

요양병원 간호사의 간호전문직관과 조직커뮤니케이션이 재직의도에 미치는 영향

김비주¹ · 이미애²

호정 메디칼 요양병원¹, 동국대학교 간호학과²

Effect of Nursing Professionalism and Organizational Communication on Intent to Stay in Geriatric Hospital Nurses

Kim, Bi-Joo¹ · Lee, Mi-Aie²

¹Hojung Medical Long-term Care Hospital

²Department of Nursing, Dongguk University

Purpose: This study was performed to measure nursing professionalism, organizational communication, and intent to stay, and investigate the relationship among these three variables in geriatric hospital nurses. **Methods:** A cross-sectional survey was done with the participation of 195 nurses working at 23 geriatric hospitals in B city of Gyeongsangnam-do, Korea. Data were collected from January 19 to 25, 2018 using structured questionnaires and were analyzed using SPSS/WIN program. **Results:** The geriatric hospital nurses' scores for nursing professionalism, organizational communication, and intent to stay were relatively lower than those of general hospital nurses. Each of these three variables was differently perceived according to participants' general characteristics but there was a positive correlation between them. The factors influencing intent to stay were organizational communication, age and through newspapers/advertising (one of motivations for working at geriatric hospitals). These three variables explained 47% of intent to stay. **Conclusion:** To increase intent to stay in geriatric hospital nurses, nursing or hospital managers must develop and apply programs that help improve nurses' professionalism and organizational communication. Especially geriatric hospital nursing managers should try to provide organizational communication enhancement programs for young and inexperienced nurses.

Key Words: Nursing professionalism, Organizational communication, Intent to stay, Geriatric hospital, Nurses

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라 전체 병원의 39.39%를 차지하고 있는 요양병원은

2006년 360개에서 2016년에는 1,428개의 기관으로 10년 사이에 약 3.9배 증가하였다[1]. 요양병원이란 30개 이상의 병상 또는 요양병상을 갖추고 장기입원이 필요한 환자를 대상으로 의료행위를 제공하는 곳으로 의료 및 간호 서비스만이 아니라 환자의 일상생활수행과 재활을 포함하여 통합적으로 서비스를

주요어: 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도, 요양병원, 간호사

Corresponding author: Lee, Mi-Aie

Department of Nursing, Dongguk University, 123 Dongdae-ro, Gyeongju 38066, Korea.

Tel: +82-54-770-2620, Fax: +82-54-770-2616, E-mail: juliet@dongguk.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김비주의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Dongguk University.

Received: Oct 2, 2018 | **Revised:** Nov 6, 2018 | **Accepted:** Nov 26, 2018

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.

제공하는 곳이다[2]. 따라서 요양병원이 제공하는 서비스의 질을 높이기 위해서는 서비스 제공에 필요한 간호보조인력을 지도·감독하고[3] 환자의 일상생활수행과 재활을 보조하는데 책임을 지는 간호사[4]를 충분히 확보하는 것이 중요하다[5]. 그런데 우리나라 요양병원 간호사 이직률은 약 24%로 간호사 전체 평균 이직률인 17%를 훨씬 능가함으로써[6] 요양병원은 간호사 부족현상을 심각하게 겪고 있다[5]. 그러므로 우리나라 요양병원이 간호사를 위한 인사관리 정책이나 전략을 마련하여 보다 안정적으로 간호사를 확보·유지할 수 있도록 하는 것이 시급하다.

요양병원이 제공하는 간호업무의 질과 숙련성을 향상시키기 위해서는 간호사 이직률을 낮추고 재직률을 높이는 것이 필요한데, 그 중에서도 간호사가 앞으로 계속 자신의 병원에 근무하고자 하는 의사를 나타내는 재직의도를 높이는 것이 중요하다[7]. 재직의도란 구성원이 자신이 현재 근무하고 있는 조직을 떠나 새로운 다른 직업을 찾는 것을 멈추거나 조직에 계속 머무르고자 하는 의사를 의미하는 것으로[7,8], 단순히 이직의도에 반대되는 개념만은 아니다[9]. 간호사 이직의도에 관한 연구는 이직에 영향을 미치는 요인을 확인하게 함으로써 간호사 이직을 예방할 수 있게[10] 하지만 재직의도에 관한 연구는 간호사가 조직에 계속 남아 있고자 하는 이유와 이에 영향을 미치는 요인을 확인하게 함으로써[8] 간호사를 위한 인사관리 정책을 보다 긍정적이고도 적극적으로 마련할 수 있게 한다[8,9]. 그러므로 간호사 부족현상을 심각하게 겪고 있는 우리나라 요양병원[5]을 대상으로 간호사 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하는 것은 시기적절하다고 할 수 있다.

간호사 재직의도에 영향을 미치는 요인 중에 하나로 간호전문직관이 있다[7,8]. 간호전문직관은 간호의 본질인 돌봄의 가치에 공감하는 것으로 간호사에게는 필수적이다[7]. 이것은 간호전문직관이 높은 간호사가 환자의 안전과 안위를 높이고 돌봄을 실천하기 위하여 더 많이 노력하기 때문이다[8]. 우리나라에서 수행된 간호전문직관에 관한 연구들에 의하면 간호전문직관은 간호직에 대한 가치관이자 사명감, 양질의 간호를 제공하고자 하는 신념으로[11], 간호사에게 직무만족과 조직몰입을 유도하고 직업적 만족을 제공함[7]과 동시에 간호사가 사회적으로 인정받을 수 있도록 행동하게 함[12]으로써 재직의도를 향상시키고 오랫동안 간호사로 활동할 수 있도록 한다[8,9]. 그러나 일상적인 돌봄 활동과 간호보조인력에 대한 관리, 그리고 보호자의 지나친 간섭 등과 같이 간호 외의 업무가 많은 요양병원 간호사[3,4]에게 종합병원 간호사로부터 얻은 연구결과[7-9,11,12]와 같은 결과가 도출될 수 있을지에 대해

서는 확인을 할 필요가 있다. 그런데 아직까지 우리나라 요양병원 간호사의 간호전문직관과 재직의도의 수준을 측정한 연구를 찾아볼 수 없어 이들 간의 관계도 알 수 없었다. 그러므로 우리나라 요양병원 간호사의 간호전문직관과 재직의도의 수준 및 관계를 확인해야 할 것이다.

