https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532

간호사가 지각하는 근무환경, 직무만족도, 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향

The Effect of Nurses' Perceived Working Environment, Job Satisfaction, and Social Support on Intent to Stay

전미경[*], 한수정[**]
문경대학교 간호학과[*], 건양대학교 간호대학[**]

Mi-Kyung Jeon(jeonmk4311@nate.com)[*], Su-Jeong Han(sjhan@konyang.ac.kr)[**]

요약

본 연구는 간호사가 인지하는 외적 환경 요인인 간호업무환경과 내적요인인 직무만족도와 사회적 지지의 관계를 확인하고 재직의도에 영향을 주는 요인과 지속적으로 근무할 수 있는 환경 여건을 형성하고, 효율적인 간호인력 관리 방안을 마련하기 필요한 기초자료를 제공하고자 시도된 서술적 상관관계연구이다. 각 병원의 간호부의 승인을 얻은 후 173명의 간호사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과 간호근무환경은 평균 2.43점, 직무만족도는 평균 3.04점, 사회적 지지는 평균 3,44점, 재직 의도는 평균 4.3점이며, 재직 의도는 간호근무환경, 직무만족도, 사회적 지지와 정적 상관관계를 나타내었다. 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무만족도이며 설명력은 9.3%였다. 결론적으로 간호사의 직무만족을 높여 재직의도를 향상시키기 위해서는 양질의 간호근무환경을 확보하기 위해서 충분한 인력 및 물질적 자원에 관심을 기울여야 하며, 동료들 간에 정서적으로 신뢰감을 높일 수 있는 새롭고 다양한 방법을 모색하여 오랫동안 근무하도록 유도하는 것이 필요하다.

■ 중심어 : | 간호사 | 간호업무환경 | 사회적지지 | 직무만족도 | 재직의도 |

Abstract

This study is a descriptive correlation study to confirm the relationship between external environment factor, nursing work environment and internal factors such as job satisfaction and social support. A survey of 173 nurses was conducted. The results showed that the average nursing work environment was 2.43, job satisfaction was 3.04, social support was 3.44, and intention to work was 4.3. Nurses' intention to work was positively correlated with nursing work environment, job satisfaction, and social support. The most important factor affecting the nurse 's intention to work was job satisfaction, and explanatory power was 93%. In conclusion, in order to increase the job satisfaction of nurses and to improve their job-intention, it is necessary to pay attention to sufficient manpower and material resources to secure a good quality nursing work environment and to find new and various ways to increase emotional trust among colleagues It is necessary to induce them to work for a long time.

■ keyword : | Nurse | Nursing Practice Environment | Social Support | Job Satisfaction | Intent to Stay |

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현재 우리나라의 의료기관들 특히, 지방 중소병원들

접수일자 : 2019년 03월 07일
수정일자 : 2019년 04월 11일
심사완료일 : 2019년 04월 11일
교신저자 : 한수정, e-mail : sjhan@konyang.ac.kr

은 심각한 간호인력 부족 현상을 겪고 있다. 국내 간호사의 이직률은 2005년 9.8%에서 2015년에는 12.4%에 달하는 실정이다[1]. 간호 인력의 적절한 확보는 환자에게 안정적인 간호 환경과 질 높은 간호 서비스를 제공하며 환자의 재원일수를 감소시킨다[2]. 질적인 의료서비스를 제공하는데 있어 중요한 역할을 담당하고 있는 간호사는 병원 경영의 가장 핵심적인 전문 인력이다[3].

그러므로 유능한 간호 인력의 확보와 수준 높은 간호를 지속적으로 제공하기 위해서는 간호 인력을 효율적으로 관리하여야 한다.

최근 병원의 간호 인적자원 부족 문제를 해결하기 위해 간호사가 조직을 떠나지 않고 남아있는 이유에 대해 관심을 가지고 이를 설명하고자 하는 연구에 관심을 기울이고 있다[4]. 재직 의도는 간호사가 현 조직에서 적응하며 그대로 남아 있으려고 하는 것으로 이에 대한 영향요인을 파악하고 그 영향요인을 강화하는 것은 간호사의 이직을 줄이고 질 높은 간호 인력을 유지할 수 있게 할 것이며 간호인력 관리 측면에서 매우 의미 있다고 할 수 있다.

재직의도에 영향을 주는 여러 가지 요인 중에서 간호근무환경은 재직의도 뿐만 아니라 간호사의 직무만족과도 밀접한 관계가 있는 것으로 여러 선행 연구를 통해 보고되고 있으며, 간호근무환경이 좋을수록 직무만족도 높을 것으로 확인되었다[5][6].

