

## 중소병원 간호사의 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향

위현오<sup>1</sup>, 김원경<sup>2\*</sup>, 노은경<sup>3</sup>

<sup>1</sup>광주첨단병원 간호사, <sup>2</sup>남부대학교 간호학과 교수, <sup>3</sup>동강대학교 보건행정과 교수

### The Effects of Nursing Practice Environment and Peer Group Caring Interaction on Retention Intention among Small and Medium-sized Hospital Nurses

Hyun-O We<sup>1</sup>, Weon-Gyeong Kim<sup>2\*</sup>, Eun-Kyung Noh<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Nurse, Gwangju Cheomdan Hospital

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing, Nambu University

<sup>3</sup>Professor, Faculties of Health Policy and Administration, Donggang University

**요약** 연구의 목적은 중소병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 융합연구이다. 연구의 대상자는 G시와 J도 소재 중소병원에서 근무하는 간호사 207명이다. 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 Program을 이용하여 기술통계, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient와 stepwise multiple regression으로 분석하였다. 재직의도의 예측요인은 간호근무환경이 가장 큰 영향력을 미치는 요인이었고 연령, 동료 간 돌봄 배려 행위, 현 병원근무경력, 희망근무부서 배치가 유의한 변수였으며, 이들 변인들은 재직의도에 32%를 설명하였다. 본 연구결과에 비추어볼 때 재직의도를 높이기 위해서 간호근무환경 개선을 위한 노력이 필요하고 인력의 적절한 배치와 동료 간 좋은 관계 형성과 관계구축을 위한 지지 기반 마련이 필요할 것이다.

**주제어** : 근무환경, 동료 간 돌봄 배려행위, 재직의도, 간호사, 중소병원

**Abstract** This descriptive convergence research aimed to explore predictors of retention intention of nurses. Participants were 207 nurses from five small and medium-sized hospital located in city G and province J. Data were analyzed with descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, pearson's corelation coefficient and stepwise multiple regression. Among predictors, nursing practice environment, age, peer group caring interaction, current hospital work experience, and assignment to desired department significantly affected retention intention and nursing practice environment had the greatest effect on retention intention( $\beta=.35$ ). Based on the results of this study, it is necessary to make efforts to improve nursing practice environment, caring interaction and good relationship between organizations.

**Key Words** : Nursing practice environment, Caring interaction, Retention intention, Nurse, Small & Medium sized hospital

\*Corresponding Author : Weon-Gyeong Kim(wgkim@nambu.ac.kr)

Received July 4, 2019

Revised July 31, 2019

Accepted August 20, 2019

Published August 28, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

병원간호사회[1]의 병원 간호인력 배치현황 실태조사에 따르면 간호사 평균 이직률은 13.8%이며, 200병상 미만이 27.4%로 가장 높았고 1,000병상 이상 병원이 8.1%로 나타났다. 간호사 이직 사유 현황은 타 병원으로 이직이 18.7%로 가장 많았으며, 업무부족(15.0%), 결혼, 출산 및 육아(12.4%) 순이었다. 간호사의 이직은 대형병원보다 중소병원이 수도권보다는 지방에서 더욱 심각하다[2]. 중소병원에서 대형병원으로 이동하는 이유는 열악한 근무환경과 관련되어[3] 중소병원내 간호인력 부족 문제를 해소하고, 더욱 나은 의료서비스 제공을 위한 간호사 근무환경 및 처우 개선노력이 필요하다.

간호근무환경은 병원의 정책 참여, 간호기반, 의료진과의 관계, 환자집단 등의 다양한 요소가 포함된 포괄적인 개념에 대한 주관적 인식이며[4], 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적인수록 이직의도는 낮아지고[5], 간호근무환경에 대한 긍정적 인식은 재직의도에 직접적인 영향을 미친다[6].

재직의도란 간호사로서 간호 직무를 계속 유지하려는 것을 말하며 간호사의 재직의도를 파악하는 것은 지속해서 근무할 수 있는 환경을 구성할 수 있도록 한다[7,8]. 보건 의료 인력의 양성과 관리는 국민건강에 직접적인 영향을 미치는 요인일 뿐만 아니라 단기간에 수급을 조절하기 힘들고, 사회적 비용이 투자되어야 한다. 양질의 보건서비스를 유지하기 위해서는 충분한 간호 인력을 확보하는 것이 핵심이다[9]. 적절한 의료 인력의 확보가 미흡하면 환자 간호서비스의 적정 치료 제공의 어려움이 있고, 의료기관 경영의 측면에서도 신규의료 인력의 모집, 선발과 교육 및 훈련에 따른 비용이 발생하게 된다. 그러므로 이직률을 낮추고 재직 의도를 높여주어 양질의 의료 인력을 보유할 필요가 있다[10]. 간호사의 재직의도는 간호사 부족과 이직률로 인해 보건으로 조직에서 지속적인 관심이 집중되고 있다. 또한, 간호조직은 하나의 팀을 이루어 간호를 제공하므로 함께 일하는 동료와의 관계도 중요하다고 할 수 있다.

재직의도와 관련된 선행 연구를 살펴보면 간호업무수행[11], 간호근무환경[12,13], 동기부여[14], 동료 신뢰[15], 돌봄-배려행위[16] 등 요인들로 연구가 시도되었다. 돌봄-배려행위란 간호사가 관심과 정성을 가지고 대인관계를 통하여 다른 사람을 돕는 과학적이고 체계적인 과정으로 이루어지는 일련의 활동을 의미한다[17]. 간호사 동료간의 돌봄

관계 유지는 간호사의 직무만족도를 높이고 높은 직무만족은 재직의도를 높인다[18].

