

# 직무특성과 직무스트레스가 아동병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향

## The Influence of Job Characteristics and Job Stress on Children's Hospital Nurses' Turnover Intention

김세영\*, 백성희\*\*

기독교간호대학교 간호학과\*, 조선대학교 간호학과\*\*

Se-Young Kim(seyeong77@hanmail.net)\*, Seong-Hee Back(bsh1031ji@hanmail.net)\*\*

### 요약

목적: 본 연구는 아동병원 간호사를 대상으로 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도 및 이들 변수간의 관계를 파악하고, 이직의도에 미치는 영향 요인들을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구의 대상은 G시에 위치한 60병상이상의 아동병원에서 근무하는 간호사 129명이며, 본 연구에 사용된 연구도구는 대상자의 일반적 특성을 묻는 12개의 문항과 직무특성 관련 16문항, 직무스트레스 36문항, 이직의도 6문항으로 총 70개 문항으로 구성된 설문지를 이용하였다. 연구자료는 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 빈도분석 및 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson 상관관계 분석, stepwise 방법에 의한 다중회귀분석을 이용하여 검정하였다. 본 연구의 결과는 직무특성의 하위요인은 직무도전성과 직무적합성, 직무스트레스, 급여는 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

■ 중심어 : | 아동병원 | 직무스트레스 | 직무특성 | 이직의도 |

### Abstract

**Purpose:** This study was performed to investigate the influence of children's hospital nurses' job characteristics and job stress on turnover intention. **Method:** The subjects were 148 nurses who have been working in 6 children's hospitals located in G city. Measurement tools used for this study included job characteristics were created by Lee, and modified by Hong, and job stress tool developed Kim & Ku and modified by Choi. And the tools used for assessing turnover intention were created by Mobley and Becker and modified by Kim. The collected data was analyzed using descriptive statistics, the independent t-test, one-way ANOVA, Pearson' Correlation and regression on SPSS 21.0 program. **Result:** Job challenge and job fitness among the sub-areas of job characteristics, job stress and salary were identified as factors influencing turnover intention. These factors explained 36.5% of variance of turnover intention. **Conclusion:** In conclusion, this results can be used to help the children's hospitals creates an environment where nurses can enhance Job challenge and job fitness also, reduce job stress which lead to turnover rate and turnover intention.

■ keyword : | Job | Characteristics | Stress | Turnover | Intention |

## 1. 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 소득과 지식의 증가로 의료에 대한 사회적 기대가 높아지면서 의료시장은 소비자 중심의 의료서비스 형태로의 변화를 요구받고 있다. 의료소비자들은 다양한 형태의 요구를 표출하며 의료적 요구뿐만 아니라 비의료적 요구까지도 충족되기를 원하는 상황이 되었다. 이러한 의료 서비스의 시대적 변화 중심에 간호사에 대한 기대가 있다. 종합병원 의료서비스 품질 평가항목에 포함된 직원의 친절성 중 간호사의 친절성이 가장 중요한 평가부분인 것으로 나타난 연구결과[1]에서도 볼 수 있듯이, 소비자 중심의 의료서비스 요구는 병원의 일선에서 일하고 있는 간호사에게 더욱 다양한 업무들을 안겨주는 결과를 가져왔다. 간호사들의 교대근무와 업무과다 등 기존의 어려움에 더하여 의료시장개방 등으로 인한 병원간의 경쟁이 두드러지면서, 높아진 간호요구도, 새로운 의학지식의 급증, 복잡한 인간관계 등과 관련된 직무특성과 직무스트레스는 더욱 심각한 양상을 보이고 있다[2]. 2012년 간호사의 이직률은 평균 16.8%이며 그 중 신규간호사 이직자는 33.6%[3]로 나타나 간호사의 이직은 심각한 당면과제로 대두되었고, 많은 역할이 과다할수록 간호사의 이직 의도는 높아지는 것으로 나타났다[4].

아동병원 간호사는 아동 뿐 아니라 아동의 가족까지 대상자에 포함하게 되는 상황적 특수성을 지니고 있고, 입원아동 어머니의 간호교육요구는 주사투약에 관한 영역, 진단적 검사에 관한 영역, 식이, 입원생활안내, 정서·심리적 영역과 퇴원후의 간호영역까지 전반에 걸쳐 매우 높게 나타난다[5]. 아동병원은 아동의 의료요구에 적합한 의료서비스 기관이므로 아동병원 간호사는 일반병원 간호사에 비해 아동의 발달단계에 따른 개별성 고려, 아동과 부모의 스트레스 조절 역할 등[6]을 포함한 과도한 업무량을 가지고 있다. 이런 이유들로 인해 아동간호사는 일반간호사보다 업무량을 과다하게 느끼게 되고 이러한 문제들이 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있다[7]. 아동병원은 중소병원규모가 대부분이고, 중소병원 간호사의 이직률은 대학병원 등에 비해 월등

히 높다[6]. 아동을 돌보는 간호사가 일반간호사에 비해 월등히 높은 이직률을 보이는데다[7] 아동병원의 규모에 따라 발생하는 이직까지 감안한다면 아동병원 간호사의 이직률과 이직의도는 높을 것으로 예상됨에 따라 영향을 미치는 요인을 파악하고 아동병원 간호사의 이직의도를 낮출 방안 모색이 필요함에도 이에 관련한 논문은 찾아보기 힘들다. 아동간호사의 높은 이직률은 비용, 간호의 질저하 뿐 아니라 조직에 남아있는 아동간호사에게 부정적인 영향을 주기 때문에 아동간호사의 이직관리가 더욱 필요하므로[7] 아동병원 간호사의 이직의도 영향요인을 알아보고 방안을 연구하는 것은 시급한 과제로 사료된다.

이직의도는 조직구성원이 조직을 떠나거나 옮기려는 행위와 이직을 생각하는 행위를 포함하는 개념[8]으로, 이직의도는 실제 이직을 예측할 수 있는 가장 강력한 도구이다[9]. 높은 이직률은 업무수행에 많은 지장을 초래하게 되고 팀의 기능 저하와 사기저하로 인하여 궁극적으로 환자에게 양질의 간호제공을 할 수 없게 되는 등의 막대한 지장을 초래할 수밖에 없다. 따라서 간호요원의 이직을 감소시키는 것이 인적 자원관리를 증진하는 방법이다[10]. 간호사의 이직의도와 관련된 연구가 활발히 진행되고 있는데 주로 신규간호사, 대학병원과 종합병원 간호사의 이직의도에 관한 연구가 대부분이고[11-14] 그밖에 응급실 등 특수파트의 간호사를 대상으로 한 연구[15]와 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구들이 있다[9][16]. 우리나라 간호사들의 이직의도는 평균이상으로 높은 수준[17]이다. 신규간호사는 아동병동 근무를 잘 선택하지 않으며 과도한 스트레스는 아동간호사로 하여금 임상 현장을 떠나게 하는 요인이 되기도 한다[7]. 아동병원 간호사의 이직은 병원의 인력난을 심화시키고 연쇄적으로 현장의 간호사의 과중한 부담은 또 다른 이직을 낳게 되는 악순환을 겪을 것이다. 또한 간호의 전문성 저하시키는 원인이 될 수 있는 아동병원 간호사의 이직의도를 파악하고 분석결과를 바탕으로 유능한 간호인력 유지를 위한 최선의 방법을 모색해야 할 것이다.

