 2.4 자료 수집 및 윤리적 고려

경기도에 소재한 2개 종합병원의 간호 관리자에게 연구의 내용을 설명하고 사전 동의를 얻어 진행되었다. 자료수집 기간은 2018년 6월부터 11월까지였다. 연구자가 각 의료기관을 직접 방문하여 연구목적과 설문지 작성방법 및 수거 방법과 사전 서면동의에 대하여 충분히 설명 후 연구 대상자들의 자발적인 참여를 통해 진행함으로써 연구 참여자에 대한 윤리적 측면을 최대한 고려하고자 노력하였다. 연구 참여자는 서면동의서를 작성한 이후 설문지에 응답하였다. 서면동의서에는 수집된 자료의 익명처리, 비밀보장 및 작성된 모든 내용에 대한 철저한 보안 유지, 연구목적외로만 사용할 것, 그리고 연구 참여자 본인이 원하지 않을 경우에는 언제든지 철회할 수 있음에 대한 내용을 명시하였다. 총 200부의 설문지를 배포하여 188부(회수율 94.0%)가 회수되었고 이 중 응답 내용이 불완전한 7부를 제외한 181부를 최종 자료 분석에 사용하였다.

## 2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성은 빈도와 기술통계로 분석하였다. 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도와의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA, 사후분석으로 Scheffé test를 실시하였다. 제 변수들 간의 관계는 Pearson's correlation coefficients로, 임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Stepwise multiple regression analysis를 실시하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

전체 대상자는 여성으로 연령은 20대가 59.1%, 미혼 대상자가 68.0%, 학력은 전문학사가 59.1%를 차지하였다. 총 임상경력은 3년 미만이 34.3%, 월 평균급여는 201~300만원이 76.2%로 대부분을 차지하였고, 이직경험이 있는 경우가 47.5%였다(Table 1).

Table 1. General characteristics of participants (N=181)

Spec.	Respondents	Percentage
Ages(yr)	≤29	107 (59.1)
	30-39	50 (27.6)
	≥40	24 (13.3)
Marital status	Single	123 (68.0)
	Married	58 (32.0)
Education level	College	107 (59.1)
	Bachelor	74 (40.9)
Total length of clinical career(yr)	≤3	62 (34.3)
	3< - ≤6	37 (20.4)
	>6	82 (45.3)
Monthly salary (10,000 won)	≤200	6 (3.3)
	201-300	138 (76.2)
	301-400	34 (18.8)
Experience turnover	Yes	86 (47.5)
	No	95 (52.5)

### 3.2 대상자의 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족 및 이직의도 정도

대상자의 간호업무환경은 4점 만점에 평균 2.43±0.38점

으로 하위영역인 병원 운영에 간호사의 참여 2.66±0.46점, 양질의 간호를 위한 기반 2.41±0.42점, 간호관리자의 능력 및 리더십과 지지 2.36±0.47점, 충분한 인력과 물질적 지원 3.10±0.48점, 간호사와 의사와의 협력관계 2.41±0.56점이었다. 전문직 자아개념은 4점 만점에 평균 2.60±0.25점으로 하위영역인 전문직실무 2.76±0.27점, 만족감 2.48±0.27점, 의사소통 2.95±0.30점이었다. 직무만족은 4점 만점에 평균 2.59±0.29점으로 하위영역인 보수 2.01±0.56점, 전문적 위치 2.66±0.52점, 행정 2.47±0.34점, 자율성 2.39±0.32점, 업무요구 2.90±0.40점, 상호작용 2.81±0.52점, 간호사-의사 관계 2.62±0.48점이었다. 이직의도는 5점 만점에 평균 3.43±0.72점으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Descriptive statistic of variables (N=181)

Variables	Mean±SD	Min	Max
<b>Nursing work environment</b>	2.43±0.38	1.14	3.28
Nurse participation in hospital affairs	2.66±0.46	1.67	4.00
Nursing foundations for quality of care	2.41±0.42	1.22	4.00
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	2.36±0.47	1.50	4.00
Staffing and resource adequacy	3.10±0.48	2.00	4.00
Collegial nurse-physician relations	2.41±0.56	1.00	4.00
<b>Professional self-concept</b>	2.60±0.25	1.89	3.41
Professional practice	2.76±0.27	2.13	3.69
Satisfaction	2.48±0.27	1.86	3.71
Communication	2.95±0.30	2.00	3.75
<b>Job satisfaction</b>	2.59±0.29	1.40	3.35
Salary	2.01±0.56	1.00	3.50
Professional position	2.66±0.52	1.33	4.00
Administration	2.47±0.34	1.67	3.67
Autonomy	2.39±0.32	1.33	3.00
Business requirement	2.90±0.40	1.75	4.00
Interaction	2.81±0.52	1.00	4.00
Nurse-Doctor Relationship	2.62±0.48	1.00	4.00
<b>Turnover intention</b>	3.43±0.72	1.33	5.00

