Journal of Korean Academy of
Nursing Administration

ISSN 1225-9330
J Korean Acad Nurs Adm, Vol.18, No.4: 414-423, December 2012
http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414

중소병원 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향*

권 정 옥[1] · 김 은 영[1]

[1] 동아대학교 간호학과

* 이 논문은 제1저자 권정옥의 석사학위논문을 바탕으로 추가 연구하여 작성한 것임.
* This article is an addition based on the first author's master's thesis from Dong-A University.

*Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention in the Small and Medium Sized Hospitals**

Kwon, Jeong Ok[1] · Kim, Eun-Young[1]

[1] Department of Nursing, Dong-A University

주요어
간호근무환경, 간호사, 간호단위

Key words
Professional practice, Nurses, Hospital units

Correspondence
Kim, Eun-Young
Department of Nursing,
Dong-A University,
Daesin Park Street 32, Seo-gu,
Busan 602-714, Korea.
Tel: 82-51-240-2785
Fax: 82-51-240-2920
E-mail: eykim@dau.ac.kr

투 고 일: 2012년 9월 27일
수 정 일: 2012년 11월 29일
심사완료일: 2012년 12월 12일

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to investigate the impact of the unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. **Methods:** A cross-sectional study was conducted using a questionnaire survey with 308 nurses in 38 nursing units of 6 small and medium sized hospitals, having over 200 beds and under 300 beds and located in B metropolitan city. Data were collected from July 20 to August 10, 2011. Data were analyzed using hierarchical multiple regression. **Results:** The mean turnover intention in nurses of small and medium sized hospitals was 3.52±0.53. Factors affecting turnover intention in the nurses included age, work unit, monthly income, number of night-duties, work hours per day and unit-level nurse practice environment. The unit-level nurse practice environment accounted for 15% of turnover intention when other variables were controlled. **Conclusion:** The results of the study indicate that nurse turnover intention is associated with the nurse practice environment at the unit level. Small and medium sized hospitals can improve nurse retention and lower turnover intention by changing the nurse practice environment of unit, such as creating better support services and nurse participation in hospital affairs.

서 론

1. 연구의 필요성

병원은 다양한 전문직종이 모여 의료서비스를 제공하는 곳이고, 간호사는 병원에서 환자상태를 직접 관찰하고 간호를 제공하는 중요한 역할을 담당한다. 간호사는 보건의료인력 구성의 43%를 차지하고(Kim, 2007), 병원조직에서 핵심적 역할을 수행하며 병원의 경쟁력과 생산성에 막대한 영향을 미친다(Hardy & Leiba-O'Sullivan, 1998).

그러나 최근 간호사들이 여러가지 요인으로 간호직을 떠나고 있어 병원에서는 간호사가 부족한 현상이 나타나고 있다. 간호사 부족현상은 대형병원 보다는 주로 중소병원에서, 수도권 보다는 지방에서 일어나고 있다. 즉 근무조건이 열악한 지방의 중소병원에서 간호사 부족이 심각한 상황이다(Kim, Park, You, Kim, & Kim, 2009). 간호사가 부족한 근무환경은 업무량과 스트레스를 증가시키고 결국 남아 있는 간호사의 이직을 증가시키게 된다. 중소병원의 경우 간호사의 부족으로 병동을 축소하거

나 폐쇄하는 등 병원 자체의 존폐까지 영향을 받고 있다(Lee, Kim, Lee, Kang, & Park, 2008). 간호사의 이직은 간호행정가들에게 간호의 질과 비용 측면에서 주요 안건이 되고 있으며 간호사의 이직율이 높은 중소병원에서는 직원의 모집과 보유가 가장 큰 당면과제가 되고 있다(Yoo & Choi, 2009).

우리나라의 간호사 이직율은 평균 18.5%이나, 1,000병상이상 병원의 이직율은 7.7%, 100-199병상 병원의 이직율은 37.7%로 중소병원의 이직율이 대형병원에 비해 현저히 높은 실정이다(Hospital Nurses Association [HNC], 2010). 간호사의 이직사유는 '타 병원으로의 이직'이 18.9%로 가장 많은 것으로 나타나서(HNC, 2010), 중소병원에서 대형병원으로 간호사가 이동함을 알 수 있다. 이처럼 중소병원에서 대형병원으로 이동하는 이유는 '간호사를 존중해주지 않는 분위기', '의견수렴 기회부족', '간호전문성의 가치를 제대로 평가받지 못하는 현실'(Lee & Kim, 2008), '급여', '승진', '복지후생,' '관리감독', '의사와의 관계'(Jeong et al., 2011) 등 열악한 근무환경과 관련된 것이었다. 따라서 중소병원 간호사의 근무환경을 개선하여 간호사 이직과 부족현상을 해결하기 위한 노력이 필요하다.

미국은 간호인증센터(American Nurses Credentialing Center)에서 근무환경이 좋아서 우수한 간호사를 확보하고 보유하며, 환자에게 질 좋은 간호서비스를 제공하는 기관에게 마그넷 병원이라는 인증을 주고 있다(Aiken, Havens, & Sloane, 2000). 마그넷 병원 인증을 받은 기관은 높은 간호사대 환자비율, 유동적 근무시간, 분권화된 행정, 참여적 관리, 의사결정에서의 자율성, 승진기회 등이 있는 특성을 가지고 있다. 마그넷 병원의 인증을 받은 경우 그렇지 않은 병원에 비해 현저히 간호사 확보수준이 높고 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적인 것으로 나타났다(Cimiotti et al., 2005; Lake & Friese, 2006).

