

임상간호사가 인지하는 간호업무환경, 직무만족도 및 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향

최현진¹, 이선옥^{2*}

¹좋은문화병원 간호부, ²신라대학교 간호학과

Effects of Nursing Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Retention Intention of Clinical Nurses

Hun-Jin Choi¹, Sun-Ok Lee^{2*}

¹*Good Moon Hwa Hospital*, ²*Department of Nursing, Silla University*

<Abstract>

Objectives: The purpose of this study was to verify the relationships among nursing work environment, job satisfaction, organizational commitment, and retention intention, as well as to clarify the factors that affect nurses' retention intention. **Methods:** The study included 163 nurses working in three general hospitals located in B city. Data were collected by a survey using self-administrated questionnaire and analyzed using the SPSS software. **Results:** The participants expressed a moderate level of retention intention. There were significant differences in retention intention by income ($t=-2.13$, $p=.034$) and intention to work ($F=9.86$, $p=.001$). The factors influencing retention intention were organizational commitment ($\beta=.28$, $p=.001$), job satisfaction ($\beta=.25$, $p=.001$), nursing work environment ($\beta=.23$, $p=.004$), plan to work period ($\beta=.13$, $p=.027$). These factors explained 55.3% of retention intention ($F=41.079$, $p<.001$). **Conclusions:** The findings showed that nursing administrators should develop programs that promote internal satisfaction for new nurses and strive to improve the human and physical aspects of the nursing work environment for career nurses.

Key Words : Nursing Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Retention Intention

‡ Corresponding author : Sun-Ok, Lee(solee@silla.ac.kr) Department of Nursing, Silla University

• Received : Jun 6, 2018

• Revised : Sep 7, 2018

• Accepted : Sep 19, 2018

I. 서론

1. 연구의 필요성

병원조직에서 간호사는 환자들에게 직접 간호를 제공하여 병원의 생산성과 서비스를 변화시키는 가장 핵심적인 전문인력으로 국내 의료기관 인력의 40% 이상을 차지하고 있으므로 병원경영에 있어서 간호인력 관리는 매우 중요하다[1]. 병원에서 간호인력의 효율적인 관리는 병원 경쟁력에 높은 기여를 하고, 재직의도와 업무성과를 증진시킬 뿐 아니라 환자 만족과 간호 및 보건의료 서비스의 질 향상을 위한 필수 조건이 되고 있다[2]. 그러나 최근 간호사 평균 이직률은 2014년 13.9%, 2015년 12.6%, 2016년 12.4%이고, 이직사유는 타병원 이직, 업무 부적응, 출산 및 육아 등 순으로 나타나고 있다[3]. 이러한 간호사의 이직은 신입직원의 모집과 선발, 훈련에 많은 비용적 부담과 동료 간호사들의 업무 부담이 상대적으로 높아, 남아 있는 간호사들의 사기 진작에 부정적인 결과를 주고 있다[4]. 또한 이직률 증가로 인한 간호업무의 공백과 미숙한 신입간호사의 증가로 인한 간호업무환경의 악화는 간호서비스의 질적 저하를 초래하게 되므로[5] 간호직에 남아 근무하려는 간호사의 재직의도와 관련된 요인을 파악할 필요가 있다.

재직의도란 간호사가 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말하는 것으로[5], 입상에 근무하는 간호사의 재직의도를 파악하는 것이 간호사의 이직의도보다 간호인력 유지차원에서 실제적이고, 효율적이며, 적극적인 접근법이라고 하였다[6]. 재직의도의 영향요인은 동료와의 관계, 업무환경[1], 관리자와의 관계 및 지지[2], 급여수준[1][4][6], 직무만족[1][7][8], 조직몰입[4], 환자 및 보호자와의 관계와 간호업무에서의 역할갈등[8] 등으로 보고하였다. 그러므로 재직의도를 증가시킬 수 있는 요인을 재

확인하여 이를 강화할 때, 간호사들이 임상현장에서 능력을 발휘하여 일할 수 있는 기회가 많으므로 이직으로 인한 직원대체 비용을 줄이고 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다[6].

간호업무환경은 전문적인 간호실무를 촉진하거나 제한하는 조직의 업무특성으로 양질의 간호서비스를 제공하기 위한 충분한 인력과 자원의 제공, 간호관리자의 리더십, 의사와 간호사의 협력관계, 간호사의 병원 정책 참여 등 다양한 요소가 포함 된다고 하였다[9]. 이는 간호사의 직무 결과 뿐 아니라 간호사를 유치하고 보유하는데 매우 큰 영향을 주어 간호사의 이직을 억제하고 재직을 증가시켰다고 보고하였다[10]. 따라서 간호현장에서 구체적인 업무환경과 같은 간호실무의 직접적인 요인에 대한 연구가 활발히 이루어질 필요가 있다.

