Journal of Digital Convergence
Vol. 17. No. 3, pp. 341-351, 2019

ISSN 1738-1916
https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.3.341

간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도 경로분석

양현주, 방설영*, 박미라, 제남주
창신대학교 간호학과 조교수

Path Analysis of Nurse's Turnover Intention Working at the Comprehensive Nursing Care Service Wards

Yang, Hyun-Joo, Bang, Sul-Yeong*, Park, Meera, Je, Nam-Joo
Department of nursing, Changshin University, Changwon, Assistant professor

요 약 본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 병동운영지원체계, 간호수행도, 직무만족, 소진과 이직의도 간의 인과관계를 확인함으로써 효율적인 인적자원 관리를 위한 기초자료를 제시하고자 시도되었다. 연구대상은 B시, C시 소재 500병상 미만 규모의 간호·간병통합서비스병동 간호사 137명이었으며, 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였고 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0과 AMOS 18.0으로 분석하였다. 경로분석 결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 변수는 병동운영지원체계와 소진이었으며, 간접적인 영향을 미치는 변수는 간호수행도와 직무만족이었다. 이직의도에 직접적인 효과가 가장 큰 것은 소진이었으며, 소진은 간호수행도와 직무만족에 직접적인 영향을 받았고, 직무만족은 병동지원체계의 직접적인 영향을 받는 것을 확인하였다. 따라서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 병동운영지원체계를 강화하여 직무만족을 향상시키고, 간호수행에 대한 부담과 소진을 감소시키는 방안이 마련되어야 할 것이다.

주제어 : 간호, 소진, 이직의도, 지원체계, 직무만족, 통합병동

Abstract The purpose of this study is to provide basic data for effective human resource management by clarifying the relationship among ward operation support system of ward nurse, nursing performance, job satisfaction, burnout and turnover intention. The subjects of this study were 137 nurses working at comprehensive nursing care service wards of less than 500 beds in B and C city. Data were collected using structured questionnaires, and analysis was conducted using SPSS/WIN 21.0 and AMOS 18.0 programs. As a result of the path analysis, variables directly affecting the turnover intention of nurses working at the comprehensive nursing care service wards are ward operation support system and burnout, and indirect influences are nursing performance and job satisfaction. Burnout has the most direct effect on turnover intention, which is directly influenced by job satisfaction and nursing performance. Ward operation support system was confirmed to have a direct effect on job satisfaction. Therefore, in order to reduce the turnover intention of nurses working at the comprehensive nursing care service wards, strengthening ward operation support system in order to improve job satisfaction and measures to reduce the burnout and burden of nursing performance are needed.

Key Words : Burnout, Comprehensive ward, Job satisfaction, Nursing, Support system, Turnover

*This work was supported by the Changshin University Research Fund of 2017(과제번호 창신-2017-교내-29).
*Corresponding Author : Bang, Sul-Yeong(cui_bono@naver.com)
Received January 31, 2019 Revised February 25, 2019
Accepted March 20, 2019 Published March 28, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 한국사회는 핵가족화 및 여성의 사회진출 증가로 가정에서의 환자 간병이 힘들어졌고, 입원 환자의 13.8~25.5%가 사설간병인을 고용하고 있는 실정이다[1]. 이러한 현상은 간호의 질 저하와 간병비용 부담 증가를 초래하였으며[2], 이에 정부는 2013년부터 간병을 포함한 모든 간호서비스를 간호인력이 제공하는 '포괄간호서비스'를 시범 시작하였고[3], 2016년부터 '간호·간병통합서비스'로 명칭을 변경하여 시행하고 있다[4]. 간호·간병통합서비스는 환자가 안전한 간호를 받을 수 있도록 간호인력를 적정하게 고용하고, 관련시설을 구비하여 간호사 한명이 5~16명의 환자를 담당하도록 하였다[4].

간호·간병통합서비스의 시행으로 한 명의 간호사가 담당하는 환자수가 감소되어, 직접간호 시간과 입원 환자의 간호만족도가 증가하고[5] 간호사의 간호업무 수행도는 높아졌지만[6], 다양한 직접간호 업무와 책임감으로 인해 적지 않은 부담감을 느끼는 것으로 보고된다[7]. 간호·간병통합서비스병동 간호사는 담당 환자 수는 적으나 직접간호 활동의 종류가 증가함에 따라 직무만족이 낮으며[8,9], 낮은 직무만족은 이직의도를 증가시키는 것으로 나타났다[10]. 반면 직접간호시간이 늘어남에 따라 직무만족도가 증가하였다는 연구결과도 있어[11] 직무만족에 대한 반복연구가 필요하다고 생각된다.

간호사의 직무만족은 전인간호를 위한 직접간호 시간이 증가할수록 높아져 소진 정도가 낮아진다는 보고가 있는 반면에[12], 간호·간병통합서비스병동의 간호사는 근무시간 내에 수행해야 할 업무량이 많아 직무소진 또한 많은 것으로 보고되어[7,8,10] 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족과 소진과의 관계를 확인하는 추가 연구가 필요하다.

또한 병원근무환경이 간호사의 이직의도에 영향을 미치므로[13] 간호·간병통합서비스로 인해 변화된 인력, 환경 등을 포함한 운영시스템, 간호업무 범위에 대한 체계적인 분석 및 교육, 시설 등의 구조적인 측면을 잘 유지하는지에 대한 평가시스템 개발 등 병동운영지원체계에 대한 다양한 문제를 고려하여[5,7,14] 이를 보완할 수 있는 관리 방안이 필요함을 알 수 있다.