최근 국내에서도 간호사의 이직의 원인을 파악하고 이직을 줄이기 위한 방안으로 간호사의 근무환경에 대한 연구들이 이루어지고 있다. 서울 소재 대형병원 간호사를 대상으로 한 연구(Kang, Um, & Han, 2005)에서 근무환경을 긍정적으로 인식할수록 근무의욕이 높게 나타났다. 서울소재 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 근무환경을 좋게 인식할수록 직무만족도가 높고 이직의도는 낮게 나타났으며(Ko, 2010), 소진은 적은 것으로 나타났다(Lee, 2011). 중소병원을 대상으로 한 Kang (2010)의 연구에서는 근무환경에 대한 인식이 부정적일수록 이직의도가 높게 나타났다.

국내에서도 간호사의 근무환경에 대한 연구들이 최근에 이루어졌으나, 주로 수도권 대형병원을 중심으로 하였고, 지방병원이나 중소병원을 대상으로 한 연구는 매우 극소수였다. 또한 국내 연구에서는 근무환경에 대한 연구가 간호단위 수준에서 이루어지지 않고, 개인수준에서만 이루어지고 있어 제한점이 있다. 같은 병원 내에서도 간호단위(병동)를 중심으로 형성되는 간호수행업무와 내부조직의 환경에 차이가 있다. 즉 간호단위에 따라 각 병동의 리더인 간호관리자의 간호활동 및 간호관리유형, 간호사 확보수준, 물질적 지원서비스, 자율성 등의 근무환경이 다르기 때문에 간호단위 수준에서 근무환경을 측정하는 것이 매우 중요하다(McCusker, Dendukuri, Cardinal, Laplante, & Bambonye, 2004). 같은 간호단위 내 간호사들은 근무환경에서 유사한 경험을 공유하며, 간호단위에 따라 이직의도의 차이가 있는 것으로 나타났다(Baernholdt & Mark, 2009). 따라서 대형병원에 비해 이직율이 높은 중소병원을 대상으로 간호근무환경을 파악하고 이에 따른 간호사의 이직의도를 파악하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 중소병원의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하여, 간호근무환경을 개선하기 위한 근거를 제시하고자 시도되었다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 중소병원 간호사의 일반적 특성과 이직의도를 파악한다.

둘째, 중소병원의 간호단위의 간호근무환경과 병원의 특성을 파악한다.

셋째, 중소병원 간호사의 일반적 특성, 간호단위의 간호근무환경 및 병원의 특성에 따른 이직의도를 파악한다.

넷째, 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 중소병원을 대상으로 간호단위의 간호근무환경에 따른 간호사의 이직의도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구대상 병원은 B광역시에 소재한 200병상 이상 300병상 미만의 중소병원 6곳이며 단일 전문병원(정형외과, 산부인과, 정신과)은 제외하였다. 연구 대상자는 6곳의 중소병원 38개 간호단위에서 근무하고 있는 간호사 중 직접 환자간호에 참여하는 교대근무 간호사를 대상으로 하였다. 이중 관리자급인 수간호사,

분만휴가 및 휴직 중인 간호사와 상근직 간호사, 밤근무를 하지 않는 간호사는 제외하였다. 다중회귀분석을 위해 유의수준 0.05, 중간정도 효과크기 0.15, 독립변수 15개를 포함하였을 때 검정력 95%를 유지하기 위한 표본수는 199명이었으나 응답율을 고려하여 320명에게 설문지를 배부하였다. 이에 316명(98.8%)이 응답하였으나 불성실하게 응답한 8부를 제외하고 최종적으로 308부(96.3%)를 분석하였다.

3. 연구 도구

1) 간호근무환경

Lake (2002)가 개발하고 Cho, Choi, Kim, Yoo와 Lee (2011)가 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경측정(Korean version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index [K-PES-NWI]) 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항이며 '병원운영에 간호사 참여', '양질의 간호를 위한 기반', '간호관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지', '충분한 인력과 물질적 지원', '간호사와 의사의 협력관계' 등 5개의 하부영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '약간 그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점으로 측정되며, 점수가 높을수록 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다.

간호단위의 간호근무환경을 파악하기 위하여 Aiken, Clarke, Sloane, Lake와 Cheney (2008)가 제시한 점수산정 방법을 이용하였다. 각 병동의 하부영역별 평균(mean)을 전체 연구대상 병동의 5개 하부영역별 중앙값(median)과 비교하였다. 전체병동의 중앙값보다 더 높은 평균치를 가지는 하부영역의 개수를 세어, 더 높은 점수를 가지는 하부영역의 개수가 4-5개이면 '좋은(better)', 2-3개이면 '보통(mixed)', 0-1개이면 '열악한(poor)' 간호근무환경으로 범주화하였다.

Cho 등(2011)의 연구에서 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha 값 .93이었고 각 하위영역의 Cronbach's alpha 값은 .80-.84였다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .85이며, 하부영역별로는 .79 -.86이였다.

