Korean Journal of Occupational Health Nursing
Vol. 31 No. 2, 77-85, May 2022
pISSN 2287-2531
eISSN 2466-1856
https://doi.org/10.5807/kjohn.2022.31.2.77

병원간호사의 노력-보상 불균형과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향

김은영[1] · 정세영[2] · 김선희[3]

동아대학교 간호학부 교수[1], 동아대학교 간호학부 대학원생[2], 대동대학교 간호학부 교수[3]

Effect of the Effort-Reward Imbalance and Job Satisfaction on Turnover Intention of Hospital Nurses

Kim, Eun-Young[1] · Jung, Se-Young[2] · Kim, Sun-Hee[3]

[1]Professor, College of Nursing, Dong-A University, Busan, Korea
[2]Graduate Student, College of Nursing, Dong-A University, Busan, Korea
[2]Professor, Department of Nursing, DaeDong College, Busan, Korea

Purpose: This study aimed to identify the influence of effort-reward imbalance and job satisfaction on turnover intention among hospital nurses. **Methods:** Data were collected from January 28 to February 10, 2022, from 237 nurses from five hospitals including clinics, general hospitals, and tertiary care hospitals located in B city. The collected data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, the Scheffé test, Pearson's correlation coefficients, and multiple linear regression analysis, using SPSS/WIN 26.0. **Results:** The average of the effort-reward ratio, an indicator of effort-reward imbalance, was 1.67±0.66, and 86.5% of the participants had a value of 1 or more. The mean job satisfaction and turnover intention were 3.32±0.48 and 3.69±0.89 on a 5-point scale, respectively. Multiple regression revealed that factors affecting turnover intention among hospital nurses included effort-reward imbalance (β=.30, p<.001) and job satisfaction (β=-.32, p<.001), and these variables explained 29.0% of turnover intention. **Conclusion:** These findings indicate that effort-reward imbalance and job satisfaction are associated with turnover intention. Therefore, to decrease the turnover intention of hospital nurses, interventions and policies should be prepared to resolve the nurse's effort-reward imbalance and increase job satisfaction at regional or national level hospitals.

Key Words: Personnel turnover; Reward; Job satisfaction; Nurses

서 론

1. 연구의 필요성

간호사의 부족은 전 세계에서 공통적으로 제기되는 문제이며, 최근 COVID-19 (Coronavirus disease 2019)의 장기화로 더욱 심각해지고 있다(Lavoie-Tremblay et al., 2021). 간호사 부족의 원인은 높은 이직률인데, 간호사는 직업적 조건이나 근무여건 등 여러 가지 이유로 의료기관을 떠나고 있다(Lee, Kang, Ko, Cho, & Kim, 2014). 간호사의 이직은 의료기관에

주요어: 이직, 보상, 직무만족, 간호사

Corresponding author: Jung, Se-Young https://orcid.org/0000-0002-6550-5638
College of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan 49201, Korea.
Tel: +82-51-240-2785, Fax: +82-51-240-2695, E-mail: seyoung0912@gmail.com

- 이 연구는 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.
- This study was supported by the Dong-A University Research fund.

Received: Feb 21, 2022 | Revised: Mar 10, 2022 | Accepted: Apr 27, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

재정적인 부담을 야기할 뿐만 아니라(Li & Jones, 2013) 남아 있는 간호사의 만족도 및 환자간호의 질을 떨어뜨리기 때문에(Hayes et al., 2012), 이를 감소시키기 위한 노력이 요구된다.

간호사의 이직은 이직의도와 관련이 있는데(Hayes et al., 2012), 이직의도란 이직 여부에 대한 의향으로 아직 행동으로 표출되지는 않았으나 조직구성원이기를 포기하고 현재 직장을 그만두고자 하는 것을 의미한다(Mobley, 1982). 이직의도는 실제 이직률과 관련되어 이직의 원인을 파악하고 예방할 수 있다는 점에서 매우 중요하다(Perryer, Jordan, Firns, & Travaglione, 2010). Hayes 등(2012)은 체계적 문헌고찰을 통하여, 간호사 이직의도의 관련요인을 개인적 요인과 조직적 요인으로 구분하여 살펴보았다. 즉 개인적 요인으로는 연령, 교육수준, 경력, 가족경제수준 등이, 조직적 요인으로는 업무량, 스트레스, 소진, 리더십 유형, 임파워먼트, 직무만족 등이 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타났다(Hayes et al., 2012). 국내 병원간호사의 이직의도에 관한 체계적 고찰 결과에서도(Lee & Kang, 2018) 개인요인과 체계요인으로 나누어 살펴보았는데, 개인요인 중 긍정심리자본, 미시체계 요인 중 조직몰입, 직무만족, 감정노동, 역할 갈등, 직장-가정 갈등, 간호전문직관, 긍정심리자본 등과, 체계 요인 중 업무환경, 조직문화, 리더십 등이 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타났다.