이직은 당사자에게 직무전환 스트레스를 불러일으킬 뿐만 아니라, 조직에 남아 있는 다른 간호사에게도 업무량과 스트레스를 증가시키거나 사기를 저하시켜 또 다른 간호사의 이직으로 이어질 수 있고, 병동축소나 폐쇄 등 병원의 존폐에도 영향을 미친다[15,16]. 2013년 병원 간호인력 배치현황에 따르면 일반병동의 신규간호사 이직률은 31.2%인 반면 간호·간병통합서비스병동의 신규간호사 이직률은 52%이었다[7,16]. 그러므로 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도를 파악해서 사전에 이직을 예측하고 예방하려는 노력은 이직률을 감소시키는데 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

지금까지 간호·간병통합서비스를 대상으로 한 연구는 일반병동과 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스와 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족에 대한 연구[5], 직무스트레스, 감정노동, 간호업무에 대한 연구[14], 직무스트레스와 소진, 이직의도에 대한 연구[7,12,14], 직무스트레스, 직무만족, 간호업무를 비교한 연구[17] 등이 이루어졌다. 그러나 간호·간병통합서비스병동의 운영지원체계가 간호사의 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 선행연구에서 다루어지지 않은 병동운영지원체계와 연구자에 따라 결과에 차이를 보였던 간호수행도, 직무만족, 소진을 포함하여 이들 요인들 간의 직간접적인 관계와 영향력을 확인하고자 한다. 이를 통해 이 요인들이 간호·간병통합서비스 병동의 이직의도에 미치는 과정을 탐색함으로써 간호사 이직률 감소를 위한 효율적인 간호인력 관리 프로그램의 기초자료로 삼고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 간호・간병통합서비스병동에 근무하는 간호사의 병동운영지원체계, 간호수행도, 직무만족, 소진과 이직의도 간의 경로를 분석하여 인과관계를 확인함으로써 효율적인 인적자원 관리를 위한 기초자료를 제시하기 위함이며 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 병동지원체계, 간호수행도, 직무만족, 소진과 이직의도 간의 관계를 확인하고 가설적 경로모형을 구축한다.

둘째, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도 경로모형의 적합도를 검증한다.

셋째, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족, 소진, 이직의도에 미치는 요인들의 직・간접효과를 분석한다.

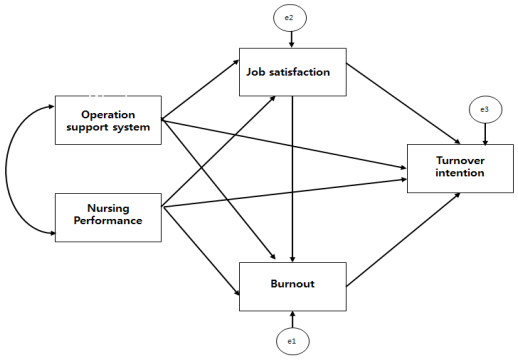

Fig. 1. Conceptual framework

1.3 연구모형

본 연구의 개념적 기틀은 간호사의 이직의도와 관련된 선행연구를 토대로 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 예측되는 변수들로 구성하였다. 선행연구에 의하면, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도는 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 보고되었다[5,7,10,16,18]. 최근에 간호·간병통합서비스병동 간호사 이직의도 영향요인으로 강조되는 것은 개인적 요인과 조직적 요인을 함께 고려할 것을 강조하고 있다[7].

입원환자 대상으로 간호와 간병이 함께 제공되는 간호・간병통합서비스병동의 경우, 과도한 업무량과 간호인력 간 모호한 역할분담-직종별 업무에 대한 명확한 기준이 없거나, 환자안전 및 환자결과에 대한 평가체계 등이 미흡할수록 간호사의 직무만족은 감소되고, 소진은 증가되어 이직의도에 부정적인 영향을 미쳤다[7]. 이는 간호・간병통합서비스병동 운영의 전반적인 지원체계가 미흡할수록 직무만족이 감소되고 소진은 증가하여 이직의도에 부정적인 영향을 주는 것으로 해석된다. 또한 간호·간병통합서비스병동 간호사는 담당 환자 수는 적으나 근무시간 내에 수행해야 할 업무량이 많아 직무만족도가 낮고[8], 직무소진은 높아 이직의도에 부정적 영향을 주었다[7].

