

병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계

김미란¹ · 서문경²

건양대학교 간호학과¹, 고려대학교 간호대학²

Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses

Kim, Mi Ran¹ · Seomun, GyeongAe²

¹Department of Nursing, Konyang University, Daejeon

²College of Nursing, Korea University, Seoul, Korea

Purpose: This study aims to find out ultimate forecasting factors of intention to resign by examining the degree of burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses and to look into the differences among them according to general characteristics. **Methods:** This study used investigation of relationships to analyze relations among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses to find out factors influencing turnover intention to resign in hospital nurses. **Results:** This study revealed that the higher job dissatisfaction and burnout of hospital nurses, the higher turnover intention to resign. This study also showed that the higher burnout caused the lower job satisfaction which led to resignation and a forecasting factor that influenced turnover intention to resign was burnout. **Conclusion:** It is necessary to conduct continuous and systematic research and to seek ways that can prevent the resignation of nurses and improve job satisfaction in hospital nurses.

Key Words: Burnout, Job satisfaction, Organizational commitment, Turnover intention

서론

1. 연구의 필요성

최근 우리나라는 생활수준 및 의료기술의 발달에 기인한 인구의 노령화와 만성질환의 증가로 의료 수요가 급증하고 있으며 간호인력에 대한 수요 또한 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 간호사는 의사와 더불어 환자 간호에 중추적 역할을 하는 전문 인력으로 기관 및 조직에 미치는 영향이 매우 크지만, 최근 간호대학생들의 증원이 계속되는 시점에도 간호사의 이직률이 두드러지게 높아지고 있어 많은 의료기관이 간호인

력 확보에 어려운 실정이다(Lee et al., 2007; Kim, Choi, & Kim, 2009).

최근 한 조사(Hospital Nurses Association, 2013)에 의하면 국내 간호사의 이직률은 평균 16.8%로 매우 높은 수치를 나타내고 있다. 이러한 간호사의 높은 이직률은 남아있는 간호사의 사기를 저하시키며 업무량 또한 증가되어 환자 간호에도 악영향을 미치게 된다(Cavanagh & Coffin, 1992). 또한, 업무역할 구분 및 상호 지지적 분위기가 저해되어 다시 이직 조건을 형성하는 등 악순환이 반복되고(Lee, 1994), 업무에 대한 통제력 결여, 간호직에 대한 흥미와 직업 동기를 잃어버리게 되어 궁극적으로 병원 조직의 생산성이 낮아지게 된다.

주요어: 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

Corresponding author: Kim, Mi-Ran

Department of Nursing, Konyang University, 28, Wonangmaeul 1-gil, Seo-gu, Daejeon 302-718, Korea.
Tel: +82-42-600-6346, Fax: +82-42-600-6314, E-mail: mrkim@konyang.ac.kr

투고일 2013년 1월 10일 / 심사외뢰일 2013년 1월 25일 / 게재확정일 2013년 4월 17일

그러므로 이직을 예방하기 위해서는 반드시 원인 파악이 선행되어야 하며 많은 선행연구에서 이직을 완벽하게 예측할 수 없지만, 이직의 중요한 전조 증후이자 예측인자로 이직의도를 제시하고 있다(Lee, 2005). 또한, 이직의도는 개인적 요인에 의해 영향을 받더라도 인구 특성과 같은 개인적 요인들보다 소진, 직무만족, 조직 몰입 등 조직적 요인들에 의해 더 큰 영향을 받는다는 연구가 제기되었다(Coomber & Barriball, 2007). 따라서 이직의도와 관련된 변수들 간의 관계를 확인하여 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 제시하는 것은 지속적 이직이 발생하여 간호사가 부족한 현실을 극복하고 대안을 마련하는 데 도움을 줄 수 있다.

이직에 영향을 미치는 요인 중 소진은 간호사가 경험하는 신체적 정신적 피로감을 의미하는 것으로 환자, 보호자, 의료 종사자 등 다양한 인간관계에서 발생하는 과중한 직무, 대인 갈등과 같은 스트레스에 노출되면서 심리적으로 업무와 분리되며 대상자에게 무관심하고 냉소적인 반응인 소진에 이르게 된다(Leiter, 1993). 이로 인하여 환자의 낮은 만족도, 간호 오류의 증가, 간호사의 높은 이직의도가 초래될 수 있다는 점에서 간호사 소진 경험은 인력 관리의 측면에서 중요하다(June & Byun, 2009).