직무만족도는 국내외 연구에서 공통적으로 간호사 이직의도에 가장 결정적인 요인으로 간주되고 있다(Hayes et al., 2012; Lee & Kang, 2018). 또한 직무만족도는 재직의도에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나로, 직무만족도가 높은 경우 현재 직장에 머무르고자 하는 재직의도가 높은 반면, 직무 불만족이 높은 경우에는 이직의도가 높은 것으로 나타나고 있다(Laschinger, 2012). 이직의도는 실제 이직으로 이어지기 때문에(Jung & Park, 2015), 이직을 예방하기 위하여 간호사의 직무만족도를 평가하고 이를 높이기 위한 지속적인 노력이 이루어져야 한다.

최근 이직의도를 낮추기 위해 보상의 중요성이 대두되고 있는데, 보상이란 사회적 교환관계에 기초한 직무에 대한 노력의 대가로 금전적 보상뿐만 아니라 직업의 안정성, 직장 내 존중, 승진의 기대 등을 포함하는 개념이다(Siegrist, Li, & Montano, 2014). 개인은 자신이 일을 하며 제공한 노력과 현재 받고 있는 보상에 대해 비교하면서 이에 대한 적절성을 끊임없이 평가한다(Lee & Jeong, 2007). 만일 개인이 자신의 노력에 비해 적절한 보상이 주어지지 않는다고 생각하면, 즉 노력-보상 불균형이 있다고 인지하는 경우 부정적 감정과 지속적인 스트레스를 받게 되고(Siegrist, Wege, Pühlhofer, & Wahrendorf, 2009) 결국에는 자신의 일을 그만둘 가능성이 증가하게 된다(Li et al., 2011).

노력-보상 불균형이란 직무와 관련된 노력과 임금, 존중, 직업적 안정성 등의 보상 간의 호혜성의 결여(과도한 노력/낮은 보상)를 의미하는데(Siegrist et al., 2004), 간호사는 다른 보건의료종사자에 비하여 노력-보상 불균형 정도가 높은 것으로 나타났다(Darboe, Lin, & Kuo, 2016). 유럽 7개 국가의 간호사를 대상으로 조사한 결과, 노력-보상 불균형이 있다고 응답한 간호사의 비율이 독일 22.8%, 폴란드 22.2%, 이탈리아 18.3%, 슬로바키아 13.2%, 프랑스 8.8%, 벨기에 5.6%, 네덜란드 0.5%로 국가 간에 큰 차이를 보였다(Hasselhorn, Tackenberg, & Peter, 2004). 이러한 결과는 노력-보상 불균형이 그 국가의 경제수준, 보건의료제도, 간호사의 근무여건 등을 반영하기 때문이다. 그러나 우리나라 간호사를 대상으로 노력-보상 불균형 정도를 파악한 연구는 거의 없는 실정이므로, 이를 확인하는 것이 필요하겠다.

지금까지 국내 선행연구에서는 간호사 이직의도의 영향요인으로 직무만족도를 포함한 경우는 많았으나 노력-보상 불균형을 포함한 경우는 거의 없었다. 일부 연구에서 보상과 이직의도와의 관련성을 파악하였는데, 금전적인 보상을 중요하게 인식할수록 이직의도가 높아지고(Lee, 2009), 재직의도는 낮아지는 것으로 나타났다(Cho & Lim, 2020). 또한 부적절한 보상으로 직무 스트레스가 높은 경우 이직의도가 증가하는 것으로 나타났다(Jeoung & Kim, 2018). 그러나 유럽 여러 나라에서 이루어진 선행연구에서는 노력-보상 불균형이 높은 경우 간호사의 이직의도도 높은 것으로 나타났다(Derycke et al., 2010; Hasselhorn et al., 2004).

