

# 간호사의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도가 이직의도에 미치는 영향

김민영  
경남정보대학교 간호학과 겸임교수

## The Effects of Nurses' Working Environment and Reliability with Superiors on Turnover Intention

Min-Young Kim

Adjunct professor, department of Nursing, Kyungnam College of Information & Technology

요 약 본 연구는 간호사의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도를 파악하고 그에 따른 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다. 대상자는 B시에 소재한 5개의 병원에 재직 중인 간호사 122명으로 설문지를 통해 자료를 수집하였고, 수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램으로 이용하여 분석하였다. 연구결과, 병원근무환경과 이직의도( $r=.534, p<.001$ )는 정적인 상관관계가 있었고, 병원근무환경과 상사와의 신뢰도( $r=-.232, p=.010$ ) 및 상사와의 신뢰도와 이직의도( $r=-.314, p<.001$ )는 부적인 상관관계가 있었다. 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인은 병원근무환경( $\beta=.505, p<.001$ ), 상사와의 신뢰도( $\beta=-.229, p=.003$ ), 직위( $\beta=-.213, p=.011$ )로 나타났다. 따라서 간호사의 이직의도를 줄이기 위해서 병원근무환경을 개선하고, 상사와의 신뢰 형성과 향상을 위한 전략적 프로그램 마련이 필요하다.

주제어 : 간호사, 병원, 근무환경, 상사, 신뢰도, 이직의도.

**Abstract** The purpose of this study is to investigate the effect of nurse's hospital work environment and supervisor trust on turnover intention. The subjects were 122 nurses in five hospitals in B city and collected data by using giving questionnaire, and used the SPSS 22.0 program to analyze. As a result of the study, there was a positive correlation between the hospital environment and turnover intention ( $r=.534, p<.001$ ), there were negative correlation between hospital work environment and supervisor trust( $r=-.232, p=.010$ ), between supervisor trust and turnover intention ( $r=-.314, p=.001$ ). The factors affecting the turnover intention of nurses were hospital work environment ( $\beta=.505, p<.001$ ), supervisor trust ( $\beta=-.229, p=.003$ ), and job position ( $\beta=-.213, p=.011$ ). Therefore, in order to reduce the turnover intention of nurses, it is necessary to improve the hospital work environment and to establish a strategic program to build and improve supervisor trust.

**Key Words** : Nurse, Hospital, work environment, supervisor, trust, turnover intention.

### 1. 서론

#### 1.1 연구의 필요성

과거와 달리 의료서비스의 요구가 늘어나면서 병원들은 의료서비스의 질을 높이기 위해 다양한 노력을 하고

있다. 의료기관에서 적정수준의 간호사를 확보하여 환자에게 양질의 간호를 제공하는 것은 환자의 건강회복을 통해 국민 의료 서비스의 수준 향상을 위한 기본적인 요소이다[1]. 따라서 질 높은 의료서비스를 제공하기 위해서는 간호사의 인력 관리는 매우 중요하다.

\* Corresponding Author: Min-Young Kim (0502young@hanmail.net)

Received June 8, 2018

Accepted October 20, 2018

Revised September 18, 2018

Published October 28, 2018

그러나 간호사들의 현실은 인력부족 현상이 지속되고 있고, 제한된 인적자원으로 다양한 역할을 요구받고 있으며, 과중한 업무 스트레스는 간호사의 소진을 증가시키고 직무만족과 조직몰입을 감소시켜 결국 이직으로 이어지고 있다[2].

간호사의 이직으로 인한 인력난은 간호현장에 남아 있는 간호사의 사기저하와 업무량의 증가로 인해 환자간호의 질을 떨어뜨릴 뿐 아니라 생산성을 저하시키고 있어 보건의료계에서는 중요한 이슈가 되고 있으므로[1] 간호사의 이직에 대한 연구를 통해 문제의 해결 방안 마련이 시급하다.

2013년 ‘병원간호인력 배치현황 실태조사’에 따르면 간호사의 이직률은 평균 16.8%로, 보건 및 사회복지서비스 종사자의 이직률 3.7%에 비해 4배 이상 높은 것으로 나타났다[3]. 특히 타 병원으로 옮기기 위해서 현재 병원을 그만두는 경우가 전체 이직 원인의 20%를 차지하는 것으로 보아 이직하는 간호사들은 더 나은 근무환경을 찾고 있음을 짐작할 수 있다.

병원근무환경이란 간호사가 환자에게 전문적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로[4] 간호사가 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 물리적 환경과 개인 간 상호작용 등 인적 환경이 모두 포함된다[5]. 이러한 병원근무환경을 개선하여 유능한 간호인력 확보 및 유지시키기 위해서 다양한 노력이 필요하다. Moon, Han[2]은 간호사 이직 방지 대책 마련을 통해 역량 있는 간호사를 보유하고 효율적인 인력관리를 통해 적절한 간호인력을 배치하는 것이 중요하다고 하였다.

