

국내 의료기관 감염관리 간호사의 이직의도 영향요인

박주영¹, 이영진², 하재은², 우정희^{1*}

¹건양대학교 간호대학 부교수, ²건양대학교 간호대학 대학원생

Factors Affecting Turnover Intention of Infection Control Nurses in Medical Center

Ju Young Park¹, Young Jin Lee², Jae Eun Ha², Chung Hee Woo^{1*}

¹Associate Professor, College of Nursing, Konyang University

²Graduate Students, College of Nursing, Konyang University

요 약 본 연구의 목적은 감염관리 간호사의 역할갈등과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이다. 연구대상은 전국 의료기관의 감염관리실의 네트워크를 활용하여 최종 57개 병원의 감염관리 간호사 122명을 대상으로 하였으며, 자료수집은 2019년 1월 5일부터 2019년 1월 30일까지 시행하였다. 자료분석은 Descriptive statistics, Independent t-test, One-way ANOVA, Scheffé 사후검증, Pearson's correlation coefficient, Multiple regression을 이용하였다. 연구결과 이직의도에 대하여 역할갈등($r=.46, p<.001$)은 양의 상관관계를 보였으며, 직무만족도($r=-.21, p=.021$)는 음의 상관관계를 보였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인은 역할갈등($\beta=.43, p=.003$), 감염관리 간호사의 최종학력(석사이상)($\beta=.29, p=.040$), 직무만족도($\beta=-.20, p=.013$) 순으로 이직의도에 총 27%의 설명력($F=11.75, p<.001$)을 나타냈다. 따라서 감염관리 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 역할갈등을 최소화하고 직무만족도를 향상시키기 위한 기관의 제도적 노력이 수반되어야 할 것이다.

주제어 : 감염, 관리, 간호, 이직의도, 융복합

Abstract This study aimed to identify the effects of infection control nurses' role conflict and job satisfaction on their turnover intention. Data were collected from 122 infection control nurses in January 2019. Data were analyzed by descriptive statistics, independent t-test, One-way ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation, and Multiple regression in SPSS/WIN 23.0. Participants' turnover intention was positively correlated with their role conflict ($r=.46, p<.001$), and negatively with job satisfaction ($r=-.21, p=.021$). The role conflict ($\beta=.43, p=.003$), level of education ($\beta=.29, p=.040$), and job satisfaction ($\beta=-.20, p=.013$) was a significant predictor of the turnover intention ($R^2=.27$). Therefore, it will have to be accompanied by institutional efforts to minimize role conflicts and improve job satisfaction. In addition, differentiated turnover strategies based on academic level should be developed.

Key Words : Infection, Control, Nursing, Turnover intention, Convergence

*Corresponding Author : Chung Hee Woo(createjane@konyang.ac.kr)

Received February 6, 2020

Revised April 9, 2020

Accepted April 20, 2020

Published April 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

의료관련감염(Healthcare-Associated Infection, HAI)은 전 세계적으로 입원환자의 7~10%에서 발생하며 국내의 경우 입원환자의 5~10%에서 발생하는 것으로 추정되고 있다[1]. 인구의 고령화와 면역저하 환자 및 감염 취약 인구의 증가로 의료관련감염에 대한 예방관리의 중요성은 더욱 강조되고 있다. 특히 2019년 12월 중국 후베이성 우한시에서 시작된 신종 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)의 대유행으로 세계보건기구(World Health Organization, WHO)가 국제적 공중보건 비상사태(Public Health Of Emergency Of International Concern, PHEIC)를 선포한 시점에 이에 대한 사회적 관심이 절대적으로 필요하다.

우리나라는 2015년 메르스 사태 이후 의료기관의 감염관리를 위한 다양한 정책과 법안을 마련하고 있다. 그 중 적극적인 감염관리를 위해 2016년 9월 감염예방 관리료의 국가정책으로 인해 감염관리실의 인력확보수준이 법제화 되었고, 이에 환자 수 대비 적정 인력이 의료기관 및 지역사회 내 감염전파에 대한 예방 및 네트워크 활성화를 추진하고 있다. 또한 최근 추진되고 있는 의료법 개정에서 2018년 10월 1일부터 감염관리실을 설치 및 운영을 위하여 감염관리 전담인력 기준이 현 150명상 이상의 종합병원이 되어야 함에 따라[2] 향후 감염관리를 담당하는 핵심인력인 감염관리 간호사의 수요가 더욱 증가 될 것으로 보인다.

하지만 실제 임상현장의 경우 감염예방 관리료를 받고 있지 않은 병원에서는 소수의 감염관리 전담간호사들이 과중한 감염관리 업무를 감당하고 있다. 의료법 상 감염관리실의 업무는 의료기관 내 감염감시, 유행발생 시 원인 조사 및 감시를 통한 개선사항 수행 인증평가 준비, 원내 감염관리 지침 개발 및 병원감염의 발생 감시, 병원 감염관리 실적의 분석 및 평가, 직원의 감염관리교육 및 감염과 관련된 직원의 건강관리에 관한 사항 등을 제시하고 있지만[2] 이외에도 국내 의료기관인증평가에서는 2019년 1월부터 새로운 3주기 인증기준 적용과 동시에 감염관리 강화를 위해 항생제 사용 및 내성균 환자 관리 체계, 감염예방 및 관리체계, 중앙공급실 환경관리 등에 대한 조사항목이 추가되어[3] 인력 대비 업무에 대한 부담 및 역할에 대한 갈등은 증가할 수밖에 없는 상황이다.