2) 이직의도

본 연구에서는 이직의도를 측정하기 위해 Mobley (1982)가 개발한 이직의도 측정도구를 Kim (2007)이 수정 · 보완한 도구를 사용하였다. 총 6개의 문항으로 구성되어 있으며 Likert 5점 척도로 평균점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다. 잔류의도를 나타내는 문항은 역환산 처리하였다. Kim (2007)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha 값 .76이었으며, 본 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .80이었다.

4. 자료 수집 방법

연구참여자에 대한 윤리적 고려를 위하여 D대학병원의 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board)의 심의를 거쳐 2011년 7월 5일 승인(승인번호 11-73)을 받았다. 이후 연구대상 기관의 부서장으로부터 자료수집 허가를 받아 2011년 7월 20일부터 8월 10일까지 자료수집을 실시하였다. 먼저 B시에 소재하는 중소병원 간호부에 전화통화 후 직접 방문하여 연구의 목적 및 집행계획을 설명하고 동의를 구한 후 연구에 대한 설명문, 연구동의서, 설문지를 연구대상으로 선정된 병동 및 부서별로 간호사들에게 배부하였다. 설명문에는 연구내용, 연구목적, 연구자료의 익명성, 사생활 보장 등과 연구참여 과정에서 원치 않을 경우 언제든지 참여를 취소할 수 있음을 기술하였다. 설명문을 읽고 연구에 참여하기를 동의서에 서명한 간호사들이 설문지를 직접 기입 방식으로 작성하도록 하였다. 설문지 작성 후 자료의 익명성을 유지하기 위하여 설문지와 연구동의서를 각각 다른 봉투를 사용하여 수거하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료의 분석은 SPSS 19.0/WIN을 이용하였다.

1) 간호사의 일반적 특성, 이직의도, 간호근무환경을 파악하기 위하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였다.
2) 대상자의 일반적 특성 및 간호단위의 간호근무환경에 따른 이직의도를 파악하기 위하여 t-test, ANOVA로 분석 후 유의미한 차이는 Scheffe's test로 사후검증하였다.
3) 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 이직의도 영향요인에 대한 회귀분석의 가정을 검정하기 위하여 독립변수들(연령, 결혼상태, 교육정도, 근무부서, 임상실무경력, 현병원 근무기간, 직위, 평균급여, 밤근무횟수, 1일 근무시간, 간호근무환경, 병원의 유형, 설립형태, 병상수, 간호등급) 간의 다중공선성의 문제를 확인하였다. 공차한계(tolerance)는 .17 - .89로 0.1이상이었으며, 분산팽창인자(variance inflation factor [VIF])는 1.12 - 5.90으로 모두 10이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 Durbin-Watson 통계량도 2.17로 2에 가까워 자기상관의 문제가 없다고 판단하였고 잔차분석 결과에서도 모형의 선형성, 정규성, 등분산성을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상 간호사의 일반적 특성을 살펴보면 평균연령은 27.5 (±4.7)세이었고, 30세 미만이 70.1%로 나타났고 83.1%가 미혼이었다. 교육수준은 전문학사가 77.9%였고 근무부서는 일반병동이 67.9%였고 특수병동이 32.1%로 나타났다. 임상실무경력은 평균 4.6 (±3.8)년으로 3년 미만이 42.2%로 가장 많았다. 현병원 근속연수는 평균 3.5 (±3.1)년이었으며, 일반간호사가 90.3%였고, 책임간호사는 9.7%로 나타났다.

월급여는 200만원 미만 46.8%, 200만원 이상 52.3%이었고 밤근무수는 6-8회가 68.5%로 가장 높게 나타났고 5회 이하 16.9%, 9회 이상 14.6%의 순이었다. 1일 근무시간은 평균 9.3 (±1.3)시간이었고 9시간 이하가 60.1%로 절반 이상이었고 10시간 이상은 39.9%였다. 연구대상 간호사의 이직의도는 평균 3.52 (±0.53)점으로 나타났다(Table 1).

2. 간호근무환경과 병원 특성

중소병원 간호사가 인식한 간호근무환경에 대한 평균은 2.39 (±0.31)점이었다. 하부영역별로 살펴보면 '간호관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지'가 2.60 (±0.49)점으로 가장 높게 나타났고 '간호사와 의사의 협력관계' 2.53 (±0.50)점, '양질의 간호를 위한 기반' 2.53 (±0.34)점, '병원운영에 간호사 참여' 2.25 (±0.40)점, '충분한 인력과 물질적 지원' 2.08 (±0.41)점 순으로 나타났다.

간호사가 인식한 간호근무환경을 간호단위 수준으로 재산정하여 범주화한 결과, '좋은(better)'에 해당하는 병동은 8개였고 이에 근무하는 간호사는 67명(21.8%)이었다. '보통(mixed)'에 해당하는 병동은 11개로 간호사는 101명(32.8%)이었고, '열악한(poor)'에 해당하는 병동은 19개로 이에 근무하는 간호사는 140명(45.5%)이었다(Table 2).

연구대상 간호사가 근무하는 병원 특성을 살펴보면, 병원이 1곳이고 이에 근무하는 간호사는 71명이었으며, 종합병원이 5곳으로 이에 근무하는 간호사는 237명이었다. 병원 설립유형은 개인과 법인이 각각 3곳이며 이에 근무하는 간호사는 각각 199명, 109명이었다. 병상수는 260병상 미만이 2곳(간호사 122명), 260병상 이상은 4곳(간호사 186명)이었다. 간호등급은 3등급이 2곳(간호사 98명), 4등급이 2곳(간호사 101명), 5등급이 1곳(간호사 88명), 6등급이 1곳(간호사 21명)이었다(Table 2).

