



# 임상간호사의 간호조직문화, 스트레스 대처, 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 영향

송호숙<sup>1</sup> · 임소희<sup>2</sup>

대전보건대학교 응급구조(학)과 조교수<sup>1</sup>, 경민대학교 간호학과 조교수<sup>2</sup>

## Effect of Nursing Organizational Culture, Stress Coping, and Bullying on Clinical Nurses' Turnover Intention

Song, Hyo-Suk<sup>1</sup> · Lim, So-Hee<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Emergency Medical Technology, Daejeon Health Institute of Technology, Daejeon, Korea

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Kyungmin University, Uijeongbu, Korea

**Purpose:** This study aimed to investigate the relationship between nursing organizational culture, stress coping, bullying, and turnover intention among Korean hospital nurses; and to identify factors influencing turnover intention. **Methods:** The participants were 264 nurses working at three general hospitals in a metropolitan area in South Korea. Data were collected using structured questionnaires from March 20 to June 21, 2021; and analyzed using the SPSS/WIN program. **Results:** Nurses' turnover intention was positively correlated with hierarchical -orientation ( $r=.28, p<.001$ ), work -orientation ( $r=.14, p=.012$ ), and bullying ( $r=.48, p<.001$ ), whereas turnover intention was negatively correlated with relationship -orientation ( $r=-.41, p<.001$ ), innovation -orientation ( $r=-.39, p<.001$ ), and stress coping ( $r=-.09, p=.009$ ). The factors influencing turnover intention were nursing organizational culture, bullying, age, position, and total working period; these had 44.0% explanatory power for turnover intention ( $F=14.00, p<.001$ ). **Conclusion:** According to this study, addressing bullying and strengthening nursing organizational culture is essential to lower turnover intention among clinical nurses.

**Key Words:** Turnover intention; Nursing organizational culture; Bullying; Nurses

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

간호사의 높은 이직과 이에 따른 간호사 부족 현상은 국내뿐만 아니라 전 세계의 보건의료 분야에서 발생하는 심각한 문제

중의 하나이며, 사회적 문제로도 대두되고 있다(Brook, Aitken, Webb, MacLaren, & Salmon, 2019). 간호사는 보건 인력 중 가장 많은 수를 차지하고, 환자의 가장 가까운 위치에서 직접적인 의료서비스를 담당하여 각 국가의 보건의료수준을 반영하는 지표로도 이용되고 있는데(Cho & Kim, 2020), 국내의 간호사 인력 수준은 경제협력개발기구에 속한 국가들에 비해 현저

주요어: 이직의도, 간호조직문화, 괴롭힘, 간호사

Corresponding author: Lim, So-Hee <https://orcid.org/0000-0002-1603-4411>  
Department of Nursing, Kyungmin University, 45 Seobu-ro, Uijeongbu 11618, Korea.  
Tel: +82-31-828-7472, Fax: +82-31-828-7462, E-mail: sweetnurseme@naver.com

Received: Jul 26, 2022 | Revised: Nov 24, 2022 | Accepted: Dec 3, 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.

하게 부족하다. 2019년 국내 활동 간호사는 193,043명으로 면허를 등록한 간호사 414,983명 중 46.5%만이 근무하고 있다 (Ministry of Health and Welfare, 2021). 2020년 국내 간호사의 이직률은 15.2%, 이직한 간호사의 평균 근무연수는 약 7년 5개월로 보고되고 있어(Hospital Nurses Association, 2021) 타 보건복지 근로자의 평균 이직률인 2.16%에 비교하였을 시 (Ministry of Health and Welfare, 2021) 간호사의 이직률이 현저하게 높은 것을 알 수 있다.

이직의도가 높은 간호사가 실제 이직으로 연결될 가능성이 크기 때문에 간호사의 이직을 줄이기 위하여 구성원의 이직의도를 관리하는 것은 중요하다(Estryn, Heijden, & Hasselhom, 2010). 이직의도는 조직구성원이 추후 본인 스스로 결정하여 그 조직을 그만둘 가능성을 스스로 예측하는 것으로, 이직을 생각하는 행위뿐만 아니라 다른 직장을 알아보거나 조직을 떠나거나 옮기려는 노력을 모두 포함하여(Mobley, 1982) 이직을 예측하는데 가장 좋은 변수라 할 수 있다. 이직의도가 높은 간호사는 업무몰입과 효율이 떨어져 간호의 질 저하, 환자 안전 등 환자 간호에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 기존 근무부서에 남아있는 간호사의 업무 과부하와 사기 저하 및 소진을 일으키고, 더 나아가 간호조직의 안정성과 전문성이 하락하게 되며, 이직한 간호사를 대신하여 새로운 인력 모집, 선발 및 훈련에 따른 재정적인 손실이 증가하게 된다(Brook et al., 2019; Estryn, Heijden, & Hasselhom, 2010; Hospital Nurses Association, 2021).

간호사의 이직을 관리하기 위하여 간호사의 이직의도 수준을 측정하거나 몇몇 주요 변수와 이직의도와의 관계를 규명하는 연구들이 지속해서 보고되고 있다. 간호사 이직의도에 대한 메타분석 연구에 따르면, 이직의도의 관련 요인을 조직적 요인과 개인적 요인으로 구분하였다(Hayes, O'Brien-Pallas, Duffield, Shamian, Buchan, Hughes, Laschinger, & North, 2012). 조직적 요인은 간호조직문화, 간호업무환경, 리더십 등이며, 최근에는 조직문화의 중요성이 강조되면서 괴롭힘, 약자 괴롭힘, 언어폭력경험 등을 분석한 연구들이 증가하고 있는 추세이다(Kim, 2007; Lee, Lee, Ha, & Jo, 2021; Sim, Shim, Sim, & Sung, 2021; Won, 2014). 개인적 요인에는 직무 스트레스, 양육 스트레스, 정서적 소진, 극복력, 경력, 교육수준, 임금 등과 같은 요소들이 이직의도를 높인다고 보고되고 있다(Kang & Kim, 2011; Kim, 2015, Lee et al., 2021; Lee, Ju, & Lim, 2020).

