

노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

정하윤¹, 정귀임²‡

¹경남도립거창대학 간호과, ²고신대학교 간호대학

Influential Factors on Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Hospitals

Ha-Yun Jung¹, Kwuy-Im Jung²‡

¹Department of Nursing, GyeongNam Provincial Geochang College,

²College of Nursing, Kosin University

<Abstract>

Objectives : The purpose of this study was to identify levels of turnover intention of nurses in long-term care hospitals, and to explore influential factors on turnover intention. **Methods** : Data were collected with a structured questionnaires from 165 nurses. The data were analyzed with SPSS/WIN 21.0. **Results** : First, the average score for the practice environment cognition, job satisfaction, reward importance, and turnover intention were 3.14 ± 0.21 , 3.18 ± 0.32 , 4.02 ± 0.53 , and 3.29 ± 0.67 , respectively. Second, there were significant differences in the turnover intention according to the average monthly wage, total clinical career, present clinical career, work form, average monthly night shift and turnover experience. Third, the significant predictors of turnover intention were monthly salary, practice environment cognition, reward importance, monthly night shift and type of work explaining 67.0% of the variance. **Conclusions** : It is necessary to conduct continuous and systematic research and to find ways that can prevent the resignation of nurses and improve cognition in the practice environment in long-term hospitals nurses.

Key Words : Long-term Care Hospital, Nurse, Turnover Intention

‡ Corresponding author : Kwuy-Im Jung(cgi@kosin.ac.kr) College of Nursing, Kosin University

• Received : Jul 29, 2015

• Revised : Aug 21, 2015

• Accepted : Aug 31, 2015

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 의료기술의 발달과 생활수준의 향상에 따라 인구의 고령화진행과 노인성질환 및 만성질환의 증가하고 있다. 따라서 건강기능이 손상된 노인에게 질환과 관련된 전문적인 의료서비스와 함께 적극적인 재활을 바탕으로 한 일상생활의 유지 등 다양한 역할을 담당하는 노인요양병원에 대한 사회적 의존도가 높아지고 있다[1][2]. 이처럼 장기요양의료서비스 수요증대로 그에 따른 노인요양병원의 수도 기하급수적으로 늘어나 2000년 19개 기관에서 2013년 1,103개로 증가하였고, 노인요양병원에 입원하는 환자 또한 2004년도에 3만 2천명에서 2010년에는 22만7천명으로 그 수가 큰 폭으로 증가하였다[3].

요양병원에 입원중인 노인들은 독립적인 일상생활이 어려워 상당부분을 간호사에게 의존하는 경향이 많아[4], 요양병원에서는 더 많은 간호 인력이 필요하게 되었는데도 불구하고, 간호사보다는 간호조무사를 인력으로 채용하는 경우가 많으며, 상당수의 요양병원 간호사들이 직장을 떠나고 있다. 때문에 많은 노인요양병원에서는 간호사 부족으로 인해 남아있는 간호사들이 과중한 업무로 인해 스트레스를 받고 있으며[5], 이러한 현상들은 직무에 대한 만족감 저하나 환자에 대한 무관심으로 나타나 결국에는 간호의 질을 떨어뜨리고 이직하는 등 악순환이 반복되는 결과를 초래하고 있다[4][5].

따라서 요양병원에서 근무하고 있는 간호사들의 이직의도는 간호현장에서 이슈가 되고 있는 중요한 개념으로[6], 이직을 예방하기 위해서는 이직원인을 파악하는 것이 선행되어야 한다. 노인요양시설 근무자들의 이직의도는 개인적 요인에 의해 영향을 받더라도 인구특성과 같은 개인적 요인들

보다 직무만족, 업무환경, 조직몰입 등 조직적 요인들에 의해 더 큰 영향을 받는다[7].