간호사의 재직의도를 파악하기 위한 많은 연구가 대형병원 간호사를 대상으로 이루어지고 있으나, 이직률이 높은 지방 중소병원을 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 중소병원을 대상으로 간호근무 환경과 동료 간 돌봄-배려행위를 변수로 선정하여 이들 변수와 재직의도 정도를 확인하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하며 이를 통해 효율적인 인력관리를 위한 기초자료로 제공되고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도의 정도 파악한다.

둘째, 간호사의 일반적 특성에 따른 간호근무환경 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도의 차이를 파악한다.

셋째, 제 변인들 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 중소병원 간호사가 인지하는 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 융합조사연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구의 대상은 G 시와 J 도에 소재한 150병상 이상 300병상 미만 규모의 5개 종합병원에서 1년 이상 근무하고 있는 간호사 중 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의하고 서면동의서를 작성한 간호사를 대상으로 하였다. 표본의 크기는 G-power 3.1.3에 의해 효과 크기 .15, 유의 수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 12개 (간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위, 일반적 특성)를 감안 한 수 184명이 필요한 것으로 산출되었다. 이를 근거로 탈락률 20%를 고려하여 220명을 대상으로 설문지를 배부하여 210부를 회수(회수율 95.4%)하고, 불성실한 응답지 3부를 제외한 총 207부가 분석에 사용되었다.

## 2.3 연구 도구

### 2.3.1 간호근무환경

간호근무환경은 Lake[4]가 개발하고 조은희 등[19]이 우리나라 실정에 맞게 번안하고 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 간호근무환경측정도구를 사용하였다. 이 도구는 '충분한 인력과 물질적 지원' 4문항, '병원운영에 간호사 참여' 9문항, '양질의 간호를 위한 기반' 9문항, '간호사와 의사의 협력관계' 3문항, '간호관리자의 리더십' 4문항의 5개의 하위영역, 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 Likert척도로 구성되어, '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '약간 그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점으로 점수가 높을수록 간호근무환경이 좋다는 것을 의미한다. 조은희 등[19]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .93이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .93이었다.

### 2.3.2 동료 간 돌봄-배려 행위

동료 간 돌봄-배려행위는 Hughes[20]가 개발한 동료 간 돌봄-배려행위측정척도를 공문연과 김정희[16]가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 16문항으로 각 문항은 6점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '거의 그렇지 않다' 2점, '약간 그렇지 않다' 3점, '약간 그렇다' 4점, '대체로 그렇다' 5점, '매우 그렇다' 6점으로 점수가 높을수록 동료 간 돌봄-배려행위를 긍정적으로 지각하는 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .94이었고, 공문연과 김정희[16]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .91이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .82이었다.

### 2.3.3 재직의도

본 연구에서는 이은희 등[21]이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 47문항으로 각 문항은 4점 Likert척도로 구성되었으며, '매우 동의하지 않는다' 1점, '동의하지 않는다' 2점, '동의한다' 3점, '매우 동의한다' 4점까지이며 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .91이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .91이었다.

## 2.4 자료수집

자료수집은 구조화된 자기 보고식 설문지를 사용하였으며 기간은 2018년 9월 20일부터 9월 30일까지 실시하였다. G시와 J도에 위치한 150병상 이상 300병상 미만의 중

소병원 5곳의 간호부를 본 연구자가 직접 방문하여 간호부 서장에게 협조를 구하고 연구의 목적과 자료수집 방법을 설명하고 승인을 받았다. 연구대상자에게 연구설명문을 제공하고 서면을 통한 동의를 받았으며 작성된 설문지는 제공된 서류봉투에 밀봉하도록 하고 회수하였다.

## 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 가. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 나. 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도의 정도는 평균과 표준편차로 분석 하였다.
- 다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도의 차이는 Independent t-test, one way ANOVA, 사후검증은 Scheffé test로 분석 하였다.
- 라. 대상자의 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 마. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 Multiple regression으로 분석하였다.

## 2.6 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 보호를 위해 2018년 9월 G광역시 N대학의 IRB승인을 받은 후 연구를 진행하였다 (1041478-2018-HR-023). 윤리적 고려를 위해 연구 참여자에게 연구목적이 기술된 참여동의서를 첨부하여 직접 서명하도록 하였다. 연구 참여동의서는 참여자가 자발적으로 본 연구에 참여하였음을 의미하는 것으로 연구 참여자의 권리, 비밀보장, 익명성, 연구 참여 철회 가능성 및 연구종료 후 자료폐기 등으로 구성되어 있다. 설문 응답자에게는 감사의 표시로 소정의 선물을 제공하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령은 평균 31.4세로 20대가 112명(54.1%)으로 가장 많았으며, 30대가 62명(30.0%), 40대 이상이 33명(15.9%) 순이었다. 결혼 상태는 미혼이 133명(64.3%)으로 기혼 74명(35.7%)보다

