

수도권 중소규모 종합병원 간호사 이직의도 영향요인

황윤선¹ · 강경화²

서대문구보건소 지역건강과¹, 한림대학교 간호학부²

Factors Influencing Nurse Turnover Intention in Small and Medium Sized Hospitals in the Metropolitan Area

Hwang, Youn Sun¹ · Kang, Kyeong Hwa²

¹Seodaemun-Gu Health Center, Local Health Division
²Division of Nursing, Hallym University

Purpose: The purpose of this study was to investigate the factors influencing nurse turnover intention in small and medium sized hospitals in the metropolitan area. **Methods:** A cross-sectional survey design was used. A questionnaire was distributed to the nurses in small and medium sized hospitals. The data of 209 nurses was analyzed using t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient and multiple regression. **Results:** Organizational commitment and age were identified as factors influencing turnover intention. These factors explained 56.8% of variance of turnover intention. **Conclusion:** Results suggest that establishment of organizational commitment needs to be discussed and continuously developed. Further study is also necessary to identify the key mechanism in nurse turnover intention.

Key Words: Turnover intention, Professionalism, Job involvement, Organizational commitment, Practice environment

서론

1. 연구의 필요성

간호사의 이직은 우리나라의 간호사 부족현상과 맞물려 보건 의료계의 지속적 관심사였으며 간호부서 관리 및 의료기관 경영에 있어서도 해결해야 하는 난제이다. 병원간호사회[1]의 '2013년 병원간호인력 배치현황 실태조사'에 따르면 간호사의 평균 이직률은 16.9%이고 병상규모가 적은 병원일수록 이직률은 더 높아져 400병상 미만 병원의 경우, 20.3%인 것으로 나타났다. 또한 2001년부터 2009년까지의 연도별 병상규모별 이직률에 관한 추이 분석 자료에 따르면, 400병상 미만의

병원이 병상규모가 큰 병원의 이직률보다 높아 항상 평균 이직률을 상회하는 경향을 보였다[2].

간호사의 높은 이직률은 의료기관, 간호사와 환자 모두에게 부정적인 문제를 야기시킨다. 의료기관의 입장에서는 숙련된 간호사의 수가 줄어들어 인력 조건의 간혹역량이 저하되며 간호서비스의 질이 떨어지고, 신규간호사를 새로 채용하고 교육하는 데에 많은 시간과 비용을 들여야 한다[3]. 간호사 입장에서 숙련된 동료간호사가 떠남으로 인해 노동 강도와 시간이 증가하고 직무 스트레스와 다른 심리적 어려움을 경험하게 되며 이로 인해 건강문제가 발생하기도 한다. 특히, 간호사의 건강문제를 병원간호사회[1]의 '2013년 병원간호인력 배치현황 실태조사'에서 중요한 이직원인이라고 보고하고 있

주요어: 이직의도, 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경

Corresponding author: Kang, Kyeong Hwa

Division of Nursing, Hallym University, 39 Hallymdaehak-gil, Chuncheon 200-702, Korea.
Tel: +82-33-248-2716, Fax: +82-33-248-2734, E-mail: kkh05@hallym.ac.kr

Received: Oct 15, 2014 | **Revised:** Dec 13, 2014 | **Accepted:** Dec 16, 2014

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.

다. 또한, 환자입장에서는 양질의 간호서비스를 제공 받기 어려워지며 이로 인해 간호서비스를 포함한 의료서비스에 대한 만족도가 낮아지게 된다. 이러한 높은 이직률이 간호사 부족 현상과 맞물리게 되면 상황은 보다 심각해진다[3].

앞서 기술한 바와 같이 중소규모 병원의 이직률이 수도권 대형병원에 비해 높게 나타나고 있다. 또한, 중소병원들은 간호인력 부족 문제도 안고 있는데 Lee 등[4]의 연구에 따르면, 간호인력난이 있는 병원은 군 지역 병원(97.6%), 일반병원급(97.5%) 및 300병상 이하 병원(94.8%) 등의 순으로 지방이고 규모가 작을수록 어려움이 심각하다고 보고하고 있다. 간호사의 이직 사유 중 가장 높은 비중을 차지한 것은 ‘타병원으로 이직’이었다[1]. 이러한 현상이 나타난 원인 중 하나는 간호사 수요증가와 관련이 있다. 수년간 서울 및 수도권에 대형병원들의 병상 증설, 병원들의 간호관리등급 상향을 위한 간호사 확보, 노인요양보험 실시에 따른 노인요양병원 증가, 학교보건법 개정에 따른 보건교사의 배치의무화 등 간호사 수요가 양적으로 증가하여 지방중소병원의 간호사가 서울 및 수도권으로 지역 간 이동하거나 노인요양병원 또는 보건 및 지역사회시설로 이동에 기인한다고 보여진다[1,3,4]. 그렇다면 간호사들은 현재 근무하고 있는 의료기관을 떠나려는 이유가 과연 무엇인가, 간호사의 이직과 관련된 여러 선행연구에서 영향요인으로 조직몰입, 직무몰입, 직무 스트레스, 직무만족도 등을 제시하고 있다[3,5-7]. 이러한 선행연구의 대부분은 상급종합병원을 비롯한 대형병원 간호사를 대상으로 하였다. 최근 중소규모의 종합병원을 대상으로 몇 편의 연구가 진행되었고 영향요인으로 조직몰입, 전문직업성, 근무환경 등을 이직의 중요 영향요인으로 보고하고 있다[8-10]. 한편, Kim 등[11]은 교대근무와 근무형태, 높은 노동강도, 상대적으로 낮은 임금, 열악한 근무여건 등 업무 관련 특성과 관련된 요인을 간호사가 병원을 떠나는 이유로 제시하였다. 특히, 간호사가 지방 중소규모병원을 기피하는 주요 원인으로 낮은 임금과 열악한 근무환경을 지적하고 있다[12]. 즉, 병원간호사의 이직 또는 이직의도에 영향을 줄 수 있는 원인 또는 요인으로 예측해 볼 수 있는 변인들은 간호사 수요의 급증 등과 같은 간호인력시장의 변화를 야기시키는 병원환경 및 제도적 요인, 직무몰입, 조직몰입, 직무 스트레스, 직무만족, 전문직업성 등 간호사가 직업으로 또는 조직에서 업무를 수행하며 느끼는 인지 또는 정서적 상태나 태도와 나이, 연령, 근무여건 등 간호사의 일반적 및 업무 관련 특성으로 정리할 수 있다. 이러한, 변인들은 서로 영향을 주며 간호사의 이직의도에 영향을 준다고 볼 수 있으므로 대형병원 간호사와 중소병원 간

호사가 현재 소속되어 있는 병원의 근무환경, 병원을 둘러싸고 있는 환경적 요인들 그리고 각자 인지하고 있는 간호와 간호사라는 직업에 대한 신념, 가치, 태도, 조직에 대한 인지와 정서 상태 등이 다르므로 이직의도에 영향을 미치는 요인이 같다고 보기 어렵다.