특히 개인 간 상호작용에 있어 상사와의 신뢰는 중요한 점이다. 상사와의 신뢰는 상사에 대한 조직원의 믿음을 의미한다[6]. 이러한 상사신뢰는 조직원들로 하여금 직무만족, 조직몰입, 조직유효성 등 조직에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[7]. 간호사의 상사신뢰는 상사들이 간호사의 역량을 강화시키는 근무환경을 제공할 때 높아지며, 이때 간호사들은 더 좋은 업무태도를 보이면서 직장에 대한 만족과 조직에 대하여 몰입한다[8]. 이로써 재직의도의 향상을 가져오게 되므로 이직의도는 현저히 낮아진다. 따라서 이직의도를 감소시키기 위해서는 병원근무환경의 개선과 상사와의 신뢰도 강화가 필요하다.

간호사의 이직의도와 관련된 연구는 현재까지 꾸준히 늘어나고 있다. 하지만 병원근무환경과 함께 간호업무 성과[9], 직무만족[10], 소진[11]에 미치는 영향에 대한 연

구가 많았다. 또한 상사와의 신뢰도가 이직의도에 영향을 준다는 선행연구는 있지만 그 대상자가 여행종사자[12], 호텔종사원[13] 등이었고, 간호사를 대상으로 한 이론적, 실증적 연구는 부족한 실정이다. 따라서 간호사의 이직의도에 관해 병원근무환경과 상사와의 신뢰도에 관한 심층적 연구가 필요하다.

그러므로 본 연구를 통하여 간호사의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도를 알아보고 이직의도에 미치는 영향을 확인함으로써 간호사의 이직률을 감소시키기 위한 방안 개발과 그 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 이직률을 줄이기 위해 병원근무환경 개선과 상사와의 신뢰도 향상을 위한 기초자료를 제공하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- ① 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.
- ② 대상자의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 이직의도를 파악한다.
- ③ 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도를 파악한다.
- ④ 대상자의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- ⑤ 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 영향요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도를 파악하고 그에 따른 이직의도를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상자

본 연구의 대상자는 병원근무환경, 상사와의 신뢰도 및 이직의도를 조사하기 위하여 B시에 소재한 연구를 허락한 5개의 병원에 현재 재직 중인 간호사 상사가 있는 총 135명의 간호사이다. 본 연구에 자발적으로 참여한 현재 병원에 근무하고 있는 간호사로 간호부의 장은 제외하였다. 그 이유는 간호부의 장은 최고 관리직으로 본 연구의 대상범위에 포함되지 않기 때문이다.

연구 대상자의 수는 G power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) 80%, 효과의 크기( $f^2$ ) .15, 독립변수 10개로 산출하여 본 연구에 부합하는 적정 표본 크기 118명이었으며, 탈락률을 고려하여 총 135명을 대상으로 설문조사하여 최종적으로 분석에 포함된 표본수는 122명이었다.

### 2.3 자료수집 및 방법

본 연구의 대상 병원에 간호사가 소속된 부서장과 각각의 간호사에게 구두로 연구의 취지와 목적을 설명한 후 연구 참여에 동의한 135명의 간호사에게 연구참여에 대한 보상을 한 후, 설문지를 배포하여 응답하게 하였고, 일정 시간 후 설문지를 회수하였다. 그 중 응답이 불충분하거나 불성실한 응답자 13부를 제외한 122부의 자료를 분석에 사용하였다. 자료수집기간은 2017년 12월 1일부터 12월 16일까지이며 부산가톨릭대학교의 IRB 승인을 받아 윤리적 기준에 의해 수행하였다(IRB: CUPIRB-2017-042).

## 2.4 연구도구

### 2.4.1 병원근무환경

Lake[14]가 개발한 간호근무환경 측정도구를 Cho et al.[15]이 신뢰도와 타당도를 입증한 도구의 승인을 받아 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 이루어졌으며 ‘병원운영에 간호사 참여 9문항’, ‘양질의 간호를 위한 기반 9문항’, ‘간호 관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 4문항’, ‘충분한 인력과 물질적 지원 4문항’, ‘간호사와 의사의 협력관계 3문항’, 총 5개의 하위영역으로 이루어져 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘약간 그렇지 않다’ 2점, ‘약간 그렇다’ 3점, ‘매우 그렇다’ 4점으로 점수가 높을수록 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Cho et al.[15]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s alpha=.93이었다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach’s alpha=.92이었다.

