



수도권 200병상 이상 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

황윤선¹ · 조은영²

강남구립 행복요양병원¹, 전주대학교 의과대학 간호학과²

Factors Influencing Nurse Turnover Intention of Senior Convalescence Hospitals in the Metropolitan Area

Hwang, Youn Sun¹ · Cho, Eunyong²

¹Gangnam-gu Haengbok Convalescence Hospital, Seoul

²Department of Nursing, Jeonju University, Jeonju, Korea

Purpose: This study was a descriptive research to investigate the factors influencing nurses' turnover intention of Senior Convalescence hospitals in the metropolitan area. **Methods:** A cross-sectional survey design was used. A questionnaire was distributed to the nurses in Senior Convalescence hospitals. The data of 210 nurses were analyzed using the descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient and multiple regression. **Results:** Turnover intention was significantly correlated with professionalism, job involvement, organizational commitment, job stress, practice environment. Organizational commitment, job stress, age, and practice environment were identified as factors influencing turnover intention. These factors explained 53.3% of variance of turnover intention. **Conclusion:** The results suggest that strategies to decrease turnover intention should be discussed and continued to develop ways to establish organizational commitment, to lower job stress levels and to improve practice environment of nursing work. And further study is needed to identify the key mechanism in nurses' turnover intention of Senior Convalescence hospitals.

Key Words: Turnover intention, Senior convalescence hospital, Nurses

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라 노인인구는 2000년도에 이미 고령화 사회에 진입하였고, 2018년에는 전체인구 중 노인인구 비율이 14.3%로 고령사회, 2026년에는 20.8%로 초고령 사회에 도달할 것으로 예

측되고 있으며 2060년에는 노인인구가 전체인구의 40%에 다다를 것으로 전망되고 있다(Statistics Korea, 2016). 이와 같은 급격한 노인인구의 증가는 노인성질환 및 만성질환의 증가라는 건강문제로 직결되어 장기요양 의료서비스의 수요증대를 초래하였고, 그에 따라 요양병원의 수도 2004년 115개 기관에서 2014년 1,337개 기관으로 거의 10배에 가까운 급격한 증가 추세를 보이고 있다(Song, 2013).

주요어: 이직의도, 노인요양병원, 간호사

Corresponding author: Cho, Eunyong

Department of Nursing, Jeonju University, 303 Cheonjam-ro, Wansan-gu, Jeonju 55069, Korea.
Tel: +82-63-220-4738, Fax: +82-63-220-2054, E-mail: goodsr@jj.ac.kr

Received: Jul 10, 2016 / **Revised:** Aug 1, 2016 / **Accepted:** Aug 13, 2016

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.

요양병원은 노인을 대상으로 급성질병과 만성질병에 대한 전문적인 의료서비스를 제공하는 의료시설로 노인 의료체계 상 급성기 병원의 치료서비스에서 장기요양시설의 돌봄 서비스로 이어지는 중간에 위치한다. 요양병원의 입원 대상은 노인성 질환자, 만성질환자, 외과적 수술 후 또는 상해 후 회복기간에 있는 자로서 주로 요양이 필요한 자로(Korea Ministry of Government Legislation, 2016), 만성퇴행성 질환뿐만 아니라 치매나 뇌졸중 등을 동시에 갖고 있는 경우가 많아 사물을 판단하는 인지기능과 신체기능 수준이 저하되어 있어 이에 따른 전인적이고 전문적인 간호가 요구되고 있다. 또한 질병의 후유증으로 인한 신체장애나 마비로 인해 식사, 화장실 이용하기, 이동하기와 같은 일상적인 생활을 하는데 어려움이 있고 낙상으로 인한 골절 등과 같은 안전문제 뿐만 아니라 요실금 등의 배뇨장애와 더불어 감염, 욕창, 통증 등의 문제를 가지고 있으며(Kim, 2009; Park, Lee, Cho, & Park, 2009), 더불어 지속적으로 증가하고 있는 노인 압 환자에 따른 호스피스 완화의료 제공까지 요구되고 있는 실정이다.

요양병원 간호사는 전문지식 및 간호 전문성을 가지고 관찰하고 치료하고 재활 및 적응훈련을 수행함이 필요하다. 또한 노인들이 스스로 노화에 적응하도록 효과적인 교육 및 간호를 제공하기 위해서는 개별적인 돌봄보다는 팀을 이루어 행하여야 하는데, 이를 위해서 현실적인 간호 인력확보가 필수적이라고 하겠다. 이를 위해 정부에서는 간호인력 차등제를 도입하여, 2008년에는 요양병원형 인력수가 개발, 2010년에는 수정 간호등급제 시행 등 다양한 정책적 제도를 마련하고 있다. 그러나 요양병원 간호등급제 시행 이후 요양병원의 병상 당 간호인력수는 증가하였으나, 간호인력 중 간호사 비율은 2008년 이후 매년 감소하고 있다(Health Insurance Review & Assessment Service [HIRA], 2016). 이는 간호사 정원의 3분의 2 범위 내에서 간호조무사로 대체할 수 있도록 한 상황과 맞물려 나타난 현상으로 간호조무사의 수만 급속히 증가되고 있고 요양병원 환자의 건강결과에 가장 많은 영향력을 미치는 간호사 확보수준은 이에 미치지 못하고 있기 때문에(Kim, Lee, & Kang, 2014), 실질적으로 제공되는 의료서비스의 질이 크게 개선되었다고 판단하기는 어렵다.

병원간호사회에서 발표한 2015년도 병원간호인력 배치현황(Lee et al., 2015)에 따르면, 요양병원의 이직률은 27.6%로 상급종합병원(9.0%), 종합병원(16.7%), 병원(16.6%)에 비해 높았으며, 운영병상수로 이직률을 살펴볼 때도 요양병원이 가장 많이 속한 200병상 미만(22.1%), 200~399병상(21.9%)의 이직률이 가장 높았다. 또한 2014년 채용된 신규간호사의 이직 현황

에서도 요양병원이 44.2%로 가장 높게 나타나 요양병원의 간호사 인력수급 및 간호사 이직률의 문제가 심각함을 알 수 있다. 결국 간호사의 높은 이직률은 조직의 간호역량 및 간호서비스의 질 저하, 신규간호사의 채용과 교육으로 인한 많은 시간과 비용의 문제, 그리고 동료간호사의 이탈로 인한 노동 강도 증대와 직무 스트레스 등을 야기한다(Center for Health and Social Change, 2008).