이에 본 연구에서는 간호사의 노력-보상 불균형과 이직의도를 파악하고, 이들 간의 관련성을 확인하고자 한다. 또한 간호사의 이직의도의 결정적인 요인으로 이미 알려진 직무만족도를 포함하여, 노력-보상 불균형과 직무만족도가 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 확인함으로써 국내 간호인력에 대한 인적자원을 보다 효율적으로 관리하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 노력-보상 불균형과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 노력-보상 불균형, 직무만족도 및

이직의도의 정도를 파악한다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 노력-보상 불균형, 직무만족도, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 노력-보상 불균형, 직무만족도 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 노력-보상 불균형, 직무만족도, 이직의도의 정도를 파악하고, 노력-보상 불균형과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 현재 병원급 이상 의료기관에 재직 중인 간호사 면허소지자로, 현 병동의 근무경력이 3개월 이상으로서 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1.9.6 프로그램을 사용하여 유의수준 .05, 검정력 .90, 효과크기 .15, 예측변수 15개를 투입하여 다중회귀분석에 필요한 대상자를 산출한 후 탈락률을 고려하여 총 240명에게 설문지를 배부하였고, 이 중 응답이 부적절하거나 설문에 중복 참여한 자료 3부를 제외한 총 237부를 최종분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 노력-보상 불균형

노력-보상 불균형은 Siegrist 등(2004)이 개발하고, Siegrist 등(2014)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 '노력' 6문항, '보상' 10문항, '과잉몰입' 6문항 총 22문항으로 구성되어 있다. '노력' 영역은 과중한 업무, 초과근무, 지속적인 업무량에 관한 질문으로 구성되어 있으며, 예를 들면 "나는 업무와 관련해 책임이 막중하다" 등의 문항이 포함된다. '보상' 영역은 상사와 동료로부터의 존중, 경력 발전전망, 직업의 안전성에 대한 내용을 포함하며, 예를 들면, "나는 어려움에 처했을 때 적절한 지원을 받는다" 등의 문항이 포함된다. '과잉몰입'은 외부적 요인이 아니라 개인의 동기나 욕구 등의 내적 요인에 의하여 과도한 노력을 하는 것으로 노력-보상 불균형 정도를 산정하는데 사용되지 않기 때문에(Siegrist et al., 2014) 본 연구에서는 제외하였다.

노력-보상 불균형 정도를 파악하기 위하여, 노력영역 총점을 보상영역 총점으로 나눈 노력-보상비(ratio)를 산출하였다(Siegrist et al., 2014). 이 값은 노력영역과 보상영역의 문항 수가 각각 6개와 10개이므로 보상영역 총점에 6/10 (0.6)을 곱한 후 이를 분모로 하고, 노력영역의 총점을 분자로 하여 계산하였다[(노력)/(보상)*0.6]. 이때, 노력-보상비의 값이 1보다 큰 경우는 노력에 비해 보상이 낮다는 것이고, 1보다 작으면 노력에 비해 보상이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 선행연구에서 모든 영역의 Cronbach's α값이 .70 이상이었고(Siegrist et al., 2014), 본 연구에서는 노력영역의 Cronbach's α값은 .83, 보상영역의 Cronbach's α값은 .79였다.

2) 직무만족도

직무만족도는 Lee, Eo와 Lee (2018)가 개발한 임상간호사 직무만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses; JSE-CN)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 33문항으로 '전문직 간호사로서의 책무완수' 4문항, '직업의 안정성과 보람' 3문항, '조직적 차원의 지원과 인정' 9문항, '존중 및 인정의 인간관계' 8문항, '전문적 역량 발휘' 3문항, '직업을 통한 인격적 성숙' 6문항으로 총 6개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee 등(2018)의 연구에서 Cronbach's α값은 .95였고, 본 연구에서는 Cronbach's α값이 .93이었다.

3) 이직의도

이직의도는 Lawler (1983)가 개발하고 Park (2002)이 간호조직에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 4문항으로 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 도구는 단일 영역으로 이루어져 있으며, 도구의 신뢰도는 Park (2002)의 연구에서 Cronbach's α값이 .88이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α값이 .86이었다.

4. 자료수집

본 연구는 D 대학교 생명윤리위원회(IRB)로부터 연구에 대한 승인(IRB No. 2-1040709-AB-N-01-202201-HR-002-02)을

