

병원간호사의 피로와 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향

송지연, 안민정

전남대학교 간호학과

e-mail:avec1204@hanmail.net, anminjeong@chonnam.ac.kr

Association of Fatigue and Nursing Professionalism with Turnover Intention in Hospital Nurses

Jiyeon Song, Minjeong An

Chonnam National University Department of Nursing

요 약

우리나라의 인구가 노령화가 되고 만성질환이 점차 증가되면서 의료수요가 급증하고 있고, 더불어 간호인력에 대한 수요가 지속적으로 증가하고 있는 추세임에도 불구하고 국내 간호사의 평균 이직률은 연간 16%에 이르며, 간호사의 이직의도는 83.6%로 보건의료직종 중에서 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 이직한 간호사 중 상급종합병원 간호사가 차지하는 비율이 40%로 높게 나타났다. 이에 본 연구의 목적은 상급종합병원에 근무하고 있는 병원간호사의 이직의도 정도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하는 것이다. 본 연구는 일 상급종합병원에 근무하고 있는 병원간호사를 대상으로 온라인 설문을 통해 이직의도 관련 요인을 파악한 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 G시의 상급종합병원에서 근무하고 있는 병원간호사이었다. 대상자의 일반적 특성, 직무관련 특성, 이직의도, 피로, 간호전문직관, 공감만족을 조사하여 최종분석 자료로 활용하였으며 수집된 자료는 SPSS ver.26.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 직무관련 특성, 이직의도, 피로, 간호전문직관, 공감만족은 기술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였고, 일반적 특성, 직무관련 특성, 피로, 간호전문직관, 공감만족에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 Chi-square test로 분석하였으며, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 로지스틱 회귀분석을 이용하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상자의 평균연령은 28.8세로, 성별은 여성이 236명(95.5%)으로 많았고, 교육정도는 전문학과 학사가 242명(98.0%)이었으며, 결혼상태는 미혼이 190명(76.9%)으로 대부분을 차지하였다. 근무부서는 병동이 108명(43.7%)으로 가장 많았고, 중환자실/응급실 83명(33.6%), 외래 56명(22.7%) 순이었으며, 근무유형은 3교대 근무자가 202명(81.8%)으로 비교대 근무자 45명(18.2%)보다 많았다. 대상자의 평균 근무경력 6.2년이었으며, 3년 이상의 경력자가 147명(59.5%)으로 3년 미만의 경력자 100명(40.5%)보다 많았다. 둘째, 연구의 대상자 중 42.1%가 이직의도가 있었으며, 이직의도가 있는군과 이직의도가 없는군은 일반적 특성 중 연령($t=3.95, p<.001$), 근무부서($\chi^2=21.34, p<.001$), 근무형태($\chi^2=18.69, p<.001$) 및 근무경력($t=3.70, p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 셋째, 대상자의 전반적인 간호전문직관은 평균 95.98 ± 14.15 점, 피로정도는 96.47 ± 16.96 점, 공감만족은 31.82 ± 5.38 점이었다. 이를 이직의도 유무에 따른 그룹으로 나누어 비교해보면, 이직의도가 있는 군과 없는 군의 피로(범위: 2-18점)는 각각 99.78 ± 15.78 점과 94.06 ± 17.43 점, 간호전문직관(범위: 0-27점)은 각각 92.17 ± 13.72 점과 98.75 ± 13.85 점, 공감만족(범위: 23-100점)은 각각 30.31 ± 5.28 점과 32.92 ± 5.21 점이었으며, 피로($t=-2.65, p=0.09$)와 간호전문직관($t=3.70, p<.001$), 그리고 공감만족($t=3.86, p<.001$)은 이직의도군과 이직의도가 없는 군 간에 유의한 차이가 있었다. 즉, 이직의도군이 비이직의도군보다 유의하게 피로수준이 높고(99.78 ± 15.78 vs $94.06\pm17.43, p<.001$), 간호전문직관과(92.17 ± 13.72 vs $98.75\pm13.85, p<.001$) 공감만족의(30.31 ± 5.28 vs $32.92\pm5.21, p<.001$) 정도가 낮은 것으로 나타났다. 넷째, ICU/ER 근무부서와 피로 및 간호전문직관이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며(OR=3.70, 95% CI=1.06-12.91; OR=1.02, 95%CI = 1.01-1.04; OR=0.97, 95% CI=0.95-0.99, respectively), 이는 병원간호사의 이직의도를 23.9% 설명할 수 있음을 나타내었다.

