

임상간호사의 직무배태성과 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향에 관한 융합 연구

하혜진¹, 김은아^{2*}

¹동신대학교 간호학과 대학원 박사과정, ²동신대학교 간호학과 교수

A Convergence Study about the Influence of Job Embeddedness and Nursing Work Environment on Turnover Intention of Clinical Nurses

Hey-Jin Ha¹, Eun-A Kim^{2*}

¹Doctoral Course, Department of Nursing, Dongshin University

²Professor, Department of Nursing, Dongshin University

요약 본 연구는 간호사의 직무배태성과 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 G광역시에 소재한 300병상 이상의 4개의 종합병원에 재직 중이며, 연구의 목적을 이해하고 동의한 간호사 203명을 대상으로 하였으며, 2019년 10월 부터 12월 까지 실시하였다. 자료분석은 SPSS 23.0 프로그램을 이용하였으며, 기술분석, pearson' correlation, t-test, ANOVA, multiple regression로 분석하였다. 연구결과 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무배태성과 간호근무환경 순으로 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무배태성을 높이는 프로그램 개발 및 교육을 시행하여야 할 것이며, 이와 함께 간호근무환경을 개선하여 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 노력이 적극적으로 이루어져야 할 것이다.

주제어 : 간호사, 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도, 융합

Abstract This study is a descriptive research to investigate the effects of nurses' job embeddedness and nursing work environment on turnover intention. The participants were conducted in 4 general hospitals with more than 300 hospital beds located in G metropolitan city and targeted 203 nurses who understood and agreed with the purpose of the study, and conducted from october to december 2019. The data were analyzed using SPSS 23.0 program, frequency analyzed t-test, ANOVA, Pearson's correlation, and Multiple regression. The factors influencing on turnover intention of clinical nurses were found to have negative effects on job embeddedness and nursing work environment. Therefore, it is necessary to develop and train programs to increase the job embeddedness of clinical nurses. At the same time, efforts should be made to improve the nursing work environment to reduce the turnover intention of their.

Key Words : Nurse, Job Embeddedness, Nursing Work Environment, Turnover Intention, Convergence

*Corresponding Author : Eun-A Kim(eakim@dsu.ac.kr)

Received May 12, 2020

Accepted July 20, 2020

Revised June 15, 2020

Published July 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 보건 의료계는 소비자 권리 의식의 향상과 환자 안전 및 감염관리의 강화, 의료의 공공성 향상으로 인한 간호·통합서비스의 확대 등의 새로운 정책들이 시행되고 있어 의료기관의 간호사의 수요는 급격히 증가하고 있다 [1]. 현재 우리나라는 세계적인 공급시스템과 의료체계를 갖춘 나라로 호평받고 있고, 2016년 우리나라 인구 1000명 당 면허 보유 간호사 수는 19.7명으로 경제협력 개발기구(Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) 평균 13.6명에 비해 1.5 배 많다. 하지만 간호사의 이직률 증가로 인해 임상에서 활동하는 간호사의 비율은 34.5%로 OECD 평균 65.3%의 절반 수준으로 [2], 이는 실제 임상에서 활동하는 간호사의 수가 간호인력 배출 및 보유수준에 비해 매우 부족함을 의미한다. 이와 같은 의료현장 내 간호사 수요와 공급의 불균형으로 인한 만성적인 간호 인력 부족은 심각한 사회적인 이슈로 대두되고 있다.

간호사의 이직률은 2015년 12.4%로 보건사업 종사자들의 이직률 2.16% [3]에 비해 현저히 높은 수준이다. 간호사의 이직은 현장에 남아있는 간호사의 과중한 업무량으로 이어지고 이로 인해 근로의욕을 저하시켜 현재 근무 중인 간호사의 이직의도를 높이는 악순환으로 연결되며 [4], 숙련된 인적자원의 부족으로 궁극적으로는 의료 및 간호의 질과 경쟁력을 약화시키는 원인이 되고 있다 [5]. 따라서 국가적 차원에서 국민에게 질 높은 의료서비스를 제공하기 위해, 또한 병원 차원에서는 생산성 증가 및 조직 내 효율적 간호사의 인력관리를 위해서 간호사의 이직에 대한 다각적인 연구를 통한 문제 해결 방안 마련이 시급히 요구된다.