받은 후 진행되었다. 자료수집을 위하여 B 광역시 소재의 의료기관 간호부에 직접 전화하여 연구의 목적과 방법을 설명하였고, 이 중 연구를 허락한 곳은 총 5개 기관으로 상급종합병원 1개, 종합병원 2개, 병원 2개이었다. 자료수집은 2022년 1월 28일부터 2월 10일까지 진행되었는데, 연구자가 사전에 대상병원 간호부에 온라인 설문 URL 링크를 배부한 후, 본 연구참여에 자발적으로 동의한 대상자가 온라인 설문 URL 링크를 클릭하여 설명문을 읽고 동의서를 작성한 후 설문조사에 응답하도록 하였다. 온라인을 통하여 설문조사가 실시되기 때문에, 중도탈락을 예방하고 설문조사의 신뢰도를 높이기 위해 설문의 작성이 완료되지 않거나 불완전하게 응답되었을 경우 다음 설문 페이지로 넘어가지 않도록 설정되었으며, 설문지가 수거될 때마다 연구자가 직접 확인하여 중복 참여 여부를 확인하고, 중복 참여한 경우 분석 대상에서 제외하였다. 참여 도중 질문 사항은 연구자의 휴대전화 또는 이메일로 질문이 가능하며, 연구대상자가 원할 경우 참여를 중단할 수 있고, 이로 인한 어떠한 불이익도 없음을 설명하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 노력-보상 불균형, 직무만족도, 이직의도 정도를 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 노력-보상 불균형, 직무만족도, 이직의도의 차이를 검증하기 위하여 독립표본 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였으며, 사후 검증으로 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자의 노력-보상 불균형, 직무만족도 및 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석(multiple linear regression analysis)을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자 237명 중 여성이 197명(83.1%)이었고 평균 연령은 30.53±5.74세이었다. 연구대상자 대부분이 미혼이었고(68.8%), 학력은 4년제 졸업 이상이 201명(84.8%)이었다. 직위는 일반간호사가 202명(85.2%)으로 가장 많았으며, 임상경력은 평균 6.89±5.38년이었다. 일반병동에서 근무하는 대상자가 141명(59.5%)이고 특수병동(중환자실, 응급실, 수술실)에서 근무하는 대상자는 64명(27.0%)이었다. 교대근무를 하는 대상자는 162명(68.4%)이며, 연봉은 4,000만원 미만이 116명(48.9%)으로 가장 많았다. 대상자가 근무하는 병원유형을 살펴보면, 상급종합병원 77명(32.5%), 종합병원 121명(51.0%), 병원 39명(16.5%)이었고, 병원규모는 300병상 미만 55명(23.2%), 300~500병상 미만 83명(35.0%), 500~1,000병상 미만 69명(29.1%), 1,000병상 이상 30명(12.7%)이었다(Table 1).

2. 대상자의 노력-보상 불균형, 직무만족도 및 이직의도

본 연구대상자가 인식하는 노력 정도는 4점 만점에 2.58±0.67점이고, 보상 정도는 4점 만점에 2.70±0.44점였다. 노력-보상 불균형 지표인 노력-보상비의 평균은 1.67±0.66점이었으며, 이 값이 1 이상인 경우는 대상자의 86.5%였다. 대상자의 직무만족도는 5점 만점에 3.32±0.48점이었으며, 이직의도는 5점 만점에 3.69±0.89점으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 노력-보상 불균형, 직무만족도 및 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성 중 노력-보상 불균형에 통계적으로 유의한 차이를 보인 것은 임상경력이었다($F=4.81$, $p=.009$). 사후 검정을 실시한 결과, 임상경력 10년 이상인 경우 5년 미만에 비해 노력-보상 불균형 정도가 높은 것으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성 중 직무만족도에 유의한 차이를 보이는 것은 없었고, 이직의도에 유의한 차이를 보인 것은 교육수준($F=4.34$, $p=.014$)이었다. 사후 검정 결과, 교육수준은 석사과정 이상인 경우 3년제 대학 졸업에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 노력-보상 불균형, 직무만족도 및 이직의도 간의 상관관계

대상자의 노력-보상 불균형, 직무만족도, 이직의도 간의 상관관계는 Table 4와 같다. 대상자의 노력-보상 불균형과 직무만족도는 통계적으로 유의한 음의 상관관계($r=-.46$, $p<.001$)

Table 1. General Characteristics of Participants (*N*=237)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	Female	197 (83.1)		
	Male	40 (16.9)		
Age (year)	< 25	21 (8.9)	30.53±5.74	22~49
	25~29	107 (45.1)		
	30~34	54 (22.8)		
	≥ 35	55 (23.2)		
Marital status	Single	163 (68.8)		
	Married	74 (31.2)		
Religion	Yes	144 (60.8)		
	No	93 (39.2)		
Education level	Diploma	36 (15.2)		
	Bachelor's degree	179 (75.5)		
	≥ Master's degree	22 (9.3)		
Position	Staff nurse	202 (85.2)		
	Charge nurse	35 (14.8)		
Total clinical career (year)	< 5	110 (46.4)	6.89±5.38	0.42~21.67
	5~ < 10	71 (30.0)		
	≥ 10	56 (23.6)		
Working unit	General wards	141 (59.5)		
	Special (ICU, ER, OR)	64 (27.0)		
	Others †	32 (13.5)		
Shift work	Yes	162 (68.4)		
	No	75 (31.6)		
Income level (10,000 won/year)	< 4,000	116 (48.9)		
	4,000~ < 5,000	83 (35.0)		
	≥ 5,000	38 (16.1)		
Hospital type	Tertiary hospital	77 (32.5)		
	General hospital	121 (51.0)		
	Hospital	39 (16.5)		
Hospital beds	< 300 beds	55 (23.2)		
	300~ < 500 beds	83 (35.0)		
	500~ < 1,000 beds	69 (29.1)		
	≥ 1,000 beds	30 (12.7)		

ICU=intensive care unit; ER=emergency room; OR=operation room; † Including outpatient, hemodialysis, etc.

