

종합병원의 간호업무환경이 간호사의 직무배태성, 소진에 미치는 영향

김종경¹ · 김명자² · 김세영³ · 유 미⁴ · 이경아⁵

단국대학교 간호학과¹, 동의대학교 간호학과², 목포대학교 간호학과³, 남서울대학교 간호학과⁴, 서울대학교 간호대학⁵

Effects of General Hospital Nurses' Work Environment on Job Embeddedness and Burnout

Kim, Jong Kyung¹ · Kim, Myung Ja² · Kim, Se Young³ · Yu, Mi⁴ · Lee, Kyoung A⁵

¹Department of Nursing, Dankook University

²Department of Nursing, DongEui University

³Department of Nursing, Mokpo National University

⁴Department of Nursing, Namseoul University

⁵College of Nursing, Seoul National University

Purpose: The aim of this study was to investigate and identify work environment, job embeddedness, and burnout among general hospital nurses in Korea. **Methods:** The participants were 563 clinical nurses working in 13 general hospitals across the country. Data were analyzed using SPSS and Microsoft Excel programs. **Results:** Mean scores were 2.62 for nurses' work environment, 2.97 for job embeddedness, and 3.61 for burnout. Nurses' work environment showed a positive correlation with job embeddedness ($r=.70, p<.001$), but a negative correlation with burnout ($r=-.49, p<.001$). Subcategories of nurses' work environment that predicted job embeddedness included satisfaction and happiness, hospital support for the work environment, patient care environment, satisfaction with work schedule, manager leadership, supportive environment for nurses' work, and computer problems. Subcategories of nurses' work environment that predicted burnout included satisfaction and happiness, violence within ward, hospital support for work environment, and patient care environment. **Conclusion:** Findings from this study indicate the need to evaluate and improve the work environment for nurses to increase job embeddedness and control burnout. Future studies should explore ways in which turnover intention can be decreased by changing nurses' work environment.

Key Words: Environment, Job embeddedness, Burnout, Nurse, Work

서론

1. 연구의 필요성

병원조직의 핵심적인 요소는 인적 자원이며, 이들 중 과반수를 차지하는 직종이 간호사이다. 조직의 목표를 달성하기

위해서는 유능한 인적 자원을 확보하고 동기 부여시켜 보유한 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 것이 중요한데(Park, 2006), 간호사들이 자신의 직무에 만족하고 조직에 몰입한다면 이직을 하지는 않겠지만, 이 두 개념만을 보는 것으로는 부족함이 있고(Mitchell, Holtom, Lee, & Erez, 2001), 조직 몰입과 만족에 영향을 미칠 수 있는 원인요소에 대한 접근이 필

주요어: 환경, 직무배태성, 소진, 간호사, 업무

Corresponding author: Kim, Myung Ja

Department of Nursing, Dong-eui University, 995 Eomgwang-ro Busanjin-gu, Busan 614-714, Korea.
Tel: +82-51-890-1558, Fax: +82-51-890-2621, E-mail: deukmj@deu.ac.kr

투고일: 2013년 11월 8일 / **수정일:** 2013년 12월 17일 / **게재확정일:** 2013년 12월 30일

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

요하다. 간호관리자나 일반간호사가 인지하는 업무환경은 다르더라도 자신의 직위와 무관하게 업무환경이 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Gormley, 2011), 이와 더불어 건강하고 좋은 간호업무환경에 대한 직접적인 관심 또한 증가하였다(Duddle & Boughton, 2009; Kuehn, 2010). 간호사 결과인 직무만족이나 이직 등에 영향을 미치는 요소로 간호업무환경이 제시되면서 병원들은 간호사의 업무 결과를 개선시키기 위해 근무환경을 판단하고 변화시키는 방법을 검토하게 되었다(Haynes, 2008).

이직에 관해 다양한 연구가 되어 왔으나 이직은 발생 후에 알 수 있는 현상이고, 이직의도는 다양한 원인에 의해 순간적으로도 변화될 수 있는 상태로 측정에 어려움이 있다. 따라서 이직이나 이직의도 자체보다 유능한 인적자원을 확보하고 이들이 현장에서 열심히 하고자 하는 의지를 갖게 하는 것이 필요하며 이것이 병원 내 유능한 전문직 종사자의 지속적인 부족현상을 막을 수 있는 방법이다(Chun & Park, 2005). 간호분야에서도 조직 차원의 노력이 필요함에도 불구하고 경험이 많은 노련한 간호사 확보를 위한 연구는 관리자와 관련된 연구가 주를 이루어 조직의 노력을 다룬 연구는 드물다(Gormley, 2011). 병원도 일반 기업과 같이 조직이 현재 보유하고 있는 인력을 효율적으로 유지할 수 있는지에 관심을 가져야 하며, 이와 같이 인력의 효율적인 유지를 위하여 간호사의 자발적 이직을 감소시키는 직원의 보유 전략이 필요하다(Park & Lee, 2004).

직무배태성은 직장 내·외적 요소들과 직원의 조직 내 잔류를 매개해 주는 핵심개념으로 개인마다 가지고 있는 관계의 수와 정도, 강도가 복잡하게 얽혀있는 개인의 재미줄과 같은 땅을 의미한다(Tang, 2008). 직무배태성에 관한 선행연구를 살펴보면 직무배태성은 조직몰입에 좋은 영향을 미치며(Chun & Park, 2005; Kim, Lee, & Choi, 2008), 이직의도를 낮추는데 기여하는 것으로 보고되었다(Chun & Park, 2005; Kim, 2008; Kim et al., 2008; Lee, 2002; Mitchell et al., 2001). 특히 Mitchell 등(2001)은 이직에 관해 직무배태성이 직무만족과 조직몰입보다 영향력이 더 크다고 하여 직무배태성이 앞으로 간호사 이직 관련 연구에 직무배태성이 반드시 필요한 개념이 될 수 있음을 제시하였다.

소진은 정서적 탈진, 비인격화, 개인적 성취감의 결여 등의 하위요인을 가지며(Maslach, 1982), 타인을 돕는 전문직에게 나타날 수 있는 만성적 정서건강에 대한 반응으로, 직업적 요구에 의해 압도되거나 직업적 자원이 결여되었을 때 경험될 수 있다(Lim & Kim, 2011). 소진된 상태에서는 비효율적인

업무수행으로 인해 생산성의 저하를 야기할 수 있고 자신뿐 아니라 동료나 직무수행 중 만나는 대상자도 부정적으로 평가하게 된다(Hwang & Lee, 2012). 또한 소진은 직무만족, 직무몰입이나 이직의도 등의 생산성과 관련된 결과에 영향을 미치는 요인이며, 소진을 예방하는 것이 근로자의 정신건강을 증진시킬 뿐 아니라 조직과 직무에 대한 긍정적 사고와 정서를 함양할 수 있다(Park, Nam, & Yang, 2011). 무엇보다 간호분야에서는 소진이 간호의 질 차원에서 문제가 되므로 간호실무의 중요한 개념이라고 할 수 있다(Jang, 2004). 따라서 간호사의 조직 내 잔류를 유도하는 직무배태성과 간호사의 정서적 건강과 생산성 향상을 저해하는 소진이 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 정리될 수 있다.