간호사의 이직과 관련된 선행연구에서 제시된 영향요인을 살펴보면 조직몰입, 직무몰입, 직무 스트레스, 직무만족도 등으로 대부분 상급종합병원을 비롯한 대형병원 간호사를 대상으로 한 연구가 주를 이루었다(Center for Health and Social Change, 2008; Jeong, Kim, & Kim, 2008; Han, Sohn, Park, & Kang, 2010; Nam & Kwon, 2012). 중소규모의 종합병원을 대상으로 진행된 연구에서는 조직몰입, 전문직업성, 근무환경 등이 이직의 중요 영향요인으로 보고되었다(Yoo & Choi, 2009; Kang, 2012; Kwon & Kim, 2012). 그러나 요양병원은 생애주기 중 노년기에 속한 환자를 주된 대상으로 하고 있기 때문에, 이에 따른 간호업무, 근무환경, 직무 스트레스, 조직의 특성 등이 상급종합병원이나 중소병원과는 또 다른 특성을 가지므로 이직의도에 영향을 미치는 요인 또한 같다고 보기 어려움에도 불구하고 현재 요양병원을 대상으로 한 간호사 이직의도 관련 연구는 미비한 수준일 뿐만 아니라 선행연구도 대부분 지방의 일부 지역 요양병원 대상으로 이루어졌다. 건강보험심사평가원 자료(HIRA, 2016)에 따르면 2016년 05월 말 현재 전체 요양병원 수는 1,397개로 서울과 경기도를 포함하는 수도권에 약 28%에 해당하는 385개가 분포하고 있고, 병상수 또한 전체 683,260병상 중 31%가 넘는 213,286병상을 차지하고 있다. 하지만 가장 많은 요양병원이 분포하고 있는 수도권을 대상으로 한 연구는 확인할 수 없었다. 따라서 본 연구에서는 요양병원 간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경, 이직의도의 정도를 파악하고, 간호사 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴 요양병원에 근무하는 간호사의 이직률을 감소시킴으로 요양병원 간호인력 확보수준 및 제공되는 간호의 질 향상을 위한 중재 프로그램의 기초자료를 제공하는데 의의를 두고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 수도권 200병상 이상 노인요양병원에 근무하는 간호사의 이직의도 정도를 파악하고, 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도된 연구이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경, 이직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 이직의도와 관련변수 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성 및 관련변수가 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 수도권 200병상 이상 노인요양병원에 근무하는 간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경, 이직의도 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 간호사의 이직률 감소를 위한 효과적인 중재 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도된 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 수도권에 위치한 200병상 이상 규모의 4개 노인요양병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 대상자 선정 기준은 간호사로 근무한 지 3개월이 지난 자로 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 자로 하였다.

대상자 수는 표본크기 산출 프로그램인 G*Power 3.1을 이용하였으며, 다중회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .95, 중간효과크기인 .15, 설명변수 13개로 지정하였을 때 최소 표본수가 189명으로 산정되었으며, 탈락률 약 20%를 고려하여 총 230부를 배포하였고 215부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실한 5부를 제외한 210부를 자료분석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지로, 일반적 특성 10문항, 전문직업성 25문항, 직무몰입 7문항, 조직몰입 15문항, 직무 스트레스 43문항, 근무환경 29문항 및 이직의도 4문항의 총 133 문항으로 구성되었다.

1) 전문직업성

전문직업성은 Baek, Kim과 Yeoun (2007)이 Hall's Professional Inventory를 한글로 표준화한 도구로, 5개의 하위영역인 전문조직의 준거성, 공적서비스에 대한 신념, 자율성, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식별로 각 5문항, 총 25문항으로 구성되었다. 각 문항의 측정은 5점 척도로 점수가 높을수록 전문직업성 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Baek 등 (2007)이 표준화한 연구에서 Cronbach's α 는 .82였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .73이었다.

2) 직무몰입

직무몰입은 Lee (1996)이 Kanungo (1982)에 의해 개발된 도구를 번안, 수정한 것으로, 직무에 대한 애착 및 만족, 자발성 등과 관련된 총 7문항으로 구성되었으며, 5점 척도로 점수가 높을수록 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee (1996)의 연구에서 Cronbach's α 는 .84였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .82였다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Mowday, Steers와 Poter (1979)에 의해 개발되고 Lee (1996)의 연구에서 번안되어 사용된 것으로, 조직에 대한 충성심 및 적극성, 조직 구성원으로서의 자부심, 조직 선택 및 이탈에 관한 문항 등 총 15문항으로 구성되었다. 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee (1996)의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

4) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Gu와 Kim (1984)이 개발하고 Ju (2009)가 구성타당성을 검증한 도구를 사용하였다. 스트레스 요인은 간호업무 관련 사항, 전문직 역할갈등, 전문지식 및 기술부족, 기타 인력 및 대인관계 상의 문제, 의사와의 갈등, 의료한계에 대한 심리적 부담, 간호사에 대한 대우, 근무표와 관련된 사항, 보호자와 환자에 관련된 사항 등 9개 영역으로 구분되어 있으며, 총 43문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도로 구성되어, 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미하며 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .94였으며 본 연구에서도 Cronbach's α 는 .94였다.

5) 근무환경

근무환경은 Cho, Choi, Kim, Yoo와 Lee (2011)가 간호근

무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES-NWI)를 우리나라 실정에 맞게 번안한 한국어판 PES-NWI 도구를 사용하여 측정하였다. 이는 병원운영에 간호사의 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력관계 등 5개의 하위영역으로 구분되며, 구성된 총 29문항은 4점 척도로 측정되어 점수가 높을수록 간호사의 근무환경이 좋다고 할 수 있다. Cho 등(2011)의 연구에서의 신뢰도 분석결과 한국어판 간호근무환경 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었고, 본 연구에서도 Cronbach's α 는 .91이었다.

6) 이직의도

이직의도는 Lawler (1983)의 연구에서 사용한 도구를 Park (2002)이 간호사의 이직의도로 수정한 것으로, 총 4문항으로 구성되어 있다. 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park (2002)의 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .78이었다.

