

중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향

김문자¹, 이지원^{2*}, 박정숙¹

¹부산부민병원 간호부, ²부산가톨릭대학교 간호학과

Effects of Nurses' Practice Environment and Job Embeddedness on Turnover Intention in Medium-small sized Hospital

Moonja Kim¹, Ji-Won Lee^{2*}, Jeong-Suk Park¹

¹Department of Nursing, Bumin Hospital,

²Department of Nursing, Catholic University of Pusan

요약 본 연구는 중소병원 간호사의 병원규모별 간호업무환경, 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이다. 본 연구는 2015년 8월 10일부터 8월 24일까지 B광역시 소재 200병상 미만 병원에 근무하는 간호사 131명, 200~400병상 병원에 근무하는 간호사 145명을 대상으로 설문지를 이용한 서술적 조사연구이다. 자료분석은 SPSS/WIN 18.0 프로그램으로 분석하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 병상규모 200~400병상 간호사와 200병상 미만 간호사에서 간호업무환경과 직무배태성은 유의한 차이가 없었으나, 이직의도는 유의한 차이가 있었다. 둘째, 두 집단 모두에서 이직의도는 간호업무환경 및 직무배태성과 유의한 음의 상관관계가 있었다. 셋째, 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 200병상 미만 병원에서 직무배태성, 나이, 간호업무환경의 순이었으며, 200~400병상 병원에서 직무배태성, 월급여, 간호업무환경의 순이었다. 현재 중소병원 간호사의 이직률 증가로 인해 간호사의 인력난이 심각한 수준이다. 이에 본 연구결과는 중소병원 간호사의 간호업무환경을 개선하고 직무배태성을 높여 이직의도를 감소시키기 위한 전략을 마련하는데 기초자료로 이용될 수 있을 것이다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the effects of turnover intention of nursing according to the nurses' practice environments and job embeddedness in medium-to-small sized hospital s. A total of 131 nurses working in a hospital with less than 200 beds, and 145 nurses in a hospital with 200 to 400 beds were included in this study. Data were collected from 10th to 24th of August, 2015 and analyzed using the SPSS/WIN 18.0 program. The results were as follows: (a) Nurses' practice environment and job embeddedness showed no significant differences between the two groups, but there were significant differences of turnover intention between the two groups; (b) turnover intention was negatively correlated with nurses' practice environment and job embeddedness in each group; and (c) in hospital of less than 200beds, the factors of influencing turnover intention were job embeddedness, age and nurses' practice environment. Conversely, in a hospital with 200 to 400 beds, the factors of influencing turnover intention were job embeddedness, pay, and nurses' practice environment. This study suggests that to reduce turnover intention, we have to improve the practice environment of nurses and to enhance job embeddedness for nurses in medium-to-small sized hospitals.

Keywords : Nurses, Practice, Environment, Job embeddedness, Turnover

1. 서론

우리나라는 2018년 고령사회로의 진입과 함께 각종 만성질환자의 증가 및 국민생활수준 향상으로 의료수요가 매우 급증할 것으로 예상된다. 이러한 의료환경 속에

1.1 연구의 필요성

*Corresponding Author: Ji-Won Lee(Catholic University of Pusan)

Tel: +82-10-4740-7446 email: jwlee@cup.ac.kr

Received September 29, 2016

Revised (1st October 25, 2016, 2nd November 22, 2016, 3rd December 12, 2016)

Accepted January 6, 2017

Published January 31, 2017

서 환자간호에 핵심적 역할을 담당하며, 병원 인력의 30~40% 이상을 차지하고 있는 간호사의 부족은 대부분의 병원에서 나타나는 현상으로 간호인력 관리는 매우 중요한 과제이다[1,2].

간호사의 평균 이직률은 16.8%로 다른 직종에 비하여 매우 높은 수준이다. 특히 상급종합병원의 이직률은 9.8%인 것에 비해 200~399병상 종합병원의 이직률은 23.2%, 200병상 미만 병원의 이직률은 28.8%로 나타나고 있다[3]. 중소병원은 상급종합병원에 비해 열악한 근무환경 및 복지 부족 등으로 간호사 이직률이 계속 증가하고 있으며, 이로 인한 간호사 인력난은 심각한 현실이다[4]. 특히, 200병상 미만 및 200~399병상 병원은 각각 전체 병원운영병상의 11%, 35.8%로 상당 비율을 차지하고 있지만, 간호관리료 차등제 도입 후에도 300병상 이하의 병원은 간호인력 3등급 이상이 10.2% 수준에 머물러[3], 병상 규모별로도 간호사 확보 수준에 많은 차이를 보인다. 간호사 부족은 남아있는 간호사가 더 많은 일을 하게 되고, 이로 인해 소진을 경험하게 되는 간호사는 다시금 이직을 고려해 보는 상황을 초래하여 중소병원의 간호사 부족은 해결의 실마리를 풀지 못하고 있는 실정이다[5]. 따라서 효율적인 간호인력 관리를 위해 재직 간호사의 이직의도를 최소화할 수 있는 방안이 필요하다[6].

