

## 중소병원 기혼간호사의 이직의도 영향요인

문지선<sup>1)</sup>, 정경희<sup>2)</sup>

### Factors Affecting Turnover Intention of Married Nurses Working in Small and Medium-Sized Hospital

Ji-Seon Moon<sup>1)</sup>, Kyung-Hee Chung<sup>2)</sup>

#### 요 약

본 연구는 중소병원 기혼간호사 210명을 대상으로 한 서술적 조사연구로 간호사의 이직의도 영향요인을 분석하여 중소병원의 안정된 인력확보에 기여할 수 있는 방안을 모색하고자 시도되었다. 자료 수집은 2013년 4월 15일부터 4월 26일 까지 설문지를 사용하여 시행하였다. 연구도구로 이직의도는 Mobly (1982)가 개발하고 김미란 (2007)이 수정·보완한 도구를, 직무만족은 Stamps 등 (1978)이 개발한 도구를 배경옥 (2007)이 간호사에 맞게 수정한 도구를, 역할갈등은 Hall (1972)의 도구를 광영주 (1990)가 수정·보완하여 간호사를 대상으로 사용한 도구를, 간호업무환경은 Lake (2002)가 개발한 도구를 강기노 (2010)가 수정·보완하여 중소병원 간호사에게 적용한 도구를 사용하였다. 본 연구결과 중소병원 기혼간호사의 이직의도 영향요인은 직무만족, 역할갈등 및 직위였으며, 이 변수들의 설명력은 37% 였다.

그러므로 간호관리자는 중소병원 기혼간호사들의 이직을 감소시키기 위하여 직무만족에서 낮은 점수를 보인 보수체계를 개선하고, 역할갈등 중 어머니로서의 역할갈등을 줄일 수 있도록 직장 내 보육 시설 운영 및 탄력적 근무시간제도의 도입과 함께 부담 없이 산휴와 육아휴직을 할 수 있도록 충분한 인적자원 확보와 제도의 정비 등 행정적 보완책을 강구할 필요가 있다. 또한 기혼 일반간호사의 현 직장에 대한 몰입을 유도할 수 있는 승진유인체계를 개발할 필요가 있다.

핵심어 : 간호사, 이직의도, 직무만족, 역할갈등, 간호업무환경

#### Abstract

This study conducted a descriptive survey to analyze factors that influence turnover intention among married nurses. A total of 210 nurses working in small and medium sized hospitals. Collected data were from April 15 to 26, 2013. The tool developed by Mobley (1982) and modified/complemented by Kim (2007) was used to measure turnover intention. Job satisfaction was measured using a tool developed by Stamps et al.(1978) and modified for nurses by Bae (2007). A tool developed by Hall(1972) and modified/complemented by Kwak was used to analyze role conflict. Finally, the nursing practice environment was measured using a tool developed by Lake(2002) and modified/complemented by Kang

Received(October 19, 2015), Review request(October 20, 2015), Review Result(1st: November 16, 2015, 2nd: December 23, 2015)

Accepted(January 02, 2016), Published(January 31, 2016)

<sup>1</sup>58245 Dept. Nursing, Dongshin Univ., 185 Geonjae-ro, Naju-si, Jeollanamdo, Korea  
email: moonjs1004@naver.com

<sup>2</sup>(Corresponding Author) 62271 Dept. Nursing, Nambu Univ., 23 Chumdan Jungang-ro, Gwangsan-gu, Gwangju, Korea  
email: biola@nambu.ac.kr

(2010). The results of this study show that job satisfaction, role conflict, and position are factors that influence the turnover intention of married nurses. Thus, in order to reduce the turnover rate of married nurses, the following measures are necessary. First, nurse administrators must improve the compensation system, which scored poorly in the job satisfaction category. Also, it is important to operate workplace child care facilities and introduce flexible working hours to reduce nurses'role conflicts as mothers. Furthermore, it is necessary to devise administrative improvements, such as the acquisition of sufficient human resources and system modifications, to allow married nurses to feel free to go on maternity or child care leave. also, married nurses commitment to the current work that could lead to the need to develop incentives can promote.

Keywords : Nurse, Turnover intention, Job satisfaction, Role conflict, Nursing practice environment

## 1. 서론

오늘날 임상은 국민건강 관리의 질 향상과 의료수요자의 요구를 충족시키기 위해 숙련된 간호 인력의 확보와 적절한 관리를 필요로 하고 있다. 병원조직의 인적 자원 중 30~40%를 점유하고 있는 간호사는 고객만족과 병원경영의 성패를 좌우하는 핵심 인력이므로 병원은 간호사의 경력개발 과 근무여건 개선을 위하여 적극적인 투자가 필요하다[1].