노인요양병원의 간호사의 이직의도와 관련된 국내 연구를 살펴보면 노인요양병원 간호사의 이직의도는 보상의 중요성을 포함한 업무환경에 대한 인식 및 직무 관련 스트레스[4][9][10], 직무만족도[9][10], 소진탄력성과 자아존중감[8], 그리고 간호사의 임파워먼트 및 간호업무성과[9]와 관련이 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 노인요양병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 선행연구에서 공통적으로 언급하고 있는 간호사 개인 및 근무 관련 특성과 업무환경에 대한 인식도, 직무만족도, 보상중요도 및 이직의도를 파악하고, 이직의도에 영향을 주는 주요 예측인자를 규명해 보고자 한다. 본 연구의 결과는 노인요양병원 간호사들의 이직을 감소시킴으로써 궁극적으로 효과적인 간호인력 관리와 의료 서비스 질을 향상 시킬 수 방안을 모색하기 위한 기초자료로 활용될 것이다.

2. 연구 목적

본 연구는 노인요양병원 간호사의 업무환경 인식도, 직무만족도, 보상중요도 및 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 주는 요인을 분석하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 노인요양병원 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 노인요양병원 간호사의 업무환경 인식도, 직무만족도, 보상중요도 및 이직의도를 파악한다.
- 3) 노인요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도를 파악한다.
- 4) 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 요양병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 업무환경 인식도, 직무만족도, 보상중요도 및 이직의도를 파악하고, 이직의도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구는 2012년 현재 건강보험심사평가원 (<http://www.hira.or.kr>)에 등록되어 있고 B시와 K도에 위치한 요양병원 241개 중 100병상 이상의 요양병원 중 자료수집에 협조한 13곳에서 직접간호 업무를 담당하는 간호사 165명을 대상으로 하였다. 표본수는 G*Power 3.1 Program[11]의 통계적 검정력 분석을 근거로 하여 효과크기(f)를 중간크기, 유의수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.80으로 하고, 회귀분석에 투입할 독립변수의 수를 최대 20개로 감안하여 R^2 의 유의성과 예측력을 고려하여 산출한 수는 157명이었으나, 설문지 미회수율을 고려하여 180명으로 결정하였다.

2. 연구도구

1) 업무환경 인식도

업무환경 인식도 측정은 Slavitt et al.[12]가 개발하고 Noh[13]가 재구성한 업무환경 측정도구를 이용하였다. 총 15문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 자신의 업무환경에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Noh[13]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α =.79이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.84이었다.

2) 직무만족도

직무만족도 측정은 본 연구에서는 Smith et al.[14]가 개발한 직무기술지표(JDI)를 Jung[15]가 재구성한 도구를 그대로 이용하였다. 도구는 총 15문항으로 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점에 '매

우 그렇다' 5점 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Jung[15]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.89이었고, 본 연구에서 Cronbach's α = .83이었다.

3) 보상중요도

보상중요도 측정은 Kerr[16]이 개발하고 Kim & Lee[17]의 연구에서 사용한 도구를 그대로 사용하였다. 도구는 총 20문항으로 각 문항은 '전혀 중요하지 않다'는 1점에서 '매우 중요하다' 5점 Likert 척도에 의해 측정하며, 점수가 높을수록 보상을 중요하게 생각하는 것을 의미한다. Kim & Lee[17]의 연구에서 도구의 Cronbach's α =.84였고, 본 연구에서 Cronbach's α =.94이었다.

4) 이직의도

이직의도 측정은 Becker[18]등의 연구에서 개발된 이직의도 측정도구를 Kim[19]이 병원상황과 간호사에게 적합하도록 수정하여 사용한 도구를 그대로 사용하였다. 총 6문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim[19]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α =.76이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.83이었다.

3. 자료수집 기간 및 방법

본 연구를 시행하기 전 B광역시 D대학교의료원의 임상심리윤리위원회에서 승인을 받은 후 실시하였다(IRB NO. 12-008). 연구에 앞서 연구에 동의한 의료기관의 간호부를 본 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 취지 및 설문지 작성법을 설명한 후 협조를 구하였다. 또한 연구자는 대상자에게 자료 수집을 하기 전에 연구의 목적, 연구내용, 연구절차, 연구 참여에 대한 익명성과 비밀 보장, 조사 자료의 활용 범위, 자발적인 연구 참여 동의와

거부, 연구 참여 도중 중도 포기 가능, 연구 참여 도중에 발생 가능한 정신적, 신체적 위해 등의 내용을 충분히 설명하였다. 그 다음으로 대상자에게 자유로이 질문을 하도록 한 뒤 연구에 자발적으로 참여하기로 동의한 간호사에게 서면 동의서를 받은 후 설문지를 배부하였다. 작성한 설문지는 자료의 익명성을 유지하기 위하여 응답 후 회수용 봉투에 밀봉하여 수거하였다. 설문지는 13개의 요양병원에 총 180부의 설문지를 배부하여 168부 회수하였으며, 이 중 응답이 불충분한 3부를 제외한 165부(총 회수율 91.7%)가 최종 분석에 사용되었다.

4. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS PC 21.0 program을 이용하여 분석하였으며, 도구의 신뢰도 검정을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 자료 분석의 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2) 대상자의 업무환경 인식도, 직무만족도, 보상중요도 및 이직의도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Duncan test를 이용하였다.
- 4) 대상자의 이직의도에 영향을 주는 요인 분석은 Stepwise Multiple Regression Analysis를 이용하여 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 대상자의 성별은 여자가 96.4%(159명)으로 대부분이었으며, 평균 연령은 28.14±5.03세로 28세 이하가 61.2%(101명), 28세 초과는 38.8%(64명)이었다. 결혼 상태는 미혼 71.5%(118명), 기혼 28.5%(47명)이었고, 최종 학력은 3년제 졸업이 83.6%(138명), 4년제 졸업 이상이 16.4%(27명)로 나타났다. 월 평균 소득은 237만원으로 230만원 이하가 47.9%(79명), 230만원 초과는 52.1%(86명)이었고, 경제적 가족부양책임은 '있다' 29.1%(48명), '없다'는 70.9%(117명)인 것으로 나타났다. 총 임상경력은 평균 55.80±54.29개월로 12개월 이하 22.4%(37명), 13개월에서 36개월이 27.9%(46명), 37개월에서 60개월 16.4%(27명), 61개월 이상은 33.3%(55명)이었다. 현 직장인 요양병원에서 근무한 경력은 평균 39.44±39.58개월로 12개월 이하 29.1%(48명), 13개월에서 36개월 33.3%(55명), 37개월에서 60개월 15.8%(26명), 61개월 이상 21.8%(36명)이었다. 근무형태는 상근직 52.7%(87명), 교대직 47.3%(78명)이었고, 현 직위는 일반간호사가 78.8%(130명), 책임간호사는 21.2%(35명)이었다. 월 평균 밤 근무 횟수는 평균 4.84±1.11회로 4회 이하 38.2%(63명), 4회 초과 61.8%(102명)이었으며, 이직 경험은 '있다' 52.1%(86명), '없다' 47.9%(79명)로 평균 1.48±1.10회의 이직 경험이 있는 것으로 조사되었다.

2. 대상자의 업무환경 인식도, 직무만족도, 보상중요도 및 이직의도

대상자의 업무환경 인식도와 직무만족도, 보상중요도 및 이직의도는 <Table 2>와 같다.

대상자의 업무환경 인식도는 3.14±0.21점(5점 만점), 직무만족도 3.18점±0.32점(5점 만점), 보상중요도 4.02±0.53점(5점 만점), 이직의도는 3.29±0.67점(5점 만점)이었다.

<Table 1> General characteristics of the participants (N=165)

Variables	Categories	N	(%)	Mean±S.D.
Gender	Women	159	(96.4)	
	Men	6	(3.6)	
Age	≤28	101	(61.2)	28.14±5.03 (years)
	>28	64	(38.8)	
Marital status	Unmarried	118	(71.5)	
	Married	47	(28.5)	
Education level	College	138	(83.6)	
	University	27	(16.4)	
Average monthly salary	≤2.3	79	(47.9)	2,37±0.30 (million won)
	>2.3	86	(52.1)	
Financial burdens of raising a family	Yes	48	(29.1)	
	No	117	(70.9)	
Total hospital career	≤12	37	(22.4)	55.80±54.29 (month)
	13-36	46	(27.9)	
	37-60	27	(16.4)	
	≥61	55	(33.3)	
Long-term care hospital career(years)	≤12	48	(29.1)	39.44±39.58 (month)
	13-36	55	(33.3)	
	37-60	26	(15.8)	
	≥61	36	(21.8)	
Type of work	Regular work	87	(52.7)	
	Shift work	78	(47.3)	
Position	General nurse	130	(78.8)	
	Charge nurse	35	(21.2)	
Average monthly night shift(number)	≤4	63	(38.2)	4.84±1.11 (number)
	>4	102	(61.8)	
Turnover experience	Yes	86	(52.1)	1.48±1.10 (number)
	No	79	(47.9)	