### 2.4.2 상사와의 신뢰도

본 연구에서의 상사는 대상자의 간호관리자(수간호사)를 말하며, 상사와의 신뢰도는 상사에 대한 믿음을 의미한다. 측정도구로는 Cook, Wall[16]이 개발하여 Do[17]가 변안하고 Noh & Jung[18]이 수정보완한 도구를 승인 받아 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되었으며,

각 문항은 Likert 5점 척도로 측정했으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 점수가 높을수록 상사신뢰가 높음을 의미한다. Noh & Jung[18]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s alpha=.88이었다. 본 연구에서는 Cronbach’s alpha=.90이었다.

### 2.4.3 이직의도

Lawler[19]가 개발한 도구를 Park이 간호사에 맞게 수정 및 보완한 도구 4개 문항과 Kim이 개발한 도구 6개 문항을 통합해 Kim[20]이 수정 및 보완한 도구를 승인을 받아 사용하였다. 총 11문항으로 ‘이직의도 7문항’, 이직요인 4문항’으로 이루어져 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그런 편이다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정했으며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim[20]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s alpha=.88이었으며, 본 연구에서는 Cronbach’s alpha=.84이었다.

## 2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- ① 대상자들의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균, 표준편차로 산출하였다.
- ② 대상자들의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 이직의도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- ③ 대상자들의 일반적 특성에 따른 이직의도는 t-test, ANOVA, 사후분석을 이용하여 분석하였다.
- ④ 대상자들의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 이직의도와 상관은 Pearson’s correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- ⑤ 대상자들의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도가 이직의도에 미치는 영향은 Multiple regression analysis를 이용하여 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자들의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 성별은 여자가 120명(98.4%)으로 대다수를 차지하였으며, 남자는 2명(1.6%)에 불과하였다. 연령은 20~29

세가 67명으로 전체 대상자의 54.9%를 차지하였고, 최종 학력은 학사가 64명(52.5%), 전문학사 45명(36.9%), 석사 9명(7.4%), 박사 4명(3.3%)의 순으로 나타났다. 근무형태는 3교대가 59명(48.4%)으로 가장 많았고, 총 임상경력은 5년~10년 미만이 45명(36.9%)으로 가장 많았으며 2년 미만이 12명(9.8%)으로 가장 적었다. 현재 직위는 일반간호사가 105명(86.1%)로 월등히 많았으며, 월 평균 급여는 201~250만원이 99명(81.1%), 251~300만원 14명(11.5%), 301~350만원 5명(4.1%), 351~400만원 4명(3.3%)의 순으로 나타났다. 이직경험은 있음이 65명(53.3%), 없음이 57명(46.7%)이었다.

Table 1. General characteristics of the subjects (N=122)

Characteristics	Categories	N	Percent (%)
Gender	Male	2	1.6
	Female	120	98.4
Age	20-29	67	54.9
	30-39	30	24.6
	40-49	22	18.0
	50≤	3	2.5
Educational status	3 years College	45	36.9
	Bachelor	64	52.5
	Master	9	7.4
	Doctorate	4	3.3
Working pattern	3 shift duty	59	48.4
	2 shift duty	3	2.5
	D/E duty only	20	16.4
	Night duty only	6	4.9
Length of career (years)	Full time/Others	34	27.9
	<2 <sup>a</sup>	12	9.8
	2-~5 <sup>b</sup>	31	25.4
	5-~10	45	36.9
Job position	10≤ <sup>c</sup>	34	27.9
	General nurse <sup>a</sup>	105	86.1
	Staff nurse <sup>b</sup>	8	6.6
Wage level (Million Won)	Head nurse≤	9	7.4
	201-250	99	81.1
	251-300	14	11.5
	301-350	5	4.1
Transfer experience	351-400	4	3.3
	Yes	65	53.3
	No	57	46.7

### 3.2 대상자의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 이직의도

본 연구대상자의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 이직의도의 정도는 Table 2와 같다.

Table 2. Hospital work environment, supervisor trust and turnover intention (N=122)

Variables	n	M±SD	Min	Max
Hospital work environment	29	2.59±0.42	1.55	3.48
Supervisor trust	6	3.65±0.62	1.00	5.00
Turnover intention	11	3.60±0.64	2.27	5.00

그 평균점은 병원근무환경이 2.59±0.42, 상사와의 신뢰도가 3.65±0.62, 이직의도 3.60±0.64로 나타났다. 병원 근무환경의 가능한 점수 범위는 1~4점, 상사와의 신뢰도 및 이직의도는 1~5점이었다.

