

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 개인, 상황, 대인관계변수 중심으로

임숙빈¹ · 조미경¹ · 허명륜²

울지대학교 간호대학¹, 군산간호대학교²

Factors to Affect Turnover Intention of Nurse: Focusing on Personal, Situational and Interpersonal Relation Variables

Im, Sook Bin¹ · Cho, Mi-Kyoung¹ · Heo, Myoung Lyun³

¹College of Nursing, Eulji University, Seongnam

²Kunsan College of Nursing, Gunsan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to figure out influences of supervisor's and colleague's supports, nursing work environment, ego-resilience, organizational commitment and burnout on turnover intention of nurses working in general hospitals. **Methods:** The data were collected from 379 nurses working in general hospitals with more than 500 beds in S city from July 1 to August 31, 2012. The collected data were analyzed with independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation and Hierarchical regression analysis by using SPSS 19.0. **Results:** In case the subject was young, with work experience of 1~5 years, single, female and position of general nurse, turnover intention was statistically significantly higher. Turnover intention, supervisor's support, nursing work environment, organizational commitment and ego-resilience showed significantly negative correlations, but burnout showed significantly positive correlations. In case of controlling general characteristics, higher correlational variables with turnover intention accounted for 30.2%. **Conclusion:** In order to reduce turnover intention of general nurses who showed higher intention with 1~5 years' work experience, situational variables such as organizational commitment and nursing work environment and interpersonal relation variables such as supervisor's support as well as personal variables such as ego-resilience should all be considered.

Key Words: Turnover intention, Support, Organizational commitment, resilience, Burnout

서론

1. 연구의 필요성

우리나라 면허 등록 간호사수는 2012년 기준 282,656명,

인구 1,000명당 활동 간호사 수는 4.6명으로 OECD 국가 전체 평균인 9.4명(2007년 기준)에 비해 미약한 수준이다(Korea Nurses Association, 2013). 또한 전국 간호교육기관이 200개를 넘어 한 해 12,000명이 넘는 졸업생들이 간호사 면허를 취득하고 취업하지만 이직률이 2012년 16.8%와 같이 높아 병

주요어: 이직의도, 지지, 조직몰입, 자아탄력성, 소진

Corresponding author: Cho, Mi-Kyoung

College of Nursing, Eulji University, 553 Sanseong-daero, Sujeong-gu, Seongnam 461-713, Korea.
Tel: +82-31-740-7415, Fax: +82-31-740-7415, E-mail: ciamkcho@eulji.ac.kr

- 이 논문은 2012학년도 울지대학교 학술연구비 지원에 의하여 이루어진 것임.
- This work was supported by Eulji University Research Grant in 2012.

투고일 2013년 8월 19일 / 심사외뢰일 2013년 9월 17일 / 게재확정일 2013년 11월 1일

원에 따라서는 간호사 수급난을 겪고 있다. 이런 이직 현상은 대형병원보다는 중소병원이, 수도권보다는 지방이 더욱 심각해서 지방의 중소병원들은 간호사를 구하는데 큰 어려움을 겪고 있다. 게다가 취업 후 1년 이내의 이직률이 2011년 33.6%로 간호사 평균 이직률의 2배나 되고 있어(Hospital Nurses Association, 2013), 간호교육의 유효성을 다시금 생각하게 한다.

간호사의 이직은 환자 간호의 질을 저하시키는 것은 물론이고 병원의 간호 인력 수급계획에 차질을 가져오고, 신규간호사 교육과 관련해 경제적 손실을 발생시키며, 동료 간호사들의 사기나 부서관리능력을 저하시키는 부정적 결과를 가져온다. 이에 간호사의 이직과 관련해 많은 연구들이 이루어지고 있는데, 선행연구를 통해 규명된 간호사의 이직 사유는 타병원 이직, 결혼, 출산 및 육아, 업무부적응(Hospital Nurses Association, 2013), 직무만족과 조직몰입의 저하(Han, Son, Park, & Kang, 2010; Lee & Yoo, 2011), 낮은 수준의 보수, 열악한 근무환경, 승진기회 결여 등(Kim & Park, 2010; Lee & Kim, 2008)이었다. 이에 Kim, Park, Yoo, Kim과 Kim (2009)은 간호사 수급난을 해결하기 위해 간호사 처우 개선, 간호업무 분석을 통한 업무 조정, 정책적 지원 등을 제안하고 있다.

한편 이직의도 자체가 이직을 정확히 반영하지는 않지만 잘 예측할 수 있는 변수로 측정이 용이하다는 이점이 있기에(Steel & Lounsbury, 2009), 이직의도에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있는 실정이다. 최근 10년간 간호사의 이직의도와 관련된 국내 논문 30편을 분석한 Kim과 Kim (2011)에 따르면 이직의도는 직무만족, 조직몰입, 직무 스트레스, 내부마케팅, 소진 등의 상황적 변수와 관련성을 보였다. 그리고 Lee와 Kim (2008)은 최소 한번 이상의 이직경험을 가진 간호사 6명을 대상으로 이직경험에 대한 질적 연구를 실시하였는데, 그 결과 임상 진출과정에서 개인적인 준비 부족과 간호사의 전문성을 저해하는 열악한 근무환경 등의 사회적 문제로 이직 한 것으로 나타났다. Kim, Choi와 Kim (2009)의 연구에서는 상사와 부하직원 간 관계의 질이 부정적일수록 정서 소진이 많아지고, 이 과정이 지속되면 이직을 고려하게 된다고 하였다. 소진 역시 이미 많은 선행연구(Kim, 2009; Yu, 2011)에서 이직의도와 관련성이 밝혀진 요인이다.