많았고, 근무부서는 외과계 병동이 83명(40.1%)으로 가장 많았고, 내과계 병동 50명(24.2%), 특수부서 74명(35.7%)이었다. 희망부서 배치는 '그렇다'가 154명(74.4%), '아니다'가 53명(25.6%)이었다. 총 임상근무경력은 평균 8.2년이었고, 2년 미만이 41명(19.8%), 2년 이상~5년 미만이 55명(26.6%), 5년 이상~10년 미만이 41명(19.8%), 10년 이상 경력자가 70명(33.8%)으로 가장 많았다. 현 병원 근무경력은 평균 5.7년으로 2년 미만이 71명(34.3%)으로 가장 많았고, 2년 이상~5년 미만이 54명(26.0%), 5년 이상~10년 미만 32명(15.5%), 10년 이상이 50명(24.2%)이었다. 연봉 수

준은 2,800만원 미만이 59명(28.5%)으로 가장 많았고, 2,800만원~3,100만원 미만이 41명(19.8%), 3,100만원~3,400만원 미만이 36명(17.4%), 3,400만원~3,700만원 미만이 37명(17.9%), 3,700만원 이상 34명(16.4%)이었다. 출퇴근 시간은 도보 10분 이내가 50명(24.2%), 자가용 운전으로 10분 이내가 82명(39.6%)으로 가장 많았고, 자가용 운전으로 20분 이상이 75명(36.2%)으로 나타났다. 이직경험은 '있음'이 121명(58.5%)으로 나타나 '없음' 86명(41.5%)보다 많았다.

Table 1. Differences of Nursing Practice Environment, Caring Interaction and Retention Intention according to Participants' General Characteristics (N=207)

Characteristics	Categories	Nursing Practice Environment			Caring Interaction		Retention Intention	
		n(%)	M±SD	t/F (p) Scheffé	M±SD	t/F (p) Scheffé	M±SD	t/F (p) Scheffé
Age(yr)	22~29 <sup>a</sup>	112(54.1)	2.62±0.39	11.04 (<.001) a)b,c	3.94±0.53	.47 (.621)	2.78±0.29	4.32 (.014) a)c
	30~39 <sup>b</sup>	62(30.0)	2.42±0.36		3.88±0.48		2.80±0.31	
	≥40 <sup>c</sup>	33(15.9)	2.32±0.36		3.85±0.47		2.95±0.28	
Marital status	Single	133(64.3)	2.57±0.39	2.60 (.010)	3.93±0.54	.76 (.445)	2.76±0.29	-3.13 (.002)
	married	74(35.7)	2.42±0.39		2.76±0.29		2.90±0.31	
Working Department	Medical unit <sup>a</sup>	50(24.2)	2.64±0.38	5.10 (.007) a)c	4.02±0.51	.149 (.226)	2.84±0.30	.34 (.708)
	Surgical unit <sup>b</sup>	83(40.1)	2.53±0.38		3.89±0.50		2.82±0.31	
	Special unit <sup>c</sup>	74(35.7)	2.41±0.40		3.86±0.50		2.79±0.28	
Deployment of hope work unit	Yes	154(74.4)	2.54±0.38	1.91 (.057)	3.96±0.47	2.68 (.008)	2.86±0.29	3.84 (<.001)
	No	53(25.6)	2.42±0.43		3.75±0.58		2.68±0.28	
Total clinical experience (yr)	<2 <sup>a</sup>	41(19.8)	2.69±0.39	7.96 (<.001) a)d, b)d	3.96±0.53	1.33 (.263)	2.79±0.28	2.20 (.089)
	≥2~<5 <sup>b</sup>	55(26.6)	2.60±0.34		3.91±0.52		2.77±0.25	
	≥5~<10 <sup>c</sup>	41(19.8)	2.49±0.45		4.00±0.51		2.77±0.28	
	≥10 <sup>d</sup>	70(33.8)	2.35±0.35		3.82±0.48		2.89±0.34	
Clinical experience in present department(yr)	<2 <sup>a</sup>	71(34.3)	2.60±0.41	2.88 (.037) a)d	3.91±0.55	.161 (.923)	2.75±0.26	7.19 (<.001) a,b,c)d
	≥2~<5 <sup>b</sup>	54(26.0)	2.54±0.39		3.87±0.55		2.77±0.30	
	≥5~<10 <sup>c</sup>	32(15.5)	2.46±0.44		3.93±0.51		2.76±0.30	
	≥10 <sup>d</sup>	50(24.2)	2.40±0.32		3.93±0.40		2.98±0.29	
Income (10,000won/yr)	<2,800 <sup>a</sup>	59(28.5)	2.60±0.37	3.75 (.006) a)d,e	3.94±0.51	.281 (.890)	2.77±0.30	1.298 (.272)
	≥2,800~<3,100 <sup>b</sup>	41(19.8)	2.56±0.40		3.90±0.51		2.79±0.23	
	≥3,100~<3,400 <sup>c</sup>	36(17.4)	2.58±0.45		3.95±0.50		2.83±0.32	
	≥3,400~<3,700 <sup>d</sup>	37(17.9)	2.42±0.40		3.89±0.58		2.81±0.34	
	≥3,700 <sup>e</sup>	34(16.4)	2.32±0.29		3.84±0.43		2.91±0.29	
The go to work time	within 10 minutes on foot <sup>a</sup>	50(24.2)	2.63±0.39	4.04 (.019) a)b	3.95±0.53	.55 (.577)	2.79±0.29	1.00 (.368)
	within 10 minutes by driving <sup>b</sup>	82(39.6)	2.43±0.42		3.86±0.51		2.79±0.32	
	Over 20 minutes by driving <sup>c</sup>	75(36.2)	2.53±0.35		3.93±0.49		2.85±0.28	
Turnover experience	Yes	121(58.5)	2.45±0.42	-2.70 (.007)	3.88±0.55	-.801 (.424)	2.80±0.32	-.899 (.370)
	No	86(41.5)	2.60±0.33		3.94±0.44		2.84±0.26	

