

간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향

이영진, 서문경애
고려대학교 간호대학

Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention

Youngjin Lee, GyeongAe Seomun
College of Nursing, Korea University

요 약 본 연구의 목적은 3차 의료기관 1개소에 재직 중인 간호사를 대상으로 간호사의 이직의도에 대한 간호단위별 간호근무환경의 영향을 파악하기 위함이다. 서울 소재 의료기관의 24개 간호단위, 간호사 267명을 대상으로 서술적 관계 조사연구를 시행하였다. 자료수집은 2013년 11월에 수행되었으며, 분석은 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 실시하였다. 연구결과, 간호사의 이직의도는 간호단위 차원의 간호근무환경과 관련이 있는 것으로 나타났다. 또한, 간호사의 이직의도 예측요인으로 연령, 간호근무환경이 유의한 변수로 도출되었으며, 23.0%의 설명력을 보였다. 본 연구결과를 토대로 의료기관은 간호사의 병원운영 참여, 간호 관리자의 리더십 향상, 간호사와 의사의 협력적 관계형성 등 간호단위별 간호근무환경의 개선을 통해 간호사의 확보수준 향상 및 이직의도 감소를 위한 전략을 수립할 수 있다.

주제어 : 간호근무환경, 이직의도, 간호단위, 간호사, 인적자원관리

Abstract The purpose of this study was to conduct the impact of unit-level nurse practice environment on turnover intention among nurses in a tertiary hospital. A cross-sectional study was carried out using questionnaires with 267 nurses in 24 nursing units of hospital in Seoul. Data were collected in November 2013 and were analyzed using SPSS/WIN 23.0. The results of the study indicate that nurse turnover intention is associated with the nurse practice environment at the unit level. In addition, the model including age, unit-level nurse practice environment explained 23.0% of the variance for nurse turnover intention. Hospital can improve nurse retention and lower turnover intention by changing the nurse practice environment of unit, such as nurse participation in hospital affairs, improvement of the nurse manager leadership and nurse-physician collaborative relationships.

Key Words : Nurse Practice Environment, Turnover intention, Hospital units, Nurses, Staffing

Received 29 April 2016, Revised 31 May 2016
Accepted 20 June 2016, Published 28 June 2016
Corresponding Author: GyeongAe Seomun
(College of Nursing, Korea University)
Email: seomun@korea.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. 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.

1. 서론

간호사의 높은 이직률은 국가 및 보건의료 정책 차원에서 관심의 대상이 되며, 조직 차원에서 인력관리의 핵심 주제이기도 하다. 즉, 의료기관 파만수 이상의 인원을 차지하는 간호사 조직의 원활하고 비용효과적인 운영을 위협하는 요소가 되며, 궁극적으로 환자의 안전보장 및 의료서비스의 질적 향상을 위해서도 전략적으로 관리되어야 하는 문제이다.

간호사의 실제적인 이직률을 낮추고, 간호사가 이직의도를 갖은 채 환자간호에 임하지 않도록 조직차원에서 사전에 관리할 수 있는 부분은 무엇인가? 이러한 고민은 전세계 의료기관의 공통사항으로 여러 나라에서 수행된 선행연구를 통해서도 알 수 있다. 기존 선행연구 결과, 간호사의 개인적 특성인 연령, 학력, 근무경력, 직무특성인 직무스트레스, 직무만족, 업무소진 뿐 아니라[1, 2], 직장 내 괴롭힘[3] 등 다각적인 요인이 간호사 이직의 영향요인으로 보고되고 있다. 그리고 그 결과는 환자 및 간호사에게 미치는 부정적인 영향 뿐 아니라 조직 운영에도 높은 비용을 발생시키는 것으로 보고된대[4].

간호사 이직률을 낮추고 확보수준을 향상시키기 위한 대안으로 미국의 경우, 간호인증센터 (American Nurses Credentialing Center)에서 간호사의 근무환경이 좋으며, 충분한 간호 인력 및 물적 자원의 확보 등을 통해 양질의 간호를 제공할 수 있는 환경이 조성되어 있는 의료기관에 마그넷 간호서비스 인증(Magnet Nursing Services Recognition)을 제공하고 있다[5]. 이러한 마그넷 병원의 특성에 대해서 여러 차례 보고되고 있다[5,6]. 가장 주목할 만한 특징은 간호사가 인식하는 간호근무환경이 좋다는 것이다[7].