직무만족도는 자신의 직무에 대한 태도로서 직무에 대한 호의적 정서라고 정의할 수 있으며, 간호사의 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 간호업무환경은 직무만족을 향상시키고, 재직의도, 개인적 성취감 등에 긍정적인 영향을 준다. 또한 직무만족이 높은 간호사 일수록 환자 간호에 긍정적인 요인으로 작용하며, 조직에 더 오래 머물며 업무성과도 높은 것을 보고되고 있어[6], 간호사의 직무만족은 재직의도에 주요한 요인임을 알 수 있다. 또한 직무만족도의 향상은 업무의 활성화 및 자기 계발 촉진, 조직의 목표 달성에 자발적 참여 등에 긍정적인 영향을 주어 조직몰입을 높인다.

사회적 지지는 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원을 뜻하며[7], 사회적 지지는 간호사의 스트레스를 감소시키고 조직몰입과 심리적 만족을 높이며, 상사와 동료를 포함한 간호조직 내 사회적 지지가 증진될수록 간호업무성과도 향상되었다. 그러나 사회적 지지와 간호업무성과에 대한 선행연구는 사회적 지지를 간호사의 생활 전반이 아닌, 간호조직 내에서 상사와 동료로부터 지지를 받는 것으로 제한한 선행연구가 대다수였으며, 또한 이들 연구들은 사회적 지지를 하위영역으로 나누지 않고 전체적으로만 다루어 간호업무성과와 상관관계나 영향정도를 보았기 때문에 사회적 지지의 하위영역에 따라서도 구체적으로 분석하여 연구결과의 적용 측면에 고려해야 할 필요가 있다.

선행연구들에서 보고된 재직의도 관련요인들은 간호업무환경, 직무만족, 조직몰입, 간호사와 의사와의 관계, 자율성, 간호관리자 리더십, 간호 인력과 업무량, 동료와의 관계 등 다양 요인들이 영향을 미치는 것으로 규명되었다[8].

이상의 선행연구를 분석한 결과, 재직의도와 관련된 변수를 부분적으로 연구한 것도 있으나, 외적 환경 요인인 간호업무환경과 개인 내적요인인 직무만족도와 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향을 포괄적으로 탐색한 연구는 거의 없는 실정이다. 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 지속적으로 근무할 수 있는 환경을 만드는데 효과적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 이직의도에 대한 연구보다는 간호사의 재직을 유지 할 수 있도록 하는 방안에 효과적이라고 할 수 있다.

이에 본 연구는 경력간호사가 인지하는 간호업무환경과 직무만족도, 사회적 지지와의 관계를 확인하고 경력간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인을 확인하여 효율적인 간호인력 관리 방안을 마련하기 위한 기초 자료를 제공하고자 시행되었으며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
2) 대상자가 지각하는 간호업무환경과 직무만족도, 사회적지지, 재직의도를 파악한다.
3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 직무만족도, 사회적지지 및 재직의도를 파악한다.
4) 대상자의 간호업무환경과 직무만족도, 사회적지지, 재직의도와의 상관관계를 파악한다.
5) 대상자의 재직의도에 영향을 주는 요인을 파악한다.

II. 이론적 배경

1. 간호근무환경

병원조직은 외부 환경과 내부 환경으로 나누어 질 수 있는데 외부환경은 노령인구의 증가, 환자 수, 의사와 환자 사이의 관계 변화, 표준화 사업, 의료관련제반 법규, 의료기술 등 다양한 요인이 있으며, 내부 환경으로는 병원 관리자의 의지, 병원의 경제적 지위, 병원 관리자의 리더십, 구성원의 가치관 등이 포함되며, 이는 병원업무의 변화, 재정수요의 증대, 병원 구성원의 의식구조 변화, 근무환경 분위기 등에 영향을 주고 있다. 특히 간호조직은 병원에서 가장 많은 인력을 차지하고 있는 단위로, 환자에게 직접 간호서비스를 제공하는 부서이며 병원 내 타부서와 지속적으로 상호 협동하는 협력적인 기능 단위이면서, 지역사회 요구에 부응하여 지속으로 질 높은 간호를 제공한다. 따라서 병원조직을 이끌어 나갈 수 있는 간호근무환경을 만들어 가는데 많은 노력을 기울여한 할 것이다.