이에 본 연구는 병원간호사의 간호업무환경을 파악하고, 직무배태성, 소진과의 관계를 바탕으로 간호업무환경이 간호사의 직무에 대한 태도에 미치는 영향을 파악하고, 간호사 인력관리를 위한 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구에서는 종합병원 간호사들이 지각한 간호업무환경을 직무배태성 및 소진과 관련하여 파악하는 것을 목적으로 하였으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호업무환경 점수, 직무배태성, 소진 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따라 간호업무환경, 직무배태성, 소진의 차이를 파악한다.
- 간호업무환경, 직무배태성, 소진의 관계를 파악한다.
- 간호업무환경이 직무배태성과 소진에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어정의

1) 간호업무환경

간호사가 환자에게 수준 높은 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로(Aiken, Havens, & Sloane, 2000) 조직이 조직체계를 유지하는 방식, 의사결정 참여와 자율성 부여를 통한 발전의 기회를 제공하고 원활한 업무수행을 위한 직원 간 상호작용을 포함한 속성이다(Westerman & Simmons, 2007). 본 연구에서는 Kim, Kim, Yu, Kim과 Lee (in press)가 개발한 한국형 병원 간호업무환경 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 직무배태성

직무배태성은 사람이 조직에 머무르는데 대해 초점을 둔 직장 내적 외적 요소들과 직원의 조직 내 잔류를 매개해주는 핵심개념으로 적합성, 연계, 희생의 3가지 개념으로 구성된다(Holtom & O'Neill, 2004). 적합성은 자신이 수행하는 직무, 자신이 속한 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞는다고 지각하는 정도를 의미한다. 연계는 각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도를 말하며, 희생은 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용으로 이직의 기회비용을 의미한다(Park & Lee, 2004). 본 연구에서는 Mitchell 등(2001)이 개발한 도구의 문항을 Kim (2010)이 추출하여 측정할 점수를 의미한다.

3) 소진

소진은 직무 스트레스와 관련된 지속적이고 반복적인 정서적 압박의 결과로서 생기며, 무력감, 절망감, 부정적 자아개념 및 자기직업, 타인에 대한 부정적인 태도를 가져오는 현상이다(Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). 본 연구에서는 Maslach Burnout Inventory Scale을 Cho (2005)가 이용한 도구로 측정된 점수로 정서적 탈진과 비인격화, 개인적 성취감 결여의 점수가 높을수록 소진의 정도가 높은 것이다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사들이 지각하는 간호업무환경, 직무배태성 및 소진을 분석하고 간호업무환경이 직무배태성과 소진에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 표적모집단은 대한민국 내 종합병원에 근무하는 간호사로, 지역적 분포에 따라 서울, 강원, 경기, 충청, 경상, 전라, 제주의 7개 지역에 위치하며 200병상 이상의 병원에 근무하는 대상자를 편의추출하였다. 해당 지역에서 한 개 이상의 종합병원을 포함하였고, 침상 수가 500개 미만인 병원 6곳, 500에서 1,000개 미만인 병원 5곳, 1,000개 이상인 병원 2곳으로 규모가 작은 병원이 큰 병원보다는 더 많이 포함되도록 병원을 선정하였으며, 500개 미만인 병원에서는 10에서 30명, 500에서 1,000개 미만인 병원에서는 40에서 60명,

1,000개 이상인 병원에서는 50명 이상의 간호사에게 설문을 배부하여 많은 수의 간호사가 근무하는 병원에 더 많은 수의 간호사를 할당하는 방식으로 대상자를 추출하였다. 간호업무환경에 대해 인식할 수 있기 위해서는 최소 200병상 이상 규모의 종합병원에서 1년 이상 간호사로 근무한 경력이 있어야 한다고 판단하여 병원의 규모와 간호사의 경력에 따른 영향을 고려하여 대상자를 선정하였다. 표본크기는 초기 간호업무환경 도구 47문항에서 문항 당 10명을 배정할 경우 470명이 적절하나 설문조사의 특성 상 30% 정도의 탈락가능성을 고려하여 600명을 선정하였다. 또한 본 연구의 회귀분석 시 필요한 표본크기는 G power 3.10 프로그램을 이용하였을 때 적정표본수를 산출한 결과, 유의수준(α) .05, 검정력(1- β) 80%, 중간효과크기(f) .15, 예측변수 9개를 가정하여 양측검정 하였을 때 표본수는 166명이었다. 설문지 배부결과 총 573명을 최종 대상으로 하였으므로 본 연구에서 제시하고자 하는 목적에 부합하는 적정 표본수를 충족하였다.

3. 자료수집

본 연구에서는 2012년 7월 24일 U대학교 기관윤리심의위원회의 심의(IRB No. EU 12-13)를 통과한 후, 2012년 8월 20일부터 9월 30일까지 전국의 13개 종합병원에 근무하는 병원간호사를 대상으로 자료수집을 시행하였다. 설문지를 배부하기 전 연구자가 7개 지역 병원들을 무작위로 선정하여 해당 병원의 간호부를 직접 방문하거나 전화통화를 통해 연구의 목적을 설명하고 연구참여 의사를 문의하였다. 참여의사를 밝힌 병원 간호부에 본 연구의 목적을 포함한 연구계획서와 IRB 승인서, 설문을 이메일로 보낸 후 최종 설문참여의사를 확답을 받았다. 설문의사를 밝힌 병원 간호부의 실정에 맞게 설문지와 사례품을 직접 배부하거나 우편으로 보냈으며 설문지 별로 본 연구의 목적과 설문지의 활용에 대한 설명을 동봉하여 설문참여에 대한 개별 동의서를 받았다. 설문지 회수율은 95%였으며, 이 중 설문지에 대한 응답이 불성실하거나 연구대상 선정 기준에 충족되지 못한 10부를 제외하고 총 563부의 설문지를 결과분석에 활용하였다.

4. 연구도구

본 연구의 설문지는 총 4개 부분으로 대상자의 일반적 특성 16문항, 간호업무환경에 관한 39문항, 직무배태성 관련 19문항, 소진 관련 22문항의 총 96문항으로 구성되었다.

1) 간호업무환경

간호업무환경은 한국 병원 간호환경에 맞는 업무환경의 개념과 평가항목을 도출하여 Kim 등(in press)이 개발한 한국형 병원 간호업무환경 측정도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 문헌고찰과 전문가 의견을 수렴하여 영역 및 문항을 작성하고 본 조사 이후 요인분석을 통해 관리자 리더십, 간호업무를 위한 지원환경, 환자간호 관련환경, 병동 내 폭력, 적절한 물품과 장비공급, 병원의 지원환경, 간호만족과 보람, 근무표 만족, 컴퓨터 문제 총 9개 영역으로 구성하였다. 도구개발 시 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었으며 세부영역별 신뢰도는 관리자 리더십 .86, 간호업무를 위한 지원환경 .79, 환자간호 관련환경 .70, 병동 내 폭력 .76, 적절한 물품과 장비공급 .70, 병원의 지원환경 .69, 간호만족과 보람 .71, 근무표 만족 .63으로 나타났고 컴퓨터 문제는 단일 문항 영역이므로 측정하지 않았다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 측정하며 일부 역문항은 역점수로 변환하여 최소 39점부터 최대 156점의 이론적 범위를 보이고 점수가 높을수록 더 나은 간호업무환경을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .89$ 였다.