4. 자료수집

본 연구는 연구자가 속한 기관의 IRB에서 심의를 거쳐 2016년 04월 28일 연구 승인을 받았다(jjIRB-2016-0410). 자료수집은 2016년 4월 28일부터 5월 20일까지 연구자가 연구대상 병원의 각 간호부서에 연구대상자 모집 협조요청 관련 공문을 송부하고, 승인을 득한 후에 공동연구자가 각 기관을 직접 방문하여 연구대상자를 관리하는 책임자에게 연구목적과 설문지 작성방법 및 수거방법에 대하여 설명한 후 설문지를 배포하고 수거하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 PASW statistics 18.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 특성은 실수와 백분율 평균, 표준편차를 통해 파악하였고, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하였고, 세 집단 이상의 다중비교는 Scheffé's method를 사용하였다. 이직의도와 관련 변수 간 상관관계는 피어슨 상관관계 분석(Pearson's correlation coefficient)을 이용하였다. 관련변수가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple linear regression

analysis)을 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 인구사회학적 특성 및 업무 관련 특성은 Table 1과 같다. 전체 대상자 210명 중 성별은 여자가 97.1%로 대부분이었으며 연령은 평균 39.3세로 연령대로 보았을 때 31~40세와 41~50세가 각각 31.5%, 31.0%로 전체의 62.5%를 차지하였다. 교육수준은 전문대졸이 50.7%로 대학졸업자(49.3%)에 비해 다소 많았으며, 결혼상태는 기혼(55.0%)이 많았다. 종교는 기독교가 가장 많았으며, 고용형태는 100.0% 정규직이었고 직위는 일반간호사가 83.3%로 가장 많았다. 총 임상경력은 평균 9.7년이었으며, 요양병원에서 근무한 총 기간은 평균 3.6년이었으며, 현재 소속 병원에서 근무한 기간은 평균 2.9년이었다.

2. 대상자의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경 및 이직의도 정도

대상자의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경 및 이직의도 정도는 Table 2와 같다. 전문직업성은 5점 만점에 평균평점 3.2±0.35점으로 나타났으며, 5개의 하위영역 중 공적서비스에 대한 신념 영역이 평균평점 3.4±0.44점으로 가장 높았고, 자체 규제에 대한 신념 영역이 평균평점 3.0±0.55점으로 가장 낮았다.

대상자의 직무몰입 정도는 5점 만점에 평균평점 3.3±0.72점이었고, 조직몰입 정도 또한 5점 만점에 평균평점 3.1±0.69점으로 다소 높게 나타났다.

직무 스트레스 정도는 5점 만점에 평균평점 3.6±0.61점으로 높게 나타났으며, 9개의 하위영역 중 가장 많은 스트레스를 받는 영역은 의사와의 갈등 영역(평균평점 4.0±0.91점), 보호자 및 환자 영역(평균평점 3.9±0.89점) 순으로 나타났으며, 간호사 대우 영역이 3.3±0.76점으로 가장 낮게 나타났다.

근무환경 정도는 다른 측정도구와 달리 4점 척도로 되어 있는데, 평균평점 2.5±0.37점으로 보통정도로 나타났다. 또한 근무환경 정도는 병원운영에 간호사의 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력관계 등 5개의 하위영역으로 설명되는데, 이 중 간호사와 의사의 협력관계 영역이 평균평점 2.7±0.56점으로 가장 높았고, 병원운영에 간호사의

Table 1. Demographic and General Characteristics of Participants

(N=210)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD
Gender	Male	6 (2.9)	
	Female	204 (97.1)	
Age (year)	≤30	57 (28.1)	39.3±22.94
	31~40	64 (31.5)	
	41~50	63 (31.0)	
	≥51	19 (9.4)	
Educational level	Below Bachelor's degree	106 (50.7)	
	Over Bachelor's degree	103 (49.3)	
Marital status	Single	94 (45.0)	
	Married	114 (55.0)	
Religion	Protestant	59 (28.5)	
	Catholic	45 (21.7)	
	Buddhist	17 (8.2)	
	None	77 (37.2)	
	Other	9 (4.3)	
Position	Staff nurse	175 (83.3)	
	Charge nurse	14 (6.7)	
	≥Head nurse	21 (10.0)	
Employment status	Permanent worker	210 (100.0)	
	Contract worker	0 (0.0)	
Length of work as a nurse (year)	< 5	56 (27.2)	9.7±6.58
	5~< 10	50 (24.3)	
	10~< 15	52 (25.2)	
	15~< 20	29 (14.1)	
	≥20	19 (9.2)	
Length of work in long-term care hospital (year)	< 1	28 (13.5)	3.6±2.97
	1~< 3	80 (38.5)	
	3~< 6	55 (26.4)	
	6~< 9	32 (15.4)	
	≥9	13 (6.3)	
Length of work in current hospital (year)	< 1	37 (17.7)	2.9±2.62
	1~< 3	94 (45.0)	
	3~< 6	44 (26.3)	
	≥6	23 (11.0)	

Note. Missing responses excluded.

참여 영역이 평균평점 2.3±0.40점으로 가장 낮았다. 마지막으로 이직의도 정도는 5점 만점에 평균평점 3.0±0.73점으로 보통 이상으로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경 및 이직의도 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경 및 이직의도의 차이는 Table 3과 같다.

전문직업성은 간호사의 연령($F=8.87, p<.001$), 직위($F=6.27, p<.002$), 총 임상경력($F=4.84, p<.001$), 요양병원 총 경력($F=3.32, p<.012$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후검정결과, 연령별로 41세 이상의 간호사들이 30세 이하의 간호사보다 전문직업성이 높았으며, 직위별로는 수간호사 이상의 전문직업성이 일반간호사의 전문직업성 보다 높았다. 또한 총 임상경력 별로는 5년 이상 10년 미만의 경력을 가진 간호사와 20년 이상의 경력을 가진 간호사가 5년 미만의 임상경력을 가진 간호사보다 전문직업성이 높아 유의한 차이를 보였다.