이에 중소병원 간호사 이직관리를 위해 이직에 영향을 미치는 요인을 다양한 관점에서 체계적으로 파악하는 것은 효율적이며 합리적으로 인적자원관리를 위해 필요할 것이다. 그런데 중소규모를 대상으로 간호사 이직에 대한 연구는 소수에 그치고 있고 일부 지역의 의료기관을 대상으로 하고 있으며 서울 및 수도권을 대상으로 한 연구는 찾아보기 어려웠다. 이에 대부분의 대형병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 확인하였던 이직 영향요인을 검토하여 현재 우리나라에서 가장 높은 간호사 이직률을 나타내고 있는 200~400병상의 중소규모 종합병원을 대상으로 간호사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경의 관계를 확인해봄으로써 간호사 이직을 사전에 예방하고 경력이 있고 유능한 간호사를 확보함으로써 간호의 질을 높일 수 있는 방안과 전략을 마련하는 데에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 수도권 중소규모 종합병원 간호사의 이직의도 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 탐색하고자 시도된 연구이다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 및 이직의도 간 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 200~400병상 규모의 종합병원에서 근무하는 간호사의 이직의도 관련 요인을 분석하는 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 의료법 제3조의3에 의거한 종합병원 중 수도권에 위치한 200~400병상 규모의 5개 기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 대상의료기관은 편의추출하였으며 대상자 선정기준은 간호사로 근무한 지 3개월이 지난 자로 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 자로 하였다.

대상자 수는 G*Power 3.1.7 프로그램을 이용하여 산출하였는데, 다중회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .95, 중간효과크기인 .15, 설명변수 14개로 지정하였을 때 최소 표본수가 194명으로 산정되었으며, 탈락률 약 10%를 고려하여 총 220부 배포하였고 213부가 회수되었다. 수거된 설문지 가운데 응답이 완전하지 않은 설문지 4부를 제외한 209부를 자료분석에 이용하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 기존에 개발된 도구들로 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지는 일반적 특성 11문항, 전문직업성 25문항, 직무몰입 7문항, 조직몰입 15문항, 근무환경 29문항 및 이직의도 4문항의 총 91문항으로 구성되었다.

1) 전문직업성

전문직업성은 Baek 등[13]이 Hall's Professional Inventory를 한글로 표준화한 도구로, 이는 전문조직의 준거성, 공적서비스에 대한 신념, 자율성, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식 등 5개의 하위영역별로 5문항, 총 25문항으로 구성되었다. 각 문항의 측정은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'의 5점 척도로 점수범위는 25~125점이고, 점수가 높을수록 전문직업성 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Baek 등[13]이 표준화한 연구에서 Cronbach's α 는 .82였고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .72였다.

2) 직무몰입

직무몰입은 Lee[14]이 Kanungo[15]에 의해 개발된 도구를 번안, 수정한 것으로, 총 7문항으로 구성되었다. 본 도구의 각 문항 측정은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'의 5점 척도로 점수범위는 7~35점이고, 점수가 높을수록 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee[14]의 연구에서 Cronbach's α 는 .84였고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .80이었다.

3) 조직몰입

조직몰입 도구는 Mowday 등[16]에 의해 개발되고 Lee[14]의 연구에서 번안되어 사용된 것으로, 총 15문항으로 구성되었다. 각 문항의 측정은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'의 5점 척도로 점수범위는 15~75점이고, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee[14]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .92였다.

4) 근무환경

근무환경은 Cho 등[17]이 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES-NWI)를 이 우리나라 실정에 맞게 번안한 한국어판 PES-NWI 도구를 사용하여 측정하였다. 이는 병원운영에 간호사의 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항 등 5개의 하위영역으로 구분되며, 총 29문항으로 구성되었다. 각 문항의 측정은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 4점 '매우 그렇다'의 4점 척도로 점수범위는 29~116점이고, 점수가 높을수록 간호사의 근무환경이 좋다고 할 수 있다. Cho 등[17]의 연구에서의 신뢰도 분석결과 한국어판 간호근무환경 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .93이었고, 본 연구에서도 Cronbach's α 는 .93이었다.

5) 이직의도

이직의도는 Lawler[18]이 연구에서 사용한 도구를 Park[19]이 간호사의 이직의도로 수정한 것으로, 총 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 측정은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'의 5점 척도로 점수범위는 4~20점이고, 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park[19]의 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .75였다.