간호조직문화는 간호조직 내에서 간호사들에 의해 형성된 문화이다. 즉, 간호조직문화는 구성원의 사고와 행동에 영향을

미치는 공유된 가치와 신념으로 환자 안전과 간호 서비스의 질에 영향을 미칠 뿐만 아니라 간호사의 이직의도에도 주요한 환경적 영향요인으로 보고되고 있다(Choi, Jang, Park, & Lee, 2014). 미국의 경우, 긍정적인 간호업무환경의 조성과 조직문화를 구축하기 위하여 마그넷 병원을 인증하고 있다. 마그넷 병원으로 인증받은 기관은 타 의료기관에 비하여 바람직한 조직문화를 구축하고 있어 간호사의 직무만족도를 높이고, 이직률을 감소시킨다고 보고하고 있다(Aiken, Cimiotti, Sloane, Smith, Flynn, & Neff, 2011). 스트레스 대처는 개인적 요인으로 개인이 스트레스 상황에 놓였을 때 스트레스 중재 요인인 대처가 인지된 스트레스원의 심각성을 조정하여 스트레스 반응 정도에 영향을 주게 된다. 다시 말해 같은 스트레스 상황이라도 개인마다 반응이 다르게 나타나는데, 이는 개인이 스트레스에 대하여 어떻게 대처하는가에 따라 달라진다(Lazarus & Folkman, 1984). 스트레스 대처는 다양한 유형으로 구분을 할 수 있다. Menaghan (1982)은 본래 더 좋거나 나쁜 대처방식은 없으며, 적응에는 다양한 대처방식을 사용하는 것이 적절하다고 하였고, Pearl과 Schooler (1978)도 어느 한 가지 유형의 대응책 보다는 다양한 유형의 대응책이 스트레스 감소에 더 효과적이라고 하였으며, Lazarus와 Folkman (1984) 역시 다양한 대처를 사용하면 각 대처들이 서로 촉진 작용을 할 수 있다는 점에서 스트레스 감소에 더 효과적일 수 있다고 주장하였다. Kang과 Kim (2016)의 연구에 따르면, 간호사가 여러 가지 스트레스 상황을 극복하지 못하면 대상자들에게 치료적으로 도움이 될 수 없을뿐더러 오히려 역효과를 일으킬 수 있는 요인이 되며, 간호사 본인에게는 이직의도로 연결되는 경우가 많다고 보고하였다. 조직적 요인이며 개인적 요인인 직장 내 괴롭힘은 개인과 개인, 개인과 집단 간에서 강자가 약자에게 지속적으로 개인 및 업무 관련 공격 또는 역량과 명예에 대한 침해가 이루어져 신체적, 심리적 또는 조직적으로 부정적인 영향을 미치는 행위를 의미한다(Lee, Bernstein, Lee, & Nokes, 2014). 간호사의 직장 내 괴롭힘은 신체적 증상이나 정신-심리적인 고통을 동반하게 되며 이는 개인의 문제로 끝나는 것이 아니라 이직으로 연결되어 간호조직까지의 심각한 문제를 일으키고 있다(Song & Lim, 2020).

국내 간호사의 이직의도에 관한 선행연구들은 연구자가 관심이 있는 변수들을 이용하여 이직의도와의 관계를 파악하는 연구들이 대부분이다. 본 연구에서는 Hayes 등(2012)의 연구에서 간호사의 이직의도에 대한 영향요인 분류를 근거로 조직적 요인과 개인적 요인으로 구별하여 제시하였다. 또한, 간호사의 이직의 주된 요인이며 사회적 문제로 대두되고 있는 직장

내 괴롭힘(Song & Lim, 2020)을 추가 변인으로 분석하였다. 다시 말해, 조직적 요인은 간호조직문화로, 개인적 요인은 스트레스 대처로, 직장 내 괴롭힘은 조직적 요인과 개인적 요인의 특성을 모두 포함한 것으로 설정하고, 주요 변수들이 간호사의 이직의도에 얼마나 영향을 미치는지 확인하고자 한다. 이와 같은 목적하에 수행된 연구결과는 간호사들이 인식하는 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처와 이직의도와와의 관계를 파악 및 분석할 수 있게 함으로써 국내병원 간호사의 이직관리 정책을 보다 효과적이고도 효율적으로 개발할 수 있게 할 수 있을 뿐 아니라 전 세계적으로 중요한 보건 의료문제로 부각되고 있는 간호사 부족 현상을 해결하는데 필요한 인사전략을 마련하는 데 기초자료를 제공할 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사들이 인식하는 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘과 스트레스 대처가 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 하는 목적으로 시도된 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자가 지각하는 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처와 이직의도의 수준을 확인한다.
- 연구대상자의 인구학적 특성에 따른 이직의도에 대한 차이를 확인한다.
- 연구대상자가 지각하는 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처와 이직의도 간의 관계를 확인한다.
- 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 변수를 설명한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사들이 지각하는 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘과 스트레스 대처가 그들의 이직의도 간의 관계 및 영향 변수를 확인하는 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구대상자는 연구 당시, 대한민국 수도권에 소재하고 있는 종합병원 3곳에서 근로기준법에 의거하여 주 40시간씩 근무하고 있는 정규직 간호사들로, 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구에 참여하기를 동의한 자들을 선정하였다. 표본의 크기는 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였고, 간호

사 이직의도에 관한 일개 연구(Lee, Ju, & Lim, 2020)를 근거하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 95%, 예측변수는 21개(일반적 특성 18개와 독립변수 3개)로 하였다. 산출 결과, 회귀 분석을 위해 표본의 수는 222명으로 계산되었으나 병원별로 근무하고 있는 간호사의 수와 설문조사의 탈락률을 고려하여 총 270명의 간호사를 대상으로 하였다.

## 3. 연구도구

### 1) 간호조직문화

간호조직문화는 Kim, Han과 Kim (2004)이 개발한 간호조직문화 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 관계지향 5문항, 혁신지향 6문항, 위계지향 5문항, 업무지향 4문항인 4개 하위요인, 총 20문항으로 구성되었다. 하부요인인 관계지향은 간호사들의 관계를 중심으로 내부 통합에 일차적인 초점을 두는 문화이며, 혁신지향은 융통성과 환자의 만족에 초점을 두는 문화이고, 위계지향은 구성원들 사이의 질서와 절차를 강조하는 문화, 업무지향문화는 목표를 위해 노력하는 문화를 의미한다(Kim, Han, & Kim, 2004). 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정하는 5점의 Likert 척도로 측정하여 측정점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시, Cronbach’s  $\alpha$  는 .88 (Kim, Han, & Kim, 2004)이었고, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$  값은 .87이다.