또한, 소진은 직무만족을 저하시켜 간호사 개인에게는 부정적 자아개념을 갖게 하고, 전문직으로서의 간호역할 수행이 저조하게 되며 환자에 대한 부정적인 태도를 유발하게 하여 직업적 성취감을 박탈하며 환자와 병원 조직에 심각한 영향을 끼치게 된다(Aneshensel, 1992).

한편, 직무만족 요인은 자신의 직업에 대한 만족감으로 간호사 개인의 삶의 질과 맥락을 같이 한다는 점에서 중요시 되고 있다. 간호사는 타인에게 도움을 주는 전문 직업인이기 때문에 자신의 직업에 대한 만족감이 있을 때 더욱 효과적인 역할 수행을 기대할 수 있다. 그러므로 앞서 언급한 소진의 발생을 예방하거나 감소시키는 활동은 간호사의 직업적 성장을 돕고 간호 전문직이 지속적으로 발전하는 데 매우 중요한 일이라고 판단된다.

최근 조직몰입이 간호사들에게 동기를 부여하고 이직률을 감소시키며 간호조직의 생산성을 향상시킬 수 있는 하나의 변수로 밝혀지면서 현재 간호계가 당면하고 있는 인력 문제를 해결하기 위한 하나의 전략으로 부각되고 있다. 이처럼 조직몰입은 적은 자원으로 최대한의 서비스를 창출해 낼 수 있으며 조직의 효과와 개인의 직무만족을 동시에 높일 수 있는 중요한 변수이다(Mowday, Steers, & Porter, 1979).

이와 같이, 임상 현장에서 간호사가 경험하는 소진과 직무

만족, 조직몰입은 이직의도와 상관관계가 있을 것으로 판단된다.

따라서 간호사의 소진, 직무만족과 조직몰입, 이직의도와 의 관계 규명을 통해 간호사의 직무만족을 높이고, 이를 통해 양질의 간호업무 수행이 가능할 수 있을 것으로 기대된다.

이에 본 연구에서는 병원간호사의 소진과 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 정도를 확인하고 이들의 상관관계를 규명하여 최종적으로 이직의도의 예측요인을 확인하고자 한다.

2. 연구목적

- 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 정도를 확인한다.
- 병원간호사의 일반적 특성에 따른 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 확인한다.
- 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 관계를 파악한다.
- 병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 소진과 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 관련성을 분석하고 이직의도에 영향요인을 규명하기 위한 상관관계 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 2010년 6월 5일부터 7월 16일까지 서울시 소재 대학병원 3곳과 경기 지역 소재와 부산시 소재 대학병원 각각 1곳에서 본 연구의 참여를 허락한 간호사 200명을 편의 표출하여 설문 조사를 시행하였다. 자료수집은 서울과 경기, 부산 지역 소재의 대학 병원 5곳에서 근무하는 간호사들에게 연구자가 직접 연구의 목적을 설명한 후, 이를 이해하고 연구참여에 동의한 간호사들에게 설문지를 배부하고 익명성을 위해 응답 후 회수 봉투의 수거를 연구자들이 직접 수집하는 방법으로 이루어졌다. 총 200명의 간호사에게 설문지가 배부되었고, 그 중 185명에게서 설문지가 회수되었으며 응답이 불성실한 6명을 제외한 179명을 최종 분석 대상에 포함하였

다. 본 연구의 대상자 수는 G*Power 3.0 프로그램을 이용하여 effect size .15, 유의수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.80로 하였을 때 최소 136명의 대상자가 필요하므로 본 연구의 대상자 수는 적정한 것으로 확인되었다.

3. 연구도구

1) 소진

소진이란 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 업무 스트레스 반응의 한 형태로서 부정적인 자아개념 및 부정적인 근무태도, 업무에 대한 관심 소실 등의 현상을 포함하는 신체적, 정신적, 정서적 탈진 증후군으로(Lavandero, 1981) 소진은 대상자에 대한 부정적인 태도와 더불어 대상자에 대한 관심 및 감정까지 상실하게 하는 현상을(Park, 1995) 의미한다. 본 연구에서는 Pick (1983)의 소진 척도 도구로 측정된 점수를 의미한다.