재직의도에 가장 영향력이 큰 요인으로 확인된 직무만족[7]은 자신의 직무에 대한 태도로서 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 직무에 대한 유쾌하고 긍정적인 정서상태이다[1]. 간호사의 직무만족은 직무의 효율적 수행과 적극적인 간호활동을 시행하게 되므로 간호업무에 대한 만족도가 높아 간호활동에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다[11]. 또한 간호사의 직무만족이 재직의도에 중요시되는 이유는 직무자체가 내면적 가치와 연관될 수 있고, 환자간호에 영향을 주어 간호에 대한 환자 만족도와 조직의 생산성에 직접적 영향을 미칠 수 있기 때문에 인력관리 측면에서 상당한 효과가 있을 것이라 하였다[1].

조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 애쓰고 조직에 남고자 하는 직원의 감정이나 태도이다[12]. 간호사의 조직몰입은 이직률을 감소시킬 뿐 아니라 간호조직의 생산성이나 업무성과의 효율성을 향상시킬 수 있는 변수로 밝혀지면서 현재 당면하고 있는 간호인력 문제를 해결하기 위한 하나의 전략으로 부각되고 있다[13]. 또한 구성원이 조직에 몰입될 때 개인은 심리적 만

족과 더불어 동기부여를 얻게 되고, 직무수행 태도에 긍정적 변화를 주어 재직의도를 높일 수 있다 [14]. 따라서 간호조직에 대한 인식이나 태도를 파악하여 긍정적인 조직몰입 상태를 유지, 관리하기 위한 전략개발을 하는 것이 필요하다.

이상의 선행연구에서 임상간호사의 간호업무환경, 직무만족, 조직몰입은 재직의도에 영향을 미치는 중요한 변수로서 외적이거나 내적인 요인을 부분적으로 파악하였지만 [1][4][5][6] 이들 변수들을 통합하여 재직의도에 미치는 요인을 검증한 연구는 미흡한 실정이다. 이에 본 연구에서는 임상현장의 외적 요인인 간호업무환경과 개인의 내적 요인인 직무만족과 조직몰입을 통합하여 각 요인들의 정도를 파악하고, 각 변수들 간의 관계와 재직의도에 미치는 영향요인을 규명함으로써 재직의도를 높이는 효율적인 간호인력 관리 방안을 마련하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 임상간호사를 대상으로 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입 및 재직의도 정도와 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 것이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적, 직무관련 특성을 파악하고, 이에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입과 재직의도 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입, 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 영향요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 종합병원 임상간호사의 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입 및 재직의도를 파악하고, 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 B광역시에 소재한 400명상 이상의 3개 종합병원에서 근무하고 있는 간호사 중 연구의 목적을 이해하고 연구 참여를 서면으로 동의한 자들을 대상으로 하였다. 연구대상자의 수는 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기 .15, 검정력 .90으로 산출하였을 때 최소 124명이었다. 대상자의 탈락률을 고려하여 170부를 배부하였고, 수집된 자료 중 불성실한 답변이 있는 7부를 제외하고 총 163부를 최종 분석에 사용하였다.

구체적인 대상자 선정 기준은 다음과 같다.

- 1) 재직기관에서 임상경력 1년 이상 근무한 정규직 간호사
- 2) 간호업무를 직접 및 간접으로 수행하는 간호사

3. 연구 도구

1) 일반적 · 직무관련 특성

일반적 특성은 연령, 교육정도, 결혼상태 등의 3문항을 포함하였고, 직무관련 특성은 근무부서, 근무경력, 현부서 경력, 직위, 급여, 재직이유, 근무계획 기간 등 7문항을 포함하였다.

2) 간호업무환경

본 연구에서 Lake[9]가 개발한 간호업무환경 측정도구 PES-NWI(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)를 Cho et al.[15]이 타당

도와 신뢰도를 검정한 한국어판 간호근무환경 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 병원운영에 간호사의 참여 9문항, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 4문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항으로 총 29문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 평가하는 Likert식 4점 척도로 점수가 높을수록 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Cho et al.[15]의 연구에서 Cronbach's α 는 .83이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

3) 직무만족도

본 연구에서 Paula et al.[16]이 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 Park[17]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 전문직 수준 3문항, 보수 2문항, 간호사와 의사관계 2문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항으로 총 20문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 평가하는 Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Park[17]의 연구에서 Cronbach's α 는 .77이었으며, 본 연구에서는 .71이었다.

4) 조직몰입

본 연구에서 Mowday et al.[18]이 개발한 도구를 Shin[19]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 동일시 6문항, 애착 6문항, 근속 3문항으로 총 15문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 평가하는 Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Shin[19]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89이었으며 본 연구에서는 .87이었다.

5) 재직의도

본 연구에서 Lee et al.[2]이 개발하여 병원간호사로부터 내용타당도를 검정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 47문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 평가하는 Likert식 4점 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미 한다. Lee et al.[2]의 연구에서

Cronbach's α 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료 수집은 대상자의 연구 참여에 따른 개인정보의 윤리적 보호를 위하여 2016년 5월 S대학교 생명윤리위원회에 연구계획서를 제출하여 승인(승인번호: 1041449-201604-HR-002)을 받아서 이루어졌다.