국내 300명상 이상 감염관리 간호사의 70%가 빠른 시일 내 부서변경이나 이직을 원하며 실제 27개 중소병

원 대상 연구에 따르면 응답자 29.6%가 최근 3년 이내 한 번 이상 감염관리 간호사가 바뀌었다고 보고하였고, 이들 병원 중 2~3회 변경된 경우도 7.7% 수준이었다[4]. 감염관리를 전담하고 있는 간호사의 잦은 이직과 인력 교체는 새로운 감염관리 간호사를 투입하여 감염관리 업무가 숙달되는 시기까지 교육 및 행정적 지원이 요구되므로 병원의 경제적 손실을 초래하며, 더불어 감염관리 프로그램의 질과 연속성을 유지하기가 어렵다[5].

선행연구[6]에 따르면 인력변화가 단기적으로 직무만족에 긍정적인 영향을 줄 것으로 보이나, 역할갈등은 오히려 높아진 것으로 보고되고 있다. 또한, 감염예방 관리료로 인해 감염관리 간호사는 증원되었으나 감염관리 순회활동을 주 1회 실시하여 기관 내 감염관리 현황 파악 및 개선책 마련에 대한 과정과 결과에 대한 업무를 수행하고 있고 불확실한 업무 경계로 인해 타부서에서 업무를 양도받는 경우도 많아져 타부서와의 갈등도 심화 될 뿐 아니라 직무만족이 낮아질 우려가 충분히 있다. 국내 300명상 이상의 종합병원 136곳에 근무하는 감염관리 간호사를 대상으로 한 연구[7]에서 역할갈등은 중간 정도 보다 높고 직무만족도는 중간 정도 보다 낮은 것으로 나타났다. 역할갈등과 직무만족도는 음의 상관관계를 보였다. 역할갈등이 높고 직무만족도가 낮은 간호사일수록 이직의도가 높은 것을 고려할 때[8] 감염관리 간호사와의 역할갈등과 직무만족도는 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 유추할 수 있다.

이직의도가 있다고 해서 꼭 이직을 한다고는 생각할 수 없으나 이직의도는 이직과 실질적으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높은 지표이다[9]. 일반간호사, 신규간호사[10,11], 중환자실 간호사[12], 응급실 간호사[13], 수술실 간호사[14] 등을 대상으로 이직의도 요인에 대한 선행연구는 있지만 감염관리 간호사를 대상으로 한 연구는 미흡한 실정이다.

따라서 감염관리 간호사는 의료기간 내 다양한 부서와 접촉을 하며 역할갈등이 높아지고 과중한 업무를 수행함으로써 인해 직무만족도가 낮아짐에 따라 이직의도가 높아질 가능성이 높은 상황에서, 감염관리 간호사의 역할갈등과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 이를 통해 의료관련감염 예방을 위한 전문인력 양성을 위한 중재 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 감염관리 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음

과 같다.

- 1) 대상자의 역할갈등, 직무만족도 및 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성과 인력확보수준에 따른 역할갈등, 직무만족도 및 이직의도의 차이를 확인한다.
- 3) 대상자의 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 간 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 분석한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 감염관리 간호사의 역할갈등, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상자

연구대상은 국내 의료기관의 감염관리실에 근무하는 감염관리 간호사를 편의표집 하였다. 선정기준은 감염관리 간호사의 적응기간을 고려해 최소한 3개월 이상의 감염관리실의 경력을 가진 자이며, 휴직 중인 감염관리 간호사는 제외하였다. 3개월 미만의 감염관리 간호사를 연구대상에서 제외한 이유는 감염관리실 업무가 처음인 경우 감염관리 지침에 관한 지식과 인지의 부족으로 인해 감염관리 지침 수행 능력이 제한적일 것[15]으로 예상되었기 때문이다.

연구대상자 수는 G power 3.1.9 프로그램을 이용하여 중간정도의 효과크기 .15, 검정력 .95, 유의수준 .05, 양측검정으로 설정하고 예상되는 일반적 특성인 최종학력 1개, 주요 독립변수 2개, 총 3개의 독립변수로 회귀분석을 하였을 때 필요한 대상자수는 119명의 표본수가 산정되었다. 20%의 탈락률을 고려하여 144명을 최종 대상자로 선정하였으며, 설문에 응답하지 않은 17명과 응답이 불충분한 5명을 제외하고 총 122명의 설문지를 최종 분석에 이용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 역할갈등

본 연구에서 역할갈등은 Kim과 Park [16]이 개발한 간호사 역할갈등 측정도구를 Her, Kim과 Oh [7]가 감염관리 간호사의 직무특성에 맞게 수정하여 타당도와 신

뢰도를 확보한 도구를 사용하였다. 본 도구는 역할모호 12문항, 능력부족 6문항, 업무과중 5문항, 협조부족 4문항, 총 27문항으로 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .95였으며, Her, Kim과 Oh [7]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었으며 역할모호 .79, 능력부족 .82, 업무과중 .76, 협조부족 .83이었다.