4. 자료수집

본 연구는 연구대상 종합병원의 간호부서의 동의를 얻어 진행되었으며, 자료수집은 2012년 8월부터 11월까지 연구자가 각 기관을 직접 방문하여 연구대상자를 관리하는 책임자에게 연구목적과 설문지 작성방법 및 수거방법과 사전 서면동의에 대하여 설명하였다. 서면동의서에는 수집된 자료는 익명처리하고 연구목적 이외에는 사용하지 않으며 본인이 원하지 않을

경우 언제든지 설문조사 참여를 철회할 수 있음을 명시하였다. 설문지의 배부는 연구대상자를 관리하는 책임자가 연구대상자에게 연구목적과 서면동의서에 대한 설명을 한 후, 개별 봉인된 설문지를 배포하고 회수하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 PASW statistics 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 중소병원 간호사의 이직의도 관련 요인은 실수와 백분율 평균, 표준편차를 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도 차이는 독립표본의 T 검정과 일원배치 분산분석을 이용하여 분석하였고, 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 및 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 확인하였다. 또한 이직의도를 설명하는 변수를 확인하고자 단계선택방식의 다중회귀분석을 활용하여 분석하였으며, 각각의 측정도구 신뢰도는 Cronbach's α 값을 산출하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같았다. 성별의 경우 전체 대상자 209명중 97.1%가 여자이었다. 연령은 최저 20세부터 최고 51세까지로 평균연령 32.5세였고, 미혼 대상자가 55%였으며, 종교는 무교가 45.1%로 가장 많았다. 교육수준은 전문학사가 69.4%, 학사 이상이 30.6%였고, 직위에 따른 분류에서는 일반간호사 집단이 79.7%로 가장 많았다. 전체 대상자의 간호사로서의 경력은 평균 9.8년이었고, 현재 근무부서에서의 근무 기간 평균은 3.2년이였다. 대상자의 고용 상태를 살펴보면 정규직이 94.7%, 계약직이 5.3%로 현저하게 정규직이 많았고, 근무부서는 내과계 28.4%, 외과계 22.1%, 중환자실/응급실 23.0%, 기타 26.5% 등으로 나타났다. 월 평균 급여는 200만원 이상 300만원 미만의 경우가 76.0%로 대부분을 차지하였고, 200만원 미만은 14.9%, 300만원 이상이 9.2%로 나타났다.

2. 대상자의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 및 이직의도 정도

대상자의 전문직업성 정도는 125점 만점에 평균 81.25±

8.56점으로, 이를 5점 만점으로 환산했을 때는 평균 평점 3.25±0.34점이였다. 전문직업성을 전문조직의 준거성, 공적서비스에 대한 신념, 자율성, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식 등 5개의 하위영역으로 나누어 살펴보았을 때, 직업에 대한 소명의식 영역이 5점 만점에 평균 평점 3.58±0.65점으로 가장 높았고, 전문조직의 준거성 영역은 평균 평점 2.61±0.58점으로 가장 낮았다(Table 2).

대상자의 직무몰입 정도는 35점 만점에 평균 22.97±4.68점으로, 이를 5점 만점으로 환산했을 때는 평균 평점 3.28±0.67점이였고, 조직몰입 정도 또한 75점 만점에 평균 47.84±9.64점, 5점 만점에 평균 평점 3.19±0.64점으로 다소 높게 나타났다(Table 2).

근무환경 정도는 다른 측정도구와 달리 4점 척도로 되어 있는데, 116점 만점에 평균 71.12±12.01점, 4점 만점에 평균 평점 2.45±0.41점으로 약간 높게 나타났다. 또한 근무환경 정도는 병원운영에 간호사의 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력관계 등 5개의 하위영역으로 설명되는데, 이 중 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 영역이 평균 평점 2.71±0.53점으로 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원이 평균 평점 1.97±0.52점으로 가장 낮았다. 마지막으로 이직의도 정도는 20점 만점에 평균 11.85±2.91점이였고, 5점 만점으로 환산 시 평균 평점 2.96±0.73점으로 약간 낮게 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 및 이직의도 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 및 이직의도의 정도 차를 살펴본 결과는 다음과 같다. 연령대에 따라서는 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입 및 이직의도에 있어서 차이가 있었다. 전문직업성 정도는 36~40세의 간호사가 26~30세의 간호사 보다 높았고($p<.001$), 직무몰입 정도는 41세 이상의 간호사가 30세 이하의 간호사 보다, 36~40세의 간호사가 25세 이하 간호사보다 높게 나타났다며, 통계적으로도 유의하였다($p<.001$). 조직몰입 정도에서는 36세 이상 간호사가 26~30세의 간호사보다 높았고, 특히 41~45세 간호사가 25세 이하 간호사보다 조직몰입 정도에 있어서 더 높은 것으로 나타났다($p<.001$). 이직의도에서 30세 이하의 간호사는 36세 이상의 간호사보다, 31~35세 간호사는 41세 이상 간호사보다 이직의도 정도가 높았고, 이는

Table 1. Demographic and General Characteristics of Participants

(N=209)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD
Gender	Male	6 (2.9)	
	Female	203 (97.1)	
Age (year)	≤ 25	35 (16.9)	32.47±6.67
	26~30	59 (28.5)	
	31~35	51 (24.6)	
	36~40	35 (16.9)	
	41~45	18 (8.7)	
	≥ 46	9 (4.3)	
Marital status	Single	115 (55.0)	
	Married	94 (45.0)	
Religion	Protestant	64 (31.1)	
	Catholic	17 (8.3)	
	Buddhist	24 (11.7)	
	None	93 (45.1)	
	Other	8 (3.9)	
Educational level	< Bachelor's degree	145 (69.4)	
	≥ Bachelor's degree	64 (30.6)	
Position	Staff nurse	165 (79.7)	
	Charge nurse	22 (10.6)	
	≥ Head nurse	20 (9.7)	
Length of work as a nurse (year)	< 1	8 (3.9)	9.79±14.00
	1~< 5	54 (26.5)	
	5~< 10	61 (29.9)	
	10~< 15	47 (23.0)	
	15~< 20	20 (9.8)	
	≥ 20	14 (6.9)	
Length of work in current ward (year)	< 1	46 (22.9)	3.24±3.44
	1~< 3	77 (38.3)	
	3~< 5	38 (18.9)	
	5~< 7	15 (7.5)	
	≥ 7	25 (12.4)	
	Employment status	Permanent worker	
Contract worker		11 (5.3)	
Work unit	Internal medicine	58 (28.4)	
	Surgery	45 (22.1)	
	ICU/ER	47 (23.0)	
	Other	54 (26.5)	
Salary [†]	< 200	31 (14.9)	
	200~< 300	158 (76.0)	
	≥ 300	19 (9.2)	

Note. Missing responses excluded.

ICU/ER=Intensive care unit/emergency room; [†] Unit: Ten thousand won/month.

통계적으로 유의하였다($p < .001$).

