

일 지역 공공병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

이정인¹, 임미림^{2*}

¹대전과학기술대학교 간호학과 교수, ²백석대학교 간호학과 교수

Factors influencing turnover intention of nurses in local public hospitals

Jeong In Lee¹, Mi lim Im^{2*}

¹Professor, Department of Nursing, Daejeon Institute of Science and Technology, Korea

²Professor, Department of Nursing, Baekseok University, Korea

요약 : 본 연구는 일지역 공공병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 일 지역의 공공병원 간호사 120명이다. 연구결과 대상자의 직무만족의 평균점수는 5점 만점에 3.58점, 정책과 제도에 대한 평균점수는 5점 만점에 4.01점이며, 이직의도의 평균점수는 5점 만점에 2.70점으로 조사되었다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 남성인 경우($t=2.00, p=.044$), 20세에서 29세($t=2.03, p=.042$), 전문대졸($t=2.09, p=.035$), 자녀가 없는 경우($t=-2.86, p=.001$)에 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 여성인 경우($t=-2.18, p=.032$)에 통계적으로 유의하게 높았다. 대상자의 직무만족과 이직의도($r=-.63, p<.001$)는 통계적으로 유의한 역상관관계로 나타났다. 대상자의 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 직무만족($\beta=-.62, p=.000$)으로 확인되었다. 코로나19 이후에 공공의료기관과 의료인력의 중요성이 재인식 되고 있는 시점에서 공공병원 간호사의 직무만족을 향상시키기 위한 업무환경을 조성하여 이직관리를 효율적으로 하는 관리하는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

주제어 : 공공병원 간호사, 직무만족, 정책과 제도, 이직의도

Abstract This study is a descriptive survey aimed at identifying factors influencing the turnover intention of nurses in a regional public hospital. The study subjects were 120 nurses from local public hospitals. The results showed that the average job satisfaction score of the subjects was 3.58 out of 5, the average score for policies and systems was 4.01 out of 5, and the average turnover intention score was 2.70 out of 5. Job satisfaction according to the general characteristics of the subjects was statistically significantly higher for males ($t=2.00, p=.044$), those aged 20-29 ($t=2.03, p=.042$), those with a junior college($t=2.09, p=.035$), and those without children ($t=-2.86, p=.001$). Turnover intention according to the general characteristics of the subjects was statistically significantly higher for females ($t=-2.18, p=.032$). Job satisfaction and turnover intention of the subjects showed a statistically significant negative correlation ($r=-.63, p<.001$). The variable that statistically significantly influenced turnover intention was job satisfaction ($\beta=-.62, p=.000$). At a time when the importance of public medical institutions and medical personnel is being re-recognized after COVID-19, it is necessary to seek ways to efficiently manage turnover by creating a work environment that improves the job satisfaction of public hospital nurses.

Key Words : public hospital nurses, job satisfaction, policies and systems, turnover intention

*교신저자 : 임미림(nug21c@bu.ac.kr)

접수일 2024년 09월 03일 수정일 2024년 10월 05일 심사완료일 2024년 10월 11일

1. 연구필요성

우리나라의 공공병원은 민간병원에서 요구하기 어려운 취약계층의 의료서비스 제공이나 감염병관리 등의 공익적 기능을 하고 있어 공공병원 역할의 중요성에 대한 사회적 공감대 형성과 공공의료의 안정성 구축은 국가적 측면에서도 매우 중요하다[1]. 보건의료영역에 대한 국가적 책임이 커지고 있으며 공공의료인력의 확보가 중요함에도 불구하고 대형병원이나 수도권 병원으로의 쏠림현상이 가속되어 지방 공공병원의 경영악화와 인력난이 초래되고 있다[2].

