Korean Journal of Occupational Health Nursing
Vol. 26 No. 1, 55-64, February 2017
pISSN 2287-2531
eISSN 2466-1856
http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.1.55

공공병원으로 이직한 경력간호사의 병원선택 동기, 직무만족에 관한 연구

전은정[1] · 이건정[2]

경기도의료원 파주병원[1], 이화여자대학교 간호학부[2]

A Study on Choice Motives and Job Satisfaction about Nurses who Changed Jobs to Public Hospitals

Jeon, Eun Jeong[1] · Lee, Gun Jeong[2]

[1]Gyeonggi-do Medical Center, Paju Hospital, Paju
[2]Division of Nursing, College of Health Sciences, Ewha Womans University, Seoul, Korea

Purpose: This study was performed for the effective management of nursing organization as surveyed choice motives and job satisfaction about nurses who changed to public hospitals. **Methods:** This study is a descriptive study. This study surveyed 214 nurses who changed jobs to public hospital in six Gyeonggi-do hospitals from October 23 to November 20, 2015. The collected data were analyzed for descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, sheffe test, multiple linear regression analysis using the SPSS/WIN 21.0 program. **Results:** Most of the nurses chose public hospitals due to benefits correspond to public officials. They had worked in general hospitals located on provinces and changed jobs due to a heavy workload and low benefits. Of the participants 84.1% were satisfied with changing jobs to public hospitals and the advantages of public hospitals of their choice were job stability and good employee benefits(guaranteed maternity and paternity leave, etc). On the other hand there were complaints about low salaries compared to the workload after changing jobs to public hospitals. **Conclusion:** Hospitals need to enhance job stability and provide nurses with good employee benefits to reduce turnover rate.

Key Words: Public hospital, Career choice, Job satisfaction, Nurse

서 론

1. 연구의 필요성

공공병원은 양질의 적정진료를 선도적으로 제공하며 공공보건의료서비스에 대한 모델과 규범을 확립하고, 취약계층 진료 등을 시행하여 건강불평등 현상을 개선할 목적으로 설립된 병원이다. 현재 우리나라 공공의료기관 현황은 2014년 12월 기준으로 213개로 보고되고 있으며(Lee, 2015), 전체 의료기관 수는 지속적인 증가추세에 있지만 공공병원이 6.2%, 민간병원

주요어: 공공병원, 경력선택, 직무만족, 간호사

Corresponding author: Lee, Gun Jeong
Division of Nursing Science, Ewha Womans University, 52 Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 03760, Korea.
Tel: +82-2-3277-3453, Fax: +82-2-3277-2850, E-mail: gunjeong@ewha.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 전은정의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.
- This article is a revision of the first author's master's thesis from Ewha Womans University.

Received: Sep 27, 2016 | Revised: Sep 28, 2016 | Accepted: Feb 23, 2017

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.

이 93.8%를 소유하고 있다(Park, Jo, Jwa, Kang, & Lee, 2014). 2011년 OECD 통계에 따르면 우리나라는 인구 1천명 당 병상 수는 약 9개로 요양병상이 수적 우위를 점하는 일본에 이어 2위로 OECD 평균의 2배가 넘지만 이 중 공공병상의 비율은 1.19개로 평균 3.25개인 OECD 평균의 절반에 한참 못 미치는 것을 확인할 수 있었다(OECD Korea Policy Center, 2010). Cho (2015)는 아파도 병원을 가지 못한 미충족 의료 경험 비율이 16.2%이고, 이 중 경제적 요인이 30.5%라고 하였다. 150만 명에 달하는 의료급여 수급자는 거의 비용 부담 없이 진료를 받을 수 있으나 건강보험보다 낮게 책정된 수가로 민간병원에서는 반기지 않고, 중병으로 상급종합병원을 이용할 경우 내야 하는 비급여 진료비로 인해 경제적 부담을 느껴 진료를 포기하게 되는 경우가 많으며, 벽 · 오지의 경우 중환자실, 분만실, 신생아실 등 필수진료과목이 없어 의료기관 이용에 어려움이 많다고 하였다. 또한 2015년 메르스 사태를 겪으며 우리나라 보건의료체계가 갖는 문제점들을 되돌아보면서 국가 재난적 질병에 대한 방어막을 구축하기 위해 최근 공공병원의 중요성이 강조되고 있다(Song, Choi, & Park, 2015). 이에 공공보건의료체계를 확립하고자 공공병원을 대상으로 활발한 연구가 진행되고 있는데 공공병원의 특성상 대부분 의료수익이나 경영성과를 확인하는 연구와 병원 인지도에 관한 연구가 많았고(Kim & Suh, 2014; Lee, 2015), 공공병원 종사자들을 대상으로 한 연구는 사립병원과 직무만족을 비교한 연구가 많았다(Kim & Han, 2007; Suh & Kim, 1993).