간호사의 직무몰입 또한 간호사의 연령($F=12.85, p<.001$),

Table 2. Degree of Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment, Job Stress, Practice Environment, and Turnover Intention (N=210)

Category	No. of items	M±SD	Min~Max
Professionalism	25	3.2±0.35	25~125
Use of professional organizations as a major referent	5	3.1±0.57	5~25
Beliefs in public service	5	3.4±0.44	5~25
Autonomy	5	3.2±0.43	5~25
A belief in self-regulation	5	3.0±0.55	5~25
A sense of calling to the field	5	3.4±0.55	5~25
Job Involvement	7	3.3±0.72	7~35
Organizational Commitment	15	3.1±0.69	15~75
Job stress	43	3.6±0.61	43~215
Nursing	6	3.8±0.66	6~30
Role conflict	5	3.6±0.76	5~25
Expertise	4	3.4±0.80	4~20
Conflict with physicians	3	4.0±0.91	3~15
Personal relationship	6	3.6±0.93	6~30
Psychological burden	3	3.6±0.86	4~20
Treated as a nurse	5	3.3±0.76	5~25
Duty schedule	7	3.6±0.82	7~35
Caregivers & patient	4	3.9±0.89	4~20
Practice environment	29	2.5±0.37	29~116
Nurse participation in hospital affairs	9	2.3±0.40	9~36
Nursing foundations for quality of care	9	2.6±0.40	9~36
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	4	2.4±0.53	4~16
Staffing and resource adequacy	4	2.6±0.48	4~16
Collegial nurse-physician relations	3	2.7±0.56	3~12
Turnover Intention	4	3.0±0.73	4~20

직위(F=8.39, $p < .001$), 총 임상경력(F=5.28, $p < .001$), 요양병원 총 경력(F=3.33, $p < .011$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 30세 이하의 간호사보다 41세 이상 50세 이하와 51세 이상 간호사들의 직무몰입이 높았으며, 31세 이상 40세 이하의 간호사보다 41세 이상 50세 이하 간호사의 직무몰입이 높았다. 또한 수간호사 이상의 직위를 가진 간호사들이 일반간호사들보다 직무몰입이 높게 나타났으며, 총 임상경력 별로는 20년 이상의 경력을 가진 간호사가 5년 미만의 임상경력을 가진 간호사보다 직무몰입이 높아 유의한 차이를 보였다.

조직몰입의 경우 간호사의 연령(F=12.28, $p < .001$), 직위(F=10.91, $p < .001$), 총 임상경력(F=5.23, $p < .001$), 요양병원 총 임상경력(F=4.36, $p < .002$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 연령에서는 30세 이하의 간호사들보다 41세 이상 50세 이하의 간호사와 51세 이상 간호사들의 조직몰입도가 더 높아 유의한 차이를 보였으며, 직위에서는 수간호사가 일반간호사보다, 총 임상경력에서는 5년 미만의 간

호사들보다 20년 이상의 경력을 가진 간호사들의 조직몰입이 더 높게 나타났다. 또한 요양병원 총 경력별로는 1년 이상 3년 미만의 간호사보다 3년 이상 6년 미만 간호사의 조직몰입이 더 높아 유의한 차이를 보였다.

직무 스트레스는 일반적 사항 중 유일하게 종교(F=2.66, $p < .034$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 사후 검정 결과, 불교를 가진 간호사가 기타종교를 가진 간호사보다 직무 스트레스가 높아 유의한 차이를 보였다.

근무환경은 직위(F=4.23, $p < .006$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후 검정결과 수간호사 이상의 직위를 가진 간호사들이 일반간호사들보다 근무환경을 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났다.

마지막으로 이직의도는 연령(F=10.14, $p < .001$), 종교(F=2.47, $p < .046$), 직위(F=5.42, $p < .005$), 총 임상경력(F=4.20, $p < .003$), 요양병원 총 경력(F=3.96, $p < .004$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 30세 이하의 간호사들과 31세 이상 40세 이하의 간호사들이 41세 이상의 간호사들보다 이직의도

Table 3. Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment, Job Stress, Practice Environment, and Turnover Intention according to General Characteristics of Participants (N=210)

Characteristics	Professionalism		Job involvement		Organizational commitment		Job stress		Practice environment		Turnover intention	
	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)		8.87		12.85		12.28		0.02		1.66		10.14
≤30 ^a	75.9±8.28	(<.001)	20.7±4.70	(<.001)	42.4±11.13	(<.001)	156.3±20.50	(.995)	71.5±12.27	(.176)	12.6±2.52	(<.001)
31~40 ^b	79.9±7.79	a < c, d	22.6±4.29	a < c, d	45.4±7.41	a < c, d	156.1±29.46		70.8±10.03		12.7±2.75	a > c, d
41~50 ^c	83.5±8.23		25.5±4.87	b < c	51.9±9.74		155.3±28.53		74.8±10.38		10.8±3.03	b > c, d
≥51 ^d	82.1±8.81		25.2±4.50		52.2±10.54		156.9±23.39		72.5±7.97		9.7±2.47	
Religion		0.60		1.59		2.05		2.66		1.00		2.47
Protestant ^a	80.1±9.46	(.661)	24.0±5.06	(.180)	49.0±9.64	(.089)	154.5±19.13	(.034)	71.9±10.52	(.411)	11.3±2.90	(.046)
Catholic ^b	81.5±9.86		24.0±5.10		48.5±10.39		155.8±28.85	c > e	74.6±10.58		11.3±3.34	
Buddhist ^c	78.1±7.54		22.2±4.35		46.5±8.35		168.4±20.72		69.4±9.23		11.7±1.93	
None ^d	80.0±7.87		22.4±5.06		46.2±10.99		157.2±24.04		71.7±11.37		12.3±2.85	
Other ^e	78.3±7.58		21.7±3.87		39.8±7.24		134.4±55.60		70.1±12.02		13.9±2.20	
Position		6.27		8.39		10.91		0.56		4.23		5.42
Staff ^a	79.3±8.59	(.002)	21.1±4.16	(<.001)	46.2±9.97	(<.001)	155.4±26.80	(.574)	71.8±10.82	(.016)	12.0±2.82	(.005)
Charge ^b	80.3±6.76	a < c	27.1±5.23	a < c	45.0±8.31	a < c	20.0±5.35		69.9±11.06	a < c	11.9±2.67	a > c
≥Head ^c	86.3±8.67		23.1±5.03		56.6±9.72		161.5±23.84		78.6±8.71		9.9±3.32	
Length of work as a nurse (year)		4.84		5.28		5.23		1.33		0.76		4.20
<5 ^a	76.1±7.49	(.001)	21.3±4.25	(<.001)	43.1±9.23	(<.001)	158.1±21.20	(.259)	71.1±12.48	(.555)	13.0±2.68	(.003)
5~<10 ^b	81.6±8.33	a < b, e	22.9±5.49	a < e	46.4±11.41	a < e	151.1±30.29		72.5±8.61		11.6±2.55	a > e
10~<15 ^c	81.1±9.05		23.9±5.07		48.4±8.47		161.3±20.85		72.1±11.16		11.6±3.11	
15~<20 ^d	81.3±7.96		23.7±4.21		49.9±9.28		154.0±23.36		74.0±8.62		11.3±2.82	
≥20 ^e	84.0±10.47		26.8±4.74		53.6±11.14		150.3±40.31		75.3±11.50		10.3±3.25	
Length of work in LCH		3.32		3.33		4.36		2.15		2.02		3.96
<1 ^a	80.5±8.09	(.012)	21.8±5.95	(.011)	46.3±8.55	b < c	161.4±20.93	(.076)	71.2±11.81	(.093)	12.5±2.63	(.004)
1~<3 ^b	77.8±8.74		22.1±4.54		44.0±10.73		159.2±22.13		70.7±11.78		12.6±2.64	b > c
3~<6 ^c	80.6±8.78		24.3±4.65		49.6±9.66		147.5±32.79		73.7±8.32		11.0±2.92	
6~<9 ^d	83.3±8.24		24.7±5.02		50.4±9.59		157.3±23.37		73.1±9.52		11.0±3.31	
≥9 ^e	84.2±7.95		24.9±5.20		51.5±10.28		156.7±27.71		78.6±10.35		10.9±3.17	