직무특성이란 '작업자에게 동기부여를 할 수 있는 직무의 특성'이다. 자신의 일과 직업의 의미를 크게 느낄

수록 동기부여와 성과가 높으므로 직무특성은 개인의 만족과 동기제공, 조직의 성과를 증대시키는 바람직한 결과를 제공하게 된다[18]. 중소기업이상의 병원간호사가 중소병원 간호사보다 직무특성이 더 높다[15]. 이러한 직무특성이 구성원의 태도와 행동을 좌우하게 되고 더 좋은 직무성과를 얻기 위한 방안을 수립하게 된다[10]. 직무특성의 하위변인인 직무적합도는 ‘담당하는 과업이 개인의 전공분야 또는 경험과 부합되는 정도’를, 직무도전성은 ‘직무가 반복적이거나 일상적이지 않으며 자신의 능력을 개발하기 위해 새롭게 노력을 들여야 하는 정도’를 의미한다. 그리고 직무자율성은 ‘한 직원이 직무계획, 방법, 일정 등 직무수행을 위해 필요로 하는 조건들을 선택할 수 있는 자유 재량권’을 의미[10]한다. 간호사의 직무특성에 관한 연구를 살펴보면 공통적으로 직무자율성이 낮게 나타나 자율성이 부족하다고 인식하고 있었다[18][19]. 과업의 독자성, 중요성, 자율성 등 직무의 특성이 직무설계에 반영이 된다면 자신의 일과 직업에 대한 동기부여와 직무만족, 직무성과가 증가하고 이직률과 결근율이 감소되는 결과를 가져온다[10]. 아동병원 간호사에게 동기부여를 할 수 있는 직무의 특성은 이직의도와 이직률의 감소를 가져올 수 있다[10]. 그러나 연구전문직 종사자 등과 종합병원 간호사 등의 직무특성에 관한 연구들[18][19] 이외에 아동병원 간호사의 직무특성에 관한 연구는 찾아볼 수 없었다.

직무스트레스는 직무 중 발생하는 스트레스로 정상적인 흐름을 방해하는 내외적 사건으로 인한 항상성의 파괴상태를 말한다[10]. 간호사의 직무스트레스 요인은 교대근무, 전문적 자율성 부족, 대상자의 욕구충족을 위한 판단요구 등이며 교대근무와 질적인 간호제공, 대인관계의 복잡함 등으로 간호사는 다른 직업보다 더 스트레스를 많이 받고 있다[10]. 간호사의 직무스트레스는 정신적, 신체적 건강문제를 가져오고, 조직효과성에도 매우 해로운 영향을 미친다[20]. 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[20]에서도 간호사의 직무스트레스가 건강은 물론 조직효과성에도 해로운 영향을 끼친다고 하였고, 대학병원의 이직의도를 가진 간호사를 대상으로 한 연구[4]도 업무권한 및 자율성 부족과 관련된 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미치고 있음을 나타냈

다. 그 중 아동을 돌보는 간호사는 다른 특수 파트에 근무하는 간호사에 비해서도 직무스트레스가 높고, 종합병원의 각 부서 중 소아과병동이 스트레스 점수가 가장 높은 부서이다[21]. 이처럼 아동병원의 상황적 특성과 관련된 간호사의 직무스트레스 정도는 대상자인 아동과 보호자에게 행해지는 간호의 질과 병원, 간호사 자신에게 영향을 미칠 수 있다. 그러나 아동병원에 근무하는 간호사의 직무스트레스 정도에 대한 연구는 찾아보기 힘든 실정으로 소아병동 간호사의 직무스트레스와 성격유형에 관한 연구[22] 등이 있을 뿐이다.

대학병원이나 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 연령, 경력, 직위, 밤근무, 의사와의 갈등, 직무특성, 직무만족 등이다[11][13]. 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구의 경우에도[9][16], 직무특성, 직무스트레스, 직무만족, 밤근무 등이 이직의도에 영향을 미치는 요인이다[14]. 그런데 이직의도에 영향을 미치는 변수의 변화를 통해 이직의 예방적 역할을 할 수 있다[12]. Park[7]은 직무스트레스의 감소가 이직의 요인을 감소시킨다고 하였고, Yoo[14]는 직무특성, 직무스트레스가 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미친 결과를 보였다. 따라서 아동간호사의 높은 이직에 대해 직무특성, 직무스트레스와 아동병원 간호사의 이직의도와와의 관계를 규명하고 이직의도를 감소시킬 효과적 관리의 모색이 필요하다.

이에 본 연구는 간호사의 이직의도와 관련된 요인이나 변수에 관한 선행연구를 토대로 아동병원 간호사들의 직무특성, 직무스트레스와 이직의도의 정도를 알아보고, 이직의도의 영향요인을 밝힘으로써 아동병원 간호사의 이직의도와 이직률을 감소시키기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성, 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도를 파악한다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무스트레스, 이직의도를 살펴본다.
3. 대상자의 직무특성, 직무스트레스 및 이직의도간

관계를 알아본다.

- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수에 관한 기존연구 결과에 근거하여 아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 선행변수로 직무특성과 직무스트레스를 선정하였다. 본 연구는 아동병원 간호사를 대상으로 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도 및 이들 변수간의 관계를 파악하고, 이직의도에 미치는 영향 요인들을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 도구

본 연구에 사용된 연구도구는 대상자의 일반적 특성을 묻는 12개의 문항과 직무특성 관련 16문항, 직무스트레스 36문항, 이직의도 6문항으로 총 70개 문항으로 구성된 설문지를 이용하였다.

#### 2.1 직무특성

직무특성의 측정은 Lee[19]가 개발한 측정도구를 간호사에게 적합하도록 수정, 보완한 Hong[18]의 도구를 사용하였으며 하부요인으로 직무적합도 5개 문항, 직무도전성 5개 문항, 직무자율성 6개 문항을 측정하였다. Sung 등[15]은 응급실 간호사의 직무특성을 측정하기 위하여 Hong[18]의 도구를 사용하였는데, 본 연구는 이 연구를 근거로 직무특성을 측정하였다. Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 직무적합도, 직무도전성, 직무자율성의 정도가 높음을 의미한다. Hong[18]의 연구에서의 신뢰도 Cronbach' a는 직무적합도 .79, 직무도전성 .85, 직무자율성 .90이었고, 본 연구에서는 신뢰도 Cronbach' a=.89이었다.