Table 1. General Characteristics of Nurses (*N*=308)

Variables	Categories	n (%)
Age (yr)	21-24	93 (30.2)
	25-29	123 (39.9)
	30-34	62 (20.1)
	≥35	30 (9.7)
	Mean±SD	27.5±4.7
Marital status	Unmarried	256 (83.1)
	Married	52 (16.9)
Education level	Diploma	240 (77.9)
	≥Bachelor	68 (22.1)
Work unit	General	209 (67.9)
	Special*	99 (32.1)
Clinical Career (yr)	<1	39 (12.7)
	1-<3	91 (29.5)
	3-<5	58 (18.8)
	5-<10	88 (28.6)
	≥10	32 (10.4)
	Mean±SD	4.6±3.8
Length of time in current hospital (yr)	<1	68 (22.1)
	1-<3	105 (34.1)
	3-<5	53 (17.2)
	5-<10	65 (21.1)
	≥10	17 (5.5)
	Mean±SD	3.5±3.1
Position	Staff nurse	278 (90.3)
	Charge nurse	30 (9.7)
Monthly income (Unit: 10,000 won)	<200	144 (46.8)
	≥200	164 (52.3)
Number of night-duties	≤5	52 (16.9)
	6-8	211 (68.5)
	≥9	45 (14.6)
Work time per day (hr)	≤9	185 (60.1)
	≥10	123 (39.9)
	Mean±SD	9.3±1.3
Turnover intention	Mean±SD	3.52±.53

*Special unit=Delivery room, newborn room, emergency room, intensive care unit.

3. 일반적 특성, 간호단위의 근무환경 및 병원의 특성에 따른 간호사의 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과, 대상자의 연령이 30세 이상에 비하여 30세 미만인 경우 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났으며(F=20.99, $p<.001$), 기혼 보다 미혼인 경우 이직의도가 높았다(t=-2.94, $p=.003$). 또한 대상자의 근무부서가 일반병동인 경우 특수병동 보다 이직의도가 높았다(t=3.98, $p<.001$). 임상실무경력은 3년 미만이 5년 이상보다 이직의도가 높게 나타났으며(F=8.77, $p<.001$), 현 병원 근속연수는 1년 미만이 5년 이상인 경우 보다 이직의도가 높게 나타났다

Table 2. Nurse Practice Environment and Characteristics of Hospitals (*N*=308)

Categories		Mean±SD or n (%)
Perceived nurse practice environment		
Nurse participation in hospital affairs		2.25±0.40
Nursing foundations for quality of care		2.53±0.34
Nursing manager ability, leadership, and support of nurses		2.60±0.49
Staffing and resource adequacy		2.08±0.41
Collegial nurse-physician relations		2.53±0.50
Total		2.39±0.31
Unit level nurse practice environment		
Better		67 (21.8)
Mixed		101 (32.8)
Poor		140 (45.5)
Characteristics of hospitals		
Type	Hospital	71 (23.1)
	General hospital	237 (76.9)
Ownership	Private	199 (64.6)
	Medical cooperation	109 (35.4)
Number of beds	≤260	122 (39.6)
	〉260	186 (60.4)
Nurse staffing grade	3 grade	98 (31.8)
	4 grade	101 (32.8)
	5 grade	88 (28.6)
	6 grade	21 (6.8)

(F=4.58, p=.001). 책임간호사에 비해 일반 간호사의 이직의도가 높았으며(t=4.30, p〈.001) 월급여가 200만원 이상인 경우보다 200만원 미만에서(t=4.78, p〈.001) 이직의도가 높았다. 밤근무수가 6개 이상인 경우 5개 이하인 경우에 비하여 이직의도가 높았으며(F=11.96, p〈.001), 1일 근무시간이 10시간 이상인 경우 9시간 이하인 경우에 비하여 이직의도가 유의하게 높았다(t=-4.70, p〈.001).

간호단위의 간호근무환경에서는 '좋은'에 해당하는 병동에서 근무하는 경우 '보통'과 '열악한' 병동에서 근무하는 경우 보다 이직의도가 유의하게 낮은 것으로 나타났다(F=34.72, p〈.001). 병원의 특성에 따른 간호사의 이직의도는 병원유형, 설립형태, 병상수 등에 따라서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 간호등급이 3, 4등급인 경우 5, 6등급인 경우에 비하여 유의하게 낮은 것으로 나타났다(F=6.50, p〈.001)(Table 3).

4. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 주는 요인의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 일련의 독립변수들의 투입 순서를 통제하는 분석방법인 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 1차로 대상자의 일반적 특성을 입력하였을 때(Model 1) 27%의 설명력을 보였고(F=10.96, p〈.001), 연령(β=-.36, p〈.001), 근무부서(β=.14, p=.007), 월급여(β=.15, p=.008), 1일 근무시간(β=.22, p〈.001) 등이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모델 1에 추가적으로 간호단위의 간호근무환경 변수를 입력하였을 때(Model 2), 설명력이 42%로 모델 1에 비하여 15% 증가하였다(F=79.32, p〈.001). 모델 2에서는 간호단위의 간호근무환경(β=.40, p〈.001)이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이외에 연령(β=-.32, p〈.001), 교육수준(β=.10, p=.041), 근무부서(β=.11, p=.020), 월급여(β=.12, p=.018), 1일 근무시간(β=.26, p〈.001) 등이 유의한 영향요인으로 나타났다.

