



중소병원 기혼간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

김주원¹ · 김혜진²

경희대학교 교육협력 중앙병원 간호사¹, 창신대학교 간호학과 조교수²

Factors Affecting Turnover Intention among Married Nurses in Small and Medium-sized Hospitals

Kim, Ju Won¹ · Kim, Hye Jin²

¹Nurse, Kyung Hee University Medical Center E&C Jungang General Hospital, Gimhae, Korea

²Assistant Professor, Department of Nursing, Changshin University, Changwon, Korea

Purpose: This descriptive study analyzed the factors affecting turnover intention among married nurses in small- and medium-sized hospitals with less than 300 beds. **Methods:** Data were collected from 177 married nurses located in K city from April 8, 2022 to April 21, 2022 using a questionnaire. Descriptive statistics, independent tests, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient test, and multiple regression were analyzed using the SPSS/WIN 22 program. **Results:** Nurses rated items on a scale of five points. Their average rating for job satisfaction was 3.43 ± 0.30 , resilience was 3.51 ± 0.38 , and role conflict was 2.60 ± 0.63 . The nursing practice environment was rated 3.12 ± 0.44 , and turnover intention was 3.14 ± 0.62 points. Age, job satisfaction, and nursing practice environment accounted for 25.1% of turnover intention ($F=6.90, p < .001$). **Conclusion:** To decrease married nurses' turnover intention in small- and medium-sized hospitals with less than 300 beds, these findings can help develop a program that addresses the causes of high turnover amongst married nurses in local hospitals.

Key Words: Job satisfaction; Resilience; Role conflict; Nursing practice environment; Turnover intention

서론

1. 연구의 필요성

현재 의료계는 의료기술의 향상, 주요 건강 문제의 변화와 의료 서비스에 대한 의료수요자의 기대 상승 등의 변화를 겪고 있다(Kang, Rhee, & Kang, 2013). 이에 의료 서비스의 질적 향

상을 위해 건강 서비스직의 전문화가 더욱 요구되고 있다(Korea Health Industry Development Institute [KHIDI], 2014). 간호 인력은 병원 내 전체 인력의 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 질 높은 의료 서비스를 제공하는데 많은 영향을 미치는 인력으로 평가되고 있다(KHIDI, 2014).

2019년 통계에 의하면 우리나라의 면허 등록 대비 활동간호사의 비율은 전체의 47%로 분석되어(Korean Statistical Infor-

주요어: 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도

Corresponding author: Kim, Hye Jin <https://orcid.org/0000-0002-5755-5176>

Department of Nursing, Changshin University, 262 Paryong-ro, Masanhoewon-gu, Changwon 51352, Korea.

Tel: +82-55-250-3178, Fax: +82-504-176-1770, E-mail: 325khj@cs.ac.kr

- 이 논문은 2022학년도 창신대학교 교내연구비에 의해 연구되었음(창신-2022-007).

- This work was supported by Changshin University Research Fund of 2022-007.

Received: Jul 20, 2022 | Revised: Oct 31, 2022 | Accepted: Nov 17, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

mation Service [KOSIS], 2020) OECD 국가 중 가장 낮은 것으로 나타났다(Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2019). 활동 간호사의 이직률은 병원의 규모에 따라 차이가 있었으며 평균 이직률은 19.7%로 나타났다(KOSIS, 2020). 500병상 이상 간호사의 이직률은 11.9%인 것에 비해 300병상 이상 500병상 미만 간호사의 이직률은 17.2%, 100병상 이상 300병상 미만 간호사의 이직률은 21.3%, 100병상 미만은 28.9%로 나타나 병원의 규모가 작아질수록 이직률이 높아지는 것으로 나타났다(KOSIS, 2020).

전체 활동간호사의 약 46.1%는 300병상 미만 규모의 병원에서 근무하고 있으며(KOSIS, 2020) 활동간호사 중 기혼간호사는 전체의 46.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났다(Son, 2017). Lee와 Kang (2018)이 2016년까지 10년간 병원간호사의 이직의도를 분석한 선행연구를 바탕으로 메타분석한 결과 활동간호사의 절반 정도가 300병상 미만의 병원에서 근무하고 있으나 이직의도를 분석한 선행연구들은 300병상 이상의 대형 병원 간호사를 중심으로 분석되었고 결혼여부를 포함한 개인적인 요인에 따라 이직의도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 기혼여성을 구분하여 그들의 특성을 반영하여 분석한 연구는 전체의 3.4%에 불과한 것으로 나타났다.