직무배태성은 ‘어느 한 곳에 뿌리 내린다’는 의미로 사람들이 왜 조직에 남아있는가를 이해하여 이직을 감소시킬 수 있는 개념이다[7]. 직무배태성은 자발적 이직을 결정하는 중요한 요소 중 하나로서, 연계, 적합성, 희생의 세 가지 영역으로 구성되어 있으며, 조직구성원이 현재의 직무와 조직에 계속해서 근무하도록 하는데 영향을 미치는 종합적이고 광범위한 연결망과 같은 것이다[7]. 이러한 직무배태성은 이직의도의 가장 큰 영향요인으로 나타나고 있으며[6,8,9], Mitchell 등[7]은 직무배태성을 높여줌으로써 유능한 인재의 자발적 이직을 감소시킬 수 있을 것이라고 하였다.

한편, 간호업무환경도 이직이나 직무만족 등에 영향을 미치는 요소로 제시되면서, 병원은 간호사의 업무결과를 개선시키기 위해 간호업무환경을 판단하고 변화시키는 방법을 검토하게 되었다[10]. 간호업무환경이란 전문적 판단을 근거로 한 간호사의 병원 정책에의 참여, 전문적 행위를 지원하기 위한 인력과 자원의 적절성, 간호의 질 보장을 위한 간호기반이 체계적으로 확립된 환

경, 간호사가 전문적 의견을 나누고 문제를 해결해 나갈 수 있도록 격려하는 협력적인 간호사-의사 관계를 형성하는 환경 등이 포함되는 포괄적인 개념이다[11]. 이는 간호사의 직무배태성과 양의 상관관계[12], 간호사의 업무성과와 환자의 만족도와 양의 상관관계[13]가 있으며, 이직의도와 음의 상관관계[11,14]를 나타내고 있어 간호업무환경에 대한 개선이 적극적으로 고려되어야 할 것이다.

이상의 선행 연구를 미루어 볼 때, 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 방안으로 직무배태성을 높이고 간호업무환경의 개선이 필요하다. 그러나 현재 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 이직의도, 직무배태성 및 간호업무환경과의 관계를 파악하는 연구는 부족하며[6,8], 특히, 전체 운영병상의 11%를 차지하고 있으나[3], 이직률이 가장 높은 200병상 미만의 병원을 대상으로 한 연구는 거의 찾아볼 수 없다.

따라서, 본 연구는 병원간호사회에서 실시한 병원간호인력 배치현황 실태조사[3]에 나타난 병상규모별 운영병상 및 간호사 이직률을 토대로, 중소병원을 200병상 미만과 200~400병상으로 나누어, 간호사의 간호업무환경과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 확인함으로써, 중소병원의 간호인력 관리에서 병상 규모에 따른 간호사 이직의도 감소를 위한 전략 마련에 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 간호업무환경, 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 중소병원 간호사의 병상규모별 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경, 직무배태성, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 중소병원 간호사의 병상규모별 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 중소병원 간호사의 병상규모별 이직의도와 간호업무환경, 직무배태성의 관계를 파악한다.
- 5) 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

2. 본론

2.1 연구방법

2.1.1 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 간호업무환경과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.1.2 연구대상

본 연구에서 중소병원의 병상규모는 병원간호사회에서 제시한 병상수별 이직률에 근거하여[3] 이 직률 이 높은 200병상 미만 및 200~400병상 규모별로 선정하였다. 연구대상자는 B시 소재 200병상 미만 4개 병원과 200~400병상 2개 병원에 근무하는 중소병원 간호사로, 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자를 임의 표출하여 선정하였으며, 이 중 임상경력이 1년 미만인 간호사는 간호업무환경에 대한 판단이 정확하지 않을 수 있어 연구대상에서 제외하였다. 표본수는 G-power 3.1 프로그램을 이용하여 회귀분석을 위해 중간 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.9, 영향요인 7개로 하였을 때 병상규모별로 각 130명이었다. 탈락률을 약 10~15%로 고려 시, 연구에 필요한 대상자수는 병상규모별 145~152명임을 근거로, 150명의 자료를 수집하였다. 이 중 응답이 불충분한 설문지를 제외하고 최종 분석대상자는 200병상 미만 병원은 131명, 200~400병상 병원은 145명이었다.

2.1.3 자료수집

자료수집 전, 해당 병원의 간호부를 직접 방문하여 연구의 목적과 절차를 설명하고 승인을 받았다. 이후 연구 대상자의 각 해당 병동을 방문하여 수간호사 및 병동간호사에게 연구목적을 설명하고 연구참여에 대한 동의를 받은 후, 설문참여에 대한 개별 서면동의서가 포함된 설문지를 배부하였다. 작성된 설문지는 밀봉된 봉투에 넣도록 하고, 연구자가 다시 방문하여 이를 회수하였다. 자료수집 기간은 2015년 8월 10일부터 8월 24일이었다.