본 연구에서는 Pines, Aronson과 Kafry (1981)가 개발한 소진 척도를 Pick (1983)이 번역하여 수정·보완한 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 3개 영역의 20개 문항으로 신체적 탈진 6문항, 정서적 탈진 7문항, 정신적 탈진 7문항으로 구성되었다. 각 문항에 대하여 '없다' 1점, '가끔' 2점, '보통' 3점, '자주' 4점, '항상' 5점으로 응답하도록 구성되어 있다. 측정된 점수가 높을수록 소진 경험의 정도가 높은 것을 의미한다. Pick (1983)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α = .86이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α = .92였다.

2) 직무만족

직무만족이란 인간이 일을 통하여 자신이 지닌 능력이나 가능성을 실현하고 그 결과로서 심리적인 성장을 체험했을 때 실감되는 것이다(Park, 2003). 본 연구에서는 Park (2002)의 직무만족 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

직무만족은 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Haase (1978)가 개발하고, Park (2002)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 보수, 자율성, 전문적 수준, 행정요구, 상호작용, 업무요구에 대한 만족을 측정하는 29문항 likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. Park (2002)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .85였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α = .89였다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체

감, 애착심을 나타내는 것으로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 기꺼이 바치겠다는 헌신을 의미한다(Mowday et al., 1979).

본 연구에서 조직몰입은 Mowday 등(1979)의 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) 도구를 Koo (2002)이 수정·보완한 도구를 이용하여 측정된 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다.

본 연구에서 조직몰입은 Mowday 등(1979)의 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 Koo (2002)이 수정·보완한 도구를 이용해 측정하였다. 본 도구는 총 15문항으로 이루어져 있으며, 5점 리커트(Likert) 척도이고, 각 문항마다 '매우 그렇다'가 5점, '매우 그렇지 않다'가 1점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Koo (2002)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α = .86이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .73이었다.

4) 이직의도

직무 불만족에 대한 반응으로써 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로의 전환하려는 성향을 의미하는 것으로(Lawler, 1983), Cook, Hepworth와 Warr (1981)가 개발한 이직의도 측정도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다. 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

Cook 등(1981)이 개발한 이직의도에 관한 4개 문항으로 각 문항은 5점 척도로 구성되어 있다. 총 이직의도 점수는 4점부터 20점까지로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Cook 등(1981)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .88이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .88이었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 PASW 18.0 version program을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율 및 평균과 표준편차를, 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 정도는 평균과 표준편차를 이용하여 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 따른 차이는 t-test, one-way ANOVA로 분석하였고, 다중비교방법으로 tukey test로 분석하였다.
- 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

- 이직의도를 설명하는 예측요인의 확인은 multiple regression analysis로 분석하였다.
- 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 연령은 20대가 114명(63.7%)으로 가장 많았고, 30대가 54명(30.2%), 40대 이상이 11명(6.1%)의 순으로 나타났다. 성별은 여자가 167명(93.3%)이며, 남자는 12명(6.7%)으로 여자가 많았으며, 종교는 종교가 있는 사람이 103명(57.5%)이고, 종교가 없는 사람이 76명(42.5%)으로 종교가 있는 사람이 더 많았다. 학력은 대학교 졸업 이상이 103명(57.5%), 전문대 졸업이 76명(42.5%)으로 나타났으며, 근무지의 경우 중환자실이 62명(34.6%), 병동이 59명(33.0%), 수술실이 34명(19.0%), 검사실 및 특수부서가 20명(11.2%), 외래 4명(2.2%)의 순으로 나타났고, 근무계는 외과계가 100명(55.9%), 내과계가 79명(44.1%)이며, 근무경력은 1년 이상~5년 미만이 73명(40.8%), 5년 이상~10년 미만이 44명(24.6%), 1년 미만이 30명(16.8%), 15년 이상~20년 미만이 14명(7.8%), 10년 이상~15년 미만이 13명(7.3%), 20년 이상 5명(2.8%)의 순으로 1년 이상~5년 미만에서 가장 많이 나타났다. 직급은 일반간호사가 167명(93.3%)이고, 책임간호사가 7명(3.9%), 수간호사가 5명(2.8%)으로 일반간호사가 대부분을 차지하고 있다. 결혼 여부는 미혼이 120명(67.0%), 기혼이 59명(33.0%)으로 나타났다(Table 1).