LCH=long-term care hospital.

가 높았으며, 일반간호사들이 수간호사 이상의 직위에 있는 간호사들보다 이직의도가 높았다. 또한 총 임상경력 5년 미만의 간호사들이 20년 이상의 간호사들보다 이직의도가 높았으며, 총 양병원 경력 1년 이상 3년 미만의 간호사들이 3년 이상 6년 미만의 간호사들보다 이직의도가 높아 유의한 차이를 보였다.

4. 대상자의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경 및 이직의도의 상관관계

간호사의 이직의도와 주요 변수간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 간호사의 이직의도는 전문직업성($r=-.42, p<.001$), 직무 몰입($r=-.49, p<.001$), 조직몰입($r=-.68, p<.001$), 근무환경($r=-.50, p<.001$)과 유의한 음의 상관관계가 있었고 직무 스트레스($r=.24, p<.001$)와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 즉, 전문직업성이 낮을수록, 직무몰입과 조직몰입이 낮을수록, 근무환경이 좋지 않다고 생각할수록 이직의도가 높은 것으로 나

타났으며, 직무 스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 본 연구의 이변량 분석결과 유의했던 변수를 독립변수로 하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였으며 결과는 Table 5와 같다. 먼저 회귀분석을 사용하기 위하여 회귀분석의 가정인 등분산성, 정규분포성, 다중공선성을 검증한 결과, 공차한계(tolerance)는 0.5에서 0.9로 0과 1사이의 값을 가지고 있었으며, 분산팽창계수(VIF)는 1.0에서 1.8로 10 미만의 값을 나타내어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 오차의 자기상관성검증을 위한 Durbin-watson test 실시 결과 1.983으로 2에 가까운 값이 나와 오차항들은 서로 자기 상관없이 독립인 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규분포성 가정을 만족하였다.

Table 4. Correlation among Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment, Job Stress, Practice Environment, and Turnover Intention (N=210)

Variables	Professionalism	Job involvement	Organizational commitment	Job stress	Practice environment	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Professionalism	1					
Job involvement	.56 (<.001)	1				
Organizational commitment	.50 (<.001)	.63 (<.001)	1			
Job stress	-.12 (.090)	-.04 (.609)	-.00 (.960)	1		
Practice environment	.45 (<.001)	.41 (<.001)	.60 (<.001)	-.15 (.033)	1	
Turnover intention	-.42 (<.001)	-.49 (<.001)	-.68 (<.001)	.24 (<.001)	-.50 (<.001)	1

Table 5. Predictors of Nurses' Turnover Intention (N=210)

Variables	B	SE	β	t (p)	ΔR ²	cum. R ²	F (p)
(Constant)	19.321	1.474		13.11 (<.001)			
Organizational commitment	-0.156	0.019	-.551	-8.42 (<.001)	.45	.45	166.72 (<.001)
Job stress	0.026	0.006	.228	4.63 (<.001)	.06	.51	104.94 (<.001)
Age (year)	-0.041	0.017	-.128	-2.44 (.015)	.01	.52	72.73 (<.001)
Practice environment	-0.036	0.017	-.131	-2.09 (.038)	.01	.53	56.57 (<.001)

다중회귀분석에 이용된 독립변수는 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경, 이직의도, 연령이었으며 분석결과 최종모델에 포함된 변수는 조직몰입, 직무 스트레스, 연령, 근무환경으로 이직의도에 대한 전체 설명력은 53.3%였다. 이중 이직의도에 영향을 미치는 가장 중요한 관련요인은 조직몰입으로 45.3%의 설명력을 나타내었고, 직무 스트레스가 더해졌을 때 51.2%, 연령이 더해졌을 때 52.3%, 근무환경이 더해졌을 때 53.3%의 설명력을 보였다.

논 의

본 연구는 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 일반적 특성, 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경 등을 중심으로 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다. 먼저, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 살펴보면, 이직의도는 연령, 직위, 총 임상경력, 요양병원 총 경력에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 대상자의 일반적 특성은 선행연구(Song, 2013; Jeong et al., 2008; Kim & Kim, 2010; Hwang & Kang, 2014)에서도 영향요인으로 확인되었고, 이 외에 본 연구에서는 차이가 없었던 종교, 교육정

도, 결혼상태 등도 일부 선행연구(Song, 2013; Jeong et al., 2008; Hwang & Kang, 2014)에서는 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타나기도 하였다.