현재 우리나라는 한해 1만 명이상의 신규간호사가 배출되고 있지만 열악한 근무환경에 따른 불 만족으로 이직이 늘고 있어 병원들의 간호사 인력 부족현상은 지속되고 있다. 2010년 기준 간호사 이직률은 평균 18.5%로 1,000병상이상 대형병원의 이직률은 7.7%였고, 100~300병상 미만 중소병원의 이직률은 37.7%로 중소병원의 이직률이 대형병원에 비해 현저히 높은 실정이다[2]. 그럼에도 불구하고 유휴간호사가 9만 명에 이르는 현실은 간호사의 이직에 대한 근본적인 원인 규명 및 해결 방안의 수립이 시급함을 알 수 있다[3].

중소병원은 국민의료 관리 체계상 중요한 위치를 차지하고 있음에도 불구하고 우수한 인력과 장비를 보유하고 있는 3차 의료 기관에 비해 서비스 질과 경쟁력이 떨어지면서 운영상 어려움에 처하고 있는 형편이다. 또한 중소병원은 간호 인력을 확보하는 데에도 큰 어려움을 겪고 있어, 인력부족과 열악한 업무환경이 구성원의 직무만족을 저하시키고 결국 이직률을 높이는 악순환을 초래하고 있다[4]. 중소병원에 근무하는 간호사의 잦은 이직은 병원에 대한 환자들의 불만과 불신의 원인이 될 수 있고 남아 있는 간호사의 사기를 저하시키며 업무량이 증가되어 환자 간호에도 악영향을 미치게 된다. 특히 중소병원에 근무하는 기혼간호사는 불규칙한 근무형태의 간호업무와 육아 및 가정생활을 병행하기 위해 가족모두의 협조와 희생이 필요하며, 이에 따른 스트레스로 직무 불만족과 역할갈등을 동시에 경험하고 있다[4]. 이처럼 중소병원의 간호사 인력난이 심각한 사회적 이슈로 부각되고 있으나 간호사 이직에 관한 연구가 대형병원 간호사에게 집중되어 중소병원을 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다.

과거 국내에서의 간호사 이직의도에 관한 연구는 주로 대형병원 간호사를 대상으로 연구가 진행 되었고, 중소병원에 대한 연구는 강기노[4], 권정옥[5] 및 김진규[6] 등 약 3편 정도를 찾아 볼 수 있었다. 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도를 비교하였던 선행연구들 또한 대형병원의 기혼

간호사를 대상으로 연구가 진행되어 상대적으로 근무환경이 열악한 중소병원의 기혼간호사가 인지하는 간호업무환경과 전문직 간호사의 역할갈등에 대한 연구는 더 많이 이루어져야 하며 특히 간호 업무환경이 열악하거나 역할갈등으로 인한 직무만족 저하로 인해 임상을 떠나게 되는 중소병원 간호사의 이직원인을 규명하는 연구들은 더 진행되어야 할 것이다. 그동안 간호사의 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 많은 연구를 하였음에도 불구하고 간호사들의 이직률은 지속적으로 증가하고 있으므로 이직의도 관련요인 분석은 그 의미가 크다고 볼 수 있다.

이에 본 연구에서는 중소병원 기혼간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 중소병원기혼 간호사의 직무만족을 높이고 이직을 감소시켜 원활한 인력수급과 더불어 궁극적으로 환자 간호의 질을 높이는데 도움이 되고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 중소병원에 근무하고 있는 기혼간호사의 이직의도 영향요인을 파악하고자 시도한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 G광역시 소재 150병상~300병상 미만의 14개 중소병원 중 9개를 선정하고 그곳에서 근무하는 기혼간호사들 중 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의하여 서면동의서를 작성한 간호사 210명을 대상으로 하였다. 표본의 수를 G\*Power 3.1.2를 이용하여 산출해 보면, 다중회귀분석을 위해 유의수준  $\alpha=.05$ , 검정력 95%, 효과크기 .15, 예측변수(이직의도, 직무만족, 역할갈등, 간호업무환경, 일반적 특성)를 10개 정도로 감안하면 172명이 필요하였다. 이를 근거로 탈락률을 고려해 총 225부의 질문지가 배부되었고, 그 중 213부가 회수되었으며(94.7%), 불성실한 자료 3개를 제외한 총 210부가 최종적으로 본 연구에 사용되었다.

### 2.3 연구도구

이직의도는 Mobley[7]가 개발한 도구를 김미란[5]이 수정·보완한 도구를, 직무만족은 Stamps 등 [8]에 의해 개발된 Measurement of Work Satisfaction among Health Profession을 박현태[9]가 수정·보완한 도구를 배경옥[10]이 간호사에게 맞게 수정한 도구를, 역할갈등은 Hall[11]의 도구를 정수경[12]이 번안해서 간호사에게 사용한 도구를, 간호업무환경은 Lake[13]가 개발한 PES-NWI (Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)를 강기노[4]가 번역하여 중소병원 간호사에게 사용한 도구를 사용하였다.

