

중소병원 간호사의 간호 전문직관, 직무만족도 및 이직의도와의 관계 - “ I ” 시를 중심으로-

최영실*

¹송곡대학교 간호과

Nursing professionalism, Job satisfaction and Turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals - Focused on “ I ” City

Young-Sil Choi*

¹Department of Nursing, Songgok College

요 약 본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 간호전문직관, 직무만족도 및 이직의도와의 관계를 파악하기 위해 2011년 10월 부터 2012년 6월까지 “I” 시에 위치한 100-400병상 규모의 8개 중소병원에 근무하는 간호사 240명을 대상으로 설문조사하였다. 대상자의 평균 간호전문직관 점수는 3.23±.44, 평균 직무만족 점수는 2.81±.47점, 평균 이직의도 점수는 2.70±.87점으로 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성 중 유의한 차이가 있었던 변수는 연령, 결혼상태, 임상경력, 근무형태, 밤 근무 횟수였고, 대상자의 이직의도는 직무만족과 양의 상관관계, 간호전문직관 과의 관계는 정적인 상관관계를 보였다. 이직의도를 설명하는 주요 변수는 직무만족도, 임상경력, 연령이며, 이중 직무만족도($\beta=.533$)가 다른 관련요인보다 가장 영향력이 많은 것으로 나타났다. 본 연구결과 여전히 직무만족도가 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 주는 주요 변수인 것이 확인 되었고, 이로써 중소병원 간호사의 이직의도를 이해하고, 그 수를 줄이는데 있어 중소병원 간호사에 대한 직무 만족도에 관해 계속적으로 연구하는 것이 필요하겠다.

Abstract This study was conducted in order to the investigate factors associated with turnover intention and the relationship among nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses working in a small and medium-Sized hospital. From Oct 2011 to Jun 2012, "I" City, a nurse 240 working in a small and medium-Sized hospital. Average nursing professionalism score 3.23 ± .44, 2.81 ± .47, average job satisfaction score points, and the average turnover intention score was 2.70 ± .87 points. Clinical experience, number of hours worked by the difference in the turnover intention was significan., turnover intention is to describe the main variables job satisfaction($\beta = .533$) than the other relevant factors, the most showed a lot of influence. Through this study, to reduce turnover intention need to continuously study on job the satisfaction of nurses in small-medium sized hospital.

Key Words : Job satisfaction, Nursing professionalism, Nurses, Turn over

1. 서론

1.1 연구의 필요성

병원 간호사회에 따르면 150병상 이상의 전국 병원을 대상으로 간호사의 이직률을 조사한 결과 이직률은 평균

18.5%이고, 그 중 100 -399 병상 규모의 병원간호사는 61.1%로 [1,2], 전국 중소병원 233곳 중 218곳이 간호 인력난을 겪고 있는 것으로 보고[2]되고 있어, 중소병원의 인력난이 심각한 문제임을 보여주고 있다. 간호사 인력난 문제가 계속적으로 심각한 사회적 이슈로 부각되고

*Corresponding Author : Young-Sil Choi(Songgok College)

Tel: +82-33-260-3636 email: kiwicys@naver.com

Received January 7, 2014 Revised (1st January 27, 2014, 2nd February 3, 2014, 3rd February 10, 2014) Accepted May 8, 2014

있는 것은 병원 내 간호사는 그 병원의 경쟁력과 생산성에 막대한 영향을 미치고, 적절한 간호인력 확보는 환자에게 안정적인 간호환경과 질 높은 간호를 제공하며, 환자의 재원일수를 감소 시키고, 수술환자의 수술 후 합병증에 의한 사망률 등을 통계적으로 유의하게 감소시켜 [3], 환자의 건강 증진 및 질병예방과 병원경영에 있어 중추적 역할을 하기 때문이며, 또한 특히 자질 있는 간호사의 이직은 남아있는 간호사의 동기부여에 부정적인 영향을 주어 간호의 질적 수준을 유지할 수 없게 되고 다른 간호사의 이직을 유도하게 되며, 환자 간호에 악영향을 미치게 되는 악순환을 초래하게 된다[4].