다음으로 이직의도와 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 근무환경에 대한 상관관계를 살펴 본 결과, 이직의도와 모든 변수는 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이 중 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입은 Hwang과 Kang (2014)의 연구에서도 동일한 결과를 보였다. 다만, 본 연구 및 다른 선행연구(Kang, 2012; Kwon & Kim, 2012)에서는 이직의도와 근무환경 간의 상관관계가 통계적으로 유의했던 반면, Hwang과 Kang (2014)의 연구에서는 상관관계를 보이지 않았다. 또한, 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 한 결과 조직몰입, 직무 스트레스, 연령, 근무환경이 영향요인으로 나타났는데, 이중 가장 중요한 영향요인은 45.3%의 설명력을 보인 조직몰입이었다.

이와 같이 이직의도와 관련된 각각의 변수를 구체적으로 살펴보면, 우선 대상자의 전문직업성 정도는 5점 만점에 평균평점 3.2점으로, Hwang과 Kang (2014)의 수도권 중소규모 종합병원 간호사의 평균평점인 3.3점 및 3개시에 소재한 200병상 이상 300병상 미만의 7개 중소병원을 대상으로 시행한 Kang

(2012)의 평균평점인 3.1점과 유사하였다. 또한 전문직업성에 관한 하위영역을 비교한 결과, 본 연구에서는 ‘공적서비스에 대한 신념’이 가장 높았는데(3.4점), Kang (2012)의 연구(3.4점)와 동일한 결과였다. 반면 Hwang과 Kang (2014)의 연구에서는 ‘직업에 대한 소명의식’이 가장 높았고(3.6점), ‘자체 규제에 대한 신념’(3.5점), ‘공적서비스에 대한 신념’(3.4점), ‘자율성’(3.2점), ‘전문조직의 준거성’(2.6점) 순으로 ‘공적서비스에 대한 신념’ 영역이 가장 높진 않았으나, 평균평점에 있어서는 거의 차이가 없었다. 그러나 동료와의 업무수행에 있어서의 판단·평가와 관련된 항목들로 구성된 ‘자체 규제에 대한 신념’ 영역은 본 연구에서 가장 낮은 평균평점(3.0점)을 보인 반면, 다른 두 연구에서는 각각 평균평점 3.5점(Hwang & Kang, 2014), 3.3점(Kang, 2012)으로 두 번째로 높은 영역이었다. 이러한 연구 결과를 고려해 볼 때, 병상 수에 따른 병원규모나 지역적 특성 등에 있어서는 큰 차이가 없기 때문에 이러한 차이가 요양병원과 종합병원의 특성에서 기인한 것인지 혹은 대상자의 일반적 특성에 기인한 것인지에 대한 확인이 필요하다고 사료된다.

대상자의 직무몰입 정도는 5점 만점에 평균평점 3.3점으로 Hwang과 Kang (2014)의 연구결과인 평균평점 3.3점과 동일하였다. 조직몰입 정도 또한 각각 5점 만점에 평균평점 3.1점, 3.2점으로 매우 유사한 결과를 보였다. Hwang과 Kang (2014)에 따르면 직무몰입과 조직몰입 정도는 병원의 규모와 지역에 따라 차이가 있을 수 있다고 보았는데, 본 연구의 노인요양병원과 Hwang과 Kang (2014)의 종합병원은 의료기관의 종별에 있어서 차이가 있을 뿐 수도권에 위치하고 있고, 200병상 이상의 비슷한 규모라는 점에서 동일한 결과를 나타내고 있다. 조직몰입은 개인이 조직목표를 내재화하여 조직에 적극적으로 개입하려는 태도로, 다수의 연구(Jeong et al., 2008; Yoo & Choi, 2009; Hwang & Kang, 2014)에서도 이직의도 영향요인으로 확인되고 있다. 특히 본 연구에서 조직몰입에 영향을 주는 요인이었던 연령, 직위, 총 임상경력, 요양병원 총 임상경력 외에도 결혼 여부, 근무환경 요인, 월 평균 급여, 직무 스트레스 등에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다(Kang, 2012; Lee & Jung, 2013; Hwang & Kang, 2014). 또한 Osuji, Uzoka, Aladi와 Hussein (2014)의 연구에 따르면 직무만족은 조직몰입을 높이고, 이직의도를 낮추는 중요 요인이라고 설명하면서, 간호사의 역할이 명확하지 않을 때 간호사들은 전반적으로 직무에 대해 불만족하는 경향을 보인다고 하였다. 이에 간호사의 역할과 관련된 모호성 수준을 낮추고, 전문성에 따른 업무 설계를 제안하였다. 즉, 연령 증가, 조직 내 직위에 따른 책임감, 근무경력 증가에 따른 업무의 숙련도 및 다양한 경험 등은 조직 내에

서의 소속감과 안정감을 높여 보다 적극적이고 능동적인 자세로 조직 운영에 참여하게 되는 바탕이 될 것이고, 조직에서 지원받는 성장의 기회는 직무의 만족과 조직몰입을 촉진할 것이다. 따라서 간호조직에서의 제한된 보직체계를 보완함으로써 다양한 측면으로 간호사들의 참여를 유도하고, 동기부여를 촉진할 수 있는 기회를 마련해 나아가야 할 것이다. 또한, 간호사의 경력 성장을 위한 지원 프로그램의 개발을 통해 보다 전문적인 간호 업무 수행의 발판을 다지는 것은 궁극적으로 조직몰입을 촉진하여 이직의도를 감소시키게 될 것이다. 더불어 부족한 간호인력 확보를 위해 경력단절 간호사를 위한 국가지원정책과의 연계방안을 활용하는 것도 고려해 볼 수 있는데, 유휴간호사의 특성상 연령이 많고, 다양한 경험과 일정 수준의 경력을 갖추고 있다는 장점이 있다.