## 2.4 자료수집 방법

자료수집을 위해 G광역시 150병상~300병상 미만의 중소병원 14곳 중 9곳을 선정하여 연구자가 간호부를 직접 방문하여 연구의 목적 및 방법을 설명한 후 동의를 얻어 해당부서 수간호사의 허락을 받은 후 설문지를 배부하였다. 윤리적 고려를 위해 본 연구자는 연구 참여자에게 연구목적이 기술된 참여 동의서를 첨부하여 설문지 작성 전 직접 서명하도록 하였다. 연구 참여 동의서는 참여자가 자발적으로 본 연구에 참여하였음을 의미하는 것으로 연구 참여자의 권리에 대한 내용, 비밀보장, 익명성, 연구 참여의 철회 가능성 및 연구 종료 후 자료폐기 등으로 구성하였다.

## 2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 SAS 9.2 version을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, ANOVA, Duncan test, Pearson's correlation coefficient, Stepwise multiple regression analysis를 사용하였다.

# 3. 연구결과

## 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 전체 210명중 연령은 31세~35세가 40%로 가장 많았고, 학력은 전문대졸이 75.7%로 대다수를 차지하였다. 임상경력은 10~15년이 35.7%로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 54.7%를 차지하였으며, 비교대근무자가 61.4%였다. 급여수준은 151만원~200만원이 64.3%로 가장 많았고, 임상선택 동기는 취업이 용이해서가 31.9%로 가장 많았으며, 현직 종사 예정기간에 대하여는 생각해 보지 않았다고 응답한 대상자가 33.3%였다. 자녀수는 2명이 41%였다.

## 3.2 대상자의 이직의도, 직무만족, 역할갈등 및 간호업무환경 정도

대상자의 이직의도, 직무만족, 역할갈등 및 간호업무환경정도는 [표 1]과 같다.

이직의도는 5점 만점에 평균 2.55( $\pm 0.52$ )점, 직무만족은 5점 만점에 평균 3.25( $\pm 0.33$ )점, 하위영역은 전문적 위치가 3.68점으로 가장 높았고, 보수가 2.75점으로 가장 낮았다. 역할갈등은 5점 만점에 평균 2.95( $\pm 0.52$ )점이었으며, 하위영역은 어머니로서의 역할갈등이 3.16점으로 가장 높았고, 아내로서의 역할갈등이 2.54점으로 가장 낮았다. 간호업무환경은 5점 만점에 평균 3.14( $\pm 0.43$ )점이었으며, 하위영역은 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지여부가 3.34점으로 가장 높았고, 직원 및 자원의 적절성 영역이 2.95점으로 가장 낮았다.

[표 1] 대상자의 이직의도, 직무만족, 역할갈등 및 간호업무환경 정도

[Table 1] Level of turnover intention, job satisfaction, role conflict and nursing practice environment (N=210)

변 수	Mean±SD	Min	Max
이직의도	2.55±0.52	1.25	4.12
직무만족	3.25±0.33	2.50	4.55
보수	2.75±0.66	1.00	5.00
전문적 위치	3.68±0.55	2.50	5.00
업무요구	3.24±0.38	2.25	4.25
상호작용	3.37±0.52	1.33	4.66
행정	3.17±0.46	2.33	5.00
자율성	3.33±0.50	2.00	5.00
의사-간호사 관계	3.45±0.51	2.00	5.00
역할갈등	2.95±0.52	1.43	4.66
직장에서의 역할갈등	2.96±0.54	1.00	4.70
어머니로서의 역할갈등	3.16±0.74	1.00	5.00
아내로서의 역할갈등	2.54±0.67	1.00	5.00
주부로서의 역할갈등	3.01±0.71	1.00	5.00
간호업무환경	3.14±0.43	1.66	4.90
간호사의 정책참여	3.06±0.49	1.66	4.88
질적간호를 위한 간호기반 영역	3.17±0.47	1.50	4.80
간호 관리자의 능력, 리더십 및	3.34±0.56	1.60	5.00
간호사에 대한 지지여부	3.34±0.56	1.60	5.00
직원 및 자원의 적절성	2.95±0.60	1.50	5.00
간호사와 의사와의 관계	3.27±0.65	1.00	5.00

일반적 특성에 따른 대상자의 이직의도를 살펴본 결과 직위(F=2.20, p=.028), 임상선택동기(F=2.83, p=.025)와 현직종사예정기간(F=11.15, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, Duncan 사후 검정한 결과 현직종사예정기간에 대하여 가능한 빨리 사직하고싶다(3.26±.53)라고 응답한 군이 경제적 안정까지(2.56±.42), 정년까지(2.33±.47), 생각해 본적 없다(2.55±.49)라고 응답한 군들에 비해 이직의도가 높았다. 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 임상선택동기(F=5.39, p<.001), 현직종사예정기간(F=3.19, p=.001)에서 유의한 차이가 있었는데, 사후 검정한 결과 현직종사예정기간에서 자녀가 생길 때까지(3.10±.30), 가능한 빨리 사직(3.06±.31)이라고 응답한 군보다 정년까지(3.36±.33)라고 응답한 군이 직무만족이 높았다. 일반적 특성에 따른 역할갈등은 현직종사예정기간(F=4.33, p=.002)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고 사후 검정한 결과 가능한 빨리 사직(3.55±.34)이라고 응답한 군이 정년까지(2.90±.51), 생각해본적 없음(2.89±.48)이라고 응답한 군보다 역할갈등이 높았다. 일반적 특성에 따른 간호업무환경은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

### 3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 제변수의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도와 직무만족의 차이는 [표 2], 역할갈등과 간호업무환경의

차이는 [표 3]과 같다.