본 연구의 자료수집 기간은 2016년 6월 15일부터 6월 30일까지였다. 자료 수집을 위해 B광역시 에 소재한 3개 종합병원 간호부서장을 방문하여 연구목적 을 설명하고 사전허가와 협조를 구하였다. 본 연구대상자에게 연구목적 을 설명하고, 연구 참여 서면동의 를 받은 후에 자가 보고식 구조화된 설문지를 배부하고 회수하는 방법으로 자료수집을 진행하였다. 각 설문지는 설문 응답에 대한 충실성을 높이기 위하여 감사의 표시로 모든 대상자에게 간단한 선물을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS Statistics 22.0 프로그램을 이용하여 통계분석 하였다.

1) 대상자의 일반적 및 직무관련 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.

2) 대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 재직의도는 t-test, ANOVA를 이용하였고, 사후 분석은 Scheffe' test로 분석하였다.

3) 대상자의 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입과 재직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다.

4) 대상자의 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입과 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.

5) 대상자의 재직의도에 미치는 예측요인은 다중회귀분석(Multiple regression)으로 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적, 직무관련 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성으로 연령은 29세 이하가 58.9%로 가장 많았으며, 학력은 전문학사가 60.1%, 결혼 상태는 미혼이 66.9%로 다수를 차지하였다.

<Table 1> Differences in retention intention by general and work-related characteristics (N=163)

Variables	Classification	n(%)	M±SD	Retention intention	
				M±SD	t/F(p) Scheffe
Age(years)	≤29	96(58.9)	29.9±5.6	2.53±0.30	0.57(.566)
	30-39	54(33.1)		2.57±0.30	
	≥40	13(8.0)		2.61±0.17	
Education	≤College	98(60.1)		2.55±0.30	0.04(.954)
	≥University	65(39.9)		2.57±0.42	
Marital status	Married	54(33.1)		2.56±0.26	-0.42(.669)
	Single	109(66.9)		2.54±0.31	
Working department	Ward	106(65.0)		2.57±0.29	0.95(.342)
	*Special part	57(35.0)		2.52±0.30	
Total length of clinical career(months)	≤47	39(23.9)	92.3±62.6	2.60±0.28	1.04(.376)
	48-71	45(27.6)		2.52±0.30	
	72-107	30(18.4)		2.49±0.33	
	≥108	49(30.1)		2.58±0.27	
Present clinical career (months)	≤36	41(25.2)	61.15±47.1	2.59±0.23	0.08(.414)
	37-71	77(47.2)		2.58±0.29	
	≥72	45(27.6)		2.51±0.35	
Position	Acting	125(76.7)		2.55±0.29	-0.40(.690)
	Charge	38(23.3)		2.57±0.30	
Income (10,000 won)	≤249	137(84.0)		2.53±0.30	-2.13(.034)
	≥250	26(16.0)		2.66±0.19	
Reason for going to work	Advice of people around	17(10.4)		2.54±0.27	2.16(.118)
	Intimacy with colleagues	24(14.7)		2.53±0.31	
	Possibility of development	122(74.8)		2.66±0.18	
Intention to work (years)	<2 ^a	60(36.8)		2.42±0.32	9.86(.001)
	2-<5 ^b	43(26.4)		2.54±0.17	

*Special part: Emergency room, Operation room, Intensive care unit

대상자의 직무관련 특성으로 근무부서는 병동이 65.0%, 총 임상경력은 108개월 이상이 30.1%로 가장 많았다. 현부서 경력은 37-71개월이 47.2%로 가장 많았으며, 직위는 일반간호사가 76.7%, 급여는 249만원 이하가 84.0%이었고, 직장에 다니는 이유는 현재 병원의 발전가능이 있다는 이유가 74.8%로 가장 많았고, 근무계획은 2년 이하가 36.8%로 가장 많았다.

대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 재직의도는 급여($t=-2.13, p=.034$)와 근무계획 기간이 2년 미만과 2-5년 미만보다는 5-10년과 10년 이상에서 통계적으로 유의하게 높았다($F=9.86, p=.001$)<Table 1>.

2. 대상자의 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입 및 재직의도 정도

대상자의 간호업무환경은 평균 2.46±0.33점(4점 만점)으로 중등도보다 약간 낮게 나타났다. 하위영역에서 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지는 2.64±0.42점으로 가장 높게 나타났으며, 충분한 인력과 물질적 지원은 평균 1.99±0.48점으로 가장 낮게 나타났다.

직무만족도는 평균 2.90±0.33점(5점 만점)으로 중등도보다 약간 낮게 나타났다. 하위영역에서 자율성이 3.34±0.50점으로 가장 높게 나타났으며, 급여가 1.78±0.62점으로 가장 낮게 나타났다.