대상자의 직무 스트레스 정도는 5점 만점에 평균평점 3.6점으로 높게 나타났는데, 노인요양병원 간호사를 대상으로 직무 스트레스를 측정한 Kim과 Kim (2010)의 3.4점, Kim, Jeong, Kim과 Kim (2014)의 3.2점 보다 높은 결과였다. 특히 본 연구의 직무 스트레스 하위영역 중 가장 많은 스트레스를 받는 영역은 의사와의 갈등 영역(4.0점), 보호자 및 환자 영역(3.9점)으로 자신의 잘못이나 업무가 아님에도 무리하게 요구되거나 나쁜 감정을 간호사에게 감정적으로 투사할 때 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 요양병원의 특성상 다른 의료기관에 비해 의사의 수가 적고 그에 따라 간호사의 업무가 과중되는 경우가 종종 발생한다. 즉 간호사의 업무 모호성에 대한 갈등을 줄이고 더불어 협업을 하는 직종간의 이해를 촉진함으로써 각자의 분야를 존중하는 조직문화를 만들어가야 할 것이다. 또한 직무 스트레스 도구의 하위영역 중 직무 스트레스 정도가 가장 낮은 영역은 간호사 대우 영역(3.3점)이었는데, 이는 대학병원 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Choi (2014)의 연구(3.5점)와 같은 결과였다. 직무 스트레스가 높을수록 이직의도가 높아지는 결과에 비추어볼 때, 이직의도에 영향을 미치는 직무 스트레스 관련 요인 중 간호사 대우와 관련된 부분은 다른 요인들에 비해 큰 비중을 차지하는 부분이 아니라고 여겨진다. 이는 병원간호사회의 2015년도 병원간호인력 배치현황에 관한 실태조사(Lee et al., 2015)에서 나타난 간호사 이직사유 현황 중 요양병원 간호사의 이직사유에 있어서 타 병원으로의 이직, 결혼·출산 및 육아, 질병·신체적 이유, 업무 부적응/ 스트레스 등의 순으로 나타났고, 급여 및 복지 불만에 대한 사유는 없었던 것에 부합하는 결과였다. 그러나 간호사 대우 영역은 승진, 학력, 보수, 인력대우 등 다양한 항목을 포함하는 포괄적 개념으로 단지 직무 스트레스를 설명하는 일부분이라는 점에 제한

이 있다.

대상자의 근무환경 정도는 4점 만점에 평균평점 2.5점으로, Lake와 Friese (2006)에 따르면 본 연구의 측정값과 같이 2.5점 이상인 경우는 응답자가 자신의 근무환경이 좋다고 생각하는 것으로 해석할 수 있다. 이는 수도권 중소규모병원 간호사를 대상으로 한 Hwang과 Kang (2014)의 연구에서의 평균평점 2.5점과 동일한 결과였다. 반면 지방 중소규모병원 간호사를 대상으로 한 Kang (2012)의 연구는 2.3점, Kwon과 Kim (2012)은 2.4점으로, 두 연구결과 모두 2.5점 미만이므로 대상자가 근무환경에 대해 부정적으로 생각한다고 볼 수 있다. 즉, 수도권 중소규모병원과 지방 중소규모병원의 근무환경에 대한 간호사의 인식의 차이가 있는 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서는 본인이 속한 조직의 근무환경 정도에 대해 긍정적으로 생각할수록 조직몰입 정도도 높게 나타났는데, 이는 조직몰입 정도는 병원의 규모와 지역에 따라 차이가 있을 수 있다고 본 Hwang과 Kang (2014)의 견해에 일부 부합하는 결과였다.

대상자의 이직의도 정도는 5점 만점에 평균평점 3.0점이었는데, 이는 동일한 도구를 활용한 Kim 등(2013)의 이직의도 평균평점인 3.3점 보다 낮은 결과였다. 반면 본 연구와 동일하게 Lawler (1983)의 도구를 기반으로 하지만 다소 다르게 수정된 도구를 활용한 Song (2013)의 이직의도 정도는 평균평점 2.9점, Kim과 Kim (2010)에서는 평균평점 2.8점으로 본 연구의 이직의도가 다소 높았다. Kim 등(2013)의 연구에서는 장기 입원 대상자가 많은 노인요양병원의 간호 환경이 급성기 질환 중심의 종합병원 특성에 비해 정서적 안정감을 가지게 함으로써 이직의도가 더 낮다고 보았으나, 동일한 도구를 사용하여 수도권 중소규모에서 근무하는 간호사를 대상으로 이직의도를 파악한 Hwang과 Kang (2014)의 평균평점 3.0점과 동일한 결과였다. 2015년도 병원간호인력 배치현황(Lee et al., 2015)에 따르면 요양병원의 이직률(27.6%)과 종합병원의 이직률(16.7%)은 10.9%의 차이를 보였는데, 이는 본 연구의 결과와 다소 차이가 있는 것으로 여러 측면에서의 고려가 요구된다. 물론 이직률과 이직의도를 동일한 선상에 놓고 비교하기에는 무리가 있으나, 앞서 언급된 바와 같이 Hwang과 Kang (2014)의 대상자들이 근무하는 종합병원은 본 연구의 노인요양병원과 같이 지역적 위치에서 동일한 수도권에 위치하고 있고, 규모 또한 비슷하다는 점에서 두 연구의 이직의도가 유사하게 나타난 점은 의의가 있다고 사료된다. 또한 전체적인 이직의도의 평균평점을 비교해 볼 때 단지 의료종별에 따른 간호환경의 요인으로 일반화 하기는 어렵고, 지역적 차이(Hwang & Kang, 2014), 규모(Lee et al., 2015), 환자의 특성 등을 다각적으로 살펴야 할

것이다. 따라서 노인요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 구체적인 프로그램 개발을 위해서는, 각각의 변수를 다양한 연구 조건 하에서 반복적으로 확인함으로써 다양한 변수 간 관계를 고려해야 할 것이다. 특히 요양병원은 일정 기준에 의해 구분되어 있는 상급종합병원, 종합병원, 병원 등의 다른 요양기관에 비해 병상의 규모, 환자의 특성, 인력구성의 차별성, 지리적 특성 등 매우 다르기 때문에 보다 정교하게 관련 변수 간 관계를 설명할 수 있도록 연구설계를 하여 다양한 측면에서의 기초자료를 확보하고 반복연구를 통한 분석이 필요할 것으로 사료된다. 더불어 이러한 간호사의 외적 요인 외에도 이직의도를 낮추기 위한 간호사의 정서적 소진 감소 및 역량 개발(Takase, Teraoka & Kousuke, 2014) 등과 관련된 내적 요인의 고려도 반영되어야 할 것이다.