### 2) 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 Song과 Lim (2020)이 한국 병원간호사를 대상으로 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 “나의 개인적 생활은 항상 비판받는다”, “나는 항상 의미 없는 일이 주어진다” 등의 자기 자신과 소통에 대한 괴롭힘 11문항, “나는 낙담을 느낀다”, “나는 실망감을 느낀다” 등의 심리와 피로에 미치는 영향 8문항, “조직의 관리가 투명하지 않다”, “관리자는 불만을 듣지 않는다” 등의 조직 및 관리에 미치는 영향 8문항, “중요한 일은 나보다 자격이 덜한 사람들에게 주어진다”, “내가 책임져야 할 일은 나에게 알리지 않고 바꾼다” 등의 개인과 전문적 관계에 대한 괴롭힘 5문항, “나는 위장장애가 있다” 등의 건강에 미치는 영향 2문항, “나는 사회적 모임에 참석하기 어렵다” 등의 사회적 관계에 미치는 영향 3문항인 6개 하위요인, 총 37개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정하는 5점의 Likert 척도

로 측정하여 측정점수가 높을수록 직장 내 괴롭힘이 높다는 것을 의미한다. 도구 개발 당시, 도구의 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$  값이 .85 (Song & Lim, 2020)이었고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  값은 .97이다.

### 3) 스트레스 대처

스트레스 대처는 Lazarus와 Folkman (1984)이 개발한 Way of Coping 도구를 O와 Han (1990)이 번역하여 수정·보완한 도구로 사용하였다. 이 도구는 총 33문항으로 6개의 하부영역을 포함하며 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 각 하부영역은 문제 중심영역 8문항, 희망적 관측영역 5문항, 무관심영역 4문항, 사회적 지지 탐색영역 7문항, 긍정적 관점영역 5문항, 긴장해소영역 4문항으로 구성되어 있다. 문제중심은 문제를 분석하여 대처 방안을 세우는 것을 의미하며, 희망적 관측은 스트레스 상황을 기적이나 운명에 맡기려는 것, 무관심은 모든 것을 잊으려고 하는 것, 사회적 지지는 누군가의 충고를 구하는 것, 긍정적 관점은 좋은 방향으로 변화 및 성장하려고 노력하는 것, 긴장해소는 운동 및 취미생활을 통해 스트레스를 해결하는 것을 의미한다 (O & Han, 1990). 각 문항의 점수는 '항상 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점의 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 다양한 유형의 대처를 많이 사용하고 있는 것을 의미한다. O와 Han (1990)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .79였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  값은 .84이다.

### 4) 이직의도

이직의도는 Mobley (1982)가 개발한 도구를 Kim (2007)이 수정·보완하여 한국 간호사에게 적용한 도구를 사용하여 측정하였다. 총 6개의 문항이며 Likert 5점 척도로 긍정 문항은 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높다는 것을 의미한다. Kim (2007)의 연구에서 도구의 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$  값은 .76이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  값은 .87이다.

## 4. 자료수집

자료수집은 대한민국 수도권에 소재하고 있는 3개의 종합병원 정규직 간호사를 대상으로 하였다. 자료수집기간은 2021년 3월 20일부터 6월 21일까지로 연구자들이 미리 해당 연구병원 간호부에 전화를 걸어 연구의 취지와 방법에 관해 설명하고 연구를 허락받았다. 대상자에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 자발적으로 연구에 참여할 것을 표명한 간호사에게 서면동의서를 받은 뒤, 설문지를 제공하였다. 설문지는 대략 10~15분

정도의 시간이 소요되는 자기기입식 응답 방식이며, 총 270개의 설문지 중 응답 내용이 불충분한 자료를 제외한 총 264부 (97.8%)의 설문지가 최종 분석에 사용되었다.

## 5. 윤리적 고려

자료는 윤리성 확보를 위하여 D대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후(IRB 승인번호 1041490-20210120-HR-003), 수집하였다. 작성된 설문지는 익명으로 처리하여 응답 내용이나 개인정보의 비밀이 보장되고 연구목적 외에는 사용하지 않을 것과 3년 동안 잠금장치가 되어있는 별도의 보관 장소에 보관된 후, 폐기할 것임을 설명하고 이를 설문지에도 제시하였다. 또한, 대상자에게는 연구참여를 중단 혹은 거부한다고 하더라도 어떠한 강요나 불이익이 없음에 관해서도 설명하였으며 이러한 내용을 설문지에 명시하였다. 작성된 설문지는 대상자가 스스로 봉투에 넣어 밀봉한 뒤 수거하였으며, 설문지 작성이 끝난 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

## 6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 전산 처리하였고, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처, 이직의도는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 One-way ANOVA로 분석하고 Duncan test로 사후 검정을 실시하였다.
- 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처, 그리고 이직의도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient 값으로 확인하였다.
- 대상자의 일반적 특성, 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처가 이직의도에 미치는 영향은 다중회귀분석(multiple regression analysis)으로 분석하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자는 여성이 대부분으로 전체의 95.8%(253명)를 차지하였다. 이들의 평균 연령은 31.31±7.52세로, 26세 이상 30

**Table 1.** General Characteristics of Participants

(N=264)

