



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2019년 2월  
석사학위 논문

요양병원 간호사의 이직의도,  
직무스트레스 및 직무몰입

조선대학교 대학원

간 호 학 과

박 상 빈

요양병원 간호사의 이직의도,  
직무스트레스 및 직무몰입

A Study on Turnover Intention, Job Stress and Job Commitment of  
Geriatric Hospital Nurses

2019년 2월 25일

조선대학교 대학원

간 호 학 과

박 상 빈

요양병원 간호사의 이직의도,  
직무스트레스 및 직무몰입

지도교수                      강 희 영

이 논문을 간호학석사학위 신청 논문으로 제출함.

2018년    10월

조선대학교 대학원

간 호 학 과

박 상 빈

## 박상빈의 석사학위 논문을 인준함

위원장	조선대학교 교수	유재용 (인)
위원	조선대학교 교수	김해관 (인)
위원	조선대학교 교수	강희영 (인)

2018년 11월

조선대학교 대학원

## 목 차

ABSTRACT .....	v
I. 서론 .....	1
A. 연구의 필요성 .....	1
B. 연구의 목적 .....	3
C. 용어 정의 .....	3
II. 연구방법 .....	6
A. 연구 설계 .....	6
B. 연구 대상 .....	6
C. 연구 도구 .....	7
D. 자료 수집 방법 .....	8
E. 자료 분석 방법 .....	8
F. 연구의 제한점 .....	9
III. 연구결과 .....	10
A. 대상자의 일반적 특성 .....	10
B. 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 정도 .....	12
C. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스	

트레스 및 직무몰입 차이 .....	13
D. 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 간의 관계 .....	15
E. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인 .....	15
V. 논의 .....	17
VI. 결론 및 제언 .....	21
참고문헌 .....	22
부록 .....	26

## 표 목 차

표 1. 대상자의 일반적 특성 .....	11
표 2. 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직 무몰입 정도 .....	12
표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 차이 .....	14
표 4. 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직무 몰입 간의 관계 .....	15
표 5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인 .....	16



## 부 록 목 차

부록 1. 연구실시기관장 연구 참여 동의서 .....	26
부록 2. 피험자 동의서 .....	27
부록 3. 일반적인 특성 조사지 .....	28
부록 4. 측정 도구 .....	30

## ABSTRACT

### A Study on Turnover Intention, Job Stress and Job Commitment of Geriatric Hospital Nurses

Park, Sang Bin

Advisor : Prof Kang. Hee-Young, Ph. D

Department of Nursing,

Graduate School of Chosun University

**Purpose:** Aims of this study were to examine geriatric hospital nurses' turnover intention, job stress and job commitment, and to identify factors that affect turnover intention. **Methods:** Participants were 202 nurses working at 21 geriatric hospitals in Gwangju city and Jeollanam-Do. Data were collected using structured questionnaires and were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis with SPSS (version 22.0) computer program. **Results:** The participants' turnover intention average score was  $3.16 \pm 0.60$ , the average score of job stress was  $3.34 \pm 0.44$ , and the average score of job commitment was  $3.25 \pm 0.46$ . Turnover intention was significantly correlated with job stress and job commitment. Factors which positively impacted nurses' turnover intention were age, job satisfaction, and job stress. These variables explained 26% of the variance in turnover intention of nurses. **Conclusion:** The findings from this study suggest solutions to decrease nurses' turnover intention and provide basic background for nursing intervention strategies to improve turnover intention for nurses.

**Key words:** Nurse, Geriatric Hospital, Turnover Intention, Job Stress, Job Commitment

# I. 서 론

## A. 연구의 필요성

병원의 자원 중 간호사는 환자 간호에 중추적인 역할을 하는 전문 인력이므로 간호 인력의 관리는 병원운영관리에서 중요한 부분이고 환자 간호에도 큰 영향을 미치게 된다(이민우, 2015). 그러나 전국의 간호 인력은 현재 부족한 상황이고, 2016년 4월부터 보건복지부와 국민건강보험공단에서는 간호·간병통합서비스를 확대·시행하면서 간호 인력 충원을 위해 여러 가지 정책을 시도하고는 있으나 간호사 인력을 충원하는데 어려움을 겪고 있다(대한간호협회, 2018). 특히 충청북도, 강원도, 전라남도, 제주특별자치도 등에서의 간호사 부족 현상은 지속되고 있으며(대한간호협회, 2018), 이중에서도 요양병원에서는 간호 인력문제가 더 심각해서 정책적으로 간호조무사 인력 수급을 증가 시킴으로써 해결하고 있다(이태화, 강경화, 고유경, 조성현, 김은영, 2014).

우리나라는 2017년 통계청 기준으로 전체 인구에서 65세 이상 노인의 수는 약 717만 명(13.94%)으로(통계청, 2017), UN기준 65세 이상 노인 인구수가 14%인 고령사회(aged society)로 들어서고 있다. 사회의 고령화 현상에 따라 노인 관련 의료요양서비스에 대한 수요가 늘어나면서 요양병원의 수도 2010년 868개소에서(건강보험심사평가원, 2010) 2016년 기준 1,428개소로 증가하였다(건강보험심사평가원, 2016). 이에 간호 인력에 대한 요구는 늘어나고 있으나 현실적으로 적절한 수급이 어렵다(대한간호협회, 2018).