중소 병원에서 근무하는 간호사들의 과도한 업무량과 자연스럽게 높아진 이직률을 해결하기 위해 간호사 정원을 조무사가 대체하거나 업무를 축소하는 등 직무만족을 높이기 위한 다양한 자구책을 실시하였으나 중소병원의 인력난이 해소되지 않아 2013년 이러한 문제를 해결해보기 위해 보건복지부의 간호인력 개편안이 발표가 되는 상황에 이르렀다[5]. 그러나 주목할 것은 연간 배출되는 간호사 수가 절대적으로 적어서 수급에 불균형이 생기는 것이 아니라 근본적인 문제는 간호사의 저임금과 열악한 근로 여건이 실업 또는 이직을 선택하게 하는 중요한 이유라고 하였다[6]. 또한 중소병원 간호사의 이직에 관한 선행 연구를 살펴보면 ‘간호사를 존중하지 않는 분위기’, ‘간호전문성의 가치를 제대로 평가받지 못하는 현실’[7]이라는 간호전문직관과 관련된 지적들과, 또 보수와 지위에 있어서의 불만족 등으로 직무에 대한 불만족 요인으로 지적되고 이것은 자연스럽게 간호사의 이직과 연결되고 있다[4]고 하였다.

간호사의 전문직관은 간호사가 간호의 이념, 가치, 본질, 목적, 대상자 등을 어떻게 생각하느냐의 가치관과 직업관을 결합시키는 것을 말한다[8]. 간호전문직관은 간호사 자신의 전체적인 가치관과 대상자와의 모든 과정을 총괄하며, 행위에 강한 영향을 미친다고 하였는데 이것은 가치관에 근거를 두고 있기 때문에 행동의 기준을 제공하게 되면, 조직구성원의 업무에 대한 태도와 행위에 긍정적인 영향을 미치게 되어 긍정적인 간호전문직관은 직무만족을 갖게 될 뿐만 아니라 간호업무의 효율성을 증진시키고 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공하게 되어 병원의 위상과 경쟁력을 높인다[9]고 하였다.

최근 간호사 이직 관련 연구에서는 간호전문직관이 주요변수로 연구되고 있고, 직무만족도에 긍정적 영향을

주는 것으로 밝혀져 간호사의 이직문제를 다루는 주요한 전략이 되었다[10].

따라서 본 연구는 중소병원의 간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 일반적 특성과 간호 직무 관련 특성, 직무만족, 간호전문직관과의 관계성을 규명하는 것은 이직률을 감소시킬 수 있는 중재방안을 수립하는데 현실적인 지침을 제공할 수 있고, 중소병원 간호사의 이직을 감소시키기 위한 기초적인 자료를 제시할 수 있다고 생각되어 본 연구를 시도하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위함이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 간호전문직관, 직무만족도, 이직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 직무만족도, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 간호전문직관, 직무만족도 및 이직의도 간의 관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 영향하는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 중소병원 간호사의 간호전문직관, 직무만족도, 이직의도 정도를 파악하여 이직의도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구 대상자는 2011년 10월부터 2012년 6월까지 I 시에 위치한 100-400병상 규모의 중소병원 10곳 중 자료 수집을 허락한 8개 병원에 근무하는 간호사 256명 중 무응답 및 미흡한 응답자 16명을 제외한 240명을 대상으로 하였다. G-Power 3.1.7을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 95%로 Post power analysis를 수행한 결과 135명으로, 검정력 100%로, 본 연구결과를 해석하는데 무리가 없다고 판단된다.

2.3 연구도구

2.3.1 간호전문직관

본 연구에서는 Yeun 등[11]이 개발한 도구(28문항)를 Han[12]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 18문항, 5점 척도로, 점수가 높을수록 간호전문직관이 잘 정립되어 있음을 의미한다. Han[12]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .91이었고, 본 연구에서는 .84이었다.

2.3.2 직무만족도

본 연구에서는 Weiss Dawis Lofquist (1967)가 개발한 미네소타 만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ)를 Yun[13]이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 19문항, 5점 척도로, 측정된 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. Yun[13]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .75이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

2.3.3 이직의도

본 연구에서는 Lee[14]이 Lee[7]의 연구에서 인용한 도구로 총 5문항, 5점 척도로 측정된 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Lee[14]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89이었고, 본 연구에서 .90이었다.

