

## 수도권 중소병원 간호사의 이직계획 예측요인\*

안명숙<sup>1</sup>, 이여진<sup>2</sup>

### 요약

본 연구는 수도권 중소병원 간호사의 이직계획에 영향을 미치는 요인을 예측하기 위하여 실시되었다. 연구대상자는 수도권에 위치한 I시와 P시의 네 곳의 중소병원 간호사 381명으로, 자료 수집은 자가보고형 설문지를 통해 이루어졌다. 일반적 특성과 간호업무환경 인식, 직무만족, 이직의도를 측정하였으며, 이직계획은 '있음', '없음'의 이분변수로 구성하였고 로지스틱 회귀분석을 이용하였다. 이직계획이 있는 사람은 32.3%였으며, 이직계획은 연령, 결혼(기혼), 간호등급에 따라 차이가 있었으며, 이직을 계획하는 가장 중요한 이유는 '봉급이 낮아서'였다. 이직계획의 예측요인은 결혼, 간호업무환경, 직무만족, 이직의도였다. 기혼간호사는 미혼간호사에 비해 이직하지 않을 확률이 0.39배 낮으며(95% CI: 0.181-0.820), 간호업무환경과 직무만족을 높게 인식할수록 이직하지 않을 확률이 각각 3.82배(95% CI: 1.325-11.022), 7.63배(95% CI: 2.570-22.633) 높았으며, 이직의도가 낮을수록 이직하지 않을 확률이 0.11배(95% CI: 0.060-0.203) 높았다. 그러므로 간호업무환경을 향상시키고, 직무만족을 높이는 것은 중소병원 간호사의 이직을 줄일 수 있으며, 기혼간호사에 대한 배려와 간호사의 임금수준을 향상시키는 것이 필요하다.

주요용어 : 중소병원, 간호사, 간호업무환경, 직무만족, 이직의도.

### 1. 서론

#### 1.1. 연구의 필요성

간호인력은 환자치료와 회복에 중추적인 역할을 담당하고 있어 병원조직에 미치는 영향이 매우 크다고 할 수 있으므로, 조직차원에서 간호인력관리, 즉 간호사의 선발과 유지에 중요한 관심사이다. 이직은 인력관리에서 가장 큰 재정적 손실의 원인으로, 특히 자질이 있는 간호사의 이직은 남아있는 간호사들의 동기에 부정적인 영향을 준다(Kim, Chang, Lee, Ha, Hong, Lee, Kim, Kang, 2009). 현재 우리나라에서는 한해 13,000명 이상의 신규간호사가 배출되고 면허를 취득한 첫해에 대부분 병원간호사로 입사하지만, 국내의 활동 간호사는 경제협력개발기구(OECD) 평균 20%에 불과하다(Hospital Nurses Association, 2008). 더욱이 2009년 병원간호사회에 의하면 국내 간호사의 평균 이직률은 2005년 9.8%에서 2008년 17.8%로 급증하는 추세에 있으며, 특히 중소병원의 간호사 이직률은 100-199병상의 경우 25.7%, 200-399병상은 23.1%로 매우 높은 실정이다(Kang(2012)의 연구에서 재인용).

중소병원이 심각한 인력난에 시달리고 있다는 사실은 사회적으로도 문제가 되고 있으며, 이는 의료서비스의 질적 저하로 연결되고 또한 환자안전관리에도 심각한 영향을 끼칠 수 있으며 나아가

\*이 논문은 제1저자 안명숙의 석사학위논문을 바탕으로 추가연구하여 작성한 것입니다.

<sup>1</sup>이 논문은 2012년도 가천대학교 교내연구비 지원에 의한 결과임(GCU-2012-M051).

<sup>1</sup>426-857 경기도 부천시 원미구 약대동 138-7, 다니엘병원 병동팀장. E-mail : angel21kr@nate.com

<sup>2</sup>(교신저자) 406-799 인천시 연수구 함박피로 191, 가천대학교 간호대학 부교수. E-mail : yjyi@gachon.ac.kr

[접수 2012년 11월 26일; 수정 2013년 1월 3일, 2013년 1월 18일; 게재확정 2013년 1월 21일]

근무하는 간호사들의 과도한 업무량으로 인한 열악한 간호업무환경은 자연스럽게 높은 이직률로 연결이 된다(Yoo, Choi, 2009). 이에 중소병원들이 간호사 인력난에 대처하기 위해 급여개선, 근무연장, 간호인력 대체, 업무축소 등을 시도하고 있음에도 불구하고 간호사의 인력난은 지속되어 병동을 폐쇄하기에 이르렀다(Korean Small and Medium Hospital Association, Korean Health Industry Development Institute, 2008).

그러므로 병원조직의 핵심 전문인력인 간호사들이 현재 업무에 만족하며, 이직하지 않고 오래도록 재직할 수 있게 하는 전략의 하나로 간호사의 업무환경을 개선하려는 노력이 필요하다. 간호사에게 업무환경은 간호사가 병원에 재직 혹은 이직하도록 만드는 주요한 요소로, 병원에서는 의료진간의 관계, 환자집단, 환자 대 간호사 비율, 병동 배치 등과 같은 많은 요소들이 업무환경에 영향을 미친다(Christmas, 2008; Van, Clarke, Vermeyen, Meulemans, Heyning, 2009). 적절한 수준의 간호인력을 유지 및 배치하고, 간호업무환경을 개선하려는 시도는 간호사의 이직감소(Kang, 2012)와 업무성과 향상은 물론 환자의 만족도를 높일 수 있을 것이다.