2.3.2 직무만족도

본 연구에서 직무만족도는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse [17]가 개발한 직무만족도 지표를 Her, Kim 과 Oh [7]가 감염관리 간호사의 직무특성에 맞게 수정하여 타당도와 신뢰도를 확보한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자율성 8문항, 협력관계 5문항, 전문성 9문항, 직무안전성 3문항, 근무환경 5문항, 보수 3문항, 총 33문항으로 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었으며 Her, Kim과 Oh [7]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였다. 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .79였으며, 자율성 .65, 협력관계 .71, 전문성 .83, 직무안전성 .64, 근무환경 5문항, 보수 .87이었다.

2.3.3 이직의도

본 연구에서 이직의도는 Yeun과 Kim [18]이 개발한 이직의도 도구(Korean Nurse Turnover Intention Scale)를 사용하였다. 본 도구는 직무만족 4문항, 대인관계 3문항, 업무수행인 3문항, 총 10문항으로 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Yeun과 Kim [18]의 연구에서는 Cronbach's α 는 .83이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였다.

2.3.4 일반적 특성 및 인력확보수준

본 연구에서 일반적 특성 및 인력확보수준은 선행연구를 참고하여 연령, 성별, 최종학력, 지역, 임상경력, 감염관리실 근무경력, 연봉, 지위, 근로형태, 이직경험, 감염관리간호사 선택동기의 일반적 특성 11문항과 인력변화유무 및 인력확보 등급, 병원규모의 인력확보수준 3문항으로 구성되었다.

2.4 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 D시 소재 K대학교의 생명윤리위원회 (Institutional Review Board, IRB)의 심의를 거쳐 연구승인(No. ***-2018-149-02)을 받은 후 진행하였다. 자료수집 기간은 IRB 승인 후 2019년 1월 5일부터 2019년 1월 30일까지 이루어졌다. 연구대상자는 의료기관의 감염관리실의 네트워크를 활용하여 10개 병원의 감염관리간호사 10여명(1차 대상자)에게 설문지를 배부 후 이 대상자들을 통해 비슷한 속성을 가진 다른 사람들을 소개하도록 하여 최종 57개 병원의 2차, 3차 연구 대상자에게 설문지를 배부하여 진행하였다. 연구자가 연구대상자에게 연구의 목적 및 설문 내용에 대하여 설명하고 동의를 얻은 후 직접 배포하였으며 연구의 목적과 취지에 대한 내용 및 자료의 익명성과 비밀보장, 사생활 보장에 대한 내용을 포함한 설명문을 제시하였다. 또한 자발적으로 연구 참여를 원하는 감염관리 간호사를 모집하였으며 연구 참여 중 언제든지 자발적으로 참여를 중단할 수 있으며, 이로 인한 어떠한 불이익도 받지 않음을 설명하였다.

2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS Statistics 23.0 프로그램을 이용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 인력확보수준, 역할갈등, 직무만족도, 이직의도는 빈도분석과 기술통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성과 인력확보수준에 따른 역할갈등, 직무만족도 및 이직의도의 차이는 Independent t-test, One way ANOVA, Scheffé 사후검증을 실시하였다.
- 3) 대상자의 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 간 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 4) 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석을 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 역할갈등, 직무만족도 및 이직의도의 정도

연구대상자의 역할갈등은 5점 만점 중 평균 3.67 ± 0.47 점이었으며 직무만족도는 5점 만점 중 평균

3.15 ± 0.36 점이었다. 이직의도는 평균 5점 만점 중 3.56 ± 0.70 점이었었다<Table 1>.

Table 1. Mean Scores of Role Conflict, Job Satisfaction, and Turnover (N=122)

Variables	Mean±SD	Min	Max
Role conflict	3.67±0.47	2.14	4.56
Job satisfaction	3.15±0.36	2.06	4.05
Turnover	3.56±0.70	1.40	5.00

3.2 대상자의 일반적 특성과 인력확보수준에 따른 역할갈등, 직무만족도 및 이직의도의 차이

본 연구대상자의 일반적 특성은 평균연령 37.98 ± 8.09 세로 여성이 98.4%(120명)로 남성 1.6%(2명) 보다 많았으며, 임상경력은 평균 14.73 ± 7.97 년으로 10년 이상이 68.9%(84명)로 10년 미만 31.1%(38명) 보다 많았다. 감염관리실 근무경력은 평균 2.71 ± 2.74 년으로 평균미만이 72.1%(88명)였다. 감염관리 간호사를 선택하게 된 동기로는 보다 전문직 업무이기 때문에 선택한 경우가 32.8%(40명)로 가장 많았으며 일반직 발령 31.1%(38명), 낮 근무의 장점 활용 19.7%(24명), 자기발전의 기회 16.4%(20명) 순이었다. 일반간호사가 65.6%(80명), 근로형태는 정규직이 98.4%(120명), 최종학력은 학사 48.4%(58명), 연봉은 3천만원 이상~4천만원 미만 28.7%(35명), 이직경험이 없는 경우가 41.8%(51명)로 다수를 차지하였다. 지역은 경상도가 39.3%(48명), 충청 23%(28명), 서울과 경기도 각각 13.1%(16명), 전라도 9%(11명), 강원도 2.5%(3명)였다.