간호근무환경의 중요성은 간호사 및 대상자 측면의 여러 선행연구 결과를 통해 확인되었다. 간호사 측면에서는 간호사의 업무 참여를 고취시키고[8], 직무만족을 높인다[9]. 또한, 간호관리자, 신규간호사, 호스피스간호사 등 다양한 분야의 업무에 종사하는 간호사를 대상으로 한 선행연구 결과, 간호사 본인이 소속된 의료기관에 대한 간호근무환경을 좋게 인식할수록 이직의도를 감소시키는 긍정적인 영향이 있는 것으로 드러났다[10,11,12,13]. 이에 간호근무환경은 간호사가 조직에 오래 머물도록 하는데 중요한 선행요인으로 제시되었다

[14,15,16]. 또한 간호사가 간호근무환경을 좋게 인식할수록 그들이 대상자에게 제공하는 간호의 질이 높았으며[17], 환자 안전을 증진시키는데 긍정적인 영향을 주며, 궁극적으로 환자 사망률에도 영향을 미치는 중요한 요소로 보고되고 있다[6, 9, 18, 19].

이에 국내에서도 간호사들이 인식하는 간호근무환경에 주목하고 있다. 선행연구에서 전국의 대형병원[20,21,22] 및 중소병원[23]에 근무하는 간호사의 간호근무환경 수준 탐색, 국제적 관점에서 국외 간호사와 한국 간호사의 간호근무환경 인식수준 비교[24], 간호근무환경이 간호사 직무결과[21] 및 환자결과[19, 25]에 미치는 영향이 지속적으로 보고되고 있다.

그러나 지금까지는 국내에서 수행된 간호근무환경에 대한 대부분의 연구는 간호사 개인이 인식하는 간호근무환경의 수준을 탐색하는데 그쳐 한계점을 갖고 있다[22]. 간호사의 근무환경은 각 간호단위의 관리자의 리더십 유형, 간호사 확보수준 차이 뿐 아니라 간호사-의사와의 관계 및 자율성 등에서 간호단위별로 큰 차이가 있을 수 있으므로 별도의 점수화 방법을 통해 간호단위 수준에서의 접근이 필요함을 강조하고 있다[26]. 또한 연구결과를 간호현장에 적용하기 위한 측면에서도 의료기관 내 간호단위별 간호근무환경에 대해 탐색해 보는 노력이 필요하다.

이에 본 연구는 간호 인력 관리를 위한 조직 차원의 접근을 시도해 봄으로써 간호와 경영의 융복합적 접근을 통해 간호단위별 간호근무환경 차이를 탐색하고, 간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 간호단위별 간호근무환경을 파악한다. 둘째, 간호단위별 간호근무환경에 따른 이직의도의 차이를 비교한다. 셋째, 간호사의 일반적 특성과 간호단위별 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사가 인식하는 간호단위별 간호근무환경에 따른 이직의도의 차이를 탐색하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 찾고자 하는 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 국내 3차 의료기관 1개소의 간호사 전수를 대상으로 참여자를 모집하였다. 연구대상자 선정기준 및 제외기준은 다음과 같다.

<선정기준>

첫째, 현재 의료기관에 재직 중이며, 직접간호를 주 업무로 수행하는 간호사

둘째, 3교대 근무 중인 자

셋째, 환자간호의 경력이 3개월 이상인 자

<제외기준>

첫째, 대상자의 직접간호를 주업무로 수행하지 않는 자

2.3 연구도구

연구참여자의 일반적 특성에 대한 설문지는 인구통계학적 요인을 측정하였다. 개인적 특성(성별, 나이, 결혼여부, 교육수준, 주관적 건강상태)과 직무관련 특성(근무부서, 총 근무경력, 현부서 근무경력)이 포함되었다. 주요 변수는 다음과 같다.