Table 2. Effort-Reward Imbalance, Job Satisfaction, and Turnover Intention (*N*=237)

Variables	M±SD	Range	Proportion above 1
Effort-reward imbalance	1.67±0.66	0.46~5.32	86.5
Effort	2.58±0.67	1.00~4.00	
Reward	2.70±0.44	1.20~4.00	
Job satisfaction	3.32±0.48	1.64~4.70	
Turnover intention	3.69±0.89	1.25~5.00	

를 보였고, 이직의도는 노력-보상 불균형과는 유의한 양의 상관관계(r=.46, p <.001), 직무만족도와는 음의 상관관계가(r=-.47, p <.001) 있는 것으로 나타났다(Table 4).

5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

다중회귀분석의 기본 가정을 검토한 결과, 각 변수들의 공차

Table 3. Differences in Effort-Reward Imbalance, Job Satisfaction and Turnover Intention according to General Characteristics of Participants (*N*=237)

Characteristics	Categories	Effort-reward imbalance		Job satisfaction		Turnover intention	
		M±SD	t or F (*p*)	M±SD	t or F (*p*)	M±SD	t or F (*p*)
Gender	Female	1.69±0.68	1.23 (.221)	3.32±0.49	-0.45 (.656)	3.67±0.89	-0.77 (.441)
	Male	1.55±0.52		3.36±0.45		3.79±0.86	
Age (year)	< 25	1.45±0.40	2.02 (.113)	3.37±0.28	1.08 (.360)	3.38±0.63	1.05 (.371)
	25~29	1.62±0.73		3.27±0.53		3.75±0.93	
	30~34	1.71±0.60		3.34±0.41		3.67±0.87	
	≥ 35	1.82±0.62		3.40±0.49		3.70±0.90	
Marital status	Single	1.67±0.66	-0.10 (.923)	3.33±0.47	0.16 (.873)	3.72±0.85	0.75 (.456)
	Married	1.68±0.65		3.32±0.51		3.63±0.96	
Religion	Yes	1.67±0.67	-0.06 (.956)	3.340±.47	0.53 (.594)	3.65±0.85	-0.74 (.460)
	No	1.67±0.65		3.30±0.49		3.74±0.95	
Education level	Diploma[a]	1.47±0.58	2.53 (.082)	3.50±0.43	2.92 (.056)	3.30±0.88	4.34 (.014)
	Bachelor's degree[b]	1.69±0.68		3.30±0.48		3.75±0.87	c > a †
	≥ Master's degree[c]	1.83±0.51		3.27±0.50		3.84±0.91	
Position	Staff nurse	1.69±0.67	1.40 (.162)	3.32±0.48	0.02 (.985)	3.69±0.89	0.07 (.941)
	Charge nurse	1.53±0.56		3.32±0.49		3.68±0.86	
Total clinical career (year)	< 5[a]	1.53±0.65	4.81 (.009)	3.34±0.44	2.06 (.129)	3.62±0.87	0.92 (.399)
	5~ < 10[b]	1.77±0.71	c > a †	3.24±0.54		3.80±0.93	
	≥ 10[c]	1.81±0.58		3.41±0.46		3.69±0.88	
Working unit	General wards	1.64±0.58	0.30 (.742)	3.36±0.44	1.13 (.324)	3.68±0.87	0.14 (.987)
	Special	1.69±0.81		3.26±0.55		3.69±0.83	
	Others	1.73±0.68		3.28±0.51		3.71±1.08	
Shift work	Yes	1.68±0.64	0.30 (.767)	3.33±0.47	0.10 (.924)	3.68±0.90	-0.29 (.773)
	No	1.65±0.69		3.32±0.50		3.71±0.87	
Income level (10,000 won/year)	< 4,000	1.73±0.65	1.26 (.285)	3.32±0.50	2.35 (.097)	3.75±0.90	0.60 (.549)
	4,000~ < 5,000	1.64±0.67		3.26±0.45		3.66±0.81	
	≥ 5,000	1.55±0.64		3.46±0.48		3.57±1.00	
Hospital type	Tertiary hospital	1.78±0.72	1.72 (.181)	3.30±0.48	0.90 (.410)	3.78±0.92	0.56 (.572)
	General hospital	1.60±0.65		3.36±0.51		3.65±0.89	
	Hospital	1.67±0.51		3.26±0.36		3.63±0.81	
Hospital beds	< 300 beds	1.60±0.53	0.86 (.464)	3.33±0.36	0.35 (.787)	3.61±0.82	0.27 (.848)
	300~ < 500 beds	1.63±0.57		3.30±0.50		3.69±0.89	
	500~ < 1,000 beds	1.71±0.77		3.37±0.53		3.75±0.97	
	≥ 1,000 beds	1.81±0.80		3.28±0.49		3.69±0.83	