간호사 재직의도에 영향을 미치는 또 다른 요인 중에 하나로 조직커뮤니케이션이 있다. 병원은 다양한 보건의료전문인들이 환자의 건강과 안전을 증진시키기 위해 상호 협력하는 조직이기[13] 때문에 구성원들 간에 의사소통이 중요하다[14]. 또한, 조직커뮤니케이션은 조직 내의 갈등을 완화하고[14] 직무만족을 유도하여[15-17] 구성원으로 하여금 조직에 몰입할 수 있도록 함으로써[13] 재직의도에 영향을 미친다[9]. 특히, 요양병원 간호사는 요양병원이 제공하는 거의 모든 종류의 서비스가 전달되는 과정에서 매개자로서의 역할을 수행하기[2,3,8] 때문에 타인과 정확하고 효과적으로 커뮤니케이션하는 것이 매우 중요하다[13]. 그래서 우리나라 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구들에 의하여 간호사 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되고 있는 간호전문직관[7,8]과 아직 그 관계가 명확히 확인되지 않고 있지만 분명히 관련이 있을 것으로 추정되는 조직커뮤니케이션이 우리나라 요양병원 간호사에게 어느 정도이고 이들 간에는 어떤 관계가 있는지에 대해서 확인하는 것이 필요하다.

이에 본 연구는 우리나라 요양병원 간호사를 대상으로 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 그리고 재직의도의 수준을 측정하고 이들 간의 관계를 확인하고자 한다. 이와 같은 목적 하에 수행된 본 연구결과는 간호사 부족현상으로 운영상, 어려움을 겪고 있는 우리나라 요양병원이 간호사를 안정적으로 확보·유지할 수 있도록 하는 인사관리 정책이나 전략을 개발하고 이를 효과적으로 적용하는데 필요한 기초자료를 제공할 것이다.

2. 연구목적

본 연구는 우리나라 요양병원 간호사의 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 그리고 재직의도의 수준을 파악하고 이들 간의 관계를 확인하고자 시도된 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도 수준을 측정한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도의 차이를 확인한다.
- 연구대상자의 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의

도 간의 관계를 파악한다.

- 연구대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 간호전문직관과 조직커뮤니케이션이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도된 횡단적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 우리나라 B광역시 15개 행정구역에 소재하고 있는 요양병원을 중에서 연구자가 각 행정구역 별로 5개씩의 요양병원을 임의로 선정한 뒤, 해당 병원에 전화를 걸어 연구를 허락받은 총 23개 요양병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였다.

표본크기는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 산출하였다. 유의수준 α 는 .05, 효과크기는 우리나라 병원간호사를 대상으로 재직의도를 측정한 연구[10]의 효과크기가 .15임에 근거하여 .15로 하였으며 검정력을 90%로 하였을 때 일반적 특성 12개와 간호전문직관과 조직커뮤니케이션을 합한 14개의 예측변수에 대한 적정 표본수는 166명으로 산출되었다 여기에 우리나라에서 간호사를 대상으로 한 설문조사의 탈락률이 대략 10~20%임을 감안하고 병원별 특성을 고려하여 충분한 수인 210명의 요양병원 간호사를 대상으로 하였다.

본 연구에서 대상자를 선정한 구체적인 기준은 첫째, 연구 당시 해당 병원에서 주 40시간 이상 근무하고 있는 정규직 간호사. 둘째, 연구목적 이해하고 자발적으로 본 연구에 참여하기로 동의한 간호사이다.

3. 연구도구

1) 간호전문직관

본 연구에서 간호전문직관은 Yoon, Kwon과 An [12]이 개발한 간호전문직관 척도(Nursing Professional Value Scale, NPVS)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 전문직 자아개념 6문항, 사회적 인식 5문항, 간호의 전문성 3문항, 간호실무 역할 2문항, 간호의 독자성 2문항인 총 5개 하위요인의 18개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점), ‘그렇다’

(4점), ‘보통이다’(3점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘매우 그렇지 않다’(1점)인 5점의 Likert 척도로 측정하였으며 부정문항은 역산 처리하여 측정점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다.

개발 당시, Yoon, Kwon과 An [12]의 연구에서 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값이 .92였고 본 연구에서는 .79였다.

2) 조직커뮤니케이션

본 연구에서 조직커뮤니케이션은 Downs와 Hazen [18]이 개발하고 Park [15]이 우리나라 간호상황에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 조직전망 3문항, 조직통합성 3문항, 개인피드백 3문항, 상급자와의 커뮤니케이션 3문항, 하급자와의 커뮤니케이션 3문항, 미디어의 질 3문항, 수평적 커뮤니케이션 3문항, 조직풍토 3문항인 총 8개 하위요인의 24개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점), ‘그렇다’(4점), ‘보통이다’(3점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘매우 그렇지 않다’(1점)인 5점의 Likert 척도로 측정하였으며 부정문항은 역산 처리하여 측정점수가 높을수록 조직커뮤니케이션이 잘 되고 있음을 의미한다.

개발 당시, Downs와 Hazen [18]의 연구에서 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 .94였고 Park [15]의 연구에서는 .80이었으며 본 연구에서는 .97이다.

3) 재직의도

본 연구에서 재직의도는 Cowin [19]이 개발하고 Kim [20]이 한국어로 번역한 간호사 재직의도 도구(Nurse Retention Intent, NRI)를 본 연구목적에 맞게 ‘이 병원에서’라는 문구를 삽입하여 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되었으며 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점), ‘그렇다’(4점), ‘보통이다’(3점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘매우 그렇지 않다’(1점)인 5점의 Likert 척도로 측정하였으며 부정문항은 역산 처리하여 측정점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다.

개발 당시, Cowin [19]의 연구에서 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 .97이었고 Kim [20]의 연구에서는 .91이었으며 본 연구에서는 .98이다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2018년 01월 19일부터 2018년 01월 25일까지이다. 설문지는 연구자가 직접 해당 요양병원을 방문하여 간호부와 간호관리자들의 도움을 받아 연구대상자를 선정 한 뒤,

연구자가 직접 대상자에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구에 참여할 것에 동의한 간호사에 한하여 서면동의서를 받은 뒤, 설문지를 제공하였다. 설문지는 대략 10~15분 정도의 시간이 소요되는 자기기입식 응답지로 작성이 끝나면 본인이 직접 밀봉해서 수거함에 투입하는 방식으로 수거하였다. 210부의 설문지가 배부되고 210부(100%)가 회수되었으며 불완전하게 응답한 설문지 15부가 제외되어 총 195부(93%)의 설문지가 최종 분석되었다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 윤리적 확보를 위하여 G시에 소재하고 있는 D대학교 기관생명윤리위원회의 승인(IRB No. DGU IRB 20170025)을 받은 후, 실시되었다.