<Table 2> Practice environment cognition, job satisfaction, reward importance and turnover intention of the participants (N=165)

Variables	Mean±SD
Practice Environment Cognition	3.14±0.21
Job Satisfaction	3.18±0.32
Reward Importance	4.02±0.53
Turnover Intention	3.29±0.67

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 <Table 3>과 같다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 월 평균 급여, 총 임상 경력, 현 직장 근무 경력, 근무 형태, 월 평균 밤 근무 횟수, 이직경험에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 월 평균 급여는 230만원 이하(3.77±0.50)가 230만원 초과(2.85±0.48)보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다(t=12.078, p<.001). 총 임상 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 사후 검정 결과 37-60개월 집단(3.66±0.69)이 12개월 이하 집단(3.09±0.51), 13-36개월 집단(3.24±0.76), 61개월 이상 집단(3.30±0.62)보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다(F=4.194, p=.007). 현 직장 근무 경력에 따라서도 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 사후검정 결과 37-60개월 집단

(3.67±0.68)이 12개월 이하 집단(2.98±0.61)보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다(F=7.372, p<.001). 근무형태는 교대직(3.49±0.71)이 상근직(3.12±0.59)보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다(t=-3.586, p<.001). 월 평균 밤 근무 횟수는 4회 초과

(3.56±0.68)가 4회 이하(2.87±0.36)보다 이직의도가 높은 것으로 나타났으며(t=-7.444, p<.001), 이직경험은 있다(3.40±0.68)가 없다(3.18±0.64)보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다(t=2.170, p=.031).

<Table 3> The difference in practice environment cognition, job satisfaction, reward importance and turnover intention according to the general characteristics (N=165)

Variables	Categories	N	Practice environment cognition		Job satisfaction	
			Mean±S.D.	t or F(p)	Mean±S.D.	t or F(p)
Gender	Women	159	3.14±0.20	-.428(.686)	3.17±0.31	.381(.718)
	Men	6	3.19±0.26		3.11±0.40	
Age(years)	≤28	101	3.12±0.21	-1.813(.072)	3.13±0.32	-1.942(.054)
	>28	64	3.18±0.19		3.23±0.30	
Marital status	Unmarried	118	3.12±0.21	-2.649(.009)	3.15±0.30	-1.188(.238)
	Married	47	3.21±0.18		3.22±0.35	
Education level	College	138	3.14±0.21	-2.028(.048)	3.18±0.33	.954(.342)
	University	27	3.20±0.16		3.12±0.22	
Average monthly salary	≤2,3	79	3.02±0.18	-8.567(<.001)	3.11±0.33	-2.403(.017)
	>2,3	86	3.25±0.16		3.23±0.30	
Financial burdens of raising a family	Yes	48	3.16±0.18	.501(.618)	3.18±0.29	.240(.811)
	No	117	3.14±0.21		3.17±0.33	
Total hospital career (month)	≤12	37	3.20±0.20a)	4.196(.007)	3.16±0.35	.346(.792)
	13-36	46	3.15±0.22b)			
	37-60	27	3.03±0.19c)			
	≥61	55	3.16±0.18d)			
Long-term care hospital career (month)	≤12	48	3.21±0.21a)	2.989(.033)	3.20±0.32	.437(.726)
	13-36	55	3.11±0.19b)			
	37-60	26	3.08±0.21c)			
	≥61	36	3.16±0.20d)			
Type of work	Regular work	87	3.17±0.20	1.587(.114)	3.14±0.32	-1.219(.225)
	Shift work	78	3.12±0.21		3.20±0.32	
Position	General nurse	130	3.14±0.21	-1.156(.252)	3.18±0.32	.367(.715)
	Charge nurse	35	3.18±0.17		3.15±0.32	
Average monthly night shift(number)	≤4	63	3.25±0.17	5.787(<.001)	3.21±0.33	1.189(.124)
	>4	102	3.08±0.20		3.15±0.31	
Turnover experience	Yes	86	3.12±0.22	-1.820(.071)	3.10±0.30	-1.930(.049)
	No	79	3.17±0.19		3.22±0.32	