2.1.4 연구도구

1) 간호업무환경

Lake[15]가 개발한 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)를 Cho, Choi,

Kim, Yoo와 Lee[16]가 우리나라 실정에 맞게 변안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항이며, 5개 하부영역으로 이루어졌다. 각 하부영역별로는 간호사의 병원정책 참여 9문항, 간호의 질을 위한 간호기반 영역 9문항, 간호 관리자의 능력 및 리더십과 지지여부 4문항, 인력과 자원의 적절성 4문항, 간호사-의사 관계 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 Likert 4점 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 간호사의 간호업무환경이 좋음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 0.82이었고, Cho 등[16]의 연구에서 Cronbach's α 는 0.93으로 나타났다. 본 연구의 Cronbach's α 는 0.92이었다.

2) 직무배태성

Mitchell 등[7]이 개발한 직무배태성 측정 도구를 Kim, Lee와 Choi[17]가 수정·보안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 18문항이며, 3개 하부영역으로 이루어졌다. 각 하부영역별로는 적합성 8문항, 연계 4문항, 희생 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim 등[17]의 연구에서 Cronbach's α 는 0.87이었고, 본 연구의 Cronbach's α 는 0.90으로 나타났다.

3) 이직의도

Mobley 등[18]이 개발한 이직의도 측정 도구를 Kim[19]이 수정·보안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[19]의 연구에서 Cronbach's α 는 0.76이었으며, 본 연구의 Cronbach's α 는 0.84로 나타났다.

2.1.5 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 1) 일반적 특성은 기술통계를 사용하여 분석하였다.
- 2) 병상규모별 간호업무환경, 직무배태성, 이직의도의 차이는 t-test로 분석하였다.
- 3) 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test,

ANOVA, 사후검정은 Duncan test로 분석하였다.

- 4) 간호업무환경, 직무배태성, 이직의도의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 이직의도에 미치는 영향요인은 stepwise multiple regression analysis로 분석하였다.

2.2 연구결과

2.2.1 병상 규모별 일반적 특성

병상 규모별 일반적 특성은 다음과 같다. 나이는 200 병상 미만 병원에서 29세 이하가 47.3%, 40세 이상이 21.4%인데 비해, 200~400병상 병원에서는 29세 이하가 57.9%, 40세 이상이 10.4%였다. 임상경력은 200병상 미만 병원에서 15년 이상이 20.6%, 200~400병상 병원에서는 11.7%였으며, 월급여는 200병상 미만 병원에서 100~200만원 미만이 21.4%였고, 200~400병상 병원에서는 11.7%였다. 이직경험은 200병상 미만 병원에서 76.3%인데 비해, 200~400병상 병원은 34.5%였다 (Table 1).

2.2.2 병상규모별 간호업무환경, 직무배태성, 이직의도 차이

병상규모별 차이에서 간호업무환경은 유의한 차이가 없었으나 4개의 하부영역인 간호사의 병원정책 참여 ($t=2.06, p=.040$), 간호의 질을 위한 간호기반($t=-2.90, p=.004$), 간호 관리자의 능력 및 리더십과 지지여부 ($t=2.03, p=.043$), 간호사-의사 관계($t=3.32, p=.001$)에서는 유의한 차이가 있었다. 직무배태성은 유의한 차이가 없었으나 1개의 하부영역인 적합성 ($t=2.69, p=.008$)에서 유의한 차이가 있었고, 이직의도($t=-5.89, p<.001$)는 병상별 유의한 차이가 있었다(Table 2).

2.2.3 병상규모별 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

200병상 미만 병원의 경우, 일반적 특성에 따른 이직의도는 나이($F=12.40, p<.001$), 결혼상태($t=2.21, p=.029$), 학력($F=3.80, p=.025$), 근무부서($F=4.34, p=.015$), 직위 ($F=7.43, p=.001$), 근무형태($t=2.97, p=.004$), 임상경력 ($F=7.34, p<.001$), 월급여($F=3.58, p=.031$)에서 유의한

Table 1. Demographic Characteristics and Difference of Turnover intention by General Characteristics (N=276)