본 연구결과 이직을 염두에 두고 있는 간호사는 42%로 많았으며, 이직의도가 있는 간호사들은 이직의도가 없는 간호사들보다 피로도가 높았고, 간호전문직관과 공감만족은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 중환자실/응급실 근무부서, 피로 및 간호전문직관이었으며 이는 병원간호사의 이직의도를 23.9% 설명할 수 있음을 확인하였다. 본 연구는 병원간호사의 이직의도 유무에 따른 피로, 간호전문직관 및 공감만족의 정도를 확인하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 데 의의가 있으며, 이는 병원간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 전략과 중재개발을 위한 기초자료로 사용될 수 있다.

1. 서론

우리나라의 경제성장 및 의료기술의 발달, 교육 수준이 향상되면서 전문화된 의료 환경과 양질의 간호서비스에 대한 요구도가 지속적으로 증가하고 있다. 하지만 이러한 변화와 요구에도 불구하고, 국내 간호사 평균 이직률은 연간 16%에 이르고, 간호사의 이직의도는 83.6%로 보건의료직종 중에서 가장 높은 것으로 보고되었다(National Federation of Health and Medical Industry Workers' Union, 2019). 환자의 건강과 생명을 담당하는 병원간호사들의 이직률이 이처럼 높은 것은 그만큼 환자안전과 간호서비스의 질에 적신호가 켜졌다는 것을 의미하는 것으로, 병원간호사의 이직은 병원조직에 성과달성과 효율성에 역효과를 주며, 동료 간호사들의 업무과중 및 사기저하를 초래하여 조직의 목표달성에 영향을 미치고, 간호사 개인에게는 업무전환에 따른 스트레스 등의 부정적인 영향이 나타나게 되며, 결국 간호직의 전문성을 감소시킨다(Er et al., 2004). 더불어 병원간호사회의 조사결과 2019년 이직한 간호사 중 상급종합병원 간호사가 40%를 차지한 것으로 나타났으며(Jo et al., 2019), 이는 병원 규모가 커질수록 환자의 중증도가 심각하고 간호의 질 향상을 위한 병원의 요구도도 증가하면서 간호사들의 부담감이 과중되어 그로 인한 피로와 스트레스가 이직으로 연결되었을 것으로 생각된다.

이직의도는 간호사의 이직을 정확하게 반영할 수는 없지만, 간호의 전문성과 그 수준을 결정하고, 간호사의 이직을 예측할 수 있는 중요한 변수이다(Lee et al., 2013). 그러므로 현재 상급종합병원에 근무하는 병원간호사의 이직의도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 확인하여 이직의도를 줄일 수 있는 방법을 모색한다면 간호사의 높은 이직률을 감소시킬 수 있을 것이다. 따라서 업무과중이 높고 간호요구도가 높은 환자를 간호하는 상급종합병원 병원간호사의 피로도도 높기 때문에(Kim et al., 2002) 상급종합병원에 근무하는 병원간호사의 피로와 이직의도의 관련성을 확인할 필요가 있으며, 선행 연구결과 중소병원 간호사를 대상으로 간호전문직관을 측정하고 이직의도와와의 상관관계를 확인한 연구는 찾아볼 수 있었으나(Kang., 2012; Choi., 2014), 상급종합병원 병원간호사를 대상으로 확인한 연구는 미흡하므로 실제 상급종합병원 임상현장에서 확인할 필요가 있을 것으로 사료된다.

이에 본 연구에서는 상급종합병원에 근무하는 병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 임상에서 효율적으로 이직의도를 감소시키는 전략개발에 활용하고자 시도되었다.