| Characteristics             | Categories           | n (%) or M±SD | Turnover intention |            | Duncan |
|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------------|------------|--------|
|                             |                      |               | M±SD               | t or F (p) |        |
| Gender                      | Male                 | 11 (4.2)      | 3.40±0.73          | 0.22       |        |
|                             | Female               | 253 (95.8)    | 3.35±0.79          | (.826)     |        |
| Age (year)                  | ≤25                  | 82 (31.1)     | 3.45±0.77          | 9.01       | a      |
|                             | 26~30                | 90 (34.1)     | 3.54±0.86          | (< .001)   | a      |
|                             | 31~40                | 51 (19.3)     | 3.23±0.64          |            | ab     |
|                             | ≥41                  | 41 (15.5)     | 2.92±0.61          |            | b      |
|                             |                      |               | 31.31±7.52         |            |        |
| Marital status              | Single               | 182 (68.9)    | 3.45±0.80          | 3.28       |        |
|                             | Married              | 82 (31.1)     | 3.15±0.70          | (.001)     |        |
| Education level             | Diploma              | 22 (8.3)      | 3.51±0.68          | 3.20       | a      |
|                             | Bachelor             | 232 (87.9)    | 3.36±0.78          | (.042)     | ab     |
|                             | ≥ Master             | 10 (3.8)      | 2.86±0.96          |            | b      |
| Religion                    | None                 | 161 (61.0)    | 3.44±0.76          | 1.59       |        |
|                             | Protestant           | 42 (15.9)     | 3.26±0.87          | (.176)     |        |
|                             | Buddhism             | 19 (7.2)      | 3.22±0.77          |            |        |
|                             | Catholic             | 18 (6.8)      | 3.22±0.71          |            |        |
|                             | Etc                  | 24 (9.1)      | 3.16±0.83          |            |        |
| Job position                | Staff nurse          | 236 (89.4)    | 3.41±0.77          | 10.22      | a      |
|                             | Charge nurse         | 14 (5.3)      | 3.19±0.81          | (< .001)   | a      |
|                             | ≥ Head nurse         | 14 (5.3)      | 2.57±0.52          |            | b      |
| Working place               | Medi-surgical unites | 150 (56.8)    | 3.36±0.80          | 0.04       |        |
|                             | Special unites       | 90 (34.1)     | 3.36±0.75          | (.989)     |        |
|                             | OPD, Lab             | 13 (4.9)      | 3.37±0.92          |            |        |
|                             | Others               | 11 (4.2)      | 3.29±0.72          |            |        |
| Total working period (year) | < 1                  | 33 (12.5)     | 3.03±0.84          | 8.55       |        |
|                             | 1~3                  | 62 (23.5)     | 3.47±0.71          | (< .001)   |        |
|                             | 3~5                  | 50 (18.9)     | 3.70±0.76          |            |        |
|                             | ≥ 5                  | 119 (45.1)    | 3.24±0.76          |            |        |
|                             |                      |               | 8.34±7.57          |            |        |
| Experience of turnover      | Yes                  | 57 (21.6)     | 3.31±0.71          | -0.31      |        |
|                             | No                   | 207 (78.4)    | 3.36±0.80          | (.775)     |        |
| Experience of transfer      | Yes                  | 139 (52.7)    | 3.24±0.73          | -2.82      |        |
|                             | No                   | 125 (47.3)    | 3.48±0.82          | (.005)     |        |

M=mean; SD=standard deviation.

세 미만이 34.1%(90명)로 가장 많았다. 대상자는 미혼이 68.9%(182명), 학사학위 소지자가 87.9%(232명), 무교가 61.0%(161명)로 측정되었다. 또한, 89.4%(236명)가 일반간호사이며, 이들의 근무부서는 내·외과계 병동이 56.8%(150명), 특수부서(수술실, 응급실, 중환자실)가 34.1%(90명), 외래 및 검사실 4.9%(13명), 기타 4.2%(11명)로 분포하였다. 이들의 총 임상경력 평균 8.34±7.57년으로 총 임상경력이 5년 이상인 경우가 45.1%(119명)로 가장 많았다. 이직경험이 없는 대상자가 78.4%(207명)였으며, 부서 이동을 경험한 대상자는 52.7%(139명)이었다(Table 1).

## 2. 대상자의 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처, 그리고 이직의도의 수준

대상자가 지각하는 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처, 그리고 이직의도의 수준의 수준은 Table 2와 같다.

대상자가 지각하는 간호조직문화는 3.02±0.35점(5점 만점)이며, 하위영역별로 위계지향 3.36점, 관계지향 3.02점, 혁신지향 2.95점, 업무지향 2.54점 순으로 나타났다.

대상자가 지각하는 직장 내 괴롭힘은 2.55±0.55점(5점 만점)이며, 하위영역별로 건강에 미치는 영향 3.33점, 조직 및 관

Table 2. Mean and Standard Deviation of Variables

(N=264)

| Variables   | M±SD      | Range (Min~Max) |
|---|-----------|-----------------|
| Nursing organizational culture                          | 3.02±0.35 | 1.98~4.04       |
| Relationship-orientaion                                 | 3.11±0.63 | 1.00~5.00       |
| Innovation-orientaion                                   | 2.95±0.58 | 1.00~4.50       |
| Hierarchical-orientaion                                 | 3.36±0.63 | 1.20~5.00       |
| Work-orientaion   | 2.65±0.66 | 1.00~4.50       |
| Bullying  | 2.55±0.55 | 1.23~4.44       |
| Attacks towards showing oneself and communication       | 1.96±0.66 | 1.00~4.18       |
| Effects on psychology and fatigue                       | 2.34±0.74 | .88~4.38        |
| Effects of the organization and management              | 2.69±0.75 | 1.00~4.88       |
| Attacks towards personal and professional relationships | 1.99±0.68 | 1.00~5.00       |
| Effects on health                                       | 3.33±0.76 | 1.00~5.00       |
| Effects on social relationships                         | 2.40±0.75 | 1.00~4.67       |
| Stress coping   | 3.17±0.33 | 2.04~4.18       |
| Problem -orientation coping                             | 3.01±0.44 | 1.50~4.25       |
| Social support  | 3.18±0.42 | 1.86~4.57       |
| Positive release  | 3.27±0.49 | 1.60~4.60       |
| Hopeful reappraisal                                     | 3.37±0.40 | 2.00~4.40       |
| Tension release   | 3.33±0.51 | 2.00~5.00       |
| Indifference  | 3.13±0.48 | 1.50~4.50       |
| Turnover intention                                      | 3.36±0.78 | 1.00~5.00       |

M=mean; Max=maximum; Min=minimum; SD=standard deviation.

리에 미치는 영향 2.69점, 사회적 관계에 미치는 영향은 2.40점, 심리와 피로에 미치는 영향 2.34점, 개인과 전문적 관계에 대한 괴롭힘 1.99점, 자기 자신과 소통에 대한 괴롭힘 1.96점 순으로 나타났다.

대상자가 지각하는 스트레스 대처는 3.17±0.33점(5점 만점)이며, 하위영역별로 희망적 관측 3.37점, 긴장해소 3.33점, 긍정적 관점 3.27점, 사회적 지지 탐색 3.18점, 무관심 3.13점, 문제중심 3.01점 순으로 나타났다.

대상자가 지각하는 이직의도는 3.36±0.78점(5점 만점)로 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 Table 1과 같다.

이직의도는 대상자의 연령( $F=9.01, p<.001$ ), 결혼상태( $t=3.28, p=.001$ ), 교육정도( $F=3.20, p=.042$ ), 직위( $F=10.22, p<.001$ ), 총 임상 경력( $F=8.55, p<.001$ ), 부서이동경험( $t=-2.82, p=.005$ )에서 차이가 났다.