공공병원의 간호사 담당 환자 수는 민간상급종합병원과 비교하여 4배 정도 인력이 부족하여 코로나 19와 같은 국가적 감염병 재난상황에서는 과중한 업무량으로 인해 휴직이나 이직이 많아 공공병원 간호사의 부족을 초래하기도 하였다[3]. 공공병원 간호 인력의 부족은 공공의료 및 간호서비스 질 저하에 영향을 미쳐 환자 안전을 위협하므로 공공병원의 간호사 인력난의 해결은 시급한 문제이다[1]. 따라서 공공병원 간호사가 지속적으로 근무할 수 있는 안정적인 환경 조성 및 이직에 영향을 주는 여러 요인들을 확인하는 것이 필요하다.

이직의도는 현재의 직장에서 다른 직장으로 옮기려는 의도로서 직무에 대한 불만족의 반응을 의미하며[4], 이직의도는 구성원의 이직행동을 예측할 수 있고 이직의 원인도 파악할 수 있게 한다[5]. 병원 핵심인력으로서 병원조직운영에 중요한 존재인 간호사는 과중한 업무와 타 직업군 간의 업무경계가 불분명할 때 업무에 대한 불만족이 심화되고, 이는 조직이탈을 초래하여 동료 간호사의 부담을 가중시키고 결국 환자간호의 질 저하가 발생할 수 있다. 따라서 효율적인 간호직무 수행을 위해 이직의도를 감소시키는 것은 매우 중요한 과제이다[6]. 간호사의 이직관리란 간호사 이직률을 파악하는 것보다 간호사 이직의도를 파악하는 것이 보다 쉽고 효율적라 할 수 있다[7].

간호사에게 직무만족이란 자기 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 지니는 것을 넘어서서, 환자에게 더 좋은 서비스를 제공하고, 궁극적으로 간호 전반의 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 포함한다[8]. 간호사가 직무에 불만족할 때 업무효율성이 떨어지고, 이는 간호사의 이직률 증가와 간호조직의 업무성과를 떨어뜨려, 병원행정관리의 주요 문제점이 된다[9]. 따라서 간호사의 이직률 감소를 위하여 직무만족을 향상시키고, 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인을 확인하는 것은 중요하다

[10].

간호사의 이직의도와 관계가 있는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 근무형태, 급여, 조직의 행동규범이나 업무방식, 인사관리, 업무만족도와 같은 병원의 정책과 제도의 바람직한 변화가 필요하다[10,11]. 병원의 정책은 경영자가 간호사를 내부고객이라는 인식으로 그들의 요구에 맞추어 근무환경을 조성함으로써 간호사들에게 동기부여와 직무만족도를 높여 이직의도에 영향을 줄 수 있다[14].

그간 간호사의 감정노동과 이직의도[12], 직무스트레스, 직무만족, 감정노동과 이직의도[13], 내부지향적 정책, 사회적지지, 직무배타성과 이직의도[14], 윤리풍토, 직장내 괴롭힘과 이직의도[15] 등 이직에 대한 논의가 꾸준히 이루어져 왔으나 공공병원 간호사를 대상으로 한 이직의도에 대한 연구는 미비한 실정이므로 이에 본 연구는 공공병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악함으로써 공공병원 간호사의 이직률을 낮추기 위한 인사관리 정책 개발에 필요한 자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 공공병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 일 지역에 근무하는 지역 공공병원 간호사로서 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사 120명을 임의표출하였다. 연구대상자 표본수 선정은 G Power프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 효과크기 .3, 검정력 .95로 하였을 때 111명이 계산되었다. 설문지는 탈락율을 고려하여 135부를 배부하여 총 126부가 수집되었으며 응답이 불성실한 설문지를 제외하고 총 120부를 분석에 사용하였다.