2. 간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 정도

간호사의 소진은 평균 2.90 ± 0.44 점이었으며, 직무만족은 평균 2.79 ± 0.34 점, 조직몰입은 평균 2.72 ± 0.42 점, 이직의도는 평균 3.51 ± 0.87 점으로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 각 요인에 차이를 살펴보면 소진의 경우 성별에서 여자집단에서 남자보다 높게 나타났고 ($p < .05$), 근무지에서 중환자실이 가장 높게 보이며, 외래가 가장 낮은 수치를 나타냈다($p < .05$). 직무만족의 경우 연령에서 40대 이상에서 가장 높은 수치를, 20대 집단에서 가장 낮은

Table 1. General Characteristics of Subjects (N=179)

Characteristics	Categories	n (%) or M \pm SD
Age		28.97 \pm 5.31
	20s	114 (63.7)
	30s	54 (30.2)
	\geq 40s	11 (6.1)
Gender	Male	12 (6.7)
	Female	167 (93.3)
Religion	Have	103 (57.5)
	Have not	76 (42.5)
Education level	Vocational colleges	76 (42.5)
	> University	103 (57.5)
Major field of practice	General unit	59 (33.0)
	ICU [†]	62 (34.6)
	OR [‡]	34 (19.0)
	Lab or special unit	20 (11.2)
	Outpatient clinic	4 (2.2)
Work unit	Medical unit	79 (44.1)
	Surgical unit	100 (55.9)
Work period (year)		5.53 \pm 5.22
	< 1	30 (16.8)
	1~5	73 (40.8)
	5~10	44 (24.6)
	10~15	13 (7.3)
	15~20	14 (7.8)
	> 20	5 (2.8)
Position in present	Head nurse	5 (2.8)
	Charge nurse	7 (3.9)
	Staff nurse	167 (93.3)
Marital status	Unmarried	120 (67.0)
	Married	59 (33.0)

[†]ICU=intensive care unit; [‡]OR=operating room.

Table 2. Nurses' Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention (N=179)

Variables	Min	Max	M \pm SD
Burnout	1.30	4.20	2.90 \pm 0.44
Job satisfaction	1.28	4.00	2.79 \pm 0.34
Organizational commitment	1.00	4.00	2.72 \pm 0.42
Turnover intention	1.50	5.00	3.51 \pm 0.87

수치를 나타내며($p < .05$), 종교 유무의 경우 종교가 있는 집단이 없는 집단보다 높게 나타났다($p < .05$). 그리고 근무지에서 외래의 경우가 가장 높고, 수술실이 가장 낮은 것으로 나타났으며($p < .05$), 근무경력에서는 16~29년 집단이 가장 높게 ($p < .01$) 직급은 수간호사 집단에서는 가장 높게($p < .05$), 결혼여부에서는 기혼이 가장 높게 나타났다($p < .05$). 조직몰입

의 경우 연령에서 40대 이상에서 가장 높은 수치를 나타내고 ($p < .05$), 근무경력은 16~20년 집단이 가장 높게($p < .05$), 결혼여부에서는 기혼이 가장 높게 나타났다($p < .05$). 이직의도의 경우 성별에서는 여자집단에서 남자보다 높게 나타났고 ($p < .05$), 종교가 없는 집단이 종교가 있는 집단보다 높게 나타났다($p < .05$). 그리고 근무지에서는 병동이($p < .05$), 근무경력에서는 1~5년 집단에서 가장 높은 것으로 나타났다($p < .05$)(Table 3).