### 3.2 제 변수들의 정도

대상자가 인지하는 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도의 정도는 Table 2와 같다. 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.52±0.40점이었다. 하위영역별 평균은 간호 관리자의 리더십이 2.73±0.50점, 간호사와 의사의 협력관계가 2.73±0.46점이었으며, 병원운영에 간호사의 참여가 2.50±0.44점, 양질의 간호를 위한 기반이 2.46±0.43점이었다. 충분한 인력과 물질적 지원이 2.16±0.55로 가장 낮았다. 동료 간 돌봄-배려행위는 6점 만점에 평균 3.91±0.51점이었다. 재직의도는 4점 만점에 평균 2.81±0.30점이었다.

**Table 2. Nursing Practice Environment, Caring Interaction and Retention Intention of Participants (N=207)**

Variables	Min	Max	M±SD
Nursing Practice Environment	1.29	3.42	2.52±0.40
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses Staffing and resource adequacy	1.50	4.00	2.73±0.50
Collegial nurse-physician relations	1.33	4.00	2.73±0.46
Nurse participation in hospital affairs	1.11	3.44	2.50±0.44
Nursing foundations for quality of care	1.00	3.56	2.46±0.43
Staffing and resource adequacy	1.00	3.50	2.16±0.55
Caring Interaction	2.13	5.25	3.91±0.51
Retention Intention	1.88	3.83	2.81±0.30

### 3.3 일반적 특성에 따른 간호근무환경 및 동료 간 돌봄-배려 행위 및 재직의도의 차이

일반적 특성에 따른 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도의 차이는 Table 1과 같다. 일반적 특성에 따른 간호근무환경의 차이는 연령(F=11.04, p<.001), 결혼 상태에 따라 미혼이(t=2.60, p=.010), 근무부서(F=5.10, p=.007), 총 임상근무경력(F=7.96, p<.001), 현 병원 근무경력(F=2.88, p=.037), 연봉 수준(F=3.75, p=.006), 출퇴근 시간(F=4.04, p=.019), 이직경험 '없음'(t=-2.70, p=.007)이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 연령은 20대가 30대, 40대 이상보다 높았고, 근무부서에서는 내과계 병동이 특수부서보다 높았다. 총 임상근무경력 2년 미만 그룹과 2년~5년미만 그룹이 10년 이상 그룹보다 높았다. 현 병원근무경력 2년 미만이 10년 이상 그룹보다 높았다. 연봉 수준은 2,800만원 미만그룹이 3,400만원~3,700만원 미만, 3,700만원 이상 그룹보다 높았고, 출퇴근 시간은 도보 10분 이내 대상자가 자가용 운전 10분 이내보다 통계적으로 유의하게 높았다.

일반적 특성에 따른 동료 간 돌봄-배려행위의 차이는 희망부서 배치 '그렇다'(t=2.68, p=.008)가 통계적으로 유의하게 높은 차이가 있었다.

일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 연령(F=4.32, p=.014), 결혼 여부의 기혼자(t=-3.13, p=.002), 희망부서 배치의 '그렇다'(t=3.84, p<.001), 현 병원근무경력(F=7.19, p<.001)이었다. 사후검정 결과 연령은 40대 이상이 20대보다 통계적으로 유의하게 높은 차이가 있었고, 현 병원근무경력이 10년 이상 그룹이 2년 미만, 2년~5년 미만, 5년~10년 미만 그룹보다 통계적으로 유의하게 높았다.

### 3.4 제 변수들 간의 상관관계

대상자의 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도 간의 상관관계는 Table 3과 같다. 간호근무환경은 동료 간 돌봄-배려행위(r=.53, p<.001), 재직의도(r=.37, p<.001)와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 동료 간 돌봄 배려행위는 재직의도(r=.39, p<.001)와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

**Table 3. Correlations among Nursing Practice Environment, Caring Interaction and Retention intention (N=207)**

Variables	Nursing Practice Environment	Caring Interaction
	r (p)	r (p)
Caring Interaction	.53 (p<.001)	
Retention Intention	.37 (p<.001)	.39 (p<.001)

### 3.5 재직의도 영향 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 Table 4와 같다. 재직의도 회귀모형에서 잔차의 독립성을 검토하는 Durbin-Watson 통계량이 1.51로 2에 근접하여 자기 상관이 없는 것으로 나타났다. 공차 한계 (tolerance)는 0.38-0.91로 0.1 이상이었고, 분산팽창계수 (Variation Inflation Factor, VIF)는 1.09-2.60으로 기준치 10 이하로 나타나 다중공선성이 없는 것으로 확인되어 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정은 충족되었다.

일반적 특성의 연령, 결혼상태, 희망부서 배치, 현 병원 근무경력의 4개 하위영역과 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위를 독립변수로 투입하고 종속변수는 재직의도를 투입하여 입력 방식의 다중회귀 분석을 하였다. 이 중 연령,

결혼상태, 희망부서 배치, 현 병원근무경력은 가변수(dummy variables)로 전환하였다.