간호사는 환자간호에 중추적인 역할을 하는 의료 인력으로 충분한 간호 인력의 확보는 의료 서비스의 질을 높이는 데 중요한 요인이 되므로 이러한 간호사들의 이직률을 낮추고 재직률을 높일 수 있는 다양한 복지혜택의 지원이나 근무환경 개선이 필수적이다. 실제로 간호 근무 환경의 요소가 간호의 질 향상과 직무만족을 증가시킨다는 선행연구의 결과(Aiken, Clarke, Sloane, Lake, & Cheney, 2008)도 있었다. 간호사의 직무만족은 업무성과를 넘어 환자의 만족에 긍정적 영향을 미치고 병원조직의 성과를 향상시키며(Hong & Park, 2002) 근로의욕을 높일 뿐만 아니라 자기 개발을 촉구하고, 조직 목표를 달성하기 위해 자발적으로 참여하며 창의성을 불러일으켜(Park & Kim, 2010) 병원의 효율성을 극대화 할 수 있다. 그러므로 병원 경영 측면에서는 적정한 간호 인력을 확보하기 위해 우수한 신규간호사를 채용하고 유능한 경력간호사가 이직하지 않고 지속적으로 재직할 수 있도록 간호 인력을 관리 하는 것이 매우 중요한 사안이 된다(Cheong & Yun, 2013). 그러나 간호사가 졸업을 하고 병원에 취업한 이후 해당병원에서 1년도 근무하지 않은 시점에서 이직의도가 70%에 이를 정도로 이직에 대한 간호사들의 인식은 심각한 수준이고 이로 인해 병원간호사의 부족은 지속되고 있는 실정이다(Kim & Kim, 2011). Park 등(2014)은 간호사들이 휴가, 휴직활용의 어려움, 과중한 업무, 긴박하고 위험한 업무환경 등으로 인한 임상근무의 어려움을 토로하고 있으며 실제 이로 인해 이직의도를 느낀다고 하였다. 간호사들이 다니던 직장을 그만두고 이직하게 될 경우 희망하는 진출분야는 '임상'이 가장 많았고, '기타 보건의료분야', '공무원', '보건소' 순으로 나타났는데 이를 유추해 볼 때 더 나은 근무조건을 찾아 간호사 인력이 이동하고 있음을 알 수 있다(Hospital Nurses Association, 2009).

2016년 고용노동부의 임금 · 근로실태 통계에 따르면 병원은 간호 인력이 항상 부족한 곳이지만 개인병원이 늘어나면서 병원의 재정악화로 임금체불을 경험하고, 퇴사 압박을 받는 등의 불이익을 당하거나, 대학병원의 경우 연공서열 중심의 문화로 연차가 높은 간호사를 승진에서 누락시켜 스스로 퇴사하도록 하는 분위기를 조성하는 경우가 종종 보고된다고 하였다. 이에 경력 간호사들은 조직구조가 공무원의 관료적인 체제를 그대로 따르고, 직원들 역시 공무원에 준하는 대우를 받고 있어 정년이 보장되는 안정적인 직업으로 인정받는 공공병원(Lee et al., 2011; Cho et al., 2012)으로 이직을 고려하는 것으로 생각된다.

공공병원 간호사 대상의 선행연구에서는 공공병원이 경력간호사의 비율이 높고, 민간병원에 비해 상대적으로 이직률이 낮으며(Cho, Lee, & Kim, 2015; Choi & Kim, 2015) 직무에 대한 만족도가 높다(Lee et al., 2011; Kim & Han, 2007)는 것을 보여준다. 하지만 공공병원으로 이직해 온 경력간호사들이 왜 공공병원을 선택하였는지, 공공병원으로 이직해 온 이후 전직 병원과 비교하였을 때 만족하는지, 만족하는 이유와 불만족하는 이유는 무엇인지 등에 관한 간호사들의 실질적인 의견을 수렴한 연구는 매우 드문 실정이므로 이를 탐색하여 볼 필요성이 있다. 따라서 본 연구자는 많은 병원들이 간호 인력난을 겪으며 해소 방안 마련을 위해 노력하고 있는 현 시점에서 공공병원으로 이직해 온 경력간호사를 대상으로 공공병원을 선택한 동기와 전직병원을 이직한 사유, 이직 후 만족여부, 직무만족을 파악하여 간호사들이 선호하는 직장에 대한 가이드라인을 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 공공병원으로 이직한 경력 간호사를 대상으로 공공병원을 선택한 동기와 직장을 선택할 때 중요하게 생각하는 요인, 직무만족을 파악하여 간호사들이 선호하는 직장에 대한

가이드라인을 개발하는데 필요한 정보를 제공하고자 시행된 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 공공병원 선택 동기와 전직병원 이직 사유, 이직 후 만족 여부를 확인한다.
- 대상자의 직무만족을 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성 및 경력 특성에 따른 직무만족의 차이를 확인한다.
- 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 공공병원으로 이직한 경력간호사를 대상으로 공공병원을 선택한 동기와 전직병원을 이직한 사유, 이직 후 만족여부, 직무만족을 파악하여 간호조직의 효율적인 인적자원관리가 이루어지는데 기여하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 경기도 의료원(의정부, 수원, 파주, 포천, 안성, 이천) 6개 병원에 연구 당시 근무하고 있는 임상간호사 전체를 대상으로 선정하여 설문지 420부를 배포하였다. 배포된 설문지 420부 중에서 410부(97.6%)가 회수되었고 이중 설문지 작성이 누락된 6부를 제외한 404부 중 본 연구목적에 맞는 경력간호사 214명을 대상으로 하였으며 구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다.

- 본 연구 설문지 문항 중 공공병원 입사 당시 경력 유무에서 '유'라고 응답한 간호사
- 본 연구 설문지 문항 중 총 임상 경력 '1년 이상'으로 응답한 간호사

대상자 수는 관측변수를 대상으로 다변량으로 통계분석을 실시할 경우 최소 200명에서 최대 400명의 대상자를 선정하는 것이 바람직하다(Blunch, 2009)는 근거를 충족하였다.