이처럼 이직 혹은 이직의도와 관련해서 많은 연구들이 이루어졌음에도 불구하고 여전히 이직의도와 관련된 요인을 밝히 고자 하는 노력은 계속되고 있고, 또한 계속될 필요가 있다. 왜냐하면 그만큼 이직현상이 간호실무의 발전에 가져오는 부정

적 영향이 크기 때문이다. 이런 점에서 업무 환경 개선을 위한 정책적 방안 모색도 중요하지만 개인적 특성이나 대인 상호작용적 변수도 더 연구해야 한다. 이에 역경이나 어려움을 경험하면서도 자기 능력으로 회복할 수 있고, 스트레스 상황에서 유연하게 반응할 수 있는 성향인 자아탄력성(Kim, 2010; Park & Lee, 2011)을 포함하여 이직의도와 관계를 확인해 볼 필요가 있겠다.

한편 기존의 이직의도 영향 요인들도 대상자의 특성과 환경에 따라 다르게 나타나므로 본 연구에서는 종합병원 간호사의 일반적 특성을 통제하고 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 규명해 보고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사를 대상으로 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 이직의도, 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진의 정도를 분석한다.
- 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한다.
- 이직의도와 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진과의 상관관계를 분석한다.
- 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

연구대상자는 S시 소재 500명 이상 일개 종합병원에 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 연구 선정기준에 부합한 자를 선정하였다. 선정기준은 연구목적에 이해하고 연구에 자발적으로 참여할 것을 서면으로 동의한 자로 다른 중재 연구에 참여하는 대상자는 제외하였다.

연구대상자 표본수는 선행연구(Kim & Seomun, 2013)를 참고로 효과크기(effect size)=.11, 유의수준(α)=.05, 검정력(1- β)=.9, 예측변인의 수 6을 토대로 G*Power 3.1.2를 이용하여 산정하였으며, 그 결과 필요한 표본 수는 최소 164명이었다. 이에 본 연구에서는 회수율과 탈락률을 고려하여 400명의 간호사에게 설문지를 배부하였고, 그중 379부가 회수되어 379명에 대한 자료를 최종분석 하였다. 본 연구에서 자료의 회수율은 94.8%였고, 탈락률은 5.2%였다.

3. 연구도구

1) 이직의도

본 연구에서 이직의도는 현재 근무하고 있는 병원에서 얼마나 이직하고 싶은 생각이 드는지를 “매우 낮음” 0점에서 “매우 높음” 10점까지의 시각상사척도(Visual analog scale)로 표시하도록 하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

2) 상사 및 동료 지지

본 연구에서는 Park (1985)이 개발하고 Kim (2008)이 수정·보완한 사회적 지지 도구를 상사와 동료를 구분하여 응답하도록 하여 사용하였다. 본 도구는 4개 하부영역인 ‘정서적 지지’ 9문항, ‘정보적 지지’ 7문항, ‘물질적 지지’ 2문항, ‘평가지적 지지’ 5문항을 합한 총 23문항으로 구성되었으며, 상사와 동료를 구분하여 각각 점수를 표시하도록 개발되었다. 각 문항에 대하여 “전혀 아니다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 응답하도록 구성되었으며, 점수가 높을수록 상사 및 동료 지지 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park (1985)의 연구에서 Cronbach's α = .95였고, Kim (2008)의 연구에서 Cronbach's α = .98이었다. 본 연구에서 상사 지지는 Cronbach's α = .97, 동료 지지는 Cronbach's α = .96이었다.

3) 간호업무환경

Lake (2002)에 의해 개발된 간호업무환경 도구(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, PES-NWI) 30문항을 Kang (2010)가 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 병원경영에 간호사의 참여, 간호의 질을 위한 간호기반, 리더십-간호사 지원, 인력배치의 적절성, 간호사-의사 관계의 5개 하위영역의 28문항으로 구성되었다. 각 문항에 대하여 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 4점까지의 4점

Likert 척도로 응답하도록 구성되었으며, 점수가 높을수록 간호업무를 수행하기에 좋은 환경임을 의미한다. Lake (2002)의 연구에서는 Cronbach's α = .82였고, Kang (2010)의 연구에서는 Cronbach's α = .91이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α = .93으로 나타났다.