작성된 설문지는 익명으로 처리되어 응답내용이나 개인정보는 비밀이 보장되며 자료는 연구목적 외에 사용되지 않을 것과 3년 동안 잠금장치가 되어있는 별도의 보관 장소에 보관된 후, 폐기 처리될 것임이 설명되었다. 또, 대상자가 연구에 참여하기를 중단 또는 거부한다 하더라도 어떠한 강요나 불이익이 없음에 대해서도 설명하고 서면동의서에도 그러한 내용을 제시하였다. 이후, 연구에 자의적으로 참여의사를 밝힌 대상자에 한하여 서면동의서를 받은 후, 설문지를 제공하고 설문지 작성이 끝난 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

6. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도 수준은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도의 차이는 t-test와 일원분산분석(One-Way ANOVA)로 확인하고 Duncan test로 사후 검정하였다.
- 대상자의 간호전문직관, 조직커뮤니케이션 그리고 재직의도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient 값으로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성, 간호전문직관 그리고 조직커뮤니케이션이 재직의도에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)으로 확인하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

연구대상자는 총 195명으로 여자가 96.9%(189명)이며 평균 연령은 38.22 ± 12.93 세로 40세 미만이 60.5%(118명)였다. 결혼상태는 기혼이 64.6%(126명), 학력은 준학사가 57.9%(113명)로 가장 많고 임상경력력은 평균 13.77 ± 13.12 년으로 5년 미만이 38.5%(75명)로 가장 많으나 30년 이상인 경우도 17.4%(34명)나 있었다. 직위는 일반간호사가 73.3%(143명), 개인병원에 근무하는 경우가 55.4%(108명)였으며 요양병원에 근무하게 된 동기는 '신문/광고를 통해서' 근무하게 된 경우가 59.0%(115명)로 가장 많았다. 근무만족도는 5점 만점에 평균 3.27 ± 1.14 점으로 '보통' 이상이 67.7%이고 이직경험이 있는 대상자가 94.4%(184명)로 대부분을 차지하였다. 이들의 평균 이직횟수는 4.07 ± 2.99 회로 3회 미만인 경우가 48.7%(95명)로 가장 많으나 10회 이상인 경우도 5.6%나 있고 이들의 이직사유는 '보수'가 37.9%(74명)로 가장 많았다.

2. 연구대상자의 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도

연구대상자의 간호전문직관, 조직 커뮤니케이션, 재직의도는 Table 2와 같다.

간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.26 ± 0.34 점으로 전문직 자아개념 3.82 ± 0.41 점, 간호의 전문성 3.72 ± 0.53 점, 간호실무 역할 3.03 ± 0.27 점, 간호의 독자성 3.03 ± 0.33 점, 사회적 인식 2.50 ± 0.94 점의 순으로 나타났다.

조직커뮤니케이션은 5점 만점에 평균 2.72 ± 0.83 점으로 조직통합성 3.38 ± 0.46 점, 조직풍토 3.20 ± 0.94 점, 개인피드백 2.75 ± 1.12 점, 상급자와의 커뮤니케이션 2.68 ± 1.05 점, 조직전망 2.63 ± 1.10 점, 미디어의 질 2.55 ± 1.00 점, 수평적 커뮤니케이션 2.42 ± 1.00 점, 하급자와의 커뮤니케이션 2.17 ± 0.89 점의 순으로 나타났다.

재직의도는 5점 만점에 평균 2.97 ± 0.47 점으로 나타났다.

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도의 차이

1) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이를

분석한 결과는 Table 1과 같다.

일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이를 확인한 결과, 연령($F=3.88, p=.005$), 결혼상태($t=17.43, p<.001$), 총 임상경력($F=3.35, p=.011$), 직위($t=7.42, p=.007$), 병원형태($t=14.05, p<.001$), 요양병원에서 근무하게 된 동기($F=12.54, p<.001$), 근무만족도($F=13.06, p<.001$), 이직횟수($F=4.41, p=.005$), 이직사유($F=2.46, p=.035$)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

사후 검정을 실시한 결과, 30~60세 사이의 간호사들이 30세 미만이거나 60세 이상인 간호사들에 비해, 기혼이 미혼에 비해, 총 임상경력이 10~30년 사이인 간호사들이 10년 미만이거나 30년 이상인 간호사들에 비해 간호전문직관이 높았다. 또, 주간호사들이 일반간호사들에 비해, 법인병원에 근무하는 간호사들이 개인병원에 근무하는 간호사들에 비해 간호전문직관이 높았으며 요양병원에서 근무하게 된 동기에서는 '요양병원 운영에 관심이 있어서'라고 응답한 간호사들이 그 밖의 이유로 요양병원에 근무하게 되었다고 응답한 간호사들에 비해 간호전문직관이 높았다. 근무만족도에서는 '매우 만족'하거나 '만족'한 간호사들이 만족도가 '보통' 이하인 간호사들에 비해, 이직횟수에서는 3회 이상 이직 경험이 있는 간호사들이 3회 미만 이직 경험이 있는 간호사들에 비해, 그리고 이직사유에서는 '업무 부담', '불규칙한 근무시간', '승진 등 자기발전 기회가 없어서', '기타'의 사유로 이직했던 간호사들이 '보수', '직장내 대인관계' 때문에 이직했던 간호사들에 비해 간호전문직관이 높았다.

2) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직커뮤니케이션의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직커뮤니케이션의 차이를 분석한 결과는 Table 1과 같다.