* ; p< .05, ** ; p< .01, *** ; p< .001
a, b, c ,d ; Classification of Duncan test

<Table 3> The difference in practice environment cognition, job satisfaction, reward importance and turnover intention according to the general characteristics (N=165)

Variables	Categories	N	Reward importance		Turnover Intention	
			Mean±S.D.	t or F(p)	Mean±S.D.	t or F(p)
Gender	Women	159	4.04±0.53	4.101(.006) **	3.29±0.67	-.639(.550)
	Men	6	3.53±0.29		3.50±0.81	
Age(years)	≤28	101	4.00±0.55	-.696(.487)	3.31±0.70	.484(.629)
	>28	64	4.06±0.51		3.27±0.62	
Marital status	Unmarried	118	3.99±0.56	-1.266(.209)	3.35±0.69	1.664(.099)
	Married	47	4.10±0.47		3.16±0.62	
Education level	College	138	3.86±0.56	-1.693(.099)	3.17±0.57	-1.157(.254)
	University	27	4.06±0.52		3.32±0.69	
Average monthly salary	≤2.3	79	4.03±0.56	.096(.923)	3.77±0.50	12.078(<.001) ***
	>2.3	86	4.02±0.51		2.85±0.48	
Financial burdens of raising a family	Yes	48	4.05±0.50	.357(.722)	3.22±0.68	-.957(.341)
	No	117	4.01±0.55		3.33±0.67	
Total hospital career (month)	≤12	37	4.02±0.54	.955(.416)	3.09±0.51a)	4.194(.007) **
	13-36	46	4.01±0.53		3.24±0.76b)	(a,b,d<c)
	37-60	27	3.89±0.54		3.66±0.69c)	
	≥61	55	4.10±0.54		3.30±0.62d)	
Long-term care hospital career (month)	≤12	48	4.01±0.52	.877(.454)	2.98±0.61a)	7.372(<.001) ***
	13-36	55	4.01±0.53		3.38±0.62b)	(a<c)
	37-60	26	3.92±0.57		3.67±0.68c)	
Work form	≥61	36	4.13±0.53		3.31±0.67d)	
	Regular work	87	4.03±0.52	.158(.875)	3.12±0.59	-3.586(<.001) ***
	Shift work	78	4.02±0.55		3.49±0.71	
Position	General nurse	130	3.99±0.54	-1.894(.063)	3.29±0.70	.039(.969)
	Charge nurse	35	4.16±0.48		3.29±0.55	
Average monthly night shift(number)	≤4	63	4.11±0.55	1.550(.124)	2.87±0.36	-7.444(<.001) ***
	>4	102	3.97±0.52		3.56±0.68	
Turnover experience	Yes	86	3.98±0.59	-1.027(.306)	3.40±0.68	2.170(.031) *
	No	79	4.07±0.47		3.18±0.64	

* ; p< .05, ** ; p< .01, *** ; p< .001
 a, b, c ,d : Classification of Duncan test

4. 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 단계적 다중회귀분석을 실시하였다<Table 4>. 다중회귀분석을 실시하기 전에 먼저 독립변수들 간의 다중공선성의 문제가 있는지 확인하기 위하여 다중공선성을 검정한 결과 공차한계가 .223~.955로 1.0이하인 것으로 나타났으며, 분산팽창지수(VIF)도 1.047~4.493으로 기준인 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었다.

다중회귀분석에 투입된 독립변수로는 대상자의 일반적 특성 중 일반적 특성에 따른 이직의도 차이 검정에서 유의한 차이를 보인 변수 즉, 월평균 급여, 총 임상 경력, 현 직장 근무 경력, 근무형태,

월 평균 밤 근무 횟수, 이직경험이 선택되었고, 이중 명목변수는 가변수(dummy variables)로 처리하였으며, 선행연구에서 대상자의 이직의도에 영향을 주던 요인으로 밝혀져 본 연구의 독립변수로 선정되어진 업무환경 인식도, 직무만족도, 보상중요도도 변수로 포함시켰다. 이들 10개의 독립변수를 회귀식에 포함시켜 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며 ($F=84.296$ $p<.001$), 예측모형의 수정된 R^2 값은 .670으로, 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수는 월 평균 급여($\beta=-.6853$, $p<.001$), 업무환경인식정도($\beta=-.7244$, $p<.001$), 월 평균 밤 근무 횟수($\beta=3.439$, $p=.001$), 근무형태($\beta=2.905$, $p=.004$)로 나타났으며, 설명력은 67.0% 이었다.