4) 자아탄력성

Block과 Kermen (1996)이 개발한 자아탄력성 척도(Ego-resiliency scale: ER)를 Yu와 Sim (2002)이 번안 후 수정한 도구를 사용하였다. 대인관계, 활력성, 감정통제, 호기심, 낙관성의 5가지 하위요인으로 구성되어 있고 총 14문항이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’로 5점까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 부정문항은 역 환산하였고, 측정 점수는 최소 12점부터 60점의 범위를 보이며 점수가 높을수록 자아탄력성이 높은 것을 의미한다. 같은 도구를 사용한 Kim (2010)의 연구에서는 Cronbach's α = .82였으며, 본 연구에서 Cronbach's α = .84로 나타났다.

5) 조직몰입

Allen과 Meyer (1990)가 개발하고 Han (2000)이 번역한 총 12문항의 조직몰입 도구를 사용하였다. 조직몰입 도구는 정서적 몰입 6문항, 지속적 몰입 3문항, 규범적 몰입 3문항의 3개 하부영역, 총 12문항으로 구성되었다. 각 문항에 대하여 “전혀 아니다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 응답하도록 구성되었으며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Han (2000)의 연구에서 Cronbach's α = .81이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α = .64로 나타났다.

6) 소진

소진은 정서적으로 부담이 되는 상황에서 계속 일한 결과로서 생긴 신체적, 정서적 및 정신적 탈진의 증후 증상으로, 대상자에 대한 부정적인 태도와 더불어 대상자에 대한 관심 및 감정까지 상실하게 하는 현상이다. 소진 측정도구는 Pines, Aronson과 Kafry (1981)이 개발한 도구를 Kim (2005)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 20문항으로, 신체적 소진 6문항, 정서적 소진 7문항, 정신적 소진 7문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’로 5점까지의 5점 Likert 척도로 응답하도록 구성되었으며, 부정문항은 역 환산하였고, 점수가 높을수록 소진 경험 정도가 높음을 의미한다. Kim (2005)의 연구에서 도구의 신뢰

도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .65$ 로 나타났다.

4. 자료수집

1) 자료수집 절차

자료수집은 해당병원의 간호부서장과 팀장들에게 연구의 목적에 대해 설명하고 협조의뢰 후, 연구자가 직접 설문지를 배포하여 회수하는 방법을 사용하였다. 2012년 7월 1일부터 2012년 8월 31일까지 자료를 수집하였으며, 대상자에게 연구 목적과 연구 내용을 설명한 뒤 자료수집에 대한 서면 동의를 얻은 후 설문지를 작성하도록 하였다. 총 379부가 회수되었으며 분석에 사용하였다.

2) 윤리적 고려

연구계획은 연구자가 소속되었던 기관의 IRB 심의(EU 12-25)를 거쳐 승인을 받았다. 연구대상자의 서면동의와 자발적 참여로 진행하였으며, 설문지에 대한 익명성을 보장하여 연구참여자의 사생활을 존중하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 평균과 표준편차, 빈도 및 백분율로 분석하였고, 대상자의 이직의도, 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진은 평균과 표준편차, 범위로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였고, 사후 분석은 Tukey HSD test로 검정하였다. 이직의도, 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진 간의 관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 일반적 특성 변수를 통제한 Hierarchical regression analysis를 실시하였다. 각 통계량의 유의 수준은 $p < .05$ 에서 채택하였다.

6. 연구의 제한점

본 연구는 일개 종합병원의 간호사만을 대상으로 하였으므로 전체 간호사로 연구의 결과를 일반화 하는 데는 신중을 기해야 한다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 분석한 결과, 대상자의 연령은 25세 미만이 134명(35.4%)로 가장 많았으며, 25세 이상 35세 미만이 95명(25.1%), 35세 이상이 54명(14.2%) 순이었다. 여성이 364명(96.0%)으로 남성 15명(4.0%)보다 많았으며, 대상자들의 총 경력은 5년 이상이 151명(39.8%)으로 가장 높았고, 1년 이상 3년 미만이 95명(25.1%), 1년 미만이 79명(20.8%), 3년 이상 5년 미만이 54명(14.2%) 순이었다. 대상자들의 결혼 상태는 미혼이 292명(77.0%)으로 기혼 87명(23.0%)보다 많았으며, 이들의 교육수준은 3년제 전문학사 211명(55.7%), 4년제 간호학사 149명(39.3%), 석사 이상 19명(5.0%) 순이었다. 대상자들의 직위는 일반 간호사가 327명(86.3%)으로 가장 많았으며, 주임간호사가 35명(9.2%), 수간호사가 17명(4.5%) 순이었다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=379)

Characteristics	Categories	n (%)
Age (year)	< 25	134 (35.4)
	25~34.9	95 (25.1)
	≥ 35	54 (14.2)
Gender	Female	364 (96.0)
	Male	15 (4.0)
Total length of clinical career (year)	< 1	79 (20.8)
	1~2.9	95 (25.1)
	3~4.9	54 (14.2)
	≥ 5	151 (39.8)
Marital status	Married	87 (23.0)
	Single	292 (77.0)
Education level	College (3 year)	211 (55.7)
	Bachelor (4 year)	149 (39.3)
	Master degree	19 (5.0)
Position	Staff nurse	327 (86.3)
	Charge nurse	35 (9.2)
	Head nurse	17 (4.5)