근무환경은 물리적 환경뿐만 아니라 개인 업무상황과 더불어 개인이 지각하는 것, 개인 간의 상호작용, 또는 그 개인이 자기 일의 일부로 받아들이는 조직이나 기관 그리고 자기 일에 영향을 미치는 정책적 측면까지 포함하는 개념으로 간호근무환경이란 간호사가 효율적인 업무를 수행 할 수 있도록 하는 물리적 환경과 개인 간 상호작용 및 인적환경을 모두 포함하는 의미이다[9]. 간호업무 환경과 관련된 선행연구를 살펴보면, 간호근무환경은 업무몰입과 이직의도, 직무만족도, 업무 갈등에 영향을 미치며, 직무배타성과 소진을 예측할 수 있는 유용한 변수라고 하였으며, 그 중에서도 만족과 보람, 병원의 지원 환경이 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 간호근무환경과 재직의도의 상관관계가 있는 것으로 나타난 선행연구에 의하면 업무량이 많을수록 재직 의도는 감소하고, 간호사의 전문직 근무환경이 직무만족, 소진에 직접적인 영향을 미친다고 하였으며, 특히 간호 관리자의 능력, 리더십, 인력, 자원의 적절성이 높을수록 직무에 만족하는 것으로 나타났다. 외국에서도 간호사의 근무환경이 간호사의 유치 보유에 미치는 영향을 규명하기 위한 연구가 활발히 시행되고 있다. 좋은 근무환경은 간호사의 높은 직무성과, 높은 수준의 간호의 질, 간호사의 직무만족 등과 연관되어 있고, 간호수행이 일어나는 전문적인 근무환경은, 능력 있는 간호사의 유치와 보유에 직접적인 관련이 있다는 사실이 밝혀지고 있다. 하지만 낮은 리더십과 관리, 간호 인력의 부족, 과다한 스트레스 요인 등과 관련한 좋지 못한 근무환경은 전문적이고 질적으로 우수한 간호의 수행에 장애요인으로 작용하여 소진, 우울, 신체 증상이 나타날 수 있으며, 이직의도를 높여 결과적으로 간호사의 유치에 부정적인 영향을 초래한다고 나타났다. 이처럼 간호근무환경의 부정적인 영향은 간호사뿐만 아니라 환자의 안전 및 건강문제, 업무 손실을 초래하므로 간호사들의 간호근무환경을 파악하여 인력확보를 위한 기반을 마련하는 것이 중요하다.

2. 직무만족도

직무만족도은 조직행동학의 대표적인 개념으로 개인의 직업적 욕구를 충족시키는 직무환경 평가 정도로 정의된다. 직무만족이 높을수록 근로 의욕이 높으며 조직의 목표달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여와 창의성을 발휘한다. 또한 자신의 업무환경에 매우 긍정적인 태도를 갖게 되어 이는 사기를 높이며 개인의 성장 발전에도 영향을 끼치게 된다. 특히, 간호사의 직무만족은 스스로 일에 대한 긍정적인 태도를 갖는 것을 넘어서 질적인 환자 간호와 간호의 생산성에 영향을 미치게 되므로 매우 중요하다. 직무만족에 대한 17개 연구를 메타 분석한 Amiresmaili Moosazade[10] 연구에 의하면 직무만족이 높은 간호사는 자신에게 주어진 업무를 잘 수행할 수 있게 되어 자신과 환자의 만족에 긍정적인 영향을 미치며 간호사 재직의도를 높인다고 보고하였다. 직무만족과 재직의도에 대한 연구를 살펴보면, 직무만족은 재직의도에 강력한 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다. Sourdif[11]는 직무 만족, 행정적 만족, 조직몰입 및 동료 간의 응집력이 간호사 재직의도에 미치는 영향을 연구하였다. 이러한 선행 연구들을 살펴보면 전반적으로 직무만족이 높을수록 간호사의 재직 의도는 높아짐을 확인할 수 있다.

3. 사회적 지지

사회적 지지란 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을

수 있는 모든 긍정적 자원을 말하며[7], 스트레스 발생을 예방 혹은 경감하고, 인간의 기본욕구인 사회적 욕구를 충족시켜 건강을 증진시키며, 스트레스 강도를 완충시키는 작용을 하여 건강에 좋은 영향을 미친다고 하였다. House [12]는 사회적 지지를 4가지 하위영역으로 구분하였다. 정서적 지지(Emotional support)는 존중, 신뢰, 경청, 배려, 감동과 같은 정서적 공감을 표현하거나 정서의 표현을 도와주어 편안함을 느끼게 해 심리적 적응을 돕는 것이다. 평가적 지지(Appraisal support)는 판단, 피드백, 사회적 비교와 같이 타인에게 비춰진 자신을 반영해 자신을 평가하여 자신감을 심어주는 것으로 문제대처능력을 향상시킨다. 정보적 지지(Informational support)는 조언, 제안, 지침, 정보와 같은 문제해결에 도움이 되는 정보나 충고를 해주어 문제해결 능력을 향상시키는 것이다. 도구적 지지(Instrumental support)는 다양한 지원, 돈, 노동, 시간, 환경조정 등 문제해결에 필요한 물질적·비물질적 지원을 의미하는 것으로 경제적 문제 및 역할수행을 도와주는 것으로 표현하였다. 간호사의 사회적 지지에 대한 선행연구를 살펴보면, 조직 내에서 사회적 지지가 간호업무수행 시 직무만족도와 조직몰입을 증가시키고 스트레스와 우울, 감정노동 등의 부정적 심리요인을 감소시켜 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 조직과 상사 및 동료를 대상으로 사회적 지지를 측정하였을 때 사회적 지지가 간호업무성과에 아무런 영향을 미치지 않는다는 결과도 있으며, 또한 국외논문을 살펴보면 도구는 같지 않지만 직장에서 동료의 사회적 지지는 업무성과에서 직무스트레스를 감소시켜주며, 직장동료의 사회적 지지는 업무성과에 긍정적인 영향을 준다고 알려져 있다. 반면에 가족과 친구를 포함한 사회적 지지와 간호업무성과 간의 연구는 미흡한 실정이다. 선행연구를 통해 간호업무성과에 사회적 지지가 주요한 변수인 것을 확인하였으나, 사회적 지지에 대한 간호업무성과는 주로 조직 내 상사와 동료에 대한 지지 연구가 대다수로, 사회적 지지의 하위영역이 구체적으로 간호업무성과에 미치는 영향에 대한 연구는 미흡하기 때문에 가족과 친구 등의 대인관계를 포함한 확장된 사회적 지지와 네 가지 하위영역에 대한 연구가 필요하다.