[표 2] 일반적 특성에 따른 이직의도와 직무만족의 차이

[Table 2] Difference of turnover intention and job satisfaction in accordance with general characteristics (N=210)

변수	구분	빈도	이직의도		직무만족	
			Mean±SD	t or F(p)	Mean±SD	t or F(p)
연령	30세 이하	35	2.63±0.52	2.39(.052)	3.21±0.41	0.89(.468)
	31~35세	84	2.64±0.50		3.23±0.31	
	36~40세	69	2.41±0.51		3.31±0.33	
	40세이상	22	2.55±0.48		3.20±0.30	
최종 학력	전문대졸	159	2.54±0.50	-0.44(.661)	3.24±0.34	-0.75(.455)
	학사이상	51	2.57±0.55		3.24±0.34	
종교	있다	109	2.53±0.50	-0.33(.738)	3.29±0.35	1.70(.091)
	없다	101	2.56±0.54		3.21±0.31	
입상 경력	5년미만	30	2.68±0.47	1.32(.267)	3.13±0.31	1.86(.137)
	5~10년	62	2.57±0.51		3.27±0.38	
	10~15년	75	2.53±0.54		3.26±0.29	
	15년이상	43	2.45±0.50		3.31±0.34	
입상 선택 동기	입상경력이 필요해서	54	2.43±0.44	2.83(.025)	3.32±0.34	5.39(<.001)
	적성에맞고봉사할수있어서	41	2.40±0.47		3.39±0.29	
	경제적으로 도움이되므로	40	2.65±0.58		3.23±0.32	
	취업이용이해서	67	2.66±0.50		3.12±0.32	
	사회적으로인정받는직업임	8	2.56±0.72		3.35±0.37	
근무 부서	외래	40	2.58±0.50	0.53(.664)	3.21±0.33	0.98(.403)
	병동	95	2.53±0.53		3.29±0.36	
	특수부서	67	2.52±0.46		3.25±0.30	
	간호행정부서	8	2.75±0.82		3.12±0.30	
직위	일반간호사	115	2.62±0.49	2.20(.028)	3.23±0.34	-1.28(.203)
	주입간호사 이상	95	2.46±0.54		3.29±0.34	
교대 근무	한다	81	2.59±0.50	0.96(.337)	3.25±0.38	-0.15(.881)
	안한다	129	2.52±0.53		3.26±0.30	
급여	150만원 이하	13	2.68±0.64	2.76(.065)	3.18±0.30	1.77(.172)
	151~200만원	135	2.59±0.50		3.23±0.34	
	200만원 이상	62	2.42±0.50		3.32±0.32	
현직 종사 예정 기간	자녀가 생길 때까지	10	3.07±0.58	11.15(<.001)	3.10±0.30a	3.19(.0014)
	경제적 안정 때까지	63	2.56±0.42a		3.26±0.30	
	정년까지	58	2.33±0.47b		3.36±0.33ab	
	가능한빨리 사직하고싶다	9	3.26±0.53abc		3.06±0.31b	
	생각해본 적 없다	70	2.55±0.49c		3.21±0.35	
자녀 수	없음	47	2.61±0.41	1.31(.271)	3.24±0.33	0.29(.832)
	1명	66	2.55±0.50		3.23±0.32	
	2명	86	2.48±0.53		3.28±0.36	
	3명이상	11	2.75±0.79		3.25±0.24	

a-cDuncan test: Means with the same letter are significantly different

[표 3] 일반적 특성에 따른 역할갈등과 간호업무환경의 차이

[Table 3] Difference of role conflict and nursing practice environment in accordance with general characteristics (N=210)