2. 이직의도, 상사 및 동료지지, 간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입과 소진

이직의도는 평균 4.1 ± 2.35 점(Range: 0~10)이었다. 상사 지지의 평균은 3.6 ± 0.59 점(Range: 1~5)으로, 하위영역별로는 정보적 지지 3.7 ± 0.64 , 평가적 지지 3.6 ± 0.65 , 물질적 지

지 3.6 ± 0.76 , 정서적 지지 3.6 ± 0.62 점 순이었다. 동료 지지의 평균은 3.8 ± 0.55 점(Range: 1~5)으로 상사의 지지보다 높았으며, 하위영역별로는 정서적 지지 3.9 ± 0.63 점, 물질적 지지 3.8 ± 0.72 점, 정보적 지지 3.7 ± 0.64 점, 평가적 지지 3.7 ± 0.63 점 순이었다.

대상자들이 느끼는 간호업무환경에 대한 점수는 2.6 ± 0.36 점(Range: 1~4)으로, 하위영역별로는 ‘관리자의 리더십’ 2.9 ± 0.36 점, ‘의사-간호사의 관계’ 2.8 ± 0.37 점, ‘양질의 간호를 위한 기반’ 2.6 ± 0.50 점, ‘인력배치와 자원의 적절성’ 2.5 ± 0.44 점, ‘간호사의 병원 운영 참여’ 2.2 ± 0.56 점 순이었다. 조직몰입은 평균 2.8 ± 0.40 점(Range: 1~5)으로, 하위영역별로는 정서적 몰입 2.9 ± 0.35 점, 규범적 몰입 2.8 ± 0.68 점, 거러적 몰입 2.6 ± 0.73 점 순이었다.

이들의 자아탄력성 정도는 평균 3.3 ± 0.45 점(Range: 1~5)으로, 하위영역별로는 대인관계 3.6 ± 0.50 점, 감정통제 3.3 ± 0.60 점, 활력성 3.2 ± 0.52 점, 호기심 3.2 ± 0.66 점 순이었다. 대상자들의 소진의 정도는 평균 3.0 ± 0.30 점(Range: 1~5)이었으며, 신체적 소진 3.4 ± 0.48 , 정신적 소진 2.9 ± 0.34 점, 정서적 소진 2.8 ± 0.33 점 순이었다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 이직의도

대상자들의 일반적 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과, 연령에 따라 이직의도는 유의한 차이($F=10.3, p<.001$)를 보였고, 사후 검정 결과 25세 미만과 25세 이상 35세 미만 집단이 35세 이상 집단보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 성별에 따라서는 여자가 남자보다 이직의도가 유의하게 높았다($t=2.2, p=.034$). 대상자들의 총경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있었는데($F=4.4, p=.005$), 1년 미만 또는 5년 이상 집단이 1년 이상 3년 미만 군이나 3년 이상 5년 미만 군보다 이직의도가 낮았다. 결혼여부에 따라서는 기혼보다는 미혼이 통계적으로 유의하게 높았다($t=-3.3, p=.001$). 대상자들의 교육수준에 따라서는 통계적으로 유의한 차이는 없었으며($F=1.8, p=.173$), 대상자의 직위에 따라서는 일반 간호사가 주임간호와 수간호사보다 통계적으로 유의하게 이직의도가 높았다($F=8.4, p<.001$)(Table 3).

4. 이직의도와 기타 변수 간의 상관관계

이직의도와 상사지지는 유의한 부적 상관관계($r=-.2, p<.001$)를 보인 반면, 동료지지는 유의한 상관관계를 보이지 않

Table 2. Turnover Intention, Supervisor's and Colleague's Support, Nursing Work Environment, Organizational Commitment, Ego-resilience, Burnout of the Participants ($N=379$)

Variables	M±SD	Range
Turnover intention	4.1±2.35	0~10.0
Supervisor's support	3.6±0.59	1.0~5.0
Emotional support	3.6±0.62	1.0~5.0
Informational support	3.7±0.64	1.0~5.0
Physical support	3.6±0.76	1.0~5.0
Evaluative support	3.6±0.65	1.0~5.0
Colleague's support	3.8±0.55	1.0~5.0
Emotional support	3.9±0.63	1.0~5.0
Informational support	3.7±0.64	1.0~5.0
Physical support	3.8±0.72	1.0~5.0
Evaluative support	3.7±0.63	1.0~5.0
Nursing Work Environment	2.6±0.36	1.1~3.9
Nurse participation in hospital affairs	2.2±0.56	1.0~4.0
Nursing foundations for quality of care	2.6±0.50	1.0~4.0
Manager's ability, leadership, and support	2.9±0.36	1.0~4.0
Nurse-doctor relations	2.8±0.37	1.0~4.0
Staffing and resource adequacy	2.5±0.44	1.0~4.0
Organizational commitment	2.8±0.40	1.6~4.8
Affective commitment	2.9±0.35	1.5~4.8
Continuance commitment	2.6±0.73	1.0~4.7
Normative commitment	2.8±0.68	1.0~4.7
Ego-resilience	3.3±0.45	2.2~5.0
Efficacy of interpersonal relationship	3.6±0.50	1.3~5.0
Viability	3.2±0.52	1.8~5.0
Curiosity	3.2±0.66	1.0~5.0
Emotional control	3.3±0.60	1.5~5.0
Burnout	3.0±0.30	2.2~5.0
Physical burnout	3.4±0.48	1.8~5.0
Emotional burnout	2.8±0.33	2.0~5.0
Psychological burnout	2.9±0.34	2.1~4.9

았다($r=-.1, p=.097$).