또한 Irvine, Evans(1995)과 Yoo, Choi(2009)는 이직의 중요한 원인으로 직무만족을 들었는데, 직무에 대한 만족이 크면 직업을 바꾸려는 의도가 적고 적극적으로 직무를 수행할 수 있게 되므로 조직차원에서 직무만족을 높임으로서 이직이나 결근 등으로 야기되는 눈에 보이지 않는 손실의 감소와 구성원의 생활의 질적 향상을 꾀할 수 있다고 생각된다.

이처럼 이직의도는 간호업무환경이나 직무만족 외에도 낮은 연령, 미혼, 적은 임상경력, 낮은 급여, 조직몰입, 내부마케팅, 직무스트레스 등도 보고되고 있는데, 그동안 이직의도와 관련된 연구들은 주로 수도권의 대형병원 간호사를 대상으로 이루어져(Kim, Kim, 2011) 연구결과를 중소병원에 적용하는 데는 한계가 있다. 또한 중소병원 간호사를 둘러싼 포괄적인 간호업무환경과 직무만족 그리고 이직의도를 확인한 연구는 점차 증가하고 있으나, 이직의도 뿐 아니라 이직계획을 함께 확인한 연구는 미흡하다. 이직계획은 실제로 이직의도를 갖고 있는 간호사가 이직을 실제적 행동으로 옮기려는 행동적 차원의 것으로, 조직을 떠나려는 생각에 머물러 있는 것을 단기간에 실현한다는 것에 중요성을 둘 수가 있다.

그러므로 간호인력난을 겪고 있는 중소병원 간호사의 이직계획을 예측하기 위해, 중소병원의 간호업무환경을 확인하고 간호사들의 업무환경 인식과 직무만족 및 이직의도의 관계를 확인하는 것이 필요하다. 본 연구의 이러한 시도를 통해 수도권 중소병원과 지역 중소병원의 차이, 그리고 대형병원과의 이직계획 예측요인의 차이를 확인하고 병원조직차원에서 해결할 수 있는 부분을 확인하는 것은 중소병원의 효과적인 간호업무환경 개선과 간호사들의 인력관리에 도움이 될 것이다.

## 1.2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 수도권 중소병원 간호사가 인식하는 간호업무환경과 직무만족, 이직의도를 확인하고, 이들 변수가 직접적 행동을 유발할 수 있는 이직계획에 미치는 영향을 예측하는 것이다. 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 중소병원 간호사의 간호업무환경에 대한 인식과 직무만족, 이직의도, 이직계획을 파악한다.
- 2) 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무환경 인식, 직무만족, 이직의도, 이직계획을 파악한다.
- 3) 이직계획이 있는 중소병원 간호사의 이직이유를 파악한다.
- 4) 중소병원 간호사의 이직계획 예측요인을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구설계

본 연구는 수도권 중소병원 간호사의 간호업무환경 인식, 직무만족, 이직의도를 파악하고, 이들이 이직계획에 미치는 영향을 탐색하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2. 연구대상자 및 자료수집방법

중소병원은 보건복지부에서 정의한 300병상 미만의 병원 및 종합병원으로, 본 연구에서는 수도권의 I시와 P시에 위치한 200병상 이상 300병상 미만의 4개의 중소병원에 근무하는 병원간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 381명을 임의 표본추출 방법으로 선정하였다. 자료수집 기간은 2012년 4월 25일부터 2012년 5월 15일까지로 연구자가 직접 병원에 간호부를 방문하여 간호부장과 간호과장에게 연구목적과 설문지의 내용을 설명해 동의를 얻고 해당부서 수간호사의 허락을 받은 후 병원간호사 400명을 대상으로 직접 배포하였다. 연구대상자들이 설문에 응답을 허락한 경우에만 설문지를 배부하였고, '연구참여 동의서'에 서명한 뒤 자료를 수집하였고 응답시간은 10-15분 정도였다. 총 383부를 회수하여 응답이 불충분한 2부를 제외하고 최종 381부(최종회수율 95.3%)를 이용하였다.

또한 우리나라 병원 및 종합병원에 근무하는 간호사의 모집단을 55,000여명으로 추정하고, 신뢰수준 95%에서 오차범위 5%의 신뢰구간으로 하였을 때 최소 연구대상자의 수는 382명이다(Tack, Kang, Kim, Kim, Kim, Song, Yoon, Yoon, 2009). 이에 따라 본 연구에서는 연구대상자의 탈락을 고려하여 400명을 모집하였다.

### 2.3. 연구도구

#### 1) 간호업무환경 인식

중소병원 간호사의 간호업무환경에 대한 인식을 측정하기 위해 Lake(2002)가 개발한 간호업무환경 측정지표(PES-NWI: practice environment scale of the nursing work index) 도구를 Kang(2012)의 연구에서 간호업무환경을 측정하기 위해 사용한 도구를 이용하였다. 본 연구에서는 총 31문항의 도구를, 간호학 교수 1인과 중소병원 임상경력 20년 이상의 간호사 1인에 의해 중소병원의 상황에 맞게 수정 보완하여 21문항의 도구로 이용하였다. 이 도구는 간호사의 병원정책참여, 질적 간호를 위한 간호기반영역, 간호관리자의 능력과 리더십 및 간호사에 대한 지지, 인력 및 자원의 적절성, 간호사-의사 관계를 포함한다. 1점 '전혀 그렇지 않다', 2점 '그렇지 않다', 3점 '그렇다', 4점 '매우 그렇다'의 4점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 간호업무환경에 대한 인식이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 Kang(2012)의 연구에서는 .91이었으며, 본 연구에서는 .89이었다.