### 3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도

Table 3. Turnover intention by general characteristics (N=122)

Characteristics	Categories	Turnover intention	
		M±SD	t or F (p)
Gender	Male	3.86±1.22	0.58(.566)
	Female	3.60±0.64	
Age	20-29	3.62±0.64	1.51(.217)
	30-39	3.75±0.53	
	40-49	3.42±0.71	
	50≤	3.21±1.15	
Educational status	3 years College	3.65±0.58	1.08(.359)
	Bachelor	3.60±0.66	
	Master	3.64±0.84	
	Doctorate	3.05±0.58	
Working pattern	3 shift duty	3.76±0.64z	2.43(.052)
	2 shift duty	3.45±0.63	
	D/E duty only	3.47±0.56	
	Night duty only	3.85±0.52	
Length of career (years)	Full time/Others	3.39±0.66	5.75(.001) a<b, b>c*
	<2a	3.23±0.58	
	2-~5b	3.92±0.67	
	5-~10	3.64±0.52	
Job position	10≤c	3.39±0.66	3.93(.022) a>b*
	General nursea	3.66±0.60	
	Staff nurseb	3.08±0.72	
Wage level (Million Won)	Head nurse≤	3.36±0.82	1.84(.144)
	201-250	3.62±0.64	
	251-300	3.76±0.65	
	301-350	3.25±0.63	
Transfer experience	351-400	3.05±0.58	0.34(.732)
	Yes	3.62±0.61	
	No	3.58±0.68	

\* Bonferroni

대상자들의 일반적 특성에 따른 이직의도는 총 임상경력(F=5.749, p=.001), 직위 (F=3.934, p=.022)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정 결과 총 임상경력이 2년 이상 5년 미만의 간호사가 2년 미만 및 10년 이상인 간호사보다 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 또한 일반간호사가 책임간호사보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. Table 3

### 3.4 대상자의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 이직의도와의 상관관계

본 연구대상자의 병원근무환경, 상사와의 신뢰도와 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 병원근무환경과 상원근무환경과 이직의도 모두 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다.

병원근무환경과 이직의도(r=.534, p<.001)는 정적인 상관관계로 나타났으며, 병원근무환경과 상사와의 신뢰도(r=-.232, p=.010) 및 상사와의 신뢰도와 이직의도(r=-.314, p<.001)는 부적인 상관관계를 보였다. Table 4

Table 4. Correlation of hospital work environment, supervisor trust and turnover intention (N=122)

Variables	Hospital work environment r(p)	Supervisor trust r(p)	turnover intention r(p)
Hospital work environment	1		
Supervisor trust	-.232* (.010)	1	
Turnover intention	.534** (<.001)	-.314** (<.001)	1

\*p<.05, \*\*p<.01

### 3.5 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

본 연구대상자의 이직의도에 미치는 요인을 파악하기 위해서 이직의도를 종속변수로 하고 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 일반적 특성 중 유의한 차이가 있었던 직위와 총 임상경력을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 먼저 변수들 간의 다중공선성 문제를 검정한 결과, 공차한계값의 범위는 .762~.927이었고, 분산팽창인자(VIF)값의 범위는 1.081~1.312로 10보다 크지 않으므로 다중공선성의 문제는 없었다. Durbin-Watson을 살펴보면, 2.187로 2에 가까워 자기상관성이 없는 것으로

나타났으며, F값이 18.938(p<.001)으로 나타나 회귀식이 유의한 것으로 판단되었다. Adj.R<sup>2</sup>은 .372로 독립변수가 종속변수를 37.2%로 설명하는 것으로 나타났다.

이직의도에 영향을 미치는 유의한 요인은 병원근무환경(β=.505, p<.001)과 상사와의 신뢰도(β=-.229, p=.003) 및 직위(β=-.213, p=.011)로 나타났다. Table 5

Table 5. Factor affecting on turnover intention

(N=122)

	Non-standardized coefficients		Standardized coefficients	t	p	Tolerance	VIF
	B	SE	β				
	2.922	.474		6.16	<.001		
1	.777	.115	.505	6.76	<.001	.925	1.081
2	-.238	.078	-.229	-3.06	.003	.927	1.079
3	-.243	.094	-.213	-2.58	.011	.763	1.311
4	-.060	.056	-.089	-1.08	.284	.762	1.312

R<sup>2</sup>=.393, Adj. R<sup>2</sup>=.372, F=18.938(p<.001)

- 1. Hospital work environment 2. Supervisor trust
- 3. Job position 4. Length of career

## 4. 논의

본 연구는 간호사의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도에 따른 이직의도를 파악함으로써 간호사의 이직률을 줄이기 위한 병원근무환경 개선과 상사와의 신뢰도 향상을 위한 기초자료를 마련하고자 수행한 서술적 조사연구이다. 본 연구에서 나타나는 주요 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