† Scheffé test.

Table 4. Correlations among Effort-Reward Imbalance, Job Satisfaction and Turnover Intention (*N*=237)

Variables	Effort-reward imbalance	Job satisfaction
	r (*p*)	r (*p*)
Job satisfaction	-.46 (< .001)	
Turnover intention	.46 (< .001)	-.47 (< .001)

한계는 .66~.84로 0.1 이상이었으며, Variance Inflation Factor (VIF) 지수가 10보다 크지 않은 1.19~1.51로 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 검정을 실시한 결과에서도 통계량이 1.90으로 자기상관이 없는 것으로 나타났으며, 잔차 분석한 결과에서도 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정을 모두 만족하였다.

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여, 단변량 분석에서 이직의도와 통계적으로 관련성을 보인 교

Table 5. Factors Influencing Turnover Intention (*N*=237)

Variables	B	SE	β	t	*p*
Education level					
Bachelor's degree	0.24	0.14	.12	1.72	.088
Master's degree	0.26	0.20	.08	1.26	.210
Diploma (ref.)					
Effort-reward imbalance	0.67	0.14	.30	4.66	< .001
Job satisfaction	-0.59	0.12	-.32	-5.09	< .001
R^2=.31, Adj. R^2=.29, F=16.97, p < .001					

ref.=reference.

육수준과 노력-보상 불균형, 직무만족도를 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 노력-보상 불균형(β=.30, p < .001)과 직무만족도(β=-.32, p < .001)가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이들 변수에 의한 설명력은 29%였다(Table 5).

논 의

본 연구는 병원간호사의 노력-보상 불균형, 직무만족도 및 이직의도를 파악하고 간호사들의 이직의도에 미치는 영향요인을 확인하기 위하여 실시하였다. 본 연구에서 노력-보상비(ratio)로 노력-보상 불균형 정도를 파악한 결과, 평균 1.67로 1보다 커서 본 연구대상자는 노력에 비해 자신의 보상이 낮다고 인식하는 것으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 적용하여 간호사의 노력-보상비를 조사한 결과, 유럽 7개 국가의 경우 0.57~0.82 (Hasselhorn et al., 2004), 중국 대학병원의 경우 0.66 (Li, Yang, Cheng, Siegrist, & Cho, 2005), 감비아의 공공병원에서는 1.41로 나타난 것(Darboe et al., 2016) 보다 커서, 본 연구대상자가 인식하는 노력-보상 불균형이 심각한 수준임을 알 수 있다. 또한 본 연구에서 노력-보상비가 1보다 크다고 인식하는 간호사의 비율을 계산한 결과 86.5%로 나타났는데, 이는 유럽 7개 국가 중 가장 높게 나타난 독일 22.8%(Hasselhorn et al., 2004) 보다 매우 높아서 노력-보상 불균형의 문제가 심각한 것으로 보인다.

본 연구결과 병원간호사의 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.32점으로, 직무만족도 정도는 중간 이상의 수준이었다. 이는 동일한 도구를 적용하여 종합병원 간호사를 대상으로 직무만족도를 측정한 Kim, Lee, An, Lee와 Yun (2019)의 연구에서 평균 3.38점, Lee 등(2018)의 연구에서 평균 3.30점으로 나타난 결과와 유사하였다. 직무만족은 간호사의 사기를 진작시켜 조직 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 도와서 직무 성과를 높이며, 결국 양질의 간호를 제공하게 하여 환자의 만족도를 높이므로(Lu, Zhao, & While, 2019), 간호사의 직무만족이 좀 더 높은 수준으로 개선되고 유지되도록 할 필요가 있다.