따라서 본 연구에서는 선행연구 결과를 기초로 병동운영지원체계와 간호수행도를 외생변수로 설정하고, 직무만족과 소진, 이직의도를 내생변수로 설정하여 개념적 기틀을 구성하였다. 병동운영지원체계와 간호수행도는 이직의도에 직접적으로 영향을 주거나 직무만족, 소진을 경유하여 간접적으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하였다. 직무만족과 소진은 이직의도에 영향을 미치는 경로를 설정하였다. 이상을 근거로 하여 제시된 본 연구의 개념적 기틀은 Fig. 1과 같다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 선행연구를 바탕으로 간호・간병통합서비스병동에 근무하는 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 요인간의 인과적 관계에 대한 가설적 모형을 도출하고 가설모형의 적합도와 효과를 규명하기 위한 공분산 경로분석 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구 대상자는 B시와 C시에 소재한 500병상 미만의 6개 종합병원의 간호·간병통합서비스병동 간호사를 편의추출 하여 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 자료 수집은 2018년 10월 1일부터 11월 9일까지였으며, 표본 수는 구조방정식 모형에서 최대우도법(maximun likelihood)을 이용하는 경우 최소 100-150 정도를 필요로 하므로[19] 자료의 탈락률을 고려하여 160명을 대상으로 실시하였다. 그러나 이중 응답이 부실한 23부를 제외한 137명의 자료를 최종 분석에 사용하였다. 표본이 다변량 정규성을 크게 벗어나지 않았으므로 표본의 크기를 늘리지 않았고, 모형의 적합도 검정 시 표본 수에 영향을 덜 받는 Normed χ^2(χ^2/df) 값을 구하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 병동운영지원체계

병동운영지원체계는 보건복지부와 국민건강보험에서 개발한 간호・간병통합서비스 표준운영지침[4]을 토대로 병동운영지원체계에 해당하는 운영기준 4문항, 환경개선 및 안전관리 5문항, 간호 인력배치 5문항, 팀 간호 운영방법 3문항, 안전한 환경조성 10문항, 위생 1문항, 편의시설 2문항, 장비 및 물품 16문항, 운영지원 6문항의 총 52문항을 사용하였다. 자료수집에 앞서 병동운영지원체계에 관한 52문항은 종합병원의 간호・간병통합서비스병동의 간호부장과 간호과장, 수간호사 각 1인과 간호학 교수 1인에게 간호・간병통합서비스 병동운영에 관한 지

원체계 문항으로 적합한지를 평가하여 내용타당도를 확인하였다. 각 문항에 대한 타당도 정도는 '매우 적합하다' 4점, '적합하다' 3점, '적합하지 않다' 2점, '매우 적합하지 않다' 1점의 Likert 4점 척도로 측정하였다. 내용타당도는 각 문항에 3점과 4점에 응답한 전문가의 비율을 계산하였으며, 각 모든 문항에서 .80 이상으로 나타났다. 이는 CVI가 0.50 이상인 경우 내용타당도의 수준이 수용가능하다는 Waltz, Strickland와 Lenz[20]의 기준에 근거할 때 타당한 수준이라 할 수 있다. 또한 이 문항은 종합병원의 간호・간병통합서비스병동 간호사 5인에게 사전 설문조사하여 문항이 이해하기 어렵거나 문항의 수정이 필요한 항목에 대한 의견제시를 요청하였으나 특별한 요구사항이 없어 52문항을 모두 최종 사용하였다. 본 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 4점까지의 4점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 병동운영지원체계가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's α=.90이었다.

2.3.2 간호수행도

간호수행도는 한국표준간호행위분류에서 제시한 12개 간호영역과 136개 간호행위 행위를 기초로[21], 의료기관 종별 간호인력 활용방안에 관한 연구에서 제시한 보호자 없는 병실에서 간호사에 의해 수행되어져야 할 업무를 분류한 것[22]을 바탕으로 Lee[23]가 총 12개의 대분류(업무영역)와 114개의 소분류(간호업무)로 수정・보완한 도구를 사용하였다. 도구는 12개의 하부요인(대분류)으로 구성되어 있으며, 호흡간호, 투약간호, 수혈, 안전간호, 측정 및 관찰, 영양간호, 배설간호, 위생관리, 운동 및 활동, 안위간호, 의사소통, 환자관리 및 정보관리, 영적지지 등의 총 114문항(소분류)으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 수행하지 않는다' 1점, '한달에 한번정도 수행한다' 2점, '일주일에 한번 정도 수행한다' 3점, '하루에 한번 정도 수행한다' 4점, '하루에 여러 번 수행한다' 5점이며, 점수가 높을수록 수행정도가 많음을 의미한다. Gil[22]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α=.97이었고, Lee[23]의 연구에서는 Cronbach's α=.97, 본 연구에서의 Cronbach's α=.98이었다.

2.3.3 직무만족

직무만족은 Slavitt 등[24]이 의사, 간호사, 의료지원인력을 대상으로 총 6개 영역 총 48문항으로 개발한 직무만족 측정도구(The Index of Work Satisfaction: IWS)를 Kim [25]이 39문항으로 수정·보완한 도구를 Hong[26]이 37문항으로 수정한 도구를 사용하였다. 도구는 총 6개 영역으로 구성되어 있으며, 보수 및 승진 7문항, 필수적 직무 6문항, 자율성 4문항, 전문적 위치 6문항, 대인관계 6문항, 행정 8문항의 총 37문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점이며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 문항 4, 16, 21, 23, 29, 32, 34, 36은 역문항으로 의미의 일관성을 위해 역산 처리하였다. 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's α=.91이었고, Kim[25]의 연구에서 Cronbach's α=.86, Hong[26]의 연구에서 Cronbach's α=.85, 본 연구에서의 Cronbach's α=.87이었다.

2.3.4 소진

소진은 Pines[27]가 개발하고 Pick[28]이 번역・수정한 도구를 사용하였다. 도구는 3개의 하부요인으로 구성되어 있으며, 신체적 소진 5문항, 정서적 소진 4문항, 정신적 소진 3문항의 총 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점이며, 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. Pick[28]의 연구에서 Cronbach's α=.86이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's α=.91이었다.