조직몰입은 평균 2.65±0.52점(5점 만점)으로 중등도보다 낮게 나타났다. 하위영역에서 애착이 2.94±0.57점으로 가장 높게 나타났으며, 동일시는 2.56±0.54점으로 가장 낮게 나타났다.

재직의도는 평균 2.55±0.29점(4점 만점)으로 중등도보다 약간 높게 나타났다<Table 2>.

<Table 2> Descriptive statistics for nursing work environment, job satisfaction, organizational commitment, and retention intention (N=163)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum
Nursing work environment	2.46±0.33	1.43	3.43
The ability of nursing managers, leadership, and support for nurses	2.64±0.42	1.00	3.60
Foundation for quality care	2.64±0.36	1.44	3.78
Nurse-doctor relationship	2.48±0.52	1.00	3.33
Nurse participation in hospital operations	2.38±0.40	1.11	3.33
Sufficient manpower and material support	1.99±0.48	1.00	3.50
Job satisfaction	2.90±0.33	1.95	3.80
Autonomy	3.34±0.50	1.00	4.67
Nurse-doctor relationship	3.31±0.52	2.00	5.00
Interaction	3.07±0.59	1.67	4.67
Level of professionalism	2.96±0.74	1.00	5.00
Administration	2.87±0.49	1.00	4.00
Business requirements	2.76±0.43	1.25	4.50
Income	1.78±0.62	1.67	4.00
Organizational commitment	2.65±0.52	1.00	4.07
Attachment	2.94±0.57	1.00	4.17

3. 대상자의 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입 및 재직의도 간의 상관관계

대상자의 재직의도는 간호업무환경($r=.64, p<.001$), 직무만족도($r=.64, p<.001$), 조직몰입($r=.68, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계가 나타났고, 조직몰입은 간호업무환경($r=.71, p<.001$), 직무만족도($r=.65, p<.001$)와 직무만족은 간호업무환경($r=.65, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계가 나타났다<Table 3>.

4. 대상자의 재직의도 영향요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 인구학적 및 직무관련 특성에서 재직의도에 유의한 차이를 보였던 급여, 근무계획 기간과 재직의도와 상관성이 있는 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입을 예측변인으로 투입하였다. 투입한 요인 중 명목변수로 측정된 변수는 가변수(dummy variable) 처리하여 투입하였으며, 회귀분

석을 실시하기 전 다중공선성 문제를 확인한 결과 공차한계가 .49~.93으로 0.1 이상으로 나타났으며 분산팽창인자도 1.07~2.55로 10 이상을 넘지 않았다. 또한 잔차를 분석한 결과 Durbin Waston 값이 1.801로 2에 가까워 등분산성을 만족하였고 정규성도 확인하였다($F=41.079, p<.001$). 그 결과, 조직몰입($\beta=.28, p=.001$), 직무만족도($\beta=.25, p=.001$), 간호업무환경($\beta=.23, p=.004$), 근무계획 기간($\beta=.13, p=.027$)순으로 재직의도에 유의한 영향요인으로 나타났으며 이들 변수는 재직의도를 55.3% 설명하였다<Table 4>.

IV. 고찰

본 연구는 종합병원 임상간호사의 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입 및 재직의도의 정도를 파악하고 재직의도에 미치는 영향요인을 확인함으로써 임상간호사의 간호인력 관리방안의 기초자료

<Table 3> Correlation among the variables (N=163)

Variable	Nursing practice environment	Job satisfaction	Organization commitment	Retention intention
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Nursing practice environment	1			
Job satisfaction	.65(<.001)	1		
Organization commitment	.71(<.001)	.65(<.001)	1	
Retention intention	.64(<.001)	.64(<.001)	.68(<.001)	1

<Table 4> Influencing factors for retention intension (N=163)

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
(constant)	0.86	0.14		5.94	<.001		
Income	0.52	0.04	.06	1.18	.238	.93	1.07
Intention to work	0.03	0.01	.13	2.22	.027	.08	1.24
Nursing working environment	0.21	0.07	.23	2.90	.004	.49	2.39

로 활용하고자 시도하였다.