간호사의 이직은 직무 불만족, 부적응 등과 같은 개인적 요인들과 임금, 승진체계, 직무조건과 같은 조직적 요인들과 함께 복합적인 원인이 반영된 것이다 [5,6]. 이직의도는 조직의 구성원이기를 포기하고 가까운 시일 내에 직장을 떠나려는 의도 [7]를 뜻하며, 이는 이직과 동일한 개념은 아니지만 이직의도는 행위의 인지적 선행변수로서 실제적 이직 행동으로 이어질 수 있는 확률이 높은 지표로 이직을 예측하는 유용한 개념이다 [8]. 특히, 이직의도는 이직을 결정하기 전 발생하므로 이직률을 저하시키기 위한 중재를 수행할 수 있는 시간을 확보할 수 있으므로 [9] 조직 내 관리자 등은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 구체적 원인과 기전들을 파악하여 간호사의 이직

률을 감소시키기 위한 노력해야 한다.

직무배태성은 Mitchell 등이 제시한 개념으로 [10] 조직구성원들의 욕구나 능력이 업무에 적합한지에 대한 인지적 판단을 포함하고 있다. 직무배태성을 구체적으로 살펴보면 조직이나 지역사회 내 구성원들과의 사회적, 심리적 관계 및 연결성을 의미하는 연계(links), 개인이 조직과 지역사회 커뮤니티에 맞다고 지각하는 것을 의미하는 적합성(fit), 조직이나 지역사회를 떠남으로써 얻게되는 손실을 의미하는 희생(sacrifice)의 3가지 요소로 구성되어 있다 [10]. 국내에서는 심리학, 경영학 등의 분야에서 시작으로 현재는 간호학계에서도 직무배태성과 이직의도 간의 관계를 분석하는 연구가 시행되고 있으며, 직무배태성이 이직의도를 낮추는 주요 요인임이 확인되었다 [11-14]. 그러므로 직무배태성을 통해 구성원들의 이직이 아닌 조직에 잔류하게 하는 변인을 조직적 차원에서 파악하고 잔류이유를 확인하여 조정하는 것이 인적자원의 효율적 관리에 도움 될 것으로 생각된다.

최근 간호조직에서는 간호사의 부족 및 이직 현상을 개선하기 위한 방안의 하나로 좋은 간호근무환경에 관심이 높아지고 있다 [15]. 이러한 간호근무환경은 업무 상황에 제한되지 않고 개인이 지각하는 개인 상호작용, 물리적 환경, 기관이나 조직, 정책적 측면까지 포괄하는 개념에 대한 주관적 인식으로 간호사의 직무만족, 이직 등에 영향을 미치는 주요 변수로 보고되었다 [16]. 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 간호사들의 직무만족도와 조직몰입도가 높았으며, 조직 내 잔류하는 것에 직접적 영향을 미친다 [17]. 반면, 과도한 스트레스, 낮은 리더십 및 관리 등의 요인과 관련된 좋지 못한 간호근무환경은 질 높은 간호 수행의 저해 요인으로 작용하여, 우울, 소진 및 신체적 증상이 나타날 수 있으며 결과적으로 간호사의 이직의도를 높이는 부정적 영향을 초래하는 것으로 보고되었다 [18]. 이처럼 간호사가 인식하는 간호근무환경은 간호사의 직무만족, 이직의도 뿐 아니라 간호서비스 전체에 영향을 미쳐 결과적으로 간호의 질과 간호대상자의 만족도에 반영된다 [21]. 그러므로 우선적으로 간호사들이 인식하는 간호근무환경의 정도를 살피고, 이와 이직의도와 관계를 규명하는 융합연구가 조속히 수행되어야 한다.

간호사의 이직의도를 조사한 선행연구들을 고찰한 결과 간호사의 조직몰입, 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높았으며 [22,23], 직무 스트레스, 피로, 조직문화 등이 영향을 미치는 것으로 [23,24] 확인되었다. 이와 같이 간호사의 이직과 관련해서 많은 연구들이 진행되었음에도 불

구하고 이들의 이직률이 감소되지 않은 것은 조직문화는 짧은 시간 안에 변화되기 힘들고, 업무로 인한 개인적인 태도 및 감정은 이직의도를 충분히 설명하기에는 역부족임을 보여준다. 또한, 병상의 규모가 큰 상급종합병원에 비해 중소, 종합병원 간호사들의 이직률이 높은 편으로 [25] 종합병원 간호사들을 대상으로 조직 구성원들이 현재의 직무와 조직에 근속하도록 하는데 영향을 미치는 종합적이고 광범위한 연결망과 같은 직무배태성과 간호근무환경에 대한 심층적인 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 현재 임상에서 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도의 정도 및 관계를 확인하고자 한다. 이에 간호사 이직을 결정함에 있어 가장 큰 선행요소인 이직의도에 영향을 미치는 변수를 규명하여 간호사의 이직률 감소를 위한 효과적인 전략 마련에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