연구대상자의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도 및 이직의도의 정도를 조사한 결과, 병원근무환경은 4점 만점에 2.59점으로 Kwom, Kim[21]의 연구에서 2.39점, Lee, Park[22]의 연구에서 2.33점, Je et al.[23]의 연구에서 2.46점보다 높게 나타났고, Cho et al.[15]의 연구에서 2.58점과는 비슷하였으나 미국 마그넷병원의 2.95점, 마그넷병원이 아닌 곳 2.65점보다는 낮게 나타났다[14]. 마그넷병원(Magnet hospital)의 인증은 미국간호인증센터(American nurses' credentialing center)에서 전문간호업무환경의 특징을 가진 병원에 부여하는 것으로[24], 본 연구결과에서는 마그넷병원 뿐 아니라 마그넷병원이 아닌 곳보다도 점수가 낮았고 이는 국내 병원의 간호사

들이 인지하고 있는 병원근무환경이 선진국보다는 상대적으로 낫다는 것으로 판단된다. 그러나 병원근무환경은 2.5점 이상인 경우 간호사가 자신의 근무환경이 좋다는 것에 동의하는 것이고, 2.5점 미만일 경우 그렇지 않다는 것으로 볼 때[25], 본 연구에서 병원근무환경 평점 2.57점은 자신의 병원근무환경이 좋다는 것에 동의한 것으로 나타났다. 하지만 그 기준인 2.5점보다 0.07점이 높은 것으로 보아 간호사들이 병원근무환경에 긍정적으로 인식할 수는 있으나 만족하고 있지는 않다는 것으로 추정된다.

본 연구에서 상사와의 신뢰도는 5점 만점에 3.65점으로 나타났다. 같은 도구를 사용한 Do[17]의 연구에서 3.53점이었으며, 같은 도구를 사용했지만 4점 척도로 측정된 Lee[26]의 연구에서는 2.48점, Lee[27]의 연구에서는 3.14점이었다. 도구측정 척도의 차이로 해석의 주의를 요하나 선행 연구보다 본 연구에서 상사와의 신뢰도 점수가 비교적 높은 것으로 나타났다. 하지만 본 연구에서는 5개의 병원 간호사를 대상으로 조사하였고, Lee[26]의 연구에서는 1개의 병원, Lee[27]의 연구에서는 8개 병원의 간호사를 대상으로 하여 그 결과에 여러 변인들의 영향이 미쳤다고 사료된다. 이직의도는 5점 만점에 3.60점으로 Park, Park & Moon[28]의 연구에서 3.31점, Kim[20]의 연구에서 3.28점, Doo, Lim, Seo, & Kim[29]의 연구에서 3.12점보다 모두 높았으며, An & Yi[12]의 연구에서 2.37점(4점 만점)보다 높게 나타났다. 이는 현재 근무하고 있는 병원근무환경 등 여러 요인에 대한 만족감이 불충분하기 때문에 재직의도보다는 이직의도가 더 높아 이러한 결과가 도출된 것으로 보인다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도를 살펴보면, 총 임상경력, 직위에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 총 임상경력은 2년 미만 및 10년 이상보다 2년에서 5년 미만의 간호사가 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 직위에서는 일반간호사가 책임간호사보다 이직의도가 높은 것으로 나타났는데 이는 Kim & Kim[11], Kwon & Kim[21], Kang[30]의 선행연구 결과와 유사하였다. 이를 종합해 보면, 총 임상경력이 많을수록 근무하는데 있어 능숙함과 유연함을 보일 것이고, 일반간호사가 아닌 직책을 가진 간호사가 될 확률이 높으므로, 그에 따른 보상 등 보다 나은 근무여건을 가짐으로써 근무 만족도가 높아지는 결과로 이어져 이직의도가 낮아진다고 사료된다. 그러므로 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서 간호사의 경력 등에 따른 알맞은 대우를 제공하는

것이 필요하다고 생각된다. 이에 병원에서는 경력에 따른 차등화된 급여, 복지, 승진기회 등을 잘 활용해야할 것이다.