2.3.1 간호근무환경

Lake[7]가 개발, Cho 등[22]이 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index(K-PES-NWI)를 사용하였다. 총 29문항으로 5개 하위영역(병원운영에 간호사 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지, 충분한 인력과 물리적 지원, 간호사와 의사의 협력관계)로 구성되어 있다. 총 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다고 해석한다. 본 연구에서는 간호단위 수준에서 간호단위별 간호근무환경 인식 수준을 비교할 수 있도록 Aiken et al. (2008)이 제시한 방법에 따라 점수화하였다[26]. 각 간호단위의 하위영역별 평균(mean)을 간호단위 전체 수준의 5개의 하위영역별 중앙값(median)과 비교를 통해 전체 간호단위의 중앙값보다 평균치가 큰 하위영역의 개수를 구한다. 이 결과를 기반으로 중앙값보다 높은 수치를 가지는 하

위영역의 개수가 4-5개이면 '좋은(better)', 2-3개이면 '보통(mixed)', 0-1개이면 '열악한(poor)' 근무환경으로 구분하였다. 도구의 신뢰도는 Cho 등 [22]의 Chronbach's α 는 .93 이었고, 본 연구에서도 .93 이었다.

2.3.2 이직의도

Mobley[27]와 Becker[28]에 의해 개발, Kim[29]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 6개의 문항, 단일요인으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[29]의 연구에서 Chronbach's α 는 .76이었고, 본 연구에서도 .76 이었다.

2.4 자료수집

본 연구는 편의표집에 의해 서울 소재 1개 의료기관을 대상으로 2013년 11월 수행되었다. 본 연구의 회수된 설문지는 272명이었으며(회수율 93.8%), 수집된 자료 중 일부 문항의 기제가 누락된 설문지 5부를 제외하고, 간호사 267명을 최종 분석대상으로 결과를 도출하였다.

2.5 자료분석

모든 자료는 SPSS/WIN 23.0 statistical software (SPSS Inc., Chicago, IL, USA)를 사용하여 분석되었다. 연구참여자의 일반적 특성과 주요 변수는 기술통계를 이용하여 백분율과 빈도, 평균과 표준편차로 산출하였다. 간호사의 일반적 특성, 간호사가 인식하는 간호근무환경과 이직의도의 점수간의 관계는 Pearson 상관계수로 분석하였다. 간호근무환경의 인식정도에 따른 그룹간의 차이 검증은 ANOVA와 Scheffé 사후검증을 통해 분석하였다. 간호단위 특성에 따른 간호근무환경 차이는 χ^2 를 통한 교차분석을 실시하였다. 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 예측하기 위해서는 다중 회귀분석을 수행하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구는 연구에 대한 충분한 정보를 제공하였으며, 연구대상자의 동의를 취득한 후 수행되었다. 연구대상자 개인정보 보호를 위하여 각 연구대상자에게 연구번호를 부여하여 익명성을 유지하였으며, 연구를 위해 수집된 자료는 잠금 장치가 있는 독립공간에 보관하여 이직

사항 등 신상정보가 유출되지 않도록 관리하였다.

3. 연구결과

3.1 간호사의 일반적 특성

연구대상은 여성이 264명(98.9%)이었고, 남성은 3명(1.1%)이 포함되었다. 대상자의 평균연령은 28.17(±4.26)세이다. 미혼이 213명(79.8%)으로 과반수 이상을 차지하였고, 학력은 학사 이하가 254명(95.1%)으로 대다수이었다. 근무부서는 내과계 병동 45.3%, 외과계 병동 30.0%이었으며, 중환자실, 응급실, 인공신장실 등의 특수병동이 24.7% 포함되었다. 근무 관련 특성으로 총 근무경력은 평균 5.61(4.23)년, 현부서의 근무경력은 평균 4.90(3.75)년이었다. 주관적 건강상태는 평균 3.00(0.76)점이었다 <Table 1>.

<Table 1> General characteristics of nurses (N=267)

Variables	Category	n(%)	Mean(SD)
Sex	Female	264(98.9)	
	Male	3(1.1)	
Age (yr)			28.17(4.26)
Marital status	Single	213(79.8)	
	Married	54(20.2)	
Education	Diploma	124(46.4)	
	Bachelor's	130(48.7)	
	≥ Master's	13(4.9)	
Work unit	Medical	121(45.3)	
	Surgical	80(30.0)	
	Special	66(24.7)	
Total clinical experience (yr)			5.61(4.23)
Clinical experience in present work unit (yr)			4.90(3.75)
Subjective health status			3.00(0.76)

3.2 간호단위별 간호근무환경

간호사가 지각하는 간호근무환경에 대한 인식은 평균 2.49(0.17)점이었다. 하위요인별로 ‘간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사의 지지’, ‘양질의 간호를 위한 기반’, ‘병원 운영에 간호사 참여’, ‘간호사와 의사의 협력관계’, 그리고 ‘충분한 인력과 물질적 지원’ 순으로 높게 인식하는 것으로 분석되었다 <Table 2>.