#### 2.2 직무스트레스

직무스트레스의 측정은 Ku와 Kim[23]이 개발한 도

구로, Heo[24]는 간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 성격유형과 이직의도 연구에서 본 도구를 사용하였으며 본 연구는 이를 토대로 직무스트레스를 측정하였다. 업무량 과중 및 심리부담 9문항, 전문직으로서의 역할 갈등 8문항, 지식과 기술의 부족 3문항, 대인관계 갈등 8문항, 부적절한 대우와 보상 4문항, 물리적인 환경 4문항으로 총 36문항을 사용하였다. Likert 식 4점 척도를 사용하여 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. Ku와 Kim[23]의 신뢰도는 Cronbach' a=.94였다. 본 연구에서 사용한 직무스트레스 측정도구의 신뢰도는 Cronbach' a=.94였다. 직무스트레스 측정도구의 신뢰도는 Cronbach' a=.94였다.

### 2.3 이직의도

이직의도란 '조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도'를 의미하며 본 연구는 아동병원 간호사의 이직의도를 파악하고자 하였다. 이직의도의 측정은 Mobley 와 Becker 등의 도구를 병원상황과 간호사에게 적합하도록 수정한 Kim[25]의 도구를 사용하였다. 본 연구는 종합병원 간호사의 이직의도를 측정하기 위하여 이직의도 도구를 사용한 연구[17]를 근거로 이직의도를 측정하였다. 총 6개의 문항으로 Likert 식 5점 척도를 이용하여 5개의 긍정적 문항은 "전혀 그렇지 않다" 1점, "대체로 그렇지 않다" 2점, "보통이다" 3점, "대체로 그렇다" 4점, "항상 그렇다" 5점으로 점수화 하였고, 역문항으로 구성된 1문항은 역순채점을 적용하여 산출하였다. 이직의도는 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높다는 것을 의미하며 Kim[25]의 연구에서 신뢰도 Cronbach' a=.76 이었고, 본 연구 신뢰도는 Cronbach' a=.85 이었다.

### 3. 자료 수집 방법

본 연구의 모집단은 G 시 지역의 아동병원 간호사이다. 조사표본의 추출은 10개의 아동병원 중 연구에 도움을 주기로 한 6개의 아동병원에서 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 활용한 조사를 실시하였고 편의 표집방법을 사용하였다. 본 연구의 대상자는 G 시에 있는 60병상 이상의 아동병원을 연구자가 직접 방문하여

간호부나 수간호사에게 연구의 목적과 취지를 설명한 후 연구허락을 받은 뒤 아동병원 간호사들에게 설명을 하고 참여를 원하는 간호사를 선정하였으며 자료는 연구자가 직접 수집하였다. 본 연구자는 2014년 2월 11일 C대학교 생명윤리심의위원회의 승인(심의번호: CCN-214-09)을 받은 후 면담을 시작하였다. 연구취지를 설명하고 연구에 참여하는 동안 비용이나 위험이 따르지 않으며 연구 도중 원하지 않을 경우는 언제라도 참여를 거절할 수 있음을 설명한 후 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 간호사 150명을 대상으로 하였다. 연구대상자의 익명과 비밀이 보장됨을 설명하고 참여 동의서에 서명을 한 후 자기기입식으로 설문지를 작성하였다.

연구 표본의 크기는 G-power 3.1.9.2를 이용하여 산

출했으며,  $\alpha = .05$ , power = .80, 중간(medium) 효과크기인 .30을 기준으로 하고, df가 5개일 때 최소 표본수가 143명이었으므로 본 연구의 대상자 표본 수는 만족되었다. 총 150부를 배부하여 자료 분석 시 응답이 불성실하고 신뢰성이 의심되는 2부를 제외한 최종 148부(99%)를 자료 분석에 사용하였다.

#### 4. 자료 분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS 21.0 for Window 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도는 빈도분석 및 기술통계로 분석하였다.

표 1. 대상자들의 일반적 특성

(N=148)

변수	내용	항목	빈도(명)	평균±표준편차
성별	여성	148	100	
나이(Yr)	20세이상 29세 이하	77	52.0	31.62±6.68
	30세이상 39세 이하	57	38.5	
	40세 이상	14	9.5	
결혼여부	미혼	91	61.5	
	기혼	57	38.5	
교육정도	3년제 졸업	95	64.2	
	대학교 졸업	50	33.8	
	대학원 이상	3	2.0	
종교유무	있다	83	56.1	
	없다	65	43.9	
총 병원경력	1년미만	35	22.3	54.30±52.77
	1년이상 3년미만	39	25.0	
	3년이상 5년미만	43	27.7	
	5년이상 10년미만	18	17.6	
	10년이상	13	7.4	
현부서 근무경력	1년미만	49	33.1	35.97±30.26
	1년이상 3년미만	44	29.7	
	3년이상 5년미만	33	22.3	
	5년이상 10년미만	19	12.8	
	10년이상	3	2.0	
급여(만원)	100만원이상 200만원미만	79	53.4	
	200만원이상 300만원미만	64	43.2	
	300만원이상 400만원미만	2	1.4	
	400만원이상	3	2.0	
현 직위	수간호사	11	7.4	
	책임간호사	7	4.7	
	일반간호사	130	87.8	
이직경험	있다	92	62.2	
	없다	56	37.8	

- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후검정은 Scheffe test를 실시하였다.
- 3) 본 연구에 사용된 모든 변수들의 관련성 파악을 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다.
- 4) 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 stepwise (단계선택) 방법에 의한 다중회귀분석을 이용하여 검정하였다.

3.26(±0.65)로 나타났다.

표 2. 대상자의 직무특성, 직무스트레스, 이직의도정도

변 수	표준편차	범위
직무특성	3.24±0.48	2.06-4.13
직무적합성	3.40±0.51	2.00-4.60
직무도전성	3.48±0.56	2.00-5.00
직무자율성	2.90±0.69	1.00-4.17
직무스트레스	2.68±0.41	1.69-3.81
이직의도	3.26±0.65	1.33-4.83

### III. 연구 결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 G 시에 위치한 6개 아동병원에 근무하는 간호사들로 구성되었으며 아동병원의 크기는 모두 65-70병상 사이의 병원으로 아동병원 간호사들의 일반적 특성은 다음과 같다[표 1]. 연구 대상자는 총 148명의 여성으로 20대가 77명(52.0%)으로 가장 많았고 30대가 57명(38.5%), 40대 이상이 14명(9.5%) 순이었다. 미혼인 대상자는 91명으로 61.5%를 차지하였으며, 학력에서는 3년제 졸업자(64.2%)가 가장 많았다. 종교를 가진 경우가 56.1%였고 아동병원 근무경력은 1년 미만인 33.1%로 가장 많았으며 1년~3년인 경우와 3년~5년 경력이 각각 29.7%, 22.3%를 차지하였다. 급여는 100만원~200만원이 53.4%로 가장 많았고 200만원~300만원이 43.2%로 그 뒤를 따랐다. 현 직위는 일반간호사가 130명(87.8%)으로 가장 많았고 이직경험이 있는 대상자는 92명으로 62.2%로 나타났다.