본 연구대상자의 인력확보수준은 보건복지부의 감염 예방 관리료 수가 신설에 따른 감염관리실의 인력증가가 있는 경우가 82.8%(101명)였으며, 인력확보 등급은 1등급(150명상 당 1명) 78.7%(96명), 2등급(200명상 당 1명) 11.5%(14명), 해당 없는 경우가 9.8%(12명)였다. 병원규모로 500명상 이상 40.1%(49명), 300~500명상 미만 27.9%(34명), 300명상 미만 32.0%(39명) 순이었다<Table 2>.

연구대상자의 일반적 특성과 인력확보수준에 따른 직무만족도는 임상경력($t = -3.34, p = .001$), 감염관리실 근무경력($t = -2.16, p = .032$), 감염간호사 선택동기($F = 6.43, p < .001$), 연봉($F = 5.85, p = .001$), 이직경험($F = 3.79, p = .012$), 인력변화($F = 2.34, p = .021$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후분석 결과 보다 전문직 업무이기 때문에 선택한 경우(3.26 ± 0.33)와 자기발전의 기회이므로 선택한 경우

Table 2. Differences of Role Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intention According to General Characteristics and Manpower Type (N=122)

Variables	Categories	Mean±SD or n(%)	Role conflict			Job satisfaction			Turnover intention		
			Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p
Age (year)		37.98±8.09									
Gender	Men	2 (1.6)	3.14±0.33	-1.64	.104	3.19±0.28	0.17	.861	3.00±0.42	-1.14	.258
	Women	120 (98.4)	3.68±0.47			3.15±0.36			3.57±0.71		
Duration of working as a nurse (year)	<10	38 (31.1)	3.61±0.37	-1.07	.289	2.99±0.35	-3.34	.001	3.66±0.72	1.05	.294
	≥10	84 (68.9)	3.70±0.51			3.22±0.34			3.52±0.70		
			14.73±7.97								
Infection control experience (year)	Below average	88 (72.1)	3.70±0.33	1.23	.223	3.11±0.34	-2.16	.032	3.55±0.63	-0.35	.724
	Above average	34 (27.9)	3.59±0.47			3.26±0.39			3.60±0.87		
			2.71±2.74								
Motivation for Information Control Nurses	For professional work ^a	40 (32.8)	3.60±0.50	1.64	.183	3.26±0.33	6.43	<.001 a,b>c	3.41±0.81	2.20	.092
	For self-improvement ^b	20 (16.4)	3.65±0.37			3.28±0.30			3.62±0.52		
	The advantage of day duty ^c	24 (19.7)	3.86±0.41			2.92±0.40			3.85±0.70		
	In one-sided assignment ^d	38 (31.1)	3.64±0.50			3.11±0.31			3.50±0.64		
Position	Staff nurse	80 (65.6)	3.70±0.45	0.56	.576	3.11±0.36	2.78	.066	3.58±0.70	0.20	.817
	Nurse Manager	21 (17.2)	3.58±0.56			3.31±0.35			3.47±0.90		
	Head nurse	21 (17.2)	3.67±0.45			3.16±0.34			3.59±0.46		
Type of duty	Full-time	120 (98.4)	3.68±0.47	0.61	.541	3.15±0.35	1.06	.289	3.57±0.71	0.32	.747
	Part-time	2 (1.6)	3.47±0.54			2.77±0.36			3.40±0.14		
Level of education	Diploma	12 (9.8)	3.65±0.54	0.26	.769	3.00±0.48	1.29	.280	3.37±0.73	3.59	.031
	Bachelor's	58 (48.4)	3.65±0.48			3.15±0.32			3.43±0.62		
	Master's	52 (41.8)	3.71±0.45			3.18±0.36			3.76±0.76		
Annual salary (10,000 won)	<3,000	19 (15.6)	3.72±0.31	1.13	.340	2.94±0.42	5.85	.001	3.67±0.65	0.65	.582
	≥3,000~<4,000	35 (28.7)	3.62±0.45			3.08±0.32			3.57±0.74		
	≥4,000~<5,000	34 (27.9)	3.59±0.61			3.16±0.34			3.43±0.89		
	≥5,000	34 (27.9)	3.78±0.39			3.33±0.30			3.63±0.44		
Experience of turnover	0 ^a	51 (41.8)	3.69±0.41	1.53	.210	3.13±0.31	3.79	.012 a>d	3.61±0.53	2.44	.068
	1 ^b	38 (31.1)	3.71±0.44			3.26±0.36			3.49±0.83		
	2 ^c	14 (11.5)	3.42±0.71			3.23±0.39			3.21±0.82		
	≥3 ^d	19 (15.7)	3.72±0.44			2.94±0.36			3.84±0.70		
Location of hospital	Seoul	16 (13.1)	3.62±0.54	0.71	.270	3.30±0.38	1.30	.270	3.68±0.69	1.18	.323
	Gyeonggi	16 (13.1)	3.77±0.49			3.10±0.41			3.83±0.62		
	Chungchong	28 (23.0)	3.73±0.56			3.22±0.28			3.64±0.66		
	Gangwon	3 (2.5)	3.92±0.14			2.90±0.27			2.73±0.25		
	Jeolla	11 (9.0)	3.73±0.22			3.05±0.40			3.43±0.70		
	Gyeongsangdo	48 (39.3)	3.60±0.50			3.12±0.36			3.41±0.76		
Change of staff member	Yes	101 (82.8)	3.68±0.48	0.36	.723	3.18±0.34	2.34	.021	3.53±0.72	-0.89	.373
	No	21 (17.2)	3.64±0.44			2.98±0.40			3.69±0.61		
Nurse staffing level	1	96 (78.7)	3.70±0.05	1.09	.341	3.16±0.35	1.90	.159	3.58±0.63	2.61	.078
	2	14 (11.5)	3.50±0.15			3.27±0.42			3.22±0.86		
	Not applicable	12 (9.8)	3.64±0.11			2.99±0.36			3.83±0.98		
Number of beds	<300 ^a	39 (32.0)	3.62±0.54	0.66	.519	3.09±0.27	1.45	.240	3.52±0.76	3.32	.040 c>b
	≥300~<500 ^b	34(27.9)	3.65±0.44			3.13±0.44			3.35±0.77		
	≥500 ^c	49 (40.1)	3.73±0.43			3.22±0.39			3.74±0.56		