2.3.5 이직의도

이직의도는 Moblly[29]가 개발하고 Moon[30]이 수정・보완한 도구를 사용하였다. 도구는 이직의사를 묻는 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Moon[30]의 연구에서 Cronbach's α=.85이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α=.84이었다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 제 특성

대상자의 제 특성은 Table 1과 같다. 연령은 평균 28.9세였으며 '26세~30세'가 54명(39.4%)으로 가장 많았고, 학력은 '대졸 이상'이 95명(69.3%)이었다. 임상경력은 평균 61.9개월이었으며 '13~36개월'이 52명(38.0%)으로 가

장 많았고, 간호・간병통합서비스병동 경력은 평균 19.2개월이었으며, '13~24개월'이 61명(44.5%)이었다. 직위는 '일반간호사'가 116명(84.7%)으로 가장 많았고, 근무형태는 '3교대'가 112명(81.8%)으로 다수였으며, 월수입은 평균 261.0만원이었다. 이직경험은 '없음'이 84명(61.3%)이었으며, 부서 병상수는 '59병상' 이 49명(35.8%), 주진료과(복수응답)는 '내과'가 98명(21.9%), '외과'가 76명(17.0%)으로 다수를 차지하였다. 부서만족도는 '불만족' 66명(48.2%), '보통' 65명(47.4%), '만족' 6명(4.4%) 순이었다.

Table 1. Characteristics of Subjects (N=137)

Variable	Categories	n(%)	Mean±SD
Age (year)	≤25	46(33.6)	28.9±5.8
	26~30	54(39.4)	
	31~35	23(16.8)	
	≥36	14(10.2)	
Education	College	42(30.7)	
	≥University	95(69.3)	
Clinical career (month)	≤12	23(16.8)	61.9±70.0
	13~36	52(38.0)	
	37~60	17(12.4)	
	≥61	45(32.8)	
Integrated services ward career (month)	≤12	49(35.8)	19.2±12.1
	13~24	61(44.5)	
	25~36	18(13.1)	
	≥37	9(6.6)	
Position	Registered nurse	116(84.7)	
	Charge nurse	13(9.5)	
	Head nurse	8(5.8)	
Type of work	Full time	19(13.9)	
	Nt keep	6(4.4)	
	3 Shift	112(81.8)	
Monthly income (10,000)	≤200	16(12.6)	261.0±48.8
	201~250	48(37.8)	
	251~300	48(37.8)	
	>301	15(11.8)	
Experience of turns	None	84(61.3)	
	Have	53(38.6)	
Bed number	28	28(20.4)	
	31~37	22(16.1)	
	43	38(27.7)	
	59	49(35.8)	
Department of medicine (Multiple choice)	IM	98(21.9)	
	GS	76(17.0)	
	OS	70(15.7)	
	Neu	62(13.9)	
	NS	57(12.8)	
	OS	32(7.2)	
	Rm	29(6.5)	
	Urol	23(5.1)	
Satisfaction of department	Bad	66(48.2)	
	Mod	65(47.4)	
	Good	6(4.4)	

IM: Internal medicine, GS: General Surgery, OS: Orthopedics Surgery, NEU: Neurology, NS: Neurosurgery, OBGY: Obstetrics & Gynecology, RM: Rehabilitation medicine, URO: Urology

3.2 대상자의 연구변수에 대한 서술통계

연구변수에 대한 서술통계 분석결과는 Table 2와 같다. 병동운영지원체계는 평균 2.6±0.3점이었고, 간호수행도 4.1±0.5, 직무만족 2.9±0.3, 소진 3.6±0.7, 이직의도 3.4±0.8점이었다. 본 연구모형에서 사용된 변수들의 왜도는 ±2.0이하, 첨도는 ±10.0 이하로 정규분포의 가정을 만족하였다.

Table 2. Descriptive Statistics of Variables (N=137)

Variable	Range	M±SD	Skewness	Kurtosis
Ward operation support system	1-4	2.6±0.3	.18757	.7054
Nursing performance	1-5	4.1±0.5	-.2683	-.5004
Job satisfaction	1-5	2.9±0.3	.207	1.056
Burnout	1-5	3.6±0.7	-.0873	-.2508
Turnover intention	1-5	3.4±0.8	.0196	-.6218

3.3 대상자의 연구변수에 대한 상관관계

변수 간의 상관계수가 .90이상인 경우는 다중공선성의 문제를 제기할 수 있으나[31], 본 연구의 가설모형에 포함된 측정변수의 상관계수가 .90을 초과하는 값이 없어 다중공선성의 문제는 없었다. 연구변수에 대한 상관관계 분석결과는 Table 3와 같다. 병동운영지원체계는 직무만족(r=.41, p=<.001)과는 순 상관관계가 있었고, 이직의도(r=-.20, p=.017)와는 역 상관관계가 있었다. 간호수행도는 소진(r=.30, p<.001)과 이직의도(r=.25, p=.003)와 순 상관관계가 있었다. 직무만족은 소진(r=-.44, p<.001)과 이직의도(r=-.46, p<.001)와 역 상관관계가 있었고, 소진은 이직의도(r=.57 p<.001)와 순 상관관계가 있었다.