이직의도와 조직몰입($r=-.3, p<.001$), 간호업무환경($r=-.3, p<.001$), 자아탄력성($r=-.1, p=.045$)은 유의한 부적 상관관계를 보였고, 이직의도와 소진($r=.4, p<.001$)은 유의한 정적 상관관계를 보였다(Table 4).

5. 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 Table 5와 같다.

Table 3. Turnover Intention depending on Participants' Characteristics

(N=379)

Characteristics	Categories	Turnover intention		t or F	p
		M±SD			
Age (year)	< 25 ^a	4.2±2.45		10.3	< .001 [†] (a > b)
	25~34.9 ^a	4.4±2.36			
	≥ 35 ^b	2.6±1.33			
Gender	Female	4.2±2.34		2.2	.034
	Male	2.8±2.48			
Total length of clinical career (year)	< 1 ^a	3.7±2.46		4.4	.005 [†] (a < b)
	1~2.9 ^b	4.6±2.46			
	3~4.9 ^b	4.7±2.21			
	≥ 5 ^a	3.4±2.20			
Marital status	Married	3.5±1.99		-3.3	.001
	Single	4.3±2.42			
Education level	College (3 year)	4.2±2.38		1.8	.173
	Bachelor (4 year)	4.1±2.37			
	Master degree	3.2±1.83			
Position	Staff nurse ^a	4.3±2.40		8.4	< .001 [†] (a > b)
	Charge nurse ^b	3.4±1.91			
	Head nurse ^b	2.2±0.83			

[†] Post hoc: Tukey HSD.**Table 4.** Correlations among Turnover Intention and Other Outcome Variables.

(N=379)

Variables	Turnover intention	Supervisor's support	Colleague's support	Organizational commitment	Nursing work environment	Ego-resilience	Burnout
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Turnover intention	1						
Supervisor's support	-.20 (<i><</i> .001)	1					
Colleague's support	-.10 (.097)	.70 (<i><</i> .001)	1				
Organizational commitment	-.30 (<i><</i> .001)	.20 (.002)	.01 (.835)	1			
Nursing work environment	-.30 (<i><</i> .001)	.40 (<i><</i> .001)	.30 (<i><</i> .001)	.30 (<i><</i> .001)	1		
Ego-resilience	-.10 (.045)	.30 (<i><</i> .001)	.20 (<i><</i> .001)	.10 (.017)	.30 (<i><</i> .001)	1	
Burnout	.40 (<i><</i> .001)	-.10 (.078)	-.04 (.388)	.02 (.658)	-.10 (.051)	-.10 (.162)	1

먼저 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 잔차의 등분산성, 정규분포성, 다중공선성 진단을 분석 한 결과, 공차한계 (Tolerance)가 0.2에서 0.9로 0과 1사이의 값을 가지고 있었으며, 분산팽창계수(Variance inflation factor, VIF)는 1.1에

서 4.9로 10 미만의 값을 나타내어 변수간 다중공선성은 없는 것으로 나타났다. 또한 Durbin-watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검증한 결과, 2.0으로 도형의 오차항 간에 자기상관은 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규분포성 가정

Table 5. Factors Influencing Turnover Intention

(N=379)

Variables	Model 1		Model 2	
	β	t (p)	β	t (p)
Age (year)	-0.15	-1.4 (.172)	-0.14	-0.1 (.153)
Total length of clinical career (year)	0.03	0.3 (.788)	-0.02	-0.2 (.821)
Gender (ref. Female)				
Male	-0.12	-2.3 (.022)	-0.05	-1.2 (.243)
Marital status (ref. Married)				
Single	0.04	0.6 (.532)	0.05	1.0 (.360)
Position (ref. Staff nurse)				
Charge nurse	-0.08	-1.3 (.185)	-0.01	-0.1 (.933)
Head nurse	-0.14	-2.0 (.050)	-0.03	-0.5 (.601)
Education level (ref. college, 3year)				
Bachelor (4year)	0.04	0.7 (.459)	0.03	0.5 (.596)
Master degree	0.06	1.0 (.332)	0.07	1.2 (.218)
Ego-resilience			0.04	1.0 (.366)
Nursing work environment			-0.18	-3.5 (.001)
Supervisor's support			-0.14	-2.1 (.040)
Colleagues's support			0.06	1.0 (.348)
Organizational commitment			-0.19	-4.0 (< .001)
Burnout			0.37	8.3 (< .001)
		F (1, 370)=3.5, p=.001, Adj. R ² =.051 Durbin-Watson=2.0, Tolerance: 0.2~0.9 VIF: 1.1-4.7	F (1, 364)=12.7, p<.001, Adj. R ² =.302 Durbin-Watson=2.0, Tolerance: 0.2~0.9 VIF: 1.1-4.9	

을 만족하였다. 일반적 특성 중 성별, 결혼상태, 직위, 교육수준은 더미변수 처리하였으며, 다른 변수와의 상관분석 결과 상관계수가 0.8 미만으로 나타나 모든 변수 요인을 분석에 이 용하였다.