연구결과, 대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 재직의도는 급여수준과 근무계획 기간이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 응급실간호사를 대상으로 한 연구[6]와 입사 후 2~3년 간호사를 대상으로 재직의도를 파악한 연구[4]에서 급여수준에 따라 재직의도가 통계적으로 유의하게 나온 결과와 일치하였다. 또한 신규간호사를 대상으로 한 연구[8]에서 재직이유를 질문하였을 때 대상자의 61%가 급여로 응답하였고, 경력간호사를 대상으로 한 연구[2]에서도 급여가 1위였으므로 입상에 근무하는 신규나 경력간호사 모두 직무관련 특성에 따른 재직의도 중 직업인으로서 보수가 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 따라서 임상간호사의 낮은 재직의도를 향상시킬 수 있는 방안으로 적정 수준의 급여를 제공하는 지지체계가 필요할 것으로 사료된다. 근무계획 기간은 본 연구의 사후 분석에서 5-10년과 10년 이상 군이 2년 미만과 2-5년 미만 군보다 유의하게 재직의도가 높았는데, 이는 국내 병원간호사의 재직에 영향을 주는 요인을 메타분석한 연구[20]에서 경력이 6년 이상에서 재직의도가 유의하게 높다고 하였고, Cho et al.[8]도 희망근무 기간이 정년까지의 근무에서 재직의도가 유의하게 높았다고 보고한 연구결과와 일맥상통하였다. 이는 5년 이상 입상에서 근무한 간호사는 풍부한 경험과 숙련도로 능숙하게 업무처리를 할 수 있으므로 타 직장으로의 이직보다는 승진기회나 안정된 보직으로의 기회가 많아지기 때문에 재직의도가 높은 것으로 생각된다. 따라서 이들을 위한 승진기회를 보장하거나 적절한 업무 배정 등 체계적이고 전략적인 간호인력 관리방안이 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 간호업무환경은 2.46점(4점 만점)으로 중등도보다 약간 낮은 정도로 나타났다. 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 일개 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[21]결과 2.55점과 유사하

였다. 본 연구의 하위영역에서 관리자의 능력, 리더십과 간호사에 대한 지지가 2.64점으로 가장 높았고, 간호사의 병원운영 참여가 2.38점, 충분한 인력과 물질적 지원이 1.99점으로 가장 낮았다. Im et al.[21]의 연구에서 관리자의 리더십과 간호사에 대한 지지가 2.80점으로 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원이 2.47점, 간호사의 병원운영 참여가 2.14점으로 가장 낮아 하위영역에서도 본 연구결과와 유사하였다. 이러한 결과는 임상현장에서 간호조직이나 병동 관리자가 역할을 잘하고 있음을 반영하고 있지만, 최근에 의료환경과 고객만족에 대한 대상자의 권리의식은 높아져 가는데 비해 양질의 간호를 제공할 충분한 인적, 물적 지원이 되지 않고 있음을 알 수 있었다. 따라서 임상현장에서 간호인력의 지원은 보건의료서비스의 원활한 기능유지에 시급하며 그 중요성을 뒷받침하는 결과라 할 수 있으므로 간호사들의 업무환경을 개선시키고 지속적으로 모니터링하는 노력이 필요하다 하겠다.

대상자의 직무만족도는 2.90점(5점 만점)으로 중등도보다 약간 낮은 정도로 나타났다. 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 일반간호사를 대상으로 조사한 연구결과[22] 2.91점과 일치하였다. 본 연구의 하위영역에서 자율성이 3.34점, 간호사와 의사와의 관계 3.31점, 상호작용 3.07점 순으로 높았고, 낮은 항목은 업무요구 2.77점, 보수가 1.78점으로 가장 낮았다. Park[22]의 연구에서 하위영역 중 상호작용이 3.69점, 자율성이 3.32점, 전문적 위치가 3.22점 순으로 높았고, 낮은 항목은 보수가 2.55점, 업무요구가 2.07점으로 본 연구결과와 유사하였다. 타 직종인 치과위생사를 대상으로 한 연구[23]에서 직무만족도는 3.29점(5점 만점)으로 본 연구결과보다 약간 높았다. 하위영역 중 동료직원 간의 관계가 3.74점으로 가장 높게 나타났고, 급여가 2.68점으로 가장 낮아 보건의료계통의 직무만족도 관련요인이 유사함을 알 수 있었다. 호주 간호사를

대상으로 직무만족도를 분석한 연구[4]에서 하위영역 중 자율성과 간호사와 의사간의 상호작용이 가장 높았고, 급여가 가장 낮아 국내의 간호사들의 직무만족도 관련 요인들이 유사함을 알 수 있었다. 이는 간호사들이 임상에서 근무할 때 독자적으로 업무를 처리하고 동료와 의사간의 관계나 상호작용이 원만해야만 직무에 대한 만족감을 느끼고 있음을 재확인 할 수 있었다. 또한 간호사가 업무를 수행할 때 조직적이나 행정적으로 요구사항이 받아 들여 지지 않거나 일한 업무에 비해 보수가 적다고 생각할 때 직무만족도가 낮았으므로 재직의도를 높이기 위해서는 이를 고려하여야 할 것이다.