2.3 연구목적

본 연구는 일지역 공공병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무만족, 정책과 제도, 이직의도의 정도를

확인한다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 정책과 제도, 이직의도의 차이를 확인한다.
- 대상자의 직무만족, 정책과 제도, 이직의도 간의 관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

2.4 연구도구

2.4.1 직무만족

Lee, Eo와 Lee(2018)가 종합병원 간호사를 대상으로 직무만족을 측정하기 위해 개발한 도구를 저자의 승인을 받아 사용하였다[16]. 이 도구는 조직차원의 지원 및 인정 9문항, 직업을 통한 인격적 성숙 6문항, 존중과 인정의 인간관계 8문항, 전문직간호사로서 책임완수 4문항, 직업의 안정성 및 보람 3문항, 전문적 역량 발휘 3문항으로 구성되어 있으며 총 문항은 33문항이다. 점수는 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다.'로, Likert 5점 척도로 측정하며 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .95이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .95이었다.

2.4.2 정책과 제도

일 지역 공공병원의 간호부장, 간호과장, 간호사회 회장, 대학교수 등 6인에게 '지역공공간호사제도에 대한 생각', '공공간호사 제도에 영향을 주는 요인', '공공간호사 제도의 장단점' 등에 대한 포커스 그룹 인터뷰를 하여 도출된 질적 자료를 분석 하였다. 이를 통해 '시간선택 근무제 도입', '복리후생 확대 운영', '스트레스 관리 프로그램 개발과 운영', '임금현실화', '경력개발을 위한 국가적 교육연수 프로그램 개발운영' 등 '13개의 문항을 작성하여 전문가 집단의 내용타당도 확인 후 수정보완하여 사용하였다. 점수는 1점 '전혀 필요없다'에서 5점 '매우 필요하다.'로, Likert 5점 척도로 측정하며 점수가 높을수록 정책과 제도가 필요함을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 는 .90 이었다.

2.4.3 이직의도

Yeun과 Kim(2013)이 간호사의 이직 의도를 측정하기 위해 개발한 도구를 저자의 승인 후 사용하였다[17]. 이 도구는 직무만족 요인 4문항, 업무 수행 요인 3문항, 대인 관계 요인 3문항으로 총 10문항으로 구성되어 있다. 점수는 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇

다.'로, Likert 5점 척도로 측정하며 점수가 높을수록 이직 의도가 높음을 의미한다. Yeun과 Kim(2013)의 연구에서 Cronbach's α 는 .83이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .91이었다[17].

2.5 자료수집 및 윤리적 고려

일 지역 공공병원 간호사 135명에게 2021년 10월 1일부터 10월 31일까지 구조화된 설문지를 배부하여 126부를 회수하여 120부를 분석에 사용하였다. 연구자는 연구참여에 대한 협조를 구하기 위해 공공병원 병원장과 간호부장에게 연구의 목적 및 방법 등 연구에 대한 절차에 관하여 설명하였다. 이후 간호부장은 연구대상 간호사들에게 연구 설명문과 동의서가 포함된 설문지를 배포하고 각 병동에 설문지를 배부하였다. 연구 설명문에는 연구의 목적 및 방법, 자발적 참여와 원하는 경우 언제든지 중단할 수 있는 권리, 연구를 중단하더라도 어떠한 불이익이 없다는 점과 연구참여자의 위험과 이익 등에 대해 기술하였다. 연구 설명문을 읽고 자발적 참여 의사를 밝힌 간호사들은 연구동의서에 서명 후 연구에 참여하였으며 설문지를 모두 작성하고 잠금장치가 설치되어 있는 설문지 수거함에 제출하도록 안내하였다.

2.6 자료분석

수집된 자료는 SPSS/Win 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 통계적 검정의 유의수준 α 는 .05로 양측 검정을 하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 직무만족, 정책과제도, 이직의도 정도는 실수, 백분율, 평균, 표준편차, 최소값과 최대값을 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 정책과제도, 이직의도는 t-test로 분석하였다.
- 대상자의 직무만족, 정책과제도, 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다
- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 제 변수들을 단계별 다중회귀분석(stepwise multiple regression)으로 분석하였다.

2.7 연구의 제한점

본 연구는 일 지역의 공공병원 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하기 어려우며, 연구결과에 영향을 미칠 수 있는 외부요인을 완전히 배제할 수 없다는 제한점이 있다.