3. 연구도구

본 연구의 측정도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며 해당 사이트에서 도구 사용 승인을 받았다. 설문지는 대상자의 일반적 특성 5문항, 경력특성에 대한 질문 7문항, 직장에 대한 인식 7문항과 직무만족도 20문항인 총 39개의 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 사용된 질문들은 연구자가 연구목적에 맞게 검토하면서 해석이 어렵거나 불명확하다고 판단되는 문항들을 1차 수정·보완하였다. 수정·보완된 설문지는 간호학과 교수 1인과 공공병원 근무경력 20년 이상의 석사학위 소지자 1인, 임상경력 10년 이상 간호사 5인, 총 7인에게 각 문항이 연구목적에 적절한지 검토해 줄 것을 요청하였다. 검토내용은 각 문항이 연구목적에 '매우 적절하다' 판단되면 5점, '적절하다' 4점, '질문의 내용은 적절하나 의미가 불명확하여 수정이 필요한 문항'은 3점, '적절하지 않다' 2점, '매우 적절하지 않다' 1점으로 평가하도록 하였으며 평가 결과 평균 4.22점이고, 각 문항별 점수는 모두 4.0점 이상으로 평가된 문항만 최종 문항으로 선별하였다.

설문지의 일반적인 특성부분에서는 대상자의 성별, 연령, 결혼상태, 자녀의 유무, 최종학력이 질문되었고, 경력특성부분에서는 고용형태, 직무형태, 총 근무경력, 공공병원 근무경력, 근무부서, 직무위치, 월 평균 급여가 질문되었다. 직장에 대한 인식부분에서는 공공병원을 선택한 동기, 전직병원을 이직한 사유, 전직병원의 종류, 전직병원의 소재지, 공공병원으로 이직 후 전직병원과 비교하여 만족하는지의 여부, 만족하는 이유와 불만족하는 이유가 질문되었다.

공공병원 간호사의 직무에 대한 만족은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire)의 short form을 VPR (Vocational Psychology Research)에서 승인을 얻어 사용하였다. MSQ는 총 20문항으로 구성되어 있으며 Likert 5점 척도로 '매우 불만족' 1점, '불만족' 2점, '보통' 3점, '만족' 4점, '매우 만족' 5점으로 측정한 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. MSQ 도구 개발 당시 본 도구의 신뢰도 Cronbach's α는 .90이었고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .88이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 연구자가 소속된 임상연구심의 위원회(Institutional Review Borad, IRB)의 심의를 거쳐 승인을 받았으며(IRB 승인번호: PJMC-2015-101), 연구 진행 전 연구대상자의 부서장에게 연구목적 및 진행 방법에 대해 설명하고 사전에 허락을 받은 후 2015년 10월 23일부터 2015년 11월 20일까지 경기도 의료원 6개 병원(의정부, 수원, 파주, 포천, 안성, 이천) 간호 부서를 통해 또는 연구자가 직접 방문하여 설문지를 배포하였다. 대상자에

게 자료수집 전 연구의 목적과 방법을 설명하고 자발적으로 참여하기를 동의하는 경우에만 서면으로 동의를 받은 후 구조화된 설문지를 이용하여 대상자가 직접 설문지에 기입하도록 하였고, 설문 시간은 평균 15~20분 정도 소요되었으며 설문을 마친 대상자에게 답례품을 제공하였다. 수집된 자료는 연구 이외에는 절대 사용되지 않으며 연구참여를 원하지 않는 경우 언제라도 참여를 거부할 수 있고, 참여에 따른 불이익은 없으며 익명성이 보장됨을 설명하였다.

5. 자료분석

수집된 자료의 통계분석은 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 경력특성, 대상자의 직장 선택 동기 및 이직 사유, 이직 후 만족 여부, 직무 만족도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차의 기술 통계를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 특성에 따른 직무만족의 차이는 평균과 표준편차, t-test 또는 one-way ANOVA로 분석하고 sheffe test로 사후 검정 하였다
- 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple linear regression)을 이용하여 분석하였다.
- Cronbach's α로 사용된 도구의 신뢰도를 검증하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 경력특성

연구대상자의 일반적 특성은 여성이 97.7%(209명)로 대부분이었고 평균 연령은 35.59±7.56세로 30대의 간호사가 50.9%(109명)를 차지하였다. 이들 중 66.8%(143명)가 기혼이고, 86.1%(123명)는 자녀가 있는 것으로 나타났다. 최종학력은 전문학사가 50.5%(108명)로 가장 많았다.

연구대상자의 경력특성에서 고용형태는 정규직 간호사가 93.5%(200명)로 가장 많았고, 근무형태는 3교대 근무가 71%(152명)로 가장 많았다. 이들의 총 임상경력은 평균 12.01±7.31년으로 10년 이상 20년 미만인 간호사가 37.4%(80명)로 가장 많았으며, 공공병원 근무경력은 평균 8.78±7.27년으로 3년 이상 10년 미만인 간호사가 39.3%(84명)로 가장 많은 것으로 나타났다. 근무부서는 병동에서 근무하는 간호사가 51.4%(110명)으로 가장 많았고, 직무위치는 일반간호사가 80.4%(172명)로 나타났으며 평균 월 급여는 201만원 이상 250만원 이하로 받는 간호사가 44.4%(95명)으로 가장 많았다(Table 1).

Table 1. The Demographic and Clinical Characteristics of the Participants (*N*=214)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		35.59±7.56
	20~29	47 (22.0)
	30~39	109 (50.9)
	40~49	49 (22.9)
	≥50	9 (4.2)
Gender	Male	5 (2.3)
	Female	209 (97.7)
Married status	Married	143 (66.8)
	Single	71 (33.2)
Children	Have	123 (86.1)
	None	20 (13.9)
Educational level	College	108 (50.5)
	Bachelor	92 (43.0)
	Master	14 (6.5)
Forms of employment	Permanent	200 (93.5)
	Temporary	14 (6.5)
Job types	Regular work	55 (25.7)
	Two shifts	7 (3.3)
	Three shifts	152 (71.0)
Total experience of clinical work (year)		12.01±7.31
	<3	26 (12.1)
	3~≤10	70 (32.7)
	11~≤20	80 (37.4)
	≥21	38 (17.8)
Experience working in public hospitals (year)		8.78±7.27
	<3	51 (23.8)
	3~≤10	84 (39.3)
	11~≤20	59 (27.6)
	≥21	20 (9.3)
Work departments	OPD	33 (15.4)
	ICU	23 (10.7)
	OR	17 (7.9)
	Wards	110 (51.4)
	ER	31 (14.5)
Job position	Managers	42 (19.6)
	General nurses	172 (80.4)
The average monthly salary (10,000 won)	151~≤200	27 (12.6)
	201~≤250	95 (44.4)
	251~≤300	56 (27.6)
	301~≤350	26 (12.1)
	≥351	7 (3.3)

OPD=outpatient department; ICU=intensive care unit; OR=operating room; ER=emergency room.