3.4 가설모형의 검증

3.4.1 가설모형의 적합도 검증

가설모형의 전반적인 적합도 검정결과는 Appendix 2와 같다. 가설모형의 전반적인 적합도 평가 결과 χ^2=. 90, df=4, p=.062, GFI=.97, RMSEA=.02, AGFI=.90, NFI=.94, TLI=.91, CFI=.97, PNFI= .38, χ^2/df=2.24로 나타나 본 연구의 가설모형을 수용하기에 적합하였다.

Table 3. Correlation among the research Variables (N=137)

Variable	1	2	3	4	5
	r(p)				
1	1				
2	.09 (.304)	1			
3	.41 (<.001)	-.09 (.321)	1		
4	.08 (.350)	.30 (<.001)	-.44 (<.001)	1	
5	-.20 (.017)	.25 (.003)	-.46 (<.001)	.57 (<.001)	1

[1]Ward operation support system, [2]Nursing performance, [3]Job satisfaction, [4]Burnout, [5]Turnover intention

3.4.2 최종모형 분석

본 연구의 가설모형에서 제시된 10개의 경로 중 6개의 경로가 유의한 것으로 나타났으며, 지지된 6개의 경로와 모수추정치는 Fig. 2와 같다. 병동운영지원체계가 좋을수록 직무만족이 높았으며, 설명력은 16.5%였다. 병동운영지원체계가 좋은 환경일수록 소진은 낮았고, 설명력은 30.5%였다. 병동운영지원체계가 좋고, 직무만족이 높으며, 소진이 낮을수록 이직의도는 감소하였으며, 설명력은 38.5%였다.

수정모형의 직접효과, 간접효과, 총효과를 살펴보면, 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 변수는 병동운영지원체계(β=-.25, p=.010)와 소진(β=.58, p=.005)이었으며, 소진이 이직의도에 미치는 직접효과가 더 높았다. 소진에 직접적으로 영향을 미치는 변수는 병동운영지원체계(β=-.28, p=.003)와 간호수행도(β=.24, p=.003), 직무만족(β=-.54, p=.005)이었으며, 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 변수는 병동운영지원체계(β=.41, p=.003)이었다. 간호수행도는 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 효과(β=-.10, p=.151)는 유의하지 않았으나 소진을 통한 간접효과가 추가되어 총효과가 유의(β=.14, p=.002)하였다. 이직의도에 미치는 직접효과와 간접효과의 값을 합한 총효과의 값을 살펴보면 소진(β=.58, p=.005), 병동운영지원체계(β=-.21, p=.043), 간호수행도(β=.14, p=.002) 순으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

4. 논의

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도를 설명하기 위해 선행연구를 토대로 병동운영지원체계, 간호수행도, 직무만족, 소진이 어떤 경로를 통해 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도에 영향을 주는지를 검증하였다.

간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도를 설명하기 위해 구성한 구조모형에서 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 변수는 소진과 병동운영지원체계였으며, 이 중 영향력이 가장 큰 변수는 소진으로, 소진이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 확인되었다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서 소진이 높을수록 이직의도가 높아진다는 Yoon과 Kim[32]의 연구결과와 유사하였다. 소진은

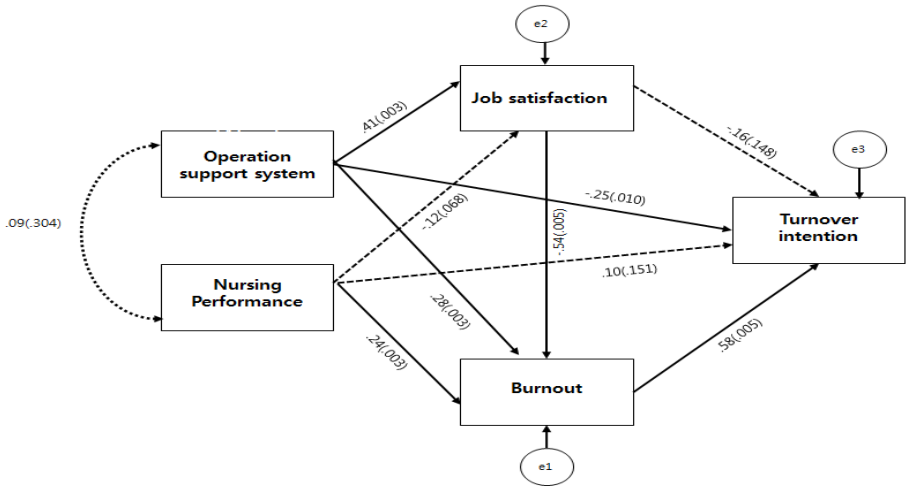

Fig. 2. Final model with parameter estimates

선행연구들에서 일관되게 이직의도를 높이는 주요요인으로 보고되었으며[10,30,33,34], 본 연구결과는 이를 지지하는 것으로 확인되었다. 따라서 간호·간병통합병동 간호사들의 이직의도를 감소시키기 위해서는 소진을 감소시킬 수 있는 방안들이 모색되어야 할 것이다.

병동운영지원체계는 이직의도와 직무만족, 소진에 직접적인 영향을 주었고, 직무만족과 소진을 통한 간접효과가 있는 것으로 확인되었다.