사후 검정 결과, 26세에서 41세 미만의 간호사들이 41세 이상인 간호사들에 비해, 미혼인 간호사가 기혼인 간호사에 비

해, 교육 정도가 학사 이하인 간호사들이 석사학위 이상인 간호사들에 비해 이직의도가 높았다. 또한, 일반간호사가 관리자에 비해, 총 임상 경력이 3~5년 사이의 간호사들이 1년 미만의 간호사들에 비해, 부서이동경험이 없는 간호사가 부서이동을 경험한 간호사에 비해 이직의도가 높았다.

### 4. 대상자의 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처, 그리고 이직의도 간의 관계

대상자의 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처, 그리고 이직의도 간의 관계는 Table 3과 같다. 이직의도는 간호조직문화 중 위계지향( $r=.28, p<.001$ )과 업무지향( $r=.14, p=.012$ ), 직장 내 괴롭힘( $r=.48, p<.001$ )이 양의 상관관계가, 간호조직문화 중 관계지향( $r=-.41, p<.001$ )과 혁신지향( $r=-.39, p<.001$ ), 스트레스 대처( $r=-.09, p=.009$ )가 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

### 5. 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해서 대상자의 일반적 특성에 따라 이직의도에 차이가 있는 변수

**Table 3.** The Correlation among the Variables

(N=264)

| Variables                      | Categories               | Nursing organizational culture |                     |                    |                    | Bullying           | Stress coping  | Turnover intention |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|--------------------|
|                                |                          | Relationship                   | Innovation          | Hierarchical       | Work               |                    |                |                    |
|                                |                          | r (p)                          | r (p)               | r (p)              | r (p)              |                    |                |                    |
| Nursing organizational culture | Relationship-orientation | 1                              |                     |                    |                    |                    |                |                    |
|                                | Innovation-orientation   | .57<br>( $<.001$ )             | 1                   |                    |                    |                    |                |                    |
|                                | Hierarchical-orientation | -.21<br>( $<.001$ )            | -.20<br>( $<.001$ ) | 1                  |                    |                    |                |                    |
|                                | Work-orientation         | -.11<br>(.038)                 | .12<br>(.022)       | .36<br>( $<.001$ ) | 1                  |                    |                |                    |
| Bullying                       |                          | -.36<br>( $<.001$ )            | -.17<br>(.002)      | .28<br>( $<.001$ ) | .45<br>( $<.001$ ) | 1                  |                |                    |
| Stress coping                  |                          | .21<br>( $<.001$ )             | .28<br>( $<.001$ )  | .18<br>(.001)      | .13<br>(.016)      | -.02<br>(.666)     | 1              |                    |
| Turnover intention             |                          | -.41<br>( $<.001$ )            | -.39<br>( $<.001$ ) | .28<br>( $<.001$ ) | .14<br>(.012)      | .48<br>( $<.001$ ) | -.09<br>(.009) | 1                  |

들(연령, 결혼상태, 교육정도, 직위, 총 임상 경력, 부서이동경험)을 통제하였다. 분석을 위해서 연령은 25세 이하 0, 26세 이상 30세 이하 1, 31세 이상 40세 이하 2, 41세 이상 3으로, 결혼상태는 미혼 1, 기혼을 2로, 교육정도는 전문학사 0, 학사 1, 석사 이상을 2로, 직위는 일반간호사 0, 주임간호사 2, 수간호사 이상 2로, 총 임상경력은 1년 미만을 0, 1년 이상 3년 미만은 1, 3년 이상 5년 미만은 2, 5년 이상은 3으로, 부서이동경험에서 있음을 0, 없음을 1의 값을 갖도록 더미변수로 전환하였다. 이와 함께 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처를 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다.

다중회귀분석을 실시하기 전에 본 자료가 회귀분석의 기본가정을 충족시키는지 확인하였다. 회귀분석의 기본가정인 잔차의 정규성, 선형성, 등분산성, 다중공선성을 검정하기 위해서 잔차의 정규 P-P도표, 산점도, 공차(tolerance)와 분산팽창계수(VIF)를 확인한 결과, 잔차는 45도 직선에 근접하여 정규분포를 나타내었고 잔차의 부분산점도도 0을 중심으로 고르게 분포하였다. Durbin-Watson의 값을 이용하여 오차의 자기상관을 검정한 결과, 2.00로 검정통계량인 1.78보다 크기 때문에 자기상관도 없다고 할 수 있으며 공차한계지수는 .21~.87으로 0.1 이상이었고 분산팽창계수(VIF) 값도 1.14~5.00으로 기준인 10을 넘기는 것이 없어 다중공선성의 문제도 없는 것으로 나타났다.

일반적 특성에서 유의한 영향을 준 변수는 연령에서 31세 이

상 40세 이하( $\beta=-.50$ ), 41세 이상( $\beta=-.71$ ), 직위에서 수간호사 이상( $\beta=-.54$ ), 임상경력에서 1년 이상 3년 미만( $\beta=.42$ ), 3년 이상 5년 미만( $\beta=.80$ ), 5년 이상( $\beta=.70$ )으로 나타났다.

독립변수에서 유의한 영향을 준 것은 직장 내 괴롭힘과 간호조직문화 순으로 나타났다. 간호조직문화를 구체적으로 살펴보면, 혁신지향( $\beta=-.23$ ), 위계지향( $\beta=.18$ ), 관계지향( $\beta=-.17$ ), 업무지향( $\beta=-.01$ ) 순으로 나타났으며 설명력은 41%이다( $F=14.00$ ,  $p<.001$ )(Table 4).

## 논 의

본 연구는 간호사의 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처와 이직의도를 측정하고 이들 간의 관계와 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 간호사의 이직의도를 낮추는데 효과적인 간호사 인사관리 전략 혹은 정책을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구대상자들의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.36점으로 본 연구와 같은 도구를 사용하여 측정한 결과는 3.28점(Kim, 2007), 3.22점(Sim et al., 2021), 간호사의 이직의도를 메타 분석한 연구에서 보고된 평균 이직의도 3.26점(Lee & Kang, 2018)으로 본 연구의 대상자가 다소 높게 나타났다. 선행연구에 따르면(Lee & Kang, 2018), 병원의 소재지와 규모가 클수록 이직의도가 높다고 보고되고 있는데, 본 연구의 대상자가