1.2 연구목적

본 연구는 간호사의 직무배태성, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한다

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 직무배태성과 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 G시에 소재한 300병상 이상의 4개의 종합병원에 재직 중인 간호사로 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여 할 것을 동의한 간호사를 편의표집하였다. 간호사의 근무경력이 최소 6개월 이상인 자를 선정하였는데, 이는 간호사가 입사 후 교육 및

훈련을 받고 독립적으로 업무를 수행할 수 있는 시점이기 때문이다[24]. 다중회귀 분석을 위한 연구대상자의 최소 표본 크기는 유의수준 .05, 통계적 검정력 .95, 효과크기 0.15로 G power 3.1.2 program을 이용하여 194명으로 예측되었다. 탈락률 등을 고려하여 총 210부 설문지가 배포되었고 그 중 응답이 불성실한 7부를 제외한 203부의 자료를 최종 분석에 이용하였다.

2.3 자료수집

자료수집 기간은 2019년 10월부터 12월까지 진행되었으며, 자료수집에 앞서 각 병원의 간호부서장에게 연구의 목적과 취지를 설명하고, 승인을 받은 후 진행하였다. 본 연구 참여에 서면 동의한 간호사를 대상으로 시행하였으며, 설문 도중 원하지 않으면 언제든지 중단 할 수 있음을 설명한 후 시행하였다. 연구동의서에는 연구의 목적, 개인정보 보호, 내용, 자료의 익명성에 대한 내용이 포함되어 있으며, 연구가 종료되는 시점에서 3년 후 폐기할 예정이다. 또한 대상자들에게 감사의 표시로 소정의 선물을 제공하였다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차로 분석하였다.
- 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도의 정도를 기술통계로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA, 사후검정은 Scheffe test로 분석하였다.
- 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도 간의 상관관계는 Pearson' correlation으로 분석하였다.
- 이직의도에 영향을 미치는 요인은 Multiple regression로 분석하였다.

2.5 연구도구

2.5.1 직무배태성

직무배태성의 측정도구는 Mitchell 등[12]이 개발한 도구를 Kim[25]이 수정한 도구를 사용하였다. 직무배태성은 조직구성원이 직장에 머무르도록 하는 내·외적 요인들로 총 19문항으로 연계(links) 5문항, 적합(fit)는 7문항, 희생(sacrifice) 7문항의 3가지 개념으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'

5점 Likert 척도로 총점 95점이며, 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Kim[25]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.81$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었다.

2.5.2 간호근무환경

간호근무환경의 측정도구는 Ko[26]가 현재 근무하고 있는 간호사의 개인 면담을 근거로 타당도와 신뢰도를 검증하여 개발한 도구를 사용하였다. 간호사의 안전관리 체계, 간호관리자의 역량, 간호사의 지원체계의 3개 하위 영역으로 구분되어 있으며, 총 20문항으로 간호사의 안전관리체계 8문항, 간호관리자의 역량 6문항, 간호사의 지원 체계 6문항으로 구성되었다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점 Likert 척도로 총점 80점이며, 점수가 높을수록 좋은 간호근무환경으로 인식하는 것을 의미한다. Ko[26]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

2.5.3 이직의도

이직의도 측정도구는 Mobley[9]이 개발하고 Cheon[27]이 간호조직에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 5문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도로 구성되었다. 총점은 25점으로

점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다. Cheon[27]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었고, 본 연구의 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도의 정도

대상자의 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도의 정도를 분석한 결과 직무배태성은 5점 기준에 평균 3.07점, 간호근무환경은 4점 기준에 평균 3.10점, 이직의도는 5점 기준에 평균 3.13점이었다(Table 1 참고).

Table 1. The degree of Job Embeddedness, Nursing Work Environment, and Turnover Intention (N=203)

Variables	Range	M±SD
Job Embeddedness	1~5	3.07±0.53
Nursing Work Environment	1~4	3.10±0.61
Turnover Intention	1~5	3.13±0.78

Table 2. Degree of Turnover Intention by General Characteristics of Subject (N=203)