### 3.3 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족, 이직의도의 차이

연령대에 따라 전문직 자아개념(F=5.01, p<.01)과 이직의도(F=3.17, p<.05)는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 20대 보다 40대 간호사가 전문직 자아개념은 더 높게 나타났으며 이직의도는 더 낮았다. 결혼 상태에 따라 전문직 자아개념(t=-2.59, p<.05), 이직의도(t=2.07, p<.05)에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 기혼이 미혼에 비해 전문직 자아개념은 높고, 이직

의도는 낮았다. 총 임상경력에 따라 전문직 자아개념 ( $F=9.27, p<.001$ ), 이직의도( $F=5.22, p<.001$ )에 유의한 차이가 있었다. 전문직 자아개념은 3년 미만의 간호사에 비해 7년 이상의 경력을 가진 간호사가 높았다. 또한 이직의도는 4~6년 미만의 간호사가 가장 높았고, 7년 이상의 간호사에게서 가장 낮게 나타났다(Table 3).

### 3.4 대상자의 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족 및 이직의도 간의 관계

대상자의 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족 및 이직의도 간 상관관계를 분석한 결과 직무만족은 간호업무환경( $r=.19, p<.05$ ), 전문직자아개념( $r=.34, p<.001$ )과 양적 상관관계를 나타냈으며, 이직의도는 간호업무환경( $r=-.43, p<.001$ ), 직무만족( $r=-.46, p<.001$ )과 부적 상관관계를 나타냈다(Table 4).

### 3.5 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 간호업무환경과 직무만족을 독립변수로 하고 단계선택방식의 다중회귀분석을 수행하였다. 회귀모형 진단 결과, Durbin-Watson 통계량이 1.80으로 자기 상관이 없었다. 다중공선성 문제는 공차한계(Tolerance)가 .80~.93로 0.1 이상으로 나타났고 분산팽창인자(VIF)도 .80~1.19로 기준치 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제가 없으므로 본 연구결과의 회귀모형이 적합함을 확인하였다( $F=22.08, p<.05$ ). 이직의도에 영향을 미치는 변수는 직무만족( $\beta=-.47, p<.001$ ), 간호업무환경( $\beta=.32, p<.001$ ), 전문직 자아개념( $\beta=.20, p<.001$ ), 임상경력( $\beta=-.15, p<.05$ )이었다. 특히, 직무만족과 임상경력은 이직의도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 전체 변인의 이직의도에 대한 총 설명력은 38%이었다(Table 5).

Table 3. Differences of nursing work environment, professional self-concept, job satisfaction, and turnover intention according to participants' general characteristics (N=181)

Characteristics	Nursing work environment			Professional self-concept			Job satisfaction			Turnover intention		
	Mean±SD	t/F (p)	Scheffé	Mean±SD	t/F (p)	Scheffé	Mean±SD	t/F (p)	Scheffé	Mean±SD	t/F (p)	Scheffé
Ages(yr)	≤29 <sup>a</sup>	2.96±0.57	1.34 (.266)	2.67±0.19	5.01 (.008)	a<c	2.25±0.26	2.66 (.073)		3.39±0.67	3.17 (.045)	a>c
	30-39 <sup>b</sup>	2.96±0.64		2.76±0.22			2.53±0.27			3.26±0.69		
	≥40 <sup>c</sup>	2.75±0.61		2.80±0.24			2.67±0.26			2.99±0.53		
Marital status	Single	2.30±0.57	1.57 (.120)	2.68±0.20	-2.59 (.010)		2.54±0.27	-96 (.341)		3.38±0.66	2.07 (.040)	
	Married	2.83±0.64		2.76±0.19			2.58±0.27			3.15±0.68		
Education level	College	2.93±0.59	-0.25 (.807)	2.54±0.26	-1.05 (.297)		2.70±0.20	-97 (.335)		3.24±0.62	-82 (.414)	
	Bachelor	2.93±0.60		2.59±0.28			2.74±0.22			3.42±0.73		
Total length of clinical career(yr)	≤3 <sup>a</sup>	2.94±0.57	1.70 (.187)	2.64±0.21	9.27 (.000)	a<c	2.59±0.26	1.57 (.212)		3.27±0.66	5.22 (.006)	a<b, a, c<b
	3< - ≤6 <sup>b</sup>	3.08±0.60		2.69±0.17			2.49±0.27			3.61±0.68		
	>6 <sup>c</sup>	2.87±0.60		2.78±0.21			2.56±0.27			3.19±0.63		
Monthly salary (10,000 won)	≤200	2.67±0.52	.57 (.637)	2.58±0.27	.64 (.587)		2.67±0.17	.84 (.476)		3.19±1.00	.76 (.516)	
	201-300	2.96±0.60		2.56±0.27			2.70±0.22			3.32±0.67		
	301-400	2.88±0.59		2.57±0.25			2.75±0.20			3.23±0.58		
	≥401	3.00±0.00		2.35±0.28			2.71±0.21			3.92±0.82		
Experience turnover	Yes	2.93±0.62	-.319 (.750)	2.73±0.20	1.40 (.163)		2.53±0.29	-1.26 (.211)		3.26±0.20	-.82 (.414)	
	No	2.95±0.06		2.68±0.20			2.58±0.25			3.35±0.60		