본 연구의 재직의도 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다(F=17.41, p<.001), 회귀모형을 분석한 결과 재직의도에 영향을 미치는 요인으로는 간호근무환경( $\beta$ =.35, p<.001), 연령

( $\beta$ =.23, p=.013), 동료 간 돌봄-배려행위( $\beta$ =.20, p=.004), 현 병원근무경력( $\beta$ =.15, p=.042), 희망부서 배치( $\beta$ =.12, p=.039) 순으로 영향을 주었으며, 이 요인들의 재직의도에 대한 전체 설명력은 32%이었다(Adjusted R<sup>2</sup>=.32).

Table 4. Influencing Factors on Retention Intention

(N=207)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	Adj.R <sup>2</sup>	F	VIF	
(Constant)	1.20	.17	-	6.82	<.001	.34	.32	17.41 (<.001)	-	
General Characteristics	Age(yr)	.01	.01	.23	2.51				.013	2.60
	Marital status	.01	.05	.02	.29				.765	2.06
	Deployment of hope work unit	.08	.04	.12	2.08				.039	1.09
	Clinical experience in present department(yr)	.03	.01	.15	2.05				.042	1.68
Nursing Practice Environment	.26	.05	.35	4.89	<.001				1.60	
Caring Interaction	.12	.04	.20	2.95	.004	1.46				

※Dummy variable: Age( $\geq$ 40), Marital status(Married), Deployment of hope work unit(Yes), Clinical experience in present department( $\geq$ 10)

#### 4. 논의

본 연구는 중소병원 간호사를 대상으로 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위 및 재직의도의 정도를 확인하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 중소병원 간호부서 인력관리를 위한 기초자료로 제공되고자 시도되었다.

본 연구결과 대상자가 인지하는 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.52점이었다. 간호근무환경의 점수가 2.5점 이상이면 간호사가 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다[22]는 기준을 고려할 때 본 연구 대상자는 간호근무환경을 긍정적으로 인식함을 알 수 있었다. 본 연구와 동일한 도구를 사용한 종합병원과 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 제민지, 손현미와 김동희[12]의 연구결과 2.46점, 지방 종합병원 간호사를 대상으로 한 최현진과 이선옥[13]의 연구결과 2.46점, 서울 상급병원 간호사를 대상으로 한 김나리[23]의 연구결과 2.43점보다는 조금 높았다. 지방 종합병원 간호사를 대상으로 한 박은화[15]의 연구결과 2.60점, 서울지역 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 김주이와 이태화[24]의 연구결과 2.61점보다는 낮았다. 지방 중소병원간호사를 대상으로 한 권정옥과 김은영[25]의 연구결과 2.39점으로 본 연구결과와는 다소 차이가 있어 추후 다양한 지역의 중소병원간호사를 대상으로 반복연구가 필요하다고 생각된다. 이러한 연구결과는 지역과 병원 규모에 따라 간호사가 인지하는 근무환경이 차이가 있다는 것을 보여준다. 하위영역별 평균을 살펴보면

관리자의 리더십과 간호사 지지가 2.73±0.50점으로 가장 높았고 간호사와 의사의 협력이 2.73±0.46점, 병원운영에 간호사 참여가 2.50점, 양질의 간호를 위한 기반이 2.46점, 충분한 인력과 물질적 지원이 2.16점으로 가장 낮았다. 이는 간호관리자가 자신의 역할을 잘하고 있고 의사와의 협력관계도 잘 이루어지고 있으나 양질의 간호를 위한 인력과 물질적 지원이 부족하여 간호근무환경을 부정적으로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 제민지 등[12]의 연구에서 양질의 간호를 위한 기반이 2.68점으로 가장 높게 나타나 본 연구결과와는 차이가 있었고, 충분한 인력과 물질적 지원이 2.19점으로 본 연구결과와 유사하였다. 최현진과 이선옥[13]의 연구에서 관리자의 리더십과 간호사 지지가 2.64점으로 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원은 1.99점으로 본 연구결과와 유사하게 나타났다. 간호근무환경의 하위영역 중 점수가 높은 부분에서는 선행연구마다 차이가 있었으나 점수가 낮은 부분에서는 충분한 인력과 물질적 지원으로 나타나 본 연구의 결과와 유사하였다. 미국의 간호인증센터(American Nurses Credentialing Center)에서는 간호근무환경이 좋아서 우수한 간호사를 확보하고 보유하며 환자에게 질 좋은 간호를 제공하는 기관에 마그넷 병원이라는 인증을 주고 있다[25,26]. 미국의 마그넷 인증을 받은 병원의 평균이 2.95점이고 마그넷 인증을 받지 못한 병원의 평균 2.65점일[4] 고려하면 국내의 간호근무환경은 매우 좋지 못함을 시사한다. 이러한 연구결과는 의료환경의 변화, 환자의 간호서비스에 대한 요구도