2) 직무배태성

Mitchell 등(2001)이 직무배태성을 측정하기 위해 개발한 도구를 Kim (2010)이 수정 및 보완한 도구를 사용하였다. 조직에 대한 적합성 7문항, 연계 5문항, 희생 7문항의 총 19문항으로 구성되어 있으며 Likert 5점 척도로 되어있어 측정점수는 최소 19점에서 최대 95점의 이론적 범위를 보이며 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Kim (2010)의 연구에서는 연계와 희생에 관한 신뢰도 Cronbach's α 값 .70와 .83만 제시하였고, Tang (2008)의 연구에서는 조직 내 적합성에 관한 한 문항이 추가된 상태에서 직장 내 직무배태성 전체 Cronbach's $\alpha = .91$, 적합성 Cronbach's $\alpha = .91$, 연계 Cronbach's $\alpha = .87$, 희생 Cronbach's $\alpha = .64$ 의 신뢰도 값을 보였다. 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 직장 내 직무배태성 전체 Cronbach's $\alpha = .91$, 적합성 Cronbach's $\alpha = .88$, 연계 Cronbach's $\alpha = .75$, 희생 Cronbach's $\alpha = .85$ 였다.

3) 소진

본 연구에서 사용된 소진측정도구(Maslach Burnout Inventory [MBI])는 Cho (2005)가 변안하여 사용한 것으로 정서적 고갈(9문항), 비인간화(5문항), 개인적 성취감 상실(8문항)의 3개 하위요인의 22개 문항으로 구성되었다. 일부 역문항은 역점수로 변환하여 점수가 높을수록 자신의 일에 대해

정서적으로 고갈되고 냉정하며, 성취감과 유능감이 상실되는 것을 의미한다. Cho (2005)의 연구에서 나타난 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .84$ 였고, 3개 하위요인의 신뢰도는 정서적 고갈 Cronbach's $\alpha = .84$, 비인간화 Cronbach's $\alpha = .52$, 개인적 성취감 상실 Cronbach's $\alpha = .78$ 이었다. 본 연구에서의 소진 도구의 Cronbach's $\alpha = .88$, 하위요소 신뢰도는 정서적 고갈의 Cronbach's $\alpha = .80$, 비인간화의 Cronbach's $\alpha = .69$, 개인적 성취감 상실의 Cronbach's $\alpha = .65$ 였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS와 엑셀 프로그램을 이용하여 분석하였고, 구체적 내용은 다음과 같다. 연구대상자인 종합병원 간호사의 일반적 특성과 대상자가 지각한 간호업무환경, 직무배태성, 소진의 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다. 간호업무환경, 직무배태성, 소진 도구의 신뢰도를 점검하기 위해서 Cronbach's α 를 도출한 후, 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 직무배태성, 소진의 차이는 t-test, ANOVA, Duncan test를 실시하여 파악했다. 연구대상자의 간호업무환경, 직무배태성, 소진의 상관관계를 파악하기 위해서 Pearson correlation coefficient를 산출하였다. 간호업무환경이 직무배태성과 소진에 미치는 영향을 보기 위하여 회귀분석을 시행하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 근무 병원의 특성

연구에 참여한 대상자들의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연구대상자는 총 563명으로 평균연령은 29.6세였으며 26세부터 30세가 182명(32.9%), 25세 미만인 180명(32.5%)로 30세 이하가 60% 이상이었고 41세 이상이 43명(7.8%)이었다. 성별은 남성이 20명(3.6%), 여성이 540명(96.4%)으로 여성이 대다수를 차지하였고, 기혼자 187명(33.3%), 미혼자 373명(66.4%)로 미혼자가 더 많았다. 종교를 가진 대상자는 267명(47.8%), 종교를 갖지 않은 대상자는 291명(52.2%)이었고, 현재 교육 수준은 3년제 대학 졸업자가 266명(47.6%)으로 4년제 대학 졸업자 250명(44.7%)과 석사 43명(7.7%) 보다 많았다. 임상 관련 특징으로 직위가 책임간호사와 수간호사인 경우는 76명(13.6%), 일반간호사는 483명(86.4%)으로 일반간호사가 많았으며, 성인 내·외과 병동에 근무하는 간호사가

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=563)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Min~Max
Age (year) (n*=554)	≤ 25	180 (32.5)	29.6±6.4	20~54
	26~30	182 (32.9)		
	31~35	99 (17.9)		
	36~40	50 (9.0)		
	≥ 41	43 (7.8)		
Gender (n=560)	Female	540 (96.4)		
	Male	20 (3.6)		
Marital status (n=562)	Single	373 (66.4)		
	Married	187 (33.3)		
	Other	2 (0.4)		
Religion (n=558)	Yes	267 (47.8)		
	No	291 (52.2)		
Educational background (n=559)	Diploma	266 (47.6)		
	Bachelor	250 (44.7)		
	Graduate level	43 (7.7)		
Department (n=538)	Medical/Surgical	302 (56.1)		
	Gynecologic/Pediatric	117 (21.7)		
	ICU	70 (13.0)		
	Other [†]	49 (9.1)		
Position (n=559)	Nurse	483 (86.4)		
	Charge nurse	49 (8.8)		
	Head nurse	27 (4.8)		
Type of working (n=560)	Three shifts	487 (87.0)		
	Other	73 (13.0)		
Payment (10,000 won/monthly) (n=558)	< 150	7 (1.3)		
	≥ 150~ < 200	137 (24.6)		
	≥ 200~ < 250	190 (34.1)		
	≥ 250~ < 300	166 (29.7)		
	≥ 300	58 (10.4)		
Experience of occupational health problems (n=543)	Yes	152 (27.0)		
	No	391 (69.4)		
No. of hospital beds (n=563)	200~299	92 (16.3)	1030.1±915.5	200~2,690
	300~499	128 (22.7)		
	500~999	169 (30.0)		
	Over 1,000	174 (30.9)		
Has nursery facilities (n=563)	Yes	204 (36.2)		
	No	359 (63.8)		
ENR (n=563)	Yes	296 (52.6)		
	No	367 (47.4)		

ENR=Electronic nursing record; ICU=Intensive care unit.

*Missing responses are excluded; [†] Emergency room (n=13), Operating room (n=8), and Psychiatric unit (n=4).

302명으로 56.1%에 해당하였다. 근무형태는 3교대 근무자가 487명(87.0%)이었고, 급여수준은 월 200에서 250만원을 받는 인원이 190명(34.1%)으로 가장 많았고, 150만원 미만은 7명(1.3%)으로 나타났다. 직업과 관련된 건강문제를 가져본 경

험 유무에 대해서는 152명(27.0%)이 있다고 답변했다. 대상자들이 근무하는 병원의 평균 침상 수는 1,030개로 200에서 299개의 병원에서 근무하는 간호사가 92명(16.3%), 300에서 499개 사이가 128명(22.7%), 500~999개 사이는 169명(30.0

%), 1000침상 이상인 경우도 174명(30.9%)으로 대상자들이 다양한 크기의 종합병원에서 고루 근무하고 있음을 확인하였다. 침상 수를 병원 기준으로 살펴보면 200 이상에서 300 미만이 3개, 300에서 500 미만인 병원이 3개, 500에서 700 미만이 4개, 700에서 900 미만이 1개, 900에서 1,100 미만이 1개, 2,000 이상 1개로 조사병원들이 다양하였다. 병원을 지역별로 살펴보면 전라도와 제주도에서는 각각 5개와 2개, 나머지 서울, 부산, 대전, 경기, 강원도, 충청도 지역에서는 각 한 개로 총 13개 병원에 근무하는 간호사가 본 설문에 참여하였다. 직원을 위한 보육시설을 보유하고 있거나 보육비지원을 하는 병원은 13개 중 3개(23.1%)로 204명(36.2%)의 응답자가 혜택을 받을 수 있는 병원에 근무하고 있었고, 전자간호기록체계(Electronic Nursing Record [ENR])를 사용하고 있는 병원은 13개 중 7개(53.8%)로 296명(52.6%)의 응답자가 전자간호기록체계를 사용하는 병원에서 근무하였다. 표준화된 간호지침서는 본 연구에 참여한 13개의 모든 병원에서 활용하고 있었다.