모델 2에 병원특성 변수를 3차로 입력하였을 때(Model 3), 총 설명력이 45%로 모델 2에 비하여 3% 증가하였다. 모델 3에서 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 연령(β=-.28, p〈.001), 근무부서(β=.10, p=.039), 월급여(β=.14, p=.015), 밤근무수(β=.13, p=.032), 1일 근무시간(β=.25, p〈.001), 간호단위의 간호근무환경(β=.38, p〈.001) 등으로 나타났으며, 병원 특성은 모두 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Table 4). 즉 간호사의 연령이 낮을수록, 근무부서가 일반병동인 경우, 월급여가 200만원 미만인 경우, 밤근무수가 6회 이상인 경우, 1일 근무시간이 10시간 이상인 경우 등이 그렇지 않은 경우에 비하여 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 간호단위의 간호근무환경은 '좋은' 병동에 비하여 '보통'과 '열악한' 병동에 근무하는 경우 이직의도가 유의하게 높아지는 것으로 나타났다.

Table 3. Turnover Intention by General Characteristics of Nurses, Nurse Practice Environment, and Characteristics of Hospitals (*N*=308)

Variables		Mean±SD	F/t	*p*	Scheffe
General characteristics of nurses					
Age (yr)	21-24[a]	3.75±0.47	20.99	<.001	a,b>c,d
	25-29[b]	3.60±0.53			
	30-34[c]	3.34±0.47			
	≥35[d]	3.11±0.43			
Marital status	Single	3.56±0.53	-2.94	.003	
	Married	3.32±0.52			
Education level	Diploma	3.55±0.54	1.97	0.49	
	≥Bachelor	3.41±0.50			
Work unit	General	3.60±0.55	3.98	<.001	
	Special	3.35±0.44			
Clinical Career (yr)	<1[a]	3.79±0.49	8.77	<.001	a,b>d,e
	1-<3[b]	3.65±0.52			
	3-<5[c]	3.52±0.50			
	5-<10[d]	3.36±0.53			
	≥10[e]	3.26±0.44			
Length of time in current hospital (yr)	<1[a]	3.68±0.54	4.58	.001	a>d,e
	1-<3[b]	3.56±0.53			
	3-<5[c]	3.51±0.50			
	5-<10[d]	3.38±0.51			
	≥10[e]	3.19±0.48			
Position	Staff nurse	3.56±0.53	4.30	<.001	
	Charge nurse	3.13±0.40			
Monthly income (10,000 won)	<200	3.67±0.57	4.78	<.001	
	≥200	3.39±0.46			
Number of night-duty	≤5[a]	3.20±0.43	11.96	<.001	a<b,c
	6-8[b]	3.58±0.53			
	≥9[c]	3.59±0.52			
Work time per day (hr)	≤9	3.42±0.49	-4.70	<.001	
	≥10	3.71±0.55			
Unit-level nurse practice environment					
Nurse practice environment	Better[a]	3.09±0.39	34.72	<.001	a<b,c
	Mixed[b]	3.59±0.53			
	Poor[c]	3.68±0.48			
Characteristics of hospitals					
Type	Hospital	3.49±0.48	-.52	.603	
	General hospital	3.53±0.55			
Ownership	Private	3.56±0.51	1.60	.110	
	Medical cooperation	3.45±0.56			
Number of beds	≤260	3.50±0.51	-.41	.682	
	>260	3.53±0.55			
Nursing staffing grade	3 grade[a]	3.41±0.57	6.50	<.001	a.b<c.d
	4 grade[b]	3.44±0.46			
	5 grade[c]	3.66±0.50			
	6 grade[d]	3.79±0.62			

논 의

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호사의 간호근무환경과 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 시도되었다. 연구결과, 중소병원 간호사의 이직의도는 5점 척도에 평균 3.52점으로 나타났다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang (2010)의 연구결과(3.51점)와 비슷한 수준이다. 그러나 대형병원 간호사를 대상으로 한 Jeong, Kim과 Kim (2008)의 연구결과(3.29점)와 2, 3차 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim (2007)의 연구결과(3.28점) 보다

Table 4. Predictors of Nurses' Turnover Intention (*N*=308)

Variables	Model 1	Model 2	Model 3
	Beta (*p*)	Beta (*p*)	Beta (*p*)
Age	-.36 (<.001)	-.32 (<.001)	-.28 (<.001)
Marital status*	.02 (.727)	.01 (.775)	.01 (.872)
Education level*	.06 (.254)	.10 (.041)	.08 (.094)
Work unit*	.14 (.007)	.11 (.020)	.10 (.039)
Clinical career	.06 (.639)	.08 (.481)	.04 (.703)
Length of time in current hospital	-.00 (.976)	-.01 (.932)	-.03 (.739)
Position*	.03 (.717)	.02 (.775)	.00 (.993)
Monthly income*	.15 (.008)	.12 (.018)	.14 (.015)
Number of night-duties*	.08 (.224)	.10 (.074)	.13 (.032)
Work time per day*	.22 (<.001)	.26 (<.001)	.25 (<.001)
Nurse practice environment*		.40 (<.001)	.38 (<.001)
Hospital type*			-.20 (.066)
Ownership*			.15 (.089)
Number of beds*			.13 (.121)
Nurse staffing grade*			-.06 (.417)
F (*p*)	10.96 (<.001)	79.32 (<.001)	2.97 (<.020)
R^2	.27	.42	.45
Adjusted R^2	.25	.40	.42