상관분석에서 병원근무환경 및 상사와의 신뢰도는 이직의도와 유의한 상관관계를 보였다. 병원근무환경과 이직의도는 정적 상관관계로 병원근무환경이 좋을수록 이직의도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 병원근무환경을 긍정적으로 인식할수록 간호사의 이직의도가 낮아지고 [31], 근무환경의 열악함이 간호사의 이직을 초래한다는 [32] 선행연구결과와 상이한 결과를 보였다. 이는 최근 들어 병원에서 간호사의 이직문제에 병원근무환경이 영향을 미친다고 생각하고 간호사의 이직의도를 낮추기 위해 근무환경을 변화시키고 개선하기 위한 방법을 검토하고 다양한 노력을 하고 있기[33] 때문에 간호사들이 인식하는 병원근무환경이 과거보다 좋아지고 있다고 생각하여 긍정적 반응에서 나타난 결과라 예측된다. 하지만 본 연구 결과에서 간호사들의 병원근무환경에 대한 인식은 긍정적으로 나타났으나, 병원근무환경의 변화와 개선 정도가 간호사들의 재직의도를 높이기에는 불충분하여 병원근무환경이 긍정적으로 인식이 되었을지라도 이직의도가 높게 나타났다고 추정된다. 즉, 간호사들은 병원근무환경은 어느 정도 긍정적으로 인식하고 있더라도 그보다 더 나은 근무환경을 원하고 있으므로 이직을 하는 것으로 보인다. 이는 병원근무환경의 개선 필요성을 간접적으로 증명하였다고 볼 수 있다. 그러므로 간호사들의 재직의도를 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 간호사들이 만족할 수 있는 병원근무환경을 제공하는 것이 필요하다고 사료된다. 상사와의 신뢰도와 이직의도와의 관계는 부적 상관관계로 상사와의 신뢰도가 높을수록 이직의도는 낮게 나타났다. Jeong[6]은 상사에 대한 부하의 긍정적인 신뢰는 이직의도에 부정적인 영향을 미친다고 하였고, Lee[33]은 이직의도를 낮출 수 있는 요인으로 상사에 대한 신뢰라고 하였다. 상사와의 신뢰는 구성원의 긍정적인 상호작용 및 간호사들의 자발성과 협력을 높이고 조직몰입과 헌신을 유도하여 간호조직에 대한 만족도를 높여 주며[27], 또한 이직의도를 줄이는 역할을 하고 업무성과를 높이고 사기를 높여준다[34]. 이러한 결과는 상사와의 신뢰도가 이직의도에 중요한 영향을 미치는 것을 나타내고 있다고 생각된다. 그러므로 추후 간호사를 대상으로 한 상사와의 신뢰도와 이직의도에 대한 직접적인 연구가 활발히 진행되어야한다고 사료된다.

연구대상자들의 이직의도에 영향을 미치는 관련 독립 변수들의 설명력을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 병원근무환경, 상사와의 신뢰도, 직위가 이직의도에 영향을 미치는 유의한 변수로 나타났으며, 설명력은 37.2%였다. 병원근무환경은 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 이는 병원근무환경이 주요한 예측원인이라고 한 Kwon & Kim[21]의 연구와 유사하다. 간호사들의 이직의도를 감소시키고 재직의도를 증가시키기 위해 간호사들이 스스로 만족할 만한 병원근무환경을 조성해야 한다. 먼저 병원근무환경 문제에 대한 논의에서 간호사들의 참여를 충분히 고려해서 간호사들이 바라는 병원근무환경을 파악하고, 그에 따른 개선방향을 마련해야 할 것이다. 하지만 최근 간호사들의 반복되는 이직으로 간호인력 부족문제가 심각한 상황이며 병원 폐쇄의 문제까지 직면하고 있어[35] 이는 병원 차원을 넘어서는 문제가 되고 있다. 그러므로 병원과 함께 정부차원에서 인적, 물적 지원 뿐 아니라 제도적인 장치를 마련하는 등 구체적인 노력이 필요한 것으로 생각된다. 상사와의 신뢰도는 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 간호사의 이직을 막기 위해 전략적으로 다뤄야 할 요인임이 확인되었다. 상사에 대한 긍정적인 신뢰는 개인과 조직을 위해서 긍정적인 결과를 가져오게 되며[36], 이직과 같은 조직유효성에 크게 영향을 미친다[37]. 그러므로 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 상사와의 신뢰도 향상의 필요성이 강조된다. 신뢰도 관계 형성을 위해서는 의사소통이 필요하며, 이를 위해 의사소통의 활성화에 필요한 다양한 환경조성이 마련되어야 한다고 사료된다. 이직의도에 영향을 미치는 또 하나의 요인으로 직위가 확인되었다. 이는 Kim & Kim[11]와 Kim, Lee & Park[38]과 유사한 결과이다.

이러한 결과는 이직의도를 막기 위해서 필요한 프로그램 개발에 있어 직위를 고려한 차별적 대응의 필요성을 설명하고 있다고 생각된다.