Table 4. Correlations among variables (N=181)

Variables	Nursing work environment	Professional self-concept	Job satisfaction	Turnover intention
	r(p)			
Nursing work environment	1.00			
Professional self-concept	.03(.609)	1.00		
Job satisfaction	.19(.013)	.34(.000)	1.00	
Turnover intention	-.43(.000)	.03(.740)	-.46(.000)	1.00

Table 5. Factors influencing turnover intention of participants (N=181)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	3.29	.63		5.20	.000
Job satisfaction	-1.18	.16	-.47	-7.21	.000
Nursing work environment	.36	.07	.32	5.12	.000
Professional self-concept	.66	.22	.20	2.95	.004
Total length of clinical career	-.001	.001	-.15	-2.39	.018

R= .63 R<sup>2</sup>= .40 Adj R<sup>2</sup>=.38 F= 22.08 p<.05 VIF=.80~1.19

Dummy variable: Total length of clinical career(0= ≤3years)

#### 4. 논의

본 연구는 임상간호사의 간호업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족과 이직의도 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 임상간호사의 이직을 예방할 수 있는 기초자료를 제공하기 위해 수행하였다.

본 연구결과 대상자의 일반적 특성에 따른 차이를 분석한 결과, 이직의도는 20대, 미혼, 3~5년 미만의 경력 간호사에게서 높게 나타났다. Im 등[3]의 연구에서 임상경력이 3~4년 차에 이직의도가 가장 높은 것으로 나타나 본 연구 결과와 유사하다. 신규 간호사의 40.2%가 이직을 하고[24], 3년 미만의 간호사 중 향후 1년 안에 이직하겠다는 간호사가 13.1%로 보고된 바 있다[5]. 또한 선행연구에서 연봉이 낮을수록, 교육정도가 낮을수록 이직의도가 높았다고 보고된 바 있으나[1,3,5,7], 본 연구에서는 연령과 총 임상경력이 많을수록 이직의도가 낮았다. 따라서 안정적인 간호인력 수급과 유지를 위해서는 단순히 신규간호사 대상의 프로그램만을 개발하는 것 보다 전체 간호사를 대상으로 하여 이직의도를 낮출 수 있는 프로그램 개발이 필요함을 알 수 있다. 또한 의료기관에서 간호사의 이직을 관리를 위해 임상경력에 따른 접근 방법을 달리해야 함을 알 수 있다. 더불어 대학 교육에서부터 직업적 소양을 함양하고 임상현장에 잘 적응할 수 있는 역량 있는 간호사 양성이 필요하다.

간호업무환경은 2.43±0.38점으로 임상코디네이터 간호사의 2.96±0.43점 보다 낮았으나[7] 소아병동간호사의 1.97±0.39점과 일반병동 간호사의 1.97±0.39점 보다는 높았다[4]. 본 연구에서는 충분한 인력과 물리적 지원, 병원운영에 간호사 참여, 간호사와 의사와의 협력관계, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력 및 리

더십과 지지 순으로 나타났지만 선행연구에서는 간호사와 의사와의 협력관계, 간호관리자의 능력 및 리더십과 지지의 점수가 높게 나타났다[4,7]. 이러한 결과는 병원의 특성과 조직관리에 기인한 결과로 판단된다. 낮은 급여, 과도한 업무, 열악한 환경, 간호사의 위상, 의견수렴 창구의 부재와 같은 부적절한 업무환경이 이직을 유발한다는 연구결과[5,25]를 토대로 다양한 영역에서의 간호 업무환경 개선을 위한 노력이 필요하다.