요양병원에서 근무하는 간호사들은 다른 의료기관에 비해 정신적, 신체적 스트레스로 인한 소진에 더 취약하다(이점순, 2010; 이지현, 2017). 요양병원 환자들은 인지기능과 신체기능 수준이 저하되고, 노인성 질환과 만성질환을 동시에 갖고 있어(이용재, 2017) 대부분 장기간 입원한다(김종란, 2010; 윤숙희, 김세영, 오향련, 2014). 간호사는 노인 환자들에게 질환의 관리자인 동시에 일상생활도 함께 보살피는 돌봄 제공자로서 역할을 수행하고 있다(김윤미, 이지윤, 강현철, 2014; 강수정, 2014). 그러나 요양병원에서는 간호조무사를 간호인력으로 산정하고 이러한 업무를 간호조무사에게도 수행하도록 하고 있기 때문에(서종범, 2009; 김종란, 2010; 이지현, 2017) 전문 의료 인력인

간호사의 비율은 3차 의료기관 등에 비해 매우 적게 배치되어 있다(강수정, 2014; 최은정, 2016). 따라서 응급상황 발생 시 대처와 임종간호에 대한 부담이 크고(이지현, 2017), 간호조무사의 업무 범위가 넓은 요양병원 특성 때문에 간호사는 역할 모호성을 겪으면서, 비의료 인력의 관리와 갈등 조정 역할까지도 수행해야 한다(이지현, 2017). 또한 최근 환자의 안전과 의료서비스의 질 향상을 위해 요양병원은 인증평가를 의무적으로 수행하게 되었다(보건복지부 의료법, 2016). 이에 간호사들은 일반적인 간호업무를 포함해 환경미화, 문서작업, 간호조무사 및 요양보호사 교육까지 병행한다(이명선, 오지현, 황혜민, 권은진, 이정희, 박은영 2011; 문숙자, 2015).

이와 같은 요양병원 근무 환경으로 인해 간호사들은 다양한 역할 기대에 대한 과도한 직무 스트레스를 안고 근무하고 있다(최은정, 2016; 이지현, 2017). 직무 스트레스는 간호사의 업무 만족에 부정적인 영향을 주게 되는 요인이고, 이직의도에도 영향을 주는 요인이 된다(Osuji, Uzoka, Aladi, El-Hussein, & Moha 2015). 선행 연구에서도, 직무스트레스는 이직의도에 부정적인 영향을 줄 수 있을 뿐만 아니라(성미향, 이미영, 2017; Mahdi, Mohammad, 2018), 근무현장에서의 사고 발생 위험성도 높일 수 있으므로 주의해야 한다고 경고하고 있다(Mahdi, Mohammad, 2018).

신체적, 정신적 및 영적 간호를 수행해야 하는 요양병원 근무 간호사에게 전문인으로서 직무의 가치를 인지하며 직무에 대한 몰입은 필수이다(이명선 등, 2011; 강수정, 2014). 높은 직무 몰입이 필요한 직업인 간호사는 자신의 직무에 만족하고, 직무에 최선을 다할 수 있는 환경에서는 이직률이 낮은 것으로 보고되고 있다(이명선 등, 2011; 강수정, 2014). 직무몰입은 간호 업무환경과 경험에 긍정적인 감정 상태를 형성하며 간호 업무에 대한 만족감을 향상시켜 간호의 질을 높일 수 있는 요인이라 말한다(성미향 등, 2017). 그러나 간호인력의 부족과 과중한 직무스트레스로 요양병원 간호사의 직무몰입은 방해 받고 있다(한용희, 2010; 성미향 등, 2017). 간호인력 부족으로 인한 직무스트레스의 증가와 직무몰입의 감소는 간호사의 업무 만족에 부정적인 영향을 주면서 결국 이직으로 이어지게 하고 있다(Boamah, Laschinger, 2016; 성미향 등, 2017; Mahdi, Mohammad, 2018).

실제 2010년 요양병원 근무 간호조무사는 7,636명에서 2018년 30,480명으로 4배 증가한 반면, 같은 기간 간호사는 8,654명에서 24,983명으로 2.8배 증가하는 것으로 그쳤다(통계청, 2010; 통계청, 2017). 또한 요양병원 근무 간호사의 이직률은 29.9%로 3차 의료기관의 10.9%에 비해 높은 수준으로 나타나고 있다(보건복지부, 2017). 간호사 이직의 이유는 낮은 급여, 휴직과 휴가의 어려움, 위험상황에 대한 두려움 등 여러 사유로 보고되고 있다(한국보건산업진흥원, 2015).

최근까지 요양병원 근무 간호사들의 이직률을 낮추기 위해 직무스트레스와 이직의도에 관한 연구들이 있었다(강순남, 2012; 최은정, 2016; 황윤선, 2016; 이지현, 2017). 이들 연구에서는 모두 요양병원 간호사들의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 주는 요인이라는 결과를 보고 하면서 그 관련성을 이야기 하였으나(강순남, 2012; 최은정, 2016; 황윤선, 2016; 이지현, 2017) 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입의 관련성에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 요양병원 간호사들의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 정도를 파악하고, 이들의 관계 및 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 요양병원의 전문 간호 인력 확보를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## B. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적인 특성을 알아본다.