Characteristics	Categories	Less than 200beds (n=131)				200 to 400beds (n=145)			
		n(%)	M±SD	t or F	P Duncan	n(%)	M±SD	t or F	P Duncan
Gender	Female	125(95.4)	3.01±0.67	-1.24	.268	144(99.3)	3.48±0.59	1.09	.276
	Male	6(4.6)	3.39±0.74			1(0.7)	2.83±0.00		
Age (year)	≤29 ^a	62(47.3)	3.21±0.63	12.40	<.001	84(57.9)	3.49±0.61	2.51	.085
	30~39 ^b	41(31.3)	3.11±0.59			46(31.7)	3.55±0.57		
	≥40 ^c	28(21.4)	2.52±0.64			15(10.3)	3.17±0.45		
Marital status	No	88(67.2)	3.12±0.68	2.21	.029	104(71.7)	3.49±0.58	0.41	.686
	Yes	43(32.8)	2.85±0.63			41(28.3)	3.44±0.63		
Education	College ^a	60(45.8)	3.06±0.62	3.80	.025	66(45.5)	3.43±0.63	0.36	.696
	Bachelor ^b	65(49.6)	3.07±0.69			76(52.4)	3.51±0.57		
	Master ^c	6(4.6)	2.31±0.69			3(2.1)	3.61±0.10		
Department	Wards ^a	100(76.3)	3.12±0.65	4.34	.015	75(51.7)	3.50±0.62	1.50	.226
	Special units ^b	17(13.0)	2.79±0.74			61(42.1)	3.49±0.56		
	Outpatient clinic ^c	14(10.7)	2.65±0.61			9(6.2)	3.15±0.45		
Position	Nurse ^a	97(74.0)	3.15±0.62	7.43	.001	108(74.5)	3.49±0.59	0.76	.468
	Charge nurse ^b	13(9.9)	2.90±0.61			25(17.2)	3.52±0.61		
	Head nurse ^c	21(16.0)	2.56±0.75			12(8.3)	3.28±0.53		
Type of working	Shift	84(64.1)	3.15±0.61	2.97	.004	98(67.6)	3.50±0.59	0.70	.488
	Fixed	47(35.9)	2.80±0.72			47(32.4)	3.43±0.58		
Career (year)	<5 ^a	57(43.5)	3.22±0.63	7.34	<.001	72(49.7)	3.45±0.55	0.67	.570
	5~<10 ^b	28(21.4)	3.09±0.51			37(25.5)	3.57±0.65		
	10~<15 ^c	19(14.5)	3.07±0.67			19(13.1)	3.52±0.59		
	≥15 ^d	27(20.6)	2.54±0.70			17(11.7)	3.34±0.64		
Pay (10,000won/monthly)	100~<200 ^a	28(21.4)	3.18±0.65	3.58	.031	17(11.7)	3.13±0.61	5.57	.005
	200~<300 ^b	98(74.8)	3.02±0.64			124(85.5)	3.54±0.56		
	≥300 ^c	5(3.8)	2.33±1.02			4(2.8)	2.96±0.58		
Turnover experience	Yes	100(76.3)	2.98±0.67	-1.42	.157	50(34.5)	3.54±0.71	0.83	.407
	No	31(23.7)	3.18±0.67			95(65.5)	3.44±0.52		

차이가 있는 것으로 나타났다. 200~400병상 병원은 월 급여($F=5.57, p=.005$)에 따라 유의한 차이가 있었다 (Table 1).

2.2.4 병상규모별 이직의도와 간호업무환경, 직무 배태성의 관계

이직의도는 200병상 미만에서 간호업무환경($r=-.61, p<.001$), 직무배태성($r=-.69, p<.001$)과 음의 상관관계가 있었고, 200~400병상에서 간호업무환경($r=.49, p<.001$), 직무배태성($r=-.53, p<.001$)과 음의 상관관계가 있었다 (Table 3).

2.2.5 병상규모별 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단 계적 다중회귀분석을 투입변수는 일반적 특성 중 유의한 차이를 보인 나이, 결혼상태, 학력, 근무부서, 직위, 근무 형태, 임상경력, 월급을 더미변수로 처리하였고, 유의한 상관관계를 보인 직무배태성과 간호업무환경을 투입하였다. 회귀분석의 가정 충족을 확인한 결과, 200병상 미만 병원의 경우, 공차한계 .505~.893, 분산팽창요인 1.120~1.979이었고, 200~400병상 병원의 경우는 공차 한계 .557~.979, 분산팽창요인 1.022~1.794이었다. 두

집단 모두 공차한계 0.1이상, 분산팽창요인은 10 미만으 로, 독립변수 사이의 다중공선성이 발견되지 않았다. 이 직의도에 영향을 주는 요인으로 200병상 미만 병원은 직무배태성($\beta=-.38, p<.001$), 월급여($\beta=-.21, p=.004$), 간호업무환경($\beta=-.21, p=.024$)이었고, 이들의 설명력은 34%였다(Table 4).

2.3 논의

본 연구는 중소병원 간호사의 병상규모에 따른 이직 의도의 영향 요인을 파악하고자 시도되었으며, 주요 연구 결과에 대해 논의하고자 한다. 논의에 앞서 중소병원의 병상규모별로 비교한 선행연구가 거의 없어 직접 비교할 수 없는 제한점이 있다.