임상간호사의 전문직 자아개념은 2.60±0.25점으로 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 Kwak과 Kwon[26]의 연구결과 2.60±0.33점과 비슷하며, 평균 8년 이상의 임상간호사를 대상으로 한 Seo 등[15]의 연구에서의 2.65±0.29점 보다는 다소 낮은 결과이다. 하위영역별 점수는 의사소통 2.95±0.30점, 전문직 실무 2.76±0.27점, 만족감 2.48±0.27점 순이었지만 Seo 등[15]의 연구에서는 전문직 실무 2.87±0.34점, 의사소통 2.50±0.32점, 만족감 2.24±0.56점 순으로 나타났다. 전문직 자아개념은 입사 후 1~3년 사이에 형성되며, 긍정적인 전문직 자아개념이 높을 경우 직무만족이 높아진다[26]. 본 연구에서 일반적 특성을 고려할 경우 연령이 높을수록, 기혼상태인 경우, 임상경력이 길수록 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타났다. 이는 동일한 척도를 이용하여 재활병동 간호사를 대상으로 조사한 연구[27]의 결과와 유사하여 본 연구결과를 지지한다고 볼 수 있다. 전문직 자아개념의 하위영역 중 만족감이라는 영역에서의 점수가 가장 낮은 것은 전문직 자아개념은 단순히 시간의 흐름에 따라 자연스럽게 형성되기보다 자신의 역할을 수행하는 과정에서 만족스러움을 느낄 경우 자연스럽게 형성되는 것으로 보인다. 따라서 이직의도가 높은 시기의 간호사에게 전문직 자아개념은 상대적으로 낮을 수 있다고 판단된다. 간호사의 전문직 자아개념 향상을 위해서는 간호사 스스로 자신의 업무에 대한 만족감을 가질 수 있도록 동기부여를 할 수 있어야 한다. 또한 병원은 간호사의 전문직 자아개념을 높일 수 있는 조직문화를 개선할 필요가 있다.

직무만족은 2.59±0.29점으로 Kim과 Lim[7]의 연구결과 3.26±0.43점보다 낮은 수준이다. 그러나 하위영역에서 업무요구가 가장 높고, 보수가 가장 낮게 나타난 것은 유사한 결과이다. 단순히 보수를 높게 책정한다고 하여 이직의도가 낮아지는 것이 아닌 전반적인 간호업무환경 개선을 통해 양질의 간호를 제공하고자 하는 욕구가 충족되어야 직무만족이 높아짐을 알 수 있다. 이는 간호 업무환경의 하위영역인 충분한 인력과 물리적 지원의 요

구가 높은 것과 그 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 따라서 간호 전문직으로서 적절한 보수체계, 전문적인 역할을 수행할 수 있는 물리적, 인적 지원의 확충, 변화하는 간호사의 가치와 태도를 수용하는 의료관리자의 적극적인 자세 등 간호사를 위한 다양한 지지와 복지지원 프로그램의 도입이 필요하다.

본 연구에서 이직의도는 간호업무환경( $r=-.43, p<.001$ )과 직무만족( $r=-.46, p<.001$ )과 통계적으로 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타나 간호사가 간호업무환경을 부정적으로 인식하고, 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높다는 선행연구결과와 유사하다[1,4,7,13]. 직무만족은 전문직 자아개념( $r=.34, p<.001$ ), 간호업무환경( $r=.19, p<.05$ )과 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보여 직무만족이 높을수록 전문직 자아개념이 높고 간호업무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 알 수 있었다. 따라서 임상간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 조직적인 노력과 더불어 간호대학 교육에서 임상실무현장에 대한 이해와 간호직무에 대한 가치를 정립할 수 있는 실무교육이 필요하다.