2.4 자료 수집 및 분석방법

본 연구의 자료 수집 기간은 2011년 10월부터 2012년 10월까지 I 시에 소재한 100병상 ~ 400병상 미만의 8개 중소병원에 연구자가 직접 각 병원의 간호부를 방문하여 간호부장(간호과장)에게 연구목적과 설문지의 내용을 설명해 승인을 얻은 후 간호부의 도움으로 해당 부서 수간호사 및 대상자에게 설문지의 취지를 설명한 후 연구 참여에 동의한 대상자에게 익명성과 비밀보장에 관한 내용을 포함한 설문지를 배포하여 실시하였다. 배포된 설문지 300부 중 256부가 회수되어 85.3%의 회수율을 나타내었고 이 중 불완전 응답자 16부를 제외한 240부를 최종 분석에 사용하였다.

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS Win 18.0 통계프로그램을 이용하여 실수, 백분율, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, 사후검정은 Scheffe test, Pearson's correlation coefficients, Multiple Stepwise Regression Analysis로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 여자 237명(98.8%)이었고, 남자 3명(1.3%)이었고, 연령은 35세 이상이 35%, 학력은 3년제 대학졸업이 61.7%, 일반적 · 직무 관련 특성에서 임상 경력은 10년 이상이 85명(35.4%), 1 ~ 5년 미만 80명(33.3%) 순이었고, 특수부서가 32.4%, 외과계가 32.9%로 많았고, 밤 근무 횟수에서 월 8 ~ 10회 이상이 57.95%, 연봉은 2500 ~ 3000만원이 50.4%, 희망연봉은 3500만원 이상이 43.3%로 많았다[Table 1].

[Table 1] General characteristics of participants

(N=240)			
Characteristics	Items	N	%
Sex	Male	3	1.3
	Female	237	98.8
Age(yr)	< 25	71	29.6
	26 - 28	39	16.3
	29 - 31	20	8.30
	32 - 34	26	10.8
	≥ 35	84	35.0
Religion	Yes	145	60.4
	No	95	39.6
Education level	College	148	61.7
	Bachelor	86	35.8
	Master degree	6	2.5
Clinical career (yr)	< 1	22	9.2
	1 - 5	80	33.3
	6 - 10	53	22.1
	> 10	85	35.4
Position	Staff nurse	196	81.7
	Charge nurse	21	8.8
	Head nurse	20	8.3
	Team manager	3	1.3
Working unit	Internal medicine unit	71	29.6
	Surgical unit	79	32.9
	Special unit	82	34.2
	Out-patient	4	1.7
Number of night-duties	Office unit	4	1.7
	None	22	9.2
	< 5	67	27.9
	5 - 7	90	37.5
	8 - 10	58	24.2
Number of off-duties	>10	3	1.3
	< 5	15	6.3
	5 - 7	72	30.0
	8 - 10	139	57.9
Yearly income (10,000 won)	> 10	14	5.8
	< 2,000	5	2.1
	2,000 - 2,400	68	28.3
	2,500 - 3,000	121	50.4
Salary desired	> 3,000	46	19.2
	2,000 - 2,400	2	0.8
	2,500 - 3,000	31	12.9
	3,000 - 3,500	103	42.9
	> 3,500	104	43.3

3.2 간호전문직관, 직무만족도, 이직의도

대상자의 직무관련요인인 간호전문직관, 직무만족도, 이직의도 정도에서 간호전문직관의 점수범위는 Table 2와 같이 1.83 ~ 4.39점, 평균 3.23±.44점이었고, 하위 영역별 평균은 전문적 자아개념 3.82±.55, 간호계의 역할 3.68±.69, 간호의 전문성 3.61±.72, 사회적 인식 2.76±.69, 간호의 독자성 1.61±.78 순으로 나타났다. 직무만족의 점수범위는 1.58 ~ 4.47점, 평균 2.81±.47점이었으며, 하위 영역별 평균은 인간관계 3.33±.59, 업무 2.90±.64, 인사 2.50±.69, 운영 2.48±.58 순으로 나타났다. 이직의도의 점수범위는 1.00 ~ 5.00점, 평균 2.70±.87점이었다.