이직의도를 가지고 근무한다는 것은 조직 내 근무효과성과 밀접한 관련이 있고, 이직의도가 높은 간호사들이 많을 경우 조직 내 기술이 축적되기 어려워 결국 간호서비스의 질이 저하될 수도 있다. 그러므로 간호사의 이직의도를 줄이기 위해 다양한 노력을 해야 한다. 본 연구 결과를 기반으로 간호사의 이직의도를 줄이기 위해서 간호사가 현재의 병원근무환경에 만족감을 가지게 해야 하고, 이를 위해 간호사가 원하는 방향으로 실무 환경을 개

선하여 근무의욕을 향상시키기 위한 접근이 필요하다. 또한 조직 내에서 상사와의 원활한 의사소통을 통해 구성원들 간의 신뢰를 증진시키기 위한 구체적인 전략이 필요하다. 하지만 현재 우리나라의 의료 환경은 빠르게 변화하고 있고, 보다 높은 질의 간호에 대한 필요성이 강조되고 있어 병원 뿐 아니라 정부차원에서 이직의도를 줄이기 위해 명확하고 구체적인 전략이 모색되어야 한다.

본 연구는 B시에 소재한 5개의 병원에서 근무하는 간호사들로 편의 표집 하였으므로 우리나라 전체 간호사들에게 일반화시키기에는 무리가 있다는 제한점을 가진다. 그러나 간호사의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도를 파악하여 이직률을 감소시키기 위한 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하였다는 점에서 연구 의의가 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 병원근무환경과 상사와의 신뢰도를 중심으로 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다. 본 연구 결과, 대상자의 일반적 특성 중 총임상경력과 직위에 따라 이직의도는 유의한 차이가 있었다. 상사와의 신뢰도와 이직의도는 음의 상관관계를 보여 상사와의 신뢰도가 높을수록 이직의도는 낮았으나, 병원근무환경과 이직의도는 양의 상관관계를 보여 병원근무환경에 대한 인식이 좋을수록 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 이는 최근 병원근무환경 개선의 필요성을 인식한 병원들의 노력으로 인해 대상자들이 병원근무환경에 대해서 긍정적으로 반응하고는 있으나 이직의도를 낮출 정도의 만족감은 느끼지 못하는 것으로 인한 결과로 사료된다. 그러므로 간호사들이 이직의도를 감소시킬 만큼의 만족도를 가질 수 있는 병원근무환경을 조성하기 위해 노력해야 할 것이다. 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 직위, 병원근무환경, 상사와의 신뢰도가 확인되었다. 따라서 간호사의 이직을 감소시키기 위해서 직위에 맞는 적절하고 체계적인 대응이 필요하고, 병원근무환경을 간호사들이 만족할 수 있도록 개선하고 관리해야 하며, 상사와의 신뢰 형성과 향상을 위해 신뢰증진 전략을 구축하는 등 다양한 노력이 필요하다. 이는 개인과 조직뿐 아니라 정부차원의 다각적인 노력이 필요하다고 본다.

본 연구의 결과를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한

다. 간호사의 이직의도에 미치는 더 다양한 변수들을 파악하고 그 영향 등에 대한 분석과 검증이 필요하다. 또한 대상자의 범위를 확대하여 반복연구하고, 여러 변인에 대해 인터뷰를 통한 질적 연구의 시도 등으로 이직의도를 낮추기 위한 전략적인 관리 방안을 모색할 것을 제안한다.

## REFERENCES

- [1] S. H. Kim., H. G. An. & J. M. Lee. (2017). A predictive model on turnover intention of nurses in small-medium sizes hospitals. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 19(1), 513-525.
- [2] S. J. Moon. & S. S. Han. (2011). A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5), 633-641.
- [3] Statistics Korea, 2013.
- [4] E. T. Lake. & C. R. Friese. (2006). Variations in nursing practice environments relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55, 1-9.
- [5] C. Friese., E. Lake., J. Silber. & J. Sochalski. (2007). Hospital nurse practice environment and outcomes for surgical oncology patients. *Health Service Research*, 43(4), 1145-1116.
- [6] G. H. Jeong. (2009). Perceived LMX of information company employees impact on organizational trust, supervisor trust, and job satisfaction. *Korea Association of business education*, 56, 271-287.
- [7] H. J. Jeong., J. S. Kim. & K. H. Kim. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 14, 35-44.
- [8] H. K. S. Laschinger., J. Shamian., & D. Thomson. (2001). Impact of magnet hospital characteristics on nurses' perceptions of trust, burnout, quality of care, and work satisfaction. *Nursing Economics*, 19(5), 209-219.
- [9] S. M. Wi. & Y. J. Yi. (2012). Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave and nursing performance of clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(3), 310-319.
- [10] M. S. An. & Y. J. Yi. (2013). The predictive factors on leave planning of nurses working at medium-sized hospital in the metropolitan area. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(1B), 323-334.
- [11] J. H. Kim. & I. K. Kim. (2014). A study on the emotional labor, burnout and turnover intention of clinical nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 16(3B), 1653-1667.
- [12] T. Y. Seo. & M. W. Chi. (2009). Effects of transformational leadership and trust-in-supervisor on service improvement behavior and turnover intention of the employees in travel agencies. *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 24(5), 107-126.
- [13] K. O. Lee. (2009). The effect of perceived systematic support the hotel employee's turnover due to their trust toward their superiors. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 23(3), 399-412.
- [14] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing and Health*, 25, 176-188.
- [15] E. H. Cho., M. N. Choi., E. Y. Kim., I. Y. Yoo. & N. J. Lee. (2011). 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*, 41, 325-332.
- [16] J. Cook. & T. Wall. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need nonfulfillment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
- [17] W. K. Do. (2005). The Moderate Effects of the Secretaries' Individual Differences in the Influences of the Supervisory Trust to the Organizational Effectiveness. *Journal of Secretarial Studies*, 14(2), 29-49.
- [18] Y. G. Noh. & M. S. Jung. (2016). Path analysis of the influence of hospital ethical climate perceived by nurses on supervisor trust and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(6), 824-835.
- [19] E. E. Lawler. (1983). Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, EDITORS. *Perspectives on behavior in organizations*, New York: McGraw-Hill, 78-87.
- [20] J. K. Kim. (2007). Job satisfaction and patient satisfaction related to nurse staffing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13, 98-108.
- [21] J. Y. Kwon. & E. Y. Kim. (2012). 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*, 18(4), 414-423.
- [22] J. H. Lee. & S. Y. Park. (2014). Relationship between the practice environment of nursing and critical thinking disposition of nurses in local general hospitals. *Journal of*