(3.28±0.30)가 낮 근무의 장점으로 선택한 경우(2.92±0.40) 보다 직무만족도가 유의하게 높게 나타났으며, 이직경험이 없는 경우(3.13±0.31)가 이직경험이 3회 이상인 경우(2.94±0.36) 보다 직무만족도가 유의하게 높게 나타났다. 일반적 특성과 인력확보수준에 따른 이직의도는 석사이상이 3.76±0.76점, 학사 3.43±0.62점, 전문학사 3.37±0.73점으로 최종학력(F=3.59, p=.031)에 따라 유의한 차이가 있었다. 병상수가 500 이상 병원에 근무하는 경우가 300~500 미만 병원에 근무하는 경우보다 이직의도가 유의하게 높았다(F=3.32, p=.040). 반면, 일반적 특성과 인력확보수준에 따른 역할갈등은 유의한 차이를 보이지 않았다<Table 2>.

3.3 대상자의 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 간 상관관계

대상자의 이직의도에 대하여 역할갈등(r=.46, p<.001)은 양의 상관관계를 보였으며, 직무만족도(r=-.21, p=.021)는 음의 상관관계를 보였다. 역할갈등과 직무만족은 유의한 관계를 나타내지 않았다(r=-.10, p=.299)<Table 3>.

Table 3. The Correlation among Variables (N=122)

Variables	Turnover intention	Job satisfaction
	r (p)	
Job satisfaction	-.21 (.021)	
Role conflict	.46 (<.001)	-.10 (.299)

3.4 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

연구대상자의 이직의도에 미치는 관련요인을 규명하기 위하여 일반적 특성과 인력확보수준에 따른 이직의도에 유의한 차이가 있었던 최종학력과 감염관리 간호사의 역할갈등, 직무만족도를 독립변수로 투입하고 최종학력은 Dummy 처리하여 다중 회귀분석을 실시한 결과는 표 4와 같다. 회귀분석을 실시하기 전 등분산 검정을 위해 잔차도표를 확인한 결과 등분산을 만족하였고, 분산팽창지수는 1.03~3.04로 다중공선성의 문제는 없었으며, Durbin-Watson 결과 1.83으로 독립성을 만족하여 자기상관성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 회귀분석 결과, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 역할갈등(β=.43, p=.003), 최종학력(석사이상)(β=.29, p=.040), 직무만족도(β=-.20, p=.013) 순으로 이직의도에 총 27%의 설명력(F=11.75, p<.001)을 나타냈다<Table 4>.

Table 4. Factors Affecting Turnover Intention (N=122)

Variables	Turnover intention					
	B	SE	β	t	p	VIF
(Constant)	2.22	.69		3.22	.002	
Educational level (master)	0.41	.19	.29	2.08	.040	3.04
Educational level (university)	0.13	.19	.09	0.66	.512	3.01
Role conflict	0.64	.12	.43	5.41	.003	1.02
Job satisfaction	-0.39	.16	-.20	-2.52	.013	1.03

R²=.29, Adj. R²=.27, F=11.75, p<.001, Durbin-Watson=1.83
β=standardized estimates; VIF=Variance Inflation Factor; Adj. R²=Adjusted R²

4. 논의

본 연구대상자의 역할갈등은 5점 만점 중 평균 3.67점이었으며 이는 본 연구에서 사용한 도구와 동일한 도구를 사용하고 감염관리 간호사를 대상으로 한 Her, Kim과 Oh [7]의 연구결과 3.67점과 동일하고 Lee [6]의 연구결과 3.79점 보다 약간 낮지만, 일반간호사 2.70점[19], 요양병원 간호사 3.38점[20] 보다는 높게 나타났다. 2018년 10월 감염관리 대상 의료기관이 종합병원 및 150병상 이상 병원으로 확대강화되어[1] 이후 전문 실무인력의 수가 급격히 증가되었다. Choi [21]에 의하면 국내 77.4%의 감염관리 간호사가 전문간호사 자격증이 없는 것으로 보고되었을 뿐 아니라, 감염관리 간호사의 감염관리 지식이 핵심역량에 영향을 미치는 주요 요인임에도 불구하고 감염관리 역할수행에 요구되는 지식은 5점 만점에 2.66점으로 중간이하 정도로 낮은 것으로 나타났다. 따라서 감염관리 간호사의 역할갈등을 감소시키기 위해 감염관리 관련 지식 향상을 위한 다양한 프로그램에 적극적으로 참여 할 수 있도록 권유하며 업무한계를 제도적으로 정확히 명시해주어 감염관리 간호사로서 핵심역량을 충분히 발휘할 수 있도록 도와주어야 한다.