4. 재직의도

재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말한다[13]. 조직구성원들의 재직의도가 높을 때 남아있는 다른 구성원들로 하여금 조직이나 직무에 대해 긍정적인 생각을 갖게 하고 조직의 목표 달성에도 기여한다. 간호사의 높은 재직 의도는 근무환경 조성에 긍정적인 영향을 미치며, 낮은 재직 의도는 계속적인 신규 간호사의 채용과 그에 따른 비용을 발생시킬 뿐만 아니라, 간호 관리와 시간 부조화를 야기해 간호의 질 저하를 초래한다. 간호사 재직의도에 대한 선행연구를 살펴보면 국내 간호사 재직의도에 대한 연구는 최근 몇 년 전부터 시작되었으나 국외에서는 국내에 비해 재직의도에 대한 연구가 다수 이루어지고 있으며, 선행 연구들을 통해 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인들은 직무만족도, 조직문화, 간호사와 의사관계, 자율성, 간호 관리자 리더십, 간호 인력과 업무량, 동료와의 관계[8] 등 다양 요인들이 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이 중 간호사와 의사관계, 간호 관리자 리더십, 간호 인력과 업무량, 동료와의 관계 등은 전문적인 간호실무를 촉진하는 간호근무환경의 주요 속성으로 규명되었다[9]. 이러한 간호근무환경 요소들은 직무만족과 더불어 재직의도에 영향을 미치는 것 가장 빈번하게 보고되고 있으며, 전반적으로 직무만족이 높을수록[13], 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 재직 의도는 높아지는 것으로 보고되었다. 그 외 보고된 영향요인 중 인구학적 특성으로 연령, 교육수준, 결혼상태 등이 있으며, 직무관련 특성으로 근무부서, 직위, 경력 등이 보고되고 있다.

이상 선행 연구를 요약해보면 국내·외 간호사의 재직의도는 직무만족이 높을수록, 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 재직 의도는 높아지는 것으로 확인되었다. 그러나 간호사의 재직의도에 대한 연구는 최근 몇 년 전부터 시작되어 다양한 요인에 대한 추가적인 연구가 필요한 실정이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사가 지각하는 간호업무환경, 직무만족도, 사회적 지지와 재직의도 간의 관계를 알아보고 간호업무환경, 직무만족도, 사회적지지가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 환자 간호에 직접적으로 참여하는 간호사로 의사소통이 가능하고 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여할 것을 서면으로 동의한 C지역 및 G지역에 위치한 종합병원에 근무하는 200명의 간호사를 대상으로 하였다. 이 중 신규간호사로 직무교육과정을 받았으나 환자간호에 직접 참여하지 않는 간호사와 간호 관리자로 환자간호에 직접 참여하지 않는 간호사는 제외하였다. 표본 수는 G-power 3.1. program을 사용하여 회귀분석에 필요한 표본 수를 산출하였다. 유의수준 .05, 효과크기 0.25, 검정력 .95로 하였을 때 필요한 표본 수는 164명으로 산출되었다. 탈락율을 고려하여 200명을 연구대상자로 선정하였다.

3. 연구도구

3.1 간호근무환경

본 연구에서 간호근무화경을 측정하기 위해 Lake[14]가 개발한 간호업무환경 측정도구 PES-NWI(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)를 조은희 등[15]이 번안해 국내에서 타당도와 신뢰도를 검증한 도구를 사용하였다. 4점 Likert 척도로 5개 하위영역, 총 30문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 간호단위의 간호근무환경에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 조은희 등[15]의 연구에서 Cronbach's α는 .93이며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .91이다.