교육정도에 따라서는 전문학사인 경우보다 학사 이상인 경우가 전문직업성과 직무몰입 정도에 있어서 더 높은 것으로 나타났고, 통계적으로도 유의하였다($p < .05$). 결혼 여부에 있어서는 기혼의 경우 미혼보다 전문직업성, 직무몰입, 조직몰

입 정도가 높았고, 이직의도는 낮게 나타났으며, 이는 통계적으로 유의하였다($p < .01$). 직위에 따른 차이를 보면, 수간호사 이상의 간호사가 일반간호사보다 전문직업성이 높았으며 ($p < .01$), 책임간호사와 수간호사 이상의 간호사는 일반간호사보다 직무몰입과 조직몰입 정도가 높았을 뿐 아니라 이직의

Table 2. Degree of Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment, Practice Environment, and Turnover Intention (N=209)

Variables	n	M±SD	Total M±SD	Min~Max
Professionalism	25	3.25±0.34	81.25±8.56	25~125
Use of professional organizations as a major referent	5	2.61±0.58	13.07±2.89	5~25
Beliefs in public service	5	3.40±0.53	17.00±2.66	5~25
Autonomy	5	3.17±0.52	15.87±2.62	5~25
A belief in self-regulation	5	3.48±0.58	17.38±2.92	5~25
A sense of calling to the field	5	3.58±0.65	17.92±3.25	5~25
Job involvement	7	3.28±0.67	22.97±4.68	7~35
Organizational commitment	15	3.19±0.64	47.84±9.64	15~75
Practice environment	29	2.45±0.41	71.12±12.01	29~116
Nurse participation in hospital affairs	9	2.39±0.48	21.44±4.39	9~36
Nursing foundations for quality of care	9	2.55±0.43	22.92±3.91	9~36
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	4	2.71±0.53	10.75±2.15	4~16
Staffing and resource adequacy	4	1.97±0.52	7.84±2.11	4~16
Collegial nurse-physician relations	3	2.66±0.52	7.97±1.59	3~12
Turnover intention	4	2.96±0.73	11.85±2.91	4~20

도가 낮았다($p < .001$).

간호사로서의 근무기간에 따른 차이를 살펴보면, 20년 이상의 근무자가 10년 미만의 근무자보다 직무몰입 정도가 높았고($p < .001$), 1년 이상 15년 미만의 근무자보다 조직몰입 정도가 높았다($p < .001$). 또한 15년 이상의 근무자는 1년 이상 10년 미만의 근무자보다 이직의도가 낮았다($p < .001$). 현재 근무병동에서의 근무기간에 따라서는 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 및 이직의도 모두에서 차이가 나타났는데, 7년 이상 근무자는 3년 미만 근무자보다 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입 정도에 있어서 높았고($p < .01$), 근무환경에 대한 차이에 있어서도 5년 이상 근무자가 1년 미만 근무자보다 높게 나타났으며 유의한 차이를 보였다($p < .001$).

근무병동별 구분에 있어서 내과계에 근무하는 간호사의 직무몰입과 조직몰입 정도가 외과계 및 중환자실/응급실의 간호사보다 높았고($p < .01$), 급여에 따라서는 300만원 이상 받는 간호사가 300만원 미만을 받는 간호사보다 조직몰입 정도는 높았고($p < .01$), 이직의도 정도는 낮았다($p < .05$)(Table 3).

4. 대상자의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 및 이직의도의 상관관계

전문직업성, 직무몰입, 조직몰입 및 근무환경은 서로 각각 다른 변수와 모두 정적 상관관계($p < .001$)를 나타냈으나, 이직의도는 근무환경을 제외한 전문직업성, 직무몰입 및 조직몰입

과의 관계에서만 부적 상관관계($p < .01$)를 나타냈다(Table 4).

5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 이직의도와와의 관계에서 통계적 유의성을 보인 연령, 기혼유무, 직위, 간호사로서의 근무기간, 현재 근무병동에서의 근무기간, 급여 등 6개의 일반적 특성과 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입을 독립변수로 하고 단계선택방식의 다중회귀분석을 수행하였다. 이 때 단계선택의 기준은 입력할 F의 확률 .05 이하, 제거할 F의 확률 .10 이상이였다. 또한, 명목척도인 기혼유무의 경우 기혼은 1, 미혼은 0으로 가변수 코딩을 시행한 후 분석하였고, 세 개의 항으로 구분된 직위와 급여는 각각 더미변수를 두 개씩 만들어 가변수 코딩을 한 후 분석하였다.

먼저, 분석결과를 통해 확인한 Dubin-Watson 값은 1.904로 정상분포곡선을 의미하는 2에 근접하였으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합함을 확인하였다. 또한 다중공선성을 검정하기 위해 공차한계와 Variation Inflation Factor (VIF) 값을 확인하였는데, 최소공차한계가 0.1 이하이거나 VIF의 값이 10보다 큰 값이 없었기 때문에 다중공선성의 문제는 없었다. 이에 확인된 분석결과 이직의도를 설명하는 최종모델의 총 설명력은 56.7%였고($F = 119.029, p < .001$), 이에 포함된 변수는 조직몰입과 연령이였다(Table 5).

Table 3. Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment, Practice Environment, and Turnover Intention according to General Characteristics of Participants (N=209)