이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 이용하였다. Model 1에는 일반적 특성인 연령, 총경력, 성별, 결혼상태, 직위, 교육수준을 투입하였으며, 일반적 특성이 이직의도를 5.1% 설명하였다(F=3.5, p=.001). Model 2는 일반적 특성을 통제하고 자아탄력성, 간호업무환경, 상사지지, 동료지지, 조직몰입, 소진을 추가 투입하였을 때, 이러한 변수들에 의해 이직의도는 30.2% 설명되었다(F=12.7, p<.001).

논 의

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 상사 및 동료지지,

간호업무환경, 자아탄력성, 조직몰입, 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해서 S시 소재 500병상 이상 일개 종합병원에 근무하고 있는 간호사 379명을 대상으로 시행되었다.

먼저, 대상자들의 일반적 특성에 따라 이직의도를 파악해 본 결과 연령이 낮을수록, 남자보다는 여자가, 미혼자가 기혼자보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났으며, 이는 Kang (2012), Kwon과 Kim (2012)의 선행연구와 일치하였다. 또한 본 연구에서는 총경력이 1년 미만이나 5년 이상보다는 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만의 경력 간호사들의 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

졸업 후 임상에 적응하기 위해 고군분투하는 1년 이내의 기간보다는 어느 정도 업무에 적응하고 난 이후, 병원에서 강도 높게 책임이 주어지는 업무부담으로 또는 자연스러운 성인기의 발달과제인 결혼과 같은 변수에 의해 이직을 고민하거나, 결혼 전 가정에 매이지 않아 이동이 자유로운 상황 때문에 이직

의도가 높아질 것이라고 사료된다. 실제로 Hospital Nurses Association (2013)의 결과에서도 간호사의 이직사유는 타병원 이직, 결혼, 출산 및 육아, 업무부족 때문이라고 하였으므로, 이러한 시기에 이직의도가 높아질 수 있음을 알 수 있다. 뿐만 아니라 Kim과 Han (2013)에 따르면 29세 이하의 간호사들에게서 정서적 탈진의 정도가 높다고 하였으므로 1년 이상 5년 미만의 경력을 가진 간호사들의 이직을 낮추기 위해서는 이들에게 이직의도를 갖도록 하는 원인이 무엇인지를 파악할 필요가 있겠다.

본 연구에서 확인한 이직의도에 영향을 미치는 변수들로는 상사 및 동료 지지, 간호업무환경, 조직몰입, 자아탄력성, 소진이었다. 이직의도와 음의 상관관계를 보이는 항목은 상사 지지, 간호업무환경, 조직몰입, 자아탄력성이었으며, 이직의도와 소진은 정적 상관관계를 보이고 있었다.

먼저 주요하게 다룬 대인관계 변수였던 상사 및 동료 지지는 Kim (2009)의 연구에서 이직의도에 영향을 주는 매개요인이 밝혀진 바 있다. 그러나 상사에게 받는 지지와 동료에게 받는 지지를 구분하여 본 결과, 간호사들이 동료와 대화를 통해 스트레스를 해소하고 위로를 받는 것과는 다르게 본 연구에서 이직에 대해 고민할 때 동료의 지지가 이직의도를 없앨 정도의 지지를 제공하지는 못한 것으로 나타났다. 평행하고 경쟁적인 관계이지만 업무를 수행함에 있어서의 어려움을 공감하고 이해하기에는 동료의 지지가 더할 나위 없지만, 1분 1초 생명을 다루는 팽팽한 긴장감 속에서 환자에게 양질의 간호를 제공하기 위한 최선의 의사결정을 하면서 감정노동을 감내해내는 간호업무수행 시 동료관계는 업무로 인한 갈등관계를 심화시키기도 한다. 따라서 실무경험이 많은 상사와의 신뢰관계가 이직의도를 감소시키는 데 더 효과적이라 사료된다.