#### 2) 직무만족

본 연구에서 직무만족은 Wi, Yi(2012)의 연구에서 직무만족을 측정하기 위해 사용한 도구를 이용하였으며, 이는 직무의 전반적인 만족도를 묻는 내용으로 구성되어 있다. 6문항의 4점 척도로 측정하였으며, '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Wi, Yi(2012)의 연구에서 도구의 신뢰도

(Cronbach's  $\alpha$ )는 .80이었고, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .66이었다.

### 3) 이직의도

이직의도는 Wi, Yi(2012)의 연구에서 이직의도를 측정하기 위해 사용한 도구로 측정하였으며, 3 문항으로 이루어져 있다. 이 도구는 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Wi, Yi(2012)의 연구에서 도구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .84이었으며, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .86으로 나타났다.

### 4) 이직계획

이직계획은 실제로 이직의도를 갖고 있는 간호사가 이직을 실제로 행동으로 옮길 계획이 있는지를 파악하기 위하여 '앞으로 1년 이내에 이직계획이 있는지' 여부로 측정하였다. 측정도구는 '있음' '없음'의 이분변수로 구성하였다. 또한 이직계획이 있다고 응답한 대상자에게는 이직이유를 선택하게 하였다. 이직이유에 대한 15개 문항은 중복응답을 하게 하였다.

## 2.4. 자료분석방법

본 연구는 설문지의 각 문항을 숫자화 하고 SPSSWIN 20.0 프로그램을 활용하여 통계처리 하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 백분율과 표준편차로 표시하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경 인식과 직무만족, 이직의도, 이직계획의 차이를 알아보기 위해 t-검정(t-test), 일원분산 분석(one-way ANOVA), 카이제곱검정( $\chi^2$ -test)으로 분석하였으며 사후검증은 던칸(Duncan)기법을 이용하였다. 이직이유는 빈도와 퍼센트로 측정하였다. 연구대상자의 이직계획에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다. 통계적 유의성검정은  $p < 0.05$ 로 하였다.

## 2.5. 연구의 제한점

본 연구는 200명 이상 300명 미만인 네 곳의 중소병원 간호사를 임의표본추출에 따라 선정 하였으므로, 본 연구결과를 해석하는데 신중을 기해야 한다.

## 3. 연구결과

### 3.1. 연구대상자의 간호업무환경 인식, 직무만족, 이직의도, 이직계획

연구대상자들의 간호업무환경 인식은 최고 4점에 평균 2.56( $\pm 0.36$ )점, 직무만족은 최고 4점에 평균 2.60( $\pm 0.35$ )점, 이직의도는 최고 4점 중 평균 2.37( $\pm 0.59$ )점이었다. 연구 대상자들의 이직계획에

Table 1. Descriptive Statistics of Variables (N=381)

Variables	n(%)	M $\pm$ SD	Range
Practice environment perception	-	2.56 $\pm$ 0.36	1-4
Job satisfaction	-	2.60 $\pm$ 0.35	1-4
Turnover intention	-	2.37 $\pm$ 0.59	1-4
Leave planning	Yes	123(32.3)	-
	No	258(67.7)	-

대한 결과는 ‘없다’ 258명(67.7%)이 ‘있다’ 123명(32.3%) 보다 높게 나타났다(Table 1).

### 3.2. 일반적 특성에 따른 간호업무환경 인식, 직무만족, 이직의도, 이직계획의 차이

간호업무환경에 대한 인식은 연령(F=6.203, p<0.001), 결혼(F=-2.076, p=0.039), 학력(F=4.033, p=

Table 2. Difference in Practice Environment Perception, Job Satisfaction according to General Characteristics (N=381)

Characteristics	Practice environment perception			Job satisfaction			
	Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p	
Gender	Male	2.52±0.23	-0.445	0.663	2.55±0.18	-0.850	0.407
	Female	2.55±0.37			2.60±0.35		
Age (years)	Less than 25	2.57±0.34 <sup>ab</sup>	6.203	<0.001	2.62±0.32 <sup>ab</sup>	2.476	0.044
	26-30	2.47±0.37 <sup>a</sup>			2.55±0.35 <sup>a</sup>		
	31-35	2.48±0.41 <sup>a</sup>			2.56±0.37 <sup>a</sup>		
	36-40	2.70±0.31 <sup>c</sup>			2.68±0.35 <sup>ab</sup>		
	41-	2.68±0.24 <sup>bc</sup>			2.69±0.30 <sup>b</sup>		
Marital status	Single	2.51±0.34	-2.076	0.039	2.58±0.35	-1.283	0.200
	Married	2.59±0.38			2.62±0.32		
Education background	College	2.52±0.35 <sup>a</sup>	4.033	0.019	2.58±0.36	2.281	0.104
	Bachelor	2.55±0.39 <sup>a</sup>			2.63±0.33		
	above Master	2.80±0.24 <sup>b</sup>			2.76±0.19		
Position	Staff nurse	2.51±0.35 <sup>a</sup>	5.894	0.003	2.58±0.35 <sup>a</sup>	1.685	0.187
	Charge nurse	2.59±0.37 <sup>ab</sup>			2.63±0.27 <sup>ab</sup>		
	Head nurse	2.71±0.31 <sup>b</sup>			2.68±0.35 <sup>b</sup>		
Department	General ward	2.54±0.37	0.284	0.753	2.60±0.32	1.267	0.283
	OPD	2.56±0.36			2.62±0.37		
	Special unit	2.52±0.37			2.53±0.35		
Clinical experience on current department	1- <3	2.56±0.36 <sup>ab</sup>	3.612	0.013	2.61±0.32	0.516	0.671
	3- <5	2.45±0.37 <sup>a</sup>			2.57±0.38		
	5- <10	2.61±0.35 <sup>b</sup>			2.57±0.37		
	10≤	2.65±0.36 <sup>b</sup>			2.65±0.32		
	<3	2.55±0.35 <sup>a</sup>			2.63±0.34 <sup>ab</sup>		
Total clinical experience (year)	3- <5	2.44±0.40 <sup>a</sup>	6.144	<0.001	2.49±0.36 <sup>b</sup>	3.425	0.017
	5- <10	2.54±0.38 <sup>a</sup>			2.59±0.32 <sup>b</sup>		
	10≤	2.68±0.29 <sup>b</sup>			2.65±0.34 <sup>a</sup>		
	1-2	2.63±0.30 <sup>c</sup>			2.59±0.35 <sup>ab</sup>		
Grade in nursing management fee	3-4	2.68±0.24 <sup>c</sup>	38.513	<0.001	2.67±0.25 <sup>b</sup>	2.881	0.036
	5-7	2.52±0.34 <sup>b</sup>			2.64±0.29 <sup>b</sup>		
	No	2.17±0.41 <sup>a</sup>			2.50±0.40 <sup>a</sup>		
	-2,000	2.50±0.41 <sup>a</sup>			2.57±0.34 <sup>a</sup>		
Monthly salary (1,000won)	2,010-2,500	2.49±0.32 <sup>a</sup>	5.913	<0.001	2.57±0.36 <sup>a</sup>	2.569	0.054
	2,500-3,000	2.67±0.32 <sup>b</sup>			2.63±0.32 <sup>ab</sup>		
	3,010-	2.60±0.40 <sup>ab</sup>			2.73±0.25 <sup>b</sup>		
	Functional methods	2.57±0.36			1.052		
Team nursing	2.53±0.35	2.57±0.35					
Shift work	3 shift	2.54±0.34	-0.618	0.538	2.59±0.34	0.030	0.976
	Non-shift	2.57±0.44			2.59±0.36		