간호근무환경을 간호단위 수준으로 분석한 결과, 간호근무환경이 ‘좋은(better)’ 병동은 10개이며, 이에 근무하

는 간호사는 103명(44.0%)이었다. ‘보통(mixed)’에 해당되는 병동은 6개, 근무하는 간호사는 58명(24.0%)이며, ‘열악한(poor)’ 간호근무환경에 해당되는 병동은 8개, 근무하는 간호사는 106명(32.0%)이었다.

간호단위 수준에서 간호근무환경이 ‘좋은(better)’ 병동은 다른 집단에 비해 ‘간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사의 지지’ 영역의 점수가 유의하게 높은 차이를 보였다. 또한 간호근무환경이 ‘열악한(poor)’ 병동은 간호근무환경이 ‘좋은(better)’ 병동에 비해 ‘충분한 인력과 물질적 지원’ 수준이 유의하게 낮은 것으로 분석되었다.

간호단위 특성에 따라 분석한 결과, 내과계는 ‘좋은(better)’ 간호근무환경의 간호단위가 5개(20.8%)로 가장 많았으며, 외과계는 ‘좋은(better)’ 간호근무환경과 ‘열악한(poor)’ 간호근무환경으로 분석된 간호단위가 각 3개(12.5%)이었다. 특수파트는 ‘좋은(better)’ 간호근무환경으로 평가된 병동이 2개(8.3%), ‘열악한(poor)’ 간호근무환경으로 평가된 병동이 3개(12.5%)로 분석되었다. 추가적으로 교차분석을 실시한 결과, 간호단위 특성별로 간호근무환경에 유의한 차이가 도출되었다($\chi^2=63.13$, $p<.001$).

<Table 2> Unit-level nurse practice environment and unit characteristics (N=267)

Variables	n (%)	PES-NWI			Scheffé/ $\chi^2(p)$
		Total	Good ^a	Mixed ^b	
PES-NWI	2.47	2.65	2.45	2.29	c<b<a
PES_P	2.35	2.53	2.40	2.15	c<b,a
PES_F	2.68	2.83	2.66	2.54	b,c<a
PES_M	2.76	2.99	2.68	2.54	b,c<a
PES_S	2.09	2.26	2.02	1.93	b,c<a
PES_R	2.32	2.54	2.30	2.15	b,c<a
Work unit	24 (100)	10 (41.7)	6 (25.0)	8 (33.3)	
Medical	11 (45.8)	5 (20.8)	4 (16.7)	2 (8.3)	63.13 (p<.001)
Surgical	8 (33.3)	3 (12.5)	2 (8.3)	3 (12.5)	
Special	5 (20.8)	2 (8.3)	0 (0.0)	3 (12.5)	

PES-NWI=Practice Environment Scale of Nursing Work Index; PES_P=nurse participation in hospital affairs; PES_F=nursing foundations for quality of care; PES_M=nurse manager ability, leadership, and support of nurses; PES_S= staffing and resource adequacy; PES_R=collegial nurse - physician relations

3.3 일반적 특성, 간호근무환경에 따른 간호사의 이직의도

간호사의 이직의도는 평균 3.45(0.57)점이었다. 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과, 총 임상경력(F=3.063, p=.017), 결혼상태(t=-1.790, p=.042)에 따라 이직의도에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 또한 간호근무환경에 따른 이직의도를 분석한 결과, 간호근무환경을 ‘열악(poor)’하게 인식하는 간호단위의 간호사는 간호근무환경을 ‘ 좋게(better)’ 인식하는 간호사에 비해 상대적으로 이직의도가 높은 것으로 분석되었다(F=6.407, p=.002). <Table 3>.