#### 2. 대상자의 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도

대상자의 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도를 살펴보면 다음과 같다[표 2].

아동병원 간호사의 직무특성의 정도는 평균 3.24(±0.48)로 나타났는데 직무특성의 하부요인별 평균은 직무적합성 3.40(±0.51), 직무도전성 3.48(±0.56), 직무자율성 2.90(±0.69)이었다. 또한 직무스트레스의 평균 점수는 2.68(±0.41)이었고, 이직의도의 평균점수는

#### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도를 살펴본 결과는 다음과 같다[표 3]. 직무특성의 하부요인인 직무적합성과 직무도전성 정도는 대상자의 일반적 특성에 따라 유의한 차이를 보이지 않았고, 직무자율성은 현 부서 근무경력(F=3.81, p=.006)과 현 직위에 따라 유의한 차이를 보였다. 근무경력의 경우 5년~10년이 가장 직무자율성이 높았고 그다음은 3년~5년, 1년~3년 순으로 나타났다. 현 직위에 따라 직무자율성 정도가 유의한 차이를 보였는데 (F=6.91, p<.001) 사후검정 결과 수간호사가 일반간호사에 비해 직무자율성이 높은 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스에서는 아동병원 근무경력에 따라 차이를 보였으나(F=2.92, p=.023) 사후검정 결과 집단 간에는 유의한 차이가 없었다.

일반적 특성에 따른 이직의도에서 종교, 급여, 현 직위가 유의한 것으로 나타났다. 종교가 없는 경우 이직의도가 더 높게 나타났으며(t=1.99, p=.047) 급여의 경우에도 차이를 보였으나(F=3.14, p=.027) 사후검정 결과 집단 간에는 유의한 차이가 없었다. 현 직위에 따라 이직의도의 정도에 유의한 차이를 보였는데(F=4.41, p=.014) 그 중 일반간호사의 이직의도가 가장 높았고, 사후검정 결과 수간호사보다 일반간호사의 이직의도가 높게 나타났다.

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무스트레스, 이직의도 정도

항 목	내 용	직무특성						직무 스트레스		이직의도	
		직무 적합성 M±SD	T/F	직무 도전성 M±SD	T/F	직무 자율성 M±SD	T/F	M±SD	T/F	M±SD	T/F
나이	20세 이상 29세 이하	3.43±0.45		3.51±0.55		2.83±0.61		2.66±0.42		3.29±0.65	
	30세 이상 39세 이하	3.35±0.57	0.55 (.580)	3.43±0.58	0.44 (.645)	2.94±0.73	1.01 (.368)	2.69±0.41	.07 (.94)	3.29±0.55	1.24 (.293)
	40세이상	3.46±0.59		3.56±0.54		3.08±0.94		2.69±0.41		3.00±0.97	
결혼여부	미혼	3.39±0.51		3.48±0.58		2.86±0.66		2.65±0.43		3.28±0.64	
	기혼	3.43±0.52	0.47 (.636)	3.49±0.55	.19 (.852)	2.95±0.75	0.82 (.413)	2.71±0.38	0.77 (.442)	3.23±0.67	-0.39 (.700)
교육정도	3년제졸업	3.40±0.47		3.45±0.54		2.80±0.66		2.64±0.42		3.26±0.68	
	대학교졸업	3.38±0.57	0.97 (.384)	3.52±0.60	0.99 (.374)	3.06±0.73	2.74 (.068)	2.74±0.40	1.33 (.269)	3.29±0.59	1.57 (.212)
	대학원이상	3.80±0.92		3.87±0.61		3.17±0.73		2.85±0.37		2.61±0.35	
종교유무	있다	3.44±0.54	-1.09 (.278)	3.53±0.54	-1.13 (.307)	2.91±0.65	-0.34 (.738)	2.63±0.42	1.50 (.136)	3.17±0.65	1.99 (.047)
	없다	3.35±0.49		3.43±0.57		2.87±0.76		2.73±0.40		3.38±0.62	
현부서 경력	1년 미만 <sup>a</sup>	3.47±0.40		3.61±0.52		2.79±0.61		2.49±0.38		3.10±0.65	
	1년 이상 -3년 미만 <sup>b</sup>	3.37±0.59		3.43±0.60		2.70±0.74		2.70±0.34		3.34±0.49	
	3년 이상 -5년 이하 <sup>c</sup>	3.41±0.50	.84 (.501)	3.49±0.56	1.16 (.333)	2.87±0.69	3.81 (.006) b/c/d	2.71±0.47	2.92 (.023)	3.30±0.84	1.87 (.119)
	5년 이상 -10년 미만 <sup>d</sup>	3.28±0.53		3.33±0.59		3.19±0.68		2.79±0.45		3.44±0.54	
	10년 이상 <sup>e</sup>	3.56±0.58		3.63±0.45		3.25±0.53		2.77±0.23		2.94±0.39	
급여	100만원 이상 200만원 미만	3.37±0.49		3.48±0.57		2.79±0.73		2.71±0.43		3.38±0.62	
	200만원 이상 300만원 미만	3.43±0.53	0.99 (.400)	3.47±0.55	.48 (.694)	3.01±0.64	1.42 (.240)	2.61±0.39	2.09 (.104)	3.13±0.67	3.14 (.027)
	300만원 이상 400만원 미만	3.10±0.42		3.40±0.85		3.17±0.73		3.22±0.31		3.75±0.12	
	400만원 이상	3.80±0.92		3.87±0.61		2.89±0.69		2.85±0.37		2.61±0.35	
직위	수간호사 <sup>a</sup>	3.71±0.34		3.65±0.45		3.61±0.34		2.59±0.24		2.71±0.81	
	책임간호사 <sup>b</sup>	3.34±0.80	2.16 (.119)	3.11±0.56	2.05 (.132)	2.95±0.46	6.91 (.001) a/c	2.83±0.50	0.72 (.490)	3.33±0.59	4.41 (.014) a/c
	일반간호사 <sup>c</sup>	3.40±0.51		3.49±0.57		2.83±0.69		2.67±0.42		3.30±0.62	
이직경험	있다	3.37±0.53		3.42±0.55		2.84±0.69		2.65±0.43		3.25±0.71	
	없다	3.46±0.49	1.01 (.316)	3.59±0.58	1.17 (.085)	2.98±0.69	1.13 (.262)	2.71±0.38	0.78 (.439)	3.27±0.55	0.16 (.877)

4. 대상자의 직무특성, 직무스트레스, 이직의도와 의 관계

직무특성의 하부요인인 직무적합성은 이직의도와 부적 상관관계( $r=-.44, p<.001$ )를 나타내었고 직무도전성도 이직의도와 부적 상관관계를 보였으며( $r=-.44, p<.001$ ), 직무자율성( $r=-.30, p<.001$ )도 이직의도와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그 중 직무적합성과 직무도전성이 이직의도와 강한 부적상관관계를 보이고 있었다. 또한 직무스트레스와 이직의도는 가장 높은 정적 상관관계( $r=.44, p<.001$ )를 나타내었다.