[Table 2] Nursing professionalism, Job satisfaction, Turnover intention

Variables	Mean±SD	Range of scores	
		Min	Max
		N=240)	
Nursing professionalism	3.23±.44	1.83	4.39
Self-concept of the profession	3.82±.55	2.17	5.00
Social awareness	2.76±.69	1.00	4.80
Professionalism of nursing	3.61±.72	1.00	5.00
Roles of nursing service	3.68±.69	1.00	5.00
Originality of nursing	1.61±.78	1.00	4.50
Job satisfaction	2.81±.47	1.58	4.47
Work	2.90±.64	1.00	4.60
Administration	2.48±.58	1.00	4.40
Human resource	2.50±.69	1.00	4.75
Relationship	3.33±.59	1.60	5.00
Turnover intention	2.70±.87	1.00	5.00

3.3 간호전문직관, 직무만족도, 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관 차이는 학력, 직위에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. scheffe 사후 검정 결과 교육수준은 석사가 학사보다 간호전문직관이 유의하게 높았고(F=3.42, p<.001), 직위는 수간호사가 평간호사보다 간호전문직관이 유의하게 높았다(F=3.88, p<.001). 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이는 연령, 학력 임상경력, 직위, 근무부서, 연봉에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다[Table 3].

Scheffe 사후 검정 결과 연령은 25세 이하 35세 이상이 26-28세 연령보다 직무만족도가 유의하게 높았으며(F=4.35, p<.001), 학력은 석사가 학사와 전문학사보다(F=3.32, p<.001), 임상경력 10년 이상 근무한 간호사가 1 ~ 5년 사이 간호사보다 직무만족도가 유의하게 높았고(F=4.27, p<.001), 직위는 수간호사와 팀장급이 평간호사나 주임간호사보다 직무만족도가 유의하게 높았다(F=8.35, p<.001). 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이는 연령, 임상경력, 밤 근무 횟수에서 통계적으로 유의한 차이를 있었다. scheffe 사후 검정 결과 연령은 26 ~ 31세가 32세에서 35세 이상보다 이직의도가 유의하게 낮았고(F=6.89, p<.001), 임상 경력은 1 ~ 5년 간호사가 10년 이상 간호사보다 이직의도가 유의하게 낮았다(F=5.12, p<.001). 밤 근무 횟수는 8 ~ 10회인 간호사가 밤 근무가 없거나 5회이하인 간호사보다 이직의도가 유의하게 낮았다(F= 4.44, p<.001).

3.4 간호전문직관, 직무만족도 및 이직의도 간의 관계

이직의도와 간호전문직관, 직무만족도간의 관계를 파악하기 위하여 상관성을 알아본 결과 간호전문직관은 직무만족도(r= .552, p<.001), 이직의도(r=.262, p<.001), 직위(r= .209, p<.001)는 양의 상관관계를 나타냈고, 밤 근무 횟수(r= -.165, p=.010)는 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 직무만족도는 이직의도(r=.533, p<.001), 직위(r= .289, p<.001), 간호전문직관과 양의 상관관계를 나타냈고, 밤 근무 횟수(r= -.167, p=.009)는 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 이직의도는 연령(r= .206, p<.001), 직위(r= .144, p<.026)와 양의 상관관계를 나타냈고, 밤 근무 횟수(r= -.250, p<.001)는 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다[Table 4].

3.5 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 일반적 특성 중 연령, 학력, 임상경력, 직위, 근무부서, 밤 근무 횟수, 연봉, 간호전문직관, 직무만족도를 독립변수로 하고, 이직의도를 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이직의도 모형 검증 결과 F=94.60 (p<.001)로 통계적으로 유의하여 모형이 적합한 것으로 나타났다. 간호사 이직의도를 설명하는 변수로 통계적으로 유의한 변수는 직무만족, 임상경력, 연령순으로 나타났다. 전체 설명

[Table 3] Nursing professionalism, Job satisfaction, Turnover intention according to general characteristics

(N=240)