변수	구분	빈도	역할갈등		간호업무환경	
			Mean±SD	t or F(p)	Mean±SD	t or F(p)
연령	30세 이하	35	2.98±0.50	1.15(.335)	3.12±0.47	1.56(.186)
	31~35세	84	2.93±0.51		3.14±0.40	
	36~40세	69	3.03±0.52		3.20±0.41	
	40세이상	22	2.79±0.54		2.37±0.59	
최종 학력	전문대졸	159	2.95±0.53	-0.09(.927)	3.17±0.43	1.45(.147)
	학사이상	51	2.96±0.49		3.06±0.43	
종교	있다	109	2.95±0.51	-0.99(.926)	3.16±0.46	0.78(.436)
	없다	101	2.96±0.53		3.12±0.41	
임상 경력	5년미만	30	2.95±0.47	0.75(.524)	2.97±0.40	1.76(.156)
	5~10년	62	2.87±0.53		3.18±0.42	
	10~15년	75	3.00±0.50		3.16±0.42	
	15년이상	43	2.99±0.57		3.17±0.49	
임상 선택 동기	임상경력이 필요해서	54	2.91±0.56	1.08(.366)	3.20±0.48	1.57(.184)
	적성에 맞고 봉사할수있음	41	2.92±0.49		3.18±0.45	
	경제적으로 도움이되므로	40	3.10±0.50		3.19±0.44	
	취업이용이해서	67	2.93±0.51		3.03±0.36	
	사회적으로인정받는직업임	8	2.85±0.48		3.22±0.48	
근무 부서	외래	40	2.89±0.56	2.32(.076)	3.10±0.33	0.50(.684)
	병동	95	3.09±0.43		3.16±0.51	
	특수부서	67	2.85±0.55		3.12±0.36	
	간호행정부서	8	2.93±0.55		3.28±0.56	
직위	일반간호사	115	2.91±0.50	-1.26(.208)	3.12±0.43	-0.78(.434)
	주임간호사 이상	95	3.00±0.54		3.17±0.45	
교대 근무	한다	81	3.00±0.53	1.03(.303)	3.08±0.48	-1.71(.088)
	안한다	129	2.92±0.51		3.18±0.40	
급여	150만원 이하	13	3.17±0.48	1.55(.215)	3.12±0.50	2.16(.118)
	151~200만원	135	2.96±0.53		3.10±0.41	
	201만원 이상	62	2.90±0.49		3.24±0.46	
현직 종사 예정 기간	자녀가 생길 때까지	10	3.24±0.68	4.33(.002)	2.86±0.57	2.35(.055)
	경제적 안정 때까지	63	2.94±0.51		3.20±0.34	
	정년까지	58	2.90±0.51a		3.13±0.48	
	가능한 빨리 사직	9	3.55±0.34ab		2.87±0.32	
	생각해본적 없음	70	2.89±0.48b		3.17±0.44	
자녀 수	없음	47	2.86±0.53	0.76(.519)	3.13±0.42	0.31(.816)
	1명	66	3.00±0.53		3.11±0.41	
	2명	86	2.97±0.50		3.17±0.48	
	3명이상	11	2.88±0.59		3.14±0.31	

a-cDuncan test: Means with the same letter are significantly different

### 3.4 이직의도, 직무만족, 역할갈등 및 간호업무환경간의 상관관계

이직의도, 직무만족, 역할갈등 및 간호업무환경간의 상관관계 분석결과는 [표 4]와 같다.

이직의도는 직무만족( $r=-0.527, p<.001$ ), 간호업무환경( $r=-0.377, p<.001$ )과 유의한 부적 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 역할갈등( $r=.414, p<.001$ )과는 정적 상관관계가 있었다. 직무만족은 간호업무환경( $r=.505, p<.001$ )과는 정적 상관관계가 있었고, 역할갈등( $r=-0.304, p<.001$ )과는 부적 상관관계를 보였다. 간호업무환경은 역할갈등( $r=-0.274, p<.001$ )과 부적 상관관계를 나타냈다.

[표 4] 제변수들 간의 상관관계

[Table 4] Correlation between variables

(N=210)

	이직의도	직무만족	역할갈등	
이직의도	1			
직무만족	-.527 <.001	1		
역할갈등	.414 <.001	-.304 <.001	1	
간호업무환경	-.377 <.001	.505 <.001	-.274 <.001	1

### 3.5 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계적 중회귀 분석을 실시하였다. 먼저 나이, 임상경력, 자녀수, 급여를 제외한 모든 독립변수는 가변수로 전환하여 각각 단변량 분석을 시행하였다. 단변량 분석에서 이직의도에 유의하게 영향을 미치는 변수는 직무만족, 역할갈등, 간호업무환경이었다.

[표 5] 이직의도에 영향을 미치는 요인

[Table 5] Factors affecting turnover intention

(N=210)

변수	B	SE	$\beta$	t(p)	Partial R <sup>2</sup>	Model R <sup>2</sup>	F(p)
직무만족	-0.581	0.101	-0.581	-5.77(<.001)	.2787	.2787	30.93(<.001)
역할갈등	0.281	0.058	0.281	4.81(<.001)	.0712	.3499	
직위 (주임간호사이상)	-0.142	0.058	-0.142	-2.45( .015)	.0190	.3689	

직위: 일반간호사=0

이 변수들을 가지고 단계적 중회귀 분석을 하기 전에 다중공선성을 확인한 결과, 독립변수 사이



상관계수는  $-0.30 \sim 0.50$  이었으며, 공차한계(tolerance)가  $0.70 \sim 0.97$ 로  $0.1$  이상이고 분산팽창인자(VIF)도  $1.02 \sim 1.37$ 로  $10$ 을 넘지 않아 다중공선성이 없음을 확인하였다. 또한 자기상관성을 확인하는 Durbin-Waston 값이  $1.918$ 로  $2$ 에 가까워 자기상관이 없다고 볼 수 있다. 특이값을 검토하기 위한 Cook's distance 값도  $1.0$ 을 초과하는 개체가 없는 것으로 나타나 회귀분석 결과는 타당한 것으로 확인되었다. 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수는 직무만족( $\beta = -0.581, p < .001$ ), 역할갈등( $\beta = 0.281, p < .001$ ), 직위( $\beta = -0.142, p = .015$ )였으며 총 설명력은  $37\%$ 였다[표 5].