3. 연구결과

3.1 직무만족, 정책과 제도, 이직의도 정도

대상자의 직무만족의 평균점수는 5점 만점에 3.58점, 정책과제도에 대한 평균점수는 5점 만점에 4.01점이며, 이직의도의 평균점수는 5점 만점에 2.70점으로 조사되었다(Table 1).

<Table 1> Mean Scores and Range for job satisfaction, policies and systems, turnover intention

Variables	M (SD)	Minimum	Maximum	Possible range
job satisfaction	3.58(0.47)	2.10	4.80	1 - 5
policies and systems	4.01(0.23)	3.00	5.00	1 - 5
turnover intention	2.70(0.78)	1.00	4.40	1 - 5

3.2 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 여성이 107명(89.7%), 20세에서 29세까지가 110명(91.7%)으로 조사되었으며, 학력은 대학교 졸업이 78명(65.0%), 배우자 없음이 113명(94.8%)이었다. 자녀는 없음이 115명(89.6%), 재학 중 공공간호사 장학금을 받은사람이 107명(89.6%)으로 조사되었다(Table 2).

<Table 2> General characteristics of subjects

Characteristics	Categories	N	%
Gender	male	13	10.3
	female	107	89.7
Years	20-29	110	91.7
	30 over	10	8.3
Education	junior college	42	35.0
	university	78	65.0
Spouse	yes	7	5.2
	no	113	94.8
Children	yes	5	4.2
	no	115	95.8
Public scholarship	yes	107	89.6
	no	13	10.4

3.3 일반적 특성에 따른 직무만족, 정책과 제도, 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 남성인 경우(t=2.00, p=.044), 20세에서 29세(t=2.03, p=.042), 전문대졸(t=2.09, p=.035), 자녀가 없는 경우(t=-2.86, p=.001)에 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 대상자의 일반적특성에 따른 정책과 제도는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 여성인 경우(t=-2.18, p=.032)에 통계적으로 유의하게 높았다(Table 3).

<Table 3> Differences of job satisfaction, policies and systems, turnover intention by General characteristics of subjects

Characteristics	Categories	job satisfaction		policies and systems		turnover intention	
		M±SD	t (p)	M±SD	t (p)	M±SD	t (p)
Gender	male	3.85±.49	2.00 (.044)	3.91±.75	-.67 (.498)	2.20±.78	-2.18 (.032)
	female	3.54±.46		4.02±.44		2.75±.77	
Years	20-29	3.60±.45	2.03 (.042)	4.00±.49	-.90 (.366)	2.77±.08	.19 (.845)
	30 over	3.25±.52		4.16±.33		2.65±1.05	
Education	junior college	3.71±.44	2.09 (.035)	4.15±.52	2.14 (.352)	2.53±.71	-1.59 (.116)
	university	3.50±.47		3.93±.44		2.79±.82	
Spouse	yes	3.22±.56	-1.75 (.084)	4.35±.44	1.61 (.103)	2.56±1.08	-.41 (.687)
	no	3.59±.46		3.99±.48		2.71±.77	
Children	yes	2.93±.33	-2.86 (.001)	4.23±.39	.90 (.364)	3.30±.38	-1.56 (.124)
	no	3.60±.45		4.00±.48		2.67±.79	
Public scholarship	yes	3.56±.48	-.91 (.364)	4.03±.49	1.54 (.128)	2.69±.80	-.16 (.875)
	no	3.70±.35		3.77±.34		2.74±.58	

3.4 직무만족, 정책과 제도, 이직의도 간의 상관관계

대상자의 직무만족, 정책과제도, 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4과 같다. 대상자의 직무만족과 이직의도(r=-.63, p<.001)는 통계적으로 유의한 역상관관계로 나타났다.