증가 등으로 간호업무량은 증가하는 한편 간호 인력의 부족과 병원의 물질적 지원이 부족함을 시사하며 근무환경개선을 위한 많은 노력이 필요하다고 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따라 간호근무환경은 연령, 결혼 상태, 임상 근무경력, 근무부서, 현 병원 근무경력, 출퇴근 시간, 연봉 수준, 이직경험에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령은 20대가, 총 임상근무경력에 따른 차이는 2년 미만에서, 현 병원근무 경력은 2년 미만에서, 이직경험이 없는 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 있었다. 이는 20대가 임상경력이 많지 않고 타 병원 근무경험이 없어서 타 병원과의 비교가 어렵고, 대학을 졸업한 후 배우려는 자세로 업무에 적극적으로 임하여 나타난 결과로 생각된다. 근무부서는 내과계 병동이, 출퇴근 시에 걸리는 시간이 도보로 10분 이내가 가장 높았고 연봉은 2,800만원 미만이 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 있었다. 이는 박은화[15]의 연구에서 임상경력 1년 미만, 부서경력 1년 미만, 1일 근무시간이 8시간을 넘지 않는 대상자에 따라 유의한 차이가 있는 것과 일부 유사하였다. 선행연구[27]에서 연령에 따른 연구결과는 유사하게 나타났으나, 상근근무자와 급여가 많은 대상자가 간호근무환경 점수가 높게 나타나 본 연구결과와 상반되었다. 이는 선행 연구 대상자가 서울과 수도권권의 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로 하였고, 본 연구 대상자는 지방 중소병원간호사임을 고려할 때 연구결과에 차이가 있는 것으로 생각할 수 있다. 또한 간호근무환경의 높은 점수에는 교대근무가 아닌 상근근무여부와 급여가 높은 비중을 차지하고 있음을 간접적으로 시사한다. 본 연구 대상자의 60.3%가 현 병원근무경력 5년미만이고, 연봉수준은 대상자 48.3%가 3,100만원미만인 결과를 볼 때 중소병원의 급여는 신규간호사와 경력간호사간의 연차별로 차이가 거의 없고, 본 연구 대상자가 20대가 많은 이유도 있어 추후 반복연구가 필요하다고 생각된다.

대상자의 동료 간 돌봄-배려행위는 6점 만점에 평균 3.91점이었다. 해외간호사를 대상으로 한 선행연구[18]에서는 평균 4.08점, 국내간호사를 대상으로 한 선행연구[16] 결과 평균 4.31점보다 매우 낮게 나타났다. 국내선행연구 대상자는 종합병원 간호사로서 이직경험이 29.3%이었으나 본 연구 대상자는 중소병원 간호사로서 이직경험이 58.5%로 차이가 있었다. 선행연구가 많지 않아 동료 간 돌봄-배려행위에 관한 일반적 특성의 차이를 구별할 수 없어 추가적인 연구가 필요하다.

일반적 특성에 따른 동료 간 돌봄-배려행위는 희망부서 배치에 유의한 차이가 있었다. 공문연과 김정희[16]의 연구에서 현재 근무부서가 자신의 적성과 업무역량에 적합하다고 생각하는 간호사가 동료 간 돌봄-배려행위에 대한 지각이 높게 나타난 결과와 유사하게 나타났다. 이러한 연구결과는 희망부서에서 근무하는 간호사가 자신의 업무에 긍정적으로 임하며 동료에게도 좋은 관계 형성을 위해 노력하는 것으로 생각된다.

대상자의 재직의도는 4점 만점에 평균 2.81점(최소 1.88점~최대 3.83점)이었다. 이은희 등[21]의 연구결과 평균 2.66점, 최현진과 이선옥[13]의 2.55점보다 높게 나타났으며 본 연구 대상자는 중간이상의 재직의도를 가지고 있음을 알 수 있다.

일반적 특성에 따른 재직의도는 연령, 결혼 여부, 희망 부서배치, 현 병원근무경력에 따라 차이가 있었다. 연령은 40대에서, 기혼자가, 희망부서에서 근무하는 간호사가, 현 병원 근무경력에서는 10년 이상 근무한 간호사가 재직의도가 높게 나타났다. 이는 김나리[23]의 연구에서 41세 이상, 기혼자, 직위가 높을수록 재직의도가 높게 나타난 연구결과와 유사하게 나타났다. 또한 이은희 등[21]의 연구에서 현 병원 재직기간이 길수록 재직의도가 높게 나타난 연구결과를 지지하였다. 이러한 연구결과는 연령과 임상경력이 재직의도의 영향요인을 시사한다. 나이가 많을수록 타 병원으로의 이직의 기회가 줄어들고, 현재 근무하고 있는 병원에서 안정된 지위와 인정을 받고 있어 재직의도가 높다고 생각할 수 있다. 따라서 재직의도가 낮았던 20대를 위한 지속적인 관심과 업무역량을 높일 수 있는 교육과 프로그램 마련이 필요하겠고 현 병원근무경력에 따른 적절한 보상도 필요할 것으로 생각된다. 희망부서에서 근무하는 간호사가 재직의도가 높게 나타난 연구결과는 공문연과 김정희[16]의 연구에서 현재 근무부서가 자신의 적성과 업무역량에 적합하다고 생각하는 간호사와 임상경력이 많은 간호사의 재직의도가 높다는 연구결과와 유사하였다. 중소병원 간호사를 대상으로 이직의도를 연구한 선행연구[25] 결과에서는 연령이 낮고 미혼인 경우, 현 병원근무 기간이 적을수록 이직의도가 높게 나타난 결과와 비교했을 때 재직의도와 이직의도의 영향요인이 서로 관련이 있다는 것을 보여준다.

재직의도는 간호근무환경과 유의한 양의 상관관계가 있었다( $r=.37$ ). 선행 연구에서 간호근무환경, 직무 만족 및 조직몰입과 재직의도를 연구한 최현진과 이선옥[13] 전문직

자아개념, 간호근무환경 및 재직의도를 연구한 제민지 등 [12]의 연구결과와 유사하였다. 이러한 연구결과는 재직의도를 강화하기 위해서는 간호근무환경을 긍정적으로 인식하기 위한 병원의 다양한 노력이 필요함을 시사한다.