간호사의 높은 이직률은 남아있는 간호사들의 정신 건강 상태 악화와 직무 만족도 저하로 이어져 환자들의 안녕감에 영향을 주며(Kim & Lee, 2014) 또한 인력 부족으로 간호사 대비 환자 비율을 높이고 결과적으로 간호의 질을 저하시키는 요인으로 작용한다(Hwang, 2015). 투약 오류와 같은 안전사고를 증가시키고(No & Chung, 2020), 환자의 돌봄 만족도를 낮추며(Kim & Lee, 2014) 이직으로 인한 신규간호사 채용과 훈련비용 발생 및 생산성 감소 등의 경제적 문제도 발생시키는 것으로 보고되고 있다(KHIDI, 2014).

국내 병원간호사를 대상으로 이직의도를 분석한 연구를 고찰한 결과 개인적 요인에서는 연령 44.1%, 임상경력 40.3%과 결혼여부 28.5%가 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lee & Kang, 2018). 또한 부적절한 간호업무환경은 역할갈등으로 이어져 직무만족을 저하시키고 이러한 요인들이 이직을 유발하는 것으로 나타났다(Choi & Lee, 2018). 그러나 자기효능감과 회복탄력성이 높은 간호사는 이직의도가 낮은 것으로 나타났고(Min et al., 2011) 병원의 규모와 결혼여부에 따라 이직의도는 차이가 있는 것으로 나타났다(Lee & Kang, 2018). 간호사들의 이직 사유로는 '타 병원으로 이동'이 19.0%, '결혼, 출산 및 육아'가 15.4%, '업무 부적응'이 12.4%, '진학 및 유학'이 9.1%인 것으로 나타나(Hospital Nurses Association [HNA],

2015) 결혼 후 달라지는 상황으로 인한 기혼간호사들의 이직 의도 영향요인을 추가로 파악할 필요가 있다.

이에 유능한 간호 인력을 확보하고 높은 수준의 질적 간호를 제공하기 위해 기혼간호사의 다양한 요인을 포함하여 이직의도를 추가적으로 파악할 필요가 있으며 이에 본 연구에서는 300병상 미만의 중소병원 기혼간호사를 대상으로 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경을 파악하고 이들의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 300병상 미만의 중소병원 기혼간호사의 이직률을 낮추고 의료 서비스의 질을 높이기 위한 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 300병상 미만의 중소병원 기혼간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자들의 일반적인 특성을 파악한다.
- 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도를 파악한다.
- 일반적인 특성에 따른 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 대상자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 기혼간호사를 대상으로 직무만족, 역할갈등, 간호업무환경, 회복탄력성, 이직의도를 파악하고 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 K도 K시에 소재하는 300병상 미만의 중소병원 4곳에 근무하는 기혼간호사를 대상으로 하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 활용하여 다중회귀분석으로 설정 후 중간 효과 크기(f)=0.15, 검정력($1-\beta$)=.90, 유의 수준(α)=.05로 넣어 산출한 결과 최소 표본 수가 162명으로 나타나 탈락률 10%를 고려하여 총 179명을 대상으로 하였다. 2022년 4월 1일

부터 2022년 4월 21일까지 간호부의 협조를 얻어 설문을 시행하였고 응답이 불충분한 2부를 제외하고 총 177부가 최종 분석에 사용되었다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 일반적인 특성은 나이, 결혼 기간, 자녀 수, 최종학위, 임상 경력, 현재 직위, 근무 형태, 가정 내 월평균 수입으로 총 8문항으로 구성되었다.

2) 직무만족

직무만족은 Stamps, Piedmont, Slavitt와 Haase (1978)가 개발한 Measurement of Work Satisfaction among Health Profession 도구를 Bae (2007)가 수정·보완한 도구로 측정하였다. 총 20문항으로 구성되었고 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .91, Bae (2007)의 연구에서 Cronbach's α 는 .83, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .69로 나타났다.