*Dummy variables: Marital status (single=1, married=0); Education level (diploma=1, bachelor=0); Work unit (general=1, special=0); Position (staff=1, charge=0); Monthly income (<200=1, ≥200=0); Number of night-duties (≥6=0, <5=1); Work time per day (≥10=0, ≤9=1); Nurse practice environment (mixed, poor=1, better=0); Hospital type (hospital=1, general hospital=0); Ownership (private=1, medical cooperation=0); Number of beds (<260=1, ≥260=0); Nurse staffing grade (3, 4 grade=0, 5, 6 grade=1).

다소 높게 나타나 중소병원 간호사의 이직의도가 종합병원이나 대형병원보다 높은 것을 알 수 있었다. 간호사의 이직의도는 곧 이직으로 연결될 수 있기 때문에, 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 노력이 필요하다. 간호사의 부족현상이 대형병원에 비하여 중소병원에서 심각하게 나타나고 있는데, 본 연구 결과는 이러한 현상이 더욱 심화될 수 있음을 보여주는 것이므로 이에 대한 보다 적극적인 대책이 마련되어야 할 것이다.

본 연구에서 중소병원의 간호근무환경을 측정하기 위하여 한국어판 간호근무환경측정 도구(K-PES-NWI)를 이용하였다. 이는 미국에서 개발되어 표준화된 도구로, 미국 이외의 여러 나라에서도 검증되어 널리 사용되고 있으며, 최근 한국어판도 신뢰도와 타당도가 검증된 바 있다(Cho et al., 2011). 따라서 본 연구에서 측정한 중소병원의 간호근무환경을 국내 연구 뿐만 아니라 국외 연구와 비교할 수 있는 장점이 있다. 또한 간호근무환경 평가결과에 대한 기준점이 제시되어 있어, 결과를 쉽게 해석하고 비교할 수 있다. 즉 간호근무환경이 2.5점 이상인 경우 간호사가 자신의 근무환경이 좋다는 것에 동의하는 것이고, 2.5점 미만인 경우 그렇지 않는 것으로 본다(Lake & Friese, 2006). 본 연구결과, 중소병원의 간호사가 인지한 간호근무환경은 2.39점으로 나타나, 2.5점 미만이므로 자신의 간호근무환경이 좋다는 것에 동의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang (2010)의 연구결과(2.29점)와 비슷하고, 1,000병상 이상의 전문종합병원 간호사들을 대상으로 한 Cho 등(2011)의 연구결과(2.58점)보다는 낮은 것이다. 또한 미국의 마그넷병원(2.95점)과는 현저한 차이가 있으며, 마그넷병원이 아닌 병원(2.65점) 보다도 낮은 점수이다(Lake, 2002).

본 연구에서 간호근무환경의 하위영역 중 평균이 2.5점 미만이어서 열악하다고 인식된 것은 '충분한 인력과 물질적 지원'과 '병원운영에 간호사 참여' 두 가지 영역이었다. 이 중에서 간호근무환경의 평균이 가장 낮은 것은 '충분한 인력과 물질적 지원'(2.08점)이었다. 이는 중소병원을 대상으로 한 연구결과(2.01점)와 비슷하였으나(Kang, 2010), 1000병상 이상의 전문종합병원(2.20점)을 대상으로 한 연구와(Cho et al., 2011) 미국의 마그넷병원(2.77점)을 대상으로 한 연구결과(Lake & Friese, 2006)보다는 낮았다. 본 연구에서 두 번째로 낮은 점수를 보인 간호근무환경의 하위영역은 '병원운영에 간호사 참여'(2.25점)였다. 이 또한 중소병원을 대상으로 한 연구결과(2.19점)와 비슷하였으나(Kang, 2010), 전문종합병원(2.45점)을 대상으로 한 연구와(Cho et al., 2011) 미국의 마그넷병원(2.96점)을 대상으로 한 연구(Lake & Friese, 2006)의 결과 보다는 낮은 것이었다. 이를 통하여, 우리나라 중소병원인 경우 대형병원이나 마그넷병원에 비해 간호근무환경이 대체로 열악하며, 특히 간호인력과 물질적