Variable	Categories	n(%)	Turnover Intention	
			Mean±SD	t/F Scheffe
Gender	Female	194(95.6)	3.13±0.79	.066
	Male	9(4.4)	3.11±0.71	
Marital status	Unmarried	158(77.8)	3.13±0.76	.121
	Married	45(22.2)	3.11±0.87	
Type of work shifts	Three Shifts	175(86.2)	3.17±0.74	2.093*
	Fixed Day Shift	28(13.8)	2.84±0.55	
Type of work place	General	180(88.7)	3.16±0.75	3.005*
	Special	23(11.3)	2.20±1.25	
Age	<30 ^a	134(66.0)	3.10±0.75	4.958** (a,b,c)
	31~40 ^b	59(29.1)	3.29±0.74	
	≥41 ^c	10(4.9)	2.48±1.09	
Educational level	Diploma	57(28.1)	3.15±0.84	.999
	Bachelor	141(69.5)	3.14±0.74	
	Master	5(2.5)	2.64±1.22	
Position	Staff nurse	164(80.8)	3.14±0.77	1.096
	Charge nurse	21(10.3)	3.22±0.65	
	Head nurse	18(8.9)	2.89±1.02	
Income (10,000won /month)	<250	168(82.8)	3.13±0.78	1.584
	250~299	31(15.3)	3.18±0.72	
	≥300	4(2.0)	2.45±1.32	
Total clinical career(year)	<3	89(43.8)	3.01±0.71	2.289
	4~9	69(34.0)	3.28±0.80	
	≥10	45(22.2)	3.13±0.86	

* $p<.05$, ** $p<.01$

3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과 성별, 결혼유무, 교육수준, 직위, 수입, 총 근무경력은 유의하지 않았으며, 근무형태, 근무파트, 연령은 유의한 차이가 있었다.

근무형태에서는 3교대 근무자가 상근직 근무자에 비해 이직의도가 높게 나타났다($t=2.093, p<.05$), 근무파트는 일반병동의 대상자가 특수파트의 대상자에 비해 이직의도가 높게 나타났다($t=3.005, p<.05$).

연령은 Scheffe 검정을 이용한 사후분석에서 30세 이하의 대상자가 41세 이상의 대상자보다 이직의도가 높았으며, 31~40세의 대상자가 41세 이상의 대상자보다 이직의도가 높게 나타났다($F=4.958, p<.01$) (Table 2 참고).

3.3 대상자의 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도의 상관관계

직무배태성은 간호근무환경($r=.624, p<.001$)과 정적상관을 나타냈고, 이직의도($r=-.525, p<.001$)와 부적상관을 나타냈다. 간호근무환경은 이직의도($r=-.498, p<.001$)와 부적상관을 나타냈다 (Table 3 참고).

Table 3. Relationship among Variables (N=203)

	1	2	3
1	1		
2	.624*	1	
3	-.525*	-.498*	1

* $p<.001$

1. Job embeddednes, 2. Nursing work environment, 3. Turnover intention

3.4 이직의도에 영향을 미치는 요인

본 연구의 관심변수인 직무배태성과 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향력에 대한 타당성을 높이기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하여 이직의도에 차이를 나타내

는 사회인구학적 변수를 확인하여 이들 변수를 통제하였다.

연령, 근무부서, 근무형태가 이직의도에 차이를 나타내는 변수로 확인되어 이들 변수를 더미변수 처리하여 통제회귀분석을 실시하였다. 분석결과 다중공선성은 공차한계(Tolerance)가 가장 작은 값이 .528로 .10 이상의 기준을 충족하였고, 분산팽창인자(VIF)는 가장 큰 값이 1.893로 10을 넘는 변인이 없어서 독립변인들 간 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀모형은 통계적으로 유의하였고($F=17.023, p<.001$), 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .322로 본 연구변인들은 간호사의 이직의도의 32.2%를 설명하는 것으로 나타났다.

이직의도에 영향을 미치는 변인은 직무배태성($\beta=-.356, p<.001$)과 간호근무환경($\beta=-.249, p<.01$)순으로 나타나 직무배태성과 간호근무환경이 높을수록 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Table 4 참고).

4. 논의

본 연구는 간호사의 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도의 정도를 설명하고 예측력을 높이는 영향요인을 파악하여 향후 간호사의 이직률을 감소시킬수 있는 간호중재의 기초자료를 제공하고자 실시된 서술적 조사연구이다. 주요 연구 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

우선, 대상자의 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도의 정도를 확인하였다. 직무배태성은 5점 만점에 평균 3.07점으로 나타났으며, 동일한 도구를 사용하지 않아 직접적 비교에 제한이 있으나, 이는 중소병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kang[14]의 연구의 3.08점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim 등[13]의 연구에서 3.02점과 비슷한 결과를 보였다. 그러나 삼급 종합병원의 간호사를 대상으로 한 Son과 Choi[29] 연구의 3.25보다 다소 낮았다. 이는 병원규모에 따른 조직문

Table 4. Affected Factors of Turnover Intention

(N=203)

Variable	B	SE	β	t	Adj R ²	F
Constant	6.020	.341		17.670*	.322	17.023**
Job embeddednes	-.526	.118	-.356	-4.4700*		
Nurse work environment	-.455	.140	-.249	-3.255**		