병상규모별 일반적 특성에서는, 본 연구 결과에서 이 직의도의 영향요인으로 나타난 나이와 월급여를 선행연구와 비교하여 고찰하였다. 먼저, 나이에서 200병상 미 만 병원은 40세 이상이 21.4%였는데, 이는 300병상 미 만 병원을 대상으로 한 Choi와 Kim[20] 연구에서 41세 이상이 21.6%인 것과 비슷한 결과였다. 본 연구의 200 ~400병상 병원은 40세 이상이 10.4%로, 200~400병상 을 대상으로 한 Hwang과 Kang[21] 연구의 12%, 200~ 300병상을 대상으로 한 Kang[14]의 11.6%와 유사하게

Table 2. Differences in Nurses' practice environment, Job embeddedness, Turnover intention

Variables	M±SD		t	p
	less than 200beds	200 to 400 beds		
Nurses' practice environment	2.57±0.41	2.53±0.39	0.67	.506
Nurse participation in hospital affairs	2.58±0.42	2.47±0.44	2.06	.040
Nursing foundations for quality of care	2.42±0.53	2.59±0.42	-2.90	.004
Nurse manager ability, leadership and support of nurses	2.86±0.51	2.73±0.51	2.03	.043
Staffing and resource adequacy	2.31±0.49	2.24±0.46	1.37	.173
Nurse-physician relation	2.92±0.58	2.70±0.52	3.32	.001
Job embeddedness	3.14±0.55	3.04±0.43	1.75	.081
Fit	3.39±0.61	3.21±0.48	2.69	.008
Link	3.23±0.66	3.29±0.48	-0.76	.447
Sacrifice	2.74±0.62	2.63±0.58	1.56	.121
Turnover intention	3.03±0.67	3.47±0.59	-5.89	<.001

Table 3. Correlations between Nurses' practice environment, Job embeddedness, Turnover intention

Number of beds	Variables	Turnover intention
		r(p)
Less than 200beds	Nurses' practice environment	-.61 (<.001)
	Job embeddedness	-.69 (<.001)
200 to 400beds	Nurses' practice environment	-.49 (<.001)
	Job embeddedness	-.53 (<.001)

Table 4. Factors of influencing Turnover intention

Number of beds	Variables	B	β	t	p	
Less than 200beds	Job embeddedness	-0.58	-0.49	-5.61	<.001	F=42.92 p<.001 R ² =.51
	Age	reference				
	≤29 ^a					
	30~39 ^b		-0.17	-2.55	.012	
	≥40 ^c	-0.28				
	Practice environment	-0.32	-0.20	-2.20	.030	
200 to 400beds	Job embeddedness	-0.52	-0.38	-4.09	<.001	F=23.86 p<.001 R ² =.34
	Pay	reference				
	100~<200 ^a					
	200~<300 ^b	-0.37	-0.21	-2.92	.004	
	≥300 ^c					
	Practice environment	-0.32	-0.21	-2.28	.024	

나타나, 200병상 미만의 중소병원 규모에 나이가 많은 간호사가 더 많이 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 월급여에서는 100~200만원이 200병상 미만 병원은 21.4%로 200~400병상은 11.7%보다 많았다. 이는 200~400병상 간호사 대상의 Hwang과 Kang[21] 연구의 14.9%와 유사하였다. 그러나 800병상 이상의 종합병원 간호사 대상의 Lee와 Woo[9] 연구에서 200만원 미만이 2.1%인 것과 비교하면 중소병원 간호사의 월급여가 상급종합병원과는 큰 차이가 있음을 알 수 있다.

병상 규모별 간호업무환경은 200병상 미만은 2.57점, 200~400병상은 2.53점으로 유사하였으며, 이는 200~400병상 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang[14] 연구의 2.29점, Kwon과 Kim[22]의 2.39점, Hwang과 Kang[21]의 2.45점으로 나타난 것과 유사한 맥락으로 볼 수 있다. 하위영역 비교에서 200~400병상이 200병상 미만보다 ‘간호사를 위한 정책참여’, ‘관리자의 리더십과 지지’, ‘간호사-의사와의 관계’에서 유의하게 낮게 나타났다. 이러한 결과는, 200~400병상 규모의 병원에서 최근, 병원인증평가 등으로 인해 간호사의 지지나 협력적 의사소통의 분위기보다는 환자 위주의 질 높은 간호를 초점으로 한 업무가 증가되면서, 간호사가 인지하는 간호업무환경에 대한 부담 또한 증가되어 나타나는 것과 관련된 것으로 사료된다. 한편, 200병상과 200~400병상 모두 ‘인력과 자원의 적절성’ 영역에서 점수가 가장 낮았다. 이는 200~400병상 규모 대상의 선행연구 [14,21,22]에서도 간호업무환경 중 ‘인력과 자원의 적절성’ 영역에서 가장 낮은 결과를 보인 것과 유사하였다. Kim[23]은 환자의 간호서비스 요구도 증가, 병원 간 경쟁, 의료환경 변화 등의 영향으로 간호사의 업무량은 계속 증가하지만 실제 간호사의 정원확대와 자원의 확충이 제대로 되지 못한다고 제시하고 있다. 특히, Kim 외[12]