본 연구에서 대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.69점으로, 중간 수준 이상으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 적용한 종합병원 간호사를 대상으로 한 Nam (2018)의 연구에서 평균 3.49점, Kim과 Lee (2014)의 연구에서 평균 3.45점보다 다소 높은 것이다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과, 교육수준에서만 유의한 차이가 있었다. 본 연구결과 석사과정 이상인 경우가 3년제 대학 졸업인 경우에 비하여 이직의도의 정도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 간호사 이직에 대한 체계적 고찰 결과(Hayes et al., 2012), 교육수준이 높은 경우 더 쉽게 새로운 직장을 찾을 수 있어 이직이 높게 나타난 것과 유사하였다.

본 연구에서 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 노력-보상 불균형과 직무만족도가 유의한 영향요인으로 나타났다. 노력-보상 불균형을 크게 인식할수록 대상자의 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 벨기에의 간호 인력을 대상으로 실시한 전향적 연구에서 노력-보상 불균형을 높게 인식한 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 1년 후 이직할 확률이 5배 높게 나타난 결과와 유사하였다(Derycke et al., 2010). 또한 유럽 7개 국가에서 이루어진 연구에서도 노력-보상 불균형이 높은 간호사가 이직의도가 3배에서 6배 정도 높은 것으로 나타났다(Hasselhorn et al., 2004). 이와 같은 결과를 볼 때, 간호사의 이직의도를 낮추고, 숙련된 간호사를 현재 의료기관에 근속시키기 위해서는 간호사의 노력-보상이 균형을 이룰 수 있도록 해야 할 것이다. 즉, 과도한 노력이 부과되지 않도록 직무 요구를 낮추고 충분한 간호사를 배치하며, 노력에 따른 금전적, 비금전적 보상을 높이어 적절한 보상을 제공하고 근무조건을 개선하는 등의 의료기관 차원의 노력이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 직무만족도가 높을수록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났는데, 이는 직무만족도를 긍정적으로 인식할수록 간호사의 이직의도가 낮아진다는 선행연구(Kim, 2019)와 일치하였다. 또한 간호사의 이직에 영향을 미치는 강력한 요인으로 직무만족이 나타난 결과(Hayes et al., 2012)가 본 연구의 결과를 지지하였다. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 직무만족을 높이기 위한 노력이 필요하며, 이를 통하여 개인 간호사가 자신이 근무하는 간호현장에 만족하여 더 오래 근무하게 하며, 의료기관 차원에서는 숙련된 기술을 가진 유능한 간호사를 확보하여 환자에게 보다 질 높은 간호를 제공하는 것을 가능하게 할 것이다.

본 연구는 일 지역 내 일부 의료기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에, 본 연구의 결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 또한 이직의도를 중심으로 노력-보상 불균형과 직무만족도와의 관련성을 살펴보았으나, 이들이 병원간호사의 실제 이직과 어떠한 관련이 있는지 파악하지 못하였다. 따라서 본 연구결과를 국내 간호사의 이직의 원인으로 확대하여 해석해서는 안 되며, 해석하는데 주의가 필요하다. 하지만 본 연구는 상급종합병원 및 종합병원, 병 · 의원을 포함하여 총 5개의 다양한 의료기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 하여 주로 유럽에서 이루어진 노력-보상 불균형 도구를 이용해 국내 간호사의 노력과 보상 수준을 파악하였다는데 큰 의의가 있다. 본 연구결과 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 의료기관 차원에서 간호사들의 노력-보상 불균형을 감소시키고, 직무만족도를 향상시키는 위한 노력이 필요함을 확인하였다. 따라서 본 연구결과는 향후 증가하고 있는 병원간호사의 이직에 대한 대책 마련은 물론 더 나아가 국내 간호인력에 대한 인적자원을 보다 효율적으로 관리하기 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 병원간호사의 노력-보상 불균형, 직무만족도, 이직의도의 정도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 실시하였다. 본 연구결과, 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인은 노력-보상 불균형과 직무만족도이었고, 노력-보상 불균형이 클수록 간호사의 이직의도가 높게 나타나고, 직무만족도가 높을수록 이직의도는 낮아짐을 알 수 있었다. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 의료기관 또는 국가 차원에서 간호사의 노력-보상 불균형을 해소하고 직무만족도를 높이기 위한 중재 및 정책이 마련되어야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 일 지역 내 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 편의 추출하여 자료를 수집하였으므로 지역을 확대하여 다양한 의료기관에서 더 많은 수의 간호사를 대상으로 한 반복연구가 필요하다. 둘째, 간호사의 노력-보상 불균형에 대한 연구가 부족하므로 병원간호사의 노력-보상 불균형의 정도를 파악하고 이와 관련된 요인을 확인하는 추후연구가 필요하겠다. 셋째, 노력-보상 불균형과 간호사의 실제 이직 간의 관련성을 파악하는 연구를 제언한다. 넷째, 경로분석이나 구조모형 분석을 통하여, 노력-보상 불균형, 직무만족도, 이직의도 간의 관계를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