재직의도는 동료 간 돌봄-배려행위와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다( $r=.39$ ). 선행 연구에서 동료 간 돌봄 배려행위의 지각 정도가 높을수록 재직의도가 높다는 공문연과 김정희[16]의 연구결과와 일치하였다. 동료 간 돌봄-배려행위를 통한 재직의도를 강화하기 위해서는 간호사 동료 간에 상담하거나 지지하는 동료지지그룹 혹은 팀 빌딩 및 그에 대한 조직의 지원과 같은 간호사들 간 서로 지지적이고 협력적인 업무환경 조성하고 효과적인 관계 형성을 촉진하는 전략이 필요하다[16,18,28]. 동료신뢰와 재직의도를 연구한 박은혜[15]의 연구결과 동료신뢰가 높을수록 재직의도가 높게 나타난 연구결과와 일부 유사하다. 이러한 연구결과는 동료와의 좋은 관계가 재직의도에 긍정적 영향을 미친다는 것을 시사하며, 동료 간 좋은 관계 형성을 위한 지지 기반을 조성하고 발전시킬 정책적 방안이 필요하다. 또한 동료 간 돌봄-배려행위에 관련된 선행연구를 거의 찾아볼 수 없어 다양한 지역의 간호사를 대상으로 후속연구가 필요할 것으로 생각된다.

재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 회귀모형에서 간호근무 환경이 재직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 요인으로 나타났으며, 연령 동료 간 돌봄-배려행위, 현 병원근무경력, 희망부서 배치 순으로 재직의도에 영향을 미치는 요인이었다. 이 요인들이 재직의도에 대한 설명력은 32%이었다. 정리하면 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고, 40대 이상에서, 동료 간 돌봄-배려행위의 지각이 높고, 현 병원근무경력이 10년 이상이며 희망부서에서 근무하는 대상자가 재직의도가 높은 것을 알 수 있었다. 그러나 간호근무환경은 미혼인 20대의 연령에서 내과계병동간호사로 이직경험이 없는 현 병원 근무경력 2년미만 대상자가 간호근무환경을 긍정적으로 인지하였으나 재직의도는 낮게 인지하고 있어 추가적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

따라서 지방 중소병원간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 간호근무환경 개선을 위한 노력이 필요하고 인력의 적절한 충원과 배치, 물질적 지원과 관련된 개선방안이 필요하다고 보여진다. 간호사가 자신의 업무노력과 비교하여 공정한 분배가 이루어진다고 느낄 수 있도록 임금 등을 통해 분배의 공정성을 확보하고, 조직운영에 있어 절차의 공정성

을 확보하는 간호부서의 인적관리 노력이 필요하다[29]. 신규 간호사로 입사 때부터 적성과 희망부서를 고려한 부서배치로 업무역량을 강화시키고 지속적인 관심으로 관리를 해야 할 것이다. 동료 간 좋은 관계 형성과 신뢰구축을 위한 지지 기반 마련으로 재직 의도에 긍정적 영향을 줄 수 있는 전략적 프로그램이 병행되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구는 중소병원 간호사가 인지하는 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 본 연구를 바탕으로 재직의도의 영향요인들을 확인하고 재직의도를 높일 수 있는 효율적인 인력관리를 위한 기초자료를 제공하는 데 의의가 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구결과 중소병원 간호조직에서는 간호사들의 재직의도를 향상시키기 위한 긍정적인 간호근무환경 조성을 위하여 충분한 인력과 물질적 지원이 필요하며 양질의 간호를 위한 기반을 위해 행정적 문화적 정책이 요구된다. 더불어 연령이 많고 현 병원 근무경력 10년 이상인 대상자가 20대 연령의 현 병원 근무경력 2년미만인 대상자보다 간호근무환경은 좋다고 여기지 않은 반면 재직의도는 높게 인지하고 있어 다소 체념과 포기에 따른 재직이 아니라 긍정적이고 생산적으로 재직하고자 하는 의도를 갖고 근무에 전념할 수 있는 정책적 지원과 지지가 필요할 것으로 생각된다. 신규간호사를 채용할 때 본인들이 희망하는 부서배치가 될 수 있도록 채용공고 시 배치부서의 명시와 더불어 임상실습 시 학생들이 다양한 부서에서 실습할 수 있는 실습교육 의료가 관과 교육기관의 긴밀한 협조도 필요할 것으로 생각된다.

본 연구의 결과와 논의를 토대로 제언하면 첫째, 재직의도의 영향요인이었던 간호근무환경 개선을 위해 양질의 간호 제공을 위한 간호기반 제공 및 충분한 인적지원이 필요하다. 둘째, 중소병원 간호사의 재직의도를 높일 수 있도록 동료 간 돌봄행위를 제공할 수 있는 병원 내 프로그램 개발 및 동아리 활동 등 지지기반 마련이 필요하다. 셋째, 신규간호사를 채용할 때 정책적으로 희망부서에 따라 배치할 필요가 있으며 근무 중이라도 희망부서의 순환근무가 필요하다.