의 연구에서 간호사의 간호업무환경이 200~299병상이 300~399병상, 500~999병상, 1000병상 이상과 비교할 때 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 작은 규모의 병원에서 근무하는 간호사가 간호업무환경에 대해 더 불만족해하는 것을 시사하고 있어, 앞으로 중소병원의 간호업무환경에 대한 충분한 평가를 통한 개선이 이루어져야 할 것으로 사료된다. 이와 함께, 추후 200병상 미만 병원이나 200~400병상 규모 병원의 간호업무환경에 대한 연구가 소수이므로 반복연구를 통해 기초자료를 마련해야 할 것이다. 직무배태성은 200병상 미만에서 3.14점, 200~400병상은 3.04점으로 유사하였으며, 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Lee[24] 연구의 3.07점, Kim과 Kang[6] 연구의 3.08점과 비슷한 결과를 보였다. 그러나, 상급 종합병원 간호사를 대상으로 한 Son과 Choi[25] 연구의 3.25점, Lee와 Woo[9] 연구의 3.23점 보다는 다소 낮았다. 본 연구의 직무배태성 하위영역 비교에서 ‘적합성’ 영역은 200~400병상이 200병상 미만에 비해 유의하게 낮았다. 적합성이란 자신의 적성에 잘 맞는 업무인지를 의미하는 것이므로, 병원에 부서 배치 시에 개인의 특성을 반영한 업무의 배치가 필요할 것으로 사료된다. 한편, ‘희생’ 영역은 두 집단 모두에서 가장 낮게 나타났으며, 이는 Kim과 Kang[6] 연구에서 2.82점으로 하위영역 중 가장 낮은 결과와 일치하였다. 희생은 개인이 현재 직장을 떠날 경우 발생하는 물질적, 심리적 손해에 대한 지각된 비용으로 볼 때[7], 중소병원 간호사가 현재의 직장을 떠나더라도 물질적이나 심리적 손해에 대해 크게 인식하지 않는 것으로 짐작해 볼 수 있다. 그러므로 간호사가 근무하는 직장에 대한 애착심을 높이기 위한 방안을 마련하는 것이 필요할 것으로 생각한다. 이직의도는 200~400병상이 3.47점으로 200병상 미만의 3.03점인데 비해 유의하게 높았다. 이는 200~300병상

의 중소병원 간호사 대상의 Kang[14]의 연구 3.51점, Jeon과 Yom[8] 연구 3.37점과는 유사하나, 상급종합병원 간호사 대상의 Lee와 Woo[9] 연구 2.89점, Song[26]의 2.81점보다는 높았다. 이러한 결과에서, 중소병원 간호사가 상급 종합병원 간호사보다 이직의도가 더 높음을 알 수 있다. 특히, 본 연구에서 200~400병상보다는 오히려 200병상 미만 규모에서 근무하는 간호사의 이직의도가 낮은 것으로 볼 때, 단지 병상 규모보다는 병원의 기타 여건이나 환경이 관련되는 것으로 보인다. 즉, 규모와 업무량에 대한 인력과 자원 등의 제공이 영향을 미쳤을 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 본 연구의 200병상 미만의 경우 나이, 결혼상태, 학력, 근무부서, 직위, 근무형태, 임상경력 및 월급여 등 다수의 항목에서 나타났으나, 200~400병상에서는 월급여에서만 유의한 차이를 보였다. 이는 Kwon과 Kim[22]의 연구에서 200~300병상 병원 간호사의 나이, 결혼상태, 근무부서, 임상경력, 직위, 월급여, 근무형태에 따라 이직의도의 차이를 보인 것과 유사하였다. 이러한 결과는 임상경력이 쌓여 병원업무에 익숙해지고, 월급이 증가하고, 기혼자가 안정된 생활을 지속하려는 성향과 관련된 것으로 생각된다. 본 연구의 200병상 미만에서, 특수부서나 외래보다는 병동의 이직의도가 더 높았고, 근무형태에서 교대근무자가 고정근무자보다 이직의도가 높았다. 이는 Lee와 Woo[9] 연구에서 특수부서나 기타 부서에 비해 병동 간호사가 이직의도가 높은 것으로 나타난 것과 유사한데, 특수부서 간호사가 고정근무를 하는데 반해, 병동 간호사가 대부분 교대근무를 하는 것과 관련된 결과로 보인다. 한편, Jeon과 Yom[8]의 연구에서는 특수부서가 타 부서에 비해 이직의도가 가장 높아, 본 연구와는 상이한 결과를 나타내고 있다. 이상의 결과를 볼 때, 추후 다양한 여건의 병원별로 이직의도와 관련된 요인을 확인할 필요가 있다.

이직의도와 간호업무환경, 직무배태성의 상관관계에서, 두 집단 모두에서 이직의도는 간호업무환경 및 직무배태성과 유의한 음의 상관관계로, 간호업무경이 좋을수록, 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮았다. 이는 이직의도가 직무배태성과 음의 상관관계를 보인 Jeon과 Yom[8]의 연구 및 이직의도가 간호근무환경과 음의 상관관계를 보인 Kang[14]의 연구결과와 유사하여, 직무배태성이 높을수록, 근무환경이 좋을수록 이직하려는 생각이

감소하는 것을 알 수 있다. 그러므로 이직의도를 감소시키기 위해서는 간호사의 직무배태성을 높이고, 간호업무환경을 개선시키기 위한 방법을 모색하는 것이 필요하다.