* $p<.01, **p<.001$

화, 분위기, 업무조건 등의 차이가 반영된 결과로 해석될 수 있으며 추후 병원 규모에 따른 직무배태성의 정도를 확인하는 연구가 필요할 것이다. 간호근무환경은 4점 만점에 평균 3.10점으로 나타났으며, 이는 B시에 소재한 병원 간호사를 대상으로 한 Kim[30]의 연구 2.59점, 수도권 소재한 중소병원 간호사를 대상으로 한 Shim과 Kang[31]의 연구 2.63점에 비해 높은 수준으로 다소 차이가 있었다. 이처럼 다른 결과를 보인 것은 병원 규모 및 지역적 특성에 따른 간호근무환경의 차이가 있음을 유추할 수 있으며, 이에 더 많은 지역의 다양한 병원 규모의 간호사들을 대상으로 한 반복연구가 요구된다. 이직의도는 5점 만점에 평균 3.13점으로 측정도구의 차이가 있어 직접적 비교에 제한이 되나, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim[32] 연구의 3.52점, 종합병원 간호사 대상으로 한 Song과 Choi[32] 연구의 3.61점, 상급종합병원 간호사 대상으로 한 Choi 등[33] 연구의 3.50점에 비해 낮은 수준으로 다소 차이가 있었다. 이는 이직을 결정함에 있어 개인적, 환경적, 구조적 요인들이 영향을 줄 수 있으므로 연구대상자의 다양한 상황적 요인들에 의한 차이로 생각된다. 본 연구와 선행연구들의 결과에서 재직 중인 간호사들의 이직의도는 중증도 이상의 높은 편으로 나타났다. Kim과 Kang[14]이 이직의도의 정도가 5점 만점에 3점 이상이면 구체적 관리가 필요한 것으로 제시된 바, 이들의 이직의도를 저하시킬 수 있는 다각적 노력이 필요할 것으로 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 근무형태, 근무파트, 연령에 따라 유의한 차이가 있었다. 3교대 근무자가 상근직 근무자보다 이직의도가 높았으며, 이는 Choi[34]의 연구 결과와 일치한다. 3교대 근무자는 불규칙한 근무시간과 야간근무로 인한 업무부담은 궁극적으로 환자의 안전을 위협하고, 의료의 질 저하를 야기하므로 적정 야간근무 환경 조성 및 다양한 Day 근무 전담, Night 근무 전담과 함께 12시간 근무제 등과 같은 근무형태를 적용하는 것이 도움이 될 것이라 기대된다. 근무파트에서는 특수파트 간호사에 비해 일반병동 간호사의 이직의도가 높게 나타났으며, 선행연구[33]의 결과와는 차이가 있었다. 이는 일반병동 간호사들은 특수파트 간호사에 비해 전문성을 인정받지 못하며, 이에 따른 승진의 기회제공이 낮은 것[35]이라는 지각의 차이에 의한 것으로 추론된다. 각 간호단위 별 간호대상자의 중증도, 업무량, 환자의 특성 등의 차이가 반영된 결과로 해석된다. 따라서 간호조직의 인사결정자들은 간호사의 개인적 특성을 세심히 파악하여 간호단위에 배치하는 한편, 일반

병동에 대한 보상적인 지원시스템을 마련해야 할 것으로 여겨진다. 연령은 30세 이하의 간호사가 30~40세 이하, 40세 이상 연령의 간호사에 비해 이직의도가 높았으며 다수의 선행연구[14,29,32,34] 결과와 맥을 같이한다. 이는 20대 연령의 간호사들은 가사, 양육 등의 부담이 적고, 현재 직장의 근무조건보다 더 좋은 직장으로 옮길 기회가 많으나[33], 연령이 많아질수록 근무경력이 많아지며, 이에 따른 직무경험이 많아져 점차적으로 조직에 적응하게 되고, 연령이 많아질수록 타 직장을 선택할 수 있는 폭이 좁아져[23] 이직의도가 더 낮았을 것으로 유추된다. 따라서 조직관리자들은 이직의도가 높게 나타난 30세 이하 연령의 간호사들이 현 근무지에서 재직을 지속할 수 있도록 특히 관심을 가지고 근무에 대한 동기부여 및 지지로 30세 이하 간호사의 이직을 예방할 수 있을 것으로 생각된다.