둘째, 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 정도를 파악한다.

셋째, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 간의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 파악한다.

## C. 용어 정의

## 1. 요양병원

이론적 정의: 요양병원이란 노인복지법 제34조 1항 에 의하여 치매, 중풍 등 노인성 질환 등으로 심신에 상당한 장애가 발생하여 도움을 필요로 하는 노인을 입소시켜 급식, 영양과 그 밖의 일상생활에 필요한 편의를 제공함을 목적으로 하는 시설을 말한다(김영숙, 2012).

조작적 정의: 본 연구에서는 100병상 이상으로 병원인증을 통과한 G광역시 및 J지역 21개 요양병원을 의미한다.

## 2. 이직의도

이론적 정의: 이직의도란 직무불만족에 대한 하나의 반응으로서, 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도를 말한다(Lawler, 1983).

조작적 정의: 본 연구에서는 Lawler (1983)의 도구를 토대로 김영란(2007)이 간호사를 대상으로 개발한 이직의도 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 3. 직무스트레스

이론적 정의: 직무스트레스는 조직 내의 구성원들이 직무수행과정에서 직무와 관련하여 받는 역기능적인 힘으로, 신체적, 심리적 스트레스를 의미한다 (Dewe, 1987)

조작적 정의: 본 연구에서는 김매자와 구미옥(1984)의 측정도구를 근거로 박영옥 등(2008)이 개발한 직무스트레스 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 4. 직무몰입

이론적 정의: 직무몰입이란 조직구성원들이 자신의 일상생활에서 직무가 얼마나 중

심적인 가치로 자리 잡고 있으며, 현재 직무에 대해 자신과 얼마나 동일시하고 있는가를 말한다(Kanungo, 1982).

조작적 정의: 본 연구에서는 Kanungo (1982)의 도구를 토대로 권수혜(2014)가 요양 병원 간호사를 대상으로 수정·보완한 직무몰입 측정도구로 측정한 점수를 의미한다.

## II. 연구 방법

### A. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사들의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 간의 관계를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 횡단적 서술적 조사연구이다.

### B. 연구대상

본 연구는 2017년 7월 25일부터 8월 20일까지 G광역시 및 J지역 21개 요양병원에 재직 중인 간호사를 대상으로 다음과 같은 기준에 의해 선정하였다.

첫째, 요양병원에서 6 개월 이상 근무 중인 자

둘째, 본 연구의 목적과 연구과정에 대한 설명을 듣고 이를 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 자

G\*Power 3.1.2. 프로그램을 이용하여 유의수준( $\alpha$ ) .05, 중간효과크기 0.15, 검정력은 0.80, 회귀분석에 이용한 독립변수 10개를 기준으로 했을 때 표집수가 118명 이상이 되면 예측 검정력을 유지할 수 있다. 탈락을 고려하여 총 220부의 설문지가 배부되었으며, 이중 근무기간이 짧거나 응답이 누락되어 자료 활용이 부적절한 41부를 제외한 총 161부(80%)를 분석에 이용하였다.



## C. 연구도구

### 1. 이직의도

본 연구에서는 Lawler (1983)의 도구를 근거로 김영란(2007)이 간호사를 대상으로 개발한 이직의도 도구를 사용하였다. 이 도구는 이직의도(7문항), 이직요소(4문항)로 총 11개 문항으로 구성되었고, 각 문항은 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로, 평균 평점이 최소 1점에서 최대 5점으로 높을수록 대상자의 이직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 김영란(2007)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .84이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .85이었다.

### 2. 직무스트레스

본 연구에서는 김매자와 구미옥(1984)의 도구를 근거로 박영옥 등(2009)이 개발한 직무스트레스 도구를 사용하였다. 이 도구는 업무량 과중(3문항), 전문지식과 기술의 부족(3문항), 전문직으로서의 역할갈등(5문항), 대인관계상의 문제(3문항), 부적절한 보상 및 대우(2문항), 상사와 관계(2문항), 업무상의 갈등(5문항), 익숙치 않은 상황(2문항)의 총 8개 요인의 25문항으로 구성되었다. 이 도구는 5점 척도로 ‘전혀 못 느낀다’ 1점에서 ‘아주 심하게 느낀다’ 5점으로, 평균 평점이 최소 1점에서 최대 5점으로 높을수록 대상자의 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 박영옥(2009)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .91이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .94이었다.

### 3. 직무몰입

본 연구에서는 Kanungo (1982)의 도구를 근거로 강수정(2014)이 요양병원 간호사를 대상으로 수정·보완한 직무몰입 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 9개 문항으로 이루어졌으며, 8개의 긍정적인 문항과 1개의 부정적인 문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점이며 부정적인 문항은 역환산하였다. 평균 평점이 최소 1점에서 최대 5점으로 높을수록 대상자의 직무몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 강수정(2014)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .82이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .79이었다.