<sup>a,b,c</sup> Duncan's multiple comparisons

0.019), 직위(F=5.894, p=0.003), 현재근무병동경력(F=3.612, p=0.013), 임상경력(F=6.144, p<0.001), 간호등급(F=38.513, p<0.001), 월 급여(F=5.913, p<0.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직무만족은 연령(F=2.476, p=0.004)과 임상경력(F=3.425, p=0.017), 간호등급(F=2.881, p=0.036)에 따라 차이가 있었다(Table 2). 연구대상자의 이직의도는 연령(F=2.771, p=0.027), 근무부서(F=3.189, p=

Table 3. Difference in Turnover Intention, Leave Planning according to General Characteristics (N=381)

Characteristics	Turnover intention			Leave planning		$\chi^2$	p	
	Mean±SD	t or F	p	Yes n(%)	No n(%)			
Gender	Male	2.52±0.39	0.975	0.331	5(4.1)	9(3.5)	0.073	0.787
	Female	2.36±0.59			118(95.9)	248(96.5)		
Age (years)	Less than 25	2.32±0.59 <sup>abc</sup>	2.771	0.027	24(19.8)	65(25.6)	20.195	<0.001
	26-30	2.45±0.60 <sup>bc</sup>			67(55.4)	81(31.9)		
	31-35	2.50±0.59 <sup>c</sup>			12(9.9)	35(13.8)		
	36-40	2.21±0.55 <sup>a</sup>			10(8.3)	38(15.0)		
	41-	2.26±0.55 <sup>ab</sup>			8(6.6)	35(13.8)		
Marital status	Single	2.41±0.57	1.906	0.057	86(71.1)	132(51.6)	13.161	<0.001
	Married	2.30±0.62			35(28.9)	124(48.4)		
Education background	College	2.37±0.60	0.289	0.749	75(63.6)	159(66.8)	1.371	0.504
	Bachelor	2.41±0.60			40(33.9)	69(29.0)		
	above Master	2.33±0.49			3(2.5)	10(4.2)		
Position	Staff nurse	2.37±0.58	1.338	0.264	94(78.3)	189(78.1)	2.941	0.230
	Charge nurse	2.45±0.59			18(15.0)	26(10.7)		
	Head nurse	2.24±0.60			8(6.7)	27(11.2)		
Department	General ward	2.42±0.58 <sup>ab</sup>	3.189	0.042	55(45.8)	135(53.8)	2.111	0.348
	OPD	2.27±0.64 <sup>a</sup>			46(38.3)	84(33.5)		
	Special unit	2.45±0.51 <sup>b</sup>			19(15.8)	32(12.7)		
Clinical experience on current department	1- <3	2.37±0.57	0.318	0.812	60(30.7)	147(69.3)	0.840	0.840
	3- <5	2.39±0.59			31(36.0)	55(64.0)		
	5- <10	2.39±0.61			19(33.3)	38(66.7)		
	10 ≤	2.26±0.74			8(32.0)	17(68.0)		
Total clinical experience (year)	<3	2.34±0.64	0.381	0.766	44(31.9)	94(68.1)	1.235	0.745
	3- <5	2.42±0.50			27(36.0)	48(64.0)		
	5- <10	2.37±0.58			32(33.7)	63(66.3)		
	10 ≤	2.38±0.59			20(27.8)	52(72.2)		
Grade in nursing management fee	1-2	2.36±0.55 <sup>b</sup>	3.882	0.009	54(45.8)	139(55.8)	10.134	0.017
	3-4	2.51±0.46 <sup>b</sup>			21(17.8)	47(18.9)		
	5-7	2.15±0.56 <sup>a</sup>			13(11.0)	33(13.3)		
	No	2.45±0.76 <sup>b</sup>			30(25.4)	30(12.0)		
Monthly salary (1,000won)	<2,000	2.30±0.49	0.970	0.407	17(14.4)	54(21.5)	4.530	0.210
	2,010-2,500	2.38±0.60			59(50.0)	108(43.0)		
	2,500-3,000	2.43±0.58			33(28.0)	61(24.3)		
	3,010-	2.28±0.58			9(7.6)	28(11.2)		
Care delivery system	Functional methods	2.38±0.57	0.595	0.552	56(49.6)	97(42.0)	1.755	0.185
	Team nursing	2.34±0.59			57(50.4)	134(58.0)		
Shift work	3 shift	2.39±0.58	1.311	0.191	97(80.8)	196(79.0)	0.163	0.686
	Non-shift	2.29±0.63			23(19.2)	52(21.0)		