이직의도에 영향을 미치는 요인은 200병상 미만 병원에서 직무배태성, 나이 및 간호업무환경이었으며, 200~400병상 병원에서 직무배태성, 월급여, 간호업무환경이었다. 이 중에서 직무배태성은 두 집단 모두에서 가장 큰 영향요인이었다. 이는 200~300병상 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang[14]의 연구에서 간호업무환경, 월급여, 연령, 경력몰입, 근무병동 등이 이직의도에 영향을 미치는 변수로 나타났고, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kang[6]의 연구에서 직무배태성이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타난 것과 유사하였다. 본 연구에서 두 집단에서 공통적으로 나타난 이직의도의 영향요인은 직무배태성과 간호업무환경이었다. 그러므로, 중소병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무배태성을 높이기 위한 여러 가지 전략을 세우는 것이 중요하고 시급한 것임을 알 수 있다. 특히, 본 연구에서 직무배태성의 하위영역 중 가장 낮은 점수를 보인 ‘희생’ 영역을 높이기 위해서 복리후생, 금전적·물질적 보상 및 승진 등의 방법을 통해 간호사가 자신이 속한 조직에 오래도록 머무르게 하기 위한 여건 마련이 필요할 것으로 생각된다. 또한, 병원의 근무환경도 간호사의 직무결과 뿐 아니라 간호인력을 유치하고 유지하는데 큰 영향을 미치므로[27], 중소병원 간호사의 근무환경을 파악하여 개선하는 것이 필요하다. 이상의 영향요인 이외에도 200병상 미만의 경우는 ‘나이’로 나타났는데, 이에 대한 전략의 하나로 관리자가 각 연령층의 특성을 충분히 이해하고 배려하려는 관심이 필요할 것이다. 특히, 젊은 연령 간호사의 이직의도 감소를 위한 적극적인 방안이 요구된다. 200~400병상에서는 ‘월급여’가 직무배태성 다음으로 큰 영향요인으로 나타났다. 상급 종합병원과의 임금차이는 중소병원 간호사의 업무갈등과 사기저하를 유발하고 이직을 고려하는 중요한 요소가 될 수 있으므로[6], 이에 대한 병원의 적극적인 검토가 필요한 것으로 사료된다.

이상의 연구결과를 종합해볼 때, 200병상 미만과 200-400병상 규모의 이직의도 영향요인은 공통적으로 직무배태성과 간호업무환경이었다. 따라서 400병상 미만의 중소병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 자신이 근무하는 병원에 대한 애착을 가질 수 있도록

여러가지 제도의 개선을 통해 직무배태성을 높이고, 급여 조정 등을 비롯한 간호업무환경 개선을 위한 대안이 필요할 것으로 사료된다. 최근 중소병원 간호사의 인력 부족은 더욱 심각해져 이에 대한 해결책이 요구되고 있다. 따라서 본 연구는 중소병원을 병상규모별로 나누어, 간호사를 대상으로 간호업무환경, 직무배태성 및 이직의도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 병원 규모에 따른 간호사의 이직의도 감소를 위한 대책 마련에 기초자료로 의의가 있다고 하겠다.

3. 결론

본 연구는 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아봄으로써, 중소병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 전략 마련의 기초자료를 제공하기 위해 실시되었다.

연구결과, 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 직무배태성이 가장 큰 영향요인이었으며, 이외에 간호업무환경, 월급여 및 나이 등이 있었다. 따라서 중소병원 규모별 특성을 고려하여, 간호사의 이직을 감소시키기 위해서 직무배태성을 높이고, 간호업무환경을 개선하기 위한 노력과 더불어 각 연령층의 특성을 이해하고 배려하기 위한 관심이 필요하다. 또한 월급여에 대한 방안도 마련되어야 할 것이다.

앞으로 노인인구 및 만성질환자의 지속적인 증가로 중소병원을 이용하는 환자는 점차 증가할 것으로 예상된다. 이에 반해, 현재 중소병원 간호사 이직률은 매우 높아 인력난은 심각한 수준으로 대안 마련이 요구되고 있어, 추후 중소병원 간호사의 이직의 영향요인을 확인하기 위한 반복연구가 필요할 것으로 사료된다.

References

[1] J. H. Jeong, J. S. Kim, K. H. Kim, "The risk factors influencing turnover intention of nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 14, no. 1, pp. 35-44, 2008.

[2] C. H. Kim, S. S. Yang, Y. J. Kim, Y. J. Son, M. A. You, J. E. Song, "A structural equation model of nurses' turnover intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 15, no. 4, pp. 550-562, 2009.