2. 대상자의 직장 선택 동기 및 이직 사유, 이직 후 만족 여부

연구대상자의 전직병원과 공공병원에 대한 인식을 확인하고자 공공병원을 선택한 동기, 전직병원을 이직한 사유, 전직병원의 종류와 소재지, 공공병원으로 이직 후 만족여부, 만족하는 이유와 불만족하는 이유를 조사하여 분석하였다.

연구대상자가 공공병원을 선택한 동기를 확인한 결과, '준공무원 수준의 복지혜택'이 36.9%(79명)로 가장 많았고, 전직병원을 이직한 사유는 '업무량 과다'가 34.6%(74명), '복지혜택이 적음' 26.1%(56명), '결혼 및 출산, 육아' 23.4%(50명) 순이었으며, 공공병원으로 이직하기 전 근무하던 병원의 종류는 '종합병원'이 50.5%(108명)로 가장 많았고, 전직병원의 소재지는 '지방'이 87.8%(158명)를 차지하였다. 공공병원으로 이직 후 84.1%(180명)의 간호사가 '만족한다'고 응답하였으며 이들 중 '직원복지가 좋다'는 의견이 47.2%(85명)로 가장 많았다. 반면 공공병원으로 이직 후 '만족하지 않는다'고 응답한 간호사들(34명)은 교대근무시간 및 부적절한 간호인력 배치, 간호전달체계 등의 '근무환경'(76.5%, 26명)에 대한 단점을 가장 많이 선택하였다(Table 2).

3. 대상자의 직무만족도

대상자의 직무만족도 전체 평균 점수는 5점 만점에 3.26점(표준편차 0.50)으로 나타났다. 문항별로 보면 '고용안정성의 보장 방식'이 3.83점(표준편차 2.14)으로 가장 높았고, '직장동료들 사이의 관계' 3.73점(표준편차 0.69), '다른 사람들을 위해 일할 수 있는 기회' 3.63점(표준편차 0.72) 순으로 나타났다. 반면 '나의 업무량에 비한 임금수준'이 2.50점(표준편차 0.95)으로 가장 낮게 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 일반적 특성 및 경력특성에 따른 직무만족의 차이

대상자의 일반적 특성 및 경력특성에 따른 직무만족은 연령(F=9.36, p <.001), 결혼상태(t=3.18, p =.031), 자녀유무(t=6.13, p <.001), 직무형태(F=3.37, p =.036), 총 임상경력(F=6.81, p <.001), 공공병원 근무경력(F=8.91, p <.001), 근무부서(F=4.26, p <.001), 월 평균 급여(F=5.98, p <.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령 50세 이상의 직무만족 점수는 3.74점으로 다른 연령대 보다 높았고, 상근직이 3.52점으로 3교대 근무 3.20점 보다, 총 임상경력 21년 이상이 3.45점으로 20년 이하 보다 직무만족 점수가 높았다. 또한 공공병원 근무경력 21년 이상이 3.46점, 11년 이상 20년 이하 3.39점으로 3년 미만 3.01점 보다 높았고, 외래부서가 3.50점으로 병동 3.20점, 응급실 3.06점 보다, 월 평균급여 351만원 이상이 3.71점으로 350만원 이하 보다 직무만족 점수가 높은 것으로 나타났다. 그러나 성별, 교육수준, 고용형태, 직무위치에 따른 직무만족 점수는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 4).

5. 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 일반적 특성 및 경력특성 중에 통계적으로 유의하게 차이가 나타났던 연령, 총 근무경력, 공공병원 근무경력, 직무형태, 월평균 급여, 자녀유무를 더미 변수로 처리하여 투입하였고, 공공병원을 선택한 동기 변수를 단계적으로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 투입된 독립변인은 공차한계가 0.1 이상이었고, 분산 팽창지수(VIF)가 1.16~1.81로 10 이하로 나타나 다중 공선성의 문제는 없는 것으로 확인되어 회귀모형의 가정을 만족하였으며 통계적으로 유의하였다(F=21.620, p <.001). 분석결과 최종 모델에 포함된 변수는 준공무원 수준의 복지혜택, 월 평균급여, 상근직의 직무형태, 공공병원 근무경력으로 전체 설명력은 31.5%였다. 이 중 직무만족에 영향을 미치는 가장 중요한 관련요인은 준공무원의 수준의 복지혜택으로 45.3%의 설명력을 나타내었고, 월 평균 급여가 더해졌을 때 28.6%, 상근직의 직무형태가 더해졌을 때 29.4%, 공공병원 근무경력이 더해졌을 때 31.5%의 설명력을 보였다(Table 5).