Table 4. Factors Influencing Nurse Turnover Intention

| Variables                      | Categories               | B     | S.E. | $\beta$ | t     | p     |
|--------------------------------|--------------------------|-------|------|---------|-------|-------|
| (Constant)                     |                          | 2.66  | 0.44 |         | 6.06  | <.001 |
| Age                            | ≤ 25 (ref.)              |       |      |         |       |       |
|                                | 26~30                    | -0.26 | 0.11 | -.16    | -2.40 | .150  |
|                                | 31~40                    | -0.54 | 0.12 | -.27    | -3.53 | .008  |
|                                | ≥ 41                     | -0.79 | 0.19 | -.37    | -4.13 | .002  |
| Marital status                 | Single (ref.)            |       |      |         |       |       |
|                                | Married                  | 0.07  | 0.11 | .04     | 0.63  | .709  |
| Education level                | Diploma (ref.)           |       |      |         |       |       |
|                                | Bachelor                 | -0.00 | 0.12 | -.00    | -0.02 | .639  |
|                                | ≥ Master                 | -0.15 | 0.21 | -.04    | -0.71 | .159  |
| Job position                   | Staff nurse (ref.)       |       |      |         |       |       |
|                                | Charge nurse             | -0.13 | 0.17 | -.04    | -0.79 | .687  |
|                                | ≥ Head nurse             | -0.26 | 0.18 | -.07    | -1.44 | .014  |
| Total working period (year)    | < 1 (ref.)               |       |      |         |       |       |
|                                | 1~3                      | 0.27  | 0.12 | .15     | 2.27  | .003  |
|                                | 3~5                      | 0.60  | 0.14 | .30     | 4.37  | <.001 |
|                                | ≥ 5                      | 0.56  | 0.15 | .36     | 3.82  | <.001 |
| Experience of transfer         | Yes (ref.)               |       |      |         |       |       |
|                                | No                       | 0.13  | 0.15 | .07     | 1.53  | .174  |
| Nursing organizational culture | Relationship-orientation | -0.17 | 0.07 | -.14    | -2.46 | .015  |
|                                | Innovation-orientation   | -0.23 | 0.08 | -.17    | -3.07 | .002  |
|                                | Hierarchical-orientation | 0.18  | 0.06 | .15     | 2.98  | .003  |
|                                | Work-orientation         | -0.01 | 0.07 | -.00    | -0.01 | .989  |
| Bullying                       |                          | 0.46  | 0.07 | .32     | 6.15  | <.001 |
| Stress coping                  |                          | -0.03 | 0.11 | -.01    | -0.28 | .780  |

$R^2=.44$ , Adjusted  $R^2=.41$ ,  $F=14.00$ ,  $p<.001$

수도권에 소재하고 있는 종합병원 정규직 간호사로 기존의 연구보다 이직의도가 높게 나타난 것으로 판단된다. 추후, 병원의 소재지나 병원의 유형을 구분하여 간호사의 이직의도를 정확하게 파악하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구대상자들의 간호조직문화는 5점 만점에 평균 3.02점으로 본 연구와 같은 도구를 사용하여 측정한 결과는 3.10점(Baek, 2014), 5점 만점의 다른 도구를 사용하여 상급종합병원 간호사의 간호조직문화를 측정한 결과인 3.36점(Shin, An, Choi Lee, Jeon, Jeoung, Seo, Hwang, Choi, Kim, Park, & Hwang, 2017)으로 본 연구결과가 낮게 나타났다. 하위영역을 구체적으로 살펴보면, 위계지향이 가장 높았고, 관계지향, 혁신지향, 업무지향 순으로 나타났으며, 이는 선행연구와 유사한 결과이다(Baek, 2014; Shin et al., 2017). 일 연구에 따르면, 간호사가 간호조직문화를 관계지향이거나 혁신지향적이라고 인식하였을 시 간호사의 이직의도는 유의하게 감소한다고 하

였으며, 위계지향으로 인식된 간호조직문화가 간호사의 직무 만족을 감소시켜 이를 지양할 것을 주장하였다(Baek, 2014). 본 연구의 대상자는 본인의 간호조직이 위계지향적이라고 가장 많이 인식하는 것으로 나타나 간호조직문화의 개선이 필요한 것으로 판단된다. 급변하는 환경에 적응하여 조직을 효과적으로 운영하기 위해서는 공통된 조직문화의 달성은 매우 중요하다. 이에 간호부 차원에서 구성원들의 소속감을 고취시키고, 간호관리자들의 개별적인 관심이나 배려를 부서 간호사에게 제공하여 긍정적인 인간관계가 유지되어 긍정적인 간호조직문화가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

본 연구대상자들의 직장 내 괴롭힘은 5점 만점에 평균 2.55점으로, 본 연구와 같은 도구를 사용하여 터키간호사를 측정한 결과는 3.63점(Ozturk, Sokmen, Yilmaz, & Cilingir, 2008)이며, 5점 만점의 다른 도구를 사용하여 측정한 결과는 1.38점(Sim et al., 2021), 4점 만점의 다른 도구를 사용하여 측정한 결

과는 2.10점(Lee et al., 2021)으로 연구마다 직장 내 괴롭힘의 점수가 각기 다르게 나타났다. 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘을 측정하는 도구들이 다르며, 국내에서 대부분 측정하고 있는 도구들은 국외에서 많이 사용하고 있는 도구로 의미론적 동등성 및 구성타당도의 검증이 되어있지 않아 국내 간호 실정과 맞지 않은 문항이 많고, 국내의 고유한 특성을 반영하는 데 한계가 있어(Song & Lim, 2020) 이와 같은 결과가 분석된 것으로 판단된다. 이에 국내 간호사의 직장 내 괴롭힘을 분석하기 위하여 타당도와 신뢰도가 검증된 척도를 이용하여 측정해야 할 것으로 판단된다. 또한, 직장 내 괴롭힘은 각 조직의 근무환경과 분위기 등에 따른 차이가 나타날 수 있다. 병원의 소재지와 유형, 크기를 구체적으로 분류하여 이에 따른 직장 내 괴롭힘을 구체적으로 분석해야 할 것으로 사료된다.

본 연구대상자의 스트레스 대처는 5점 만점에 평균 3.17점으로, 본 연구와 같은 도구를 가지고 측정한 결과는 병원간호사 3.52점(Hwang, 2021), 응급실 간호사는 2.61점(Ha & Sung, 2018)으로 각기 다르게 나타났다. 이러한 결과는 각각의 간호사가 경험하는 스트레스의 원인이 다르고, 스트레스에 대한 인지 정도와 대처하는 전략 및 능력이 다른 것으로 사료된다. 다시 말해, 동일한 원인과 양의 스트레스를 받았다 하더라도 다른 결과가 나타났을 것으로 판단된다. 이에 동일한 스트레스 상황을 직면하였을 시, 효과적인 대처방안에 영향을 주는 요인에 대한 구체적인 분석이 필요할 것으로 사료된다. 또한, 효과적으로 스트레스에 대처하는 능력을 함양하도록 체계적인 관리와 지속적인 관심이 요구된다.