<sup>a,b,c</sup> Duncan's multiple comparisons

0.042), 간호등급(F=3.882, p=0.009)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이직계획은 연령( $\chi^2=20.195$ , p<0.001), 결혼상태( $\chi^2=13.161$ , p<0.001), 간호등급( $\chi^2=10.134$ , p=0.017)에 따라 차이가 있었다 (Table 3).

3.3. 연구대상자의 이직계획 이유

연구 대상자의 이직계획 이유는 이직계획이 있다고 응답한 123명을 대상으로 하였다. 이를 문항별로 살펴보면, 응답수가 가장 높았던 이유는 ‘봉급이 적다’(100%)로 나타났으며, 그 다음 ‘간호업무량이 너무 많다’(97.5%), ‘복리후생이 나쁘다’(90.2%), ‘교대근무 때문에 생활적응이 힘들다’(78.0%), ‘작업환경이 나쁘다’(69.9%), ‘정해진 근무시간을 초과 한다’(67.4%)로 나타났다(Table 4).

Table 4. Reason on Leave Planning\* (N=123)

Items	n	%
Heavy workload	120	97.5
The job beyond my ability	71	57.7
Less opportunity for professional development	78	63.4
Less opportunity for promotion	51	41.4
Low salary	123	100.0
Difficulty in life adjustment due to 3 shift duty	96	78.0
Poor practice environment	86	69.9
Poor job benefits	111	90.2
Frequent over time	83	67.4
Role conflict with doctors	44	35.7
Role conflict with co-workers	23	18.6
Difficulty in interpersonal relationship	29	23.5
Marriage itself	12	9.7
Childbirth and childcare	19	15.4
Heavy workload unrelated nursing work	10	8.1

\*Multiple response

3.4. 이직계획 예측요인

이직계획에 대한 예측요인을 확인하기 위하여, 단변량 분석에서 이직계획에 차이를 나타낸 일반적 특성인 연령, 결혼 및 간호등급과, 간호업무환경 인식, 직무만족, 이직의도를 독립변수로 투입하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과에서 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며( $\chi^2$

Table 5. Predictive Factors on Leave Planning (N=381)

Variables	B	SE	Wald	p	OR	95% CI
Age	-0.013	0.027	0.243	0.622	0.987	0.935-1.041
Marital status						
Married	-0.953	0.385	6.121	0.013	0.386	0.181-0.820
Single					1	
Grade in nursing management fee	-0.070	0.065	1.163	0.281	0.932	0.820-1.059
Practice environment perception	1.341	0.540	6.156	0.013	3.822	1.325-11.022
Job satisfaction	2.032	0.555	13.402	<0.001	7.627	2.570-22.633
Turnover intention	-2.203	0.311	50.183	<0.001	0.110	0.060-0.203
Constant	-1.112	1.839	0.366	0.166	0.545	

=151.115,  $p < .001$ ), 모형의 설명력을 나타내는 콕스와 스넬(Cox & Snell)의 결정계수( $R^2$ )는 34.0%, 내켈커르크(Nagelkerke) 결정계수( $R^2$ )는 47.5%의 설명력을 보여주었다.

이직계획에 영향을 미치는 요인으로는 결혼, 간호업무환경 인식, 직무만족, 이직의도였다. 기혼자는 미혼의 대상자보다 이직계획이 0.386배(95% CI: 0.181-0.820) 낮았다. 간호업무환경이 좋다고 생각하는 대상자는 이직하지 않을 확률이 3.822배(95% CI: 1.325-11.022) 높고, 직무만족이 높은 대상자는 이직하지 않을 확률이 7.627배(95% CI: 2.570-22.633) 높으며, 이직의도가 낮은 대상자는 이직하지 않을 확률이 0.110배(95% CI: 0.060-0.203) 높게 나타났다(Table 5).