논 의

본 연구결과 공공병원 간호사의 평균 연령은 35.59세로 30대가 50.9%를 차지하여 가장 많은 것으로 나타났는데 상급 종합병원에 근무하는 간호사의 평균 연령 26.88세(Kang, 2010), 종합병원에 근무하는 간호사의 평균 연령 31세(Han, Lee, Bae, & Kim, 2015)보다 높고, 공공의료기관 간호사의 평균 연령 36.35세(Lee et al., 2011)보다는 낮게 나타났다. 대상자의 결혼상태는 기혼이 미혼 보다 많았는데 종합병원 간호사의 결혼상태가 미혼이 많았던 선행연구와 대조적이었다(Kang, 2010; Lee, Jang, & Kim, 2013; Kim. Lee, & Baek, 2013). 이는 공공병원의 가장 큰 장점 중의 하나인 출산 및 육아 휴직, 어린이집

Table 2. Choice Motives to the Public Hospital, the Reason why Changed the Previous Job and Satisfaction after Changing Jobs (*N*=214)

Characteristics	Categories	n (%)
Choice motives to public hospitals	Benefits equivalent to public officials	79 (36.9)
	Short distances between home and work	51 (23.8)
	Job stability	44 (20.6)
	Public health business fits well with the values	28 (13.1)
	A contribution to medical welfare business for medically vulnerable social groups	5 (2.3)
	Low work intensity	4 (1.9)
	Personal reasons such as wedding, childbirth, parenting and move	2 (0.9)
	To amass careers for changing jobs	1 (0.5)
The reason why changed the previous job	A heavy workload	74 (34.6)
	Low benefits	56 (26.1)
	Wedding, childbirth, parenting	50 (23.4)
	Low salaries	18 (8.4)
	The lack of personal development opportunities	16 (7.5)
Type of the previous hospital	General hospital	108 (50.5)
	University Hospital	46 (21.5)
	Private hospital	42 (19.6)
	National hospital	12 (5.6)
	Others	6 (2.8)
Location of the previous hospital	Province	158 (87.8)
	City	56 (12.2)
Whether satisfied after changing jobs	Yes	180 (84.1)
	No	34 (15.9)
Advantages after changing jobs (N=180)	Employee benefits	85 (47.2)
	Job stability (Guaranteed retirement)	45 (25.0)
	Relaxed atmosphere	28 (15.6)
	A working environment	17 (9.4)
	Systematic staff training for new nurses	1 (0.6)
	Others	4 (2.2)
Disadvantages after changing jobs (N=34)	A working environment	26 (76.5)
	Unsystematic staff training for new nurses	4 (11.8)
	Manager's absence of communication and lack of leadership	3 (8.8)
	An uncomfortable atmosphere	1 (2.9)

운영과 관련된 복지혜택이 공공병원에서 이직하지 않고 근속하게 하는 요인으로 작용하는 것으로 생각된다.

본 연구에서 대상자가 공공병원에 근무한 경력은 평균 8.78년으로 나타났고, 이는 한국보건산업진흥원의 「2015 간호사 활동현황 실태조사」에서 나타난 간호사의 평균 근속년수인 5.4년 보다 훨씬 높은 수치임을 알 수 있다. 이러한 결과는 국공립병원 간호사들이 사립병원 간호사들 보다 총 임상경력이 높아 자기직업에 애착을 갖고 있어 병원을 떠나지 않고 계속 근무하고 있음을 시사해 준다는 선행연구결과와도 일치하였다(Kim & Han 2007).

대상자가 공공병원을 선택한 동기는 '준공무원 수준의 복지혜택'(36.9%)과 '근무지가 집과 가까워 출퇴근이 편리'(23.8%)하여 선택하였다는 의견이 가장 많았는데, 간호사들이 직장을 선택하는데 있어 다양한 복지혜택을 중요하게 생각하며 3교대 근무의 특수성으로 집과 가까운 근무지를 선호하는 것이라 사료된다. 공공병원으로 이직한 간호사들의 전직병원 소재지가 '지방(수도권을 제외한 지역)'이 87.7%로 높게 나타난 것으로 보아 간호사 부족현상을 만성적으로 겪고 있는 우리나라 지방에 소재한 병원들의 현주소를 보여주고 있음을 알 수 있다. 우리나라의 경우 수도권 지역에 전체 인구의 반수가 거주하고 있고, 도시에 젊은 층의 인구가 집중되어 있으며 교육환경, 주거환경, 생활의 편리함 등으로 청장년층의 도시 선호 경향이 반영된 결과라 할 수 있다(Cho et al., 2015). 따라서 지방 중소병원의 부족한 간호 인력을 충원하기 위한 정책이 마련되고 다양한 방법이 모색되어야 할 것이다.

공공병원으로 이직한 간호사들의 전직병원 종류는 '종합병원'(50.5%)이 대부분을 차지하였고, 이직한 사유로는 '업무량 과다'(34.6%)가 가장 많았는데 100병상 당 간호사 수가 많을수록 이직률이 낮은 것으로 나타난 Cho 등(2015)의 연구결과와 일맥상통하는 것으로 볼 수 있다. 병상 당 간호사 수가 적절하

Table 3. Job Satisfaction of the Participants (*N*=214)

Variables	M±SD
The way my job provides for steady employment	3.83±2.14
The way my co-workers get along with each other	3.73±0.69
The chance to do things for other people	3.63±0.72
Being able to do things that don't go against my conscience	3.58±0.82
The feeling of accomplishment I get from the job	3.47±0.77
The chance to do something that makes use of my abilities	3.46±0.67
The praise I get for doing a good job	3.37±0.64
The competence of my supervisor in making decision	3.35±0.82
The way my boss handles his/her workers	3.32±0.79
The chance to be "somebody" in the community	3.30±0.66
The chance to work alone on the job	3.29±0.69
The chance to try my own methods of doing the job	3.27±0.65
The chance to tell people what to do	3.25±0.65
The freedom to use my own judgment	3.24±0.63
The way company policies are put into practice	3.07±0.70
The chance to do different things from time to time	2.98±0.70
The working conditions	2.89±0.88
Being able to keep busy all the time	2.89±0.77
The chances for advancement on this job	2.81±0.79
My pay and the amount of work I do	2.50±0.95
Total	3.26±0.50

지 않으면 과도한 업무량으로 소진, 업무 스트레스, 조직에 대한 불만 등으로 인한 이직이 예상되므로 이는 당연한 결과로 해석할 수 있다. 간호사들의 직무 스트레스를 유발하는 요인으로 간호업무에 대한 부담감이 높은 것으로 나타난 선행연구결과(Lee, Lee, & Lee, 2009)에서 볼 수 있듯이 간호사들의 적정수준 업무량을 파악하여 과다한 업무량 개선을 위한 방안 마련은 필수적이라 사료된다.