2. 간호업무환경, 직무배태성, 소진 정도

본 연구에서 나타난 대상자의 간호업무환경, 직무배태성, 소진 평균은 Table 2와 같다. 간호업무환경은 평균 2.62±0.30로 그 구성 요소는 관리자의 리더십, 간호업무를 위한 지원환경, 환자간호 관련 환경, 병동 내 폭력, 적절한 물품과 장

비공급, 병원의 지원적 환경, 간호만족과 보람, 근무표 만족, 컴퓨터 문제 등이었다. 간호업무환경의 하위영역 중 관리자의 리더십은 2.89±0.39로 가장 높았고, 병동 내 폭력이 2.80±0.59으로 두 번째로 높았으며, 컴퓨터 관련문제(2.04±0.74)와 환자간호 관련 환경(2.20±0.46)이 낮게 나타났다. 대상자의 직무배태성 평균은 2.97±0.49이었고 하위영역별로는 적합성(3.24±0.60)이 가장 높았고, 연계(3.07±0.70), 희생(2.62±0.63) 순으로 나타났다. 대상자의 소진의 평균은 3.61±0.79이었으며, 정서적 고갈(4.07±0.90), 비인간화(3.37±1.05), 개인적 성취감 상실(3.22±0.78) 순이었다.

3. 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 직무배태성, 소진의 차이

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 직무배태성, 소진의 차이는 Table 3에 제시하였다. 간호업무환경은 연령($F=5.25, p<.001$), 종교($t=2.68, p=.008$), 교육수준($F=3.18, p=.042$), 근무부서($F=5.84, p=.001$), 급여($F=10.62, p<.001$), 직업 관련 건강문제 경험여부($t=-4.90, p<.001$), 침상 수($t=-9.56, p<.001$), 보육시설이나 보육비 지원여부($t=3.13, p=.002$), 전자간호기록 활용여부($t=2.30, p=.022$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 그 내용을 살펴보면 31세에서 35세 사이의 근무자(2.55±0.30)와 26에서 30세 사이의 근무자(2.58±0.27)가 간호업무환경을 낮게 인식하였

Table 2. Scores for Nurses' Work Environment, Job Embeddedness, and Burnout of Participants (N=563)

Variables	No. of the item	M±SD	Min	Max	Range
Nurses' work environment	39	2.62±0.30	1.38	3.92	1~4
Manager leadership	7	2.89±0.39	1.00	4.00	
Supportive environment for nurses' work	7	2.20±0.46	1.00	4.00	
Patient care environment	7	2.78±0.39	1.00	4.00	
Violence within ward	4	2.80±0.59	1.00	4.00	
Sufficient inventory and supplies	3	2.46±0.55	1.00	4.00	
Hospital support for work environment	5	2.56±0.49	1.00	4.00	
Satisfaction and happiness	3	2.77±0.45	1.00	4.00	
Satisfaction with work schedule	3	2.70±0.50	1.00	4.00	
Computer problem	1	2.04±0.74	1.00	4.00	
Job embeddedness	19	2.97±0.49	1.21	4.74	1~5
Fit	7	3.24±0.60	1.00	5.00	
Link	5	3.07±0.70	1.00	4.80	
Sacrifice	7	2.62±0.63	1.00	5.00	
Burnout	22	3.61±0.79	1.36	6.50	1~7
Emotional exhaustion	9	4.07±0.90	1.22	6.67	
Depersonalization	5	3.37±1.05	1.00	7.00	
Personal accomplishment	8	3.22±0.78	1.00	6.63	

Table 3. Perceived Differences in Nurses' Work Environment, Job Embeddedness, and Burnout according to Participant Characteristics (N=563)

Characteristics	n*	Nursing work environment		Job embeddedness		Burnout		
		M±SD	t or F (p) Duncan	M±SD	t or F (p) Duncan	M±SD	t or F (p) Duncan	
Age (year)	≤ 25 ^a	180	2.66±0.30	5.25	2.84±0.45	24.04	3.73±0.72	15.64
	26~30 ^b	182	2.58±0.27	(<.001)	2.87±0.42	(<.001)	3.74±0.74	(<.001)
	31~35 ^c	99	2.55±0.30	c < a, d, e	3.01±0.48	a < c < d < e	3.60±0.79	e < d < a, b, c
	36~40 ^d	50	2.67±0.28	b < e	3.24±0.49		3.34±0.78	
	≥ 41 ^e	43	2.74±0.36		3.48±0.55		2.83±0.83	
Gender	Female	540	2.62±0.29	-0.69	2.98±0.49	1.51	3.60±0.79	-0.03
	Male	20	2.67±0.38	(.489)	2.79±0.54	(.146)	3.61±0.85	(.974)
Marital status	Single	373	2.62±0.28	-0.34	2.87±0.42	-6.00	3.74±0.71	5.58
	Married	187	2.63±0.33	(.730)	3.16±0.57	(<.001)	3.33±0.87	(<.001)
Religion	Yes	267	2.65±0.29	2.68	3.04±0.50	3.23	3.51±0.76	-2.84
	No	291	2.59±0.30	(.008)	2.90±0.48	(.001)	3.70±0.81	(.005)
Education	Diploma ^a	266	2.59±0.29	3.18	2.85±0.47	21.83	3.73±0.77	12.15
	Bachelor ^b	250	2.64±0.29	(.042)	3.03±0.48	(<.001)	3.55±0.77	(<.001)
	Graduate level ^c	43	2.67±0.33		3.32±0.50	a < b < c	3.12±0.83	c < a, b
Department	M/S ^a	302	2.59±0.29	5.84	2.90±0.50	9.67	3.68±0.77	4.52
	G/P ^b	117	2.72±0.29	(.001)	3.18±0.45	(<.001)	3.39±0.83	(.004)
	ICU ^c	70	2.58±0.35	a, c, d < b	2.95±0.52	a, c, d < b	3.69±0.82	b < a, c
	Other ^d	49	2.61±0.26		2.96±0.42		3.47±0.77	
Position	Nurse ^a	483	2.62±0.30	0.69	2.92±0.48	20.56	3.66±0.77	13.06
	Charge nurse ^b	49	2.60±0.27	(.503)	3.17±0.48	(<.001)	3.38±0.75	(<.001)
	Head nurse ^c	27	2.68±0.28		3.45±0.50	a < b < c	2.95±0.71	c < a, b
Type of working	Three shifts	487	2.62±0.29	-0.27	2.94±0.46	-3.07	3.66±0.73	3.30
	Other	73	2.63±0.33	(.784)	3.18±0.65	(.003)	3.25±1.02	(.001)
Payment (10,000 won/ monthly)	< 150 ^a	7	2.78±0.19	10.62	2.89±0.41	28.41	3.31±0.92	6.13
	≥ 150~ < 200 ^b	137	2.57±0.29	(<.001)	2.79±0.46	(<.001)	3.70±0.67	(<.001)
	≥ 200~ < 250 ^c	190	2.57±0.30	b, c < a, e	2.87±0.44	b < d < e	3.68±0.77	e < b, c, d
	≥ 250~ < 300 ^d	166	2.63±0.27		3.06±0.45		3.59±0.82	
	≥ 300 ^e	58	2.83±0.30		3.49±0.50		3.16±0.83	
Experience of OHP	Yes	152	2.52±0.30	-4.90	2.87±0.49	-2.94	3.87±0.76	4.89
	No	391	2.66±0.29	(<.001)	3.01±0.49	(.003)	3.51±0.79	(<.001)
No. of hospital beds	200~299 ^a	92	2.49±0.34	9.56	2.73±0.46	10.09	3.60±0.87	1.41
	300~499 ^b	88	2.66±0.23	(<.001)	3.09±0.49	(<.001)	3.45±0.75	(.239)
	500~999 ^c	209	2.67±0.28	a < b, c, d	3.02±0.51	a < b, c, d	3.62±0.82	
	≥ 1,000 ^d	174	2.60±0.30		2.97±0.46		3.66±0.71	
Has nursery facilities	Yes	182	2.67±0.31	3.13	3.11±0.50	4.76	3.56±0.78	-0.86
	No	366	2.59±0.29	(.002)	2.90±0.48	(<.001)	3.62±0.79	(.389)
ENR	Yes	293	2.65±0.29	2.30	3.01±0.47	2.07	3.55±0.77	-1.84
	No	256	2.59±0.31	(.022)	2.92±0.53	(.039)	3.68±0.80	(.066)