#### 4. 논의

본 연구에서 간호업무환경 인식점수는 4점 척도에 평균 2.56점으로 중앙점인 2.5점 이상의 점수를 보였으며, 같은 도구를 이용한 Kang(2012) 연구의 2.29점과 Lee, Lee, Hwang(2012)의 2.3점보다 높았으며, Gardner, Thomas-Hawkins와 Carolyn 연구(2007)의 5점 척도로 측정된 간호업무환경 점수인 3.09점(중앙점 3점)과 차이가 없었다. 이는 본 연구대상자인 수도권 중소병원 간호사의 간호업무환경에 대한 인식이 선행연구의 대상자인 비수도권 병원간호사보다 나쁘지 않음을 나타낸 것으로 생각된다. 본 연구에서 조사한 간호업무환경은 간호사의 병원정책참여, 질적 간호를 위한 간호기반영역, 간호관리자의 능력, 인력 및 자원의 적절성, 간호사-의사와의 관계를 포함하고 있는데 이러한 하부요인들은 병원의 조직문화와 간호사의 역할, 자율성 등을 내포하고 또한 간호사인력수급의 정도를 나타내는 것이므로 수도권과 비수도권 병원의 조직문화의 차이, 간호사인력난의 차이를 드러낸 것으로 보인다. 일반적 특성에 따른 간호업무환경에 대한 인식은 연령, 결혼상태, 학력, 직위, 현재 근무병동 경력, 총 임상경력, 간호등급, 월 급여에 따라 다르게 나타났으며, Kang(2012)의 연구에서 연령, 직위, 현재 근무병동 경력, 총 임상경력, 월 급여에 따라 다르게 나타난 결과와 같았다. 특히 Kang(2012)의 연구와 같이 연령이 26-30세, 그리고 현재근무병동 경력과 총 임상경력 3-5년 간호사들의 간호업무환경에 대한 인식이 가장 낮았고 또한 이직계획이 많았는데, 이 시기의 간호사들의 간호업무환경에 대한 인식을 높이는 것은 인적자원관리 차원에서 실무적인 역할을 담당하는 간호인력의 직무만족을 높이고 이직계획을 낮추는데 도움이 될 것으로 생각된다.

본 연구대상자들의 직무만족 평균점수는 2.60점(4점 만점)으로 나타났는데 대형병원 간호사를 대상으로 한 Wi, Yi(2012)의 3.12(5점 만점)과 Kim, Lee(2009)의 2.96점(5점 만점)과 비교할 때 중소병원 간호사의 직무만족 정도는 이들 병원간호사보다 비슷하거나 높았다. 본 연구대상자들이 근무하는 중소병원들은 10-30년 정도 수명을 가진 병원으로 전문화된 간호조직체계를 갖추고 있고 보건복지부 평가를 통과한 병원이 대부분이었으며 병원평가제도 도입 후에 연구대상 중소병원의 간호업무환경이 바뀌고 내부고객의 만족을 높이게 되어 직무만족이 높게 나타난 것으로 생각된다. 일반적 특성에 따라서는 연령, 근무경력, 간호등급에 따라 직무만족의 차이가 나타나 대학병원 간호사를 대상으로 한 Ha, Choi(2010)의 연구 결과와 부분적으로 일치하였다. 이러한 결과는 연령과 임상경력, 직위가 높아질수록 전문직에 대한 자존감이 높아지고, 간호업무환경에 익숙하게 간호업무를 수행하므로 직무만족이 상대적으로 높아진다고 생각된다.

본 연구에서 이직의도의 평균은 2.37점(4점 만점)으로 나타났다. 수도권 대형병원 간호사를 대상으로 한 Wi, Yi(2012)의 2.73점(5점 만점)과 지방 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kang연구(2012)의 3.51점(5점 만점)과 비교하였을 때, 본 연구대상자들의 이직의도 정도는 지방보다 상대적으로 낮은 점수를 보였다. 이는 지역병원 보다 나은 수도권병원의 간호업무환경과 관련 있는 것으로 생각된다. Korean Small and Medium Hospital Association, Korean Health Industry Development Institute(2008)



의 자료에 따르면 20%이상의 높은 이직률을 보인 중소병원은 전체 평균 33.2%이나, 병원소재지별로 나누어보면 대도시병원의 경우 23.5%, 중소도시 31.6%, 군지역병원 54.6%로 나타났다. 선행연구와 본 연구에서 나타난 이직의도의 지역별 차이는, 지역병원의 간호사들은 수도권으로 이동하고 수도권의 중소병원 간호사들은 수도권의 대형병원으로 이동하는 연쇄반응이 있음을 짐작케 한다. 또한 이직의도는 일반적 특성에 따라서 연령, 결혼상태, 직위, 근무경력, 근무병동 따라 유의한 차이를 보였으며, Wi, Yi(2012)의 연구 결과와 일치하였다. 본 연구에서 36세 이상의 간호사들과 기혼인 경우 이직의도가 낮았는데, 이는 연령이 높고 가정을 이루고 있는 간호사들은 보통 안정감 있게 간호업무에 임하고 있으므로 이직률이 낮게 나타난 것으로 볼 수 있다.

본 연구대상자 중 이직을 계획하고 1년 내 행동으로 직접적으로 실천하려는 연구대상자는 전체의 32.3%였는데, 수도권 지역 간호사를 대상으로 한 Park(2012) 연구의 31.8%와 비슷하였으나 2009년 우리나라 간호사 전체이직률 17.8%, 그리고 200-399병상의 중소병원간호사의 이직률 23.1% 보다 높게 나타났다. 본 연구에서 이직계획이 있는 대상자는 26-30세가 55.4%로 높고, 미혼이 71.1%로 기혼보다 높았다. 이직계획이 높은 미혼간호사를 대상으로 한 인적자원관리도 중요하지만 이직계획이 적은 간호사를 대상으로 재직의도를 높이는 것이 연구자의 경험상 더 효율적이고, 더욱이 기혼간호사와 경력간호사들의 간호업무성과가 미혼간호사에 비해 높으므로(Wi, Yi, 2012) 기혼 및 경력간호사의 처우개선 및 임금, 복리후생관리가 필요하다고 생각된다. 또한 간호등급이 없는 중소병원 간호사의 이직의도가 높은 것으로 나와 병상수대 간호사수를 적절히 배치하고 간호업무부담을 줄여 이직계획을 낮추는 것이 중요하다고 생각된다.