<Table 4> Effective factors on the turnover intention of the participants (N=165)

Factors	B	S.E	β	t	(p)	Multicollinearity	
						Tolerance	VIF
Constant	8.682	.599		14.486	<.001		
Average monthly salary	-.009	.001	-.391	-6.853	<.001	.638	1.690
Total hospital career	-.146	.054	-.254	-2.703	.081	.223	4.493
Long-term care hospital career	.203	.056	.336	3.632	.062	.229	4.368
Type of Work	.179	.061	.133	2.905	.004	.782	1.278
Average monthly night shift number	.106	.031	.175	3.439	.001	.724	1.380
Turnover experience	.129	.073	.096	1.776	.078	.666	1.502
Practice environment cognition	-1.295	.179	-.396	-7.244	<.001	.644	1.616
Job satisfaction	.183	.101	.086	1.818	.071	.870	1.149
Reward Importance	-.114	.057	-.091	-2.004	.057	.955	1.047

$R^2=.696$, Adjusted $R^2=.670$, $F=84.296$, $p<.001$

Dummy Variables; Type of Work(regular work=0, shift work=1), Turnover experience(no=0, yes=1)

IV. 고찰

본 연구는 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이직의도를 감소시키는 전략을 마련하기 위한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다.

본 연구결과를 토대로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구에서 노인요양병원 간호사의 이직의도는 5점 만점에 3.29±0.67점으로 나타났다. 이러한 결과는 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 Kim et al.[8]의 3.26점과 유사하였고, 노인요양시설 간호사를 대상으로 한 Park et al.[10]의 3.12점보다 다소 높았고, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Son et al.[20]의 연구의 3.42점보다 낮았다.

노인요양병원과 노인요양시설 간호사의 이직의도 차이는 돌봄의 대상이 질병을 가진 노인이라는 점은 유사하지만, 노인요양병원은 병원이라는 특성상 질병의 심각도가 높은 환자가 더 많고, 호스피스 대상자 같은 질병의 중증도가 높은 환자의 전원 사례수가 증가하면서 업무에 대한 부담[8]이 더 크게 작용했기 때문으로 사료된다. 또한 노인요양병원과 종합병원 간호사간의 이직의도 차이는 그리고 질병에 초점을 두고 검사와 시술 등의 일정의 바쁘게 소화해야하는 종합병원에 비해 장기입원 대상자와 함께 생활하는 노인요양병원의 간호환경이 간호사로 하여금 정서적 안정감[8]을 가지게 하면서 이직의도의 차이를 유발한 것으로 보인다.

본 연구에서 노인병원 간호사의 이직의도는 월 평균급여가 적을수록, 교대근무일수록, 월 평균 밤 근무 횟수가 많을수록, 이직경험이 있을수록 총 임상경력과 현재 요양병원근무경력이 37~60개월 정도에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이와 같은 결과는 간호사의 이직의도를 연구한 국내외 다른 연구들[4][9][10][19][21]과 그 결과가 세부적인

부분에서는 일부 일치하기도 하고 일부 불일치하기도 하였다. 특히 총 임상 경력이 37~60개월 정도 또는 노인요양병원에서 근무경력이 37~60개월 정도인 간호사는 자신의 업무에 대한 지식, 기술, 태도가 자리 잡히게 되어, 그로 인해 일에 대한 매너리즘에 빠지게 될 수 있기 때문이다[9]. 따라서 노인요양병원 자체 내 인력관리 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구결과 노인병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수는 월 평균 급여, 업무환경 인식정도, 월 평균 밤 근무 횟수, 근무형태로 나타났으며, 이직의도를 67.0%를 설명했다. 이러한 결과는 노인요양병원에서 근무하는 간호사들은 수행해야하는 역할과 업무에 비해 낮은 임금과 불공정한 대우, 승진기회의 제한 등을 경험하고 있다는 선행연구들의 결과와 일치한다[8][10][22]. 그러므로 노인요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위하여 현재 연봉제로 경력에 상관없이 일정액을 받고 있는 실정이므로 임상경력인정과 보수체계의 개선이 필요하다[10]. 또한 병원조직과 협조하여 간호사의 경력개발 시스템을 발전시키고 밤 근무 환경을 개선하며, 야간근무 전담간호사 제도 등을 활성화시키는 방안을 적극적으로 검토하여 활용해야 할 것이다[23].