4. 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 상관분석

소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계를 살펴보면, 소진과 직무만족사이에는 음의 상관관계를($r = -.253, p = .001$), 조직몰입은 음의 상관관계($r = -.147, p = .050$), 이직의도와와는 유의한 양의 상관관계를($r = .477, p < .001$) 나타냈다. 직무만족과 조직몰입과의 관계를 살펴본 결과, 직무만족은 조직몰입과 양의 상관관계($r = .397, p < .001$)를 보였다. 이 중 소진과 이직의도가 다른 요인들에 비해 상관계수가 높게 나타났다

Table 3. Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention according to General Characteristics

Characteristics	Categories	Burnout	Job satisfaction	Organizational commitment	Turnover intention
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Age	20s	2.96±0.43	2.75±0.33	2.69±0.41	3.56±0.82
	30s	2.84±0.48	2.81±0.34	2.73±0.44	3.47±0.97
	≥ 40s	2.68±0.25	3.07±0.28	3.04±0.26	3.11±0.77
	F or t	2.704	4.777*	3.578*	1.381
Gender	Male	2.65±0.53	2.77±0.18	2.78±0.43	2.98±0.51
	Female	2.92±0.43	2.79±0.35	2.72±0.42	3.54±0.88
	F or t	2.048*	0.226	-0.522	2.195*
Religion	Have	2.86±0.49	2.84±0.32	2.78±0.40	3.40±0.92
	Have not	2.96±0.37	2.72±0.35	2.64±0.44	3.65±0.78
	F or t	-1.515	2.313*	2.351*	-1.991*
Major field of practice	General ward	2.81±0.32	2.76±0.33	2.71±0.39	3.62±0.83
	ICU	3.01±0.47	2.86±0.24	2.71±0.39	3.54±0.81
	OR	2.99±0.56	2.65±0.44	2.71±0.52	3.59±0.96
	Lab or special unit	2.77±0.35	2.80±0.36	2.71±0.42	3.08±0.87
	Outpatient clinic	2.63±0.36	3.20±0.18	3.18±0.31	2.63±0.88
	F or t	2.867*	3.976*	1.191	2.732*
Work unit	Medical unit	2.88±0.45	2.85±0.33	2.81±0.37	3.53±0.96
	Surgical unit	2.93±0.44	2.74±0.34	2.66±0.45	3.49±0.80
	F or t	-0.783	2.270*	2.379*	0.269
Work period (year)	< 1	2.78±0.52	2.83±0.35	2.82±0.50	3.14±0.67
	1~5	2.95±0.38	2.70±0.33	2.66±0.42	3.67±0.83
	6~10	2.96±0.52	2.78±0.34	2.64±0.38	3.58±0.99
	11~15	2.93±0.44	2.82±0.27	2.70±0.32	3.52±0.72
	16~20	2.84±0.37	3.12±0.23	3.00±0.37	3.13±1.02
	> 20	2.67±0.15	2.86±0.18	2.98±0.13	3.65±0.49
	F or t	1.076	4.166**	2.701*	2.291*
Position in present	Head nurse	2.74±0.46	3.21±0.32	2.98±0.48	2.90±0.52
	Charge nurse	2.65±0.33	2.91±0.17	2.97±0.10	3.21±0.96
	Staff nurse	2.92±0.44	2.77±0.33	2.70±0.42	3.54±0.87
	F or t	1.626	4.843*	2.359	1.722
Marital status	Unmarried	2.91±0.44	2.73±0.35	2.69±0.42	3.53±0.89
	Married	2.90±0.45	2.90±0.27	2.78±0.41	3.46±0.83
	F or t	0.190	-3.107*	-1.297*	0.517

ICU=intensive care unit; OR=operating room.
* $p < .05$; ** $p < .01$.

(Table 4).

5. 이직의도에 영향을 미치는 요인

분석결과, 본 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 소진($\beta = .399, p < .001$)으로 이 변인이 증가하면 이직의도는 증가하는 것으로 나타났다. 조직몰입은($\beta = -.254, p < .001$)으로 이 변인이 증가할 때 이직의도는 감소한다고 할 수 있다. 이 모형은 이직의도에 대해 33.2%의 설명력이 있는 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구는 간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 정도를 파악하고 나아가 소진과 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계를 분석하여 이직의도에 가장 영향력 있는 변수를 도출하고자 시도하였으며, 연구결과를 중심으로 논의하고자 한다.