이직계획에 대한 이유를 문항별로 살펴보면, 빈도수가 가장 높았던 문항은 ‘봉급이 적다’였고, 그 다음은 ‘간호업무량이 많다’였다. Korean Small and Medium Hospital Association, Korean Health Industry Development Institute(2008)의 조사에서 대도시 중소병원 간호사들의 주된 이직이유로 ‘급여조건’과 ‘힘든 업무’로 나타난 것과 일치하였다. 이 보고서에 따르면 중소도시와 군지역 중소병원 간호사들은 ‘생활여건’과 ‘급여조건’을 이유로 이직을 하는 것으로 나타났다. 중소도시와 군지역 중소병원 간호사들의 이직이유가 대도시의 중소병원 간호사들과 마찬가지로 ‘급여조건’인 것은 같았으나, ‘생활여건’을 이유로 이직현상이 나타나고 있음을 보여주었는데, 수도권 지역 간호사들의 이직이유와 비교해 볼 때 지방병원 간호사들의 이직은 병원차원에서만의 문제가 아님을 알 수 있으며, 수도권 병원은 지역병원에 비해 이직과 관련하여 조직 내에서 해결가능한 부분이 보다 많을 것으로 생각된다.

본 연구대상자들의 평균 월 급여는 201-250만원 이하가 44.1%로 가장 많았는데 이는 평균 연봉이 2,400-3,000만원에 해당하는 것이다. 3차병원 간호사를 대상으로 간호사의 이직의도 영향요인을 확인한 Jeong, Kim, Kim(2008)의 연구에서 3,500만원 이상의 연봉을 받는 간호사 비율이 66.5%였던 것으로 볼 때, 중소병원의 간호사의 임금이 대형병원에 비해 현저히 낮음을 알 수 있었다. 본 연구대상자들에게 낮은 보수는 이직을 계획하는 가장 큰 이유이므로, 보수를 적정화하는 일은 병원간호사들의 동기화를 유발하는데 중요한 일이라 생각된다. 그 외에도 연구자의 경험상 중소병원은 경영효율성을 위해 주로 기능적 분담체제로 간호업무를 분담하므로, 임상경험과 전문지식이 부족한 신입간호사들에게 간호업무량이 과부하되는 경향이 있어 이러한 이유가 이직을 유발하는 것으로 생각된다. 그러나 이직사유로 결혼 및 육아, 진학 및 유학, 업무부적응, 불규칙한 근무시간 및 밤근무, 업무과중, 직장 내 인간관계의 어려움 등으로 보고한 Hospital Nurses Association(2010)의 연구와 차이가 있었다. 이는 최근 들어 연구대상 병원 내에 보육시설이 확대되고 저출산 및 육아휴직제도 도입으로 인해 나타나는 차이로 생각된다.

이직계획의 예측요인은 결혼여부, 간호업무환경에 대한 인식정도, 직무만족, 그리고 이직의도로 나타났다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang(2012)의 연구에서 이직의도에 영향을 미치는 가장 큰 영향요인이 간호업무환경이며, 그 외에 평균급여, 연령, 경력몰입, 근무병동으로 나타난 것과 부분적으로 일치하였다. 그러나 Lee, Lee, Hwang(2012)의 연구에서는 간호업무환경이 재직의도에 영향을 미치지 못하였는데, 이는 간호업무환경 하부요인과 재직의도와와의 상관성이  $-.049$ 에서  $-.193$ 으로 낮게 나타나, 본 연구결과와 다르게 나타난 것으로 생각된다. An, Kang(2008)은 직무스트레스가 높고 직무만족이 낮으면 이직충동을 유발하는 것으로 보고하여 본 연구결과와 일치하였고, 이는 직무만족을 높이는 것이 간호사들의 이직률을 낮출 수 있다는 것을 지지하는 결과이다. 마지막으로 본 연구에서 이직의도는 이직계획에 영향을 미치는 가장 강력한 변수였는데, 이직을 생각하는 것은 단기간내에 이직을 계획하고 실행하는 것으로 연결되므로 이직의도를 낮추기 위한 병원 조직의 노력이 필요함을 알 수 있다. Kim, Kim(2011)은 이직의도에 관한 국내문헌분석을 통해, 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 일반적 특성에서 연령(분석된 문헌 중 50%에서 보고됨, 이하‘%’만 기술함), 학력(36.7%), 미혼(30.0%), 직위(30.0%), 임상경력(46.7%), 낮은 급여(23.3%), 그리고 상황적 변수 중에서 직무만족(50.0%), 조직몰입(40.0%), 내부마케팅(20.0%), 직무스트레스(26.7%) 등을 보고하였다. 이렇듯 이직에 영향을 주는 변수들은 많으나, 중소병원 조직마다 간호사들의 이직계획 이유와 특정한 영향요인을 확인하고 이에 대한 집중된 차별된 전략을 세우는 것이 간호인적자원관리를 위해 필요하다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원에서 병원평가 또는 인증제를 통해 간호업무환경에 질적인 변화를 가져오고, 병원으로부터의 행정적 지원이 많아지면, 대형병원 못지않게 간호사들의 직무만족이 높아지며 이직의도와 이직계획이 낮아질 수 있다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 기혼간호사들은 이직계획이 미혼간호사에 비해 낮으며, 낮은 월 급여는 이직계획의 주요요인임을 확인하였다. 따라서 병원조직과 간호관리자들의 지원으로 중소병원의 우수한 간호인력 확보와 유지를 위해 간호업무환경을 개선하고 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 기혼간호사들에 대한 배려와 함께 임금수준과 복지수준을 향상 시켜야 할 것이다.