대상자의 조직몰입은 2.65점(5점 만점)으로 중등도보다 낮게 나타났고, 이는 본 연구와 동일한 도구로 측정하지 않아 직접적인 비교는 어려우나 Im et al.[21]의 연구에서 평균 2.68점(5점 만점)으로 중등도보다 낮게 나타난 것은 본 연구결과와 유사하였다. 본 연구의 하위영역에서 애착이 2.94점으로 가장 높았고, 근속과 동일시가 각각 2.56점으로 낮게 나타났으며, Im et al.[21]의 연구에서 정서적 몰입이 2.89점으로 가장 높았고, 규범적 몰입 2.57점, 지속적 몰입 2.48점으로 본 연구결과와 유사한 요인임을 알 수 있었다. 하지만 대학병원 일반간호사를 대상으로 연구한 Kim & Lee[24]는 직무자율성이 보장되고 조직문화와 조직체계가 긍정적이고 갈등이 적으며 보상이 적절하다고 여길수록 조직몰입이 높다고 보고하였다. Liou[10]도 조직몰입의 특성에서 직무스트레스, 자율성, 직무갈등, 인간관계, 업무환경 등을 요인으로 분석하면서 간호사인 경우 업무환경이 조직몰입에 영향을 준다고 하였다. 이는 본 연구의 직무만족도 하위영역들이 조직몰입에 영향을 미치는 요인들과 상호 관련성이 있음을 알 수 있었다. 임상현장에서 간호인력의 부족은 업무환경에 대한 불만족으로 심화되고, 긴 근무시간, 환자와 관련된 의사결정에 참여하지 못하는 느낌 등이 전문직을 떠난다고 하여 간호사의 조직

몰입은 이직의도에도 크게 영향을 미친다고 하였으므로[11] 조직에 대한 감정적 애착이나 정체성을 가질 수 있도록 간호사들에게 지속적인 관심과 배려가 필요하다고 생각된다. 특히 입사 후 1~2년까지 간호부서장은 간호사들의 조직에 대한 인식과 태도를 파악하여 이를 바탕으로 빠른 업무적응과 조직에 대한 애착을 갖도록 다양한 지원과 조직몰입 상태를 유지할 수 있는 프로그램이 간호조직차원에서 활발하게 이루어져야 할 것이다.

대상자의 재직의도는 2.55점(4점 만점)으로 중등도보다 약간 높은 정도로 나타났다. 하지만 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 2.63점[8], 입사 후 2~3년 간호사를 대상으로 한 2.75점[4], 경력간호사를 대상으로 한 2.66점[2]보다 낮아 본 연구결과와 차이가 있었다. 이는 국내병원 간호사의 재직 영향요인을 메타분석한 결과에서 재직의도와 경력은 강한 정적 상관을 보여 경력이 높을수록 간호사의 재직의도가 높았음을 92.9% 논문에서 보고하였는데[20], 본 연구에서는 대상자들의 임상 경력을 구분하지 않고 신규에서 경력 간호사를 모두 포함하여 재직의도를 파악하였기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 추후에는 신규간호사와 경력간호사를 구분하여 종합병원에 근무하는 임상간호사의 재직의도를 파악하는 반복연구가 필요하다. 하지만 대상자의 특성이나 경력에 따라 조금씩 다른 재직의도 결과를 보였으나 전체적으로 임상에 근무하는 간호사는 중간이상의 재직의도를 가지고 있음을 확인하였다. 재직의도 세부 항목 중 본 연구에서 점수가 높은 항목은 '간호사는 다른 사람에게 도움을 주는 직업이다', '간호사로 근무하는 것은 가족이 지지한다', '수간호사나 상관은 간호사가 어려운 상황에 닥쳤을 때 간호사를 옹호하고 보호해준다'로 돌봄의 간호정신과 주변사람의 지지가 재직의도에 긍정적인 영향을 미쳤음을 알 수 있었다. 본 연구에서 점수가 낮은 항목은 '교대 근무가 가사와 육아에 도움

이 된다', '다른 직업에 비해 간호사가 더 힘든 것은 아니다'로 간호직이 전문직이지만 3교대 근무는 업무 특성으로 인한 육아시간의 활용이나 다른 직업과 다른 생활주기로 힘든 점이 간호직에 장기간 재직할 수 없는 이유임을 알 수 있었다.

본 연구에서 대상자의 재직의도는 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입과 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호업무환경이 좋고 직무만족도와 조직몰입이 높을수록 재직의도가 높다고 보고한 선행 연구결과와 일치하였다 [2][4][8]. Park et al.[25]은 간호사들이 인지하는 간호업무환경을 파악하는 설문조사에서 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사의 지지에 대한 점수가 가장 높았지만 충분한 인력과 물질적 지원에서 가장 낮은 점수를 보였다. 따라서 임상간호사가 근무하는 병동의 간호업무환경이 어떠한지를 파악하고, 간호관리자의 리더십 발휘, 충분한 인력을 제공하는 것이 향후 서비스의 질과 재직의도를 높이는 전략으로 생각한다. 대상자의 직무만족도와 재직의도 간에 정적 상관관계를 보였는데 이는 직무만족은 간호사가 간호직에 대한 이해와 긍지를 갖고, 간호업무에서 기회를 발휘할 수 있는 자율성, 알맞은 업무량과 좋은 대인관계가 유지될 때 자신의 사기를 진작시키고 재직의도를 높인다는 연구결과 [2]와 일치하였다. 하지만 본 연구에서 직무만족도 중 재직의도에 가장 영향을 준 간호사 개인차원에서 업무의 자율성은 주관적인 직무 만족도이므로 이에 관한 구체적인 내용을 이해하는데 제한점이 있었다. 따라서 추후연구에서 간호사의 간호직에 대한 주관적 직무만족의 개념분석을 통한 구체적인 내용을 규명하는 것이 필요할 것이다. 대상자의 조직몰입과 재직의도 간에 정적 상관관계를 보였는데 이는 상급초보간호사를 대상으로 한 연구[4]에서 조직몰입과 재직의도 간에 양의 상관관계가 있다고 보고하여 본 연구결과와 일치하였다. 조직몰입은 직무에 대한 애착을 나타내는 것으로 구성