대상자의 일반적 특성 차이에 따른 분석 결과, 근무지에 따른 소진의 경우 중환자실에서 가장 높게, 외래 부서에서 가장 낮은 수치를 나타냈다. 이는 간호사는 항상 아픈 사람들과 관계를 하기 때문에 다른 전문직에 비해 소진에 빠질 가능성이

높고 특히, 중환자실과 같은 특수부서의 경우 위급한 환자나 임종 환자 간호에서부터 고도의 기술과 판단에 이르는 특수간호에 이르기까지 포괄적이면서 숙련된 간호를 제공해야 하기 때문에(Park & Kang, 2007) 타 부서의 간호사보다 더 많은 업무 스트레스에 지속적으로 노출되고 부정적인 느낌과 반응을 갖게 되어(Oh, 2005) 결국 소진을 빈번하게 경험하게 된다고 볼 수 있다.

이를 해결하기 위해 소진에 영향을 미치는 관련 변수들을 문헌고찰을 토대로 심리·성격 특성 변수인 자기효능감, 강인성 및 업무특성 변수인 직무 스트레스, 임상경력, 교대 근무 등에 대한 각 변수 특성과 상관관계를 파악하고 소진에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 도출하는 연구가 요구된다. 이와 같은 기초자료를 바탕으로 전국 단위 규모의 표집을 통해 각 병원 규모 별로 이직률과 소진 요인을 확인할 필요가 있으며, 조직 차원에서는 소진 예방 프로그램 적용 전후 효과를 비교하는 지속적인 노력과 관심이 요구된다.

또한 연령에 따른 직무만족은 40대 이상에서 가장 높은 수치를, 20대 집단에서 가장 낮은 수치를 나타냈다. 이와 같은 결과는 연령과 이에 비례하여 임상경력이 증가함에 따라 직무 수행능력이 증가하고 직무 수행능력이 증가함에 따라 직무만족이 높아졌을 것으로 생각된다(Seomun, 2005).

이처럼 직무만족은 환자간호에 긍정적인 요인으로 작용하

Table 4. Relationship among four Research Variables

Variables	Burnout	Job satisfaction	Organizational commitment	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Burnout	1,000			
Job satisfaction	-.253 (.001)	1,000		
Organizational commitment	-.147 (.050)	.397 (< .001)	1,000	
Turnover intention	.477 (< .001)	-.324 (< .001)	-.364 (< .001)	1,000

Table 5. Predicting Factors of Turnover Intention

Variables	Turnover intention		
	β^\dagger	t	p
Burnout	.399	6,161	< .001
Job satisfaction	-.119	-1,716	.088
Organizational commitment	-.254	-3,758	< .001
F=21,594; p< .001; R ² =332; Adj. R ² =.316			

[†] Standardized β .

여 간호에 대한 환자의 만족도와 조직의 생산성에 영향을 미칠 수 있기 때문에(Park, 1994) 일반간호사를 대상으로 간호 조직에 잘 적응하고 업무 수행을 돕기 위한 관련 교육 프로그램과 간호 전문직에 자부심을 가질 수 있는 조직문화의 개발이 필요할 것으로 사료된다(Kim & Lee, 2001).

병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계를 살펴보면, 직무만족과 이직의도는 통계적으로 유의한 음의 상관관계를, 소진과 이직의도는 양의 상관관계를 보여 이는 간호사들이 임상에서 경험하는 근무불만족, 소진 경험이 증가할수록 이직의도 및 이직률이 높게 나타난다고 보고한 연구결과와 일치하고 있다(Gustafson, Dushene, & Baker, 1992). 이는 간호사 개인의 근무환경과 직업적인 차원에서 나아가 간호의 궁극적인 목적인 환자에게 제공되는 간호 서비스의 질에 영향을 미치는 파생 효과가 큰 중요한 사안이라 판단된다.

따라서 구체적인 해결을 위해 간호사의 근무불만족 요인을 감소시키고 효과적인 대응방법을 높이는 중재 개발이 요구되며, 직무와 관련된 하나의 해결법으로 제시할 수 있는 교육 프로그램의 제공, 적절한 보상체계 등의 지원으로 간호사의 직무 만족도 향상, 이직률의 감소 효과를 기대할 수 있고 결과적으로 보유된 안정적인 인적 자원이 제공하는 양질의 간호서비스 제공을 기대할 수 있을 것으로 보여진다. 또한, 소진의 경우에는 직무만족과는 통계적으로 유의한 음의 상관관계를, 이직의도와는 양의 상관관계를 보였는데, 이는 앞선 결과를 종합하여 소진이 높을수록 직무만족은 낮아지며 이는 이직의도로 이어진다고 판단할 수 있다.