<Table 4> Correlation among job satisfaction, policies and systems, turnover intention

Variables	r (p)		
	job satisfaction	policies and systems	turnover intention
job satisfaction	-		
policies and systems	-.186(.070)	-	
turnover intention	-.633**(.000)	.145(.159)	-

*p<0.05, ** p<0.01

3.5 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 직무만족, 정책과 제도를 설정하여 단계적 회귀 분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 회귀분석 결과 잔차분석Durbin-Watson 통계량 1.604로 2에 가깝고 0또는 4와 가깝지 않으므로 잔차의 독립성을 만족하였고, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)은 4.359~2.197로 기준치 10이하로 나타나 독립변수들 간에 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인하였다.

분석결과 회귀모형의 적합도 F값은 31.38로 통계적으로 유의하게 나타났다($p=0.00$). R^2 값은 .39으로 나타나 이직의도에 대한 설명력은 39.0%로 나타났으며 대상자의 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 직무만족($\beta=-.62$, $p=0.00$)으로 확인되었다(Table 5).

<Table 5> The Predictors of turnover intention

Variables	B	β	t	P
job satisfaction	-1.04	-.62	-7.71	.000
R = .63, R ² = .40, Adjusted R ² = .39, F = 31.38, p=.000				

4. 논의

본 연구는 공공병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 것으로 연구결과에 기초하여 다음과 같이 논의하고자 한다.

대상자의 직무만족의 평균점수는 5점 만점에 3.58점으로 공공병원 간호사를 대상으로 한 연구(Jo, Lee, & Jeon, 2019)의 3.09점, 병원 간호사를 대상으로 한 연구(Choi & Jeong, 2023)의 3.15점 보다 높게 나타났다[10,18]. 이는 본 연구 대상자의 89.6%가 재학중 장학금을 수혜받고 공공병원 취업을 미리 결정한 경우로 이로 인해 만족도가 높게 나타난 것으로 사료된다. 정책과 제도에 대한 평균점수는 5점 만점에 4.01점으로 조사되었는데 같은 도구를 사용한 연구가 없어 비교할 수는 없으나 의료서비스를 제공하는 병원이 최근에 조직문화 개선에 관심을 가지고 조직 구성원을 위한 다양한 정책과 제도를 마련하고 있어[10] 이에 대한 결과로 생각된다. 이직의도의 평균점수는 5점 만점에 2.70점으로 조사되었는데 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구인 Yoon과 Hong(2023)의 연구 3.85점과 Choi와 Jeong(2023)의 연구 3.93점 보다 낮은 결과이다[12,18]. 이는 역시

대상자의 89.6%가 재학 중 공공병원을 위하여 장학금을 수혜받고 선취업이 결정된 경우로 이직의도에 영향을 미친 것으로 여겨진다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 남성인 경우, 20세에서 29세, 전문대졸, 자녀가 없는 경우에 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. Choi와 Jeong(2023)의 연구에서는 통계적으로 유의하지는 않으나 29세 이하인 경우 직무만족 점수가 높고, 전문대졸인 경우 직무만족이 유의하게 높게 조사되었으며[18], Park과 Koo(2023)의 연구에서는 남성인 경우, 40대 이상, 대졸인 경우 직무만족이 높게 나타나[19] 일관되지 않은 연구결과를 보였다. 기혼자, 근무경력이 많은 간호사, 상근 근무자, 급여수준이 높은 간호사에서 직무만족이 높게 보고된 연구결과와도 다르다[20]. 직무만족은 개인이 직무를 통해서 얻는 경험을 평가하여 느끼는 심리적 감정으로, 직장생활에 긍정적인 감정을 가지고 있는 사람은 직무에 대한 만족도가 높게 나타난다[12]. 간호사가 느끼는 직무만족은 병원의 규모, 병동의 특성, 일반병원 또는 공공병원 등에 따라 달라질 수 있으므로 다양한 병원환경에 따른 간호사의 직무만족을 조사하여 비교연구하는 것이 필요하다고 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 여성인 경우에 통계적으로 유의하게 높았는데 Park과 Koo(2023)의 연구 그리고 Lee, Park과 Kim(2023)의 연구에서는 남성인 경우에 이직의도 점수가 높게 나타나[19,15] 본 연구와는 다른 결과이다. Choi와 Jeong(2023)의 연구에서는 기혼자인 경우, 근무기간이 10년 이상인 경우, 대학졸업인 경우, 부서경력이 많고 급여가 높은 경우에 이직의도가 높게 나타나[18], 부서별, 병원 특성별로 대상자를 확대하여 조사할 필요가 있다. 공공병원은 지방에 위치하고 있기때문에 간호사들의 간호근무환경, 생활편의 인프라, 수도권과의 거리, 교통 등 여러 가지의 세부적 영향 요인들을 감안한 연구들이 필요하다고 사료된다. 그럼에도 본 연구에서는 대상자의 직무만족, 정책과 제도, 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 대상자의 직무만족과 이직의도는 통계적으로 유의한 역상관관계로 나타났으며, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과 대상자의 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 직무만족으로 확인되었다. Park과 Koo(2023)의 연구에서 이직의도와 직무만족도의 관계는 직무만족도가 높을수록 이직의도가 낮아지는 유의한 음의상관관계를 보였으며, 간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는