<Table 3> Turnover intention by general characteristics of nurse and nurse practice environment

Variables	Category	Mean(SD)	F or t	p
Marital status	Single	3.50(0.57)	-1.790	.042
	Married	3.32(0.52)		
Total clinical experience (yr)	1~3	3.43(0.56)	3.063	.017
	3~5	3.51(0.55)		
	5~10	3.57(0.57)		
	≥10	3.23(0.46)		
PES-NWI	Good	3.31(0.56)	6.407	.002
	Mixed	3.46(0.51)		
	Poor	3.58(0.58)		

(N=267)

PES-NWI=Practice Environment Scale of Nursing Work Index

3.4 간호사의 이직의도 영향요인

<Table 4> Predictors of nurses' turnover intention

Variables	B	β	t	p
Age (yr)	-.027	-.201	-3.554	p<.001
Factor 1. PES_P	-.035	-.249	-3.136	.002
Factor 3. PES_M	-.057	-.200	-3.143	.002
Factor 5. PES_R	-.055	-.168	-2.380	.018

F=25.042, p<.001, Adjusted R²=.230

PES_P=nurse participation in hospital affairs; PES_M=nurse manager ability, leadership, and support of nurses; PES_R=collegial nurse - physician relations

다중회귀분석 결과, 일반적 특성 중 간호사의 연령($\beta = -.201, p < .001$), 간호근무환경의 하위요인 중 요인 1. ‘병원 운영에 간호사 참여’($\beta = -.249, p = .002$), 요인 3. ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사의 지지’($\beta = -.200, p = .002$), 요인 5. ‘간호사와 의사의 협력관계’($\beta = -.168, p = .018$)가

유의한 변수로, 이직의도에 대해 23.0%의 설명력을 보였다(F=21.694, p<.001) <Table 4>.

4. 논의

본 연구는 간호단위 차원에서 간호근무환경에 대한 인식에 따라 간호사의 이직의도에 어떠한 차이가 있는지 탐색하고자 하였다. 또한, 간호사의 이직의도 영향요인으로 간호근무환경이 갖는 의미를 확인하고자 시도되었다. 결과적으로 간호사의 이직의도는 간호근무환경이 중요한 예측변수로 확인되었다. 특히, 간호근무환경 중 일부요인이 간호사의 이직의도에 상대적으로 높은 설명력을 갖는 것으로 도출되었다. 기존의 간호사 이직률 감소 전략이 간호사의 개인적 특성을 중심으로 수립되었다면, 본 연구 결과를 통해 확인된 이직의도 예측요인을 토대로 간호사가 소속된 간호단위의 근무환경을 개선하여 조직 차원에서 이직관리를 시도해 볼 수 있을 것이다.

본 연구의 주목적은 간호단위별 간호근무환경이 이직의도에 차이를 미치는지를 탐색하는 것이다. 연구결과, 간호근무환경에 대한 인식이 좋은 간호단위에 소속된 간호사의 이직의도가 상대적으로 낮은 것으로 분석되어 다른 나라에서 보고된 선행연구들의 결과와 유사한 경향을 보였다[9]. 미국, 캐나다, 영국, 독일, 중국, 일본 등 9개 나라에 대한 간호근무환경을 보고한 선행연구 결과[24], 한국 간호사의 간호근무환경이 상당히 낮은 수준인 것으로 분석되었다. 구체적으로 충분한 인력과 물질적 지원, 양질의 간호를 위한 기반, 간호사와 의사의 협력관계의 3개 하위영역에 대해서는 9개 나라 중 최저 수준인 것으로 보고되었다. 이러한 간호근무환경에 대한 낮은 만족도는 간호사의 이직의도 뿐만 아니라 대상자에게 제공되는 간호의 질과도 밀접한 관련이 있기 때문에 더욱 중요한 의미를 갖는다. 해당 선행연구의 대상 의료기관이 국내의 대형 의료기관임을 고려해 볼 때, 연구 대상 이외의 의료기관의 간호근무환경은 더욱 열악한 수준일 가능성을 유추해 볼 수 있다. 이에 의료기관의 규모 및 지역에 따라 간호근무환경이 어떤 경향을 보이는지 추가 연구를 제언한다.