2. 연구방법

본 연구는 상급종합병원에 근무하고 있는 병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시행된 서술적 조사연구이다. 연구의 대상자는 G광역시 상급종합병원에 근무하고 있는 병원간호사로, 자료수집은 간호부에 연구의 목적과 내용을 설명한 후 설문조사에 대한 허락을 받고 온라인 설문을 통해 수집하였다. 본 연구에서는 다차원피로척도(Multidimensional Fatigue Scale; MFS), 간호전문직관 측정 도구(Yeun et al., 2005), Stamm(2009)이 개발한 전문직 삶의 질 version 5.0 (Professional Quality of Life Scale: ProQOLS) 중 공감만족 영역의 10문항을 사용하여 연구의 변수인 피로, 간호전문직관, 공감만족을 측정하였으며, 이직의도는 간호직을 옮기거나 그만두려는 의도가 있는지를 묻는 4점 Likert 척도로 측정되었다. 자료분석 방법으로는 SPSS Ver.26.0 통계프로그램을 사용하였고 통계적 유의수준은 .05로 선정하였다. 대상자의 일반적 특성, 직무관련 특성, 이직의도, 피로, 간호전문직관, 공감만족은 기술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였고, 일반적 특성, 직무관련 특성, 피로, 간호전문직관, 공감만족에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 Chi-square test로 분석하였으며, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 로지스틱 회귀분석을 이용하였다.

3. 연구결과

총 대상자의 평균연령은 28.8세, 성별은 여성이 236명(95.5%)으로 많았고, 교육정도는 전문학사와 학사가 242명(98.0%)이었으며, 결혼상태는 미혼이 190명(76.9%)으로 대부분을 차지하였다. 근무부서는 병동이 108명(43.7%)으로 가장 많았고, 중환자실/응급실 83명(33.6%), 외래 56명(22.7%) 순이었으며, 근무유형은 3교대 근무자가 202명(81.8%)으로 비교대 근무자 45명(18.2%)보다 많았다. 대상자의 평균 근무경력 6.2년이었으며, 3년 이상의 경력자가 147명(59.5%)으로 3년 미만의 경력자 100명(40.5%)보다 많았다.

본 연구의 대상자 중 42.1%가 이직의도가 있었으며, 이직의도가 있는군과 이직의도가 없는군은 일반적 특성 중 연령($t=3.95$, $p<.001$), 근무부서($\chi^2=21.34$, $p<.001$), 근무형태($\chi^2=18.69$, $p<.001$) 및 근무경력($t=3.70$, $p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였으나, 나머지 변수에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

대상자의 전반적인 간호전문직관은 평균 95.98 ± 14.15 점, 피로정도는 96.47 ± 16.96 점, 공감만족은 31.82 ± 5.38 점이었다. 이를 이직의도 유무에 따른 그룹으로 나누어 비교해보면, 이직의도가 있는 군과 없는 군의 피로(범위: 2-18점)는 각각

99.78±15.78점과 94.06±17.43점, 간호전문직관(범위: 0-27점)은 각각 92.17±13.72점과 98.75±13.85점, 공감만족(범위: 23-100점)은 각각 30.31±5.28점과 32.92±5.21점이었고, 피로($t=-2.65$, $p=0.09$)과 간호전문직관($t=3.70$, $p<.001$), 그리고 공감만족($t=3.86$, $p<.001$)은 이직의도군과 이직의도가 없는 군 간에 유의한 차이가 있었다. 또한 피로의 하위 3개 영역(전반적 피로도, 일상생활기능장애, 상황적 피로)과 간호전문직관의 하위 5개 영역 중 간호의 독자성을 제외한(전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호전문성, 간호실무의 속성) 4개 영역에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 이직의도군이 비이직의도군보다 유의하게 피로수준이 높고(99.78±15.78 vs 94.06±17.43, $p<.001$), 간호전문직관과(92.17±13.72 vs 98.75±13.85, $p<.001$) 공감만족의(30.31±5.28 vs 32.92±5.21, $p<.001$) 정도가 낮은 것으로 나타났다.

대상자의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 변수는 ICU/ER 근무부서와 피로 및 간호전문직관이었으며(OR=3.70, 95% CI=1.06-12.91; OR=1.02, 95%CI = 1.01-1.04; OR=0.97, 95% CI=0.95-0.99, respectively), ICU/ER 근무부서에서 근무하고 있는 간호사 그룹이 이직의도가 3.70배 이직의도가 높았고, 피로가 1점 증가할 때 이직의도가 1.02배 증가하며, 간호전문직관이 1점 증가할 때 이직의도가 증가할 승산은 3.0% 감소하는 것으로 나타났다. 이는 병원간호사의 이직의도를 23.9% 설명할 수 있음을 나타내었다.