대상자의 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도와 상관을 확인하였다. 직무배태성과 간호근무환경은 정적 상관관계로 이는 Kim 등[28]의 연구 결과와 유사하였다. 직무배태성은 이직의도와 부적 상관관계를 보인 선행연구[24,28,29]결과와 간호근무환경과 이직의도는 부적 상관관계를 보인 선행연구[28,30]결과와 일치하였다. 즉 간호사가 자각하는 직무배태성이 높을수록, 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 이직하려는 생각이 감소하는 것을 확인할 수 있다. 따라서 이직의도를 감소시키기 위해 간호사들의 직무배태성을 높여주고, 간호근무환경을 좋게 인식할 수 있도록 변화 및 개선시키기 위한 방안을 모색해야 할 것이다.

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 직무배태성과 근무환경 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력은 32.2%였다. 먼저 직무배태성을 살펴보면, 선행연구[11,13,28]에서 직무배태성이 이직의도에 부적 영향력을 미치는 요인으로 나타난 결과와 일치한다. 이는 직무배태성이 조직에 잔류하는 이유를 제시하고 조직몰입도, 업무만족도를 향상시키고 조직에 대한 질적 만족감을 높임으로써 이직의도 감소에 기여한다는 연구결과[12]에 의해 지지된다. 따라서 직무배태성을 증진하기 위해서 병원의 인사담당자는 채용 시 현실적 직무 소개를 제시하여, 간호사가 직접 희망 부서를 선택 기회를 제공하고[26] 선택한 부서 또는 적합한 부서에 우선적으로 배치해야 할 것이다. 병원을 취업하고자 하는 간호사들은 자신의 가치관과 적성을 고려하여 병원 선택을 하도록 하며, 이와 함께 부서장과의 개별적 면담을 정기적으로 시행하여 개인의 직무 능력과 특성을 고려한 업

무 재배치의 검토가 필요할 것으로 판단된다. 또한 상대적으로 근무경력이 적고, 나이가 적은 간호사들이 동료, 타 부서간의 관계에서 대한 갈등과 스트레스 같은 위기 상황에 직면 시[23] 대처방안으로 입사 동료와의 지지모임, 부서나 팀의 조직원들과의 사회적 기회제공 등을 통한 인적 네트워크를 형성하여 상호 유기적인 관계를 증진시킬 수 있도록 병원 경영자들의 적극적인 지원과 노력이 필요할 것이다. 이와 함께 간호사들이 이직했을 때보다 재직 시 기회비용이 높아지는 것을 지각할 수 있도록 장기근속 시 해외연수와 금전적 인센티브, 리프레시 휴가제도 등의 다양한 혜택 등을 마련하여 자기발전과 경제적 보상을 제공하는 것은 직무배태성을 높일 수 있는 방안이라 생각된다.

간호근무환경이 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 선행연구[30,32] 결과와 유사하다. 즉, 간호사들은 안전을 위한 관리체계가 잘 갖추어진 근로환경에서 근무하고 있다고 지각할수록, 간호관리자가 의사소통 능력, 행정 능력 등을 갖춘 모범적 리더로서의 역할을 발휘할수록, 간호사의 전문성 개발, 공정성 등이 보장될수록 이직을 고려하지 않는다는 것을 시사한다. 이는 간호사의 업무 특성상 생명을 다루기 때문에 예측 불가능성이 크고, 병원감염 등의 위대한 환경에서 근무하므로[15] 정신적 긴장도가 높으며 신체적 위험한 상황에 지속적으로 노출되기 때문에 안전한 근무환경을 원하는 것으로 유추된다. 따라서 의료현장에서는 간호사가 안전 및 감염사고에 대응할 수 있도록 구체적 지침서를 구비하고 이를 숙지할 수 있도록 충분한 교육 프로그램을 시행하고, 정신적 긴장도를 낮추기 위한 정기적 전문가 상담을 지원하는 조직차원에서의 적극적 관심이 필요하다. 그리고 직장내에서 리더자의 구성원 간의 의사소통능력이 높을수록 간호사의 헌신을 높이며 장기적으로는 조직성공에 긍정적 행동이 나타나며, 병원 정책참여의 기회가 많을수록 이직률이 감소하는 것으로 보고되었다[36]. 이에 간호관리자들은 구성원들과 개방적, 긍정적 의사소통으로 통한 서로 지지 할 수 있는 분위기를 조성하고 구성원들의 의견이 병원정책, 운영에 반영될 수 있도록 노사협 의체가 구축되어야 할 것이다. 또한 간호사들에게 직업적 목표의식을 심어주어 이를 달성 시 충분한 보상을 제공하고, 승진, 전문성 증진 기회의 지원이 필요할 것으로 생각된다. 이와 같은 전략을 통해 간호근무환경을 긍정적으로 인식하도록 하는 것은 간호사들은 현 근무지와 업무의 만족감과 조직의 신뢰를 높여 조직에 잔류하도록 긍정적 작용을 할 것이며[18], 이는 간호대상자에게 양질의

간호 제공으로 연결될 수 있을 것이다.