다음으로 본 연구의 두 번째 목적은 이직의도에 대한 예측요인으로 간호근무환경을 탐색해 보는 것이었다. 본 연구결과, 간호근무환경 중 3가지 하위요인(간호사의 병

원운영 참여, 간호관리자의 리더십, 간호사와 의사의 관계)이 이직의도에 중요한 예측요인인 것으로 분석되었다. 간호근무환경은 앞서 언급한 것과 같이 간호사가 실무를 수행하기 위해 이상적인 조건으로 요구되는 물리적(인적, 물적 등) 및 정서적 지원, 주변인과의 관계, 그리고 본인의 업무 관련 자율성과 관련되는 하위요원들로 구성된다. 미국에서 수집된 대규모 간호사의 직장생활과 건강 관련 연구결과[30], 간호사들은 현재 직장에서의 자율성이 저하되고, 상급자인 간호관리자 또는 동료의 지지가 적다고 느낄 때, 현재의 직장을 떠나야겠다는 마음을 갖고, 이직을 계획한다는 결과도 본 연구와 유사한 맥락에서 이해될 수 있다. 또한, 기존에 알려진 직무관련 이직의도의 선행요인으로 간호직에 대한 만족도, 전문직 자아개념, 개인-조직 적합성, 개인-업무 적합성, 소진 등이 있다[31,32,33]. 이에 간호사 유지전략으로 개인적 접근 이외에 조직 차원에서의 접근이 요구된다. 즉, 전문 간호실무를 위한 조직환경의 개선과 이를 통한 간호사를 동기화시키고, 근무의욕을 고취시킬 수 있는 참신한 시도가 요구된다[20]. 그러나 아직 국내에서 간호근무환경의 개선을 시도한 연구를 찾기는 쉽지 않았다. 이에 본 연구결과를 기반으로 간호사가 이직을 계획하기 보다는 현재의 근무환경에 만족감을 갖고 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 간호단위별로 간호근무환경에 대한 개선을 통한 전략을 수립해 볼 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점으로 성별 및 근무부서 특성에 따른 차이를 비교할 수 있는 충분한 연구대상자 수가 확보되지 못하였다. 또한, 본 연구는 단일 문화권의 일 의료기관을 편의 표집하여, 3개월 이상의 임상경력을 갖춘 간호사를 대상으로 시도된 연구이므로 본 연구결과를 일반화하기 위해서는 다양한 인종과 문화권, 다기관 대상의 간호사에 대한 추가적 탐색이 필요하다. 또한 간호관리자의 이직의도에 대한 선행연구[34]를 기반으로 국내에서도 연구대상자를 확대하여 간호관리자의 근무환경에 대한 인식과 이직의도를 파악하는 연구도 필요할 것으로 사료된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 조직 차원에서의 간호근무환경 인식에 대

한 차이를 탐색하고, 이에 따른 간호사의 이직의도 차이를 비교하였다. 또한 간호사의 이직의도에 대한 예측변수로 간호근무환경을 가정하고, 그 관계를 탐색해 보았다. 이러한 결과를 토대로 간호단위별로 이직관리의 우선순위가 높은 집단을 선별하고, 간호사의 이직률 감소를 위한 구체적인 전략 수립이 가능할 것이다. 즉, 간호관리자의 리더십 교육 강화, 해당 간호단위의 환자 대 간호사 비율의 조정을 위한 추가 간호인력 배치, 간호사와 의사의 관계개선 등의 구체적인 전략 마련이 가능한 기초 자료가 구축되었다. 이러한 간호와 경영 분야의 융복합적 접근을 통해 조직 내 효율적인 인적자원관리 및 유지전략을 수립하기 위한 보다 효과적이며 활용도 높은 결과를 기대할 수 있을 것이다.