병동운영지원체계는 이직의도에 직·간접적인 영향을 미친 결과는 간호사의 인적자원관리에 대한 인식이 긍정적일수록 이직의도가 낮아진 Kim[35]의 연구결과, 간호사의 근무환경이 이직의도와 유의한 관계가 있다는 Kim[13]의 연구결과와도 유사하여, 병동운영지원체계가 이직의도에 직·간접적인 영향 변수임을 확인할 수 있었다. 또한, 병동운영지원체계의 하부영역인 적정인력 배치가 간호사의 직무만족과 소진에 영향을 준다는 June과 Byun[36]의 연구결과와 유사하였다. 또한 종합병원 간호사의 인적자원관리에 대한 인식이 긍정적일수록 외재적 직무만족은 높아진다는 Kim[35]의 연구결과와도 유사한 결과이다. 이는 인적자원관리가 잘 될수록 조직몰입이 높아져서 나타나는 결과[36]로 유추된다. 따라서 추후 연구대상을 확대하여 반복조사해 볼 것을 제언한다.

이직의도에 간접적인 영향을 미치는 변수는 간호수행도와 직무만족이었다. 이는 직무만족이 이직의도에 유의한 역 상관관계가 있다고 한 선행연구[10,35,37]와 유사한 결과이지만, Mobley 등[29], Moon[30], Kang[38]과 Min[39]의 연구에서는 직무만족과 이직의도 간에 인과관계가 없는 것으로 나타나, 반복연구를 통해 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향이 있는지를 확인할 필요가 있다.

간호수행도는 직무만족과 이직의도에 직접적인 영향을 미치지는 않았으나, 소진을 통한 간접효과가 추가되어 총효과가 유의하였다. 간호수행도는 의료기관의 규모나 입원환자의 중증도, 1인당 담당환자 수에 따라 차이가 있을 수 있으나, 국내 종합병원 이상 규모의 의료기관인 경우, 간호등급제를 통해 적정기준의 간호인력이 배치되어 있어[4] 간호수행업무 정도가 비슷한 규모의 기관에서는 별다른 차이가 나타나지 않았을 것으로 생각된다. 그러나 간호·간병통합서비스병동은 주 진료과목의 종류나 진료과목 수에 따라 간호수행도가 다소 차이가 있을 것으로 생각된다. 보건복지부, 국민건강보험의 간호·간병서비스 표준운영지침은 간호사, 간호조무사, 간호지원인력으로 팀을 구성하도록 권고하고 있으나 대부분의 기관에서는 근무부서의 특성 및 근무시간대별 업무량 기준으로 인력을 배치하는 경향이 있어[16] 실제 간호사 수는 증가하였으나 환자의 무리한 요구나 지원인력 부족으로 인해 직무만족은 떨어지고 소진은 증가되었을 것으로 판단된다[16,40].

본 연구의 구성변수로 설정된 병동운영지원체계, 간호수행도, 직무만족, 소진은 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 외부적인 영향요인으로 구성되어 있으며, 간호사 관점의 업무와 통합간호 정책적인 업무의 차이에 대한 요인과 인구·사회학적 요인 및 개인의 내재적 영향요인을 포함하지 않아 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도를 설명하는데 다소 한계가 있는 것으로 생각된다. 따라서 향후 이러한 요인들을 포함하여 구조모형을 구축하고 검증하는 연구가 필요하다고 생각한다.

본 연구는 간호·간병통합서비스병동의 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인, 특히 아직까지 측정하지 않았던 병동운영지원체계와 간호수행도를 중심으로 인과관계를 설명하는 모형을 구축하여 이직의도를 감소시키기 위한 효과적인 간호중재 방향을 제시했다는 점에 의의가 있다. 그러나 본 연구가 일지역의 간호·간병통합서비스 기관에서만 자료를 수집한 관계로 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스와 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족, 감정노동 등 다양한 영향요인을 고려하지 못하였으므로 추후 이러한 제한점을 보완하여 반복 연구할 것을 제언한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 병동운영지원체계, 간호수행, 직무만족, 소진, 이직의도 정도를 파악하고 이직의도를 감소시키기 위한 중재개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 간호사의 이직의도와 관련된 선행연구들을 기반으로 이직의도에 영향을 미치는 요인 간의 인과적 관계에 대한 가설모형을 구성한 후 공분산 구조분석을 이용하여 모형의 적합도와 가설모형을 검증하였다.

연구결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도에 대해 직접적인 영향이 가장 큰 요인은 소진이었으

며, 그 다음이 병동운영지원체계였다. 간호수행도와 직무만족은 소진을 통해 간접적으로 영향을 미치는 것을 확인되었다. 따라서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 간호사의 소진을 감소시킬 수 있는 방안이 우선적으로 마련되어야 하며, 병동운영지원체계를 강화하여 직무만족은 높이고, 소진은 감소시킬 수 있는 제도적 방안이 마련될 필요가 있음을 알 수 있었다.

본 연구결과는 시범단계에 있는 간호·간병통합서비스병동 확대를 위한 전제요건인 간호인력의 안정화를 위한 정책마련과 간호사 직무만족 및 소진 감소를 위한 프로그램 개발에 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

REFERENCES

[1] H. S. Ahn & H. J. Kim. (2015). Challenges for introducing comprehensive nursing service system for hospitalized patients. *Journal of Hospital Management & Policy, 4(1),* 6-16.

[2] N. M. Hwang. (2010). An analysis of the debates on introduction of public caregivers' services in acute medical centers. *Health and Welfare Policy Forum, 170,* 60-71.