표 4. 대상자의 직무특성, 직무스트레스, 이직의도와의 관계

	직무특성				이직의도
	직무적합성	직무도전성	직무자율성	직무스트레스	
직무특성					
직무적합성	1.000				
직무도전성	.644**	1.000			
직무자율성	.336**	.323**	1.000		
직무스트레스	-.214*	-.158	-.138	1.000	
이직의도	-.440**	-.439**	-.303**	.437**	1.000

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$

5. 대상자의 직무특성, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위한 단계적 회귀분석 결과는 [표 5]와 같다. 아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 연구변수인 직무적합성, 직무도전성, 직무자율성, 직무스트레스와 일반적 특성 중 이직의도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 종교, 급여, 직위를 독립변수로 하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석에 대한 기본 가정을 검토한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.520 이어서 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 다중회귀 분석을 실시하는 과정에서 다중공선성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계값

분산팽창요인(VIF)을 이용하였다. 그 결과 공차한계값은 .568-.992로 0.1 이상으로 나타났고, 분산팽창요인은 1.008-1.759 로 10 미만으로 나타나 독립변수간의 다중공선성 문제를 우려하지 않아도 될 것으로 보였다. [표 5]는 아동병원 간호사의 이직의도에 직무특성의 하부변인인 직무적합성, 직무도전성과 직무스트레스, 급여가 영향을 미치고 있음을 나타내고 있다. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 변수는 직무적합성( $\beta=-.184, p=.037$ ), 직무도전성( $\beta=-.256, p=.003$ ), 직무스트레스( $\beta=.355, p<.001$ ), 급여( $\beta=-.167, p=.012$ )로 나타났으며 이직의도에 대한 직무적합성, 직무도전성, 직무스트레스, 급여가 36.5%로 설명되었다.

표 5. 대상자의 직무특성, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

변수	B	$\beta$	t	p	Adj. R <sup>2</sup>	F	p
상수	3.848						
직무적합성	-.233	-.184	-2.11	.037			
직무도전성	-.297	-.256	-2.98	.003	0.365	22.08	<.001
직무스트레스	.562	0.355	5.28	.000			
급여	-.172	-.167	-2.54	.012			

IV. 논 의

본 연구는 아동병원 간호사의 이직의도, 직무특성, 직무스트레스 정도와 이들 변수간의 관계를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하여 아동병원 간호사의 이직의도와 이직률을 줄이기 위한 기초자료를 제공하고자 실시되었다. 주요 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에 의하면 아동병원 간호사의 직무특성 정도는 평균 3.24점으로 일반간호사를 대상으로 한 Hong [18]의 3.47점보다 낮게 나타나 아동병원 간호사의 직무특성이 낮음을 보여주고 있다. 또한 직무특성의 하부요인 중 직무적합성은 종합병원 간호사의 직무적합성 평균 점수인 3.67점[18]보다 낮은 점수를 나타냈고, 직무도전성도 종합병원 간호사의 평균점수인 3.01점[18]에 비해



낮은 점수였다. 직무자율성의 경우 직무특성의 하부 3요인 중 가장 낮은 점수로 나타났는데 이 결과는 종합병원의 간호사를 대상으로 한 연구[18]의 자율성 평균인 3.01점( $\pm 0.66$ )보다 낮은 점수이며, 서울의 일개 병원 소아과 간호사의 86%가 중간정도의 자율성을 보인 연구[26]와도 차이를 보인다. 간호사의 낮은 직무자율성은 우리나라의 병원조직이 간호사 자신의 전문지식에 따라 독립적으로 판단하여 자율적으로 수행할 수 있는 독자적인 간호업무[27]가 이루어지기 힘든 체계 때문인 것으로 사료된다. 간호사는 더 많은 자율성을 부여받을수록, 직무적합도가 높을수록 직무에 대해 긍정적인 태도나 행위를 보이게 되고, 간호전문직에 대한 만족이 커지며, 직무가 주는 도전성은 더욱 자신의 전문 직업에 몰입하게 하는 요인이 됨[18]에도 불구하고 본 연구 결과 아동병원 간호사의 직무특성은 다른 파트의 간호사에 비해 낮게 나타났다. 따라서 아동병원 간호사의 직무특성을 저해하는 요인들을 탐색하고 아동병원 간호사의 직무에 대한 동기를 부여받을 수 있는 방법을 모색해야 할 것이며, 추후 아동병원의 의료체계의 특성에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

본 연구 결과 아동병원 간호사의 직무스트레스는 평균 2.68점으로, 종합병원 간호사들을 대상으로 한 연구[24]의 2.62점보다 높게 나타났다. 실제로 아동병원 간호사는 과중한 업무량과[5] 일반병원의 간호사에 비하여 폭넓은 대상자 범위 등[6]의 문제를 지니고 있어 직무스트레스는 높을 수밖에 없다. Yoon 과 Kim[13]은 직무요구영역과 조직체계나 대인관계와 같은 관계갈등등을 직무스트레스의 요인으로 보았는데, 아동병원의 특성상 아동병원 간호사의 관계갈등은 더 클 수 있을 것이다. 아동병원간호사의 직무스트레스가 다른 분야의 간호사에 비해 높게 나타남에 따라 아동병원 간호사의 직간접적 직무스트레스 요인에 관한 연구, 분석, 해결방안 논의가 필요함을 본 연구는 보여주었다.

본 연구 대상자들의 이직의도 평균은 3.26으로서 종합병원 간호사의 이직의도 2.68점[28]과 지방중소병원 간호사의 이직의도인 3.08점[14]보다 높은 점수였다. 이직은 남아있는 간호사들에게 사기저하와 과중한 업무를 포함한 부정적인 영향을 줄 뿐 아니라 환자에게 양

질의 간호서비스를 제공하지 못하게 되는 원인이 된다 [10]. 이직의도의 원인은 보수, 업무부담, 출산, 근무시간, 자기발전의 기회부족, 직장 내의 인간관계, 간호업무의 자율성 부족에 대한 지각과 승진기회 부족 등으로 [10], 본 연구 결과인 아동병원간호사의 높은 이직의도는 아동병원 간호사의 이직의도 원인에 대해 살펴보고 이직의도를 감소시키기 위한 다각적인 노력이 필요함을 보여주고 있다.