결론 및 제언

노인요양병원은 다른 요양기관인 상급종합병원, 종합병원, 병원에 비해 간호사의 높은 이직률 및 간호사 부족현상으로 인해 간호인적자원관리 측면에서 매우 어려운 상황에 처해있다. 각각의 기관에 맞는 이직관리 전략을 통해 질적인 간호인력 확보수준을 유지함으로써 실질적으로 제공되는 간호서비스의 개선을 통해 환자의 건강결과를 향상시키고, 더 나아가 조직의 안정성을 확보하는 것이 현재 노인요양병원에서 해결되어야 할 가장 시급한 인력관리 문제일 것이다. 결국 이러한 문제해결을 위해서는 체계적인 인적자원 관리시스템을 마련하는 것이 요구되는데, 이를 위한 기초자료를 위해 본 연구는 노인요양병원 간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 탐색하였다.

연구결과 조직몰입, 직무 스트레스, 연령, 근무환경이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 분석되었고, 이는 요양병원을 대상으로 한 선행연구들 보다 이직의도에 있어서 좀 더 폭넓은 관점에서 확인한 결과였다는 점과 처음으로 수도권에 위치한 노인요양병원을 대상으로 하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 유사한 규모의 종합병원을 대상으로 수행한 연구들과 비교 분석함으로써 이직의도 뿐 아니라 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 등이 요양기관의 종별에 따른 차이보다 병원이 위치한 지역과 규모에 따라 차이가 나타남을 확인하는 계기가 되었다. 다만 연구결과가 대상자가 근무하는 소속기관의 특성, 즉 다른 요양기관과 구별되는 노인요양병원의 특성이나 병상의 규모, 지역적 특성 등에서 기인한 것인지, 대상자인 간호사들의 일반적 특성 및 개별적 요인 등에서 기인한 것인지에 대해 반복적 연구

를 통한 확인이 필요할 것이다. 이를 위해 다양한 관점에서 구성된 체계적인 틀을 바탕으로 이직의도에 영향을 주는 요인을 탐색하고 관련 기전을 밝히는 후속연구와 더불어 간호사 개개인의 경험에 관해 보다 폭넓게 확인할 수 있는 심층면접, 포커스그룹 인터뷰 및 참여관찰 등의 방법을 활용한 연구를 진행할 것을 제안한다.

REFERENCES

- Baek, H. C., Kim, G., & Yeoun, S. (2007). Translation and validation of Korean version of Hall's professionalism inventory. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(4), 509-515.
- Center for Health and Social Change. (2008). *The changing structure for quality improvement of health services in hospital- focused on nursing workforce*. Seoul: The Korean Public Service Workers Union.
- Cho, E. H., Choi, M. N., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy Nursing*, 41(3), 325-332.
- Gu, M. O., & Kim, M. J. (1984). Development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *The Journal of Nurses Academic Society*, 14(2), 28-37.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Health Insurance Review & Assessment Service. (2016). Retrieved June 5, 2016. Available from: <http://www.hira.or.kr/>
- Hwang, Y. S., & Kang, K. H. (2014). Factors influencing nurse turnover intention of small and medium sizes hospitals in the metropolitan area. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 576-586.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.576>
- Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim, K. H. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 35-44.
- Ju, J. H. (2009). *ER Nurses's job stress main factors influencing on the organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Kang, K. N. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kim, E. S. (2009). *A study on the attitude of long-term care hospital nurses to elderly people and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Daegu Haany University, Daegu.
- Kim, H. J., Lee, H. R., & Choi, S. O. (2013). Resilience to burnout, self-esteem and turnover intention of nurses in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 15(3), 218-226.
- Kim, J. R., & Kim, K. H. (2010). A study on job stress and the turnover intention of long-term care hospital nurses. *Nursing Science*, 22(2), 1-11.
- Kim, J. S., Jeong, S. Y., Kim, S. H., & Kim, J. O. (2014). Predictors of emotional labor and job stress on burnout of nurses in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 16(2), 130-140.
- Kim, Y. M., Lee, J. Y., & Kang, H. C. (2014). Impact of nurse, nurses' aid staffing and turnover rate on inpatient health outcomes in long term care hospitals. *Journal of Korean Academy Nursing*, 44(1), 21-30.
- Korea Ministry of Government Legislation. (2016). *Enforcement regulations in medical treatment law*. Retrieved June 2, 2016. Available from: <http://www.law.go.kr/>
- 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(4), 414-423.
<http://dx.doi.org/10.11111/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.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York: McGraw Hill.
- Lee, M. H. (1996). Role stress, organizational commitment and job involvement in clinical nurses. *Korean Academy of Nursing Journal*, 26(2), 467-482.
- Lee, M. Y., Park, M. R., Park, M. M., Lee, H. J., Chung, E. J., & Kim, H. J. (2015). *A survey on hospital nursing staffing*. business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association.
- Lee, Y. S., & Jung, M. S. (2013). Relationship of followership to organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, and customer orientation in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 187-195.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Poter, L. W. (1979). The management of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nam, M. H., & Kwon, Y. C. (2012). The relationship between better life index, nursing performance and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 10(9), 417-427.
- Osuji, J., Uzoka, F. M., Aladi, F., & Hussein, M. E. (2014). Understanding the factors that determine registered nurses' turnover intentions. *Research and Theory for Nursing Practice*, 28(2), 140-161.

- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Park, Y. O., Lee, K. J., Cho, E. H., & Park, H. J. (2009). Factors affecting turnover intention of nursing in long-term care facilities for elderly people. *Journal of Korean Gerontol Nursing, 11* (1), 81-89.
- Song, M. S. (2013). The relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 14*(5), 2304-2314.
- Statistics Korea. (2016). *Elderly Statistics of 2012*. Retrieved May 4, 2016. Available from: <http://www.kostat.go.kr/>
- Takase, M., Teraoka, S., & Kousuke, Y. (2014). Investigating the adequacy of the competence-turnover intention model: How does nursing competence affect nurses' turnover intention?. *Journal of Clinical Nursing, 24*, 805-816.
- Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy Nursing, 15*(1), 16-25.