일반적 특성에 따른 조직커뮤니케이션의 차이를 확인한 결과, 성별($t=8.51, p=.004$), 연령($F=4.88, p<.001$), 결혼상태($t=55.45, p<.001$), 총 임상경력($F=2.69, p=.032$), 병원형태($t=37.86, p<.001$), 요양병원에 근무하게 된 동기($F=15.01, p<.001$), 근무만족도($F=98.49, p<.001$), 이직횟수($F=4.98, p=.002$), 이직이유($F=4.65, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

사후 검정을 실시한 결과, 여성이 남성에 비해, 30세 이상인 간호사들이 30세 미만인 간호사들에 비해, 기혼이 미혼에 비해 그리고 법인병원에서 근무하는 간호사들이 개인병원에서 근무하는 간호사들에 비해 조직커뮤니케이션 점수가 높았다. 요양병원에 근무하게 된 동기에서는 '요양병원 운영에 관심이 있어서'나 '가족, 친지, 지인, 교수님의 권유로' 근무하게 되었다

고 응답한 간호사들이 나머지 이유로 요양병원에 근무하게 되었다고 응답한 간호사들에 비해, 근무만족도에서는 '매우 만족'하거나 '만족'한 간호사들이 '보통' 이하로 만족한 간호사들에 비해, 이직횟수에서는 3회 이상 이직 경험이 있는 간호사들이 3회 미만 이직 경험이 있는 간호사들에 비해 조직커뮤니케이션 점수가 높았으며 '업무 부담'이나 '불규칙한 근무시간', '승진 등 자기발전 기회가 없어서' 이직했던 간호사들이 '보수'나 '직장내 대인관계'와 '기타'의 이유로 이직했던 간호사들에 비해 조직커뮤니케이션 점수가 높았다. 그러나 총 임상경력에서는 사후 검정에서 집단이 구분되지는 않았다.

3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 분석한 결과는 Table 1과 같다.

일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 확인한 결과, 연령($F=5.82, p<.001$), 결혼상태($t=26.15, p<.001$), 최종학력($F=3.86, p=.023$), 총 임상경력($F=5.59, p<.001$), 병원형태($t=8.46, p=.004$), 요양병원에서 근무하게 된 동기($F=4.15, p=.007$), 근무만족도($F=13.76, p<.001$), 이직횟수($F=3.81, p=.011$)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

사후 검정을 실시한 결과, 60세 이상인 간호사들이 30세~60세 사이인 간호사들에 비해, 30~60세 사이인 간호사들이 30세 미만인 간호사들에 비해 재직의도가 높았다. 그리고 기혼이 미혼에 비해, 준학사가 최종학력인 간호사들이 학사 이상의 최종학력을 가진 간호사들에 비해, 총 임상경력이 30년 이상인 간호사들이 30년 미만인 간호사들에 비해, 법인병원에 근무하는 간호사들이 개인병원에 근무하는 간호사들에 비해 재직의도가 높았다. 요양병원에 근무하게 된 동기에서는 '요양병원 운영에 관심이 있어서'나 '가족, 친지, 지인, 교수님의 권유로' 근무하게 되었다고 응답한 간호사들이 '요양병원 실습/자원봉사의 계기로'나 '신문/광고를 통해서' 근무하게 되었다고 응답한 간호사들에 비해, 근무만족도에서는 '보통' 이상으로 만족한 간호사들이 '불만족'이나 '매우 불만족'한 간호사들에 비해, 그리고 3회 이상 이직 경험이 있는 간호사들이 3회 미만 이직 경험이 있는 간호사들에 비해 재직의도가 높았다.

4. 연구대상자의 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도 간의 관계

연구대상자의 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도 간의 관계는 Table 3과 같다.

Table 1. Participants' General Characteristics and Differences in Nursing Professionalism, Organizational Communications and Intent to Stay according to the General Characteristics (N=195)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Nursing professionalism		Organizational communications		Intent to stay	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	Male ^a	6 (3.1)	3.04±0.20	2.54	1.76±0.63	8.51	2.83±0.78	0.50
	Female ^b	189 (96.9)	3.27±0.34	(.113)	2.75±0.82	(.004)	2.97±0.46	(.479)
a < b								
Age (year)	< 30 ^a	74 (37.9)	3.14±0.33	3.88	2.42±0.87	4.88	2.80±0.48	5.82
	30~< 40 ^b	44 (22.6)	3.36±0.37	(.005)	3.04±0.70	(< .001)	3.06±0.38	(< .001)
	40~< 50 ^c	33 (16.9)	3.34±0.31	a, e < b, c, d	2.78±0.83	a < b, c, d, e	2.93±0.44	a < b, c, d < e
	50~< 60 ^d	23 (11.8)	3.33±0.32		2.95±0.76		3.07±0.44	
	≥ 60 ^e	21 (10.8)	3.25±0.26		2.79±0.73		3.29±0.42	
		38.22±12.93						
Marital status	Unmarried ^a	69 (35.4)	3.13±0.29	17.43	2.19±0.87	55.45	2.75±0.51	26.15
	Married ^b	126 (64.6)	3.33±0.34	(< .001)	3.01±0.65	(< .001)	3.09±0.40	(< .001)
a < b								
Education	Diploma ^a	113 (57.9)	3.29±0.33	1.13	2.82±0.76	2.37	3.05±0.45	3.86
	Bachelor ^b	68 (34.9)	3.21±0.35	(.289)	2.54±0.92	(.096)	2.85±0.48	(.023)
	≥ Master ^c	14 (7.2)	3.29±0.36		2.69±0.89		2.89±0.46	b, c < a
Total clinical experience (year)	< 5 ^a	75 (38.5)	3.16±0.30	3.35	2.49±0.88	2.69	2.83±0.47	5.59
	5~< 10 ^b	33 (16.9)	3.26±0.40	(.011)	2.80±0.88	(.032)	3.01±0.47	(< .001)
	10~< 20 ^c	26 (13.3)	3.37±0.37	a, b, e < c, d	2.96±0.78		2.98±0.44	a, b, c, d < e
	20~< 30 ^d	27 (13.9)	3.38±0.31		2.79±0.83		2.91±0.48	
	≥ 30 ^e	34 (17.4)	3.30±0.29		2.93±0.70		3.26±0.37	
		13.77±13.12						
Position	Staff nurse ^a	143 (73.3)	3.22±0.34	7.42	3.52±0.38	1.98	2.95±0.48	0.57
	≥ Head nurse ^b	52 (26.7)	3.37±0.31	(.007)	3.37±0.39	(.162)	3.01±0.44	(.453)
a < b								
Hospital types	Public ^a	87 (44.6)	3.36±0.36	14.05	3.47±0.40	37.86	3.07±0.38	8.46
	Private ^b	108 (55.4)	3.18±0.29	(< .001)	3.73±0.36	(< .001)	2.88±0.52	(.004)
b < a								
Motivations for working at geriatric hospitals	COG ^a	34 (17.4)	3.49±0.32	12.54	3.19±0.60	15.01	3.16±0.44	4.15
	RFRP ^b	42 (21.5)	3.37±0.30	(< .001)	3.17±0.51	(< .001)	3.05±0.34	(.007)
	EPSH ^c	4 (2.1)	3.35±0.15	b, c, d < a	2.59±0.82	c, d < a, b	2.63±0.52	c, d < a, b
	TNA ^d	115 (59.0)	3.15±0.31		2.43±0.86		2.89±0.50	
Job satisfaction	Very satisfied ^a	2 (1.0)	3.81±0.20	13.06	4.04±0.41	98.49	3.50±0.47	13.76
	Satisfied ^b	53 (27.2)	3.42±0.36	(< .001)	3.23±0.50	(< .001)	3.21±0.38	(< .001)
	Average ^c	77 (39.5)	3.30±0.33	c, d, e < a, b	3.07±0.51	c, d, e < a, b	3.02±0.35	d, e < a, b, c
	Dissatisfied ^d	16 (8.2)	3.14±0.28		2.64±0.72		2.80±0.36	
	Very dissatisfied ^e	47 (24.1)	3.03±0.17		1.55±0.28		2.63±0.56	
		3.27±1.14						
Experiences of turnover	Yes ^a	184 (94.4)	3.26±0.35	0.08	2.72±0.83	.011	2.97±0.47	0.41
	No ^b	11 (5.6)	3.25±0.89	(.930)	2.70±0.93	(.917)	2.88±0.42	(.521)
Numbers of turnovers (time)	< 3 ^a	95 (48.7)	3.17±0.33	4.41	2.50±0.89	4.98	2.85±0.47	3.81
	3~< 7 ^b	55 (28.3)	3.34±0.34	(.005)	3.01±0.72	(.002)	3.09±0.46	(.011)
	7~< 10 ^c	34 (17.4)	3.33±0.29	a < b, c, d	2.87±0.68	a < b, c, d	3.04±0.40	a < b, c, d
	≥ 10 ^d	11 (5.6)	3.39±0.33		2.72±0.83		3.08±0.54	
		4.07±2.99						
Reasons for turnover	Salary ^a	74 (37.9)	3.21±0.37	2.46	2.52±0.88	4.65	2.90±0.49	1.82
	Workload ^b	28 (14.4)	3.37±0.33	(.035)	2.97±0.58	(< .001)	2.98±0.36	(.111)
	IWT ^c	14 (7.2)	3.33±0.20	b, c, e, f < a, d	3.16±0.25	a, d, e < b, c, f	3.11±0.30	
	IR ^d	42 (21.5)	3.17±0.27		2.57±0.96		2.94±0.56	
	FCPS ^e	15 (7.7)	3.28±0.36		2.54±0.97		2.91±0.52	
	Etc ^f	22 (11.3)	3.41±0.36		3.23±0.36		3.20±0.35	