Cho, S. J., & Lim, S. J. (2020). Effects of positive psychological capital, reward on retention intention of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 26*(5), 563-573. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.563

Darboe, A., Lin, I., & Kuo, H. (2016). Effort-reward imbalance and self-rated health among gambian healthcare professionals. *BMC Health Services Research, 16*(1), 1-9. https://doi.org/10.1186/s12913-016-1347-0

Derycke, H., Vlerick, P., Burnay, N., Decleire, C., D'Hoore, W., Hasselhorn, H., et al. (2010). Impact of the effort–reward imbalance model on intent to leave among belgian health care workers: A prospective study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 879-893. https://doi.org/10.1348/096317909X477594

Hasselhorn, H., Tackenberg, P., & Peter, R. (2004). Effort–reward imbalance among nurses in stable countries and in countries in transition. *International Journal of Occupational and Environmental Health, 10*(4), 401-408. https://doi.org/10.1179/oeh.2004.10.4.401

Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., et al. (2012). Nurse turnover: a literature review-An update. *International Journal of Nursing Studies, 49*(7), 887-905. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001

Jeoung, J. Y., & Kim, C. G. (2018). Impact of interpersonal relationship ability, job stress, and stress coping type on turnover intention of nurses in the early stage of their careers: focusing on job stress. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing, 27*(1), 36-47. https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.1.36

Jung, S. C., & Park, C. H. (2015). A study for the effect of job satisfaction on turnover. *Business Management Research, 8*(1), 23-40.

Kim, B. J., Lee, S. Y., An, G. J., Lee, G. A., & Yun, H. J. (2019). Influence of communication competency and nursing work environment on job satisfaction in hospital nurses. *Journal of*

Health Informatics and Statistics, 44(2), 189-197. https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.2.189

Kim, K. A. (2019). Relationship between job satisfaction, and turnover intention and quality of life in small and medium hospital's nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 20*(12), 678-688. https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.12.678

Kim, S. H., & Lee, M. A. (2014). Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 20*(3), 332-341. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332

Laschinger, H. K. S. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management, 20*(4), 472-484. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x

Lavoie Tremblay, M., Gélinas, C., Aubé, T., Tchouaket, E., Tremblay, D., Gagnon, M., et al. (2021). Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care. *Journal of Nursing Management, 30*(1), 33-43. https://doi.org/10.1111/jonm.13462

Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York: McGrow Hill.

Lee, B. S., Eo, Y. S., & Lee, M. A. (2018). Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 48*(1), 12-25. https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12

Lee, M. A. (2009). Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(3), 434-443.

Lee, T. A., Kang, K. H., Ko, Y. K., Cho, S. H., & Kim, E. Y. (2014). Issues and challenges of nurse workforce policy: A critical review and implication. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 20*(1), 106-116. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.106

Lee, Y. K., & Jeong, S. H. (2007). Impact of organizational justice on innovative behavior of employees in public organization: Focusing on procedural and distributive justice. *Journal of Governmental Studies, 13*(1), 7-34.

Lee, Y. O., & Kang, J. Y. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing, 30*(1), 1-17. https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1

Li, J., Galatsch, M., Siegrist, J., Muller, B. H., Hasselhorn, H. M., & European NEXT Study group. (2011). Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession: Prospective results from the european longitudinal NEXT study. *International Journal of Nursing Studies, 48*(5), 628-635. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.011

Li, J., Yang, W., Cheng, Y., Siegrist, J., & Cho, S. (2005). Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in Chinese healthcare workers: A validation study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 78*(3), 198-204. https://doi.org/10.1007/s00420-004-0581-7

Li, Y., & Jones, C. B. (2013). A literature review of nursing turnover costs. *Journal of Nursing Management, 21*(3), 405-418. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01411.x

Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies, 94*, 21-31. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011

Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company

Nam, H. R. (2018). Effects of emotional labor, job satisfaction on turnover in nurses. *Korean Journal of Health Communication, 13*(2), 167-174. https://doi.org/10.15715/kjhcom.2018.13.2.167

Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.

Perryer, C., Jordan, C., Firns, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review, 33*(9), 911-923. https://doi.org/10.1108/01409171011070323

Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire. Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine. *Duesseldorf University, Germany, 4*, 1-4.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., et al. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine, 58*(8), 1483-1499. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4

Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: Effort–reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 82*(8), 1005-1013. https://doi.org/10.1007/s00420-008-0384-3