*Missing responses are excluded.

M/S=Medical/surgical; G/P=Gynecologic/pediatric; ICU=Intensive care unit; OHP=Occupational health problems; ENR=Electronic nursing record.

고, 41세 이상의 근무자(2.74 ± 0.36)가 간호업무환경을 가장 높게 인식하였다. 종교가 있는 경우(2.65 ± 0.29)가 없는 경우(2.59 ± 0.30)보다 간호업무환경을 좋게 보았고, 교육수준에 서는 사후 검정 시 유의한 차이를 보이는 집단이 없었다. 급여는 150~200만원 미만인 경우(2.57 ± 0.29)와 200~250만원 미만인 경우(2.57 ± 0.30)가 150만원 미만(2.78 ± 0.19)과 300만원 이상(2.83 ± 0.30)인 경우보다 더 나쁘게 보았다. 직업 관련 건강문제를 가진 경험이 없는 경우(2.66 ± 0.29), 보육지원이 있는 경우(2.67 ± 0.31)와 전자간호기록을 하는 경우(2.65 ± 0.29)가 직업 관련 건강문제 경험이 있는 경우(2.52 ± 0.30), 보육지원이 없는 경우(2.59 ± 0.29), 전자간호기록을 하지 않는 경우(2.59 ± 0.31)보다 간호업무환경이 더 좋게 나타났다. 침상 수가 300개 미만인 경우(2.49 ± 0.34)가 300개 이상인 경우보다 간호업무환경이 유의하게 낮았다.

일반적 특성에 따른 직무배태성의 정도는 연령($F=24.04$, $p<.001$), 결혼상태($t=-6.00$, $p<.001$), 종교($t=3.23$, $p=.001$), 교육수준($F=21.83$, $p<.001$), 근무부서($F=9.67$, $p<.001$), 직위($F=20.56$, $p<.001$), 근무형태($t=-3.07$, $p=.003$), 급여($F=28.41$, $p<.001$), 직업 관련 건강문제 경험여부($t=-2.94$, $p=.003$), 침상 수($F=10.09$, $p<.001$), 보육지원($t=4.76$, $p<.001$), 전자간호기록 활용여부($t=2.07$, $p<.039$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 내용으로는 연령이 증가할수록, 교육수준이 높을수록, 직위가 높아질수록 직무배태성이 더 높아지는 경향이 있었다. 기혼인 경우(3.16 ± 0.57), 종교를 가진 경우(3.04 ± 0.50), 여성이나 소아 관련 병동에 근무하는 경우(3.18 ± 0.45), 3교대 근무가 아닌 경우(3.18 ± 0.65), 직업 관련 건강문제를 경험하지 않은 경우(3.01 ± 0.49), 보육 관련 지원이 있는 경우(3.11 ± 0.50)와 전자간호기록을 사용하는 경우(3.01 ± 0.47)가 그렇지 않은 경우에 비해서 직무배태성이 더 높았다.

소진은 연령($F=15.64$, $p<.001$), 결혼상태($t=5.58$, $p<.001$), 종교($t=-2.84$, $p=.005$), 교육수준($F=12.15$, $p<.001$), 근무부서($F=4.52$, $p=.004$), 직위($F=13.06$, $p<.001$), 근무형태($t=3.30$, $p<.001$), 급여($F=6.13$, $p<.001$), 직업 관련 건강문제 경험여부($t=4.89$, $p<.001$)에 따라 유의하게 다른 것으로 나타났다. 41세 이상인 경우(2.83 ± 0.83) 소진 정도가 가장 낮았고, 36세에서 40세 사이(3.34 ± 0.78)가 다음으로 낮았다. 결혼을 한 경우(3.33 ± 0.87), 종교가 있는 경우(3.51 ± 0.76), 3교대가 아닌 경우(3.25 ± 1.02), 직업 관련 건강문제 경험이 없는 경우(3.51 ± 0.79)가 그렇지 않은 경우에 비해서 소진 정도가 더 낮았다. 석사인 경우(3.12 ± 0.83)가 전문학사

(3.73 ± 0.77)나 학사(3.55 ± 0.77)인 경우보다 소진 정도가 낮았고, 여성이나 소아 관련 병동에 근무하는 경우(3.39 ± 0.83)가 성인 내·외과(3.68 ± 0.77)나 중환자실(3.69 ± 0.82)에 근무하는 경우보다 소진 정도가 낮았다. 주간호사(2.95 ± 0.71)가 일반간호사(3.66 ± 0.77)나 책임간호사(3.38 ± 0.75)보다 소진 정도가 낮았고, 급여는 300만원 이상인 경우(3.16 ± 0.83)가 150~200만원인 경우(3.70 ± 0.67), 200~250만원 사이인 경우(3.68 ± 0.77), 250~300만원인 경우(3.59 ± 0.82)보다 낮았으나 150만원 미만인 경우(3.31 ± 0.92)와는 통계적 차이가 없었다.

4. 간호업무환경, 직무배태성, 소진과의 관계

본 연구에서 간호사의 간호업무환경, 직무배태성, 소진과의 상관관계를 보면, 간호업무환경 전체와 직무배태성 전체가 유의한 양의 상관관계($r=.70$, $p<.001$)를 보였고, 세부요인에서는 직무배태성의 연계와 간호업무환경의 간호업무를 위한 지원환경($r=-.01$, $p=.865$), 병동 내 폭력($r=-.07$, $p=.099$), 컴퓨터 문제($r=.02$, $p=.692$)를 제외하고는 모두 양의 상관관계를 나타냈다. 또한 간호업무환경과 소진 전체는 서로 유의한 음의 상관관계($r=-.48$, $p<.001$)를 보였고, 세부요인 중 간호업무환경의 컴퓨터 문제와 소진 전체($r=-.07$, $p=.099$), 비인간화($r=-.04$, $p=.314$), 개인적 성취감 상실($r=-.03$, $p=.517$) 간의 관계를 제외한 모든 요인에서 음의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 따라서 간호사가 간호업무환경을 좋게 지각할수록 직무배태성은 증가하고 소진의 정도는 낮아졌다(Table 4).