3) 회복탄력성

회복탄력성은 Connor와 Davidson (2003)이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) 도구를 Baek (2010)이 번안한 한국판 CD-RISC-25를 사용하여 측정하였다. 총 25문항으로 구성되었고 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89, Baek (2010)의 연구에서 Cronbach's α 는 .93, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89로 나타났다.

4) 역할갈등

역할갈등은 Hall (1972)이 개발한 역할갈등 측정도구를 Jeong과 Jeong (2004)이 번안한 도구로 측정하였다. 총 30문항으로 직장에서의 역할갈등 10문항, 어머니로서의 역할갈등 8문항, 아내로서의 역할갈등 5문항, 주부로서의 역할갈등 7문항으로 구성되었으며 점수가 높을수록 역할갈등이 높음을 의미한다. Jeong과 Jeong (2004)의 연구에서 Cronbach's α 는 .90, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95로 나타났다.

5) 간호업무환경

간호업무환경은 Lake (2002)가 개발한 PES-NWI (Practice Environment Scale of the Nursing Work Index) 도구를

Kang (2012)이 번안한 도구로 측정하였다. 총 31문항으로 구성되었고 점수가 높을수록 간호업무환경을 긍정적으로 인식함을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .82, Kang (2012)의 연구에서 Cronbach's α 는 .92, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93으로 나타났다.

6) 이직의도

이직의도는 Mobely, Griffeth, Hand와 Meglino (1982)가 개발한 이직의도 측정도구를 Kim (2007)이 번안한 도구로 측정하였다. 총 6문항으로 구성되었고 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim (2007)의 연구에서 Cronbach's α 는 .79, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .82로 나타났다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용해 분석하였다. 대상자의 일반적인 특성, 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도는 기술통계를 사용하여 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 일반적인 특성에 따른 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도의 차이는 independent t-test와 ANOVA로 분석하고 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다. 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients test로 이직의도에 영향을 미치는 요인은 Multiple Linear Regression을 사용하여 분석하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 C대학교 IRB의 승인(CSIRB-R2022004)을 받고 시행하였다. 또한 설문 시작 전 대상자들에게 연구목적과 방법을 설명하고 동의한 경우 설문을 시작하였다. 연구목적으로만 자료가 사용됨을 알렸고 수집된 정보는 잠금장치가 있는 연구자의 캐비닛에 보관 후 연구 종료 후 3년 뒤 폐기됨을 알렸다.