원이 조직에 몰입될 때 조직을 위해 기꺼이 노력하며 직무수행 태도에 긍정적 변화를 주어 직무성과를 높이며 재직의도가 높다고 하였다[14]. 본 연구에서도 조직몰입 중 애착관련 요인이 가장 높은 점수를 보였으므로 인력관리 차원에서 신규간호사가 조직에 대한 정서적 몰입을 할 수 있도록 주기적인 면담과 멘토링 제도, 동호회 활동을 통해 관심을 갖는 방안을 강구해야 한다. 또한 경력간호사에게는 양질의 간호를 위한 적절한 인력배치와 물품공급, 경력에 따른 적절한 교육 프로그램 제공, 간호의 자율성 등 간호업무환경 개선 방안이 필요하다.

본 연구에서 임상간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인은 조직몰입, 직무만족도, 간호업무환경, 근무계획 기간 순이었으며 이들 변수는 재직의도를 55.3% 설명력을 보였다. 이는 조직에 대한 애착이 강하면 자신의 업무에 만족하고 오랜 기간 근무할 것을 예측할 수 있으므로 조직구성원으로서 자부심을 가질 수 있도록 보다 적극적인 관심과 인적관리가 필요할 것으로 생각된다. 하지만 Park et al.[25]의 연구에서는 소명의식, 조직몰입, 평균 월수입 순으로 나타났고 설명력은 24%였으며, Son et al.[8]의 연구에서는 업무만족, 업무의 의미, 간호업무 관련 갈등, 환자/보호자와의 관계 갈등 순으로 나타났고 설명력은 54.1%로 조사되어 본 연구결과와 다소 차이를 보였다. 이는 선행연구에서 재직의도에 미치는 영향 요인을 다양하게 측정하였기 때문이므로 추후에는 대상자나 병원의 규모, 다양한 영향 요인을 포함한 반복 연구가 필요하다고 생각된다. 이상의 연구결과를 통하여 간호사들의 재직의도에 외부적인 요인보다는 내부적인 요인들이 영향을 많이 미치고 있음을 확인하였다. 따라서 신규간호사에게는 내면적인 만족감을 줄 수 있는 교육프로그램을 개발하고 실천할 수 있는 제도적 뒷받침이 제공되어야 하고, 경력간호사에게는 충분한 인적과 물적 자원의 공급과 경력에 따른

업무역할을 분담, 처우개선을 통해 직무만족감을 높일 수 있는 환경적 개선이 필요할 것이다.

본 연구는 B광역시에 소재하고 있는 일부 종합병원 간호사를 대상으로 조사하였기 때문에 이 결과를 확대해석하여 일반화시키기에는 무리가 있다고 생각하고, 또한 단면연구로 재직의도와 관련요인을 한 시점에서 측정되었기 때문에 관련변수들 간의 관련성은 파악할 수 있으나 인과 관계는 규명하지 못하는 제한점이 있다. 하지만 임상간호사의 재직의도와 관련하여 내적인 요인과 외적인 요인을 통합하여 확인하였으므로 본 연구결과를 토대로 재직의도를 높이기 위한 간호인력 관리방안 마련에 근거자료를 제공하는데 기여할 수 있을 것이라 본다.

V. 결론

본 연구는 일부 종합병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하여 임상간호사의 재직의도를 향상시키는 대처방안과 효과적인 간호인력 관리에 활용할 수 있는 기초자료를 제공하고자 시도하였다. 자료수집은 2016년 6월 15일부터 6월 30일까지 B광역시에 소재한 3개 종합병원에 근무하는 간호사로부터 설문지를 수집한 163부를 SPSS통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

본 연구 대상자가 인지하는 간호업무환경, 직무만족도, 조직몰입 및 재직의도는 중정도의 수준을 보였고, 이들 변수 간에 정적 상관관계를 나타내었다. 임상간호사의 재직의도에 미치는 영향요인으로 조직몰입이 가장 영향력 있는 변수로 확인되었고, 그 다음으로 직무만족도, 간호업무환경, 근무계획 기간 순이었다. 간호사의 재직의도는 간호사 부족과 이직률로 인해 보건의료 조직에서 지속적인 관심이 집중되고 있으며 재직을 증가시키기 위한 여러 방안을 강구하고 있다. 따라서 본 연구결과를 토대로 임상간호사의 재직의도를 높이기 위