#### 4. 논의

본 연구의 결과 대상자의 이직의도 정도는 5점 만점에 평균 2.55점으로, 대형병원 간호사를 대상으로 한 정정희, 김지수와 김경희[14]의 연구결과 3.29점과 2, 3차 종합병원 간호사를 대상으로 한 김미란[15]의 연구결과 3.28점, 중소병원 간호사를 대상으로 한 강기노[4]의 연구결과 3.51점보다 낮게 나타났다. 조혜경[16]의 연구에 따르면, 이직의도와 실제 이직률은 병원의 규모와 소재 지역에 따라 다르게 나타났는데 서울·경기지역의 이직의도는 높았으나 실제 이직률은 다른 지역보다 낮았고, 전라도 지역의 이직의도는 서울·경기, 충청도, 경상도보다 낮았으나 실제 이직률은 전국에서 가장 높은 지역으로 나타났으므로 이직의도만을 가지고 실제 이직을 설명하기엔 어려움이 있으며, 실제 이직률에 대한 결과들은 향후 연구를 통해 밝혀져야 한다고 생각한다.

이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수는 직무만족, 역할갈등, 직위였으며, 직무만족이 높을수록, 역할갈등이 낮을수록, 직위가 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도와 이직의도와의 관계를 알아본 선행연구[17,18][4]와도 일치하는 결과이다. 직위는 나이도 젊고, 경력도 적어 연봉수준도 낮을 가능성이 많은 일반간호사의 이직의도가 높았는데 이는 선행연구[4][15-17]와 일치하는 결과이다. 이는 직위가 높아질수록 병원업무환경에 익숙해지고, 보수의 상승 및 직장의 의사결정에 참여할 기회가 많아지며, 직무수행에 권한이 많이 주어지기 때문에 업무에서의 자신감과 책임감이 커짐으로써 직무만족도도 상대적으로 향상되며, 나아가서는 이직의도가 낮아진다는 사실을 뒷받침 해 주고 있다[14].

직무만족 정도는 5점 만점에 평균  $3.25(\pm 0.33)$ 점으로, 영역별로는 전문적 위치 영역 ( $3.68 \pm 0.55$ )이 가장 높았고, 보수 영역( $2.75 \pm 0.66$ )이 가장 낮았다. 이 결과는 고정근무자와 교대 근무간호사의 직무만족과 이직의도를 연구한 김동숙[19]의 연구와 일치하는 결과이다. 기혼간호사들이 자신의 업무에 긍정적이면서 확고한 전문직위치의 개념을 가지고 있으므로 간호현장에서 일어나는 여러 가지 갈등요인을 해결할 수 있고, 간호업무의 중요성과 전문적 가치를 인식하여 결과적으로 미혼간호사들 보다 직무만족이 높아 이직의도에도 적게 영향을 미치는 것으로 생각된다.

보수영역에서 직무만족도가 낮았던 것은 기혼간호사들의 경력과 능력에 맞는 적절한 보수지급이 부적절한 때문인 것으로, 다양하고 적절한 보상 등으로 자기 인정의 욕구를 충족해 줄 수 있는 여러 방안이 요구되며[14], 이러한 보수의 충족은 직무만족을 높이는데 중요한 역할을 할 수 있을

것으로 사료된다. 근무부서에 따른 직무만족은 외래(3.21점)나 특수부서(3.25점)보다 병동(3.29점)에서 약간 더 높은 경향으로 나타났으며, 선행연구에서 특수파트의 직무만족도가 병동보다 높았던 것[1][20,21]과는 대조적으로 나타났다. 이는 간호등급제의 도입으로 예전에 비해 병동의 인력과 자원을 적극적으로 배치하려는 중소병원의 행정적인 노력에 따른 결과로 사료된다. 이직의도에 유의한 차이를 보인 대상자의 일반적 특성은 직위와 임상선택동기, 현직종사예정기간이었고, 직무만족에 유의한 차이를 보인 대상자의 일반적 특성은 임상선택동기와 현직종사예정기간 이었으며, 역할갈등에 유의한 차이를 보인 대상자의 일반적 특성은 현직종사예정기간 이었다. 이직의도와 직무만족 모두에서 임상선택동기와 현직종사예정기간이 유의한 차이를 보였는데, 임상선택동기가 적성에 맞고 봉사할 수 있어서'라고 응답한 군이 다른 군에 비해 직무만족도가 높고 이직의도가 낮았고, 현직종사예정기간이'정년까지'라고 대답한 군에서 다른 군에 비해 직무만족도가 높고, 이직의도가 낮았다. 따라서, 간호관리자들은 간호사들의 적성을 고려한 적정배치를 통해 효율적인 간호업무수행을 돕고, 이를 통해 성취감을 느낄 수 있도록 지원책을 마련하여 정년까지 간호직에 종사하도록 방안을 강구 해야 할 것으로 사료된다.