Character-istics	Items	Nursing professionalism		Job satisfaction		Turnover intention	
		M±SD	t or F (p, scheffe)	M±SD	t or F (p, scheffe)	M±SD	t or F (p, scheffe)
Sex	Male	3.65±.14	2.16	3.62±.26	1.042	3.80±1.06	.132
	Female	3.22±.45	(.143)	2.81±.47	(.308)	2.68±.86	(.717)
Age (yr)	< 25 ^(a)	3.26±.43		2.91±.43		2.68±.82	
	26 - 28 ^(b)	3.12±.39		2.59±.33	4.35	2.24±.74	6.89
	29 - 31 ^(c)	3.12±.49	2.01 (.094)	2.65±.47	(.002)	2.30±.70	(<.001)
	32 - 34 ^(d)	3.14±.49		2.79±.47	b<a,e)	2.78±.81	b,c<d,e)
	≥ 35 ^(e)	3.31±.45		2.88±.53		2.99±.91	
Religion	Yes	3.27±.43	.66	2.85±.47	.04	2.78±.87	.31
	No	3.16±.46	(.418)	2.77±.48	(.845)	2.56±.86	(.579)
Education level	College ^(a)	3.21±.42		2.85±.44		2.68±.84	
	Bachelor ^(b)	3.24±.47	3.42 (.034)	2.81±.48	3.32 (.038)	2.70±.90	.80 (.451)
	Master degree ^(c)	3.69±.35	a<c)	3.31±.93	a,b<c)	3.13±1.23	
Clinical career (yr)	< 1 ^(a)	3.32±.44		2.94±.47		2.98±.84	
	1 - 5 ^(b)	3.17±.41	1.31 (.271)	2.73±.45	4.27 (.006)	2.49±.83	5.12 (.002)
	6 - 10 ^(c)	3.19±.41		2.71±.37	b<d)	2.54±.86	b<d)
	> 10 ^(d)	3.29±.49		2.94±.53		2.92±.86	
Position	Staff nurse ^(a)	3.19±.44		2.76±.44		2.64±.85	
	Charge nurse ^(b)	3.26±.46	3.88 (.010)	2.97±.41	8.45 (<.001)	2.99±1.05	2.20 (.089)
	Head nurse ^(c)	3.52±.41	a<c)	3.07±.56	a,b<cd)	2.87±.88	
	Team manager ^(d)	3.54±.34		3.79±.68		3.47±.31	
Working unit	Internal medicine unit	3.33±.50		2.86±.46		2.64±.95	
	Surgical unit	3.18±.44	1.91 (.110)	2.79±.51	2.54 (.041)	2.61±.82	1.31 (.268)
	Special unit	3.18±.39		2.77±.41		2.87±.86	
	Out-patient unit	3.31±.17		2.85±.36		2.60±.52	
	Office unit	3.49±.38		3.51±.90		3.40±.37	
Number of night- duties	None ^(a)	3.39±.38		3.00±.51		3.15±.86	
	< 5 ^(b)	3.32±.45		2.89±.52		2.92±.87	
	5 - 7 ^(c)	3.16±.46	2.27 (.062)	2.78±.46	2.02 (.093)	2.59±.91	4.44 (.002)
	8 - 10 ^(d)	3.17±.41		2.72±.42		2.44±.70	d<a,b)
	> 10 ^(e)	3.20±.54		2.89±.37		2.73±.64	
Number of off-duties	<5	3.39±.38		2.77±.47		2.91±.93	
	5 - 7	3.20±.50	.98	2.76±.54	.97	2.53±.87	1.85
	8 - 10	3.24±.44	(.402)	2.86±.45	(.410)	2.73±.86	(.138)
	>10	3.15±.23		2.75±.36		3.00±.50	
	Yearly income (10,000 won)	< 2,000	3.60±.58		3.11±.37		3.52±.88
2,000 - 2,400	3.22±.46	1.65 (.179)	2.78±.49	3.20 (.024)	2.64±.90	2.16 (.093)	
2,500 - 3,000	3.20±.44		2.77±.41		2.64±.78		
> 3,000	3.29±.43		2.98±.57		2.83±1.01		
Salary desired	2,000-2,400	3.56±.39		2.79±.37		2.90±1.27	
	2,500-3,000	3.34±.40	1.30 (.274)	2.99±.43	1.62 (.186)	3.03±.93	1.86 (.136)
	3,000-3,500	3.19±.48		2.78±.45		2.61±.81	
	>3,500	3.23±.43		2.80±.50		2.68±.89	

[Table 4] Correlation among variables

	Nursing professionalism	Job satisfaction	Turn over intention	Age	Education level	Clinical career	Position	Working unit	Number of night-duties
Nursing professionalism	1								
Job satisfaction	.552 ($<.001$)	1							
Turn over intention	.262 ($<.001$)	.533 ($<.001$)	1						
Age	.060 (.354)	.034 (.606)	.206 ($<.001$)	1					
Education	.110 (.090)	.086 (.185)	.051 (.433)	.291 ($<.001$)	1				
Clinical career	.051 (.427)	.102 (.116)	.112 (.085)	.786 ($<.001$)	.251 ($<.001$)	1			
Position	.209 ($<.001$)	.289 ($<.001$)	.144 (.026)	.450 ($<.001$)	.247 ($<.001$)	.469 ($<.001$)	1		
Working unit	-.085 (.191)	.023 (.726)	.110 (.089)	.157 (.015)	.087 (.178)	.090 (.165)	.177 (.006)	1	
Number of night duties	-.165 (.010)	-.167 (.009)	-.250 ($<.001$)	-.555 ($<.001$)	-.129 (.047)	-.488 ($<.001$)	-.389 ($<.001$)	-.134 (.038)	1
Yearly income	-.009 (.885)	.085 (.188)	.012 (.849)	.294 ($<.001$)	.242 ($<.001$)	.385 ($<.001$)	.468 ($<.001$)	.001 (.990)	-.127 (.049)