COG=Concern of operating geriatric hospitals; RFRP=Recommendation by family, relatives, professors; EPSH=Experience of practice/voluntary service at geriatric hospitals; TNA=Through newspapers/advertising; IWT=Irregularity of working time; IR=Interpersonal relationship; FCPS=Few chances for promotion, self-development.

간호전문직관과 재직의도($r=.39, p<.001$), 조직커뮤니케이션과 재직의도($r=.62, p<.001$)간에는 정(+)의 상관관계가 있으며 간호전문직관과 조직커뮤니케이션($r=.60, p<.001$) 간에도 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 연구대상자의 재직의도에 미치는 영향요인

연구대상자의 인구학적 특성, 간호전문직관, 그리고 조직커뮤니케이션이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시

Table 2. Nursing Professionalism, Organizational Communications and Intent to Stay of Participants (N=195)

Variables	M±SD	Range
Nursing professionalism	3.26±0.34	2.11~4.17
Professional self-concept	3.82±0.41	2.67~5.00
Social recognition	2.50±0.94	1.00~4.40
Nursing professionalism	3.72±0.53	1.33~5.00
Role of nursing practice	3.03±0.27	2.50~4.00
Dependence of nursing	3.03±0.33	2.00~4.00
Organizational communications	2.72±0.83	1.42~4.33
Organizational vision	2.63±1.10	1.00~4.33
Organizational integration	3.38±0.46	2.00~4.67
Personal feedback	2.75±1.12	1.00~4.67
Communication with superiors	2.68±1.05	1.00~4.67
Communication with subordinates	2.17±0.89	1.00~5.00
Quality of media	2.55±1.00	1.00~5.00
Horizontal communication	2.42±1.00	1.00~5.00
Organizational climate	3.20±0.94	1.61~5.00
Intent to stay	2.97±0.47	2.17~4.17

한 단계적 다중회귀분석의 결과는 Table 4와 같다.

재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 차이가 난 대상자의 일반적 특성 8가지와 재직의도와 상관관계가 있는 간호전문직관과 조직커뮤니케이션 2가지를 독립변수로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 이 때, 결혼상태, 최종학력, 병원 구분, 근무동기는 더미변수로 전환하였다. 회귀분석을 실시하기 전, 회귀분석의 가정을 충족시키는지의 여부를 확인한 결과, Durbin-Watson이 1.73으로 2에 가까웠고 공차한계는 .78~.90으로 모두 0.1 이상이었으며 분산팽창지수(VIF)도 1.10~1.29로 10.0을 넘기는 것이 없었다. 그리고 선형성, 정규성, 등분산성의 가정도 모두, 만족시켰으며 특이값도 없는 것으로 나타났다.

회귀분석 결과, 대상자의 재직의도에는 조직커뮤니케이션($\beta=.68, t=11.57, p<.001$)이 가장 크게 영향을 미치고 그 다음이 일반적 특성 중에서 연령($\beta=.21, t=3.81, p<.001$), 그리고 근무동기 중에서 '신문/광고를 통해서'($\beta=.15, t=2.65, p=.009$) 근무하게 된 경우가 영향을 미치는 요인이고 이들, 세 변수가 재직의도를 47% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구대상자가 지각하는 간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.26점으로 같은 도구를 사용하여 병원간호사의 전문직관을 측정한 3.67점[21], 3.50점[8], 3.46점[22]에 비해 낮았다. 이것은 본 연구대상자의 간호전문직관이 선행연구대상자들의

Table 3. Relationship among of Nursing Professionalism, Organizational Communication, and Intent to Stay of Participants (N=195)

Variables	Nursing professionalism	Organizational communication	Intent to stay
	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing professionalism	1		
Organizational communication	.60 (<.001)	1	
Intent to stay	.39 (<.001)	.62 (<.001)	1

Table 4. Factors Influencing Intent to Stay

(N=195)

Variables	B	SE	β	R ²	t	p
Organizational communication	0.38	0.03	.68	.43	11.57	<.001
Age	0.01	0.00	.21	.03	3.81	<.001
Motivations for working at geriatric hospitals* (through newspapers/advertising)	0.15	0.06	.15	.02	2.65	.009
R ² =.47, Adj. R ² =.47, F=57.44, p<.001						

*Dummy - Motive for working at geriatric hospitals - 0: Concern of operating geriatric hospitals; 1: Recommendation by families, relatives, professors; 2: Experience of practice/voluntary service at geriatric hospitals; 3: Through newspapers/advertising.