본 연구에서 공공병원으로 이직한 경력 간호사의 84.1%가 전직병원과 비교하여 만족하는 것으로 나타났다. Cho 등(2015)의 연구에서도 이직률에 영향을 주는 병원단위의 요인을 분석하였을 때 경영주체가 가장 큰 영향력을 가진 요인이라 하였는데, 이러한 결과는 영리병원, 비영리병원, 공공병원의 이직률을 비교한 미국(Bloom, Alexander, & Nuchols, 1992), 공공병원, 대학병원, 사립병원으로 나누어 비교한 요르단(Hayajneh, AbuAlRub, Athamneh, & Almakhzoomy, 2009)과 같은 결과임을 확인할 수 있었다. 이 변수는 직장의 안정성과 관련된 변수로 평생직장으로 퇴직에 대한 불안 없이 근무할 수 있는 병원에서 이직률이 낮은 이유와 같은 맥락이라고 이해된다.

대상자의 직무만족 전체 평균 점수는 5점 만점에 평균 3.26점으로 나타났다. 직무만족도 문항별 평균점수를 보면 '고용안정성의 보장 방식'문항이 3.83점으로 가장 높았고, '직장 동료들 사이의 관계'(3.73점), '다른 사람들을 위해 일할 수 있는 기회(3.63점)'순으로 나타났다. Choeng과 Yun (2013)의 연구에서 병동 내 인간관계 갈등, 숨 막히고 억압된 병동 분위기, 부당한 처우, 의욕상실 등이 간호사로서의 생활을 버겁게 하고, 자부심을 저하시켜 더 이상 지탱하기 힘든 한계 상황으로 내몰아 이직의도를 발생시킨다고 한 결과와도 같음을 알 수 있었다. 실제로 간호사들이 이직을 고려하는 이유로 동료와의 마찰이 있는 경우 이직의도가 가장 높았고, 상사와의 마찰이 그 뒤를 이은 연구도 있었는데(Lee et al., 2013) 이러한 결과에서 보듯이 인간관계, 대인관계의 문제가 이직의도에 큰 영향을 미치고 있음을 시사하므로 간호사들의 이직률을 낮추기 위해서는 직장 동료 및 상사와의 관계를 우호적으로 유지할 수 있는 방안이 필요할 것으로 사료된다. 또한 '나의 업무량에 비한 임금 수준'문항이 2.50점으로 가장 낮게 나타났는데, 이는 공공병원 간호사의 월 평균급여가 간호사들의 희망초봉인 3,198만 원보다 낮은 것으로 나타난 Park 등(2014)의 연구결과와 일치한 반면, 국공립병원 간호사의 보수에 대한 만족이 사립병원 간호사 보다 높은 점수를 받은 Kim과 Han(2007)의 연구결과와는 차이가 있었다. 간호사들의 경력이 증가함에 따라 공정한 절차에 따른 적절한 보상이 이루어진다고 인식할 수 있는 인력관리 체계를 재정비하는 것이 필요하다. 경력 증가에 따라 그에 적합한 급여를 받을 수 있도록 급여 지급 방안을 개선할 필요성은 선행연구(Cho & Kim, 2016; Cho et al., 2015; Kim & Han, 2007)들을 통해 꾸준히 제기되고 있으나 아직 미비한 실정으로 이에 대한 관리 체계를 보완하는 것이 필요하다 생각된다.

본 연구에서 간호사의 직무만족은 연령, 결혼상태, 자녀유무에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 인구학적 특성은 간호사의 직무만족에 영향을 미치지 않는다는 선행연구결과(Lee et al., 2009)와는 대조적이었고, 간호사의 경력 특성에 따른 직무만족의 차이에서는 직무형태, 총 임상근무경력, 공공병원 근무경력, 근무부서, 월 평균급여에 따라 유의한 차이가 있었다. '총 임상경력'과 '공공병원 근무경력'은 대부분 경력기간이 길수록 직무만족이 높았는데, 이는 근무경력이 길수록 스스로 독자적인 판단이나 의사결정의 재량이 넓어 직무에 대한 자율성이 높아지므로 그에 따라 직무만족 또한 높아지

Table 4. The Demographic and Clinical Characteristics of the Participants, Job Satisfaction according to the Demographic and Clinical Characteristics (*N*=214)