이러한 간호사의 정신적, 심리적 손실인 소진 경험은 간호사 자신의 신체적·정신적 건강을 해칠 뿐 아니라 업무에 대한 의욕 상실과 간호대상자에 대한 무관심을 발생하게 하여 간호직에 대한 만족도를 저하시키고, 특히, 이로 인해 발생하는 간호사의 이직 결과는 인력 자원의 측면에서 큰 손실로 이어진다고 할 수 있다.

이직의도를 종속변수로 한 회귀분석에서는, 본 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 소진($p < .001$)으로 이변인은 이직의도에 대해 33.2%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 따라서, 이직의도에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 소진인 것으로 나타나 이는 본 연구에서 가장 중요한 연구결과로 판단된다. 소진 개념의 중요성이 간호사의 건강 또는 높은 이직률의 측면에서 점점 커지고 있는 현실에 비추어 보면 이들 선행변수와 결과변수와의 관계를 검증하는 연구가 보다 다양한 병원 규모와 현장에서 이루어져야 할 것으로 보이며(June

& Byun, 2009), 소진으로 초래되는 결과를 장기적으로 관찰하여 인과 관계를 규명할 수 있는 후속 연구를 시행하여 효과적인 소진 관리 및 나아가 유능한 경력 간호사의 자발적인 이직 예방 전략을 수립할 수 있도록 해야 할 것이다.

이처럼 간호 인력관리 차원에서 무엇보다 이직 관리가 강조되는 것은 병원을 구성하는 의료인력 중 간호사가 가장 많은 수를 차지하며, 환자 치료와 회복에 중추적인 역할을 담당하여 병원 조직에 미치는 영향이 매우 크기 때문이다(Kim, 2007). 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 정책적 대안으로 간호 관리자는 간호사의 조직몰입과 직무만족을 증가시키기 위한 조직 문화 및 조직 분위기를 조성하고 간호사의 직무 불만족 요인을 확인하여 이를 감소하기 위한 방안을 모색해야 한다. 구체적인 예로 일반 간호사의 의견 수렴을 통한 집담회 주제 정하기, 관리자의 정기 면담을 통한 스트레스 요인 파악 및 해결 방안 모색, 병원에서 근무 중 적용 가능한 스트레스 관리 프로그램 운영 등이 그 예가 될 수 있다.

또한, 병원 조직과 협조하여 간호사의 경력개발 시스템을 발전시키고 밤 근무 환경을 개선하고 야간근무 전담 간호사 제도 등의 활성화 방안을 활용할 수 있다. 이상의 다양한 방안들을 적용하여 간호사의 이직의도가 개선되면 병원의 생산성은 향상될 것이며 간호사의 일상생활과 직장 생활의 만족도 향상에도 큰 도움이 될 것이다.

따라서 점차 증가하고 있는 간호사의 이직 상황을 잘 조절하고, 그 원인이 되는 소진 경험의 문제를 예방하여 잘 해결하는 것이 간호 조직의 건설적인 유지는 물론, 나아가 간호 제공의 궁극적 목적인 환자 간호의 질을 보장하는 요인이 될 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 병원간호사의 소진과 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 정도를 확인하고, 일반적 특성에 따른 소진과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 차이를 파악하여 이직의도에 영향을 주는 최종적인 예측요인을 규명함으로써 간호사의 직무만족을 향상시키고 양질의 간호사 보유를 위한 전략을 세우는 데 기초자료를 제공하고자 시도된 연구이다. 자료수집은 2010년 6월 5일부터 7월 16일까지 서울시 소재 대학병원과 경기 지역, 부산시 소재 5개 대학병원에 근무하는 간호사로 총 179명이었다. 자료분석은 PASW 18.0 version program을 이용하여 Pearson's correlation coefficients, t-test, one-way ANOVA, tukey test 및 multiple regression analysis를 시행하였다.

본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 간호사의 소진은 평균 2.90 ± 0.44 점이었으며, 직무만족은 평균 2.79 ± 0.34 점, 조직몰입은 평균 2.72 ± 0.42 점, 이직의도는 평균 3.51 ± 0.87 점으로 나타났다.