연구결과

1. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도의 차이

대상자들의 일반적인 특성을 분석한 결과 평균연령은 39세였으며 40대가 전체의 46.4%로 나타났다. 결혼 기간은 10년 이

Table 1. Difference of Job Satisfaction, Resilience, Role Conflict, Nursing Practice Environment, and Turnover Intention according to General Characteristics (N=177)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	JS		RE		RC		NPE		TI	
			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)	25~29 ^a	20 (11.3)	3.43±0.28	1.59 (193)	3.37±0.41	4.18 (007)	2.50±0.82	3.17 (026)	3.17±0.47	0.97 (410)	3.49±0.62	2.83 (040)
	30~39 ^b	62 (35.0)	3.45±0.31	(193)	3.48±0.38	a < d,	2.57±0.62	(c > d)	3.18±0.44		3.10±0.55	
	40~49 ^c	82 (46.4)	3.40±0.28		3.50±0.34	b < d,	2.71±0.59		3.06±0.44		3.11±0.64	
	50~59 ^d	13 (7.3)	3.58±0.31		3.82±0.39	c < d	2.16±0.40		3.16±0.44		2.94±0.65	
		39.28±7.24										
Marriage period (year)	< 3 ^a	31 (17.5)	3.43±0.28	0.64 (589)	3.34±0.40	4.86 (003)	2.37±0.75	4.56 (004)	3.21±0.45	0.57 (635)	3.25±0.55	3.26 (023)
	3~9 ^b	42 (23.7)	3.42±0.29	(589)	3.43±0.36	a < c	2.82±0.70	a < b,	3.09±0.43		3.34±0.61	
	10~19	77 (43.5)	3.41±0.28		3.52±0.33		2.65±0.51	c < b	3.10±0.42		3.06±0.64	
	≥ 20 ^c	27 (15.3)	3.50±0.35		3.72±0.41		2.37±0.56		3.11±0.51		2.94±0.60	
Number of children	None ^a	39 (22.0)	3.44±0.29	0.93 (426)	3.41±0.39	3.11 (028)	2.33±0.74	8.06 (028)	3.18±0.42	0.59 (621)	3.28±0.57	1.30 (276)
	1 ^b	44 (24.9)	3.37±0.28	(426)	3.43±0.34		2.94±0.60	b > a,	3.06±0.48		3.17±0.68	
	2 ^c	81 (45.8)	3.46±0.31		3.59±0.38		2.57±0.51	b > c,	3.14±0.43		3.07±0.58	
	≥ 3 ^d	13 (7.3)	3.43±0.31		3.54±0.34		2.39±0.60	c > d	3.07±0.45		2.99±0.79	
Education level	Diploma	59 (33.3)	3.46±0.25	0.44 (647)	3.47±0.30	1.32 (270)	2.69±0.59	0.90 (409)	3.12±0.42	0.03 (970)	3.10±0.61	0.24 (784)
	Bachelor	105 (59.3)	3.42±0.31	(647)	3.51±0.41		2.55±0.64		3.11±0.46		3.15±0.60	
	≥ Master	13 (7.3)	3.46±0.41		3.66±0.42		2.53±0.72		3.15±0.43		3.21±0.82	
	< 5	14 (7.9)	3.44±0.22	0.60 (698)	3.45±0.53	1.94 (091)	2.51±0.60	0.38 (860)	3.21±0.45	0.28 (924)	3.10±0.54	0.65 (665)
Clinical career (year)	5~9	43 (24.3)	3.43±0.29	(698)	3.45±0.39		2.60±0.71		3.11±0.41		3.23±0.60	
	10~14	39 (22.0)	3.42±0.30		3.47±0.34		2.67±0.63		3.12±0.37		3.21±0.56	
	15~19	45 (25.4)	3.46±0.29		3.52±0.36		2.63±0.61		3.13±0.51		3.04±0.69	
	20~24	27 (15.3)	3.36±0.32		3.53±0.26		2.52±0.56		3.05±0.47		3.14±0.63	
25~29	9 (5.1)	3.53±0.36		3.85±0.46		2.43±0.69		3.14±0.50		2.98±0.77		
Current position	Staff nurses ^a	72 (40.7)	3.42±0.29	1.17 (326)	3.50±0.43	3.63 (007)	2.57±0.66	1.39 (239)	3.09±0.45	0.57 (682)	3.20±0.60	0.83 (510)
	Middle nurse ^b	33 (18.6)	3.46±0.26	(326)	3.42±0.29	a < d,	2.76±0.73		3.21±0.43		3.18±0.61	
	Charge nurse ^c	21 (11.9)	3.39±0.33		3.42±0.29	b < d,	2.54±0.45		3.06±0.44		3.20±0.67	
	Head nurse	40 (22.6)	3.41±0.29		3.53±0.33	c < d	2.63±0.59		3.13±0.44		3.00±0.63	
Chief nurse over ^d	11 (6.2)	3.60±0.35		3.87±0.39		2.27±0.47		3.16±0.47		3.04±0.67		
Work type	3-shift	105 (59.3)	3.43±0.29	0.03 (971)	3.54±0.37	0.93 (398)	2.64±0.55	1.12 (330)	3.13±0.39	0.11 (900)	3.14±0.64	0.26 (771)
	Shift work excluding night shift	13 (7.4)	3.42±0.39	(971)	3.41±0.46		2.68±0.80		3.09±0.52		3.24±0.58	
	Shift work including night shift	59 (33.3)	3.44±0.29		3.47±0.38		2.50±0.72		3.10±0.50		3.11±0.61	
Income (10,000 won/month)	200~399 ^a	46 (26.0)	3.39±0.24	1.52 (221)	3.54±0.29	1.28 (279)	2.69±0.71	2.17 (117)	2.99±0.44	3.22 (042)	3.20±0.53	0.79 (454)
	400~599	44 (24.8)	3.40±0.27	(221)	3.42±0.44		2.70±0.60		3.12±0.36		3.20±0.60	
	≥ 600 ^b	87 (49.2)	3.47±0.33		3.52±0.38		2.50±0.59		3.19±0.46	a < b	3.08±0.67	

JS=job satisfaction; M=mean; NPE=nursing practice environment; RC=role conflict; RE=resilience; SD=standard deviation; TI=turnover intention.