[3] S. Y. Choi, E. J. Jeung, H. J. Lee, M. M. Park, M. R.

Park, *Survey on the status of hospital nursing staffing*, Hospital Nurses Association, 2013.

[4] E. S. Do, M. Y. Kim, "Comparison of internal marketing, job satisfaction and customer orientation of nurses by size of medical care institution: Small-medium hospitals and general hospitals" *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 18, no. 1, pp. 56-66, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.56>

[5] K. S. Kim, Y. H. Han, "A study on intention to quit and job overload, role ambiguity, burn out among nurses in general hospital", *Korean Journal of Occupational health nursing*, vol. 22, no. 2, pp. 121-129, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.121>

[6] Y. M. Kim, Y. S. Kang, "The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals", *Journals of the Korean Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 14, no. 10, pp. 5078-5090, 2013.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>

[7] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, Z. Eres, "Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover", *Academy of Management Journal*, vol. 44, no. 6, pp. 1102-1121, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.2307/3069391>

[8] J. H. Jeon, Y. H. Yom, "Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 3, pp. 302-312, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>

[9] S. J. Lee, H. J. Woo, "Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 21, no. 3, pp. 32-42, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.32>

[10] V. D. Haynes. What nurses want [Internet]. The Washington Post, [cited 2008 September 13], Available from: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/09/12/AR2008091203367.html>. (accessed July, 15, 2015)

[11] H. Y. Jung, M. H. Sung, "Relationships among work environment, job satisfaction and turnover intention of nurses in an emergency department", *Journal of East-West Nursing Research*, vol. 20, no. 1, pp. 29-36, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2014.20.1.29>

[12] J. K. Kim, M. J. Kim, S. Y. Kim, M. Yu, K. A. Lee, "Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness burnout", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 1, pp. 69-81, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.69>

[13] C. Friese, E. Lake, L. Aiken, J. Silber, J. Sochalski, "Hospital nurse practice environment and outcomes for surgical oncology patients", *Health Service Research*, vol. 43, no. 4, pp. 1145-1163, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x>

[14] K. N. Kang, "Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 18, no. 2, pp. 155-165, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.155>

- [15] E. T. Lake, "Development of the practice environment scale of the nursing work index", *Research in Nursing and Health*, vol. 25, pp. 176-188, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- [16] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo, N. J. Lee, "Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 41, no. 3, pp. 325-332, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- [17] E. H. Kim, E. Lee, H. J. Choi, "Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 18, no. 4, pp. 394-401, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>
- [18] W. Mobley, S. M. Horner, A. Hollingsworth, *Employee turnover: Cause, consequences and control*. p.1-205, Addison-Wesley Publishing Co., 1982.
- [19] M. R. Kim, "Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 15, no. 1, pp. 149-165, 2007.
- [20] S. E. Choi, S. D. Kim, S. Y. Kim, "Relationships of fatigue to job satisfaction and turnover intention among clinical nurses at small & medium-sized hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 14, no. 9, pp. 4218-4226, 2013.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.9.4218>
- [21] Y. S. Hwang, K. H. Kang, "Factors influencing nurse turnover intention in small and medium sized hospitals in the metropolitan area", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 5, pp. 576-586, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.576>
- [22] J. O. Kwon, E. Y. Kim, "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*, vol. 18, no. 4, pp. 414-423, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
- [23] J. J. Kim, "The school: Labour process and state of service industry; labour process and state of clinical nurses", *Labour and Society*, vol. 155, pp. 84-94, 2010.
- [24] S. Y. Lee, *The effects of job embeddedness and leader-member exchange on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intension among the nurses in small and midium size hospitals* [master's thesis], Daegu: Keimyung University, 2011.
- [25] S. Y. Son, J. S. Choi, "Effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intension in nurses", *Korean Journal of Adult Nursing*, vol. 27, no. 2, pp. 180-187, 2015.
- [26] Y. J. Song, *A study on the effect of emotional hardship on job satisfaction and turnover of nurses* [master's thesis], Seoul: Catholic University, 2011.
- [27] L. H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloane, E. T. Lake, T. Cheney, "Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes", *Journal of Nursing Administration*, vol. 38, pp. 223-229, 2008.

김문자(Moonja Kim)

[정회원]



- 2016년 3월 : 부산부민병원 책임간호사
- 2014년 8월 : 부산대학교 대학원 간호학과 (노인전문간호사, 간호학 석사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 동아대학교 대학원 박사과정

<관심분야>
성인간호, 노인간호

이지원(Ji-Won Lee)

[정회원]



- 1997년 2월 : 부산대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 1994년 3월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 간호학과 교수

<관심분야>
간호교육, 건강증진

박정숙(Jeong-Suk Park)

[정회원]



- 2009년 3월 ~ 현재 : 부산부민병원 간호차장
- 2009년 2월 : 부산가톨릭대학교 대학원 간호학과 (노인전문간호사, 간호학 석사)

<관심분야>
간호교육, 성인간호, 노인간호