Characteristics	Categories	Professionalism		Job involvement		Organizational commitment		Practice environment		Turnover intention	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	≤25 ^a	78.88±6.65	4.768 (<.001)	20.89±4.22	7.772 (<.001)	45.18±7.11	7.445 (<.001)	71.68±7.94	2.596 (.027)	12.80±2.68	9.821 (<.001)
	26~30 ^b	78.22±8.47	b<d	21.42±3.71	a<d, e, f	44.21±9.60	a<e	68.52±11.82		12.97±2.75	d, e, f<a, b
	31~35 ^c	81.74±7.41		23.39±4.92	b<e, f	47.16±8.69		68.76±12.14		12.14±2.29	e, f<c
	36~40 ^d	84.64±10.12		24.40±4.51		51.74±9.69		75.06±13.74		10.57±2.83	
	41~45 ^e	85.33±8.15		26.00±4.59		54.89±9.63		75.75±14.16		9.50±2.71	
	≥46 ^f	86.00±7.43		27.56±3.64		55.67±8.75		76.56±8.11		8.89±2.93	
Educational level	< Bachelor's degree	80.13±7.55	-2.824 (.005)	22.48±4.55	-2.273 (.025)	46.95±9.24	-1.937 (.055)	70.81±11.50	-5.17 (.006)	12.07±2.97	1.6860 (.094)
	≥ Bachelor's degree	83.76±10.10		24.09±4.83		49.87±10.28		71.82±13.16		11.36±2.73	
Marital status	Single	79.64±8.20	-2.952 (.004)	21.88±4.43	-3.855 (<.001)	46.02±9.34	-3.026 (.003)	69.64±11.82	-1.882 (.061)	12.63±2.63	4.438 (<.001)
	Married	83.15±8.63		24.31±4.65		50.02±9.60		72.84±12.05		10.89±2.97	
Position	Staff nurse	80.29±8.15	4.855 (.009)	22.18±4.43	12.206 (<.001)	46.08±8.72	15.937 (<.001)	69.88±11.48	3.995 (.020)	12.36±2.67	13.815 (<.001)
	Charge nurse	83.20±6.53	a<c	25.00±3.27	a<b, c	51.55±9.41	a<b, c	75.29±13.97		10.68±3.14	b, c<a
	≥ Head nurse	86.05±11.42		26.75±5.45		57.25±10.60		76.20±12.38		9.25±2.88	
	<1 ^a	75.88±7.30	3.224 (.008)	19.50±5.04	6.275 (<.001)	44.38±6.74	6.034 (<.001)	72.50±7.54	0.803 (.549)	12.75±1.28	7.233 (<.001)
	1~<5 ^b	79.41±6.21		22.24±4.22	a, c<e, f	46.04±8.73	b, d<f	70.44±9.75		12.61±2.98	e, f<b, c
	5~<10 ^c	80.37±9.50		21.85±4.51	b<f	45.53±9.70	c<e, f	69.07±13.97		12.79±2.60	
Length of work as a nurse (year)	10~<15 ^d	81.73±8.59		23.13±4.18		47.74±9.22		72.34±13.33		11.40±2.60	
	15~<20 ^e	85.20±9.01		25.75±4.56		53.50±8.64		72.84±10.73		10.05±2.67	
	≥20 ^f	86.29±8.73		27.21±4.76		57.43±9.44		74.71±10.67		9.14±3.16	
	<1 ^a	79.50±8.02	4.741 (.001)	22.50±4.44	6.640 (<.001)	46.00±9.29	5.696 (<.001)	67.04±11.79	5.723 (<.001)	12.54±2.86	4.774 (.001)
	1~<3 ^b	79.62±8.26	a, b<e	21.65±4.19	a<e	46.73±8.27	a, b, c<e	69.82±9.53	a<d, e	11.99±2.60	e<a, c
	3~<5 ^c	80.97±8.51		22.84±5.15	b<d, e	45.49±10.37		70.43±13.44		12.61±2.75	
Work unit	5~<7 ^d	86.33±7.83		26.13±4.57		53.60±8.75		79.27±12.02		10.60±2.61	
	≥7 ^e	86.21±9.13		26.04±4.21		54.28±11.07		78.13±13.23		10.00±3.69	
	Internal medicine ^a	83.87±11.37	2.566 (.056)	24.60±4.95	5.023 (.002)	51.91±9.71	5.544 (.001)	75.26±13.79	3.341 (.020)	11.17±3.03	2.297 (.079)
	Surgery ^b	80.49±6.55		22.07±3.89	b, c<a	46.11±9.13	b, c<a	69.11±11.53		12.49±2.88	
Salary [†]	ICU/ER ^c	79.53±6.81		21.40±5.00		45.13±8.74		69.63±9.65		12.32±2.21	
	Other ^d	80.72±7.50		23.31±4.22		47.38±9.34		69.38±11.35		11.72±3.12	
	<200 ^a	80.83±6.98	1.280 (.280)	22.35±3.97	3.181 (.044)	46.77±7.78	5.870 (.003)	70.68±12.19	1.234 (.293)	12.19±2.80	3.949 (.021)
	200~<300 ^b	80.99±8.73		22.77±4.64		47.22±9.71		70.73±11.82		12.01±2.72	c<a, b
≥300 ^c	84.26±9.37		25.47±5.54		55.11±9.55	a, b<c	75.39±13.42		10.11±4.11		

Note. Missing responses excluded.
ICU/ER=Intensive care unit/emergency room; [†]Unit: Ten thousand won/month.

Table 4. Correlation among Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment, Practice Environment, Turnover Intention (N=209)

Variables	Professionalism	Job involvement	Organizational commitment	Practice environment	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Professionalism	1				
Job involvement	.538 (< .001)	1			
Organizational commitment	.523 (< .001)	.688 (< .001)	1		
Practice environment	.489 (< .001)	.379 (< .001)	.634 (< .001)	1	
Turnover intention	-.411 (< .001)	-.467 (< .001)	-.732 (.009)	-.477 (.362)	1

Table 5. Predictors of Nurses' Turnover Intention (N=209)

Variables	B	β	t	p
(Constant)	24.296			
Organizational commitment	-0.200	-.654	-12.287	< .001
Age (year)	-0.086	-.193	-3.621	< .001
R ² =.567, F=119.029, p< .001				

논 의

본 연구는 간호사부족과 더불어 높은 간호사 이직률로 어려움을 겪고 있는 중소병원의 인적자원관리에 기초자료를 제공하고자 이직의도에 영향을 미치는 영향요인을 파악하고자 하였다. 주요 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의를 하고자 한다.