5. 간호업무환경이 직무배태성과 소진에 미치는 영향

종합병원 간호사의 간호업무환경이 직무배태성과 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 전체 간호업무환경이 직무배태성과 소진에 미치는 영향은 단순회귀분석을 시행하였고, 간호업무환경 세부요인들에 미치는 직무배태성과 소진에 미치는 영향을 보기 위해서 전체 세부요인을 투입하여 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다(Table 5). 그 결과 전체 간호업무환경은 직무배태성에 대한 전체 변량의 48.4%($F=528.04$, $p<.001$)를, 전체 소진에 대한 변량의 23.2%($F=171.18$, $p<.001$)를 설명하였다. 간호업무환경 세부요인 중 직무배태성에 가장 많이 영향을 미치는 변수는 간호만족과 보람($F=263.20$, $p<.001$)으로 32.0%를 설명하였고, 병원의 지원적 환경과 환자간호 관련 환경이 그

Table 4. Relationship of Nurses' Work Environment to Job Embeddedness and Burnout

(N=563)

Variables	Job embeddedness				Burnout			
	Total	Fit	Link	Sacrifice	Total	EE	Dep.	PA
Nurses' work environment	.70**	.71**	.16**	.68**	-.48**	-.49**	-.33**	-.44**
Manager leadership	.49**	.51**	.15**	.44**	-.27**	-.26**	-.20**	-.26**
Supportive environment for NW	.50**	.53**	-.01	.58**	-.35**	-.39**	-.17**	-.32**
Patient care environment	.53**	.48**	.27**	.46**	-.27**	-.26**	-.17**	-.26**
Violence within ward	.15**	.22**	-.07	.16**	-.29**	-.27**	-.27**	-.21**
Sufficient inventory and supplies	.39**	.37**	.16**	.35**	-.27**	-.28**	-.17**	-.25**
Hospital support for WE	.56**	.55**	.11*	.59**	-.33**	-.32**	-.24**	-.31**
Satisfaction and happiness	.57**	.65**	.15**	.49**	-.52**	-.50**	-.35**	-.50**
Satisfaction with work schedule	.47**	.42**	.21**	.43**	-.29**	-.31**	-.19**	-.25**
Computer problems	.13**	.13**	.02	.15**	-.07	-.10*	-.04	-.03

NW=nurses' work; WE=work environment; EE=Emotional exhaustion; Dep.=Depersonalization; PA=Personal accomplishment.
* $p < .05$; ** $p < .01$.

Table 5. Effect of Nurses' Work Environment on Job Embeddedness and Burnout

(N=563)

Dependent variables	Independent variables	B	β	t	p	ΔR^2	F (p)
Job embeddedness	Total nurses' work environment	1.16	0.70	22.98	< .001	.48	528.04 (< .001)
	Satisfaction and happiness	0.30	0.27	7.77	< .001	.32	96.41 (< .001)
	Hospital support for work environment	0.23	0.23	6.36	< .001	.13	$R^2 = .55$
	Patient care environment	0.30	0.24	7.37	< .001	.07	
	Satisfaction with work schedule	0.12	0.12	3.26	.001	.02	
	Manager leadership	0.12	0.09	2.51	.012	.01	
	Supportive environment for nursing work	0.08	0.08	2.06	.040	.00	
Computer problems	0.04	0.06	2.01	.044	.00		
Burnout	Total nursing work environment	-1.28	-0.48	-13.08	< .001	.23	171.18 (< .001)
	Satisfaction and happiness	-0.72	-0.41	-10.34	< .001	.27	66.01 (< .001)
	Violence within ward	-0.24	-0.18	-5.07	< .001	.03	$R^2 = .32$
	Hospital support for work environment	-0.17	-0.10	-2.53	.012	.01	
	Patient care environment	-0.17	-0.08	-2.15	.032	.01	

뒤를 이어 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호업무환경 세부요인 중 병동 내 폭력, 적절한 물품과 장비공급을 제외한 일곱 가지 세부영역이 모두 직무배태성에 영향을 미쳤으며 총 설명력은 54.5%로 나타났다($F=96.41, p < .001$). 소진에 가장 영향을 많이 미치는 세부 요인도 26.9%의 설명력을 보인 간호만족과 보람($F=206.53, p < .001$)이었다. 그 외 병동 내 폭력, 병원의 지원적 환경, 환자간호 관련 환경이 영향을 미치는 요인으로 나타났고, 이들 네 가지 세부요인 전체가 직무배태성에 미치는 설명력은 31.8%였다($F=66.01, p < .001$).

논 의

본 연구는 국내 종합병원 간호사들이 인식하는 간호업무환경에 대하여 파악하고, 간호업무환경이 직무배태성과 소진에 미치는 영향을 규명하기 위해 시도되었다. 연구결과에 따른 주요 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 Kim 등(in press)이 개발한 한국형 간호업무환경 측정도구를 사용하여 국내 간호사의 간호업무환경을 측정하였으며, 4점 척도로 측정된 평균값은 2.62점으로 나

타났다. 본 연구의 간호업무환경 점수를 동일한 도구를 사용한 선행연구와 비교할 수 없으나, Lake와 Friese (2006)에 의하면 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)의 점수가 2.5점 이상인 경우(4점 척도) 간호사가 자신의 간호업무환경을 긍정적으로 인식하는 것으로 평가한 기준에 의거해 볼 때, 본 연구에서 대체로 간호사들이 간호업무환경을 긍정적으로 인식한다고 할 수 있다. 본 연구의 간호업무환경 하위영역에서 관리자의 리더십 2.89점, 병동내 폭력 2.80점, 환자간호 관련 환경 2.78점, 간호만족과 보람 2.77점, 근무표 만족 2.70점, 병원의 지원적 환경 2.56점으로 간호사들이 이들 영역의 간호업무환경을 비교적 긍정적으로 평가한 것이라 해석되었다. 이러한 결과는 Kwon과 Kim (2012)이 PES-NWI 한국어판 도구를 사용하여 간호업무환경을 측정 한 연구에서 간호관리자의 능력, 간호사 의사와의 협력관계, 양질의 간호를 위한 기반 영역의 점수가 2.5점 이상이었으며, 간호사들이 물리적인 환경보다는 심리적 환경에 대해 더욱 만족하였고 특히 관리자와 관련된 간호업무환경에 대하여 만족도가 높게 나타난 결과와 유사하였다. 이에 비해 본 연구에서 적절한 물품과 장비 공급(2.46점), 간호업무를 위한 지원환경(2.20점), 컴퓨터 문제(2.04점) 영역은 2.5점 미만으로 나타나서 간호사들이 간호업무와 관련된 구조적 환경요인에 대하여 부정적으로 인식하는 것으로 해석되었다.