간호전문직관보다 낮다는 의미로, 간호업무 중에서 환자에 대한 일상생활보조가 많으면 간호전문직관이 낮다는 Lee [3]의 주장에 근거할 때, 요양병원 간호사의 업무에 환자에 대한 일상생활보조가 많다[4]는 것을 의미한다. 그러므로 요양병원 간호사의 업무를 환자의 일상생활보조에서 벗어나 간호진단 내리기, 간호목표 설정하기, 환자 평가표 작성하기 등과 같이 간호사의 전문적인 지식과 기술을 적용하여 간호사만이 할 수 있는 업무[4]로 재구성할 필요가 있다.

간호전문직관의 하위요인 중에서 전문직 자아개념(3.82점)과 간호의 전문성(3.72점)은 비교적 높는데 반하여, 사회적 인식(2.50점)은 점수가 매우 낮았다. 이것은 본 연구대상자의 간호전문직관이 병원간호사에 비해 전반적으로는 낮지만 전문직 자아개념과 간호의 전문성은 종합병원 간호사와 비슷한 수준으로 유지된다는 것을 보여준다. 요양병원은 야간이나 휴일에 당직의사가 없는 경우가 많아 간호사가 환자에 대해 임상적 판단을 내려야 하는 경우가 있고[3] 일반 급성기 병원과는 달리, 만성 혹은 장기 질환이나 요양이 필요한 환자를 관리하고 [4] 생의 마지막에 도달한 환자에게는 특수한 간호를 제공하는 곳이다[2]. 그래서 요양병원 간호사는 전문간호 지식과 기술을 가지고 돌봄을 실천하는데 특히, 필요한 간호의 전문성이나 전문직 자아개념[8]을 간호전문직관의 하위요인 중에서 높게 유지할 수 있었을 것으로 추정되었다. 그러나 이들이 제공하는 의료의 수준이나 질이 결코 높다고는 할 수 없고[5] 또 급여, 근로조건 등과 같은 근무여건이 급성기 종합병원에 비해 결코 좋다고도 할 수 없기 때문에 사회적 인식이 낮게 나타난 것으로 해석할 수 있었다. 그러나 본 연구만으로는 그 이유를 정확히 알 수 없으므로 추후연구를 통하여 요양병원 간호사의 사회적 인식이 낮은 이유를 규명하고 이를 조정해야 할 것이다.

본 연구대상자의 전문직관은 연령, 총 임상경력, 직위, 근무만족도가 높을수록 높게 나타났다. 이것은 간호사의 연령과 총 임상경력이 많을수록 전문직관이 높다는 보고[21]나 최종학과 과 급여가 많을수록 전문직관이 높다는 보고[8]와 일부 일치하는 결과이다. 따라서 요양병원 간호사의 전문직관은 이들이 오래 근무하여 경력을 쌓음과 동시에 직무만족도를 높임으로써 높일 수 있을 것으로 생각되었다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 조직커뮤니케이션은 5점 만점에 평균 2.72점으로 '보통'인 3점에도 미치지 못하였다. 이것은 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사의 조직커뮤니케이션을 측정한 점수인 3.16점[16], 3.18점[14], 3.19점[17]에 비해서도 낮은 점수이다. 그러나 선행연구들은 종합병원 간호사를 대상으로 하였고 본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 하

였기 때문에 이러한 차이가 종합병원과 요양병원이라는 병원의 특성 때문에 나타난 차이인지, 본 연구대상자만이 갖는 특성 때문에 나타난 차이인지에 대해서는 확인할 수 없었다. 우리나라에서 수행된 조직커뮤니케이션에 관한 연구 중, 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구는 본 연구 외에는 찾아볼 수 없었다. 그래서 본 연구결과만을 가지고 우리나라 요양병원 간호사의 조직커뮤니케이션 수준을 판단할 수 없지만 우리나라 요양병원 간호사의 조직커뮤니케이션 수준이 종합병원 간호사의 조직커뮤니케이션 수준에 비해 높지는 않을 것으로 추측할 수 있었다. 그러나 우리나라 요양병원 간호사는 다양한 보건의료전문인, 환자, 그리고 보호자들과 긴밀히 소통을 해야 하므로 [4] 이들의 조직커뮤니케이션 역량을 높이는 것은 안전한 간호를 제공하기 위해 필수적이라고 할 수 있다. 그러므로 추후, 요양병원 간호사의 조직커뮤니케이션 수준을 정확히 측정하고 이를 향상시키는 방법을 개발하는 연구도 필요하다.

조직커뮤니케이션의 하위요인 중에서는 조직통합성이 3.38점으로 가장 높고 하급자와의 커뮤니케이션이 2.17점으로 가장 낮았다. 이것은 요양병원 간호사가 환자, 보호자, 간호조무사, 요양보호사들과의 관계에 어려움을 경험하고[23] 자기보다 나이가 많은 간호보조인력들을 지도·감독하는 데에는 심리적 부담을 느낀다[5,24]는 보고를 지지하는 결과이지만 상급자와의 커뮤니케이션이 가장 좋고 조직통합성이 가장 나쁘다는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구결과[14,15,17]와는 다른 결과이다. 그래서 종합병원 간호사는 조직통합성에 어려움을 겪고 요양병원 간호사는 하급자와의 커뮤니케이션에 어려움을 경험한다고 해석할 수 있었다. 그러나 본 연구만으로는 이러한 차이가 나타난 이유를 정확히 알 수 없으므로 추후, 요양병원 간호사가 간호현장에서 실제로 경험하는 어려움을 규명하고 이를 극복하는 방안을 마련하는 연구도 필요할 것이다.