먼저, 본 연구는 수도권 중소규모 종합병원 간호사를 대상으로 하였으므로 간호사의 이직과 관련한 선행연구들과 대상자의 일반적 특성 중 일부를 이후에 전개되는 논의를 위해 비교해보고자 한다. 물론, 본 연구와 여기에 기술하고 있는 세 편의 선행연구는 모두 대상자를 편의추출 하였으므로 본 연구가 수도권 지역의 중소규모병원 간호사를, Han 등[5]의 연구가 전국 병원간호사를, Kang[9]의 연구가 경상 지역 중소규모병원 간호사를, Kwon과 Kim[10]의 연구가 지방 광역시의 중소규모병원 간호사를 대표한다고 할 수는 없다는 제한을 가지고 있다. 본 연구의 대상자의 평균 연령은 32.47세였고 교육수준은 전문학사가 69.4%, 근무경력은 5년 이상이 59.6%, 월 평균 급여는 대부분이 200만원 이상에서 300만원 미만으로 받고 있었으며(76.0%), 200만원 미만을 받는 경우도 14.9%였다. 전국 300병상 이상 35개 기관 병원간호사 1,419명을 대

상으로 한 Han 등[5] 연구에서는 대상자의 평균 연령이 31.31세였고 교육정도는 전문학사가 45.5%였으며 근무경력은 5년 이상이 63.9%였고 이 연구에서는 월 평균 급여는 조사하지 않았다. 경남 지역의 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang[9]의 연구에서 대상자 특성을 살펴보면, 평균연령 29.9세였고 전문학사가 84.8%에 이르렀고 근무경력은 5년 이상이 41.7%였으며 월 평균 급여는 200만원 이상 300만원 미만이 24.6%, 200만원 미만이 73.2%였다. 또한, 지방의 한 광역시 소재 6개 중소규모병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim[10]의 연구에서 평균연령 27.5세였고 전문학사가 77.9%였고 근무경력 5년 이상이 57.8%였으며 월 평균 급여는 200만원 미만이 46.8%으로 나타났다. 본 연구의 대상자의 일반적 특성은 앞서 제시한 세 편의 연구와 차이가 있음을 알 수 있는데 전국 병원간호사를 대상으로 한 Han 등[5]의 연구와 비교했을 때 전문학사의 비율이 상대적으로 높았으며 5년 이상 근무경력 비율은 다소 낮았다. 일부 지역 중소규모 병원간호사를 대상으로 한 Kang[9]과 Kwon과 Kim[10]의 연구대상자와 비교해보면 평균 연령은 높은 편이고 전문학사 비율은 낮고 학사 이상의 비율이 높았고 근무경력은 더 길었으며 월 평균 급여 수준은 근무경력과 임금상승률을 고려한다 해도 높은 편이었다. 이는 이후 진행될 논의에서 보여지는 바와 같이 주요 연구변수에 영향을 주었을 가능성이 있다. 또한, Kang[9]과 Kwon과 Kim[10]의 연구는 중소규모병원을 대상으로 하였으나 본 연구의 대상과 지역을 달리하고 있다. 앞서 밝힌 대로 각각의 연구가 지역의 대표성이 있다고 말하기는 어려우나 이러한 결과는 반복 연구를 통해 중소규모병원 간호사의 일반적 및 업무 관련 특성을 파악해 볼 필요가 있음을 시사하고 있다.

대상자의 전문직업성 정도는 총점 125점 만점에 평균 81.25점, 평점 5점 만점에 평균 3.25점으로 Han 등[5]의 연구결과

중 300~500병상의 간호사의 81.32점과 비슷하고, Kang[9]과 Nam과 Kwon[6]의 연구결과 보다는 다소 높았다. 전문직업성에 관한 5개의 하위영역을 비교해보면, 본 연구에서는 '직업에 대한 소명의식'이 가장 높았고(3.58점), '자체 규제에 대한 신념'(3.48점), '공적서비스에 대한 신념'(3.43점), '자율성'(3.17점), '전문조직의 준거성'(2.61점) 순으로 나타났고 이러한 결과는 Han 등[5]의 연구결과와 유사하였으나 Kang [9]의 연구결과에서는 '공적서비스에 대한 신념 영역'(3.18점)이 가장 높았고, Nam과 Kwon[6]의 연구결과 '자체규제에 대한 신념'(3.33점)이 가장 높게 나타나 차이를 보였다. 이러한 차이가 병원규모, 지역적 특성 또는 대상자의 일반적 특성에 기인한 것인지에 대한 확인이 필요하다고 사료된다. 그런데 본 연구결과와 선행연구[5,6,9]의 연구결과에서 모두 '전문조직의 준거성'이 가장 낮은 것으로 보고되고 있어 이러한 결과는 병원간호사 대부분이 공식, 비공식 동료집단을 전문직으로서 자신의 업무에 필요한 생각이나 판단의 주요 원천으로 생각하는 정도가 낮음을 시사한다고 볼 수 있다. 이에 중소규모 병원 간호사의 간호조직과 간호단체에 대한 관심과 참여를 증진시킬 수 있는 구체적인 방안을 모색해야 할 것이다.

대상자의 직무몰입 정도는 총점 35점 만점에 평균 22.97점, 평점 5점 만점에 평균 3.28점으로 Han 등[5]의 연구결과 중 300~500병상의 간호사의 총점 23.14점과 비슷한 결과이다. 한편, 조직몰입 정도는 총점 75점 만점에 평균 47.84점, 평점 5점 만점에 평균 3.19점으로 Han 등[5]의 연구결과 중 300~500병상의 간호사의 총점 50.14점보다 낮았고, 본 연구와 동일한 도구를 사용한 Oh와 Chung[20]의 연구결과 4.70점보다 낮았으며, 지방 중소규모 병원 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Choi[8]의 연구결과보다는 다소 높았다. 또한, Han 등[5]은 병원 규모별로 직무몰입과 조직몰입을 분석한 결과 본 연구대상이 포함되는 300~500병상 규모 병원간호사의 직무몰입과 조직몰입이 가장 높았고, 800~1,000병상 규모 병원, 1,000병상 이상 규모, 500~800병상 규모 순으로 나타나 500~800병상 규모 병원간호사의 직무몰입과 조직몰입이 가장 낮은 것으로 보고하였다. 즉, 선행연구들과 비교해 보면 직무몰입과 조직몰입은 Han 등[5]의 연구에서 전국에 분포하고 있는 비슷한 규모의 병원간호사의 평균과 직무몰입은 비슷하였으나 조직몰입은 낮았고 지방 일 지역 간호사를 대상으로 한 연구결과와 조직몰입 보다는 높았다. 이는 동일한 중소규모 병원이라 할지라도 지역에 따라 차이가 있을 수 있음을 시사한다.