상 19년 이하가 77명(43.5%), 자녀 수는 2명이 81명(45.8%), 최종학위는 학사가 105명(59.3%), 임상 경력은 15년 이상 19년 이하가 45명(25.4%), 일반간호사인 경우가 72명(40.7%), 상근직으로 근무하는 경우가 105명(59.3%), 가계 월 평균 수입은 600만원 이상이 87명(49.2%)로 가장 많은 것으로 나타났다(Table 1).

직무만족은 일반적인 특성에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 회복탄력성은 연령($F=4.18, p=.007$), 결혼 기간($F=4.86, p=.003$), 자녀 수($F=3.11, p=.028$)와 현재 직위($F=3.63, p=.007$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 40대가 다른 연령에 비해 회복탄력성이 유의하게 높은 것으로 나타났고 결혼 기간이 10년 이상 19년 이하인 경우가 3년 미만인 경우보다 직위에서는 간호과장 이상인 경우가 다른 직위의 간호사들보다 회복탄력성이 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 1).

역할갈등은 일반적인 특성에서 연령($F=3.174, p=.026$), 결혼 기간($F=4.56, p=.004$)과 자녀 수($F=8.06, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 30대가 40대에 비해 역할갈등이 유의하게 높았고 결혼 기간이 9년 이하인 경우가 10년 이상인 경우보다 자녀 수가 1명인 경우가 자녀가 없거나, 2명 이상인 경우보다 역할갈등이 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 1).

간호업무환경은 일반적인 특성에서 가계 총 월수입($F=3.22, p=.042$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 400만원 이상 600만원 미만인 경우가 200만원 이상 300만원 미만인 경우보다 간호업무환경에 대해 유의하게 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다(Table 1).

이직의도는 일반적인 특성에서 연령($F=2.83, p=.040$)과 결혼 기간($F=3.26, p=.023$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 1).

2. 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도

직무만족은 5점 만점에 3.43±0.30점, 회복탄력성은 5점 만점에 3.51±0.38점, 역할갈등은 5점 만점에 2.60±0.63점으로 나타났고 하위영역으로 직장에서의 역할갈등은 2.76점, 어머니로서의 역할갈등은 2.71점, 아내로서의 역할갈등은 2.18점, 주부로서의 역할갈등은 2.51점으로 나타났다. 간호업무환경은 5점 만점에 3.12±0.44점, 이직 의도는 5점 만점에 3.14±0.62점으로 나타났다(Table 2).

3. 직무만족, 회복탄력성, 역할갈등, 간호업무환경, 이직의도의 상관관계

이직의도는 역할갈등($r=.17, p=.021$)과 유의한 정적상관관계가 있는 것으로 나타났고 직무만족($r=-.43, p<.001$), 회복탄력성($r=-.15, p=.046$), 간호업무환경($r=-.37, p<.001$)과 유의한 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

4. 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 일반적인 특성 중 연령과 결혼 기간, 직무만족과 회복탄력성, 역할갈등과 간호업무환경을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 이직의도에 영향을 미치는 요인은 연령($\beta=-.35$), 결혼 기간($\beta=.25$), 직무만족($\beta=-.33$)과 간호업무환경($\beta=-.18$)인 것으로 나타났고, 연령과 직무만족이 이직의도에 큰 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났고 이들 변수의 총 설명력은 25.1%였다($F=6.90, p<.001$)(Table 4). 자료는 정규분포

Table 2. Job Satisfaction, Resilience, Role Conflict, Nursing Practice Environment, and Turnover Intention (N=177)

Variables	M±SD	Min~Max	Range
Job satisfaction	3.43±0.30	2.80~4.25	1~5
Resilience	3.51±0.38	2.24~4.80	
Role conflict	2.60±0.63	1.00~4.80	
Role conflict at work	2.76±0.57	1.00~4.50	
Resilience as a mother	2.71±0.87	1.00~5.00	
Resilience as a wife	2.18±0.76	1.00~4.80	
Resilience as a housewife	2.51±0.81	1.00~5.00	
Nursing practice environment	3.12±0.44	1.68~4.16	
Turnover intention	3.14±0.62	1.50~5.00	

M=mean; SD=standard deviation.