Characteristics	Categories	Job satisfaction			
		M±SD	t or F	*p*	Scheffé
Age (year)	20~29[a] 30~39[b] 40~49[c] ≥50[d]	3.05±0.46 3.21±0.46 3.46±0.55 3.74±0.24	9.36	<.001	a, b, c<d
Gender	Male Female	3.27±0.41 3.26±0.51	0.05	.962	
Married status	Married Single	3.35±0.49 3.07±0.46	3.18	.031	
Children	Have None	3.36±0.45 3.12±0.47	6.13	<.001	
Educational level	College Bachelor Master	3.21±0.46 3.31±0.54 3.34±0.60	1.24	.289	
Forms of employment	Permanent Temporary	3.27±0.51 3.15±0.43	0.87	.329	
Job types	Regular work[a] Two shifts[b] Three shifts[c]	3.52±0.50 3.37±0.46 3.20±0.50	3.37	.036	c<a
Total experience of clinical work (year)	<3[a] 3~≤10[b] 11~≤20[c] ≥21[d]	3.09±0.51 3.10±0.45 3.36±0.49 3.45±0.49	6.81	<.001	a, b, c<d
Experience working in public hospitals (year)	<3[a] 3~≤10[b] 11~≤20[c] ≥21[d]	3.01±0.50 3.24±0.43 3.39±0.50 3.46±0.51	8.91	<.001	a<c, d
Work departments	OPD[a] ICU[b] OR[c] Wards[d] ER[e]	3.50±0.52 3.41±0.41 3.30±0.43 3.20±0.53 3.06±0.36	4.26	<.001	d, e<a
Job position	Managers General nurses	3.54±0.50 3.19±0.48	-0.71	.469	
The average monthly salary (10,000 won)	151~≤200[a] 201~≤250[b] 251~≤300[c] 301~≤350[d] ≥351[e]	3.12±0.44 3.12±0.48 3.40±0.50 3.44±0.44 3.71±0.55	5.98	<.001	a, b, c, d<e

는 것이라 생각된다. 근무부서에서는 사후 분석 결과 '병동'이나 '응급실'에 근무하는 간호사 보다 '외래'에 근무하는 간호사의 직무만족이 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 연구에서 외래에 근무하는 간호사들이 일반 및 특수병동에 근무하는 간호사들에 비해 직무만족이 높은 것으로 나온 Lee 등(2009)의 연구결과와 일치하였다. '외래'에 근무하는 간호사의 직무만족이 가장 높은 반면 '응급실' 근무 간호사의 직무만족은 가장 낮게 나타났는데, 이는 응급실 간호사의 소진 정도가 직무만족에 많은 영향을 미치는 선행연구결과(Kim, An, Um, & Lee, 2010)와 같은 의미로 해석할 수 있다. 따라서 특수병동 및 응급실에 근무하는 간호사의 소진정도를 지속적으로 확인하고 간호업무환경을 개선하기 위한 방안을 확립하는 것이 필요하겠다.

본 연구에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로는 준공무원 수준의 복지혜택, 월 평균급여, 상근직의 직무형태, 공공병원 근무경력으로 나타났으며 이들 변수로 구축된 회귀모형의 직무만족에 대한 설명력은 31.5%였다. 직무형태가 교

Table 5. Influencing Factors on the Job Satisfaction of the Participants (*N*=214)

Variables	B	SE	β	t or F	*p*	R^2 change	Model R^2
(Constant)	12.451	1.362		7.132	< .001		
Benefits equivalent to public officials	1.902	0.141	.551	9.254	< .001	.453	.269
The average monthly salary	1.809	0.246	.384	7.345	< .001	.348	.286
Job types - Regular work	1.104	0.247	.220	4.460	< .001	.221	.294
Experience working in public hospitals	0.803	0.279	.125	2.879	< .001	.152	.315
Model				21.620	< .001		

대근무가 아닌 상근직일수록 직무만족이 높은 것은 기혼인 간호사가 많이 분포하고 있어 일-가정 사이에서 고정 근무로 시간 활용이 좋은 상근직이 교대 근무에 비해 직무만족이 높은 것으로 생각된다. 간호사의 스트레스는 근무표에 의해 영향을 많이 받는다고 보고한 선행연구(Bang & Park, 2016)에서도 확인할 수 있듯이 3교대 근무, 시간외 초과근무, 근무표에 자신의 희망 사항 반영, 밤근무, 휴일 없이 근무, 자신의 의사와 상관없는 근무표 변경 등이 간호사 이직의 중요한 이유 중의 하나라는 주장을 고려할 때(Park, 2004), 근무표 작성 시 간호사들의 의견을 적극 수렴하고, 탄력적인 근무가 가능하도록 간호근무환경을 조성할 필요가 있을 것으로 보인다.

결론 및 제언

본 연구는 공공병원으로 이직한 경력간호사를 대상으로 공공병원을 선택한 동기와 전직병원을 이직한 사유, 직무만족 등을 파악하여 간호조직의 효율적인 인적자원관리가 이루어지는데 기여하고자 시도되었다.

본 연구결과 공공병원을 선택한 동기로 고용안정성과 준공무원 수준의 복지혜택이 좋아서 선택하였다는 의견이 가장 많았다. 이직 전에는 대부분 지방에 소재하는 종합병원에 가장 많이 근무하였고, 업무량 과다 및 직원복지가 좋지 않아서 이직했다고 하였다. 이와 같은 결과로 지방 소재의 중·소 종합병원들이 심각한 간호인력난을 겪고 있음을 다시금 유추해 볼 수 있었다. 공공병원으로 이직 후 84.1%의 간호사가 공공병원에 만족한다고 하였으나, 공공병원으로 이직 후 교대근무시간이나 환자전달체계, 부적절한 간호인력배치 등의 근무환경과 업무량에 비해 적은 보수에 대한 불만을 토로하였다. 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 월평균급여가 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으므로 공공병원은 간호사들의 업무량을 정확히 산정하여 적절한 보수를 제공하는 것이 필요하다는 결론을 내릴 수 있었다. 간호사들 또한 직장을 선택할 때 직업의 안정성 및 복지혜택을 가장 우선으로 생각하고 있었으므로 일반 병원들은 고용 안정성을 높이는 방안 및 좋은 복지를 마련하는 것이 중요하다는 결론도 내릴 수 있었다.