3.2 직무만족도

직무만족도를 측정하기 위해 Slavitt 등[16]이 개발한 직업만족지수(The Index of Work Satisfaction)을 박현태[17]가 수정 보완하고 타당도와 신뢰도를 검증한 도구를 사용하였다. Likerk 5점 척도로, 7개의 하위영역 총 30문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 박현태[17]의 연구에서 Cronbach's α는 .77이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .71이었다.

3.3 사회적지지

사회적 지지를 측정하기 위해서 사회지지 중 가족·친구의 지지는 Zimet, Dahlem, Zimet & Farley[18]가 개발하고 신준섭과 이영분[19]이 번안한 Multidimensional Scale of Perceived Social Support(MSPSS)척도 12문항 사용하여 측정하였고, 동료·상사 지지는 Thomas & Ganster[20]가 개발하고 윤창영[21]이 사용한 척도 중 상사의 지지, 동료의 지지에 해당되는 16문항을 사용하여 측정한 값으로, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 사회적 지지 중 가족·친구의 지지 Cronbach's α=.95, 동료·상사의 지지 Cronbach's α =.93 이었다.

3.4 재직의도

재직의도를 측정하기 위해 Cowin[13]이 개발한 Nureses' Retention Index(NRI)를 김민정[22]이 번안한 도구로 측정한 점수로, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 김민정[22]의 연구에서는 Cronbach's α .88이었고, 본 연구에서 Cronbach's α .91이었다.

4. 자료수집방법

연구의 자료 수집은 2018년 12월10일에서 2019년 1월30일까지였다. 설문조사를 위해 본 연구자가 각 병원 간호부를 방문하여 간호부의 승인을 얻은 후, 연구에 대한 설명문, 연구 동의서, 설문지를 각 부서별로 연구대상자인 간호사들에게 배부하였으며, 연구자가 직접 연구의 목적과 내용을 설명하고 서면 동의를 얻은 후 자가 보고식 설문지를 작성하게 하였다. 자료 수집결과 200부 중 190부가 수거되었으나 응답이 불충분한 17부의 자료를 제외하고 최종적으로 173부를 본 연구의 자료로 이용하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 23.0 program을 이용하여 대상자의 인구학적 특성과 간호업무환경, 직무만족도, 사회적지지, 재직의도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로, 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로, 대상자의 간호업무환경, 직무만족도, 사회적지지가 재직의도에 미치는 영향은 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자들의 일반적 특성은 [표 1]과 같다. 대상자들의 평균 연령은 31.57±6.39세로, 26세-30세가 37.6% 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 60.9%, 교육수준은 대졸 64.4%로 가장 많았다. 현재 근무부서는 내·외과 병동 44.3%, 중환자실 21.8%, 수술실 19%, 기타 부서가 14.9% 순으로 나타났으며, 직위는 일반 간호사가 70.1%, 현재 근무부서 경력은 5년 이상이 46.5% 가장 많았다.

표 1. 대상자의 일반적 특성 **(N=173)**

항목	범위	N	%
나이	≤25	29	17.3
	26-30	65	37.6
	31-35	32	18.5
	36-40	25	14.5
	≥41	21	12.1
결혼여부	미혼	105	60.9
	기혼	68	39.1
학력	전문대졸	55	32.2
	대졸	112	64.4
	대학원이상	6	3.4
근무부서	내•외과	76	44.3
	중환자실	38	21.8
	수술실	33	19.0
	기타	26	14.9
직위	일반간호사	121	70.1
	책임간호사	52	29.9
현 부서 근무기간	<1	22	13.2
	1-2	37	21.3
	3-4	33	19.0
	≥5	81	46.5

2. 간호근무환경, 직무만족도, 사회적지지, 재직의도

본 연구 대상자들이 인식하는 간호근무환경, 직무만족도, 사회적지지, 재직 의도는 [표 2]와 같다. 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.43점이었으며, 직무만족은 5점 만점에 평균 3.04점, 사회적지지 정도는 5점 만점에 평균 3.44점, 재직 의도는 평균평점 4.3점으로 나타났다.

표 2. 간호근무환경, 직무만족도, 사회적지지, 재직의도

항목	Mean	SD	Range
간호근무환경	2.43	0.34	1-4
직무만족도	3.04	0.4	1-5
사회적 지지	3.44	0.48	1-5
재직의도	4.30	1.00	1-8

3. 간호근무환경, 직무만족도, 사회적지지, 재직의도의 상관관계

대상자들의 간호근무환경, 직무만족, 사회적지지, 재직의도의 상관관계는 [표 3]과 같다. 간호사의 재직 의도는 간호근무환경, 직무만족도, 사회적 지지와 정적 상관관계를 나타내었다.