Table 3. Correlation among Job Satisfaction, Resilience, Role Conflict, Nursing Practice Environment, and Turnover Intention (N=177)

Variables	JS	RE	RC	NPE	TI
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
JS	1				
RE	.40 (<.001)	1			
RC	-.26 (<.001)	-.15 (.042)	1		
NPE	.66 (<.001)	.29 (<.001)	-.16 (.037)	1	
TI	-.43 (<.001)	-.15 (.046)	.17 (.021)	-.37 (<.001)	1

JS=job satisfaction; NPE=nursing practice environment; RC=role conflict; RE=resilience; TI=turnover intention.

Table 4. Regression Results for Influence of Turnover Intention (N=177)

Variables	B	S.E	β	t	p
(Constant)	5.79	0.65		8.92	<.001
Age	-0.45	0.17	-.35	-2.68	.008
Marriage period	0.36	0.13	.25	2.70	.008
Job satisfaction	-0.69	0.19	-.33	-3.55	<.001
Resilience	0.18	0.12	.11	1.42	.157
Role conflict	0.04	0.07	.04	0.57	.568
Nursing practice environment	-0.25	0.12	-.18	-2.01	.046
$R^2=.29$, Adjusted $R^2=.25$, $F=6.90$, $p < .001$					

하였으며 Durbin-Watson 통계량은 1.97로 잔차의 독립성이 확보되었으며, Tolerance 0.16~0.83, VIF 1.21~6.17로 나타나 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다(Table 4).

논 의

본 연구는 300명상 미만의 중소병원에 근무하는 기혼간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이직율을 낮추고 의료 서비스의 질을 높이기 위한 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시행하였다.

본 연구대상자들의 직무만족은 3.43점(5점 만점)으로 나타났고 같은 도구를 사용하여 종합병원에서 근무하는 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Lee, Park, & Kim, 2014)에서 3.31점, 대학병원에서 근무하는 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Min et al., 2011)에서는 3.49점으로 나타나 본 연구결과와 유사했다. 결혼여부에 따라 직무만족은 유의한 차이가 있었고 기혼간호사의 직무만족은 미혼간호사보다 높은 것으로 나타났다(Lee, Park, & Kim, 2014). 미혼간호사는 병원의 규모에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있었으나(Do & Kim, 2012) 기혼간

호사의 직무만족은 병원의 규모에 따라 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다(Lee, Park, & Kim, 2014). 본 연구대상자들의 90% 이상이 5년 이상의 경력을 가진 기혼간호사로 이직률이 높은 3년의 시간을 경과하여 직무에 대한 만족을 많이 느끼고 있는 것으로 분석된다. 그러나 대상자의 78%는 1명 이상의 자녀를 가진 기혼간호사로 배우자와 주부로서의 역할 외에도 어머니로서의 역할을 감당하며 간호업무에 임하고 있는 것으로 나타나 직무만족이 높음에도 이직의도가 300명상 이상 병원에 근무하는 간호사들에 비해 높게 나타나 이에 대한 분석이 필요할 것으로 생각된다.

회복탄력성은 3.51점(5점 만점)으로 나타났고 같은 도구를 사용하여 타 지역 중소병원 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Lee, J. Y., & Lee, M. H., 2020)에서 2.58점, 종합병원 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Lee, 2021)에서도 2.50점으로 나타나 본 연구결과가 높았다. 조사에 참여한 해당 중소병원들에서는 지속적인 프리셉터제도를 운영하고 있었으며 직원들이 함께 참여하는 다양한 프로그램을 시행하고 있었다. 지지조직을 활용하여 스트레스에 대처할 수 있도록 간호사들의 회복탄력성을 높여줄 수 있는 프로그램을 운영하고 있는 것이 기혼간호사

들의 회복탄력성 증가에 영향을 미친 것으로 생각된다.