요인은 직무만족도, 상근직, 근무경력 5-10년 미만의 순으로 나타난 결과와 유사하다[19]. 간호사가 직무에 만족하지 못하면 업무효율성이 저하되고, 간호조직의 업무성과 저하와 함께 간호사의 이직을 증가로 이어져, 병원행정의 주요 문제점이 될 수 있다[9].

최근 20년 간 간호사 이직의도와 관련된 논문을 분석한 결과 이직의도의 예측변수는 소진, 감정적 고갈, 업무스트레스, 직업정체감, 조직현신, 개인조직 적합성, 직업현신, 업무참여, 직무만족도 등이었으며[21], Lee의 연구(2022)에서 국내의 간호사의 이직의도 결정요인을 분석한 결과 업무만족도가 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 파악되었다[22]. 병원환경에서 환자와 보호자의 질 높은 간호서비스에 대한 요구가 증가하고 있으며 과중한 역할수행을 요구받고 있으므로 이에 대한 부담을 감소 시켜 줄 수 있는 전략이 필요하다.

간호사의 이직의도와 관련된 연구의 여러 변수 중에 간호근무환경이 있으며, 간호근무환경은 간호사가 업무를 수행하는데 영향을 미치는 일체의 여건을 의미한다[23]. 간호사가 간호근무환경을 어떻게 인식하느냐에 따라 간호서비스의 질이 향상되고 간호사의 이직의도가 감소된다고 보고되고 있다[24, 25]. 본 연구에서는 정책과 제도가 이직의도에 영향을 미치는 변수로 의미있게 확인되지는 않았으나 향후 정책과 제도를 간호근무 환경의 일부로서 이직의도와와의 관계에 대하여 반복연구를 제안한다.

5. 결론 및 제언

본 연구에서 공공병원간호사의 이직에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 대상자의 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 직무만족으로 나타나, 직무에 대한 만족도가 높은 경우 직장에 머무르려는 의도가 높은 것으로 확인되었다. 코로나19 이후에 공공의료기관과 의료인력의 중요성이 재인식되고 있는 시점에서 공공병원 간호사의 직무만족을 향상시키기 위한 업무환경을 조성하여 이직관리를 효율적으로 하는 관리하는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

향후 본 연구를 기본으로 다른 지역의 공공병원 간호사를 확대 조사함으로써 지역별 차이를 비교하는 반복연구와 설문조사에 의존한 자기보고식 자료수집 방법 보완, 정책과 제도를 변수로 한 추가연구를 제안하며, 공공병원 간호사의 직무만족을 높이기 위한 정책 마련 등 이

직을 낮추기 위하여 전략적 프로그램의 개발연구를 제안한다.

