

## 중소병원 간호사의 이직의도 영향요인

### Factors that Influence the Turnover Intention of the Nurses of Small and Medium-sized Hospitals

강 지 순\*

한세대학교\*

Kang ji-soon\*

Hansei Univ.\*

#### 요약

본 연구의 목적은 이직의도에 미치는 영향 요인에 관한 연구를 수행함으로써 중소병원 간호사의 이직 현상을 이해하는데 포괄적 조망을 제공하기 위함이다. 의료기관 종사자중 중소병원에 근무하는 간호사 210명을 대상으로 자가 보고식 설문조사법을 이용하여 조사하였고, 5점 리커트 척도를 이용하여 이직의도, 내부마케팅 인지, 직무만족, 조직몰입, 스트레스를 측정하였다. 도구의 분석은 SPSS WIN 18.0프로그램을 이용하여 t-test, ANOVA, correlation, Regression분석을 실시하였다. 이직의도와 독립변수간 상관관계는 내부마케팅인지, 직무만족, 조직몰입, 스트레스였고 모든 변수들은 유의하였다. 또한, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 조직몰입, 스트레스 순으로 나타났으며 설명력은 64.3%였다. 본 연구결과, 중소병원 간호사의 조직몰입 정도가 높아지고 스트레스 정도가 낮아지면 이직의도가 낮아 질것이라고 예측 가능하므로 의료기관내 이직관리의 필요성을 제기하였다. 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해 간호사의 스트레스를 줄이고, 조직몰입을 향상시키기 위한 중재 방안 도입이 요구된다.

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

환자중심의 의료서비스 환경에서 환자의 치료 뿐 아니라 만족도 및 질적 의료에 대한 관심이 증가하면서 질 높은 병원의 전문 인력에 대한 요구도도 점차 증가하고 있다[1]. 그러나, 개인적, 직업적 환경 등 여러 가지 이유로 다른 직종의 인력에 비해 많은 수가 직장을 떠나고 있고, 2013년 병원간호사회의 “병원간호인력 배치현황실태조사”를 살펴보면, 간호사의 평균 이직률은 16.8%였고, 이직의사를 가지고 있는 간호사는 70-80%의 높은 수준에 이르는 것으로 보고되었다. 간호사 부족현상은 대형병원보다는 중, 소 병원에서 더욱 심각한 현상으로, 최근 몇 년 사이에 대형 의료기관의 설립이 증가되어 간호사들의 취업 기회가 증대되고, 많은 간호사들이 보다 나은 업무환경과 복리후생 수준 등에 맞춰 취업을 선호함에 따라 상대적으로 그렇지 못한 중소병원의 이직률은 점점 증가 추세를 보이고 있다.

이직의도란 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것을 의미하는 것으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념이다[2]. 이직의도에 영향을 미치는 변수들로는 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스, 내부마케팅, 소진 등의 상황적 요인과 일반적 요인 특성들이 제시되고 있다 [3, 4]. 그러나, 국내에서 300병상 이하의 종합병원은 전

체 종합병원 수의 78.6%, 병상수로는 41.8%를 차지하고 [5], 종합병원의 과반수이상을 차지하는 이들 300병상 이하의 중소 종합병원이나 이러한 의료취약지역에서의 간호사의 이직의도에 관한 연구는 매우 드물다. 그러므로 지역특성이나 병원 특성에 맞게 간호 인력의 질을 평가하고, 새로운 간호서비스 개발이나 질 향상 전략을 개발 하는데 이를 적용하기에는 제한점이 있다.

이에 본 연구에서는 이러한 문제의식과 연구의 필요성 하에 중소병원 간호사의 이직의도를 종속변수로 하고 중소병원간호사의 이직과 관련된 요인으로 알려진 내부마케팅, 직무만족, 조직몰입, 스트레스 등을 독립변수로 설정하여, 이직의도에 미치는 영향 요인에 관한 연구를 수행함으로써 중소병원 간호사의 이직 현상을 이해하는데 포괄적 조망을 제공하고자 한다.