## D. 자료 수집 방법

자료 수집 기간은 2017년 7월 25일부터 8월 20일까지였으며, 해당 병원의 간호 책임자들에게 설문조사에 대한 허락을 받은 후, C 대학의 연구윤리위원회(IRB)의 승인(2-1041055-AB-N-01-2017-0032)을 받았다. 연구 진행 전 본 연구자는 대상자가 근무하는 병원의 간호 부서장들에게 연구의 목적을 직접 설명하였고, 각 대상자들에게는 문서로 작성한 설명문을 동봉하였으며, 참여자의 익명성 보장, 개인의 윤리적 측면을 고려한 후에 대상자의 서면 동의서 작성은 자발적으로 이루어졌다. 또한 연구에 참여하기로 동의한 경우라도 본인이 원할 경우 언제든지 철회할 수 있음을 알렸다. 자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 이루어졌으며, 설문에 소요된 시간은 20분 정도였고, 설문에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

## E. 자료 분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 평균과 표준편차 및 빈도와 백분율을 산출한 서술통계로 분석하였다.

둘째, 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.

셋째, 대상자의 일반적 특성에 대한 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 차이는 Independent t-test, one-way ANOVA, Scheffe 사후검정으로 분석하였다.

넷째, 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하여 분석하였다.

다섯째, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 입력(Enter)방식을 이용하여 다중선형회귀분석(multiple linear regression)으로 분석하였고, 불연속 변수는 Dummy 변수로 전환하였다.

## F. 연구의 제한점

본 연구는 G광역시 및 J지역 21개 요양병원에 재직 중인 간호사들을 대상으로 실시하여 지역적인 특성과 한계점이 있으므로, 연구 결과를 확대하거나 일반화하기에는 신중을 기해야 한다.

### Ⅲ. 연구결과

#### A. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 38.81세로 연령대는 '40대'가 32.9%로 많았고, 성별은 '여자'가 88.2%로 많았다. 결혼은 '기혼'이 66.5%로 '미혼' 33.5%보다 많았고, 종교는 '없는 경우'가 44.1%로, 교육정도는 '전문학사'가 51.6%로 가장 많았다.

대상자의 임상실무 경력은 '5년 미만'이 44.7%로, 현재병원 근무경력은 '1년에서 3년 미만'이 44.7%로 많았고, 직위는 '일반간호사'가 83.2%로 가장 많았다. 근무 형태는 '3교대 근무'가 60.9%로 많았고, 급여수준은 '200만원에서 250만원 미만'이 51.6%로 가장 많이 나타났으며, 직업 만족도에서는 '보통'이 68.3%로 가장 많았으며, '만족'이 20.5%, '불만족'이 11.2% 순으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=161)

Variables	Categories	N(%)	M±SD
Age (yr)	<30	36(22.4)	38.81±9.74
	30~39	50(31.1)	
	40~49	53(32.9)	
	≥50	22(13.7)	
Gender	Male	19(11.8)	
	Female	142(88.2)	
Marital status	Married	107(66.5)	
	Single	54(33.5)	
Religion	None	71(44.1)	
	Christianity	58(36.0)	
	Buddhist	10(6.2)	
	Catholic	19(11.8)	
	Etc.	3(1.9)	
Education	Associate degree	83(51.6)	
	bachelor's degree or above	78(48.4)	
Clinical practice career (yr)	<5	72(44.7)	
	≥5 ~ <10	38(23.6)	
	≥10 ~ <15	31(19.3)	
	≥15	20(12.4)	
Current hospital experience (yr)	<1	36(22.4)	
	≥1 ~ <3	72(44.7)	
	≥3 ~ <5	19(11.8)	
	≥5	34(21.1)	
Job position	General nurse	134(83.2)	
	Charge nurse	15(9.3)	
	Head nurse	12(7.5)	
Work duty type	Three shifts	98(60.9)	
	Night shifts	14(8.7)	
	Two shifts	21(13.0)	
	Full-time job(9am-5pm)	28(17.4)	
Wage income (10000won)	<150	16(9.9)	
	≥150 ~ <200	54(33.5)	
	≥200 ~ <250	83(51.6)	
	≥250	8(5.0)	
Job satisfaction	Satisfaction	33(20.5)	
	Average	110(68.3)	
	Dissatisfaction	18(11.2)	

## B. 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 정도

대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균  $3.16 \pm 0.60$ 점이었고, 하부영역별로 살펴보면, 이직요소가  $3.27 \pm 0.74$ 점, 이직의도  $3.10 \pm 0.64$ 점 순이었다. 직무스트레스 정도는 5점 만점에 평균  $3.34 \pm 0.44$ 점이었으며, 하부영역별로 살펴보면, 익숙치 않은 상황이  $3.49 \pm 0.72$ 점으로 가장 높았고, 업무과중  $3.42 \pm 0.68$ 점, 전문성 및 기술 부족  $3.40 \pm 0.65$ 점, 역할갈등  $3.40 \pm 0.53$ 점, 상사와 관계  $3.40 \pm 0.62$ 점, 업무상 갈등  $3.14 \pm 0.53$ 점 순으로 나타났다.

직무몰입 정도는 5점 만점에 평균  $3.25 \pm 0.46$ 점이었다(Table 2).