표 3. 간호근무환경, 직무만족도, 사회적지지, 재직의도와의 관계

항목	간호 근무환경	직무 만족도	사회적 지지	재직 의도
간호근무환경	1			
직무만족도	.704	1		
사회적 지지	.449	.435	1	
재직의도	.426	.466	.492	1

4. 재직의도 영향요인

간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 [표 4]와 같다. 간호사의 직무만족도는 재직의도에 가장 큰 영향력을 나타내었으며 설명력은 9.3%였다.

표 4. 재직의도 영향요인

항목	B	SE	β	R^2	Adj. R^2	t	p
직무 만족도	-.424	.159	-.186	.103	.093	-2.657	<.001

R^2=.126, Adj. R^2=.111, F=8.733, p<.001

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 간호사의 근무환경, 직무만족, 사회적 지지가 재직의도의 정도와 그 관계를 알아보고, 간호사의 근무환경, 직무만족, 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향을 확인 해보았으며, 주요 결과를 논의해보면 다음과 같다.

첫째, 대상자가 지각한 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.43점이었다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 간호근무환경을 측정한 김나리[9]의 연구결과인 2.43점과 유사한 결과이다. 하지만 미국의 마그넷 병원의 간호근무환경 점수가 2.95점, 마그넷병원이 아닌 병원이 2.65점인 것을 비추어 볼 때[14], 본 연구에서 나타난 간호근무환경 점수는 미국보다 상대적으로 낮은 수준임을 알 수 있다. 미국과 캐나다, 영국, 독일, 중 국, 일본 등 9개 국가의 간호근무환경을 비교한 결과, 한국의 간호근무환경이 가장 낮은 수준으로 보고된 바 있다[23].

즉 간호사가 인식하는 간호근무환경은 간호사의 이직의도 뿐만 아니라 대상자에게 제공되는 간호의 질과도 밀접한 관련이 있다는 점[24]에서 더욱 중요한 의미를 갖는다는 것을 확인할 수 있는 결과라고 할 수 있겠다.

대상자가 지각한 직무만족은 5점 만점에 평균 3.04점으로 보통 이상으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 직무만족을 측정한 김소영[25]의 연구에서 나타난 3.05점과 유사한 결과라고 할 수 있다. 직무만족도는 조직행동학의 대표적인 개념으로 개인의 직업적 욕구를 충족시키는 직무환경 평가 정도로 정의되며, 직무만족이 높을수록 근로 의욕이 높으며 조직의 목표달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여와 창의성을 발휘한다. 또한 자신의 업무환경에 매우 긍정적인 태도를 갖게 되어 이는 사기를 높이며 개인의 성장 발전에도 영향을 끼치게 된다. 이러한 직무만족에는 매우 다양한 요인이 영향을 미치는 것으로 보고되는데, 예를 들어 간호사 1인당 담당하는 환자 수와 초과 근무시간이 적을수록, 환자와의 관계가 좋을수록, 일에 따른 보상이 충분 하다고 느낄수록, 자율성이 높을수록 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 병원정책이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

대상자가 지각한 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.44점으로 평균이상으로 지지를 받고 있는 것으로 나타났다. 사회적 지지란 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원을 말하며[7], 사회적 지지는 스트레스 발생을 예방 혹은 경감하고, 인간의 기본욕구인 사회적 욕구를 충족시켜 건강을 증진시키며, 스트레스 강도를 완충시키는 작용을 하여 건강에 좋은 영향을 미친다고 하였다[26]. 선행연구 결과 직장에서 동료의 사회적 지지는 업무성과에서 직무스트레스를 감소시키며, 업무성과에 긍정적인 영향을 준다고 알려져 있다[27][28]. 또한 간호사를 대상으로 상사와 동료, 가족, 친구를 포함한 사회적 지지는 업무성과에 긍정적인 영향을 미치며, 역할갈등과 간호사 적응력의 압박을 줄여주는 것으로 나타났다[29]. 이러한 결과를 바탕으로 볼 때 간호사의 사회적 지지체계망을 확인하고 확립할 수 있도록 도와주는 방안이 필요하다 생각된다.

대상자가 지각한 재직 의도는 평균 4.3점으로 이었으며, 선행연구결과와 비교하여 보면 종합병원 간호사의 재직 의도가 권정애[30]의 연구에서는 5.27점, 권은경[31]의 연구에서는 5.21점, 정하영[32]의 연구에서는 5.23점으로 선행 연구결과 보다 낮게 나타났는데, 이는 간호사의 재직의도 정도가 지역, 병원규모에 따른 차이로 해석된다[33]. 재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말하며[14], 조직구성원들의 재직의도가 높을 때 남아있는 다른 구성원들로 하여금 조직이나 직무에 대해 긍정적인 생각을 갖게 하고 조직의 목표 달성에도 기여할 수 있다. 간호사의 높은 재직 의도는 근무환경 조성에 긍정적인 영향을 미치며, 낮은 재직 의도는 계속적인 신규 간호사의 채용과 그에 따른 비용을 발생시킬 뿐만 아니라, 간호 관리와 시간 부조화를 야기해 간호의 질 저하를 초래할 수 있기 때문에 간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 제도적인 방안이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