역할갈등 정도는 5점 만점에 평균 2.95점이었으며, 영역별로는 어머니로서의 역할갈등 영역이 가장 높았고, 아내로서의 역할갈등 영역이 가장 낮았다. 이는 선행연구[12][22,23]의 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도를 비교한 연구결과와는 일치하는 결과이다. 이는 여성의 취업으로 남편이 가사노동에 참여하여 가정 내 아내의 역할을 경감시켜 부부간의 역할이 어느 정도 변화되어가고 있는 결과로써 가사노동을 여성의 역할로 구분 짓던 전통적인 대가족 형태에서 부부형 핵가족으로 바뀌는 것을 보여주는 예라고 여겨지며[12], 예전에 비해 어린자녀의 양육과 직장생활을 병행하는 기혼 여성이 많아졌음을 알 수 있다. 그러나 이 결과는 김학희[24]의 연구에서'아내로서의 역할갈등'이 가장 높았던 것과는 정반대되는 결과인데, 이는 연구 대상자의 일반적 특성에서 37%가 결혼기간이 10년 이상인 것으로 조사되어 이 시기는 자녀중심에서 부부중심의 생활로 바뀌어 가는 시기로 볼 수 있어 아내로서의 갈등이 높게 나타난 것으로 낮은 것으로 사료된다[24]. 선행논문들이 기혼간호사의 연령분포나, 결혼기간에 따라 역할갈등에 차이를 보여주고 있어 여기에 대해서는 앞으로도 검증을 위한 연구가 계속 시행되어야 한다고 생각한다.

고인애[23]는 기혼간호사의 역할갈등 해결방안에 대해 조사하였는데, 직장에서의 역할갈등 해결방안으로는 불필요한 업무를 줄인다(26%)가 가장 높았고, 가정에서의 역할갈등 해결방법으로는 직장에서 역할에 대한 중요성을 자녀들에게 인식시키고 가능하면 많은 시간을 같이 보낸다(32%)가 가장 많았으며, 자신의 입장에서 역할갈등 해결 방법으로는 전문직업인으로서의 긍지를 갖는다(37%)가 가장 높게 나타났다. 본 연구 대상자들의 역할갈등 정도는 어머니로서의 역할갈등 정도(3.16점)가 가장 높았는데, 공공기관 및 기업의 여성근로자 일정 수 이상 근무하는 곳에 직장 내 보육시설 설치 의무화 방안 등에 따라 직장 내 보육시설의 확충이 시행되고 있지만, 더불어 기혼간호사의 탄력적 근무시간제도의 도입, 산휴 및 육아휴직에 따른 인적자원의 확충 등 보완적인 제도의 정비가 필요하다. 대상자의 간호업무환경 정도는 5점 만점에 평균 3.14점으로 중간보다 약간

높은 점수를 보였다. 영역별로는 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지여부의 영역이 가장 높았고, 직원 및 자원의 적절성 영역이 가장 낮았다. 간호업무환경 중 가장 높은 점수를 받은 '간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지여부' 항목은 선행연구[4,5][25]에서의 결과와 동일한 결과이며, 고현진[21]의 연구에서 '간호의 질을 위한 간호기반 영역'이 가장 높았던 연구 결과와는 다른 결과로 나타났다. 위의 선행연구들에서 간호업무환경영역에서 가장 낮게 나온 영역은 '인력과 자원의 적절성'인 것과는 동일한 결과이다.

간호업무환경의 중요성을 인식한 선행연구들[4][21][25]에서 간호업무환경을 긍정적으로 인식하는 간호사일수록 직무만족도는 높아지고, 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 그러므로 직무만족도를 높이고 이직의도를 줄이기 위해서는 간호단위별 적정수준의 간호사를 확보하고 간호업무환경을 개선하는 것이 중요하며, 이는 곧 중소병원의 간호사 인력난 해소에 기여할 것으로 생각된다. 이상을 종합하여 볼 때, 중소병원 기혼간호사의 이직을 감소시키기 위해서는 적절한 자원과 간호 인력을 확보하여 간호사가 환자를 적절한 시간동안에 충분하게 돌볼 수 있는 간호업무환경을 제공하고 어머니로서의 역할갈등을 줄일 수 있도록 보육시설이나, 탄력근무제와 같은 대안을 마련함과 동시에 기혼간호사의 직무만족을 가장 떨어뜨렸던 보수개선에 대한 대책 마련도 시급하다 할 수 있겠다.