Table 2. Level of Turnover Intention, Job Stress and Job Commitment

(N=161)			
Variables	Mean±SD	Min-max	Reference range
Turnover intention	$3.16 \pm 0.60$	1.55~4.82	1.00~5.00
Turnover intent	$3.10 \pm 0.64$	1.71~4.71	
Turnover element	$3.27 \pm 0.74$	1.00~5.00	
Job stress	$3.34 \pm 0.44$	2.40~5.00	1.00~5.00
Overwork	$3.42 \pm 0.68$	2.00~5.00	
Lack of expertise and skills	$3.40 \pm 0.65$	2.00~5.00	
Role conflict	$3.40 \pm 0.53$	2.20~5.00	
Interpersonal relationship	$3.27 \pm 0.63$	1.67~5.00	
Insufficient compensation	$3.34 \pm 0.65$	1.50~5.00	
Relation with one's superior	$3.40 \pm 0.62$	1.50~5.00	
Business conflict	$3.14 \pm 0.53$	1.40~5.00	
Unfamiliar situation	$3.49 \pm 0.72$	1.50~5.00	
Job commitment	$3.25 \pm 0.46$	1.11~4.67	1.00~5.00

### C. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도는 연령( $F=4.21, p=.007$ ), 현재병원경력 ( $F=3.17, p=.026$ ), 직무만족도( $F=14.56, p<.001$ )에서 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과, 연령에서는 ‘50세 이상’ 대상자가 ‘30세 미만’ 대상자와 ‘30세 이상 39세까지’ 대상자 및 ‘40세 이상 49세까지’ 대상자보다 이직의도가 낮게 나타났다. 현재병원경력에서는 ‘1년 이상 3년 미만’ 대상자가 ‘1년 이하’ 대상자와 ‘3년 이상 5년 미만’ 대상자 및 ‘5년 이상’ 대상자보다 이직의도가 높게 나타났다. 직무만족도에서는 ‘만족’한 대상자 2.75점 보다 ‘보통’ 대상자가 3.21점으로 이직의도가 높게 났고, ‘불만족’ 대상자는 3.58점으로 ‘보통’ 대상자 보다 더 이직의도가 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도는 연령( $F=3.48, p=.017$ )과 직무만족도( $F=3.09, p=.048$ )에서 유의한 차이가 있었고, 사후검정 결과 연령에서는 ‘50세 이상’ 대상자가 ‘30세 미만’ 대상자와 ‘30세 이상 39세 까지’ 대상자 및 ‘40세 이상 49세’ 대상자 보다 직무스트레스가 낮게 나타났다. 직무만족도에서는 ‘불만족’한 대상자가 ‘만족’한 대상자와 ‘보통’ 대상자보다 직무스트레스가 더 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무몰입 정도는 유의한 차이를 보이지 않았다(Table 3).

Table 3. Turnover Intention, Job Stress and Job Commitment by General Characteristics (N=161)

Variables	Categories	Turnover Intention			Job stress			Job Commitment		
		Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p
Age (yr)	<30 <sup>a</sup>	3.23±0.63	4.207	.007	3.30±0.43	3.481	.017	3.23±0.41	2.119	<.001
	30 ~ 39 <sup>b</sup>	3.22±0.52	d<a,b,c			3.40±0.36		3.20±0.40		
	40 ~ 49 <sup>c</sup>	3.22±0.61			3.41±0.49		3.20±0.52			
	≥ 50 <sup>d</sup>	2.75±0.54			3.09±0.40		3.47±0.49			
Gender	Male	3.25±0.67	0.492	.484	3.22±0.59	1.677	.197	3.15±0.64	0.994	.320
	Female	3.15±0.59			3.36±0.41		3.26±0.43			
Marital status	Married	3.12±0.58	1.363	.245	3.34±0.41	0.010	.921	3.27±0.45	1.022	.314
	Single	3.24±0.62			3.34±0.49		3.19±0.49			
Religion	None	3.16±0.58	1.037	.390	3.34±0.45	0.365	.833	3.20±0.45	1.149	.336
	Christianity	3.20±0.59			3.38±0.45		3.32±0.43			
	Buddhist	3.27±0.48			3.28±0.32		3.06±0.64			
	Catholic	2.98±0.70			3.26±0.46		3.32±0.50			
	Etc.	3.42±0.90			3.24±0.38		3.11±0.40			
Education	Associate degree	3.14±0.63	0.251	.617	3.34±0.44	0.002	.968	3.27±0.41	0.578	.448
	College degree	3.18±0.56			3.34±0.44		3.22±0.51			
Clinical practice career (yr)	<5	3.14±0.63	0.668	.573	3.30±0.43	0.884	.451	3.23±0.35	0.190	.938
	≥ 5 ~ <10	3.27±0.54			3.39±0.49		3.25±0.58			
	≥ 10 ~ <15	3.12±0.54			3.42±0.39		3.22±0.54			
	≥ 15	3.06±0.66			3.28±0.45		3.31±0.46			
Current hospital experience (yr)	<1	3.00±0.66	3.173	.026	3.37±0.52	0.175	.913	3.22±0.66	2.192	.091
	≥ 1 ~ <3	3.31±0.54			3.34±0.40		3.19±0.31			
	≥ 3 ~ <5	3.13±0.49			3.28±0.48		3.19±0.44			
	≥ 5	3.03±0.63			3.34±0.42		3.42±0.45			
Job position	General nurse	3.16±0.62	1.042	.355	3.33±0.46	0.146	.864	3.23±0.45	0.414	.662
	Charge nurse	3.27±0.47			3.38±0.27		3.35±0.34			
	Head nurse	2.95±0.48			3.38±0.36		3.24±0.68			
Work duty type	Three shifts	3.22±0.62	0.900	.443	3.35±0.47	0.632	.535	3.25±0.45	0.571	.535
	Night shifts	3.10±0.75			3.38±0.49		3.11±0.45			
	Two shifts	3.02±0.43			3.22±0.40		3.32±0.45			
	Full-time job (9am-5pm)	3.09±0.50			3.36±0.32		3.24±0.51			
Wage income (10000won)	<150	3.19±0.66	1.100	.351	3.31±0.32	0.183	.908	3.09±0.18	0.785	.504
	≥150 ~ <200	3.04±0.60			3.34±0.46		3.24±0.41			
	≥200 ~ <250	3.22±0.59			3.33±0.45		3.27±0.54			
	≥250	3.26±0.48			3.45±0.40		3.35±0.14			
Job satisfaction	Satisfaction <sup>a</sup>	2.75±0.54	14.555	<.001	3.23±0.40	3.092	.048	3.26±0.53	0.85	.919
	Average <sup>b</sup>	3.21±0.54	a<b<c			3.34±0.46	ab<c		3.24±0.46	
	Dissatisfaction <sup>c</sup>	3.58±0.62			3.55±0.31		3.28±0.35			