## References

- An, H.-G., Kang, I.-S. (2008). A Study on the Job Stress, Job Satisfaction and Impulsed Unemployment of Clinical Nurses, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 10(1B), 149-167. (in Korean).
- An, M. S. (2012). *The Predictive Factors on Leave Planning of Nurses Working at Medium-Sized Hospital (Focused on Practice Environment Perception, Job Satisfaction, Turnover Intention)*, Unpublished master's thesis, Gachon University, Incheon. (in Korean).
- Christmas, K. (2008). How Work Environment Impacts Retention, *Journal of Advanced Nursing*, 26(5), 316-318.
- Gardner, J. K., Fogg, L., Thomas-Hawkins, C., Carolyn, E. L. (2007). The Relationships Between Nurses' Perception of the Hemodialysis Unit Work Environment and Nurse Turnover, Patient Satisfaction, and Hospitalization, *Nephrology Nursing Journal*, 34(3), 271-281.
- Ha, N. S., Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 286-294. (in Korean).
- Hospital Nurses Association (2008). *2008 report: Clinical Nurse Assignment in Korea*. (in Korean).
- Hospital Nurses Association (2010). *Survey on Actual Condition of Nursing Staffing in Hospitals*. (in Korean).

- Irvine, D. M., Evans, M. G. (1995). Job Satisfaction and Turnover among Nurses: Integrating Research Finding Across Studies, *Nursing Research*, 44(4), 246-253.
- Jeong, J., Kim, J.-S., Kim, K. (2008). The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 35-44. (in Korean).
- Kang, K. N. (2012). Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-Medium Sized Hospitals, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165. (in Korean).
- Kim, I. S., Chang, K. S., Lee, M. H., Ha, N. S., Hong, Y. M., Lee, T. H., Kim, J. S., Kang, K. H. (2009). *Nursing Management* (3rd Ed.), 362, Seoul: Hyunmoonsa. (in Korean).
- Kim, J. K., Kim, M. J. (2011). A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17, 538-550. (in Korean).
- Kim, Y. H., Lee, Y. M. (2009). Influence of Self-Leadership on Job Stress, Job Satisfaction and Burnout among Nurses in Hospitals, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11(4B), 1939-1951. (in Korean).
- Korean Small and Medium Hospital Association, Korean Health Industry Development Institute. (2008). *Survey on Actual Condition of Nursing Staffing and Grade in Nursing Management Fee*. (in Korean).
- Lake, E. T. (2002). Development of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, *Research in Nursing and Health*, 25, 176-188.
- Lee, N.-Y., Lee, S. O., Hwang, J. H. (2012). Factors Affecting on Hospital Nurse Intention of Retention, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 14(3B), 1479-1491. (in Korean).
- Park, Y. (2012). The Effects of Nursing Unit Managers' Super-Leadership on Nurses' Self-Leadership and Job Satisfaction, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 14(3B), 1507-1517. (in Korean).
- Tack, Y. R., Kang, K. A., Kim, J. H., Kim, T. K., Kim, H. O., Song, J. H., Yoon, E. H., Yoon, H. S., Lee, S. S., Jeong, D. Y. (2009). *Introduction to Statistics for Nurse*. Seoul: Fornurse. (in Korean).
- Van, B. P., Clarke, S., Vermeyen, K., Meulemans, H., Heyning, P. V. (2009). Practice Environments and Their Associations with Nurse-Reported Outcomes in Belgian Hospitals: Development and Validation of a Dutch Adaptation of the Revised Nursing Work Index, *International Journal of Nursing Studies*, 46(1), 54-64.
- Wi, S.-M., Yi, Y.-J. (2012). Influence of Emotional Labor on Job Satisfaction, Intent to Leave, and Nursing Performance of Clinical Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), 310-319. (in Korean).
- 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. (in Korean).

## The Predictive Factors on Leave Planning of Nurses Working at Medium-Sized Hospital in the Metropolitan Area

*Myeong Suk An*<sup>1</sup>, *Yeo Jin Yi*<sup>2</sup>

### Abstract

The purpose of this study is to predict factors on leave planning of nurses working in medium-sized hospital. Subjects were 381 nurses working in 4 medium-sized hospitals in the metropolitan area (less than 300 beds), located in I city and P city. Empirical data was collected from a self-administered survey using a structured questionnaire including general characteristics, practice environment perception, job satisfaction, turnover intention, leave planning (yes or no). The data were analyzed using logistic regression with the SPSS WIN 20.0 program. There were significant differences in leave planning depending on general characteristics (age, marital status, grade in nursing management fee). Major reasons of leave planning are 'low salary' and 'heavy workload'. Predictive factors on leave planning of subjects were marital status (married) (OR: 0.386, 95% CI: 0.181-0.820), practice environment perception in nursing (OR: 3.822, 95% CI: 1.325-11.022), job satisfaction (OR: 7.627, 95% CI: 2.570-22.633), turnover intention (OR: 0.110, 95% CI: 0.060-0.203). Thus, it is needed to improve practice environment in nursing and job satisfaction, and to increase a monthly salary for decreasing leave planning among nurse working in medium-sized hospital.

*Keywords* : medium-sized hospital, nurses, practice environment, job satisfaction, turnover intention.

---

<sup>1</sup>Director Nurse, Department of Nursing, Daniel Hospital, 138-7, Yakdae-dong, Wonmi-gu, Pucheon 426-857, Korea. E-mail : angel21kr@nate.com

<sup>2</sup>(Corresponding Author), Associate Professor, College of Nursing, Gachon University, 191, Hambakmeo-ro, Yonsu-gu, Incheon 406-799, Korea. E-mail : yjyi@gachon.ac.kr

[Received 26 November 2012; Revised 3 January 2013, 18 January 2013; Accepted 21 January 2013]