일반적 특성에 따른 직무특성, 직무스트레스, 이직의도는, 대상자의 직무특성의 하부요인 중 직무자율성과 이직의도가 유의한 결과를 나타냈다. 직무자율성은 일반적 특성 중 아동병원 근무경력, 직위에서 유의한 결과를 나타냈다. 근무경력의 경우, 5년 이상 10년 미만인 군에서 직무자율성이 높게 나타났고 직위의 경우는 수간호사의 직무자율성이 가장 높은 것으로 나타나 Hong[18]의 연구결과와 일치한다. 부서경력이 증가할수록 직무에 대한 경험이 많아지고 직위도 높아지므로 업무목표설정과 일정수립에 있어 더 많은 재량권을 가질 수 있고[18] 직무자율성이 높을수록 책임감과 높은 내적 동기부여가 될 수 있다[10]. 그러므로 직위가 높지 않은 간호사의 경우에도 전문직 간호사로서의 의료행위에 대하여 권한과 재량을 좀 더 부여하는 등의 노력은 직무자율성을 높일 수 있어 경력이나 지위와 관련없이 직무에 대한 열의가 더 크게 높아질 것으로 생각된다.

이직의도는 일반적 특성 중 종교, 급여, 직위에서 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 종교의 경우, 종교가 없는 군에서 이직의도가 높게 나타난 연구[14]와 같은 결과를 보이고 있으며, 급여가 적을수록 이직의도가 높게 나타난 결과는 급여가 최상인 경우가 낮은 경우보다 이직의도가 더 낮게 나타난 연구결과[28]와 같다. 아동병원 간호사의 직위도 이직의도에 유의한 관계를 가지고 있는 것으로 나타났는데 수간호사나 책임간호사에 비해 일반간호사의 이직의도가 높았으며 직위가 높을수록 직무만족도가 높게 나타난 연구와도[29] 같은 결과이다. 이러한 결과는 아동병원이 조직상층에 의사결정권이 집중되어 있는 집권화가 높은 조직구조를 가지고 있는지에 대해 살펴보고, 그것이 직위가 낮은 경우 만족도 등이 낮아지고 이직의도의 근본적인 원인이 되

고 있는지에 대한 추후 연구가 필요할 것이다. 또한 하층까지 의사결정권이 확산되는 분권화[10]에 대한 방안 모색을 통하여 직위에 따른 이직의도 정도를 낮추기 위한 노력이 있어야 할 것이다. 간호사의 직무만족을 높이기 위해 직무에 대한 보상과 직위를 우선적으로 고려해야 함을 강조한 연구[29]와 같이 이직의도를 줄이기 위해서도 보상과 직위를 고려해야 함을 본 연구결과는 보여주고 있다.

대상자의 직무스트레스는 직무특성의 하부요인인 직무적합성과 부적상관관계를 보였고, 이직의도는 직무특성 중 직무적합도, 직무도전성, 직무자율성과 부적상관관계를, 직무스트레스와는 정적상관관계를 보였다. 이것은 직무특성과 직무스트레스가 이직의도를 높인 결과를 보여준 연구와 유사한 결과로[4][15], 직무특성과 직무스트레스가 이직의도와 관련성을 나타내는 중요한 변수임을 알 수 있다. 따라서 직무특성 정도가 낮거나 직무스트레스가 높은 간호사를 미리 파악하여 조직으로부터의 이탈을 방지할 수 있는 효율적인 관리가 절실히 필요함을 본 연구는 뒷받침하고 있다.

본 연구 결과 이직의도에 대한 변수가 36.5% 설명하는 것으로 나타났고 직무적합성, 직무도전성, 직무스트레스와 급여의 이직의도에 대한 설명력은 34.1%였다. 따라서 아동병원 간호사의 이직의도는 직무특성과 직무스트레스 그리고 급여가 주요한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있으며, 지방중소병원 간호사의 직무특성과 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미친 연구[14]와 일치하고 있다.

대상자의 직무특성, 직무스트레스와 일반적 특성이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 주요변수 중 직무특성의 하부변인인 직무적합도와 직무도전성, 그리고 직무스트레스가 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 또한 일반적 특성에 따른 이직의도 정도에서 유의한 결과를 보인 종교, 급여, 직위 중 종교와 직위의 경우 단계선택(Stepwise) 방식을 이용한 분석결과, 유의미한 영향요인에서 제외되고 급여만이 이직의도에 영향을 미치는 요인이었다. 이직의도에 영향을 미치는 직무특성인 직무적합도와 직무도전성을 살펴보면, 전문직 종사자인 간호사의 경우 자신들의 전공분야와 직무간의

일치도가 높음에도 불구하고 아동병원 간호사의 직무적합도와 직무도전성이 낮은 본 연구결과는 주목할 만하다. 전공분야나 관심분야와 담당하는 업무간의 일치도는 매우 중요한 요소인데[18] 아동병원 간호사의 낮은 직무적합도와 직무도전성이 이직의도에 영향을 미치는 원인을 유추해보면 다음과 같다. 첫째, 우리나라 병원 조직체계의 문제로서 우리나라의 의료기관은 소유와 경영이 모두 의사에 의해 이루어지는 경우가 대부분이어서 간호에 대한 의사의 통제범위가 외국보다 더 큰 실정이므로[27] 아동병원에서 의사의 간호사에 대한 통제가 직무적합도에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 둘째, 일 광역시 아동병원을 대상으로 한 본 연구는 서울 지역의 병원 간호사 대상의 연구와 차이를 보이고 있어, 지방병원이 서울 대형병원의 조직문화 제도화 정도에 비해 치료결과를 중요시하는 의사 중심의 문화가 잔존하여[30] 간호사의 직무특성을 저해하는 부분이 있을 수 있다. 셋째, 중소병원의 경우 간호사의 인력난이 심각한 수준에 이르고 있어 모자라는 인원을 채우기도 급급할 수밖에 없으므로[16] 본 연구의 대상자들이 속해 있는 아동병원의 경우도 이와 같은 현실로 인해 인적자원을 성숙시킬 조직문화를 갖출 역량 부족이 문제일 수 있다. 관리자는 간호조직의 직무와 간호사 간의 관계에 관심을 갖고 개인적 특성과 조화를 이룰 수 있도록 도와야 할 것이다. 마지막으로, 병원을 선택하는 간호사의 입장에서 아동병원의 특성과 자신의 적성 등을 고려하지 못한 직장 선택도 문제가 될 수 있다. 자기 적성과 맞지 않는 직무담당의 경우 이직률이 높아지므로[10] 채용 시에 적성검사를 시행하여 직무가 요구하는 능력을 가진 사람을 배치하기 위한 철저한 적성검사 등을 통한 직무적합도를 높이고, 재직간호사의 직무에 의미와 도전감을 부여하여 내적동기를 높이는 방안을 고려한 적절한 권한은 간호직무에 대한 흥미와 책임감과 성취감을 갖게 되는 등 직무도전성이 높아져서 이에 따른 이직의도는 감소하게 될 것으로 보인다.