대상자의 근무환경 정도는 총점 116점 만점에 평균 72.12 점, 평점 4점 만점에 평균 2.45점으로 Kang[9]의 연구결과

2.29점, Kwon과 Kim[10]의 2.39±0.31점보다 약간 높았다. Lake와 Friese[21]는 본 연구에서 사용한 측정도구의 측정값이 2.5점 이상인 경우, 응답자가 자신의 근무환경이 좋다고 생각하는 것이고 2.5점 미만인 경우는 응답자가 자신의 근무환경을 좋다고 생각하지 않는 것으로 해석할 수 있다고 하였다. 즉, 수도권 중소규모병원 간호사를 대상으로 한 본 연구의 결과는 2.5점 미만으로 대상자가 근무환경에 대해 다소 부정적으로 생각한다고 볼 수 있으며 지방 중소규모병원 간호사를 대상으로 한 Kang[9]의 연구와 Kwon과 Kim[10]의 연구결과는 대상자들이 보다는 상대적으로 다소 긍정적으로 생각하고 볼 수 있다. 또한 하부영역 비교에서도 본 연구와 두 편의 선행연구[9,10] 모두 '간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지' 영역 점수가 가장 높게 나타난 반면, '충분한 인력과 물질적 지원' 영역 점수는 가장 낮았다. 이러한 결과는 Kim 등 [22]의 연구결과에서 나타난 바와 같이 병상 당 적정 간호인력이 확보되지 않은 병원일수록 법정 근로시간의 초과, 간호업무량 증가 등 노동 강도가 상승하는 측면이 있어 영향을 미쳤을 것이라 사료된다. 즉, 이는 중소규모 종합병원에서의 간호인력 및 지원서비스가 부족한 현실을 반영하고 있다고 볼 수 있다.

대상자의 이직의도 정도는 총점 20점 만점에 평균 11.85점, 평점 5점 만점에 평균 2.96점으로 Han 등[5]의 연구결과 중 300~500병상의 간호사의 총점 11.58점과 비슷한 수준이고 Kang[9]의 연구결과 3.51점, Kwon과 Kim[10]의 3.52점보다 보다는 낮았다. 이는 수도권과 지방의 지역적 차이를 반영한 결과라 볼 수 있다. 또한 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 분석한 결과 연령, 직위, 결혼상태, 경력, 근무부서, 월 급여수준에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 다른 선행연구를 통하여서도 확인할 수 있었는데, 본 연구결과에서 차이가 나타난 연령, 임상경력, 결혼상태, 직위 등을 선행연구[7,20]에서도 영향요인으로 확인하였고 그 밖에도 본 연구에서는 차이를 보이지 않았던 종교, 교육정도, 경제상태 등이 일부 선행연구에서는 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 등이 보고되기도 하였다[7].

본 연구에서 이직의도와 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 간호사 근무환경에 대한 상관관계를 분석한 결과 이직의도와 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입 간의 상관관계만 통계적으로 유의했으며 근무환경($r=-.477, p=.362$)은 상관관계를 보이지 않았다. 그러나 Kang[9]의 연구에서는 이직의도가 간호전문직관($r=-.24, p<.001$) 뿐만 아니라 간호업무환경($r=-.53, p<.001$)과도 상관관계를 나타냈고, 중소병원 간호사의 이직

의도와 간호단위의 간호근무환경과의 관계를 파악한 Kwon과 Kim[10]의 연구에서도 근무환경이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .001$). 본 연구에서는 근무환경이 통계적으로 유의한 요소로 나타나진 않았으나, 이는 간호조직이 속한 조직의 규모, 지역 및 간호 등급 등 각 기관의 개별적 특성이 반영되는 것임을 고려할 때 추후 이와 관련된 연구에서는 기관의 특성을 통제한 상태에서의 영향력을 다시 확인할 필요가 있다.

수도권 중소규모병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 최종모델에 포함된 변수는 조직몰입과 연령이었다. 조직몰입은 다수의 연구에서 영향요인으로 확인되고 있는데 병원간호사를 대상으로 한 Jeong 등[7], 경상도 지역 중소병원 소재 간호사를 대상으로 했던 Yoo와 Choi의 연구[8], 신규간호사를 대상으로 한 Han, Sohn과 Kim의 연구[23] 등과 동일한 결과이었고, 연령 또한 이직의도와 관련된 다수의 연구에서 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났다[10]. 수도권 중소규모병원 간호사의 이직의도를 낮추려면 연령에 따른 의직관리 전략과 조직몰입을 높일 수 있는 전략들을 모색해야 함을 의미한다. 본 연구결과와 연령에 따른 이직의도의 차이는 35세 이상 그룹에서 상당히 낮아지고 있는데 이는 연령대별로 구체적으로 이직관리에 대한 요구를 파악하고 이에 따른 체계적 전략이 병원차원, 간호부서 차원, 간호단위 차원에서 마련되고 운영되어야 할 것이다. 조직몰입은 개인이 조직목표를 내재화하여 조직에 적극적으로 개입하려는 태도로, 적극적 참여 정도, 경력, 근무환경 요인, 월 평균 급여액, 직무 스트레스 등이 영향을 미친다고 보고되고 있다[24]. 본 연구에서도 조직몰입은 연령, 결혼 여부, 직위, 간호사로서의 근무경력, 현재 근무병동에서의 근무기간, 근무병동, 월 급여에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 41세 이상 45세 이하의 그룹이 30세 이하의 그룹보다 조직몰입 정도가 높게 나타났는데, 이는 Kim과 Seomun[25], Oh와 Chung[20]의 연구와 유사한 결과로 근무경력이 쌓일수록 업무의 숙련도가 증가할 것이고, 연령 증가 및 상향된 조직내 직위 등으로 보다 안정감을 가지게 되므로 조직몰입 정도가 높을 것이라 사료된다. 이러한 변수 간 관계를 고려하여 조직몰입을 높일 수 있는 구체적인 프로그램들을 개발할 해야 할 것이다. 본 연구결과는 다른 선행연구들에서 확인된 주요 변수인 전문직업성, 직무몰입, 근무환경 등이 영향요인에서 제외되었는데 반복연구를 통해 변수 간 분석을 보다 정교하게 하여 관련 변수 간 기전을 설명할 수 있어야 할 것이다.