둘째, 간호사의 재직 의도는 간호근무환경, 직무만족도, 사회적 지지와 정적 상관관계를 나타내었는데 이러한 결과는 선행연구결과가 없어 직접적인 비교는 어려운 실정이다. 그러나 선행연구에서 간호사의 재직의도

에서는 직무만족[8], 조직문화[22], 자율성[34], 간호 관리자의 리더십[35], 간호 인력과 업무량[36], 동료와의 관계[8], 등 다양한 요인들이 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 이 중 간호사와 의사의 관계, 간호 관리자의 리더십, 간호 인력과 업무량, 동료와의 관계 등은 전문적인 간호 실무를 촉진하는 간호근무환경의 주요한 속성으로 규명되기도 하였다[14]. 이러한 간호근무환경의 요소들은 직무만족과 더불어 재직의도에 영향을 미치는 것으로 가장 빈번하게 보고되고 있으며, 전반적으로 직무만족이 높을수록[13], 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록[36] 재직 의도는 높아지는 것으로 보고되고 있다. 이러한 결과를 볼 때 간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 병원 경영진의 노력 및 제도적인 방안 마련이 필요하다 생각된다.

셋째, 재직의도에 미치는 영향요인을 살펴본 결과 간호사의 직무만족도는 재직의도에 가장 큰 영향력을 나타내었으며 설명력은 9.3%였다. 이러한 결과는 직무만족이 높은 간호사는 자신에게 주어진 업무를 잘 수행할 수 있게 되어 자신과 환자의 만족에 긍정적인 영향을 미치며 이는 환자의 성과뿐만 아니라 간호사 재직의도를 높인다고 보고한 Amiresmaili & Moosazadeh[10]의 메타분석 연구를 뒷받침하는 결과임을 알 수 있다. 간호사의 재직 의도는 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말하며 이들 재직 의도는 직무만족에 의해 증가되는 양상을 보이기 때문에[13], 간호사의 직무만족을 높여 재직의도를 향상시킬 수 있는 근본적인 정책마련이 필요할 것으로 생각된다.

결과적으로 간호사의 직무만족을 높여 재직의도를 향상시키기 위해서는 양질의 간호근무환경을 확보하고 동료들 간의 신뢰를 높일 수 있는 방법을 모색하여야 한다. 이에 양질의 간호근무환경을 확보하기 위해 대부분의 간호사들이 부정적으로 인식하고 있는 충분한 인력 및 물질적 자원에 관심을 기울여야 하며, 동료들 간에 정서적으로 신뢰감을 높일 수 있는 새롭고 다양한 방법을 모색하여 오랫동안 병원에 근무하도록 유도하는 것이 필요하다고 생각한다.

참 고 문 헌

[1] 병원간호사회, *병원간호사회 사업보고서 : 병원간호인력 배치현황 실태조사,* 2016.

[2] 최숙영, *임상간호사의 직무착근도와 간호전문직관이 재직의도에 미치는 영향,* 동국대학교, 석사학위논문, 2017.

[3] K. Chrimas, “How work environment impacts retention,” Nursing Economics, Vol.26, No.5, p.316, 2008.

[4] 강경화, 임연재, “종합병원 진료협력간호사의 전문직업성, 역할갈등, 근무환경이 직무배타성에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제22권, 제5호, pp.424-436, 2016.

[5] L. H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloane, E. T. Lake, and T. Cheney, “Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes,” Journal of Nursing Administration, Vol.38, pp.223-229, 2008.

[6] M. Manojlovich, “Linking the practice environment to nurses' job satisfaction through nurse-physician communication,” Journal of Nursing Scholarship, Vol.37, No.4, pp.367-373, 2005.

[7] S. Cohen and H. M. Hoberman, “Positive events and social supports as buffers of life change stress,” Journal of applied social psychology, Vol.13, No.2, pp.99-125, 1983.

[8] A. E. Tourangeau and L. A. Cranley, “Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants,” Journal of Advanced Nursing, Vol.55, No.4, pp.497-509, 2006.

[9] 김나리, *간호근무환경과 직무만족이 재직의도에 미치는 영향,* 경희대학교 대학원, 석사학위논문, 2016.

[10] M. Amiresmaili and M. Moosazadeh, “Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of iran: A systematic review and meta-analysis,” Iranian Journal of Nursing & Midwifery Research, Vol.18, No.5, pp.343-348, 2013.