아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 또 다른 변수는 직무스트레스로 나타났으며 직무스트레스가 높을수록 이직 성향이 높게 나타난 연구들[4][13]과 같은 결과였다. 이는 아동병원과 아동대상자의 특성상[6]

보호자의 개입에 대한 중재 등의 과도한 업무와 관련된 것으로 보인다. 간호사의 직무스트레스 관리는 간호사 자신의 안녕뿐 아니라 환자에 대한 질적간호 제공과 효율적인 인력관리에 중요한 영향을 미친다[10]. 그러므로 직무스트레스를 관리하기 위하여 유능성 개발이나 자신의 가치를 분명히 하는 방안을 찾는 등의 개인적 차원의 교육과 조직차원의 스트레스 관리방안도 적극적으로 도입하여 관리해나가는 것이 필요할 것이다. 직무스트레스는 직업에 대한 불만, 의욕상실과 대상자에 대한 무관심과 불친절, 만족도 저하 등의 문제가 나타나고 결국 소진되어 간호사 이직의 주요한 동기가 된다[22]. 그러므로 아동병원만의 직무스트레스가 무엇인지 명확하게 알아보고 직무스트레스를 완화시킬 체계적인 중재방법을 모색해야 할 것이다.

아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 마지막 요인은 급여로, 400명상 이상의 종합병원에 근무하는 간호사들이 보통보다 높게 자신의 급여에 대하여 만족하고 있는 것으로 나타난 연구[29]와는 다른 결과였다. 급여가 이직의도에 유의한 영향을 미친 결과를 보여준 연구들을 많이 찾아볼 수 있는데[9][15], 본 연구 대상자의 53.4%가 200만원 이하의 급여를 받고 있어 급여가 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 보여주었다. 보상은 양질의 구성원이 조직에 남아있게 하며 성과를 동기부여시키고 구성원의 행위에 영향을 미치는 강력한 수단이다[29]. 간호사 연봉이 2,000만원미만인 37.3%의 이직률을, 2,000 만원대인 경우 28.2%의 간호사 이직률 분포를 보인 연구[9]에서 볼 수 있듯이 본 연구 대상자가 근무하는 아동병원의 경우, 같은 지역 대학병원 간호사의 초임급여에 비하여 턱없이 낮은 보수로 아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 줄 수밖에 없을 것이다. 그러므로 간호사가 병원 조직 내에 머물 수 있도록 유지관리하기 위해서는 적절한 보상이 필요하며 간호사가 직장을 떠나는 가장 주요한 이유가 부적절한 보상일수도 있음을 기억해야 할 것이다. 그 외에도 민간병원, 300명상 미만의 병원과 특수병원은 공립병원, 상급종합병원과 일반병원에 비해 이직의도가 높게 나타난 연구결과[9]에서 볼 수 있듯이 본 연구 대상자 병원이 민간아동병원인 점과 적은 병상수도 이직의도

에 영향을 미쳤을 것으로 생각된다.

본 연구 결과 아동병원 간호사는 직무자율성을 낮게 느끼고 있었지만, 직무자율성이 이직의도에는 영향을 미치는 요인에 속하지 않는 것으로 나타났다. 전문직은 전문적 활동을 스스로 통제할 수 있는 자율성을 갖는다[27]. 본 연구 대상자인 아동병원 간호사는 독자적인 간호업무가 자율적으로 이루어지지 않는 것에 대한 인식은 가지고 있으나, 급여와 달리 이직의도에는 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 아동병원 간호사가 의사의 업무를 위임받은 기능에 치우쳐 간호사의 독자적인 간호업무가 일상적으로 이루어지지 않고, 의사의 간호에 대한 통제범위가 크기 때문에 아동병원 간호사의 자율성 신장이 이루어지지 않은 결과로 보인다. 따라서 간호학생과 신규간호사에게 간호전문직 사회화를 위한 충분한 교육은 간호의 자율성 증진뿐만 아니라 전문직으로서의 간호발전에 도움이 될 것이다. 또한 아동병원 간호사의 전문직관 확립과 강화를 위한 노력이 필요할 것으로 생각되며, 아동병원간호사의 전문직 자아개념에 대한 추후 연구가 이루어져야 할 것이다.

본 연구를 통해 직무특성의 하위변인인 낮은 직무적합도와 직무도전성, 낮은 급여, 그리고 높은 직무스트레스가 이직의도에 영향이 있음을 알 수 있었다. 자발적 이직의 형태는 통제 가능한 부분이 많은데 그 중 임금이나 복리후생, 작업조건 등에 대한 불만으로 이직하는 경우는 통제 가능성이 높을 것이다. 이처럼 본 연구 결과 드러난 직무적합성, 직무도전성, 직무스트레스, 급여는 아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인이지만 자발적 이직을 감소시킬 수 있는 요인들이다. 따라서 아동병원 내에서 자신의 능력을 극대로 이용할 수 있는 직무에 간호사를 배치하고 자신의 새로운 능력 개발을 필요로 하는 일에 대한 내외적 보상 등의 노력은 아동병원 간호사의 성장욕구를 자극하여 직무만족도를 높이고 결과적으로 이직의도를 감소시킬 것이다. 본 연구 결과 이직의도에 영향을 미치는 요인이 밝혀짐에 따라 간호관리자는 간호사 각각의 고유성을 고려하고 가장 적절한 성장욕구에 대한 동기부여전략을 사용하는 등 직무적합성과 직무도전성을 높이고 직무스트레스를 낮추기 한 적극적인 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구는 대상자 선정에 있어 일부 지역에 위치한 아동 간호사만을 선정하였으므로 본 결과를 일반화하거나 확대 해석하는 데에는 제한점이 있다.

본 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 아동병원의 의료체계의 특성에 대한 연구를 제언한다.
- 아동병원 간호사의 직무특성과 직무스트레스가 무엇인지 명확하게 알아보기 위하여 설문지와 같이 구조화되지 않은 방법의 질적연구가 필요하다.
- 아동병원만의 직무스트레스가 무엇인지 명확하게 알아보고 직무스트레스를 완화시킬 체계적인 중재 방법 모색을 위한 연구가 필요하다.
- 본 연구의 독립변수인 직무특성과 직무스트레스 이외에 이직의도에 영향을 미치는 변수에 대한 계속적인 연구가 필요하다.
- 다른 지역의 아동병원 간호사들과 종합병원 소아과 간호사들의 비교연구와 반복연구를 제언한다.
- 아동병원간호사의 전문직 자아개념에 대한 연구를 제언한다.