둘째, 근무지에 따른 소진은 중환자실에서 가장 높게 보이며($p < .05$), 연령에 따른 직무만족은 40대 이상에서 가장 높은 수치를($p < .05$), 근무지에 따른 직무만족은 외래의 경우가 가장 높고($p < .05$), 수술실이 가장 낮은 것으로 나타났으며($p < .05$), 근무경력에 따라 16~20년 집단이 가장 높게 나타났다($p < .01$). 근무지에 따른 이직의도는 병동이($p < .05$), 근무경력에 따라 1~5년에 해당하는 집단에서 가장 높은 것으로 나타났다($p < .05$).

셋째, 이직의도에 영향을 미치는 주요 예측 요인은 소진($p < .001$)이었으며, 이직의도에 대해 33.2%의 설명력이 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과로 간호사들이 임상에서 경험하는 근무 불만족과 소진이 높을수록 이직의도가 높아지며, 소진이 높을수록 직무만족은 낮아지며 이는 이직의도로 이어지는 것으로 보여, 향후 간호사의 이직의도를 조절하기 위해서는 이들 요인들의 다양한 고려는 물론, 간호사의 직무와 관련한 소진을 관리할 수 있는 지속적이며 체계적인 연구와 간호 조직적 대책 방안이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

따라서 이상의 연구결과를 바탕으로 한 제언은 다음과 같다. 첫째, 간호사의 이직의도를 예측하는 요인들을 확인할 수 있는 지속적인 후속 연구가 필요하다.

둘째, 간호현장에서 소진 관리와 연계한 이직관리 프로그램 및 인력관리 프로그램의 개발과 적용으로 인한 결과를 확인할 수 있는 추후 연구 수행을 제언한다.

REFERENCES

- Aneshensel, C. S. (1992). Social stress: Theory and research. *Annual Review of Law and Social Science*, 18, 15-38.
- Cavanagh, S. J., & Coffin, D. A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 1369-1376.
- Coomber, B., & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., & Warr, P. B. (1981). *The experiment of work*. New York: Academic press.
- Gustafson, D., Dushene, P., & Baker, L. (1992). *Stress and time management*. Boston: Addison-Wesley.
- Hospital Nurses Association. (2013). *2013 Business report*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- June, K. J., & Byun, S. W. (2009). Nurse's Burnout Research Throughout the Past 10 Years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 305-313.
- Kim, M. R. (2007). Influential 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.
- Kim, Y. H., Choi, J. H., & Kim, K. E. (2009). The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 372-381.
- Koo, H. J. (2002). *A study on influences of dual-carrier couples' role-conflict and communication on working performance*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lavandero, R. (1981). Burnout phenomenon: A descriptive study among nurses. *American Journal of Nursing*, 81(2), 356-364.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York: McGraw Hill.
- Lee, E. H., Chang, S. J., Kim, H. O., Roh, J., Park, E. J., & Won, J. U. (2007). Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *Korean Journal of Occupational Environmental Medicine*, 19(2), 93-104.
- Lee, H. K. (2005). *Relationship among personality, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.
- Lee, H. W. (1994). The Relationship Between Job Retainment and Job Satisfaction of Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(1), 65-79.
- Leiter, M. P. (1993). *Burnout as a developmental process: Considerations of models*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The management of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Oh, M. S. (2005). *The burnout and coping type of ICU nurses and nurses working in the general ward*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Park, H. S., & Kang, E. H. (2007). A study on job stress and the coping of ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(5), 810-821.
- Park, J. H. (2002). *Organizational communication satisfaction and job satisfaction for nurses in hospital setting*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Park, J. S. (2003). *A study on nurses' job satisfaction, stress and coping methods in their job situation*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju.

- Park, K. O. (1994). *A study of variables related to nursing productivity*. Unpublished doctoral the dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Park, S. S. (1995). *A study on stress, burnout and job satisfaction of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Pick, E. H. (1983). *Correlation between job satisfaction and Burnout in Nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout from tedium to personal growth*. New York: A Division of Macmillan Publishing Company.
- Seomun, G. A. (2005). The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(1), 1-13.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurse's satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.