- Korean Academy of Nursing Administration The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 20(2), 145-153.
- [23] M. J. Je., H. M. Son. & D. H. Kim. (2017). The impact of professional self-concept nurse practice environment on the retention intention among clinical nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 19(1B), 527-541.
- [24] J. P. Krebs., E. A. Madigan. & S. Tullai-McGuinness. (2008). The rural nurse work environment and structural empowerment. Policy. *Politics & Nursing Practice*, 9, 28-39.
- [25] E. T. Lake. & C. R. Friese. (2006). Variations in nursing practice environments relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55, 1-9.
- [26] H. Lee. (2003). *Related factor of organizational effectiveness in hospital: Self-efficacy, faith in supervisor support [dissertation]*. Doctoral dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [27] S. Y. Lee. (2007). The relationships of superior's leadership to supervisory trust and organizational commitment of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(2), 208-218.
- [28] S. M. Park., Y. Y. Park. & H. Moon. (2013). The effect of the emotional intelligence on the relationship between emotional labor and turnover intention of the general hospital nurses. *Health and Social Welfare Review*, 33(3), 540-564.
- [29] E. Y. Doo., J. Y. Lim., M. K. E. Seo. & I. A. Kim. (2005). An analysis of nurse's perception of internal marketing activities affecting on nurse's turnover intention, nursing task performance and nursing productivity. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 11(1), 1-12.
- [30] G. N. Kang. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(2), 155-165.
- [31] M. Baernholdt. & B. Mark. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management*, 17, 994-1001.
- [32] V. D. Haynes. *What nurses want* [Online]. The Washington Post, [cite 2008 September 13], <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/09/12/AR2008091203367.html>. (accessed Feb, 3, 2018)
- [33] K. Y. Lee. (2009). The effect of perceived systematic support on the hotel employee's turnover intention due to their trust toward their superiorities. *Korea Tourism Resarch Association*, 23(3), 399-412.
- [34] K. J. Cho. & H. K. Kwon. (2016). A Study on the Influence of Authentic Leadership on the Trust on Senior Workers, Job Satisfaction, and Cooperative Behaviors : Based on Employees in the Tourism Industry. *Tourism Institute of Northeast Asia*, 12(3), 121-144.
- [35] Y. J. Lee. & K. B. Kim. (2008). Experience of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38, 248-257.
- [36] Tan. Tan. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- [37] S. K. Kwon. (2000). The effects of leader behavior, social similarity, and exchange relations on the subordinate's trust in leader. *Korean Academic Society of Business Administration*, 29(1), 187-216.
- [38] M. J. Kim., J. W. Lee. & J. S. Park. (2017). Effects of nurses' environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small sized hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(1), 222-230.

김민영 (Min-Young Kim)

[정회원]



- 2016년 8월 : 부경대학교 대학원 간호학 석사
- 2017 2월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 대학원 간호학 박사 재학 중
- 2012년 10월 ~ 현재 : 은 종합병원 수간호사

- 2017년 9월 ~ 현재 : 경남정보대학교 겸임교수
- 관심분야 : 성인간호학, 간호관리학
- E-Mail : 0502young@hanmail.net