## V. 결 론

본 연구는 직무적합성, 직무도전성, 직무스트레스와 급여가 아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 미침을 보여주었다. 간호사의 잦은 이직은 아동병원 조직과 환자에게 부정적인 영향을 미치므로 이직의도에 미치는 영향요인을 탐색하고 이에 대한 적절한 대처방안을 찾는 것은 질적인 간호제공환경을 위해 매우 바람직한 관리가 될 수 있을 것이다. 본 연구 결과 아동병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 직무적합성, 직무도전성, 직무스트레스와 급여는 병원조직체계의 변화를 통해 변화될 수 있는 부분이다. 이러한 변화는 아동병원 간호사의 자발적 이직을 방지할 수 있는 방법이 될 것이므로 높은 이직률로 인한 원할치 못한 병원운영에 대한 구체적인 변화를 위한 노력이 필요한 시점이다. 그러므로 본 연구 결과는 아동병원의 직무환경을 개선하고 효과적인 직무스트레스 해소방안 등을 강구함으로써 이직률을 낮추고 아동병원 간호사의 직무특성을 살릴 수

있는 방법을 모색하기 위한 기초자료로 제공하는데 의의가 있다.

## 참 고 문 헌

- [1] Y. A. Ku, Y. J. Han, and S. S. Ahn, "A Study on evaluation over medical services and its improving methods in the general hospital," *The academy of customer satisfaction management*, Vol.13, No.3, pp.103-128, 2011.
- [2] H. I. Kang, "A Study of Occupational Satisfaction, Stress and Customer Orientation of Upper-scale General Hospital Nurses," *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.19, No.2, pp.268-277, 2010.
- [3] Korean Hospital Nurses Association, "Survey on the current nurse deployment," *Korean Hospital Nurses Association*, pp.99-109, 2012.
- [4] E. H. Lee, S. J. Chang, H. O. Kim, J. H. Roh, E. J. Park, and J. U. Won, "Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a University hospital," *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.19, No.2, pp.93-104, 2007.
- [5] Y. E. Lee and Y. J. Lee, "Difference of nursing education needs of Mothers of hospitalized children and nurse's nursing education performance perceived by mother," *Academic conference papers in Academy of Child Health Nursing*, No.6, p.101, 2009.
- [6] M. Lloyd, "When a child says 'no': experiences of nurses working with children having invasive procedures," *Pediatric Nursing*, Vol.20, No.4, 2008.  
<http://dx.doi.org/10.7748/paed2008.05.20.4.29.c8252>
- [7] M. H. Park, "The effect of job stress on positive thinking, organizational commitment and

- turnover intention of pediatric nurse,” *Crisis and Emergency Management: Theory and Praxis*, Vol.10, No.11, pp.269-287, 2014.
- [8] R. D. Iverson, “Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the price and Mueller model,” Iowa University, pp.1-522, 1992.
- [9] H. K. Cho, T. Y. Lee, and C. W. Kim, “Hospital nurse turnover rate and structural characteristics of hospital,” *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.1, pp.453-461, 2015.  
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.1.453>
- [10] Y. H. Yom, M. S. Ko, K. K. Kim, T. S. Kim, S. Min, and J. S. Park, *Nursing Management*. Soomoonsa, 2011.
- [11] P. C. Beecroft, F. Dorey, and M. Wenten, “Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis,” *Journal of Advanced Nursing*, No.62, pp.41-52, 2008.  
<http://doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x>
- [12] S. J. Moon and S. S. Han, “A predictive model on turnover intention of nurses in Korea,” *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.41, No.5, pp.633-641, 2011.
- [13] G. S. Yoon and S. Y. Kim, “Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses,” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16, No.4, pp.507-516, 2010.  
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
- [14] S. J. Yoo and 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*, Vol.15, No.1, pp.16-25, 2009.
- [15] M. H. Sung and S. Y. Cho, “The relationship between job characteristics and organizational commitment and turnover intention in emergency department nurses,” *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.17, No.4, pp.566-574, 2010.
- [16] Y. M. Kim and Y. S. Kang, “The Relationship among Career Plateau, Self-efficacy, Job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals,” *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.14, No.10, pp.5078-5090, 2013.  
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
- [17] M. S. Song, “Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses,” *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.15, No.6, pp.3741-3750, 2014.  
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
- [18] J. Y. Hong, *Influential factors on carrier commitment of nurses: the affect of nurse’s job characteristics and career characteristics to career commitment*, Ewha Womans University, 2007.
- [19] K. U. Lee, *Determinants of career commitment and its influences on employees’ attitudes*, Sogang University, p.1-140, 2000.
- [20] J. W. Ko and Y. H. Yom, “The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses,” *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.33, No.2, pp.265-274, 2003.
- [21] Y. H. Kim and B. H. Seo, “A comparative study on job stress between general wards nurses and pediatrics wards nurses,” *Academic conference papers in Academy of Child Health Nursing*, No.6, p.53, 2006.
- [22] E. J. Kim, “The relationship among ego-states and job stress of nurses at pediatrics,” *The Korean Journal of Stress Research*, Vol.21, No.1,

pp.31-40, 2013.

[23] M. O. Gu and M. J. Kim, "An analytical study of work stress among clinical nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.15, No.3, pp.39-49, 1985.

[24] M. Y. Heo, *A Thesis on nurse's work-related stress, job satisfaction, character Types and intention of job change*, Youngnam University, 2011.

[25] M. R. Kim, "Influential factors on turnover intention of nurses: the affect of nurse's organizational commitment to turnover intention," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.13, No.3, pp.335-344, 2007.

[26] S. H. Lim, J. S. Yeo, I. M. Byeon, Y. J. Huh, J. W. Kong, and H. A. Kim, "Study on attitudes toward professional autonomy and job satisfaction of pediatric nurses," *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, No.5, pp.37-54, 2001.

[27] G. S. Jang, M. H. Lee, I. S. Kim, Y. M. Hong, N. S. Ha, and B. H. Kong, *Ethics & Profession of Nursing*, Hyunmoonsa, 2013.

[28] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park, and H. Y. Lee, "Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital Nurses," *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20, No.2, pp.206-214, 2014. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>

[29] S. H. Kim and M. A. Lee, "A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses," *Journal Korean Academy Nursing Administration*, Vol.12, No.1, pp.122-130, 2006.

[30] G. C. Lee, S. M. Kwon, and M. S. You, "Local residents' perceived service quality between their residential area and Seoul-area

large hospitals," *The Korean Journal of Health Economics and Policy*, Vol.17, No.1, pp.1-23, 2011.

저 자 소 개

김 세 영(Se-Young Kim)

정회원



- 2014년 2월 : 조선대학교 대학원 (간호학박사)
- 2016년 현재 : 기독교간호대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 지역사회간호, 노인정신건강간호

백 성 희(Seong-Hee Back)

정회원



- 2014년 2월 : 조선대학교 대학원 석박사 통합과정(박사수료)
- 2016년 현재 : 남부대학교 간호학과 겸임교수

<관심분야> : 아동간호, 정신건강간호