력은 33.3%이며, 직무만족($\beta=.533$)이 다른 관련요인보다 가장 영향력이 많은 것으로 나타났다[Table 5].

4. 논의 및 결론

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사의 간호전문직관, 직무만족도, 이직의도 정도를 파악하고, 이직의도에 미치는 영향 요인을 확인함으로써, 이직률을 감소시킬 수 있는 중재방안을 수립하는데 현실적인 지침을 제공하기 위한 기초적인 자료를 제공하기 위하여 시도되었다.

본 연구에서 이직의도의 주요변수인 간호전문직관의 평균 점수는 3.23±.44점(5점 척도)으로, 같은 중소병원을 대상으로 한 Kang의 연구[10] 결과보다는 높았으나, 광주시 중소병원에 이직의도를 Myung의 연구[15] 보다는 낮았다. 이는 선행연구의 분석 결과와 같이 지역과 여러 다양한 환경에서 오는 차이로 생각할 수 있고, 또 종합병원은 의료의 질 평가 실시로 인하여 체계화되고 구체적인 간호업무수행이 이루어지고 있는 반면 중소병원에서

는 일반적인 간호업무가 수행되고 있는데다 간호사의 이직률 또한 높아 신규 간호사가 상대적으로 많아질 수밖에 없기에 업무수행이 미숙하기 때문이라고 분석 할 수 있겠다. 대상자의 일반적 특성 중 학력에서는 학사보다는 석사에서 간호전문직관이 통계적으로 유의하게 높게 확인되었고, 직위에 따라서 수간호사가 평균간호사보다 간호전문직관이 높은 것으로 확인되었는데, 이는 Kang의 연구[11] 결과와도 일치하여 학력이 높을수록 직책이 높을수록 간호전문직관이 높은 것을 알 수 있었다. 본 연구에서는 구조화된 설문지만으로는 알 수 없는 이직의도에 영향하는 요인 중 간호전문직관과 관련된 의견이 있을 수 있다는 판단 하에 좀 더 정확하고 생생한 자료를 얻고자 간호전문직관과 관련한 이직의도가 무엇인지를 서술하게 하여 분석해본 결과 “간호사로서 일하기에는 불합리한 업무”, “조무사와 구분 없는 전문성이 결여된 업무”, “자기계발 시간이 없다”, “내 자신과 병원의 발전 가능성이 낮다”, “간호사의 전문성 향상에 대한 미흡함”, “폭 넓은 경험”, “목표에 대한 불확실성”, “능력향상 및 능력을 발휘할 기회 부족”이라는 간호전문직관과 관련된 응답

[Table 5] Influencing factors of Turnover intention

Variables	B	S.E	β	t	p	Adj R ²	F(p)
Job satisfaction	.978	.101	.533	9.726	$<.001$.281	
Age	.097	.028	.188	3.515	$<.001$.314	94.60 ($<.001$)
Career in hospital	-.206	.074	-.240	-2.789	$<.001$.333	

이 있었다. 본 연구에서 간호전문직관의 하부요인인 간호의 독자성이 1.61 ± 0.78 점으로 가장 낮은 결과를 보인 것과 같이 비록 일반적으로 같은 업무를 수행할지라도 간호사로서 독자적이고, 자신의 발전을 위한 학업 및 능력 향상에 대한 열망, 인정을 받고 싶어 하는 마음, 지식 향상과 전문적인 간호를 수행하고자 하는 간호사들의 의식으로 엮볼 수 있었다. 따라서 조직은 간호사의 지속적인 전문지식을 획득할 기회를 제공하고, 또한 업무수행에 있어 독립적이고 자율적인 환경적인 여건이 될 수 있는 방안을 계속적으로 연구하고 적용하는 간호 전문직으로서의 자부심을 가질 수 있는 다양한 개입이 필요할 것으로 생각되며 이로써 이직의도가 감소될 것이라는 추론을 할 수 있겠다.