REFERENCES

- [1] MChoi and H.Y.Cho, "Role of Organizational Commitment in Mediating Relationship between Professional Autonomy and Retention Intention among Public Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy Nurse Administration*, Vol. 30, No.3, pp.224-234, 2024 <https://doi.org/10.11111/jkana.2024.30.3.224>
- [2] Y.S.Lee, H.J.Kim and M.J.Kim, "A Pplan for Strengthening Public Health Care Policy in Local Communities", *Korean Local Government Review*, Vol.22, No.4, pp.25-43, 2021 <https://doi.org/10.38134/klgr.2021.22.4.025>
- [3] H.S.Cheong, K.T.Kwon, S.Hwang, S.W.Kim, H.H.Chang, S.Y.Park, et al., "Workload of Healthcare Workers during the COVID-19 Outbreak in Korea: a Nationwide Survey", *Journal of Korean Medical Science*, Vol.37, No.6:e49, 2022 <https://doi.org/10.3346/jkms.2022.37.e49>
- [4] S.H.Kim and M.E.Lee, "Effects of Emotional Labor and Communication Competence on Turnover Intention in Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20, No.3., pp.332-341, 2014 <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332>.
- [5] S.Y.Lee and M.A.Lee, "Effect of Nursing Practice Environment on Intent to Leave in Hospital Nurses: Focused on the Mediating Effect of Reciprocity", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.30, No.3, pp.201-211, 2024 <https://doi.org/10.11111/jkana.2024.30.3.201>
- [6] Y.O.Yoon, and S.Y.Hong, "A Study on Relations among the Job Stress, Job Satisfaction, Emotional Labor, and Turnover Intention of Nurses at the Comprehensive Nursing Care Service and General Wards", *Journal of The Korea Society of Computer and Information*, Vol.28, No.11, pp.181-190, 2023 <https://doi.org/10.9708/iksci.2023.28.11.181>
- [7] S.J.Moon and S.K.Han, "A Predictive Model on Turnover Intention of Nurses in Korea", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.41, No.5, pp.633-641, 2011 <https://doi.org/10.4040/ikan.2011.41.5.633>
- [8] H.S. Kim, "The Relationship between the Empowerment and the Job Satisfaction of Recovery Room Nurses, Graduate School of Public Administration", Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul, 2008
- [9] I.S.Jang and S.M.Park, "A Comparative Study on Nurses' Organizational Culture and Job Satisfaction according to the Hospital Size Differences", *Journal of the Korean Academy of Nursing*, Vol.20, No.1, pp.1-13, 2011