노인요양병원은 종합병원과 달리 의사가 24시간 상주하지 않는 곳이 많고, 상주의사가 없는 시간에 간호사의 환자상태의 불안정 및 위기 상황에서 신속하고 정확한 의사결정은 중요하다[25]. 하지만 경험이나 지식의 부족 혹은 처방권이 없는 현 상황에서 간호사가 스스로 판단하고 의사결정을 하여 간호업무를 수행하면서 느끼는 부담감[25]과 업무수행에 대한 자율성 제한[8]은 이직의도를 높인다[8][25]. 따라서 노인요양병원 간호사의 업무수행에 대한 책임과 자율성을 발휘할 수 있는 노인전문간호사 등의 대체인력 배치에 대한 법적 제도적 제고가 필요하며, 노인전문간호사의 지속적인 교육

과 더불어 의사결정과 간호수행에 법적 보호를 받을 수 있는 범위와 기준을 정확히 제시할 수 있는 제도적 장치가 필요하다[8].

그리고 노인요양병원은 종합병원과 달리 병동 단위 또는 전문 진료과가 엄격히 분리되어있지 않고 통합적으로 관리되고 있으며, 중증도가 높은 환자군에서부터 낮은 환자군까지 광범위한 환자군을 대상으로 적절한 간호를 제공하기 위해서는 간호사의 경험뿐만 아니라 폭넓은 지식과 기술, 지속적이고 체계적인 교육이 요구된다. 그러나 노인에 대한 사회적 관심에 비하여 그들의 특성에 초점을 맞춘 실무교육의 기회 또한 부족할 것으로 짐작된다. 따라서 전문적인 노인 간호를 제공하기 위한 다양한 통로의 내외적 교육에 대한 조직의 지원과 간호업무에의 몰입을 고취시킬 수 있는 차별화된 교육이 필요하다[8].

이상의 다양한 방안들을 적용하여 간호사의 이직의도가 낮아지고 실제 이직이 감소된다면 병원의 생산성 향상 간호조직의 건설적인 유지, 간호사의 일상생활과 직장생활의 만족도 향상 간호제공의 궁극적인 목적인 환자간호의 질을 보장할 수 있을 것이다.

V. 결론

본 연구는 노인요양병원 간호사의 업무환경 인식도, 직무만족도, 보상중요도와 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 주는 요인을 규명하여 그들의 이직의도를 감소시키는 전략을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 그 결과 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 월 평균 급여, 업무환경 인식도, 월 평균 밤 근무 횟수, 근무형태로 나타났다. 따라서 간호서비스의 질적 향상과 노인요양병원의 경영효율성 증대를 위하여 노인요양병원 간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

연구의 한계점으로 본 연구의 대상자가 B시와 K도에 위치한 13개 요양병원에서 근무하는 간호사로서 모집단을 대표하기에는 지역적, 근무 환경적 제한이 있으므로, 연구의 결과를 국내 요양병원 간호사 전체로 확대 해석하기에는 어려움이 있으며, 일반화하기에는 신중을 기해야 한다. 그리고 노인요양병원 간호사의 이직의도를 예측하는 요인들을 확인할 수 있는 지속적인 추후연구가 필요하며, 노인요양병원 간호현장에서 이직관리 프로그램 및 인력관리 프로그램의 개발과 적용으로 인한 결과를 확인할 수 있는 추후 연구 수행을 제언한다.