이상의 연구결과를 토대로, 본 연구는 단일 공공병원 간호사를 대상으로 시행된 연구이므로 대상자를 확대한 반복적인 연구가 필요하고, 공공병원 뿐만 아니라 민간병원 간호사를 대상으로 간호사의 직장에 대한 인식 및 만족도를 비교하는 연구를 시행할 것을 제언한다. 또한 간호사들의 경력을 공정한 절차에 따라 산정하여 적절한 보상이 이루어질 수 있도록 간호사 경력관리체계를 구축하고 그 효과를 알아보는 연구를 제언한다.

REFERENCES

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *Journal of Nursing Administration, 38,* 223-229. http://dx.doi.org/10.1097/01.nna.0000312773.42352.d7

Bang, Y. E., & Park, B. H. (2016). The effects of nursing work environment and job stress on health problems of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 25*(3), 227-237. http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.227

Bloom, J. R., Alexander, J. A., & Nuchols, B. A. (1992). The effect of the social organization of work on the voluntary turnover rate of hospital nurses in the United States. *Social Science & Medicine, 34*(12), 1413-1424. http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536(92)90150-O

Blunch, N. J. (2009). Introduction to strucural equation modeling using SPSS and AMOS. Los Angeles, CA: Sage.

Cheong, H. Y., & Yun, S. H. (2013). Process of overcoming turnover intention in career nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 19*(3), 414-426. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.414.

Cho, H. K., Lee, T. Y., & Kim, C. W. (2015). Hospital nurse turnover rate and structural characteristics of hospital. *Korea Academia-Industrial cooperation Society, 16*(1), 453-461. http://dx.doi.org/10.5762/kais.2015.16.1.453

Cho, M. K., & Kim, C. G. (2016). The relationship among practice environment, organizational justice, and job satisfaction of male nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 25*(3), 177-187. http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.177

Cho, S. Y. (2015, August). Problems and solutions due to a public hospital members. *Welfare Trends, 202*, 5-10. from: http://www.peoplepower21.org

Cho, Y. H., Lee, S. Y., Jeong, D. W., Choi, E. J., Kim, Y. J., & Lee, J. G., et al. (2012). A survey of role perception and function performance related to public health service among the medical staff in a national hospital. *Korean Society for Agricultural Medicine and Community Health, 37*(2), 67-75. http://dx.doi.org/10.5393/jamch.2012.37.2.067

Choi, M. G., & Kim, H. K. (2015). The effect of workplace bullying and ego-resilience on turnover intention of nurses in the public hospital. *Korea Academia-Industrial cooperation Society, 16*(5), 3257-3267. http://dx.doi.org/10.5762/kais.2015.16.5.3257

Han, M. Y., Lee, M. S., Bae, J. Y., & Kim, Y. S. (2015). Effects of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 21*(2), 193-202. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.193

Hayajneh, Y. A., AbuAlRub, R. F., Athamneh, A. Z., & Almakhzoomy, I. K. (2009). Turnover rate among registered nurses in Jordanian hospitals: An exploratory study. *International Journal of Nursing Practice, 15*, 303-310. http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-172X.2009.01758.x

Hong, S. H., & Park, K. S. (2002). A study on the personality and job satisfaction of nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 8*(2), 489-500

Hospital Nurses Association. (2009). Survey on the status of hospital nursing staffing. Seoul: Author.

Kang, H. I. (2010). A study of occupational satisfaction, stress and customer orientation of upper-scale general hospital nurses. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing, 19*(2), 268-277.

Kim, J. K., & Kim, M. J. (2011). A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 15*(1), 149-165. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.538

Kim, M. H., & Suh, W. S. (2014). A comparative analysis on determinants of financial performance between public and private hospitals. *Korean Journal of Hospital Management, 19*(4), 1-8.

Kim, M. J., & Han, S. S. (2007). Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. *The Journal of East-West Nursing Research, 13*(1), 22-30. http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01143_6.x

Kim, S. Y., Lee, G. Y., & Baek, S. S. (2013). Influence of job characteristics and organizational communication on the job satisfaction of hospital nurses. *Korean Association of Health and Medical Sociology, 33*, 135-159.

Korean version of Health Care Reform in Korea. (2010). Economics department working papers. *OECD Korea Policy Center*. No. 797. http://www.oecd.org/korea/46034907.pdf

Lee, H. N., Lee, S. Y., & Lee, M. A. (2009). A study of nurses' job satisfaction. *The Journal of East-West Nursing Research, 15*(2), 91-101.

Lee, J. H. (2015, November 10). Status of the national public hospitals. *Ministry of Health and Welfare*. from: http://www.mohw.go.kr/front_new/index.jsp

Lee, J. H., Jin, S. J., & Ju, H. J. (2011). Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Korean Association of Health and Medical Sociology, 30*, 205-230.

Lee, J. Y. (2015). Public health status and functional deficits of public hospitals. *Healthcare Policy Forum, 13*(3), 75-81.

Lee, Y. M., Jang, W. Y., & Kim, Y. H. (2013). Correlations between carrier barrier factors and nurses' turnover intention. *Global Health & Nursing, 3*(1), 33-34.

Ministry of Employment. (2016). http://www.moel.go.kr/english/main.jsp

Park, G. J., & Kim, Y. N. (2010). Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 16*(3), 250-258. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.250

Park, S. K., Jo, K. M., Jwa, Y. G., Kang, D. W., & Lee, Y. J. (2014). Nurses Activities Survey. (Report No: 11-135200-001476-01). *Korea Health Industry Development Institute.*

Song, H. Y., Choi, J. W., & Park, E. C. (2015). The effect of economic participatory change on unmet needs of health care among Korean adults. *Health Policy and Management, 25*(1), 11-21. https://doi.org/10.4332/kjhpa.2015.25.1.11

Suh, G. H., & Kim, O. H. (1993). A study of job satisfaction and related factors of the national hospital nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing, 7*(2), 53-66.