역할갈등은 2.60점(5점 만점)으로 나타났고 같은 도구를 사용하여 대학병원 및 종합병원에 근무하는 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Lee, M. J., & Lee, H. K., 2020)에서 2.48점으로 나타난 결과와 유사했다. 그러나 취학 전 자녀를 둔 200~500병상 규모의 병원의 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Nam & Lee, 2019)에서는 3.15점으로 나타나 본 연구결과보다 높게 나타났다. 기혼간호사들은 직장에서의 역할갈등만큼 결혼여부로 추가되는 배우자, 주부와 어머니 역할에 대한 갈등을 느끼고 있는 것으로 나타났으나(Lee, M. J., & Lee, H. K., 2020) 본 연구대상자들의 역할갈등은 선행연구에 비해 낮은 것으로 나타났다. 그러나 결혼으로 추가되는 다양한 역할갈등을 낮출 수 있는 중재방안이 마련되면 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

간호업무환경은 3.12점(5점 만점)으로 나타났고 같은 도구를 사용하여 타 지역 중소병원 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Lee, J. Y., & Lee, M. H., 2020)에서 2.57점, 2.39점으로 나타나(Kwon & Kim, 2012) 본 연구대상자들이 느끼는 간호업무환경이 더 긍정적인 것으로 나타났다. 이는 설문을 진행한 K시 소재의 300병상 미만의 중소병원들은 각 부서의 상황과 요구를 반영하여 최근 3년내 시설의 리모델링을 통해 노후된 간호업무환경을 개선시켜 간호사들의 요구를 반영하여 나타난 결과라 생각된다.

이직의도는 3.14점(5점 만점)으로 나타나 같은 도구를 사용하여 타 지역 중소병원 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Kwon & Kim, 2012)에서 3.32점으로 나타난 결과와 유사했다. 대학병원 및 종합병원에 근무하는 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Lee, M. J., & Lee, H. K., 2020)에서는 2.71점, 대학병원에서 근무하는 기혼간호사를 대상으로 한 연구(Min et al., 2011)에서는 2.52점으로 나타나 본 연구대상자들의 이직의도가 높았다. 300병상 미만 중소병원 간호사들의 이직의도는 300병상 이상의 대형병원과 종합병원 간호사들의 보다 높은 것으로 나타난 선행연구결과(HNA, 2015)와 유사하였으며 이에 규모가 작을수록 기혼간호사들의 이직률을 낮추기 위한 원인 분석과 중재 프로그램이 필요할 것으로 생각된다.

300병상 미만 중소병원 기혼간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 연령과 직무만족, 간호업무환경 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 총 설명력은 25.1%였다. 선행연구에서는 간호업무환경을 긍정적으로 인식하는 간호사일수록 역할갈등이 낮고, 직무만족이 높아 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났으나

(Choi & Lee, 2018; Kang, 2012) 본 연구에서는 직무만족이 비슷하고 간호업무환경을 긍정적으로 인식하고 있었으나 선행연구와 비교하여 기혼간호사들과 이직의도가 유사한 것으로 분석되어 선행연구결과와는 차이가 있었다. 또한 다른 선행연구에서 영향요인으로 분석된 회복탄력성이 높았고 역할갈등이 낮았음에도 불구하고 이직의도에는 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되어 이 지역 대상자들의 특성과 이직의도 영향요인을 재파악하여 반복분석 할 필요가 있을 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 300병상 미만의 중소병원에 근무하는 기혼간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 기혼간호사의 이직율을 낮출 수 있는 프로그램의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구결과 300병상 미만 중소병원 기혼간호사는 연령, 직무만족과 간호업무환경이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 일 지역 기혼간호사를 대상으로 하였기에 일반화하기에는 제한이 있으나 일부 지역 특성을 반영하고 있어 해당 지역 병원 기혼간호사의 이직률을 낮추기 위한 프로그램 개발의 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