이직의도의 또 하나의 중요한 변수인 직무만족을 조사한 결과 본 연구에서는 평균 2.81 ± 0.47 점으로, 이는 광주 일개 도시 중소병원에 관한 이직의도에 관한 연구[15]의 연구 결과 3.25 ± 0.39 점보다 낮고, 서울시내 종합 전문요양기관에 근무하는 간호사의 이직의도를 조사한 연구[16] 결과 3.15 ± 0.36 점보다도 낮아 앞서 서술된 선행연구의 분석 결과와 같이 지역과 여러 환경적 요소의 차이로 생각해 볼 수 있으나 본 연구에서 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 정도가 $\beta = 0.533$ 로 다른 변수에 비해 가장 설명력이 높았던 점을 볼 때 이에 대한 계속적인 후속 연구가 필요할 것으로 생각된다. 본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면, 연령, 학력, 임상경력, 직위, 근무부서, 연봉에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 임상경력은 10년 이상 근무한 간호사가, 직위는 수간호사와 팀장급이 높았으나, 연령은 26 ~ 31 세가, 임상경력은 1 ~ 5년 간호사가 이직의도가 낮다는 결과를 볼 때 낮은 연봉과 경력과 차이 없는 체계적이지 않은 보상체계로 이직의도를 갖게 한다고 생각되어진다. 직무만족 또한 구조화된 질문지만으로는 그들의 생각을 정확히 알 수 없어 본 연구는 개방형질문지를 이용하여 직무만족과 관련된 이직의도를 살펴보았다. 전체 응답자 112명중에 절반 이상인 64명이 “연봉에 불만족”을 표현하였고, “아예 없거나 불만족스러운 복리 후생”이 55명, “승진의 기회가 없거나 매우 불합리적”이라고 표현한 응답자가 10명이나 된 것을 보면, 연봉이 낮을수록 이직의도가 높았던 선행연구[10, 15, 17]의 결과와 간호근무환경의 열악함은 결국 간호사의 이직을 가지고[10,14] 온다는 선행 연구 결과를 살펴 볼 때 중소병원에서 근무하는 간호사의

전문성을 인정해 줄 수 있는 보다 현실적인 임금 상승과 적절하고 공정한 보상체계와 복지를 갖춘다면 보다 현실적으로 간호사의 이직을 낮출 수 있으리라 생각된다.

간호전문직관, 직무만족도 그리고 이직의도의 상관관계를 살펴본바 이직의도는 간호전문직관과는 정적인 상관관계($r = 0.262, p < 0.001$), 직무만족도와는 양의 상관관계($r = 0.533, p < 0.001$)를 갖는 것으로 나타났다. 간호전문직관의 경우 중소병원의 간호전문직관과 이직의도의 관한 연구[10]의 연구를 지지하는 결과이고, 이직의도와 간호전문직관이 음의 상관관계를 보인다고 보고한 연구[15]와는 대조를 보이거나 결과적으로 간호전문직관이 높을수록 이직의도는 낮아진다는 같은 의견으로 볼 수 있어 간호 환경에 차이가 있을 수 있다 하더라도 간호사의 간호전문직관을 높이는 방안을 병원 특성에 맞게 개발하여 적용해야 할 것으로 생각된다. 또한 직무만족의 경우 직무만족과 이직의도에 관한 관계연구[7,16]에서 음의 상관관계를 보였던 결과와 상반되는 결과를 보여 상당히 흥미로운 결과를 보였다. 이는 앞서 논의 한 바와 같이 계속적인 추후 연구가 필요할 것으로 생각되나 본 연구에서 간호사 이직의도를 설명하는 변수로 통계적으로 유의한 변수 중 직무만족($\beta = 0.533$)이 다른 관련요인보다 가장 영향력이 많은 것으로 나타난 것은 앞서 논의된 선행 연구[10,17]의 연구결과와 같이 간호전문직관과 직무만족은 요인 간에 깊은 영향을 주고, 이것은 또한 이직의도에 긍정적 혹은 부정적 영향을 미치는 주요한 변수들이라는 것을 말해주는 것이다.