[3] N. M. Hwang. (2015). Expansion of comprehensive nursing services for quality assurance of hospitalization in medical institutions. *Issue & Focus, 286,* 1-8.

[4] National Health Insurance service. (2016). *2016 Guide comprehensive nursing care service(Online).* Retrieved January 12, 2018, from http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0040/18240

[5] S. M. Jung & S. H. Yoon. (2017). Comparative analysis research of inpatient satisfaction with nursing on comprehensive nursing service units & general units and nurses' work stress. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 23(3),* 229-238. DOI: http://dx.doi.org.eproxy .pusan.ac.kr/10.11111/jkana.2017.23.3.229

[6] H. S. Yoon, J. Y. Lim & M. J. Kang. (2017). Comparison of expectation-perception between patient and nurse on nursing care service in comprehensive nursing care wards. *The Journal of the Korea Contents Association, 17(3),* 507-522. DOI: https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.03.507

[7] B. H. Kim & H. Y. Kang. (2018). Job Satisfaction, Job Stress, Burnout, and Turnover Intention of Comprehensive Nursing Care Service Ward Nurses and General Ward Nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 19(5),* 459-469, DOI: https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.5.459)

[8] J. H. Park & M. H. Lee. (2017). Effects of nursing and Care giving integrated service on nursing work performance, nurses' job satisfaction and patient safety effects of nursing and Care giving integrated service on nursing work performance, nurses' job satisfaction and patient safety. *Journal of Korean Academic Society of Home Care Nursing, 24(1),* 14-22. DOI : http://dx.doi.org/10.22705/jkashcn.2017.24.1.014

[9] M. K. Lee & D. Y. Jung. (2015). A study of nursing tasks, nurse' job stress and job satisfaction in hospitals with no gurardians. *Journal Korea of Academy Nursing Administration, 21(3),* 287-296. DOI:http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.287

[10] M. H. Kang & S. J. Jang.(2017). Convergent relationship between emotional labor, burnout, Job satisfaction and turnover intention in the dental hygienists. *Journal of the Korea Convergence Society, 8(8),* 95-103. DOI:https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.8.095

[11] E. H. Choi, H. S. Lee, J. H. Kim, M. S. Ko & B. S. Kim. (2013). Effect of changes in nursing delivery system on satisfaction of nurses and patients and direct nursing time. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19(2),* 217-226. DOI:https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.217

[12] Y. Rafferty, R. Friend. & P. A. Landsbergis. (2001). The association between job skill discretion, decision authority and burnout. *Work and Stress, 15(1),* 73-85. DOI: https://doi.org/10.1080/02678370120791

[13] M. Y. Kim.(2018). The Effects of Nurses' Working Environment and Reliability with Superiors on Turnover Intention. *Journal of the Korea Convergence Society, 9(10),* 457-465. DOI: https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.10.457

[14] S. E. Kim & J. Y. Han. (2017). Clinical Nurses' Job Stress, Emotional labor, Nursing Performance, and Burnout in Comprehensive Nursing Care Service Wards and General Wards. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 23(3),* 336-345. DOI: https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.336

[15] I. S. Kang & Y. H. Kim. (2018). Factors Influencing Turnover Intention of Nurses Participating in Integrated Nursing Care Service, *Journal of The Korean Data Analysis Society, 20(2),* 1063-1075.

[16] S. H. Kim & M. A. Lee. (2014). Effects of emotional

labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 20(3),* 332-341. DOI: http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332

[17] S. K. Kim &, G. M. Kim. (2018). Effects of Nurses' Job Stress, Self-Efficacy, and Professional Self-Concept on Job Satisfaction: A Comparison on Comprehensive Nursing Care Service Wards and General Wards. *Journal of The Korean Data Analysis Society, 20(3),* 1609-1624.

[18] J. O. Kwon & E. Y. Kim. (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.
DOI: http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414

[19] J. H. Kim, S. J. Kim, E. T. Park, S. Y. Jeong & E. H. Lee. (2017). Policy Issues and New Direction for Comprehensive Nursing Service in the National Health Insurance). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 23(3),* 312-322.
DOI: http://dx.doi.org.eproxy.pusan.ac.kr/10.11111/ jkana. 2017.23.3.312

[20] C. F. Waltz, O. L. Strickland & E. R. Lenz. (2010). *Measurement in nursing and health research (4th ed.).* New York: Springer Publishing Company.

[21] J. H. Park, Y. H. Sung, M. S. Song, J. S. Cho & W. H. Sim. (2000). The classification of standard nursing activities in korea. *Journal of Korean Academy of Nursing, 30(6),* 1411-1426.

[22] H. H. Gil & J. S. Choi. (2011). Affecting Factors of Hospital Caregivers on the Level of Practice, Knowledge, and Importance of Work under No Guardian. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 21(1),* 55-65.

[23] S. J. Lee. (2017). The survey of perception, performance and importance in nursing practice of comprehansive nursing care service. *Journal of the Korea Convergence Society, 8(4),* 247-253. DOI:10.15207/JKCS.2017.8.4.247

[24] D. B. Slavitt, P. l. Stamps, E. B. Piedmont & A. M. Hasse. (1978). Nurse's satisfaction with their work situation. *Nursing Research, 27(2),* 114-120.

[25] S. N. Kim. (1998). *A Study of Degree of Duty Satisfaction of the Nurses in University Hospital.* Unpublished master's thetis, Kyunghee University, Seoul.