## 5. 결론

본 연구결과 중소병원 기혼간호사의 이직의도 영향요인은 직무만족, 역할갈등, 직위로 직무만족이 높을수록, 역할갈등이 낮을수록, 직위가 높을수록 이직의도가 낮아짐을 알 수 있었다. 이에 간호관리자는 중소병원 기혼간호사들의 이직을 감소시키기 위하여 직무만족에서 낮은 점수를 보인 보수체계를 개선하고, 역할갈등 중 어머니로서의 역할갈등을 줄일 수 있도록 직장 내 보육시설 운영 및 탄력적 근무시간제도의 도입과 함께 부담 없이 산휴와 육아휴직을 할 수 있도록 충분한 인적자원 확보와 제도의 정비 등 행정적 보완책을 강구할 필요가 있다. 또한 기혼 일반간호사의 현직장에 대한 몰입을 유도할 수 있는 승진유인체계를 개발할 필요가 있다.

## References

- [1] H. S. Kim, A Study on job satisfaction and turnover intention in clinical nurses: case of asan hospital in Gangneung city (2009), [masters thesis]. Gangneung: Wonju University; p. 1-81.
- [2] Hospital Nurses Association, 2012 year Business Report: Hospital nurse staffing Status Survey, Seoul (2013)
- [3] A. J. Lee, Nurses working type diversification and improved working conditions. J, of Korean Academy of Nursing. (2009), Vol.48, No.1, pp.21.
- [4] K. N. Kang, Nurses' practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in the small-medium sized hospital (2010), [masters thesis]. Seoul: Ewha University; p. 1-100.
- [5] J. O. Kwon, Nurse's practice environment, job satisfaction, turnover intention, in the small-medium sized hospital nursing units. (2012), [masters thesis]. Pusan: DongA University; p. 1-62.
- [6] J. K. Kim, Relationships of emotional labor to job satisfaction and intent to turnover among staff nurses at small & medium-sized hospitals (2012), [masters thesis]. Pusan: Catholic University, p. 1-55.
- [7] W. H. Mobley, Employee Turnover Causes, Consequence and Control, Addison-Wesley publishing Co., (1982)
- [8] P. L. Stamps, E. B. Piedmont, D. B. Slavitt, and A. M. Hasse, Measurement of work satisfaction among Health Professionals. Medical Care. (1978), Vol.16, No.4, pp.337-352.
- [9] H. T. Park, Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service (1996), [masters thesis]. Seoul: Ewha University; p. 1-63.
- [10] K. O. Bae, The influence of transformational leadership of nursing unit manager on job satisfaction and job performance of staff nurses (2007), [masters thesis]. Seoul: Ewha University; p.1-84.
- [11] D. T. Hall, A model coping role conflict: The role behavior of college education women. Adm inistrative Science Quarterly. (1972), Vol.17, pp.471-475.
- [12] S. K. Joung, A comparative analysis on the married nurses' role conflict and job satisfaction in accordance with shift work (2004), [masters thesis]. Seoul: Catholic University; p.1-37.
- [13] E. T. Lake, Development of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. Research in Nursing and Health.(2002), Vol.25, pp.176-188.
- [14] J. H. Jeong, J. S. Kim, and K. H. Kim, The risk factors influencing turnover intention of nurses. Journal of Korean nursing administration (2008), Vol.14, No.1, pp.35-44.
- [15] M. R. Kim, Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurses organizational commitment and career commitment to turnover intention (2007), [masters thesis]. Seoul: Ewha University; p. 1-87.
- [16] H. K. Cho, Hospital nurses' intention to leave and turnover rate related factors (2012), [masters thesis]. Daejeon: ChungNam University; p.1-52.

- [17] K. S. Er, H. K. Hur, K. K. Kim, Y. J. Cho, E. H. Kim and S. J. Kim, The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* (2004), Vol.9, No.2, pp.81-92.
- [18] M. Y. Hur, A Thesis on nurses' work-related stress, job satisfaction, character types and intention of job change (2011), [masters thesis]. Daegu: YoungNam University; p.1-105.
- [19] D. S. Kim, Comparison of job satisfaction, commitment to organization and turnover intention between fixed day & evening nurses and 3 shift rotation nurses (2010), [masters thesis]. Seoul: KyungHee University; p. 1-54.
- [20] H. H. Park, The effect of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment (2005), [masters thesis]. Seoul: ChungAng University; p.1-83.
- [21] H. J. Ko, Nurse work environments, job satisfaction and intention to leave among nurses (2010), [masters thesis]. Seoul: HanYang University; p.1-50.
- [22] M. J. Bok, Study on the role conflict and job satisfaction in married nurses (1993), [masters thesis]. Seoul: Korea University; p.1-61.
- [23] I. A. Go, Effect of job satisfaction of married nurse' role conflict (2007), [masters thesis]. JeJuDo: JeJu University; p.1-95.
- [24] H. H. Kim, Study on married nurses' role conflict and their job satisfaction (2001), [masters thesis]. Daejeon: Daejeon University; p.1-58.
- [25] H. I. Lee, Effects of professional work environments on hospital nurses (2011), [masters thesis]. Seoul: HanYang University; p.1-68.