본 연구를 토대로 대형 및 중소형 간호사의 부서 특성에 따른 간호근무환경 및 이직의도 차이를 추가적으로 탐색하는 반복 연구가 필요하다. 또한 기존의 선행연구에서 주요 대상으로 선정하고 있는 신규 및 일선간호사 뿐만 아니라 수간호사급 이상의 간호관리자의 간호근무환경에 대한 인식에 대해 탐색해 보는 것도 새로운 이해를 얻을 수 있을 것이다. 이에 본 연구결과를 바탕으로 간호사 이직 관리전략으로 간호근무환경의 개선을 위한 시도가 활발해지기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] H.-I. Park, K. Lee. "The effects of Social Intelligence and Burnout on Turnover Intention in Nurses : An exploratory study". *Journal of Digital Convergence*. Vol. 14, No. 4, pp.325-336, 2016.
- [2] B.-M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong. "Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses". *Journal of Digital Convergence*. Vol. 13, No. 2, pp.205-213, 2015.
- [3] H.-J. Kim, D. Park. "The effects of workplace bullying on turnover intention in hospital nurses". *Journal of Digital Convergence*. Vol. 14, No. 1, pp.241-252, 2016.
- [4] C. M. Duffield, M. A. Roche, C. Homer, J. Buchan, S. Dimitrelis. "A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries". *J Adv Nurs*. Vol. 70, No. 12, pp.2703-2712, 2014. Epub

- 2014/07/24. doi: 10.1111/jan.12483
- [5] A. Kutney-Lee, A. W. Stimpfel, D. M. Sloane, J. P. Cimiotti, L. W. Quinn, L. H. Aiken, "Changes in patient and nurse outcomes associated with magnet hospital recognition", *Medical Care*. Vol. 53, No. 6, pp.550-557, 2015.
- [6] C. R. Friese, R. Xia, A. Ghaferi, J. D. Birkmeyer, M. Banerjee, "Hospitals in 'Magnet' program show better patient outcomes on mortality measures compared to non-'Magnet' hospitals", *Health Affairs*. Vol. 34, No. 6, pp.986-992, 2015.
- [7] E. T. Lake, "Development of the practice environment scale of the nursing work index", *Research in Nursing & Health*. Vol. 25, No. 3, pp.176-188, 2002.
- [8] S. Wang, Y. Liu, "Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling", *Journal of Nursing Management*. Vol. 23, No. 3, pp. 287-96. 2015.
- [9] O. Petit Dit Dariel, J. P. Regnaud. "Do Magnet(R)-accredited hospitals show improvements in nurse and patient outcomes compared to non-Magnet hospitals: a systematic review". *JBIR Database System Rev Implement Rep*. Vol. 13, No. 6, pp.168-219, 2015. Epub 2015/10/13. doi: 10.1112/jbisir-2015-2262
- [10] L. Claudia, B. Luk, M. Trevor, D. Gilles, H. de Jesus Elvio, S. Walter, et al. "Work environment issues and intention-to-leave in Portuguese nurses: a cross-sectional study", *Health Policy*. Vol. 119, No. 12, pp. 1584-1592. 2015.
- [11] R. AbuAlRub, F. El-Jardali, D. Jamal, N. Abu Al-Rub, "Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas", *Applied Nursing Research*. Vol. 31, No. 3, pp. 19-23. 2016. doi: 10.1016/j.apnr.2015.11.014.
- [12] B. Head, K. Washington, J. Myers, L. Earnshaw, "Job satisfaction, intent to leave, and work improvements as perceived by hospice and palliative nursing assistants (TH330-C)", *Journal of Pain and Symptom Management*. Vol. 2, No. 45, pp.352-353, 2013.
- [13] M. Flinkman, "Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland—a mixed-method study", 2014.
- [14] R. Redknap, D. Twigg, D. Rock, A. Towell, "Nursing practice environment: A strategy for mental health nurse retention?", *International journal of mental health nursing*. Vol. 24, No. 3, pp.262-271, 2015.
- [15] H. Arslan Yurumezoglu, G. Kocaman, "Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey", *Journal of Nursing Management*. 2015. doi: 10.1111/jonm.12305.
- [16] K. Liu, L. M. You, S. X. Chen, Y. T. Hao, X. W. Zhu, L. F. Zhang, et al. "The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong, China: a nurse questionnaire survey", *Journal of Clinical Nursing*. Vol. 21, No. 9, pp.1476-1485, 2012.
- [17] C. Ma, D. M. Olds, N. E. Dunton, "Nurse work environment and quality of care by unit types: A cross-sectional study", *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 52, No. 10, pp.1565-1572, 2015.
- [18] E. T. Lake, S. G. Hallowell, A. Kutney-Lee, L. A. Hatfield, M. Del Guidice, B. B. Alan, et al. "Higher quality of care and patient safety associated with better NICU work environments", *Journal of Nursing Care Quality*. Vol. 31, No. 1, pp.24-32, 2015.
- [19] E. Cho, D. L. Chin, S. Kim, O. Hong, "The relationships of nurse staffing level and work environment with patient adverse events", *Journal of Nursing Scholarship : an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing / Sigma Theta Tau*. Vol. 48, No. 1, pp.74-82, 2016. doi: 10.1111/jnu.12183.
- [20] S. Y. Kang, Y. R. Um, S. S. Han, "A professional nursing practice environment and its impact on nurses' task motivation" *Taehan Kanho Hakhoe Chi*. Vol. 35, No. 2, pp.353-361, 2005.
- [21] M. Y. Han, M. S. Lee, J. Y. Bae, Y. S. Kim, "Effects of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on