변수 간의 관계를 분석한 결과, 이직의도에는 간호조직문화 중 위계지향과 업무지향, 직장 내 괴롭힘이 양의 상관관계가, 간호조직문화 중 관계지향과 혁신지향, 스트레스 대처가 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 유사한 결과(Hayes et al., 2012; Ozturk et al., 2008)로, 간호조직문화 중 관계지향과 혁신지향, 스트레스 대처가 좋아질수록 이직의도는 낮아지고, 조직문화 중 위계지향과 업무지향, 직장 내 괴롭힘이 증가하면 이직의도는 높아진다는 의미이다. 이에 각 간호부에서는 간호조직문화의 특성을 파악하고 이에 따른 간호 서비스 질 향상을 위한 간호조직문화개선이 요구되는 것으로 판단된다. 또한, 스트레스 상황에서 효율적인 스트레스 대처방식을 적용하며, 직장 내 온화하며 협력할 수 있는 분위기를 형성하여 이직의도를 낮추도록 노력해야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서 간호사의 이직의도에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 직장 내 괴롭힘으로 나타났으며, 이는 선행연구결과

(Lee et al., 2021; O & Han, 1990; Sim et al., 2021)와 유사하게 나타나 간호사의 이직의도에 영향을 주는 중요한 요인이 직장 내 괴롭힘임을 알 수 있다. 의료기관은 생산성과 효율성을 강조하는 특성으로 인해 직장 내에서 약자 괴롭힘이 발생하기 쉬운 조직이며, 특히 간호사의 직장 내 괴롭힘은 전 세계적으로 간호조직에 존재하는 부정적 현상이다(Brook, 2019; Song & Lim, 2020). 고용노동부에서는 의료인 교육에 인권 침해와 직장 내 괴롭힘 방지 내용이 포함되도록 권고하며 의료기관 평가 인증지표에 인권 침해 대응체계 여부를 포함하여 의료현장에서의 괴롭힘을 감소시키는 방안을 마련하였다(Hospital Nurses Association, 2021; Sim et al., 2021). 이러한 직장 내 괴롭힘은 개인의 문제가 아닌 조직이 해결해야 할 문제로 지속적으로 확인하며 관리할 필요가 있다고 판단된다. 간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위하여 직장 내 괴롭힘에 대한 인식과 대처 능력에 대한 교육 프로그램을 개발 및 적용하면서 직장 내 괴롭힘으로 인한 이직의도를 감소시켜야 할 것으로 판단된다. 뿐만 아니라 간호사들 간의 긍정적 관계를 형성하기 위하여 신규간호사와 경력간호사 간의 업무조정, 상담 및 관계형성을 위한 다양한 전략이 필요할 것으로 사료된다.

이직의도에 두 번째로 크게 영향을 미치는 요인은 간호조직문화로 분석되었고, 선행연구와 유사한 결과가 나타나 본 연구를 지지한다(Baek, 2014; Choi et al., 2014; Lee & Kang, 2018; Shin et al., 2017). 또한, 본 연구에서 하위영역에 따라 다른 결과가 나타났는데, 혁신지향과 관계지향이 이직의도를 감소하게 하며, 위계지향은 이직의도를 높이는 것으로 나타났다. 특히 위계지향은 이직의도를 높이는 요인으로 상급종합병원 간호사를 대상으로 시행한 선행연구(Shin et al., 2017)와 유사한 결과이다. 위계지향 문화는 조직의 질서를 유지하는 장점이 있으나 반면 창의력이나 관계에 어려움을 가지고 올 수 있다(Shin et al., 2017). 이에 간호부에서는 간호사들이 인식하고 있는 간호부의 조직 분위기는 무엇인지 파악하고, 어떠한 간호조직문화가 이직의도를 감소시키는지에 대한 각 간호부의 분석 및 긍정적인 간호조직문화형성을 위한 영향요인 등 다각적인 분석이 필요할 것으로 사료된다. 또한 간호조직문화가 바람직한 방향으로 발전할 수 있도록 정책 및 프로그램 개발과 이를 위한 병원의 제도적, 행정적 지원이 필요할 것으로 판단된다.

이직의도에 영향을 미치는 대상자의 일반적 특성은 연령, 직위, 총 임상경력으로 분석되었다. 이러한 결과는 선행연구와 유사한 결과로(Lee, Ju & Lim, 2020), 간호사의 연령이나 직위가 높을수록 더 좋은 조건의 병원으로 이직할 가능성이 낮아지기 때문일 것으로 사료된다. 본 연구에서 26세에서 30세, 임상

경력이 3년에서 5년에서의 간호사들이 이직의도가 유의하게 높았는데, 이들은 각 부서의 수간호사와 신규간호사의 사이를 연결하며 임상에서 실제로 환자에게 직접적인 간호를 하는 역할을 담당하게 된다. 이러한 특성을 가진 간호사들의 이직은 해당 부서의 실제적인 운영이 어려워지며, 조직의 목표 달성에 도 힘들어지게 될 수 있다. 이에 해당 경력을 가진 간호사들의 이직의도에 대하여 구체적인 분석과 이를 낮추는 방안이 요구된다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 본 연구는 간호사 중 일부만을 대상으로 하였기 때문에 결과를 일반화하는 데에 신중을 기하여야 할 것이다. 본 연구는 간호사의 이직의도에 대한 메타 분석을 근거로 조직적 요인과 개인적 요인으로 분류하여 도출한 결과로 기존 연구자들이 관심있는 변수들을 선정하여 분석한 연구와는 차별이 된다. 본 연구의 의의는 다음과 같다. 본 연구결과, 간호사의 이직의도의 가장 큰 영향요인이 직장 내 괴롭힘으로 병원이나 간호부에서 시행하고 있는 직장 내 괴롭힘 관련 정책 및 교육 프로그램을 분석·점검하고, 이에 대한 실효성이 있는지 확인하여 필요하며, 간호사의 특성에 따른 실질적인 직장내 괴롭힘 대응 매뉴얼 및 교육 프로그램 개발을 위한 기초자료로 활용될 수 있다. 또한 간호조직문화 중 가장 영향을 준 혁신지향적 문화의 향상을 위하여 최신 간호정보제공, 환자간호를 위한 새로운 아이디어 시도 및 도전, 급변하는 환경에 대응하는 간호사의 준비 자세를 강조하는 조직문화개선을 위한 기초자료로 활용될 수 있다. 본 연구는 간호사의 이직의도에 관련된 변수들 간의 관계 및 영향요인을 확인하였으므로 간호사의 이직의도와 관련된 이론을 개발하는데 기초자료를 제공하여 간호이론 발전에 기여할 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 간호사들이 지각하는 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 스트레스 대처와 이직의도의 수준을 측정하고 이들 간의 관계 및 영향요인을 확인하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

연구결과, 수도권 종합병원 간호사들의 이직의도는 직장 내 괴롭힘, 간호조직문화, 연령, 직위, 총 임상경력에 영향을 받고 있음을 알 수 있다.