## D. 대상자의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 간의 관계

대상자의 이직의도는 직무스트레스와 유의한 정적 상관관계( $r=.36, p<.001$ )가 있었고, 직무몰입과는 부적 상관관계( $r=-.16, p=.048$ )가 나타났다. 또한 직무몰입과 직무스트레스에서도 부적 상관관계( $r=-.18, p=.023$ )가 나타났다(Table 4).

Table 4. Correlation between Study Variables (N=161)

Variables	Job stress	Job commitment	Turnover intention
	r(p)	r(p)	r(p)
Job stress	1		
Job commitment	-.18 (.023)	1	
Turnover intention	.33 (<.001)	-.16 (.048)	1

## E. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 유의한 관련성이 있는 변수로 확인된 연령, 현재병원경력, 직무만족도, 직무스트레스, 직무몰입을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 명목변수인 연령, 현재병원경력, 직무만족도를 가변수(dummy variable)처리 하였다. 회귀분석에 앞서 t-test, ANOVA 및 상관관계 분석에서 유의하게 나왔던 독립변수 중 상관계수가 .80 이상의 높은 자기상관성을 보인 현재병원경력은 제외하였다. 산출된 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며( $F=6.07, p<.001$ ), 수정된 결정계수(Adjusted  $R^2$ )는 .26이었다. 회귀분석을 실시하기 위하여 회귀분석의 가정인 등분산성, 정규분포성, 다중공선성을 검증한 결과, 공차한계는 0.39~0.91로 0과 1사이의 값을 가지고 있었으며, 분산팽창요인(VIF)는 1.11~2.57로 10미만의 값을 나타내어 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 오차의 자기상관성 검증을 위해 Durbin-Watson 지수를 이용하였으며 지수는 1.92로 2에 가까운 값이 나와 잔차의 상호독립성을 만족하였으며, 표준화 예측값과 표준화 잔차의 산점도상에서 정규분포와

등분산 가정을 만족하였다.

분석결과, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 다음과 같다. 요양병원 근무 간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 직무만족도이었고, 그중에서도 직무에 불만족한 간호사( $\beta=.37$ )가 직무에 만족한 간호사 보다 더 높은 이직의도가 있는 것으로 나타났다. 그리고 직무에 보통정도 만족한 간호사( $\beta=.29$ ), 연령에서 30세 미만( $\beta=.24$ ) 간호사가 50세 이상의 간호사보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 그리고 직무스트레스( $\beta=.24$ )도 이직의도에 영향을 주는 요인으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Influencing Factors on Turnover Intention (N=161)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Constant	1.67	.49		3.40	<.001
Age(/ $\geq 50^*$ ) (yr)					
40~49	0.19	.14	.15	1.38	.169
30~39	0.22	.14	.17	1.59	.114
<30	0.35	.15	.24	2.38	.019
Job satisfaction (/Satisfaction*)					
Average	0.37	.11	.29	3.46	.001
Dissatisfaction	0.69	.16	.37	4.46	<.001
Job stress	0.33	.10	.24	3.32	.001
Job commitment	-0.10	.09	-.08	-1.10	.275

Adjusted  $R^2=.26$ ,  $F=6.70$ ,  $p<.001$

(/ \*) Reference Group

## IV. 논의

본 연구에서는 요양병원 간호사들의 이직의도, 직무스트레스, 직무몰입 정도를 파악하여, 이 변수들이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다.