이상의 논의를 정리하면, 본 연구에서 수도권 중소규모병

원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 영향 요인으로 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입, 근무환경 중 전문직업성과 직무몰입 등 두 개의 변수는 간호사라는 직업과 관련된 변수이다. 전문직업성은 직업에 대한 태도를 총괄하는 것이고 직무몰입은 직업상 책임인 직무에 대한 심리적 일체감을 의미하는 것으로 직업과 관련된 변수는 영향요인에서 제외되었다. 나머지 두 개 변수인 조직몰입과 근무환경은 현재 간호사가 근무하고 있는 병원과 관련된 변수인데 그 중 구성원이 조직의 비전과 가치에 몰입하는 정도를 의미하는 조직몰입은 주요 영향요인으로 확인되었으며 근무환경은 영향요인에서 제외되었다. 수도권 중소규모병원의 간호사 이직을 예방하기 위해서는 병원차원에서는 조직몰입을 높이기 위한 방안, 전략과 프로그램 개발이 필요할 것이다. 이직의도에 대한 영향요인에서 제외된 전문직업성, 직무몰입, 근무환경에 대해서는 추후 연구를 통해 재탐색할 필요성이 있다. 또한, 일반적 사항 중 영향요인으로 확인된 연령에 대해서 연령에 따른 요구에 부응하는 프로그램과 근무환경 개선 등이 고려되어야 할 것이다.

결론

최근 중소규모병원은 대형병원에 비해 간호사의 높은 이직률과 더불어 간호사부족현상으로 인해 간호인적자원관리 측면에서 매우 어려운 상황에 처해있다. 중소병원은 간호사의 이직을 줄임으로써 숙련된 간호사를 지속적으로 확보하여 간호부서의 간호역량을 강화하고 간호서비스를 질을 향상시킬 수 있도록 하는 것이 현재 당면한 시급한 과제일 것이다.

본 연구는 수도권 중소규모병원 간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 탐색하고자 시도된 연구로 연구결과 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 조직몰입과 연령이 확인되었다. 이러한 결과는 대형병원 또는 지방의 일 지역 중소규모 병원을 대상으로 한 선행연구들과 차이를 보였다. 특히, 최근 중소병원 간호사의 이직의 이유로 주목 받아왔던 근무환경이 영향요인에 포함되지 않은 것은 깊이 고민해야 할 과제로 연구대상이 갖는 규모 상 또는 지역상의 특성인지 파악되지 않은 다른 요인에 기인한 것인지에 대해 확인이 필요할 것이다. 서론에서 기술하고 있는 바와 같이 병원간호사의 이직 또는 이직의도에 영향을 미치는 영향 요인과 각 요인 간 작용하는 기전을 보다 정교하게 파악하여 각각의 의료기관에 맞는 이직관리 전략을 마련할 필요가 있다. 이를 위해서는 후속연구를 통해 다양한 관점에서 체계적인 틀을 가지고 요인을 탐색하고 관련 기전을 밝히는 연구를 진행할 것을 제안한다.

REFERENCES

1. Jeong EJ, Chae GS, Noh WJ, Park MM, Cho UY, Kim HJ. A Survey on hospital nursing staffing. Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2013.
2. Kim YM, Jeon KJ, Kim JY. Analysis of trends in hospital nursing staffing and working conditions. Business Report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2011.
3. Center for Health and Social Change. The changing structure for quality improvement of health services in hospital-focused on nursing workforce. Seoul: The Korean Public Service Workers Union; 2008.
4. Lee YT, Kim JD, Lee TH, Kang DW, Park JA. A Survey on the demand and supply of nursing workforce and the grade system of nursing management fee. Seoul: Korea Health Industry Development Institute; 2008.
5. Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang KH. The relationships between Professionalism, Job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(2):17-31.
6. Nam MH, Kwon YC. The relationship between better life index, nursing performance and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2012;10(9):417-427.
7. Jeong JH, Kim JS, Kim KH. The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(1):35-44.
8. Yoo SJ, Choi YH. Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2009;15(1):16-25.
9. Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165.
10. Kwon JO, Kim EY. 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*. 2012;18(4):414-423.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
11. Kim, SM., No, YJ., Kim, JL., Park, JS. A study on expand jobs and improve working condition in health care in health and medical industry. Seoul: Economic and Social Development Commission. 2010.
12. Lee TW, Kang KH, Ko, YK, Cho, SH, Kim, EY. Issues and challenges of nurse workforce policy: A critical review and implication. 2014;20(1):106-116.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.106>
13. Baek HC, Kim-Godwin YS, Yeoun S. Translation and validation of Korean version of Hall's professionalism inventory. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007; 13(4):509-515.
14. Lee MH. Role Stress, Organizational commitment and job involvement in clinical nurses. *The Journal of Nurses Academic Society*. 1996;26(2):467-482.
15. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 1982;67(3):341-349.
16. Mowday RT, Steers RM, Poter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979; 14:224-247.
17. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2011;41(3):325-332.
18. Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, editors. *Perspectives on behavior in organizations*. 2nd ed. New York: McGraw Hill; 1983. p. 78-87.
19. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses [master's thesis]. Seoul: Department of Public Health, The Graduate School of Yonsei University; 2002.
20. Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401.
21. Lake ET, Friese CR. Variations in nursing practice environments relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*. 2006;55:1-9.
22. Kim MA, Park KO, You SJ, Kim MJ, Kim ES. A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: reasons for turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2009; 15(1):149-165.
23. Han SS, Sohn IS, Kim NE. New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(6):878-887.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
24. Lee YS, Jung MS. Relationship of followership to organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, and customer orientation in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):187-195.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.187>
25. Kim MR, Seomun GA. Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(2):93-101.
<http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>