4. 결론 및 제언

본 연구결과 이직을 염두에 두고 있는 간호사는 42.1%로 많았으며, 이직의도가 있는 간호사들은 이직의도가 없는 간호사들보다 피로도가 높았고, 간호전문직관과 공감만족은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 중환자실/응급실 근무부서, 피로 및 간호전문직관이었으며 이는 병원간호사의 이직의도를 23.9% 설명할 수 있음을 확인하였다. 본 연구는 병원간호사의 이직의도 유무에 따른 피로, 간호전문직관 및 공감만족의 정도를 확인하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 데 의의가 있으며, 이는 병원간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 전략과 중재개발을 위한 기초자료로 사용될 수 있다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 이직의도 개선을 위한 병원간호사의 피로를 줄이고 간호전문직관을 향상시킬 수 있는 중재를 개발하고 이 효과를 확인하는 중재연구가 필요하다. 둘째, 간호교육자들은 간호대학생부터 간호전문직에 대한 확고한 가치관 및 태도를 확립할 수 있도록 이와 관련된 교과 및 비교과 활동을 교육과정 내에 운영하여 예비 간호사의 간호전문직관을 확립시킬 필요가 있다.

[표 1] Predictors Affecting Turnover Intention among Hospital Nurses

Categories	Variables	Model 1				Model 2			
		B	SE	OR	95% CI	B	SE	OR	95% CI
Demographic and occupational variables	Constants	0.08	1.24	1.08		1.66	1.96	5.27	
	Age (year)	-0.06	0.03	0.94	0.88-1.01	-0.06	0.04	0.94	0.88-1.01
	Duty Type, 3-shift	0.61	0.69	1.84	0.47-7.15	0.26	0.72	1.30	0.32-5.39
	Department, Ward	0.74	0.59	2.09	0.67-6.59	0.82	0.63	2.28	0.67-7.76
	Department, ICU/ER	1.12	0.59	3.07	0.96-9.85	1.31	0.64	3.70	1.06-12.91
Independent variables	Nursing professionalism					-0.03	0.01	0.97	0.95-0.99
	Fatigue					0.02	0.01	1.02	1.01-1.04
	Compassion satisfaction, moderate					-0.97	0.83	0.38	0.07-1.93
	Compassion satisfaction, high					-2.14	1.41	0.12	0.01-1.87

Note. OR= odds ratio; CI = confidence interval; ICU=Intensive Care Unit

Model 1. Nagelkerke R^2 = .146; Hosmer & Lameshow test (Goodness of Fit), p = .171

Model 2. Nagelkerke R^2 = .239; Hosmer & Lameshow test (Goodness of Fit), p = .822

References: Duty type: day shift only; Department: outpatient

참고문헌

- [1] Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H, “Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 20, No. 2, pp. 206-214, 2014.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
- [2] Er, K. S., Hur, H. K., Kim, K. K., Cho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J, “The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses”, Clinical Nursing Research, Vol. 9, No. 2, pp. 81-92, 2004.
- [3] Hospital Nurses Association, 2019. Survey on the current status of the placement of hospital nurses. Retrieved July 27, 2021, from
<https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
- [4] Kang, H. S., & Lee, E. S, “Path analysis of work-familyconflict, burnout, and turnover intention among married women nurses”, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation society, Vol. 18, No. 2, pp. 206-217, 2017.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.2.206>
- [5] Kim, Y. H., & Cho, S. H, “A study on the fatigue of hospital nurses in Gwangju and Jeonnam region”, Journal of Korean Public Health Nursing, Vol. 16, No. 2, pp. 271-284, 2002.
- [6] Lee, S. Y., Oh, E. J., & Sung, K. M, “The experiences of turnover intention in early stage nurses”, Journal of East-West Nursing, Vol. 19, No. 2, pp. 168-176, 2013.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.2.206>
- [7] National Federation of Health and Medical Industry Workers’ Union, 2019. Survey Results of Nurse Turnover Rate. Retrieved May 11, 2021, from
https://bogun.nodong.org/xs/khmwu_5_4/543250
- [8] Stamm, B. H. Professional quality of life: Compassion satisfaction and fatigue version 5 (ProQOL). Retrieved February 4, 2018 from
http://www.proqol.org/ProQol_Test.html
- [9] Yeun, E. J., Kwon, Y. M., & Ann, O. H, “Development of a Nursing Professional Values Scale”, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 35, No. 6, pp. 1091-1100, 2005.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>