본 연구 대상자들의 연령대는 40대가 가장 많았다. 이는 요양병원 간호사들을 대상으로 한 국민보건의료 실태조사(보건복지부, 2017)와 이민우(2016), 황윤선(2016)의 연구에서 20~30대 보다 40대 이상이 많았던 것과 동일한 결과이다. 대상자들의 성별은 직업 특성상 여성 비율이 높았고, 결혼유무에서도 기혼자가 미혼자 보다 높은 비율이었다. 이는 대부분 경력을 고려하지 않고 고용하는 요양병원의 특성으로 인해 유휴 간호사들의 재취업과 자녀들의 양육에서 자유로워진 기혼 여성들이 접근하기 쉽고, 급성기 질환 위주의 3차 의료기관보다 가정생활을 위한 업무 시간 조정 등의 여건이 자유롭기 때문인 것으로 사료된다(박지원, 최은정, 2015). 현재병원경력은 1년에서 3년까지가 대부분이었고, 임상실무경험은 5년 미만으로, 3교대 근무를 하는 일반 간호사가 많았다. 급여수준은 200~250만원까지 받는 대상자들이 많았는데, 이는 국민보건의료 실태조사(보건복지부, 2017)의 2011년 전국 간호사 평균 급여 264만원보다 적은 금액이었으며, 2016년 전국 간호사 평균 급여액인 300만원과는 많은 차이를 나타내어, 요양병원 간호사들의 임금 수준은 열악한 것으로 나타났다. 앞으로 동일한 정규 교육을 받은 간호사들 간의 급여 차이는 좁혀져야 할 문제로 사료된다. 본 연구의 요양병원 근무 간호사들의 직업 만족도에서는 보통이라고 대답한 대상자들이 가장 많았고, 요양병원 근무에 만족감을 나타내는 응답은 전체 답변 중 20.5%로 적게 나타났다. 이는 적절한 급여 체계 등 근무 여건이 3차 의료기관과 차이를 보이며(보건복지부, 2017), 젊고 임상경험이 풍부한 간호사들이 요양병원으로의 재취업을 회피(보건복지부, 2017)하고 있기 때문인 것으로 나타나므로 적절한 급여체계와 젊은 간호사들의 회피요소를 만회할만한 인센티브정책 등 근무여건의 개선이 필요하다고 본다.

본 연구 대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균  $3.16 \pm 0.60$ 으로 나타났는데 급성기병원의 응급의료센터 같은 특수부서 근무 간호사를 대상으로 조사한 김지옥(2018)의 연구보다는 낮은 수준이었으나, 요양병원 간호사 대상의 강수정(2014)과 최은정(2016)의 연구결과와 유사하다. 국민보건의료 실태조사 통계(보건복지부, 2017)에서 전국의 요양병원 근무 간호사들의 이직의도는 요양병원 이외의 병원 근무 간호사들 보다 높고, 요

양병원 근무 간호사들 대상의 여러 연구에서도 꾸준히 높게 나타났다(최은정, 2016; 황윤선, 2016; 주현숙, 전원희, 2018). 특수부서 이외의 병원과 비교해서 요양병원 근무 간호사들의 이직의도가 높은 양상으로 나타난 것은 요양병원의 비슷한 상황들인 과중한 업무, 낮은 급여, 휴직과 휴가의 어려움, 위험상황에 대한 두려움 등(한국보건산업진흥원, 2015)의 문제들에서 개선책 마련이 어렵고, 마련된 개선책들도 현실적으로 실행되지 않고 있기 때문으로 사료된다.

대상자의 직무스트레스 정도는 5점 만점에 평균  $3.34 \pm 0.44$ 점 이었다. 이는 같은 도구를 사용하여 지역별 요양병원 근무 간호사를 대상으로 조사한 박소영(2018)과 강영실(2018)의 연구와 유사한 결과이다. 요양병원 간호사의 직무 스트레스는 대부분의 병원 시스템이 치매환자 및 내·외과 복합 질환을 가진 다양한 환자군의 입원 병동 중심으로 되어있고(박소영, 2018; 강영실, 2018), 근무시간 동안 지속적으로 낙상이나 욕창 등 2차적 안전사고 예방 및 환자들의 생활에도 주의를 기울여야 하기 때문인 것으로 사료된다. 이러한 업무환경은 요양병원 간호사들에게 환자를 간호하면서 받는 스트레스를 크게 하는 것으로 보여 지기 때문에, 환자 수 대비 간호사의 적정수가 맞춰질 필요가 있겠다.

대상자의 직무몰입 정도는 5점 만점에 평균  $3.25 \pm 0.46$ 점이었다. 이는 요양병원 간호사를 대상으로 조사한 강수정(2014)의 연구에서  $3.09 \pm 0.45$ 로 본 연구와 유사한 결과이다. 그러나 본 연구와 같은 도구를 이용한 요양병원 근무 간호사 대상의 직무몰입 연구가 없어 결과 비교에 어려움은 있지만 요양병원 간호사의 직무몰입 정도가 높지 않은 이유는 간호사 개개인이 간호해야 하는 담당 환자 수가 많고(이태화 등, 2014) 인증준비나 서류업무 같은 환자 간호 외의 업무가 많기 때문인 것으로 사료된다. 또한 간호조무사들과 함께 근무하며 그들을 관리해야 하는 근무여건 때문에 간호사가 업무의 많은 부분을 알고 있어야 하기 때문인 것으로 보여 진다. 따라서 앞으로 간호조무사에게, 요양병원 특성에 맞는 업무교육프로그램을 개발하여 그들의 업무 수행 수준을 높이면서 적절한 업무분담이 이루어진다면 해결될 수 있을 것으로 사료된다..