본 연구대상자는 연령과 총 임상경력이 많을수록 조직커뮤니케이션 점수가 높았고 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 연령, 총 재직기간, 직위가 높을수록[14] 그리고 학력이 높을수록[16] 조직커뮤니케이션 점수가 높았다. 그래서 병원의 특성과 관계없이 간호사는 나이와 경력이 많거나 학력과 직위가 높을수록 조직커뮤니케이션을 잘 한다고 해석할 수 있었다. 그러므로 병원 및 간호부서 관리자들은 특히, 연령과 경력이 적고 학력과 직위가 낮은 간호사의 조직커뮤니케이션 능력을 향상시키기 위해 노력해야 할 것이다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 재직의도는 5점 만점에 평균 2.97점으로, 같은 도구를 사용하여 재직의도를 측정한 선행연구들의 결과인 3.56점[26], 3.39점[21], 3.21점[25]에 비해서

낮았다. 그러나 선행연구들은 대도시에 소재하는 상급종합병원이나 종합병원 간호사를 대상으로 하였고 본 연구는 지방에 소재하고 있는 요양병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 이들 간에는 차이가 있을 수 있다고 생각되었다. 그러나 선행연구들[3,24]에 의해서 요양병원 간호사의 소진을 증대시키는 요인으로 지목되고 있는 간호보조인력과 업무갈등을 유발하는 병원의 비체계적인 직무분장[3]을 정립하고, 타인과의 소통을 원활하게 하는 의사소통에 관한 교육이나 훈련을 제공하는 것[24]만으로도 요양병원 간호사의 재직의도는 높일 수 있을 것으로 사료되었다.

본 연구대상자의 재직의도는 연령, 결혼상태, 최종학력, 총임상경력, 근무동기, 근무만족도, 이직희수에서 차이가 있었다. 이러한 본 연구결과는 간호사의 연령, 결혼상태, 근무부서, 임상경력에 차이가 있다는 보고[25]나 교육정도, 근무경력, 주말근무 여부, 근무만족도에 차이가 있다는 보고[26], 그리고 연령, 결혼상태, 최종학력, 총임상경력, 직위, 급여수준에 차이가 있다는 보고[8]들과 일치하였다. 또, 이것은 간호사의 나이가 많고 경력이 증가함에 따라 업무에 익숙해지고, 조직 내에서의 지위가 올라가면서 재직의도가 높아진다는 보고[27]나 간호사는 경력과 연륜이 쌓이면 간호기술과 업무수행에 자신감이 생기고 그 결과, 재직의도가 높아진다는 보고[28]와 일맥상통하였다. 그래서 간호사의 나이와 임상경력이 많을수록 재직의도가 높아진다고 해석할 수 있었는데, 이것은 간호사의 나이와 임상경력이 많을수록 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도의 점수가 높고 세 변수 간에 정(+)의 상관관계가 나타난 본 연구결과에 의해서도 지지가 되는 해석이다. 그러므로 요양병원 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 상대적으로 나이가 어리고 임상경력이 짧은 간호사의 간호전문직관과 조직커뮤니케이션 능력을 강화시키는 것이 중요하다고 판단되었다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 재직의도에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 조직커뮤니케이션으로 나타났다. 이것은 간호사 재직률을 높이기 위해, 간호사를 인정하고 존중해야 한다는 주장[29]이나 간호사에 대한 인정과 피드백이 지지적인 간호근무환경을 조성하여 직무만족과 재직의도를 향상시킨다는 보고[30], 조직커뮤니케이션이 좋을수록 조직유효성이 증가한다는 보고[12]와 일치하는 결과이다. 그래서 다양한 수준의 간호보조인력을 지도·감독할 책임이 있는 요양병원 간호사의 위치와 역할[3,4,24]을 고려할 때, 이들의 조직커뮤니케이션 능력을 향상시키는 것이 매우 중요하다는 것을 재확인할 수 있었다.

본 연구에서는 조직커뮤니케이션 외에도 연령이 요양병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이것

은 간호사의 나이가 많을수록 간호업무환경에 대한 지식이나 경험이 풍부해지고 주위로부터의 압력을 적게 받으며 업무에 대한 재량권이 늘어나 재직의도가 높아진다는 주장[10,27]이나 간호사의 연령과 경력이 재직의도에 영향을 미친다는 보고들[8,28]과 일치하는 결과이다. 또, 본 연구에서는 ‘신문/광고를 통해서’ 요양병원에 근무하게 된 경우가 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이것은 요양병원이 상급종합병원이나 종합병원과는 달리 간호인력이 필요하면 ‘신문/광고를 통해서’ 충원하는 경우가 많은데 이 때, 신문/광고에 입사 후, 수행해야 할 근무의 형태나 조건 등을 제시함으로써 간호사가 사전에 자신의 근무조건을 충분히 인식하고 이를 수용할 준비가 되었기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있었다. 따라서 추후, 요양병원에서 간호사를 모집할 때에는 모집공고에 근무조건이나 업무내용 등을 구체적으로 제시할 필요가 있다고 생각되었다. 그러나 현재, 대부분의 간호사 모집공고에는 입사 후, 수행해야 할 업무내용이나 근무조건 등이 충분히 제시되지 않음으로써 간호사는 입사한 후에야 비로소 자신이 수행해야 할 업무내용이나 근무조건 등을 확인할 수 있다. 그리고 그 사이에 적절히 적응하지 못하면 조기에 이직하는 불행한 결과가 야기될 수도 있다. 그러므로 간호사 모집공고에 입사 후, 그가 수행해야 할 업무내용이나 근무조건 등을 충분히 제공하는 것이 필요하다는 것도 알 수 있었다.

본 연구에 의하면 요양병원 간호사의 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도는 종합병원 간호사에 비해 낮으나 이들 간에는 정(+)의 상관관계가 있어 간호전문직관과 조직커뮤니케이션을 높여서 재직의도를 향상시킬 수 있다는 것을 알 수 있었다. 그리고 간호전문직관과 조직커뮤니케이션 중에서도 특히, 조직커뮤니케이션을 강화시키는 것이 보다 좋은 전략이라는 것도 확인할 수 있었다. 이러한 본 연구결과는 요양병원 및 간호조직 관리자들로 하여금 간호사 재직의도를 향상시키는 데 보다 효과적인 인사관리 정책이나 전략을 마련할 수 있게 함으로써 우리나라의 간호 실무 및 교육이 발전하는데 기여할 것이다. 반면, 본 연구결과는 우리나라 일개 지방에 소재하고 있는 요양병원 간호사만을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화하는 데에는 신중을 기할 필요도 있다.