개인적 특성으로 살펴본 변수는 자아탄력성으로, 역경이나 어려움을 경험하면서도 자기 능력으로 회복할 수 있고, 스트레스 상황에서 유연하게 반응할 수 있는 성향을 말한다. 이 개념은 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 보였으나, 이직의도에 대한 설명력은 미미했다. 업무수행 시 조직이나 인간관계의 어려움, 힘든 상황에서 이직의도에 대한 설명력이 높은 변수로 알려진 소진을 극복할 수 있는 개인특성 변수인 자아탄력성에 대한 이직 관련 연구가 국내에서는 없었으나 Hart, Brannan과 Chesnay (2012)에 따르면 간호사 유지에 도움을 줄 수 있다고 하였으므로, 국내에서도 추후 연구가 필요할 것으로 보인다. 따라서 환경과 대인관계문제에 대한 해결을 통해 이직을 낮추는 방안도 반드시 필요하지만, 이직의도를 낮추기 위해서는 외적인 상황과 환경변수를 유연하게 극복할 수 있는

내적인 힘 돋우기인 자아탄력성을 강화시키는 중재를 강구해 볼 수 있겠다. 또한 일개 병원만을 대상으로 진행한 연구였기 때문에 상관관계를 보인 것에 의의를 가지며, 표본수를 확장한 반복 연구가 필요할 것으로 생각한다.

이직의도의 영향요인으로 검증하고자 했던 상황변수는 간호업무환경이다. 아직까지 간호업무환경과 이직의도를 함께 살펴본 연구가 많지는 않지만, 본 연구에서 간호업무환경과 이직의도는 유의한 부적 상관관계를 보이고 있었다. 본 연구 대상자들의 간호업무환경 점수를 살펴보면 ‘관리자의 리더십’, ‘의사-간호사의 관계’가 대상자들의 평균점수 이상의 점수를 보이고 있었던 반면, ‘양질의 간호를 위한 기반’, ‘인력배치와 자원의 적절성’, ‘간호운영에의 참여’ 영역에서는 대상자의 평균점수 이하의 점수를 보이고 있었다. 본 연구의 대상자들은 상사나 의료진간의 대인 관계적 요인에 대한 욕구보다는 병원의 구조적, 물리적 환경 개선에 대한 욕구를 더 강하게 느끼고 있다는 사실을 말해준다. Kang (2012)의 연구에서도 간호업무환경이 이직의도를 가장 높게 설명하는 변수였던 만큼 본 연구에서 낮은 점수를 보이고 있는 구조적, 물리적 환경을 개선할 필요가 있다고 본다.

조직몰입과 이직의도가 부적 상관관계를 보인 본 연구의 결과는 Yoo와 Choi (2009)의 결과와 일치하였다. 대상자들의 조직몰입 정도를 확인해 보면 정서적 몰입은 대상자들의 평균점수 이상이었던 반면 거래적, 규범적 몰입이 대상자들의 평균점수 이하의 결과를 보였다. 이러한 현상은 병원에 대한 애착을 설명하는 몰입에 비해 병원에 대한 의무감, 규범, 가치와 관련된 몰입도가 낮다고 볼 수 있다. 따라서 간호사들이 조직의 가치를 알고 소속감을 가질 수 있도록 간호사들에게 조직의 비전을 제시하고 소속감과 자긍심을 고취시킬 수 있는 중재 개발이 필요하다고 볼 수 있겠다.

본 연구에서 소진 역시 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 보였고, 이는 Kim과 Seomun (2013), Kim과 Han (2013) 등의 선행연구와 일치하였다. 본 연구에서 대상자들의 소진 정도를 파악해 보았을 때, 정서적 소진보다 신체적 소진을 대상자의 평균점수 이상으로 더 많이 느끼고 있었으므로 간호사들이 신체적으로 어려움을 느낄 수 있는 비효율적인 시설과 의료기구의 문제, 열악한 근무 환경, 불필요한 업무흐름과 동선, 고난이도와 집중된 업무강도, 교대근무시간과 휴식시간의 미확보, 인력배치의 비 적절성 등 신체적 소진을 증가시킬 수 있는 상황을 파악하고 개선시킬 필요가 있다.

마지막으로 이직의도에 영향을 미치는 요인 중, 일반적 특성만으로는 5.1%의 설명력을 보였으나, 자아탄력성, 상사 및

동료 지지, 간호업무환경, 조직몰입 그리고 소진이 30.2%의 설명력을 보였다. 이러한 결과는 일반적 특성만으로 이직의도를 설명하기는 어려우며, 상황적, 대인관계적, 개인적 특성과 관련된 변수들의 영향이 크다는 것을 알 수 있었다. 특히 본 연구에서 소진이 이직의도에 가장 영향력이 큰 변수임을 알 수 있었다.

결론적으로 종합병원 간호사들의 이직의도를 낮추기 위해서는 업무환경 개선을 위하여 적절한 인력배치, 자원의 분배 그리고 간호업무 향상을 위한 병원 운영에의 참여를 돕기 위한 정책적 방안 모색이 필요하며, 관리자뿐만 아니라 경력 간호사들이 후배 인력을 관리할 수 있도록 리더십을 함양하고 병원조직의 가치와 소속감을 기를 수 있는 교육이나 프로그램을 개발 및 운영할 필요가 있다고 본다. 또한 자아탄력성과 같은 개인적 특성을 증진시키고 소진을 감소할 수 있는 중재방법을 개발하여 적용해 볼 필요가 있겠다.