본 연구대상자의 직무만족도는 5점 만점 중 평균 3.15점이었으며 본 연구에서 사용한 도구와 동일하고 국내 200병상 이상의 종합병원에 근무하는 전담 혹은 겸직인 감염관리 간호사를 대상으로 한 Bak [5]의 연구결과 3.03점 보다 높았으며, 국내 300병상 이상의 종합병원에서 근무하는 감염관리 간호사를 대상으로 한 Her, Kim과 Oh [7]의 연구결과 3.14점, Lee [6]의 연구결과 3.26점과 유사하거나 약간 낮았다. 이는 300병상 미만 병원

에 근무하는 감염관리 간호사가 500명상 이상인 병원에 근무하는 감염관리 간호사에 비해 직무스트레스가 높았고[22], 직무스트레스와 직무만족도가 음의 상관관계[6]를 보인 결과를 볼 때, 규모가 작은 병원일수록 적은 인원으로 독립적으로 판단해야 하는 경우가 많기 때문에 직무스트레스로 인한 직무만족도가 낮다는 것을 유추할 수 있다. 하지만, 본 연구결과에서 보듯이 대상자의 일반적 특성 및 인력확보수준에 따른 직무만족도에 연봉과 같은 근무 조건이나 임상경력, 감염관리실 근무경력, 감염간호사 선택동기, 이직경험 등 개인의 다양한 요인이 영향을 미칠 수 있다. 따라서 병상수에 따른 직무만족도의 원인을 밝히는 추후연구가 시도되어야 할 것이다. 특히 본 연구에서 감염관리 실무자 수는 동일하지만 인력 변화가 있는 경우 직무만족도가 유의하게 낮게 나타났다. 이는 2년 미만의 신규경력자가 35.4%를 차지하고 이들의 핵심역량이 다른 경력군 보다 가장 낮게 나타난 것을 볼 때[21], 신규경력자의 낮은 핵심역량이 동료들의 직무만족 저하를 가져올 수 있다는 결과를 뒷받침하는 것으로 보인다. 따라서 신규경력자들이 핵심역량을 잘 수행할 수 있도록 의무화 된 교육 이외에 실무 요구도가 반영된 내용으로 효율적인 교육이 이루어져야 할 것이다.

본 연구대상자의 이직의도는 평균 5점 만점 중 평균 3.56점으로 응급실 간호사 2.79점[23], 수술실 간호사 3.04점[14] 보다 높게 나타났다. 2015년 메르스 사태 이후 의료진에 대한 사회적 기대감이 높아지면서[24] 감염관리 간호사의 업무 비중이 더욱 높아지게 되어 업무에 대한 부담으로 작용한 것으로 볼 수 있다. 따라서 감염관리 간호사의 높은 이직의도는 실제 이직 행동으로 이어질 수 있으므로 이직의도를 낮추어 이직 행동으로 연결되지 않도록 인적관리 차원의 관리가 필요하며, 구체적인 원인 파악을 위해 간호단위별 이직의도 정도를 추후연구에서 파악할 필요가 있다. 본 연구대상자의 일반적 특성 및 인력확보수준에 따른 이직의도는 사후분석에서는 유의하지 않았지만, 석사이상인 3.76점, 학사 3.43점, 전문학사 3.37점으로 최종학력에 따라 유의한 차이가 있었고, 병상수 500 이상 병원에 근무하는 경우가 300~500 미만 병원에 근무하는 경우보다 이직의도가 유의하게 높았다. 감염관리 업무는 일반 임상간호 업무와는 큰 차이가 있다[21]. 즉 상대적으로 감염관리를 위한 인프라가 잘 갖춰진 상급병원이면서 여러 명의 인력과 협조할 수 있는 500 병상 이상 병원에 근무한다고 하더라도 감염관리 업무를 수행하기 위해서는 연간 16시간 이상의 감염관리 관련 지식과 기술을 지속적으로 획득해야 하며, 업

무의 범위가 광범위하여 책임감과 부담을 가질 수밖에 없어 이직의도가 높게 나타났다고 볼 수 있다.

본 연구대상자의 이직의도에 대하여 역할갈등은 양의 상관관계를, 직무만족도는 음의 상관관계를 보였다. 이는 한방 간호사의 이직의도에 역할갈등이 양의 상관관계[25]를 나타내고, 일반간호사[26]와 응급실 간호사[23], 감염관리 간호사[5]의 이직의도에 직무만족도가 음의 상관관계를 보인 결과와 일치한다. 따라서 감염관리 간호사의 이직의도를 줄이기 위해 역할의 구체화, 핵심역량 강화, 근무환경 조성, 타 부서와 협조 등으로 역할갈등에 대한 제도적 장치를 마련하고 업무의 자율성·전문성 확보, 직무안전성 보장, 추가 업무에 대한 보수 인정으로 직무만족도 증진을 위한 전략이 필요하다.