결론

본 연구는 우리나라 요양병원 간호사의 간호전문직관, 조직커뮤니케이션, 그리고 재직의도 간의 관계를 파악하고 재직의도를 높일 수 있는 인사관리 정책이나 전략을 개발하는데 필요

한 자료를 제공하고자 시도된 횡단적 조사연구이다.

연구결과, 우리나라 요양병원 간호사가 지각하는 간호전문 직관, 조직커뮤니케이션, 재직의도 수준은 종합병원 간호사에 비해 낮고 인구학적 특성에 따라 차이가 있어 간호사의 연령과 경력이 많고 학력과 직위가 높으면 재직의도가 높다는 것을 알 수 있었다. 그리고 이들, 세 변수 간에는 정(+)의 상관관계가 있어 간호전문직관과 조직커뮤니케이션을 강화시켜서 재직의도를 향상시킬 수 있다는 결론을 내릴 수 있었다. 또, 요양병원 간호사의 재직의도는 조직커뮤니케이션, 연령, '신문/광고를 통해서' 요양병원에 근무하게 된 경우에 의해 영향을 받는데 이 중에서도 조직커뮤니케이션이 가장 크게 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다. 그러므로 요양병원에서 간호사를 모집할 때에는 '신문/광고를 통해서' 입사 후, 수행할 업무내용이나 근무조건을 상세히 제시하고 모집된 간호사 중에서 나이가 어리고 임상경력이 짧은 신규간호사에게는 간호전문직관과 조직커뮤니케이션을 향상시키는 교육이나 훈련을 제공하는데 이 중에서도 특히, 조직커뮤니케이션을 강화시키는 것이 효과적이라는 결론도 내릴 수 있었다.

이상의 결론에 근거하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 요양병원 간호사의 재직의도를 파악하고 이에 영향을 미치는 변수를 확인하는 연구를 다양한 대상자를 상대로 다양한 방법으로 수행하여 요양병원 간호사의 간호전문직관 중에서 전문직 자아개념이나 간호의 전문성은 높게 유지되지만 사회적 인식은 낮게 지각되는 이유를 확인할 것을 제언한다. 둘째, 요양병원 간호사의 간호전문직관과 조직커뮤니케이션을 정확히 측정하고 이를 향상시키는 교육 및 인사관리 프로그램을 개발하는 연구를 수행할 것을 제안한다. 셋째, 간호사의 간호전문직관과 조직커뮤니케이션을 향상시킬 것을 목적으로 개발된 교육 및 훈련 프로그램의 효과를 확인함으로써 표준화된 교육 및 훈련 프로그램을 개발할 것을 제언한다.

REFERENCES

1. Statistics Korea. Medical care Institutional by province [Internet]. Seoul: Korean Statistical Information Service 2016 [cited 2018 May 28] Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=350&tblId=TX_35003_A002&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=350_35003_1&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE
2. Yi MJ, Lee JS. Nurses' experiences of the death of patients in geriatric hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2015;45(4):513-522.
3. Lee JS, Kim YK. A phenomenological study on the burnout experience for nurses in geriatric hospital. *Proceedings of 2010 Spring Conference of the Korean Society of Adult Nursing*; 2010 May; Seoul. Korean Society of Adult Nursing; 2010. p. 141.
4. Kim MH, Jeong CY. A survey of the nursing activities performed by nursing staffs in long-term care hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2014;15(2):940-951. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.2.940>
5. Kim EH, Lee EJ. Nursing outcomes of inpatient on level of nursing staffing in long term care hospitals. *Journal of the Korean Data and Information Science Society*. 2015;26(3):715-727. <https://doi.org/10.7465/jkdi.2015.26.3.715>
6. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2016). *Business report for Hospital Nurses Association*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2016.
7. Sung MH, Choi EY. The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2012;19(2):244-252. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
8. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3):234-244. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
9. Park SH, Lee TW. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
10. Kim MR. 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*. 2007;13(3):335-344.
11. Cho EJ, Bang KS. Nursing professionalism, self-efficacy and nurse parent partnership in pediatric nurses. *Child Health Nursing Research*. 2013;19(2):94-101. <https://doi.org/10.4094/chnr.2013.19.2.94>
12. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional values scale. *Taehan Kanho Hakhoe Chi*. 2005;35(6):1091-1100. <https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
13. Lee HS, Kim JK. Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(4):488-496. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.488>
14. Jung KH, Park DY, Lee SY. A study of relationships between organizational communication satisfaction and organizational conflict among nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2012;6(4):165-176.

15. Park JH. Organizational communication satisfaction and job satisfaction for nurses in hospital setting [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2002.
16. Kim SY, Lee GY, Sook BS. Influence of job characteristics and organizational communication on the job satisfaction of hospital nurses. *Health and Social Science*. 2013;33:135-159.
17. Han SY, Lee YM. The effect of emotional intelligence on organization communication satisfaction and job satisfaction. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2011;12(12):5493-5499.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.12.5493>
18. Downs CW, Hazen MD. A factor analytic study of communication satisfaction. *The Journal of Business Communication*. 1977;14(3):63-73.
<https://doi.org/10.1177/002194367701400306>
19. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration* 2002;32(5):283-291.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
20. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
21. Ko SH, Chnug BY. Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(3):335-344.
22. Ryu YO, Ko E. Influence of emotional labor and nursing professional values on job satisfaction in small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2015;22(1):7-15.
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2015.22.1.7>
23. Chung SE, Lee SH. Nurses' experience of practice in nursing homes. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(1):116-127.
24. Kim SS. The experiences in long-term care hospital as a nurse [dissertation]. Busan: Donga University; 2014.
25. Choi SO, Kim JH. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2013;27(1):142-152.
<https://doi.org/10.5932/jkphn.2013.27.1.142>
26. Nam IS, Kim SH. The effects of married nurses' parenting stress and job involvement on retention intention. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(6):155-164.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.155>
27. Kwon KJ, Ko KH, Kim KW, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):229-239.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.229>
28. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*. 2006;55(4):497-509.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
29. Tang JH. Evidence-based protocol. Nurse retention. *Journal of Gerontological Nursing*. 2003;29(3):5-14.
<https://doi.org/10.3928/0098-9134-20030301-04>
30. Choi JS, Flynn L, Aiken LH. Nursing practice environment and registered nurses' job satisfaction in nursing homes. *The Gerontologist*. 2012;52(4):484-492.
<https://doi.org/10.1093/geront/gnr101>