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 이직의도에 미치는 요인을 파악하여 조직의 유효성과 효율성을 증진시키기 위한 기초 자료를 제공함으로써, 간호사 개개인의 직무에 대한 만족을 통한 이직을 낮추기 위함이며, 이를 위하여 설정한 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 중소병원 간호사의 특성에 따른 이직의도를 비교한다.

둘째, 중소병원 간호사의 이직의도와 관련요인 간 상관관계를 확인한다.

셋째, 중소병원 간호사의 이직의도에 미치는 요인을 확인한다.

## 2. 이직의도와 주요 변인들 간의 상관관계분석

실증분석의 예비절차로 살펴본 상관관계 분석 결과 종속변수인 이직의도와 독립변수간 상관계수는 조직몰입 -.784, 직무만족 -.565, 스트레스 .221, 내부마케팅인지 -.479였고 모든 변수들은 유의수준 .001에서 유의하였다. 직무만족과 조직몰입의 상관계수는 .643이었고, 스트레스와 조직몰입은 -.062, 내부마케팅 인지와 조직몰입은 .594로 유의수준 .001수준에서 유의한 것으로 나타났다. 그러나 직무만족과 스트레스, 내부마케팅인지와 스트레스는 변수간 상관관계가 없었다(Table 1).

Table 1. 이직의도와 주요 변인들 간의 상관관계 (N=210)

Variables	이직의도	조직몰입	직무만족	스트레스	내부마케팅인지
이직의도	1				
조직몰입	-.784**	1			
직무만족	-.565**	.643**	1		
스트레스	.221**	-.062*	-.092	1	
내부마케팅인지	-.479***	.594**	.745**	-.023	1

\*\*p<.001, \*p<.05

## 3. 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 ANOVA와 상관관계 분석에서 유의하게 나왔던 변수들 간의 상관성 분석을 한 결과, 공차한계(Tolerance)는 .377~.987으로 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF) 값이 1.014~2.655로 10 이상을 넘지 않아 독립변수 간 다중공선성이 없고, Durbin-Watson상관계수가 2.040를 나타내 잔차의 상호독립성을 만족한다. 또한, 잔차의 정규분포성이나 등분산성의 표준화 예측값과 표준화 잔차의 산점도 상에서 정규분포와 등분산 가정을 만족하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과, Table 5와 같이 간호사의 이직의도에 대한 회귀모형은 유의하게 나타났으며(F=100.713, p<.001) 결정계수는 .665였고, 수정된 결정계수는 .658이었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인은 조직몰입, 스트레스 순으로 나타났으며 설명력은 65.8%이었다(Table 2).

Table 2. 중소병원 간호사의 이직의도 영향요인 (N=210)

	B	S.E	$\beta$	t	p	R2	Adjusted R Square	F(p)
Constant	4.826	.371		14.025	.000			
조직몰입	-.863	.064	-.739	-13.580	.000			100.713 (<.001)
스트레스	.366	.092	.163	3.976	.000	.665	.658	
직무만족	-.158	.109	-.096	-1.446	.150			
내부마케팅인지	.036	.086	.026	.421	.675			

## ■ 참고 문헌 ■

- [1] 전재희 & 염영희, "종합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 역할", 간호행정학회지, 제 20권, 제3호, pp. 303-313, 2014.
- [2] Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., & North, N., "Nurse turnover: a literature review—an update". International Journal of Nursing Studies, 제 49권, 제 7호, pp. 887-905, 2012.
- [3] 김종경 & 김명자, "병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석", 간호행정학회지, 제17권 제4호, pp. 538-550, 2011.
- [4] 심종선 & 정승언, "감정노동과 직무소진이 고객지향성에 미치는 영향", 한국산학기술학회논문지, 제27권 제2호, pp. 69-89, 2013.
- [5] 문정혜, "중소병원 간호사의 조직문화, 직무스트레스, 이직의도와의 관계", 석사학위논문, 한양대학교 행정대학원, 2012.