이직의도에 영향을 주는 요인은 직무만족, 간호업무환경, 전문직 자아개념과 임상경력으로 이직의도를 38% 설명하는 것으로 나타났다. 특히 직무만족( $\beta=-.47, p<.001$ )과 간호업무환경( $\beta=.32, p<.001$ )이 이직의도에 많은 영향을 미치는 요인이었다. 이는 Choi[6]와 Nam[9]의 선행연구 결과와 유사하다. Nam[9]의 연구에서 일반적 특성은 이직의도를 19.7% 설명하는 것에 비해 간호업무환경, 감정 노동을 추가 투입할 경우 설명력이 38.8%로 증가하여 20% 이상 설명력이 높아짐을 보고한바 있다. 그러나 간호업무환경을 긍정적으로 인식할수록 이직의도가 낮다는 연구결과와 반대로 본 연구에서는 간호업무환경을 긍정적으로 인식할수록 이직의도가 높게 나타났다. 또한, Kim과 Lim[7]의 연구에서는 간호업무환경이 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 간호업무환경이 이직의도에 영향을 미치지지에 대한 반복연구가 필요하다. Choi[6]의 연구에서는 본 연구결과와 마찬가지로 이직의도에 가장 큰 영향을 주는 요인은 직무만족으로 간호사 스스로 자신의 업무에 대해 어떻게 인식하느냐가 이직으로 연결됨을 알 수 있다. 직무만족은 전문직 자아개념, 간호업무환경에 대한 인식 정도에 따라 영향을 받으며, 간호업무환경 인식 정도도 이직의도에 직접적으로 영향을 미치므로 직무만족도를 높이기 위해서는 간호업무환경 개선이 필요함을 알 수 있다. 더불어 임상현장에서의 변화뿐 아니라 간호대학 입학시점에서부터 전문직

자아개념을 확립하기 위한 단계별, 체계적 교육과정 편성과 교육운영이 요구된다. 또한 간호직무와 관련된 다양한 비교과 프로그램을 통해 임상실무 현장에 대한 이해도를 높여 실무 적응력을 향상시킬 필요가 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구결과에서 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족, 간호업무환경, 전문직 자아개념과 임상경력으로 38%의 영향력을 보였다. 병원조직에서 간호사 인력은 의료서비스를 제공하는 핵심적인 요소이므로 간호인력 관리는 궁극적으로 간호서비스의 질 향상과 더불어 환자 안전의 확보에 기여한다. 본 연구는 경기도 소재 2개 종합병원에서 1년 이상의 경력을 가진 간호사를 대상으로 연구가 진행되어 전체 간호사를 대상으로 연구결과를 적용할 경우 신중을 기할 필요가 있다. 본 연구결과를 토대로 다음을 제언한다. 첫째, 단순히 간호사의 수적 증가를 통한 간호인력 수급 정책이 아닌 임상간호사의 이직의도를 낮출 수 있는 보다 현실적인 제도 개편을 모색할 필요가 있다. 둘째, 병원관리자는 간호사의 직무만족을 도모하고 업무환경 개선을 통하여 간호사의 이직을 예방해야 한다. 셋째, 간호교육계는 간호대학생의 전문직 가치관과 태도 확립을 위한 다양한 교육과정 편성과 운영을 통하여 예비간호사의 전문직 자아개념을 확립하도록 지원해야 한다. 넷째, 간호사의 임상경력에 따라 이직의도에 영향을 미치는 다양한 요인들을 확인하기 위한 지속적인 반복연구가 필요하다.

## References

- [1] Y. H. Jeong, C. S. Lee, H. N. Choe, J. Y. Park, "Emotional labor, job satisfaction and turnover intention of nurses in the regional general hospital", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.1, pp.708-719, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.708>
- [2] Y. O. Lee, J. Y. Kang, "Related factors of turnover intention among korean hospital nurses : A systematic review and meta-analysis", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.30, No.1, pp.1-17, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- [3] S. B. Im, M. K. Cho, M. L. Heo, "Factors to affect turnover intention of nurse : Focusing on personal, situational and interpersonal relation variables",

- Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.22, No.4, pp.314-323, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kiohn.2013.22.4.314>
- [4] A. S. Kim, S. J. Park, "Nursing environment, job stress, and turnover intention of pediatric ward nurses and general ward nurses", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.17, No.7, pp.124-132, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.07.124>
- [5] S. Y. Lee, E. J. Oh, K. M. Sung, "The experiences of turnover intention in early stage nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.19, No.2, pp.168-176, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
- [6] Y. S. Choi, "Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals - focused on 'I' City", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.15, No.5, pp.2695-2702, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
- [7] S. K. Kim, J. Y. Lim, "Effects of work environment, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention of clinical research coordinator nurses", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.18, No.5, pp.175-190, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.05.175>
- [8] M. S. Song, "Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.15, No.6, pp.3741-3750, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
- [9] M. H. Nam, "The effects of work environment, emotional labor on turnover intention by hospital nurses", *Journal of Korean Clinical Health Science*, Vol.3, No.1, pp.256-267, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.15205/kschs.2015.3.1.256>
- [10] S. H. Kim, *A study on the self-concept on nursing profession, critical thinking disposition, the performance of nursing practice in operating room nurses*, master's thesis, Korea university, Seoul, 2003.
- [11] S. H. Shin, H. R. Choi, S. M. Kim, "Impact on the degree of labor turnover of professional self-concept and emotional labor : A case of female children's hospital nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.5, pp.375-383, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.05.375>
- [12] J. H. Lee, S. J. Jin, H. J. Ju, "Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the Job satisfaction of public hospital nurses", *Health and Social Science*, Vol.30, pp.205-230, 2011.  
DOI: <http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE01779716>
- [13] J. H. Yang, K. H. Jeoung, "Effects of emotional labor, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention in nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.15, No.12, pp.7170-7178, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.12.7170>
- [14] S. H. Yoon, B. S. Kim, "New graduate nurses' stress, stress coping, adaptation to work, and job satisfaction : Change comparison by personality", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.12, No.3, pp.491-50, 2006.
- [15] M. S. Seo, J. S. Park, O. Y. Kim, M. H. Heo, J. O. Park, M. M. Park, "The influence of clinical nurses' professional self concept and interpersonal relations on nursing competence", *Korea Journal of Hospital Management*, Vol.22, No.2, pp.28-43, 2017.
- [16] E. T. Lake, "Development of the practice environment scale of the nursing work index", *Research in Nursing & Health*, Vol.25, No.3, pp.176-188, 2002.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- [17] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo, N. J. Lee, "Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment Scale of nursing work index for Korean nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.41, No.3, pp.325-32, 2011.  
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- [18] D. Arthur, "Measurement of the professional self-concept of nurses : Developing a measurement instrument", *Nurse Education Today*, Vol.15, No.5, pp.328-335, 1995.
- [19] K. Y. Sohng, C. H. Noh, "An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.26, No.1, pp.94-106, 1996.
- [20] D. B. Slavitt, P. I. Stamps, E. R. Piedmont, A. M. Haase, "Nurses satisfaction with their work situation", *Nursing Research*, Vol.27, No.2, pp.114-120, 1978.
- [21] J. O. Kwon, *Nurse's practice environment, job satisfaction, turnover intention, in the small - medium sized hospital nursing units*, master's thesis, Dong-A University, Busan, 2011.
- [22] W. H. Mobley, *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Massachusetts Addison-Wesley Publishing Company, 1982.
- [23] M. R. Kim, *Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention*, master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2007.
- [24] B. H. Park, S. Y. Kim, "Patterns and influential factors of inter-regional migration of new and experienced nurses in 2011~2015", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.47, No.5, pp.676-688, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.5.676>
- [25] Y. J. Lee, K. B. Kim, "Experiences of nurse turnover", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.38, No.2, pp.248-257, 2008.
- [26] M. H. Kwak, S. B. Kwon, "Professional self-concept and organizational socialization of new nurse", *Journal of the Korean Society for Wellness*, Vol.12, No.4,

pp.469-478, 2017.

DOI: <http://dx.doi.org/10.21097/ksw.2017.11.4.469>

- [27] J. O. Ko, E. Ko. "Influence of job stress and professional self-concept on job satisfaction among nurses in rehabilitation units", *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, Vol.17, No.2, pp.81-89. 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.7587/kirehn.2014.81>
- 

권 영 은(Young-Eun Kwon)

[총신회원]



- 1991년 2월 : 연세대학교 일반대학원(간호학석사)
- 1997년 8월 : 한양대학교 대학원(간호학박사)
- 1995년 3월 ~ 2009년 8월 : 을지대학(성남) 간호학과 조교수
- 2010년 3월 ~ 현재 : 청운대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

만성질환 간호, 노인간호, 삶의 질

---

김 선 영(Seon-Young Kim)

[정회원]



- 2015년 2월 : 한양대학교 대학원(간호학박사)
- 2017년 8월 : 가톨릭대학교 일반대학원(사회복지학박사)
- 2011년 3월 ~ 2016년 2월 : 신경대학교 간호학과 조교수
- 2016년 3월 ~ 현재 : 부천대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

삶의 질, 죽음의 질, 생명의료윤리, 임종, 노인, 아동