감염관리 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 역할갈등, 최종학력(석사이상), 직무만족도 순으로 이직의도에 총 27%의 설명력을 나타냈다. 즉 역할갈등이 높을수록, 석사이상일수록, 직무만족도가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 간호사의 역할갈등은 소진과 양의 상관관계를 나타내고[27] 역할갈등으로 인해 소진을 경험하게 되면 이직을 고려하는 경우가 많을 뿐 아니라[28] 소진과 더불어 역할갈등이 이직의도에 유의한 영향요인으로 나타났다[25]. 또한 직무만족도가 낮은 군일수록 이직의도가 높아진다는 연구결과[23,26]와 무엇보다 감염관리 간호사의 직무만족도는 이직의도에 직접적으로 영향을 주는 주요 요인으로 나타난 연구결과[5]와 일치한다. 이는 간호사의 주관적 업무만족도와 역할갈등 빈도 총계가 재직의도에 영향을 주는 요인으로 나타난 결과[29]와 같은 맥락으로 볼 수 있을 것이다. 따라서 역할갈등의 주요 영향요인으로 나타난 간호사의 병원운영 참여, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력 관계 등의 간호근무환경을 개선하고[20], 직무만족에 대한 기관차원의 보다 구체적인 조사 및 노력이 요구된다. 특히 석사과정을 통한 감염관리전문간호사 자격증 유무가 감염관리 간호사의 핵심역량에 주요한 영향요인임을 고려할 때[30], 본 연구에서 최종학력이 석사이상인 경우가 이직의도 영향요인으로 나타났으므로 연차별 또는 단편적 인력관리 보다는 핵심역량이 우수한 감염관리전문간호사의 학력 수준을 고려한 요인별 이직감소 전략을 수립하는 것이 효과적일 것이다.

본 연구는 2019년 12월에 시작된 신종 코로나바이러스감염증의 대유행 시점에 국내 감염관리 간호사들의 역할갈등, 직무만족도 및 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하는데 큰 의미가 있을 것이

다. 다만, 표집과정에 있어 감염관리 간호사의 네트워크를 활용한 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하여 해석하는데 제한점이 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 국내 감염관리 간호사의 역할갈등, 직무만족도 및 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 시도되었다. 분석 결과 이직의도에 역할갈등은 양의 상관관계를 보였고 직무만족도는 음의 상관관계를 보였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 역할갈등, 최종학력(석사이상), 직무만족도로 나타나 감염관리 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 역할갈등을 최소화 하고 직무만족을 향상시키기 위한 기관의 제도적 노력이 수반되어야 할 것이다. 또한 학력 수준에 따른 차별화된 이직감소 전략도 개발되어야 할 것이다. 추후 연구대상을 확대하여 감염관리 간호사의 추가적인 이직의도 영향요인을 규명하는 연구수행을 제언한다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Health and Welfare. (2018). *Comprehensive Plan for Preventive Management of Medical-Related Infections (2018~2022)*. Ministry of Health and Welfare.
http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=345237.
- [2] Ministry of Government Legislation. (2016). *Article 46 The Operation of Infection Control Rooms, etc*. Ministry of Government Legislation.
<http://www.law.go/>.
- [3] Korea Institute for Healthcare Accreditation. (2019). *Accreditation Standard for Acute Hospitals during the Third Period*, Korea Institute for Healthcare Accreditation.
https://www.koiha.or.kr/member/kr/board/establish/establish_BoardList.do.
- [4] E. S. Park. (2011). *A Study for the Korean Nosocomial Infections Surveillance System in Medium and Small Sized Hospitals*. Osong : Korean Centers for Disease Control and Prevention.
- [5] M. H. Bak. (2011). *Path Analysis of Turnover Intention of Infection Control Nurses*, Master thesis. Gyeongsang National University, Jinju.
- [6] Y. S. Lee. (2018) *The Effects of Manpower Change of Infection Control Nurses on Job Satisfaction*, Master thesis. Konyang University, Daejeon.
- [7] S. Her, K. H. Kim & H. S. Oh. (2012). A Study on Work Condition, Stress, Role Conflict and Job Satisfaction of Infection Control Nurses Working in General Hospitals. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*, 24(4), 327-338.
DOI : 10.7475/kjan.2012.24.4.327
- [8] G. W. Jo & E. A. Kim (2018). The Influence of Role Conflict, Role Ambiguity, Nursing Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention of Comprehensive Nursing Care Unit Nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 20(5), 2649-2663.
- [9] A. C. Bluedorn. (1982). The Theories of Turnover: Causes, Effects, and Meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, Greenwich, CT: JAI Press, 75-128.
- [10] S. S. Han, I. S. Son & N. E. Kim. (2017). New Nurse Turnover Intention and Influencing Factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(6), 878-887.
DOI : 10.4040/jkan.2009.39.6.878
- [11] A. S. Yang & Y. H. Kang. (2013). ICU New Nurses' Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Health & Nursing*, 25(2), 47-58.
- [12] Y. A. Cho, G. S. Kim, E. S. Kim, H. M. Park, M. Yoo, E. O. Lim, S. G. Hyun & J. Y. Kim. (2009). A Correlational Study on ICU Nurses' Job Stress, the Way of Coping, and the Turnover Intention. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(3), 129-141.
- [13] S. Y. Maeng & M. H. Sung. (2017). Influencing Factors on Turnover Intention of Nurses in Emergency Department. *Korean journal of occupational health nursing*, 24(2), 86-93.
DOI : 10.5807/kjohn.2015.24.2.86
- [14] Y. J. Kim, K. S. Park & E. J. Yang. (2016). Intentions among Operating Room Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(12), 352-362.
DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.12.352
- [15] A. Timen, M. E. Hulscher, L. Rust, J. E. Van Steenberghe, R. P. Akkermans, R. P. Grol, & J. W. Van Der Meer. (2010). Barriers to Implementing Infection Prevention and Control Guidelines During Crises: Experiences of Health Care Professionals. *American journal of infection control*, 38(9), 726-733.
DOI : 10.1016/j.ajic.2010.03.006
- [16] M. S. Kim & S. Y. Park. (1995). Development of a role Conflict Scale for Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 25(4), 741-750.
- [17] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont & A. M. Hasse. (1978). Nurses Satisfaction with Their Work Situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
DOI : 10.1097/00006199-197803000-00018
- [18] E. J. Yeun & H. J. Kim. (2013). Development and Testing of a Nurse Turnover Intention Scale (NTIS). *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(2), 256-266.
DOI : 10.4040/jkan.2013.43.2.256
- [19] D. Y. Lee, S. E. Oh & H. J. Lee. (2018). Effects of Role Conflict and Ambiguity, and Fatigue on Self-Resilience