5. 결론 및 제언

간호사는 보건 의료기관에서 환자 간호의 중추적 역할을 담당하고, 인력의 높은 비중을 차지하는 전문집단이다 [37]. 우리나라는 각종 만성질환자 증가 및 국민생활수준의 향상으로 의료수요가 급증하였고, 이로 인해 의료현장에서의 간호사 수요는 증가하고 있다. 이에 정부에서는 간호인력을 수급하기 위해 간호대학의 신설과 정원 증가, 유휴간호사 재취업 장려 등의 대책을 시행하고 있으나 간호사의 높은 이직률로 대부분의 의료현장에서는 적정 수준의 간호인력을 유지하는 비율은 저조한 실정이다 [29]. 이에 본 연구에서는 의료서비스 분야의 주된 문제로 언급되는 간호사의 이직률을 감소시키기 위해 현재 임상에서 근무 중인 간호사를 대상으로 내적 요인인 직무배태성과 외적 요인인 간호근무환경을 파악하여 이들이 이직의도에 미치는 영향을 다차원적으로 접근하였다는 점에 의의가 있다.

본 연구 결과 간호사의 이직의도에 직무배태성과 근무환경 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 간호사의 직무배태성이 높을수록, 간호근무환경이 좋다고 인식할수록 이직의도가 감소하였다. 따라서 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 직무배태성을 증진시키고 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있는 프로그램개발 및 교육이 필요하다.

본 연구는 단일 문화권인 일 지역의 종합병원에 근무하는 간호사를 편의표집하여 전체 간호사의 결과로 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 추후 다양한 지역, 다기관 의 간호사를 대상으로 하는 반복연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Health & Welfare. (2018). *Statistical Yearbook of Ministry of Health & Welfare*. Seoul. <http://www.mohw.go.kr>
- [2] Health Insurance Review & Assessment Service. (2018). Based on OECD statistics Current Status and Key Issues of Korean Medical Resources. *Policy Trends*, 12(4), 7-16. Wonju : HIRA. <http://www.hira.or.kr>
- [3] Hospital Nurses Association. (2018). *Survey on the Status of Hospital nursing staff placement*. Seoul :

- KHNA.
<https://KHNA.or.kr/home/pds/utilities.php>
- [4] K. S. Kim & Y. H. Han. (2013). A Study on Intention to Quit and Job Overload, Role Ambiguity, Burn Out among Nurses in General Hospital. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 121-129.
 DOI: 10.5807/KJOHN.2013.22.2.121
- [5] S. N. Chae, S. L. Ko, I. S. Kim & K. S. Yoon. (2015). Effect of Perception of Career Ladder System on Job Satisfaction, Intention to Leave among Perioperative Nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 233-242.
 DOI: 10.11111/JKANA.2015.21.3.233
- [6] L. Hayes et al. (2006). Nurse Turnover: A literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 43(2), 237-263.
 DOI: 10.1016/IJNURSYU.2005.02.007
- [7] M. A. Kim, K. O. Park, S. J. You, M. J. Kim & E. S. Kim. (2009). A Survey of Nursing Activities in Small and Medium-Size Hospitals: Reasons for Turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(1), 149-165.
- [8] W. H. Mobley. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. MA : Addison-Wesley.
- [9] A. C. Bluedorn. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35(2), 135-153.
- [10] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski & M. Erez. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- [11] H. N. Sung & D. H. Cho. (2013). The Relationship of Job Embeddedness and Turnover Intention: Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction in the Construction IT Industry. *Daehan Academy of Management Information Systems*, 32(2), 339-357.
- [12] J. S. Ko. (2012). A Study on the Moderating Effect of Emotional Intelligence and Turnover Intention by Job Embeddedness. *Journal of Industrial Economics and Business*, 25(2), 1789-1810.
- [13] E. H. Kim, E. J. Lee & H. J. Choi. (2012). Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between Job Embeddedness and Turnover Intension in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 394-401.
 DOI: 10.11111/JKANA.2012.18.4.394
- [14] Y. M. Kim & Y. S. Kang. (2013). 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*, 14(10), 5078-5090.
 DOI:10.5762/KAIS.2013.14.10.5078
- [15] 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. *Korean Society of Nursing Science*, 41(3), 325-332.
 DOI: 10.4040/JKAN.2011.41.3.325
- [16] S. Y. Choi & M. A. Lee. (2018). Effect of Job Embeddedness and Nursing Professionalism on Intent to Stay in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(3), 234-244.
 DOI: 10.11111/JKANA.2018.24.3.234
- [17] K. N. Kang. (2012). Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-Medium Sized Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165.
- [18] D. J. Kim. (2020). *Relationship of Nurses' Clinical Career, Resilience, Work Environment and Intention to Stay*. Doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- [19] D. K. Gormley & S. Kennerly. (2011). Predictors of Turnover Intention in Nurse Faculty. *The Journal of Nursing Education*, 50(4), 190-196.
 DOI:/10.3928/01484834-20110214-05
- [20] 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*, 22(2), 93-101.
- [21] S. J. Kang. (2013). Mediating Effects of Empowerment, Job Stress, and Organizational Commitment in Relation-oriented Nursing Organization Culture and Turnover Intention of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(3), 372-381.
- [22] Y. R. Yeun. (2014). Job Stress, Burnout, Nursing Organizational Culture and Turnover Intention among Nurses. *Journal of the Korea Academia Industrial cooperation Society*, 15(8), 4981-4986.
- [23] J. H. Jeon & Y. H. Yom. (2014). Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*, 20(30), 302-312.
 DOI: 10.11111/jkana.2014.20.3.302
- [24] S. B. Kwon, M. J. Park, H. M. Song & J. S. Moon. (2017). Effects of Job Embeddedness and Emotional Intelligence on Performance of Nurses in Medium and Small Sized Hospital. *The Korean Journal of Health Service Management*, 11(1), 55-66.
- [25] J. H. Kim. (2009). *The Effects of Job Embeddedness on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Employee - Focusing on Moderating Effect of Personality Traits*. Doctoral dissertation. Kyungsoong University, Busan.
- [26] Y. J. Ko. (2019). *Development and Evaluation of Nursing Work Environment Scale of Clinical Nurses(NWES-CN)*. Doctoral dissertation. Hanyang University, Seoul.
- [27] S. D. Cheon. (2005). A Study about Influence on Job