burnout in clinical nurses”, Journal of Korean Academy Nursing. Vol. 21, No. 2, pp.193-202, 2015

[22] E. Cho, M. Choi, E-Y. Kim, I. Y. Yoo, N. J. Lee, “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. Vol. 41, No. 3, pp.325-332, 2011.

[23] J. O. Kwon, E-Y. Kim, “Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration. Vol. 18, No. 4, pp.414-423, 2012.

[24] L. H. Aiken, D. M. Sloane, S. Clarke, L. Poghosyan, E. Cho, L. You, et al., “Importance of work environments on hospital outcomes in nine countries”, International Journal of the International Society for Quality in Health Care. Vol. 23, No. 4, pp.357-364, 2011.

[25] E. Cho, D. M. Sloane, E-Y. Kim, Kim S, Choi M, Yoo IY, et al. “Effects of nurse staffing, work environments, and education on patient mortality: An observational study”, International Journal of Nursing Studies. Vol. 52, No. 2, pp.535-542, 2015.

[26] L. H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloane, E. T. Lake, T. Cheney, “Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes”, The Journal of Nursing Administration. Vol. 38, No. 5, pp. 223-229, 2008.

[27] W. H. Mobley, “Employee turnover: Causes, consequences, and control”, 1992.

[28] T. E. Becker, “Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?”, Academy of Management Journal. Vol. 35, No. 1, pp. 232-244, 1992.

[29] M-R Kim, “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. Vol. 13, No. 3, pp. 335-344, 2007.

[30] K. Han, A. M. Trinkoff, A. P. Gurses, “Work related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses”, Journal of Clinical Nursing. Vol. 24, No. 21-22, pp.

3224-3232, 2015.

[31] S. H. Kim, M-A. Lee, “Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses”, Journal of Korean Academy Nursing Administration. Vol. 20, No. 3, pp.333-342, 2014.

[32] S. J. Moon, S. S. Han, “A predictive model on turnover intention of nurses in Korea”, Journal of Korean Academy of Nursing. Vol. 41, No. 5, pp.633-641, 2011.

[33] H. S. Seok, “Factors affecting organizational commitment and turnover intention of hospital nurses: Focused on the mediating effects of person-environment fit”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration. Vol. 19, No. 3, pp.361-371, 2013.

[34] N. E. Warshawsky, D. S. Havens, “Nurse manager job satisfaction and intent to leave”, Nursing economics\$. Vol. 32, No. 1, pp.32-39. 2014.

이 영 진(Lee, Young Jin)



- 2002년 2월 : 고려대학교 간호대학 (간호학 학사)
- 2007년 8월 : 고려대학교 간호대학 (간호학 석사)
- 2014년 2월 : 고려대학교 간호대학 (간호학 박사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 고려대학교 간호대학 연구교수

- 관심분야 : 간호인력관리, 간호관리학, 간호정보학
- E-Mail : youngji@korea.ac.kr

서 문 경 애(Seomun, Gyeong Ae)



- 1987년 2월 : 고려대학교 간호대학 (간호학 학사)
- 1989년 8월 : 고려대학교 간호대학 (간호학 석사)
- 2000년 2월 : 연세대학교 간호대학 (간호학 박사)
- 2002년 8월 : UCSF, School of Nursing

- 2002년 9월 ~ 현재 : 고려대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 간호관리학, 간호정보학, 간호인력관리
- E-Mail : seomun@korea.ac.kr