[11] J. Sourdif, “Predictors of nurses intent to stay at work in a university health center,” Nursing

& Health Siences, Vol.6, No.1, pp.59-68, 2004.
[12] J. S. House, The nature of social support, Work stress and social support Massachusetts: Addison-Wesley, pp.13-38, 1981.
[13] L. S. Cowin, "The effects of nurses' job satisfaction on retention: An australian perspective. issue: The Journal of Nursing Administration," Vol.32, No.5, pp.283-291, 2002.
[14] E. T. Lake, "Development of the practice environment scale of the nursing work index," Research in Nursing & Health, Vol.25, No.3, pp.176-188, 2002.
[15] 조은희, 최모나, 김은영, 유일영, 이남주, "한국어판 간호근무환경 측정도구의 타당성과 신뢰도," 대한간호학회지, 제41권, 제3호, pp.325-332, 2011.
[16] D. Salvitt, P. Stamps, E. Piedmont, and A. M. Hasse, "Nurses' satisfaction with their work situation," Nursing Research, Vol.27, No.2, pp.55-65, 1978.
[17] 박현태, "간호조직에서 리더십유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구," 대한간호학회지, 제27권, 제1호, pp.228-241, 1997.
[18] G. D. Zimet, N. W. Dahlem, S. G. Zimet, and G. K. Farley, "The multidimensional scale of perceived social support," Journal of personality assessment, Vol.52, No.1, pp.30-41, 1988.
[19] 신준섭, 이영분, "사회적 지지가 실직자의 심리사회적 안녕감에 미치는 영향에 관한 연구," 한국사회복지학, 제37권, pp.241-269, 1999.
[20] L. T. Thomas and D. C. Ganster, "Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective," Journal of applied psychology, Vol.80, No.1, p.6, 1995.
[21] 윤창영, *기혼직장 여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구: 직장-가정 갈등모형과 영역 별 삶의 질모형의 통합,* 성균관대학교, 박사학위논문, 2001.
[22] 김민정, *간호조직문화가 간호사 재직의도에 미치는 영향,* 한양대학교 대학원, 석사학위논문, 2006.
[23] L. H. Aiken, Linda H Aiken, Douglas M Sloane, Jeannie P Cimiotti, and Sean P Clarke, "Implications of the california nursestaffing mandate for other states," Health Services Research, Vol.45, No.4, pp.904-921, 2010.
[24] 이영진, 서문경애, "간호단위별 간호근무환경이 간호사 이직의도에 미치는 영향," 디지털융복합연구, 제14권, 제6호, pp.355-362, 2016.
[25] 김소영, *간호사의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향,* 충북대학교 대학원, 석사학위논문, 2017.
[26] S. Cohen and T. A. Wills, "Stress, social support, and the buffering hypothesis," Psychological Bulletin, Vol.98, No.2, p.310, 1985.
[27] R. F. AbuAlRub, "Job stress, job performance, and social support among hospital nurses," Journal of Nursing Scholarship, Vol.36, No.1, pp.73-78, 2004.
[28] Basil H. Amarneh, Raeda F. Abu Al-Rub, and Nawzat F. Abu Al-Rub, "Co-worker's support and job performance among nurses in jordanian hospitals," Journal of Research in Nursing, Vol.15, No.5, pp.391-401, 2010.
[29] M. L. Wang and L. J. Tsai, "Work-family conflict and job performance in nurses: the moderating effects of social support," The journal of nursing research:JNR, Vol.22, No.3, pp.200-207, 2014.
[30] 권정애, *임상간호사의 업무환경과 재직의도,* 한양대학교 임상간호정보대학원, 석사학위논문, 2009.
[31] 권은경, *간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식이 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도에 미치는 영향,* 가천대학교 대학원, 석사학위논문, 2015.
[32] 정하영, *경력간호사가 인지하는 직무특성, 내부고객 만족도와 재직의도와의 관계,* 연세대학교 간호대학원, 석사학위논문, 2013.
[33] 박진옥, *상급초보 간호사의 소명의식, 직무만족, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향,* 고신대학교 일반대학원, 석사학위논문, 2015.
[34] 권경자, 주민선, 김정아, "임상간호사의 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족 및 재직의도에 미치는 영향," 간호행정학회지, Vol.15, No.2, pp.182-192, 2009.
[35] J. Cohen, Diane Stuenkel, and Quyen Nguyen,

"Providing a healthy work environment for nurses: The influence on retention," Journal of Nursing Care Quality, Vol.24, No.4, p.308, 2009.

[36] S. Lin, H. Chiang, and I. Chen, "Comparing nurses' intent to leave or stay: Differences of practice environment perceptions," Nursing & Health Sciences, Vol.13, No.4, pp.463-467, 2011.

저 자 소 개

전 미 경(Mi-Kyung Jeon) 정회원

■ 2016년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학박사)

■ 2011년 4월 ~ 현재 : 문경대학교 간호학과 부교수

〈관심분야〉 : 정신건강, 의사소통

한 수 정(Su-Jeong Han) 정회원

■ 2001년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)

■ 1997년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉 : 간호조직, 노인, 학생