REFERENCES

- Bae, K. O. (2007). *The influence of transformational leadership of nursing unit manager on job satisfaction and job performance of staff nurses*. Unpublished master thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Baek, H. S. (2010). *Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale (K-CD-RISC)*. Unpublished master thesis, Eulji University, Seongnam.
- Choi, H. J., & Lee, S. O. (2018). Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses. *The Korean Society of Health Service Management*, 12(3), 27-39.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.027>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Do, E. S., & Kim, M. Y. (2012). Comparison of internal marketing, job satisfaction and customer orientation of nurses by size of medical care institution: Small-medium hospitals and general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(1), 56-66.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quart-*

- erly, 471-486.
- Hospital Nurses Association. (2015). *Annual report: Hospital nurse allocation survey*. Seoul, HNA.
- Hwang, N. M. (2015). Expansion of comprehensive nursing service to guarantee the quality of inpatient services at medical institutions. *Korea Institute for Health and Social Affairs*, 286, 1-8.
- Jeong, S. G., & Jeong, H. S. (2004). Comparative analysis on the married nurses' role conflict and job satisfaction in accordance with shift work. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 13(2), 118-129.
- Kang, C. H., Rhee, K. G., & Kang, H. G. (2013). A study on the effects of core factors of medical service quality on customers' intention of reuse. *The Korean Academic Association of Business Administration*, 26(9), 2227-2251.
- Kang, K. N. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165.
- Kim, M. R. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344.
- Kim, S. H., & Lee, M. A. (2014). Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 332-341. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332>
- Korea Health Industry Development Institute. (2014, December). *Nurses activity survey*. Retrieved February 23, 2023, from <https://www.khidi.or.kr/board/view?pageNum=1&rowCnt=10&no1=5&linkId=158628&menuId=MENU00085&maxIndex=00001586289998&minIndex=00001002119998&schType=1&schText=%EA%B0%84%ED%98%B8&schStartDate=&schEndDate=&boardStyle=&categoryId=&continent=&country=>
- Korean Statistical Information Service. (2022, August 25). *The statistical yearbook on the usage of medical services by region. (Survey on health and medical personnel)*. Retrieved February 23, 2023, from https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_117110_E015&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=F_007_005&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE
- 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. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 414-423. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188.
- Lee, J. Y., & Lee, M. H. (2020). A study on calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of nurses in small and medium sized hospital. *Journal of Digital Convergence*, 18(2), 313-321. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.2.313>
- Lee, M. J. (2021). Mediating effect of resilience in the relation between fatigue for infection control and quality of life in nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 22(10), 108-116. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.10.108>
- Lee, M. J., & Lee, H. K. (2020). The effects of parenting stress and role conflict on turnover intention in hospital married nurses. *The Korean Society of Applied Science and Technology*, 37(3), 582-593. <https://doi.org/10.12925/jkocs.2020.37.3.582>
- Lee, Y. O., & Kang, J. Y. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- Lee, Y. S., Park, S. H., & Kim, J. K. (2014). A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 596-609. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
- Min, S., Kim, H. S., Ha, Y. J., Kim, E. A., Kim, H. Y., Kim, H. J., & Kim, Y. J. (2011). The controlling effect of the self-efficacy in the job stress of hospital nurse on job satisfaction, turnover intention. *The Korean Academic Association of Business Administration*, 24(1), 1-21.
- Mobely, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Nam, H. Y., & Lee, J. W. (2019). The effects of role conflict and subjective well-being on turnover intentions of nurses with pre-school children. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 9(12), 575-588. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.12.052>
- No, M. H., & Chung, K. H. (2020). Influencing factors of near miss experience on medication in small and medium-sized hospital nurses. *The Korea Contents Association*, 20(10), 424-435. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.10.424>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Health workforce (nurses)*. Retrieved February 23, 2023, from <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/98e2d5de-en/index.html?itemId=/content/component/98e2d5de-en>
- Son, D. M. (2017). *Work-life compatible conflict, turnover intention, and health-related quality of life of nurses: The comparison with the paid female workers and the establishment of a structural equation model*. Unpublished doctoral dissertation, Inha University, Incheon.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 16(4), 337-352. <https://doi.org/10.1097/00005650-197804000-00006>