본 연구에 의하면 간호사들의 이직의도를 낮추고, 의료현장에서 발생하는 간호사 부족 현상을 해소하기 위해서 직장 내 괴롭힘의 문화를 해결하는 것과 간호조직문화의 특성을 파악하고 이에 따른 간호서비스 질 향상을 위한 간호조직문화개선은 매우 중요하다는 것을 알 수 있다.

이상의 결론에 근거하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 병원의 규모나 소재지가 다양한 간호사들을 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 확인하는 연구가 반복적으로 수행되어 병원의 규모나 소재지, 병원의 규모별 간호사의 이직의도 수준을 확인하는 연구를 수행할 것을 제안한다. 둘째, 간호사의 이직의도에 영향을 준 직장 내 괴롭힘, 간호조직문화의 변수를 포함해서 간호사의 이직의도 감소에 관한 프로그램을 개발 및 적용할 것을 제안한다.

## REFERENCES

- Aiken, L. H., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., Smith, H. L., Flynn, L., & Neff, D. F. (2011). Effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *Medical Care*, 49(12), 1047-1053. <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3182330b6e>
- Baek, G. R. (2014). *Effect of hospital nurses' professionalism, job embeddedness, and nursing organizational culture on intention of retention*. Unpublished master's thesis, Sungshin University, Seoul.
- Brook, J., Aitken, L., Webb, R., MacLaren, J., & Salmon, D. (2019). Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 47-59. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.003>
- Cho, H. H., & Kim, E. Y. (2020). Effect of nursing organizational culture, organizational health, and job crafting on intent to stay among registered nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(2), 172-180. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.2.172>
- Choi, S. H., Jang, I. S., Park, S. M., & Lee, H. Y. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206-214. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
- Estryn, B. M., Heijden, B. I., & Hasselhom, H. M. (2010). Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Research*, 59(3), 166-177. <https://doi.org/10.1097/NNR.0b013e3181dbb29f>
- Ha, D. K., & Sung, M. H. (2018). Impact of job stress, coping behavior, hardiness on burnout in nurses in the emergency department. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(4), 315-223. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.4.215>
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., et al. (2012). Nurses turnover: A literature review-an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Hospital Nurses Association. (2021, February 9). *Investigation of*

- the current status of hospital nursing staff placement. Retrieved February 9, 2021, from: [https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo\\_table=board1&wr\\_id=8086](https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8086)
- Hwang, H. J. (2021). The effect of clinical nurses' self-leadership and stress-coping type on resilience. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 21(18), 679-691. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.18.679>
- Kang, H. S., & Kim, Y. Y. (2016). Influence of the emotional intelligence, communication competence and stress coping on turnover intention in psychiatric nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(1), 141-151. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.141>
- Kang, S. J., & Kim, S. Y. (2011). The relationship among nurses' parenting stress and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 508-515.
- Kim, M. J. (2015). Effects of job stress, organizational commitment, job satisfaction and leadership style on turnover intention of hospital nurses. *Korean Journal of Military Nursing Research*, 33(1), 95-115. <https://doi.org/10.31148/kjnmr.2015.33.1.95>
- Kim, M. R. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344.
- Kim, M. S., Han, S. J., & Kim, J. H. (2004). The development of the nursing organization culture measurement tool. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 10(2), 175-184.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, M. A., Ju, Y. H., & Lim, S. H. (2020). A study on the intent to leave and stay among hospital nurses in Korea: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 332-341. <https://doi.org/10.1111/jonm.12929>
- Lee, Y. J., Bernstein, K., Lee, M. H., & Nokes, K. M. (2014). Bullying in nursing workplace: Applying evidence using a conceptual framework. *Nursing Economics*, 32(5), 255-267.
- Lee, Y. O., & Kang, J. E. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- Lee, Y. S., Lee, Y. J., Ha, J. Y., & Jo, M. J. (2021). Effects of workplace bullying and empowerment on nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27(1), 1-11. <https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.1.1>
- Menaghan, E. G. (1982). Measuring coping effectiveness: A panel analysis of marital problems and coping efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 23(3), 220-234. <https://doi.org/10.2307/2136631>
- Ministry of Health and Welfare. (2021, August 30). *Health and welfare statistical year book 2020*. Retrieved August 30, 2021, from: [http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=03&MENU\\_ID=032901&CONT\\_SEQ=361682](http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=361682)
- Mobley, W. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*. Boston: Addison-Wesley Publishing Co.
- O, G. S., & Han, J. S. (1990). A study on the grief and coping pattern of mothers who have a chronically ill child. *Korean Nursing*, 29(4), 73-88.
- Ozturk, H., Sokmen, S., Yilmaz, F., & Cilingir, D. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 22(9), 435-442. <https://doi.org/10.1111/j.1745-7599.2008.00347.x>
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavioral*, 19(1), 2-21. <https://doi.org/10.2307/2136319>
- Shin, E. S., An, M., Choi, M. L., Lee, A. K., Jeon, E. A., Jeoung, Y. M., et al. (2017). Factors influencing quality of nursing service among clinical nurses: Focused on resilience and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(3), 302-311. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.3.302>
- Sim, Y. S., Shim, G. S., Sim, B. H., & Sung, J. H. (2021). Effects of meaning of work, job embeddedness, and workplace bullying on turnover intention of nurses in a university hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27(4), 227-235. <https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.4.227>
- Song, H. S., & Lim, S. H. (2020). Reliability and validity of the bullying measurement in Korean nurses' workplace. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(5), 478-487. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.478>
- Won, H. J. (2014). *The relationships among characteristics of social networks, the leadership of managers, and nurses' job satisfaction, commitment to the workplace, and intent to leave*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.