## REFERENCES

- [1] Hospital Nurses Association. (2018). *A Survey on the Status of Hospital Nursing Personnel Layout*. <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
- [2] S. B. Im, M. K. Cho & M. L. Heo. (2013). Factors to Affect Turnover Intention of Nurse : Focusing on Personal, Situational and Interpersonal Relation Variables. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 22(4)*, 314-326.  
DOI : 10.5807/kjohn.2013.22.4.314
- [3] B. J. Jeong et al. (2011). A Study on the According to the Nursing Shortage of Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses. *The Korean Journal of Health Service Management, 5(1)*, 15-29.
- [4] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health, 25(3)*, 176-188.
- [5] H. J. Ko. (2010). *Nurse Work Environments, Job Satisfaction and Intention to Leave among Nurses in a General Hospital*. Master's thesis. Hanyang University, Seoul.
- [6] K. shader, M. E. Broom, C. D. Broome, M. E. West & M. Nash. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for Nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration, 31(4)*, 210-216.
- [7] L. S. Cowin. (2002). The effect of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration, 32(5)*, 283-291.
- [8] C. R. Curran & N. Miller. (1990). The impact of corporate culture on nurse retention. *Nursing Clinics of North America, 25(3)*, 537-549.
- [9] K. Christmas. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economics, 26(5)*, 316-318.
- [10] C. B. Jones. (2008). Revisiting nurse turnover costs: adjusting for inflation. *Journal of Nursing Administration 38(1)*, 11-18.
- [11] S. O. Choi & J. H. Kim. (2013). Relationships among Job Stress, Nursing Performance, and Retention Intention of Clinical Nurses. *Journal of Korean public Health Nursing, 27(1)*, 142-152.  
DOI : 10.5932/JKPHN.2013.27.1.142
- [12] M. J. Je, H. M. Son & D. H. Kim. (2017). The Impact of Professional Self-Concept and Nurse Practice Environment on the Retention Intention among Clinical Nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society, 19(1)*, 527-541.
- [13] H. J. Choi & S. O. Lee. (2018). Effects of Nursing Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Retention Intention of Clinical Nurses. *The Korean Journal of Health Service Management, 12(3)*, 27-39.  
DOI : 10.12811/kshsm.2018.12.3.027
- [14] Y. S. Lee, S. H. Park & J. K. Kim. (2014). A Study on Relationship among Organizational Fairness, Motivation, Job Satisfaction, Intention to stay of Nurses. *The Journal of the Korea Contents Association, 14(10)*, 596-609.  
DOI : 10.5392/JKCA.2014.14.10.596
- [15] E. W. Park. (2016). *The effect of Nursing Practice Environment and Trusted Colleagues on nurse intention of retention among Nursing*. Master's thesis. Changwon National University, Changwon.
- [16] M. Y. Kong & J. H. Kim. (2017). Influence of Nurse Manager and Peer Group Caring Behaviors as Perceived by Nurses on Intention to Retention. *Journal of Korean academy of nursing administration, 23(2)*, 191-200.  
DOI : 10.11111/jkana.2017.23.2.191
- [17] B. S. Lee. (1996). Concept Analysis of Caring. *Journal of Korean Academy of Nursing, 25(2)*, 337-344.
- [18] J. Longo. (2009). The relationships between manager and peer caring to registered Nurses' job satisfaction and intention to stay. *International Journal for Human Caring, 13(2)*, 27-34.
- [19] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo & N. J. Lee. (2011). Construct Validity and Reliability of the Korean Version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index for Korean Nurses. *Journal of Korean academy of nursing, 41(3)*, 325-332.  
DOI : 10.4040/jkan.2011.41.3.325
- [20] L. C. Hughes. (1998). Development of an instrument to measure caring peer group interactions. *Journal of Nursing Education. 37(5)*, 202-207.
- [21] E. H. Lee, K. S. Cho & H. M. Son. (2014). A Study of Hospital Nurse's Intention to Keep Nursing Job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 20(1)*, 15-27.
- [22] E. T. Lake & C. R. Friese. (2006). Variations in nursing practice environment: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research. : 55(1)*, 1-9.
- [23] N. R. Kim. (2016). *The Effect of Nursing Practice Environment and Job Satisfaction on Intent to Stay among Nurses*. Master thesis. Kyung Hee University, Seoul.

- [24] J. I. Kim & T. W. Lee. (2016). The Influence of Nursing Practice Environment, Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Burnout among Clinical Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 22(2), 109-117.
- [25] J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2012). Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention in the Small and Medium Sized Hospitals. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 18(4), 414-423.  
DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.414
- [26] L. H. Aiken, D. M. Havens & D. M. Sloane. (2000). The magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of magnet hospital. *American Journal of Nursing*, 100(3), 26-35.
- [27] H. W. Choi. (2016). *The Effect of Nursing Practice Environment and Psychological Capital on Job Embeddedness among Clinical Nurses*. Master's thesis. Chung-Ang university, Seoul.
- [28] A. E. Tourangeau & L. A. Cranely. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.
- [29] S. H. Lee. (2017). Effect of Nurse Practice Environment and Organizational Justice on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(12), 369-380.  
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.12.369

위 현 오(Hyun-O We)

[정회원]



- 2019년 2월 : 남부대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2017년 2월 ~ 현재 : 광주첨단병원 중앙공급실 간호사
- 관심분야 : 간호서비스디자인, 간호성과 관리
- E-Mail : who10300@hanmail.net

김 원 경(Weon-Gyeong Kim)

[정회원]



- 2013년 8월 : 전남대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 남부대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 간호서비스디자인, 간호인적관리
- E-Mail : wgkim@nambu.ac.kr

노 은 경(Eun-Kyung Noh)

[정회원]



- 2013년 8월 : 조선대학교 대학원(보건학 박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 동강대학교 보건행정과 조교수
- 관심분야 : 의료서비스, 인적자원, 의료행정
- E-Mail : rek7565@empas.com