결론 및 제언

본 연구는 종합병원 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 연구로, 간호사들의 이직의도를 낮추기 위한 간호중재를 개발하는데 기초자료가 될 것이다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 대상자의 연령이 낮을수록, 남자보다는 여자가, 기혼보다는 미혼이 이직의도가 높았으며, 1년 미만의 경력자 또는 5년 이상의 경력자보다 1년 이상 5년 미만의 경력자가 이직의도가 높았다.

둘째, 이직의도와 상사 지지, 조직몰입, 간호업무환경, 자아탄력성은 유의한 부적 상관관계를 보였으며, 소진은 이직의도와 유의한 정적 상관관계를 보였다.

셋째, 일반적 특성은 이직의도를 5.1% 설명하고 있었으며, 상사 및 동료 지지, 조직몰입, 간호업무환경, 자아탄력성, 소진을 포함한 변수들은 이직의도를 30.2%를 설명하고 있었다.

이에 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직몰입, 간호업무환경 등의 상황적 변수 뿐 만 아니라 상사의 지지와 같은 대인관계 변수와 자아탄력성과 같은 개인적 특성을 함께 고려해야 하겠다.

이러한 결론에 따라 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 이직의도에 영향을 미치는 변수로 개인, 대인관계, 상황적 변수로 나누어 일개 병원에 국한 되지 않은 전체 병원 간호사를 대상으로 이들 변수가 이직의도에 어떤 영향을 미치는지 살펴보는 반복연구가 필요하다.

둘째, 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 자아탄력성과 같은 개인적 특성 변수에 대한 추가 규명이 필요하다.

셋째, 개인, 대인관계, 상황적 변수를 강화시킴으로 이직의도를 효과적으로 감소시킬 수 있는 중재 개발 및 효과 검증에 대한 연구가 필요하다.

REFERENCES

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Han, S. J. (2000). *A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Han, Y. H., Son, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Hart, P. L., Brannan, J. D., & Chesnay, M. D. (2012). Resilience in nurses: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 2. [Online] <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01485.x>
- Hospital Nurses Association. (2013, July, 9). *Register orientation*. Retrieved July 9, 2013, from <http://www.khna.or.kr/>
- Kang, K. 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.
- Kang, K. N. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(2), 155-165.
- Kim, A. S. (2010). *The relationship of hospital employees' job stress, emotional labor, resilience and mental health*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Kim, I. S. (2009). The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turnover intention among hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15(4), 515-526.
- Kim, J. K., & Kim, M. J. (2011). A review of research on hospital nurses' turnover intention. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 17(4), 538-550.
- Kim, K. H. (2008). *The relationship of self-efficacy and social support on burnout of insurance review nurses*. Unpublished

- master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, K. S., & Han, Y. H. (2013). A study on intention to quit and job overload, role ambiguity, burn out among nurses in general hospital. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 22*(2), 121-129. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.121>
- Kim, M. A., Park, K. O., Yoo, 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*(1), 149-165.
- Kim, M. J. (2005). *Relationship among spiritual well-being, work stress and burnout of nurses in oncology unit*. Unpublished master's thesis, Gosin University, Busan.
- Kim, M. J., & Park, S. A. (2010). Experiences of hospital nurses' turnover: Determinants of factors affecting turnover intention. *Journal of Military Nursing Research, 28*(1), 56-69.
- Kim, M. R., & Seomun, G. A. (2013). Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 22*(2), 93-101. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
- Kim, K. S., & Han, Y. H. (2013). A study on intention to quit and job overload, role ambiguity, burn out among nurses in general hospital. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 22*(20), 121-129.
- Kim, Y. H., Choi, J. H., & Kim, K. E. (2009). The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs: Mediating role of emotional exhaust. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 15*(3), 372-381.
- Korea Nurses Association. (2013, July, 9). *Path to a nurse*. Retrieved July 9, 2013, from https://www.koreanurse.or.kr:444/resources/be_nurse.php
- Kwon, J. O., & Kim, E. Y. (2012). Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 18*(4), 414-423.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health, 25*(3), 176-188.
- Lee, K. J., & Yoo, S. Y. (2011). Relationships between nurses' ethical dilemma, coping types, job satisfaction and turnover intention in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 17*(1), 1-15.
- Lee, Y. J., & Kim, K. B. (2008). Experiences of nursing turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing, 38*(2), 248-257.
- Park, J. A., & Lee, E. K. (2011). Influence of ego-resilience and stress coping styles on college adaptation in nursing. *The Journal of Korean Academic of Nursing Administration, 17*(3), 267-276.
- Park, J. W. (1985). *A study for development of social support*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). Burnout: from tedium to personal growth. New York: *A Division of MacMillian Publishing Co. Inc.*
- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (2009). Turn over process models: review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review, 19*, 271-282.
- 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 Academic of Nursing Administration, 15*(1), 16-25.
- Yu, M. (2011). Work stress, turnover intention and burnout among nurses in neonatal intensive care units. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration, 17*(1), 115-126.
- Yu, S. K., & Sim, H. W. (2002). Psychological protective factors in resilient adolescents in Korea. *Korea Educational Psychology Association, 16*(4), 189-206.