- <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.001>
- [10] E.J.Jo, K.S.Lee and J.H.Jeon, "Effects of Nursing Organizational Culture and Self-leadership on Job Satisfaction for Nurses Working in the Comprehensive Nursing Care Service Ward in Public Hospitals", *Journal of Muscle and Joint Health*, Vol.2, No.2, pp.111-119, 2019
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.2.111>
- [11] H.O.Kim, S.Y.Ha and M.J.Lee, "The Impact of High Performance Work Systems (HPWS) on Firm Performance: Focusing on the Mediating Effect of Organizational Culture Strength", *Journal of Corporation and Innovation*, Vol.47, No.1, 103-124, 2024
<http://dx.doi.org/10.22778/jci.2024.47.1.103>
- [12] E.K.Noh and J.C.Park, "The Study on the Emotional Control Mechanism of Nurses' Emotional Labor on Turnover Intention", *Journal of Business Convergence*, Vol.9, No.1, pp.13~17, 2024
<http://dx.doi.org/10.31152/JB.2024.02.9.1.13>
- [13] Y.O.Yoon and S.Y.Hong, "A Study on Relations among the Job Stress, Job Satisfaction, Emotional Labor, and Turnover Intention of Nurses at the Comprehensive Nursing Care Service and General Wards", *Journal of The Korea Society of Computer and Information*, Vol.28, No.11, pp.181-190, 2023
<https://doi.org/10.9708/jksci.2023.28.11.181>
- [14] J.K.Kim, S.J.Lee and W.J.Kim, "Effects of Internal oriented Policy, Social Support, and Job Embeddedness by Turnover Intention of Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.21, No.3, pp.89-95, 2020
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.3.89>
- [15] M.A.Lee, H.J.Park and B.H.Kim, "Relationship between Ethical Climate, Workplace Bullying, and Turnover Intention of Hospital Nurses in Korea", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.29, No.4, pp.457-467, 2023
<https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.457>
- [16] B.S.Lee, Y.S.Eo, and M.A.Lee, "Development of Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.48, No.1, pp.12-25, 2018
<https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
- [17] E.J.Yeun and H.J.Kim, "Development and Testing of a Nurse Turnover Intention Scale (NTIS)", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.43, No.2, pp.256-266, 2013
<https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
- [18] M.J.Choi and S.H.Jeong, "The Effect of Missed Nursing Care on Adverse Event Experiences, Patient Safety Management Activity, Job Satisfaction and Turnover Intention in Nurses: A Nationwide Survey using Proportional Quota Sampling", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.29, No.4, pp.490-502, 2023
<https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.490>
- [19] H.J.Park and Y.J.Koo, "Effects of Nurses' Sexual Harassment Experiences in Hospitals, Self-esteem and Job Satisfaction on Turnover Intention", *The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, Vol.35, No.2, pp.387~400, 2023
<https://doi.org/10.13000/JFMSE.2023.4.35.2.387>
- [20] J.K.Kim and S.Y.Kang, "Relationships of Emotional Labor to Job Satisfaction and Intent to Turnover among Staff Nurses at Small & Medium-sized Hospitals", *Korean Society of Nursing Science Conference*, Vol.2012, No.10, p185, 2012
- [21] H.Kim and E.G.Kim, "A Meta-Analysis on Predictors of Turnover Intention of Hospital Nurses in South Korea(2000-2020)", *Nursing Open*, Vol.8, No.5, pp.2406-2418, 2021
<https://doi.org/10.1002/nop2.872>
- [22] J.Y.Lee, "Nursing Home Nurses Turnover Intention: A Systematic Review", *Nursing Open*, Vol.9, No.15, pp.22-29, 2022
<https://doi.org/10.1002/nop2.1051>
- [23] M.J.Kim, J.W.Lee and J.S.Park, "Effects of Nurses' Practice Environment and Job Embeddedness on Turnover Intention in Medium-Small Sized Hospital", *Journal of the Korea Academia Industrial Cooperation Society*, Vol.18, No.1, pp.222-230, 2017
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.222>
- [24] H.J.Ko and J.H.Kim, "Relationships among Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Turnover Intention in Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22, No.3, pp.279-291, 2016
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.279>
- [25] L.H.Aiken, S.P.Clarke, D.M.Sloane, E.T. Lake and T.Cheney, "Effects of Hospital Care Environment on Patient Mortality and Nurse Outcomes", *Journal of Nursing Administration*, Vol.38, No.5, pp.223-229, 2008
<https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>

이 정 인(Jeong-In Lee)

[정회원]



- 1988년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(이학사)
- 1995년 2월 : 이화여자대학교 교육대학원 간호교육학과(교육학석사)
- 2005년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 대전과학기술대학교 간호학과 교수

<관심분야>

건강증진, 중년기 삶의 질

임 미 림(Mi-Lim Im)

[정회원]



- 1990년 2월 : 이화여자대학교
간호학과 (이학사)
- 1996년 2월 : 이화여자대학교
교육대학원 간호교육학과
(교육학석사)
- 2003년 2월 : 이화여자대학교
대학원 간호학과(간호학박사)
- 1998년 3월 ~ 2009년 2월 : 동우대학 간호학과 교수
- 2009년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 간호학과 교수

<관심분야>

공공보건의료정책, 지역사회간호