in Clinical Nurses: After the MERS Outbreak. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(2), 77-88.
DOI : 10.5807/kjohn.2018.27.2.77

- [20] B. R. Kim. (2018). *Factors Influencing Role Conflict of Nurses in Long-term Care Hospitals*. Master thesis. Dong-A University, Busan.
- [21] J. S. Choi. (2019). Changes of the Core Competency of Infection Control Nurses in Accordance with the New Law Supporting Infection Control Manpower. *Korean Journal of Adult Nursing*, 24(1), 35-42.
DOI : 10.14192/kjhaicp.2019.24.1.35
- [22] K. S. Cha & H. S. Lee. (2019). Relationships between Job Satisfaction, Resilience and Job Stress among Infection Control Nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*, 26(3), 251-260.
DOI : 10.5953/JMJH.2019.26.3.251
- [23] H. Y. Jung & M. H. Sung. (2014). Relationships among Work Environment, Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses in an Emergency Department. *Journal of East-West Nursing Research*, 20(1), 29-36.
DOI : 10.14370/jewnr.2014.20.1.29
- [24] H. H. Gu. (2017). *Fatigue Symptoms and Related Factors among Nurses Participating Pandemic Influenza Patient Care: Focused on Middle East Respiratory Syndrome*. Master thesis. Sungshin Women's University, Seoul.
- [25] J. S. Lee, H. K. Kim & G. C. Park. (2015). The Effects of Role Conflicts and Burnout on Turnover Intention in Nurses of Oriental Medicine Hospitals. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(3), 241-251.
DOI : 10.5392/JKCA.2015.15.03.241
- [26] Y. H. Lim & Y. C. Cho. (2018). Effects of Job Stress, Fatigue, Burnout, and Job Satisfaction on Turnover Intention among General Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(6), 264-274.
DOI : 10.5762/KAIS.2018.19.6.264
- [27] K. S. Lee & E. A. Park. (2017). Influencing Effects of Role Conflict, Resilience on Burnout in Physician Assistants. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 29(5), 1424-1434.
DOI : 10.13000/JFMSE.2017.29.5.1424
- [28] T. U. Jang & E. J. Choi. (2016). Relationships between Occupational Stress, Burnout and Job Satisfaction of Physician Assistants. *The Journal of Korean Public Health Nursing*, 30(1), 122-135.
DOI : 10.5932/JKPHN.2016.30.1.122
- [29] K. S. Cho, E. H. Lee & H. M. Son. (2017). Factors Affecting Hospital Nurses Intention to Remain: Focusing on Role Conflict. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 23(3), 290-299.
DOI : 10.5977/jkasne.2017.23.3.290
- [30] K. M. Kim & J. S. Choi. (2014). Factors Affecting Core Competencies among Infection Control Nurses in Korea. *Korean Journal of Adult Nursing*, 26(1), 11-21.
DOI : 10.7475/kjan.2014.26.1.11

박 주 영 (Ju Young Park)

[정회원]



- 2011년 2월 : 연세대학교 간호대학(간호학 박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 환자안전, 감염관리, 간호교육, 재난간호, IT 융합간호
- E-Mail : jypark@konyang.ac.kr

이 영 진 (Young Jin Lee)

[정회원]



- 2017년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 감염관리전공(간호학 석사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 건양대학교병원
- 관심분야 : 환자안전, 감염관리, 의료기관 지표관리
- E-Mail : gnsskfk66@kyuh.ac.kr

하 재 은 (Jae Eun Ha)

[정회원]



- 2017년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 감염관리전공(간호학 석사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 부산보훈병원
- 관심분야 : 환자안전, 감염관리, 응급간호, 재난간호
- E-Mail : jaeun50@naver.com

우 정 희 (Chung Hee Woo)

[정회원]



- 2012년 2월 : 연세대학교 간호대학(간호학 박사)
- 2013년 9월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 정신건강, 지역사회, 연구방법론, 재난간호, 감염관리
- E-Mail : createjane@konyang.ac.kr