지원이 부족하고, 병원운영의 간호사 참여가 부족함을 알 수 있다. 따라서 중소병원의 간호근무환경을 개선하기 위하여 충분한 인력과 물질적 지원이 우선되어야 하며, 구성원인 간호사가 병원이 직면하고 있는 문제나 병원이 추구하는 정책에 참여할 수 있는 기회를 부여하여 간호사의 자율성과 책임감을 같이 높이는 방안이 필요하겠다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 이직의도를 살펴본 결과, 대상자의 연령, 결혼상태, 근무부서, 임상실무경력, 현병원 근무기간, 직위, 평균급여, 밤근무수, 1일 근무시간 등에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉 대상자의 연령이 낮고, 미혼인 경우 이직의도가 증가하였는데, 이는 기존의 선행연구(Er et al., 2004; Jeong et al., 2008; Kang, 2010; Ko, 2010; Park, Lee, Cho, & Park, 2009)와 일치하는 것이다. 간호사가 연령이 낮고 미혼인 경우 상대적으로 불안정한 상황일 가능성이 있으므로, 이직의도에 영향을 주었으리라 생각된다. 본 연구결과, 특수부서에 비하여 일반병동에서 근무한 경우 이직의도가 높은 것으로 나타나서, Kang (2010)의 연구결과와 유사하였다. 그러나 다른 선행연구(Choi, Kim, Lee, Jang, & Kim, 2009; Ko, 2010)에서는 일반병동 보다 특수부서의 이직의도가 높게 나타나서, 차후 반복연구를 통해 확인하는 것이 필요하겠다. 본 연구에서 임상실무 경력과 현병원 근속연수가 적을수록 이직의도가 높게 나타나서 연차가 낮을수록 이직의도가 높은 연구결과(Choi et al., 2009; Er et al., 2004)와 일치하였다. 직위에서는 책임간호사에 비하여 일반간호사의 이직의도가 높아서 선행연구 결과(Er et al., 2004; Kang, 2010; Park et al., 2009)와 일치하였다. 평균급여는 월 200만원 미만이 200만원 이상에 비하여 이직의도가 높았으며, 이는 연봉이 낮을수록 이직의도가 높았던 선행연구(Jeong et al., 2008; Kang, 2010)의 결과와 유사하였다. 이를 종합하여 보면, 간호사의 임상실무경력과 현병원 근무기간이 많을수록 직책을 갖게 될 가능성이 높아지고 연차에 따른 경제적인 보상 등 근무여건이 향상됨으로써 간호사의 잔류의도는 높아지고 이직의도는 낮아지는 결과를 가져온 것으로 생각된다. 따라서 중소병원 차원에서 간호사의 경력과 연차에 따른 적절한 보상과 다양한 승진 기회 등을 제공하여 간호사의 이직을 예방하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 병원특성에 따른 이직의도를 살펴본 결과, 간호등급이 높을수록 이직의도가 유의하게 낮아지는 것으로 나타났다. 병원 간호등급은 높을수록 간호사 확보수준이 높음을 의미하기 때문에, 이는 기존연구(Aiken et al., 2000; Baernholdt & Mark, 2009)에서 간호사 확보수준이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 결과와 일치하는 것이다. 간호등급이 높아지면 간호사의 직무만족도가 높아지므로(Kim & Park, 2003), 본 연구결과와 같이 이직의도는 낮아지는 것이라 생각된다.

간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 대상자의 일반적 특성과 병원 특성을 통제한 상태에서 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도를 15% 설명하는 것으로 나타났다. 이에 비하여 병원특성 변수는 모두 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이로써 근무하는 병원특성 보다 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 더 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 본 연구에서 간호단위의 간호근무환경은 '열악한'과 '보통'의 경우에 비하여 '좋은' 경우 이직의도가 유의하게 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 간호단위의 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 간호사의 이직의도는 낮아지고(Van Bogaert, Clarke, Roelant, Meulemans, & Heyning, 2010), 열악한 것으로 인식할수록 이직의도가 높아지는 선행연구 결과(Baernholdt & Mark, 2009)와 일치하는 것이다.

간호근무환경의 열악함은 결국 간호사의 이직을 가지고 오며(Baernholdt & Mark, 2009), 간호사 부족문제를 더욱 심각하게 할 수 밖에 없다. 최근 우리나라 중소병원은 대형병원에 비하여 간호사 보유에 실패하고 있으며, 이로 인하여 근무환경은 더욱 열악해지는 악순환을 겪고 있는 상황이다. 결국 중소병원이 폐쇄해야하는 문제까지 직면하고 있어(Lee et al., 2008), 병원차원의 노력으로 해결할 수 있는 수준을 벗어나고 있다. 따라서 정책적으로 중소병원의 간호근무환경을 개선하여 간호사의 이직을 막는 방안이 적극적으로 마련되어야 한다.

본 연구는 일개 시 소재 6개 중소병원만을 대상으로 하였으므로 분석결과를 전체 중소병원 간호사로 일반화하는데 어려움이 있으며 신중한 해석과 주의가 필요하다. 따라서 향후 연구를 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 확대된 지역과 기관에서 무작위 추출법을 통한 연구결과를 일반화할 수 있는 향후 연구가 필요하리라 생각한다. 둘째, 본 연구에서는 간호단위 수준의 간호근무환경과 간호사의 결과인 이직의도와의 관련성만을 살펴보았으나, 향후 연구에서는 간호단위의 간호근무환경이 환자결과에 미치는 영향도 파악하는 것이 필요하겠다. 셋째, 간호단위 수준이 아니라 병원수준에서의 간호근무환경을 범주화하여 이에 따른 간호사의 결과를 비교하는 연구를 제언한다.

또한 본 연구결과를 토대로 중소병원 차원에서 간호인력 관리 시 간호단위 특성을 고려하여 근무환경을 개선하기 위한 노력이 이루어져야 할 것이다. 즉 병원차원에서 일률적으로 접근하는 것이 아니라 간호단위 특성에 맞춰 이에 적합한 인력과 물질적 지원 등과 같은 간호근무환경을 개선하도록 노력해야 할 것이다. 정부차원에서도 중소병원의 높은 이직률과 간호인력 부족문제에 대하여 각 병원의 문제로만 바라볼 것이 아니라 근무환경

을 개선할 수 있도록 중소병원을 지원하는 방안과 정책이 마련되어야 할 것이라 생각한다. 이를 통하여 중소병원의 간호사 보유률을 높일 뿐만 아니라 환자서비스의 질을 높게 하는데 기여하리라 생각한다.