REFERENCES

1. I.S. Park, S.K. Kim(2008), Korean Elderly Long-term care Insurance System and Long-Term Care Hospital, Journal of Korean Geriatrics Society, Vol.12(2);68-73.
2. M.H. Lee(2010), Nurses' Experience of Caring for Elderly Patients in Geriatric Hospitals, Theses Collection of Chungju National University, Vol.45;449-457.
3. Health Insurance Review & Assessment Service(2013), National health Insurance Statistical Yearbook for 2013, <http://www.nhic.or.kr/portal>
4. J.R. Kim, K.H. Kim(2010), A Study on Job Stress and the Turnover Intention of Long-Term Care Hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.22(2);1-11.
5. E.S. Kim(2009), A Study on the Attitude of Long-Term Care Hospital Nurses to Elderly People and Job Satisfaction, Unpublished master's thesis, Daegu Haany University, pp.1-2.
6. Y.H. Kim, J.H. Choi, K.E. Kim(2009), The Impact of Job Overload, Relationship with Senior on Nurses' Intention to quit Their Jobs: Mediating

- Role of Emotional Exhaust, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.15(3);372-381.
7. J.Y. Oh, Y.J. Seo, H.S. Park(2012), Determinants of Intent to Leave among Workers at Long-Term Care Institutions, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.6(1);87-103.
 8. H.J. Kim, H.R. Lee, S.O. Choi(2013), Resilience to Burnout, Self-Esteem and Turnover Intention of Nurses in Long-Term Care Hospitals, *Journal of Korean Gerontology Nursing*, Vol.15(3);218-226.
 9. M.S. Song(2013), The Relationships between the Empowerment, Nursing Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention of Long-Term Care Hospital Nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.14(5);2304-2314.
 10. Y.O. Park, K.J. Lee, E.H. Cho, H.J. Park(2009), Factors Affecting Turnover Intention of Nurses in Long-Term Care Facilities for Elderly People, *Journal of Korean Gerontological Nursing*, Vol.11(1);81-89.
 11. F. Franz(2009), Statistical Power Analyses using G*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses, *Behavior Research Methods*, Vol.41(4);1149-1160.
 12. D.B. Slavitt, P.L. Stamps, E.B. Piedmont, A.M. Hasse(1978), Nurse's Satisfaction with Their Work Satisfaction, *Nursing Research*, Vol.27(2);114-120.
 13. Y.H. Noh(2001), Study of the Degree of Job Satisfaction of the Nurses in University Hospital, Unpublished master's thesis, Dankook University, pp.61-62.
 14. P.C. Smith, L.M. Kendall, C.L. Hulin(1969), The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the study of attitudes, Chicago, Rand McNally Co., pp.155-164.
 15. I.H. Jung(2011), A Study on the Effects of Job Characteristics of on Job Satisfaction in Nurses, Unpublished master's thesis, Catholic University, p.111.
 16. S. Kerr(1988), Some Characteristics and Consequences of Organizational Reward; Facilitating Work Effectiveness, Lexington Books, pp.43-76.
 17. S.H. Kim, M.A. Lee(2006), A Study of the Reward and the Job Satisfaction Perceived by Nurses, *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.12(1);122-130.
 18. T.E. Becker(1992), Foci and base of commitment: Are they distinctions worth making? *Journal of Academy Management*, Vol.35(1);232-234.
 19. M.R. Kim(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 Nursing Administration*, Vol.13(3);335-344.
 20. Y.J. Son, S.K. Park, S.S. Kong(2012), Impact of Internal Marketing Activity, Emotional Labor and Work-Family Conflict on Turnover of Hospital Nurses, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.18(3);329-340.
 21. R.F. Hodgin, A. Chandra, C. Weaver(2010), Correlates to Long-Term Care Nurse Turnover: Survey Results from The State of West Virginia, *Hospital Topics*, Vol.88(4);91-97.
 22. J.Y. Lim, E.S. Park, Y.J. Park(2004), Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses' Turnover Intention in the Social Welfare Facilities, *Journal of Korean Nursing*

Administration Academic Society,
Vol.10(2);185-193.

23. M.R. Kim, G.A. Seomun(2013), Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses, Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol.22(2);93-101.
24. Korean Institute for Health and Social Affairs(2013), Survey on the actual condition of elderly in 2011, <http://www.kihasa.re.kr/html/jsp/>
25. J.S. Lee(2010), A Phenomenological Study on the Burnout Experience for Nurses in Geriatric Hospital, Unpublished master's thesis, Catholic University, pp.71-72.