해서는 무엇보다 조직에 대한 애착, 소속감과 자부심을 가질 수 있는 다양한 프로그램 개발과 재직간호사의 직무만족을 위한 병원조직 차원의 개선책이 필요할 것이다. 더불어 임상현장의 간호조직은 임상간호사의 직무만족도를 높이고, 간호업무를 원활히 할 수 있도록 보건의료정책을 반영한 간호업무환경을 조성하는데 지속적으로 노력해야 할 것이다. 본 연구결과는 향후 임상간호사의 재직의도 향상을 위한 근거자료로 활용할 수 있는 기초자료를 제공하였다는데 의의가 있으며 추후연구에서는 병원규모별 임상경력력을 고려하여 신규간호사와 경력간호사의 재직의도 영향요인을 확인할 필요가 있으며 기타 재직의도를 예측할 수 있는 다양한 변수를 투입한 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Y.S. Lee, S.H. Park, J.K. Kim(2014), A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses, Journal of the Korea Contents Association, Vol.14(10);598-609.
2. E.H. Lee, K.S. Cho, H.M. Son(2014), A study of hospital nurses's intention to keep nursing job, Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.20(1);15-27.
3. http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=healthwise_korea&logNo=220980505793
4. J.O. Park, K.I. Jung(2016), Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of callings, job satisfaction and organization commitment on retention intention, Journal of Korean Academy Nursing Administration, Vol.22(2);137-147.
5. L.S. Cowin(2002), The effects of nurses' job satisfaction on retention: an American perspective, Journal of Nursing Administration, Vol.32(5);283-291.

6. M.H. Sung, E.Y. Choi(2012), The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention of emergency department nurse, *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.19(2);244-252.
7. K.S. Cho, E.H. Lee, H.M. Son(2017), Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict, *Journal of Korean Academy Society of Nursing Education*, Vol.23(3);290-299.
8. H.M. Son, E.H. Lee, K.S. Cho(2017), Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals, *Journal of Muscle and Joint Health*, Vol.24(3);205-216.
9. E.T. Lake(2002), Development of the practice environment scale of the nursing work index, *Research in Nursing and Health*, Vol.25(3);176-188.
10. L.H. Aiken, S.P. Clarke, D.M. Sloane, E.T. Lake, T. Cheney(2008), Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes, *Journal of Nursing Administration*, Vol.38(5);223-229.
11. L.H. Aiken, S.P. Clarke, D.M. Sloane, J. Sochalski, J.H. Silber(2002), Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction, *Journal of the American Medical Association*, Vol.288(16);1987-1993.
12. S.R. Liou(2009), Nurse' intention to leave: critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model, *Journal of Nursing Management*, Vol.17(1);92-99.
13. M.S. You, Y.J. Son(2009), The relationship of work-family conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment in Korean married hospital nurses, *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.16(4);515-523.
14. J.P. Meyer, T.E. Becker, C. Vandenberghe(2004), Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model, *Journal of Applied Psychology*, Vol.89(6);991-1007.
15. E.H. Cho, M.N. Choi, E.Y. Kim, I.Y. Yoo, N.J. Lee(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*, Vol.41(3);325-332.
16. L.S. Paula, B.P. Eugene, B.S. Dinah, M.H. Ann(1978), Measurement of work satisfaction among health profession, *Medical Care*, Vol.16(4);337-352.
17. H.T. Park(1996), Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service, Unpublished of Dissertation Ewha Womans University, pp.1-73.
18. R.T. Mowday, R.M. Steers L.W. Porter(1979), The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14(2);224-247.
19. H.S. Shin(2009), A study on the relationship between professionalism and organizational effectiveness of clinic nurses', Unpublished of Dissertation Hanyang University, pp.1-85.
20. S.H. Park, T.W. Lee(2018), Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis, *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.24(2);139-148.
21. S.B. Im, M.Y. Lee, S.Y. Kim(2015), Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital, *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.21(1);1-9.
22. H.T. Park(1997), Transformational and

- transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.27(1);228-241.
23. N.S. Kim, N.N. Yoon, Y.H. Kim, J.H. Park, H.J. Kim, J.H. Lee(2018), The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment, *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, Vol.18(2);153-164.
24. M.J. Kim, Y.M. Lee(2016), The influence of job stress and calling on the organizational commitment of nurses: Focused on clinical nurses at university hospital in Busan, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.10(3);27-37.
25. I.S. Park, J.H. Kim, H.J. Hong, H.S. Kim, I.S. Han, S.Y. Lee(2018), Comparing satisfaction and importance of nursing care nursing work environment, nurse's intention to work between comprehensive nursing care unit and general nursing care unit, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.24(1);34-43.