- Stress Factors with Leadermember Exchange, Job satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Inclination. *Korean Academy of Marketing Science Fall Conference*, 673-696.
- [28] J. K. Kim, S. J. Lee & W. J. Kim. (2020). Effects of Internal Oriented Policy, Social Support, and Job Embeddedness by Turnover Intention of Nurses. *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, 221(3), 89-95.
DOI: 10.5762/KAIS.2020.21.3.89
- [29] S. Y. Son & J. S. Choi. (2015). Effect of Job Embeddedness and Job Satisfaction on Turnover Intension in Nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 27(2), 180-187.
- [30] M. Y. Kim. (2018). The Effects of Nurses' Working Environment and Reliability with Superiors on Turnover Intention. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(10), 457-465.
DOI:10.15207/JKCS.2018.9.10.457
- [31] O. S. Shim & J. S. Kang. (2018). The Factors Influencing on Compliance with Job Satisfaction of the Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards - Focusing on Nursing professionalism and Nursing work environment. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(7), 347-354.
DOI:10.15207/JKCS.2018.9.7.347
- [32] 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
- [33] M. J. Song & S. Y. Choi. (2017). A Convergence Study about Influences of Emotional Intelligence and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(2), 83-89.
DOI:10.15207/JKCS.2017.8.2.083
- [34] M. I. Choi, H. S. So & E. Ko. (2019). Influences of Occupational Stress, Ethical Dilemma, and Burnout on Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 26(1), 42-51.
DOI: 10.7739/JKAFN.2019.26.1.42
- [35] C. H. Woo & M. J. Lee. (2018). The Effect of Hospital Organizational Culture, Organizational Silence and Job Embeddedness on Turnover Intention of General Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 385-394.
DOI: 10.14400/JDC.2018.16.3.385
- [36] J. Y. Lee & M. H. Lee. (2020). A Study on Calling, Resilience, Leader-Member Exchange and Nursing Work Environment of Nurses in Small and Medium Sized Hospital. *Journal of Digital Convergence*, 18(2), 313-321.
DOI: 10.14400/JDC.2020.18.2.313
- [37] S. J. Moon & S. S. Han. (2011). A Predictive Model on Turnover Intention of Nurses in Korea. *Korean Society of Nursing Science*, 41(50), 633-641.
DOI: 10.4040/JKAN.2011.41.5.633

하 혜 진(Hey-Jin Ha)

[정회원]



- 2020년 2월 : 동신대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 간호학과 박사과정
- 관심분야 : 성인간호, 지역사회간호
- E-Mail : hj006204@naver.com

김 은 아(Eun-A Kim)

[종신회원]



- 2011년 2월 : 전남대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 : 전남과학대학교 간호학과 조교수
- 2015년 3월~현재: 동신대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 간호교육, 기초간호, 지역사회간호

사회간호

- E-Mail : eakim@dsu.ac.kr