[26] S. J. Hong. (2008). *Comparisons of Role Conflict and Job Satisfaction between Medical Insurance Review Nurses and Nurses in general ward.* Unpublished master's thetis. Kyungpook National University, Daegu.

[27] A. M. Pines, E. Aronson & D. Kafry. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth.* New York: The Free Press. 202-222.

[28] E. H. Pick. (1983). *A study on relationship between burnout experience and job satisfaction of nurses.* Unpublished master's thesis. Yonsei University, Seoul.

[29] W. H. Mobley. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control. Reading.* Mass: Addison-Wesley Publishing Co., 10-11.

[30] S. J. Moon. (2010). *Structural model of nurses' intentions of changing workplaces.* Unpublished master's thesis. Kyunghee University, Seoul.

[31] H. S. Lee & J. H. Lim. (2011). *Structural equation modeling with AMOS 18.0/19.0.* Seoul: JypHyunJae Publishing CO.

[32] G. S. Yoon & S. Y. Kim. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16(4),* 507-516.

[33] Y. R. Kim. (2007). *A Study on the Turnover Intention of the Oncology Nurse.* Unpublished master's thesis. Chonman National University, Jeollanam-do.

[34] Y. H. Kim, J. H. Choi & K. E. Kim. (2009). The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs-Mediating role of emotional exhaust-. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15(3),* 372-381.

[35] H. J. Kim. (2018). *A Structural Equation Model of General hospital Nurses' Turnover intention.* Unpublished doctoral dissertation. Korea University, Seoul.

[36] K. J. June & S. W. Byun. (2009). Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15(3),* 305-313.

[37] J. H. Jeong, J. S. Kim & K. H. Kim. (2008). The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14(1),* 35-44.

[38] J. S. Kang. (2016). Factors that Influence the Turnover Intention of Medical Practitioners: Focusing on the Nurses of Small and Medium-sized Hospitals. *The Journal of Business Education, 30(3),* 203-223.

[39] S. Min et al. (2011). The Controlling Effect of the Self-Efficacy in the Job Stress of Hospital Nurse on Job Satisfaction, Turnover Intention. *Korea Journal of*

Business Administration, 24(1), 1-21.

[40] M. S. Joo & S. N. Jang. (2015). Nursing experience in a hospital without guardians. *The Korean Journal of Health Economics and Policy, 21(4),* 133-157.

양 현 주(Yang, Hyun Joo) [정회원]

- 2004년 8월 : 고신대학교 대학원 (간호학 석사)
- 2012년 8월 : 부산대학교 대학원 (간호학 박사)
- 2013년 3월 ~ 2015년 8월 : 경남정보대학교 간호학과 조교수
- 2015년 9월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 모유수유, 건강증진, 생식건강
- E-Mail : elijah7878@nate.com

방 설 영(Bang, Sul Young) [정회원]

- 2000년 8월 : 고신대학교 간호대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2017년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 리더십, 생명윤리, 간호관리
- E-Mail : cui__bono@naver.com

박 미 라 (Park, Mee Ra) [정회원]

- 2010년 8월 : 계명대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 8월 : 계명대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 2013년 2월 : 대구과학대학교 간호학과 겸임교수
- 2013년 3월 ~ 2015년 12월 : 호산대학교 간호학과 조교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 :신생아, 임신·분만, 모유수유, 성교육, 피임.
- E-Mail : minerva32@cs.ac.kr

제 남 주(Je, Nam Joo) [정회원]

- 2014년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 9월 ~ 2016년 8월 : 진주보건대학교 간호학과 조교수
- 2016년 9월 ~ 2017년 2월 : 경주대학교 간호학과 조교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 임신·분만, 수태 전 관리, 성교육, 여성건강
- E-Mail : poo4757@naver.com

Appendix 1. Effect of Predictor Variables in the Path Modification Model (N=137)

Endogenous variables	Exogeneous variables	β	CR(*p*)	Direct effect(*p*)	Indirect effect(*p*)	Total effect(*p*)	SMC
Job satisfaction	Ward operation support system	.41	5.178(<.001)	.41(.003)		.41(.003)	18.7
Burnout	Ward operation support system	.28	3.581(<.001)	.28(.003)	-.22(.002)	.06(.331)	32.6
	Nursing performance	.24	3.333(<.001)	.24(.003)		.24(.003)	
	Job satisfaction	-.54	-6.913(<.001)	-.54(.005)		-.54(.005)	
Turnover intention	Ward operation support system	-.25	-3.278(<.001)	-.25(.010)	.04(.326)	-.22(.043)	41.9
	Nursing performance				.14(.002)	-.14(.002)	
	Job satisfaction				-.32(.004)	-.32(.004)	
	Burnout	.58	8.658(<.001)	.58(.005)		.58(.005)	

Appendix2. Fit of the model

Fit index	χ^2	df	*p*	GFI	SRMR	RMSEA	AGFI	NFI	TLI	CFI	PNFI	χ^2/df
			>.05	≥.90	<.10	<.08	≥.90	≥.90	≥.90	≥.90	>.60	<2.00
Hypothetical model	1.070	1	.301	.10	.0270	.02	.95	.99	.99	1.00	.10	1.070
Modified model	8.972	4	.062	.97	.02	.052	.90	.94	.91	.97	.38	2.243