간호사 부족은 앞서 논의된 바와 같이 간호사의 이직으로 이어지는 악순환이 반복하게 한다. 그러므로 병원 차원의 노력을 벗어나 정책적으로 중소병원의 근무환경을 개선하여 간호사의 이직을 막는 방안이 적극적으로 마련되어야 한다[15].

본 연구에서 이직에 영향을 미치는 요인에 간호전문직관과 직무만족도 외에 다른 요인이 있다면 어떠한 것이 있는지 개방적으로 응답하게 한 결과 “직장 동료와 상사, 의사, 보호자간의 대인관계, 인격모독, 이유 없는 태움” 등이 전체 의견 중 40명이 문제점으로 제기한 바 의사소통의 문제를 해결하는 방안으로 인간관계, 의사소통술에 대한 다양한 교육을 실시하는 등 서로 응대하는 방법의 훈련을 하거나, 이러한 문제를 해소하기 위한 직원간의 단합이나 친목의 자리가 마련되어야 한다고 생각된다. 또한 중소병원 간호사의 이직의도에 직무만족도가 가장

많이 영향하는 요인으로 확인되었으므로, 직무와 관련된 환경적인 요인과 급여 인상 등 복지적인 측면을 향상시키는 병원 정책적인 변화와 지속적인 연구가 있어야 한다고 생각된다. 본 연구로 이직의도를 줄이는 다양한 병원 및 간호측면의 정책적 전략이 세워질 것을 기대한다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

- 본 연구에서 다루어지지 않은 변인들이 포함된 추후 연구가 지속적으로 이루어져야 하겠다.
- 본 연구에서 확인된 예측인자 중 직무만족을 중심으로 한 중재프로그램의 적용과 효과검증을 제안한다.

References

- [1] Hospital Nurse Association. Survey on hospital nurse staffing. Seoul: Auther. 2010.
- [2] Korea National Statistics Korea. Hospital nurses staffing state survey. [cited 2009 June 17], available From : <http://kosis.kr/wnsearch/totalSearch.jsp>.(accessed Dec. 10, 2013)
- [3] W. B. Kim, Ward nurses do not collapse, closed. Hospital Newspaper[cited 2007 Sep 3].
- [4] M. S, An, Y. J. Yi, "The Predictive Factors on Leave Planning of Nurses Working at Medium-Sized Hospital in the Metropolitan Area". *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 15(1). 323-334. 2013
- [5] Ministry of Health & Welfare. 2012 Statistical Yearbook of Health and Welfare. 2012.
- [6] Department of Health and Human Services. "Human Services - Nursing personnel system reform Promoting". National Health Insurance Press, p1-5. 2013
- [7] Y. J. Lee, K. B. Kim, "Experiences of nurse turnover". *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(2), 248-257. 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2008.38.2.248>
- [8] Hampton GM, Hampton DL, "Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals; The case Certified Nurse-Midwives". *Journal of Business Research*, 57(9),1042-1053, 2004.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00356-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00356-9)
- [9] M. R. Kim, "Influntial factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344. 2007.
- [10] K. N. Kang, "Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165. 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.155>
- [11] E. J. Yeun, Y. M. Kwon, O. H. Ahn, "Development of a nursing professional values scale". *Journal of Korean Academy of Nursing*, 35(6), 1091-1100. 2005.
- [12] S. S. Han, M. H. Kim, E. K. Yun, "Factors affecting nursing professionalism." *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 14(1), 73-79. 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.1.073>
- [13] H. M. Yun, "An analysis of the factors affecting turnover intention of new nurses". Unpublished master's thesis, Pusan National University. Pusan. 2009.
- [14] J. M. Lee, "Influence of transformational leadership of unit manager on nurses' job satisfaction and turnover intention". Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University. Seoul.2012.
- [15] M. K. Myung, "Factors affecting on turnover intention of clinical nurses". Unpublished master's thesis, Kwangju Women's University. Kwangju. 2013.
- [16] J. H. Jeong, J. S. Kim, K. H. Kim, "The risk factors influencing turnover intention of nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 35-44. (2008).
- [17] S. J. Yoo, Y. H. Choi, "Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 16-25. 2009.

최영실(Young-Sil Choi)

[정회원]



- 2000년 8월 : 경희대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2007년 8월 : 가톨릭대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 2월 ~ 현재 : 송곡대학교 간호과 조교수

<관심분야>
간호, 조직심리, 병원경영