본 연구에서 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무환경의 차이를 비교한 결과 41세 이상 간호사 집단의 간호업무환경 점수가 유의하게 높았으며, 학력이 석사 이상인 집단, 종교가 있는 집단, 여성이나 소아 관련 간호단위, 직업 관련 건강문제 경험이 없는 집단, 300병상 이상 병원, 보육시설이 있는 병원, 전자간호기록을 사용하는 병원의 간호업무환경 점수가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호업무환경을 PES-NWI 측정도구로 측정한 Ko (2010)의 연구에서 간호사의 개인적 특성 중 40세 이상, 임상경력 15년 이상 집단에서 간호업무환경 인식이 높았고, 동일한 도구를 사용한 Kang (2010)의 연구에서 40세 이상, 수간호사, 임상경력 15년 이상 간호사 집단에서 간호업무환경 인식이 높았던 결과와 일부 유사하였다. 그러나 본 연구에서 간호사의 학력, 종교, 건강문제, 부서, 병상 수, 보육시설, 전자간호기록에 따라 간호업무환경 인식에 차이가 나타난 결과를 통해서 미국의 마그넷 병원의 특성을 바탕으로 간호사의 심리사회적 환경을 측정하는 PES-NWI 측정도구 보다 한국형 간호업무환경 측정도구가 간호사의 개인적 특성과 조직적 특성에 따른 간호업무환경 인식의 차이를 파악하는데 유용하다고 할 수 있다. 한편 본 연구의

결과에서 대상자의 30에서 35세를 기점으로 연령이 증가할수록 간호업무환경을 만족스럽게 보는 경향이 있었으나 그 이전에는 연령이 감소할수록 간호업무환경을 만족스럽게 보는 경향을 나타냈다. 이는 대학을 졸업한 직후 취업을 했을 때 간호업무환경을 보는 관점이 관대했다가 10년 정도 근무한 상태에서는 간호업무환경을 보는 관점이 까다로워지고 이후 다시 간호업무환경을 우호적으로 판단하는 것으로 생각할 수도 있으나 10년 정도 근무한 시점이 직장과 개인적으로 간호사들에게 가장 어려운 시기가 될 수 있음을 의미하기도 한다. 급여에서는 150만원보다 적게 받는 군에서 150만원에서 200만원과 200만원에서 250만원 사이를 받는 군보다 간호업무환경이 더 좋은 것으로 나타났는데 150만원 이하로 받는 군은 대형병원의 인턴직원으로 근무하는 경우였기 때문에 간호사 선발에 대한 만족과 실제 병원환경이 우수한 것 두 가지가 상호작용했기 때문이었을 것으로 판단된다.

둘째, 본 연구에서 간호사의 직무배태성 평균값은 2.97점(5점 척도)으로 나타났으며, 하부영역별 점수는 자신이 수행하는 직무, 자신이 속한 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞는다고 지각하는 적합성이 3.24점으로 가장 높았고 각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도를 의미하는 연계 3.07점, 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용으로 이직의 기회비용인 희생 2.62점 순이었다. 국내에서 병원 직원 452명의 직무배태성을 조사한 Kim (2010)의 연구에서 적합성 3.39점, 연계 2.76점, 희생 2.67점이었고, 호텔 종사원의 직무배태성을 조사한 Park (2010)의 연구에서 적합성 3.25점, 연계 2.67점, 희생이 2.72점으로 나타났다. 이렇게 선행연구와 달리 본 연구에서 직무배태성 연계 영역의 점수가 희생 영역보다 높게 나타난 결과에 대하여 다수의 여성으로 구성된 간호사 집단의 특성과 간호단위의 구성원으로서 3교대로 일하는 간호업무의 특성에 따라 조직이나 집단의 연계에 대한 간호사의 인식이 상대적으로 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 또한 본 연구에서 간호사의 연령, 결혼, 종교와 같은 개인적 특성뿐 아니라 근무부서, 교대근무, 전자간호기록, 보육시설, 직업 관련 건강문제 등에 따라 직무배태성에 유의한 차이를 나타내었다. 이를 통해서 간호업무 조건과 육아 지원과 같은 요인들이 간호사들이 조직에 남고자 인식하는 직무배태성과 관련이 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 간호조직이 보육시설을 제공하고, 직업 관련 건강문제가 발생하지 않도록 예방하고, 전자간호기록을 도입하는 등 조직차원에서 변화시킬 수 있는 간호업무환경이나 복리후생 대책을 통해서 간호사의 직무배태성을 향상시킬 수 있을 것이다.

셋째, 7점 척도로 측정된 소진은 3.61점이었으며 정서적 고갈(4.07점), 비인간화(3.37점), 개인적 성취감 상실(3.22점) 순으로 정서적 고갈 정도가 가장 높게 나타났다. 동일 도구를 사용하여 정신과 병동 간호사의 소진을 제시한 Jang (2004)의 연구결과에서 보면, 정서적 고갈 4.64, 개인적 성취감 상실 4.10, 비인간화 2.45 순으로 나타나 정신과 간호사의 소진 정도가 더 심하고 그 중에서도 개인적 성취감 상실이 상대적으로 더 높았고, 비인간화는 상대적으로 더 낮은 것으로 보였다. 성폭력 상담소에 근무하는 직원들의 소진에 대해서 연구한 Lim과 Kim (2011)의 연구에서도 정서적 고갈이 가장 높게 나타났다으나 5점 척도로 측정하였을 때 정서적 고갈 2.69 ± 0.52 , 개인적 성취감 상실 2.53 ± 0.39 , 비인간화 2.37 ± 0.57 로 측정되었으며, 7점 척도로 측정된 본 연구결과와 비교를 위해 7점 척도로 환산하여보면 정서적 고갈 3.77, 비인간화 3.32는 간호사보다 낮았으나 개인적 성취감 상실 3.54는 간호사보다 높은 것으로 나타났다. 일개 종합병원 간호사의 소진을 연구한 Yang (2011)의 결과에서는 5점 척도로 측정된 전체 소진의 결과가 3.53 ± 0.57 로 7점으로 변환하면 4.94점으로 본 연구보다 더 높았다. 또한 본 연구에서는 연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 근무부서, 직위, 근무형태, 급여, 직업 관련 건강문제 경험여부에 따라 소진 정도가 유의하게 다른 것으로 나타났다. 정신과 병동 간호사를 대상으로 한 Jang (2004)의 연구에서는 연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 직위, 임상경력 등에 따른 소진 정도의 차이가 없는 것으로 나타났으나, 일반 간호사들의 소진 정도를 연구한 Yang (2011)의 연구에서는 연령, 근무부서에 따라 소진정도가 다르게 나타나 유사한 결과를 보였다. 다만, Yang (2011)의 연구에서는 26에서 30세 사이의 소진정도가 가장 높았고, 중환자실 근무 간호사가 병동에서 근무하는 간호사보다 소진정도가 더 높은 것으로 나타난 반면 본 연구에서는 연령이 증가함에 따라 소진정도가 낮았고, 여성이나 소아 관련 병동 근무 간호사의 소진정도가 내·외과 병동과 중환자실 근무 간호사의 소진정도보다 유의하게 낮아서 세부적 양상에서는 차이를 보였다.

넷째, 본 연구에서 간호업무환경의 하부영역 대부분이 직무배태성과 유의한 상관관계를 나타내었으며, 간호업무환경의 하부영역 중 간호만족과 보람($t=7.77, p<.001$), 병원의 지원적 환경($t=6.36, p<.001$), 환자간호 관련 환경($t=7.37, p<.001$), 근무표 만족($t=3.26, p=.001$), 관리자 리더십($t=2.51, p=.012$), 간호업무를 위한 지원($t=2.06, p=.040$), 컴퓨터 문제($t=2.01, p=.044$)가 직무배태성을 54.5% 설명하는 것으로 나타났다. 지금까지 직무배태성에 대한 연구들이 주로

직무배태성과 이직의도와와의 관련성을 확인하였지만(Chun & Park, 2005; Kim, 2008; Kim et al., 2008; Lee, 2002; Mitchell et al., 2001), 본 연구에서는 간호업무환경이 직무배태성의 영향 요인임을 확인할 수 있었다. 이러한 결과를 바탕으로 간호조직이 수간호사의 리더십을 개발하고 간호사들이 환자에게 간호를 제공하면서 만족과 보람을 느낄 수 있는 간호업무환경을 조성함으로써 간호사들의 직무배태성을 높일 수 있음을 기대할 수 있다.