결 론

본 연구는 중소병원 간호사의 이직의도와 간호단위의 간호근무환경과의 관계를 파악하기 위하여 수행되었다. 중소병원 간호사의 이직의도는 종합병원이나 대형병원에 비하여 다소 높은 것으로 나타났으며, 간호사들이 인식하는 간호근무환경은 종합병원에 비하여 낮은 것으로 나타났다. 중소병원 간호사의 이직의도는 연령, 근무부서, 월급여, 밤근무횟수, 1일 근무시간, 간호단위의 간호근무환경에 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다. 그 중에서도 일반적 특성과 병원특성을 모두 통제한 상태에서 간호단위의 간호근무환경이 이직의도에 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 간호단위의 간호근무환경을 개선하는 것이 필요하며, 이를 고려한 중소병원의 간호인력관리 정책이 마련되어야 할 것이다. 이를 위하여 중소병원 차원에서의 노력뿐만 아니라 정부 차원의 지원이 이루어져야 할 것이다.

REFERENCE

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcome. *Journal of Nursing Administration, 38,* 223-229. http://dx.doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7

Aiken, L. H., Havens, D. M., & Sloane, D. M. (2000). The magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of magnet hospital. *American Journal of Nursing, 100*(3), 26-35.

Baernholdt. M., & Mark, B. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management, 17,* 994-1001. http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01027.x

Cho, E. H., Choi, M. N., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 41,* 325-332. http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325

Choi, E. H., Kim, J. H., Lee, H. S., Jang, E. H., & Kim, B. S. (2009). The effect of the intramural marketing activities on nurses' job satisfaction and turnover intention. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 15*, 29-41.

Cimiotti, J. P., Quinlan, P. M., Larson, E. L., Pastor, D. K,. Lin, S. X., & Stone, P. W. (2005). The magnet process and the perceived work environment of nurses. *Nursing Research, 54,* 384-390.

Er, K. S., Hur, H. K., Kim, K. K., Cho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 9*(2), 81-92.

Hardy, S., & Leiba-O'Sulivan, S. (1998). The power behind empowerment: Implication for research and practice. *Human Relation, 51*, 451-483. http://dx.doi.org/10.1177/001872679805100402

Hospital Nurses Association. (2010). *Survey on hospital nurse staffing*. Seoul: Author.

Jeong, B. J., Kim, H. S., Hwang, S. K., Park, J. H., Song, S. K., Jeong, M. Y., et al. (2011). A study on the according to the nursing shortage of job satisfaction and turnover intention of nurses. *The Korean Journal of Health Service Management, 5*(1), 15-29.

Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim, K. H. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*(1), 35-44.

Kang, G. N. (2010). *Nurses' practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in the small-medium sized hospital.* Unpublished master's thesis, Ewha Womans University Seoul, Korea.

Kang, S. Y., Um, Y. R., & Han, S. S. (2005). A professional nursing practice environment and its impact on nurses' task motivation. *Journal of Korean Academy of Nursing, 35,* 353-361.

Kim, J. K. (2007). Job satisfaction and patient satisfaction related to nurse staffing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13,* 98-108.

Kim, J. K., & Park, S. A. (2003). A study of the job satisfaction of clinical nurses related to nurse staffing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 9,* 529-539.

Kim, M. A., Park, K. O., You, S. J., Kim, M. J., & Kim, E. S. (2009). A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: Reasons for turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, *15,* 149-165.

Kim, M. R. (2007). 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, 13*, 335-344.

Ko, H. J. (2010). *Nurse work environments, job satisfaction and intention to leave among nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.

Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health, 25,* 176-188. http://dx.doi.org/10.1002/nur.10032

Lake, E. T., & Friese, C. R. (2006). Variations in nursing practice environments relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research, 55,* 1-9.

Lee, H. Y. (2011). *Effects of professional work environments on hospital.* Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.

Lee, Y. J., & Kim, K. B. (2008). Experiences of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing, 38,* 248-257.

Lee, Y. T., Kim, J. D., Lee, Y. H., Kang, D. U., & Park, J. E. (2008). *Nursing staff supply and survey by differential nursing medical fee.* Seoul: Association of Small and Medium Hospitals.

McCusker, J., Dendukuri, N., Cardinal, L., Laplante, J., & Bambonye, L. (2004). Nursing work environment and quality of care: Differences between units at the same hospital. *International Journal of Health Care Quality Assurance, 17,* 313-322. http://dx.doi.org/10.1108/09526860410557561

Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Cause, Consequences and Control.* Massachusetts: Addision-Wesley.

Park, Y. O., Lee, K. J., Cho, E. H., & Park, H. J. (2009). Factors affecting turnover intention of nurses in long-term care facilities for elderly people. *Journal of Korean Gerontological Nursing, 11*, 81-89.

Yoo, S, J., & Choi, Y, H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(1), 16-25.

Van Bogaert, P., Clarke, S., Roelant, E., Meulemans, H., & Heyning, P. V. (2010). Impacts of unit-level nurse practice environment and burnout on nurse-reported outcomes: A multilevel modelling approach. *Journal of Clinical Nursing, 19,* 1664-1674. http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.006