본 연구는 간호사의 직무배태성을 파악하고 간호업무환경이 직무배태성을 설명하는 주요한 요인임을 확인하였는데 의의가 있으며, 본 연구를 통해서 간호사들이 직장에 애착을 갖고 업무를 지속할 수 있으며 과도히 힘들어하지 않으면서 스스로 업무에 대해 만족하기 위해서는 간호사들이 원하는 간호업무환경을 제공하여 직무배태성 정도를 높이고 소진을 낮출 수 있음을 확인할 수 있었다.

결론

본 연구는 국내 종합병원 간호사들의 간호업무환경, 직무배태성, 소진 정도를 파악하고 이 변수들 간의 관계를 살펴 간호업무환경이 직무배태성과 소진에 미치는 영향을 규명함으로써 효율적인 간호조직 및 인적자원 관리 방안을 마련하기 위한 자료로 활용하기 위해 시도되었다. 본 연구결과 간호사의 간호업무환경 인식은 긍정적이었고, 직무배태성은 중간 정도의 일반적 수준이었으나 소진은 낮은 수준으로 나타났다. 직무배태성의 하부영역 중 적합성과 연계는 높은 편이었고, 이직의 기회비용을 의미하는 희생이 낮았다. 소진 중에서 비인간화, 개인적 성취감 상실은 낮았으나 정서적 고갈은 높은 편으로, 간호사 업무로 인하여 간호사들이 정서적 고갈을 많이 경험하는 것으로 확인되었다. 간호업무환경은 직무배태성과는 양의 상관관계를 지니며, 소진과는 음의 상관관계를 나타내어 간호업무환경이 좋을수록 직무배태성 또한 높아지고 소진되는 정도는 낮아짐을 알 수 있었다. 또한 간호업무환경이 직무배태성과 소진을 예측할 수 있는 유용한 변수로 확인되었으며 그 중에서도 간호만족과 보람, 병원의 지원적 환경이 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 본 연구결과에 대하여 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 국내 종합병원 간호사의 간호업무환경을 확인하는 다양한 연구가 필요하다.

둘째, 국내 간호사들의 간호업무환경을 토대로 이직에 영

향을 미칠 수 있는 변수들과의 관련성을 점검해야 한다.

셋째, 종합병원 간호사를 대상으로 간호업무환경을 개선하는 연구를 통하여 직무배태성을 향상시키고 소진을 감소시킴으로서 직무만족도를 향상시키고 이직의도를 감소시킬 수 있음을 증명하여 이직을 감소시킬 수 있는 예방적 접근이 시도되어야 할 것이다.

마지막으로, 본 연구를 바탕으로 간호업무환경이 어떤 경로를 통해서 이직에 영향을 미칠지 확인하는 추후 연구를 제안한다. 특히 업무환경은 조직측면에서 직접관리가 가능한 변수이므로 간호업무환경을 향상시키기 위한 다양한 노력이 필요하다.

REFERENCES

- Aiken, L. H., Havens, D. S., & Sloane, D. M. (2000). The magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of magnet hospitals. *American Journal of Nursing, 100*(3), 26-35.
- Cho, S. Y. (2005). Child care teacher's job satisfaction and burnout. *Korean Journal of Human Ecology, 14*, 69-79.
- Chun, W. B., & Park, I. K. (2005). Effects of job embeddedness on turnover intention organizational commitment for hotel employees. *Tourism Research, 21*, 291-308.
- Duddle, M., & Boughton, M. (2009). Development and psychometric testing of the Nursing Workplace Relational Environment Scale (NWRES). *Journal of Clinical Nursing, 18*, 902-909. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02368.x>.
- Gormley, D. K. (2011). Are we on the same page? Staff nurse and manager perceptions of work environment, quality of care and anticipated nurse turnover. *Journal of Nursing Management, 19*, 33-40. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01163.x>.
- Haynes, V. D. (2008, September 13). What nurses want. Retrieved October 14, 2012, from <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/09/12/AR2008091203367.html>
- Holtom, B. C., & O'Neill, B. S. (2004). Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration, 34*, 216-227.
- Hwang, I. H., & Lee, Y. H. (2012). Influences of police officer's job stress and traumatic stress in burnout. *The Korean Journal of Psychology: General, 31*, 1115-1138.
- Jang, S. J. (2004). *Relationship between experience of patients' violent behaviors and burnout of psychiatric nurses*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, Korea.
- Kang, K. N. (2010). *Nurses' practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in the small-medium sized hospital*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kim, J. H. (2010). *The effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital employee-focusing on moderating effect of personality traits*. Unpublished doctoral dissertation, Kyungsoong University, Busan, Korea.
- Kim, J. K., Kim, S. Y., Yu, M., Kim, M. J., & Lee, K. A. (in press). Korean work environment scales for clinical nurses (KWES-CN). *Japan Journal of Nursing Sciences*.
- Kim, S. H. (2008). *A study of the influence of job embeddedness on the turnover intention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.
- Kim, S. P., Lee, J. S., & Choi, Y. M. (2008). A study of the influence of job-embeddedness conceived by event workers on turnover intention. *Journal of Aviation Management Society of Korea, 6*(1), 27-44.
- Ko, H. J. (2010). *Nurse work environments, job satisfaction and intention to leave among nurses in a general hospital*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.
- Kuehn, M. B. (2010). Creating a healthy work environment for nursing faculty. *Creative Nursing, 16*, 193-197. <http://dx.doi.org/10.1891/1078-4535.16.4.193>
- Kwon, J. O., & Kim, E. Y. (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*, 414-423. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>.
- Lake, E. T., & Friese, C. R. (2006). Variations in nursing practice environments: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research, 55*, 1-9.
- Lee, K. L. (2002). *The study on decision factor of voluntary turnover: Based on job embeddedness and turnover convenience*. Unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul, Korea.
- Lim, S. J., & Kim, H. S. (2011). Effects of self-efficacy, perceived-fit, and intrinsic motivation on burnout of sexual counsel office staff. *The Korean Journal of Woman Psychology, 16*, 461-475.
- Maslach, C. (1982). *The burnout syndrome*. New York: Prentice Hall.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. PaloAlto: Consulting Psychologists Press.
- Mitchell, T. R., Holtom, B., Lee, T. W., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44*, 1102-1121. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
- Park, H. I., Nam, S. K., & Yang, E. J. (2011). Relationships of

- burnout with job attitudes and turnover intention among Koreans: A meta-analysis. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 24, 457-491.
- Park, I. K. (2010). A study on the effects of job embeddedness on turnover intention for hotel employee-the moderating effect of pay satisfaction. *Korean Journal of Tourism Research*, 25(3), 61-79.
- Park, K. K., & Lee, K. E. (2004). A study on relationship between job embeddedness and turnover intention in Korea. *Korean Management Review*, 33, 1423-1440.
- Park, K. W. (2006). The system and policy related to nursing personnel program. *Korean Journal of Nursing Query*, 15(2), 5-17.
- Tang, W. Y. (2008). *A study on the effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior*. Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Daejeon, Korea.
- Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 19, 288-305.
- Yang, Y. K. (2011). A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17, 423-431.