본 연구에서 요양병원 간호사들의 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입의 차이를 살펴본 결과, 이직의도는 일반적 특성 중 연령, 현재병원경력, 직무만족도에서 유의한 차이를 보였는데, 낮은 연령일수록, 현재병원경력이 1년에서 3년 사이일 때, 직무만족도에 불만족을 느낄수록 이직의도가 높게 나타났다. 이는 요양병원 간호사 대상으로 조사한 강수정(2014), 최은정(2016)의 연구결과와 유사하였다. 강수정(2014)의 연구에서는 50대 이하일수록 현재병원경력이 20년 이하일수록, 직무만족도에서 불만족을 느낄수록 이직의도가 높게 나타났다. 최은정(2016)의 연구에서는 연령, 현

재병원경력, 직무만족도에서 본 연구와 비슷한 양상을 보였다. 또한 이들 두 연구에서는 직책이 낮을수록, 근무형태가 3교대 일수록 이직의도에 더 영향을 주는 결과를 보여주어 추후 반복연구가 필요하겠다. 또한 직무스트레스는 일반적 특성 중 연령과 직무만족도에서 유의한 차이를 나타내었는데 연령이 50세 이상일수록, 직무만족도에서 만족감을 느낄수록, 직무스트레스의 정도가 낮을수록 이직의도가 낮았다. 요양병원 근무 간호사 대상의 박소영(2018), 강영실(2018)의 연구와 유사한 결과이다. 이는 요양병원에서 간호 인력의 유출을 막기 위해서 낮은 연령대의 간호사들의 스트레스 요인을 파악하여 해결해 줄 필요가 있겠다. 또한 직무에 대한 만족감을 높여 오랜 기간 근속할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다고 생각된다. 따라서 젊은 간호사들의 스트레스 요인을 파악하여 개선할 방안들을 찾아볼 필요가 있겠다. 일반적 특성에 따른 직무몰입에서는 유의한 차이를 보이는 변수들이 없었다.

본 연구 대상자들의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입의 상관관계에서는 직무스트레스가 높을수록, 직무몰입이 낮을수록 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 요양병원 간호사 대상으로 조사한 최은정(2016)의 연구와 강영실(2018)의 연구에서 직무스트레스가 높아질수록 이직의도가 높았던 결과와 강수정(2014)과 송명숙(2013)의 연구에서 직무몰입이 낮아질수록 이직의도가 높았던 결과와 유사하다. 이는 요양병원 간호사들의 이직의도를 줄이기 위해서는 스트레스 요인들을 줄여주고 직무몰입을 높일 수 있는 근무여건을 조성할 필요성을 시사해준다.

본 연구에서 이직의도에 가장 큰 영향을 주는 요인으로는 직무만족으로 나타나, 요양병원 간호사의 이직의도를 줄이기 위해서는 직무만족을 높여줄 수 있는 프로그램과 업무 여건의 개선이 필요하겠다. 그러나 인력부족과 과도한 업무 부담, 열악한 근무조건 및 적은 보상 등의 부정적 요인들(박지원 등, 2015)은 시간이 흘러도 개선되지 않고 있어, 요양병원 근로조건에 대한 제도 개선이 시급히 필요하다.

이와 같은 결과에서 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 30세 미만이면서, 1년 이상 3년 미만 근무경력 간호사들의 이직의도가 높은 원인을 파악하기 위한 보다 심층적인 조사가 이루어져야 하며, 이들을 격려하고 긍정적인 방향으로 이끌어 줄 수 있는 스트레스 관리를 포함하여 다양한 중재전략이 필요하다고 생각한다. 또한 간호조무사 대비 간호사의 비율을 높이고, 최대근무일수와 휴게시간 등을 보장하는 간호사 근무 가이드라인의 마련이 필요하다. 그리고 연령이 낮은 간호사들이 요양병원에서 근속할 수 있게 하는 호봉제, 간호사 표준임금 정책, 고용 안정성 보장 등의 인센티브의 도입이 필요하다고 생각된다. 하지만 임금정책, 고용안정, 개인 발전가능성을 높이는 프로그램 등 간호사 처우 개선대책들이(한국보건산업진흥원, 2015) 정부에서 마

런되어 발표했는데도 실제 시행에는 후속 노력이 없어 요양병원 간호사들의 이직률은 여전히 높다(보건복지부, 2018). 또한 본 연구의 변수인 직무몰입은 이직의도와 관련된 성은 있으나 최종적으로 영향을 나타내지는 않았으므로 요양병원 간호사의 나머지 이직의도에 영향요인을 확인하기 위해서는 본 연구에 포함하지 않은 환경적 요인 및 다른 조직적 요인을 투입하여 추후 반복연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 간호학적 의의를 살펴보면, 요양병원 간호사의 이직의도 정도와 이에 대한 영향 요인을 제시함으로써 요양병원 간호사의 이직을 낮출 수 있는 방안을 마련하기 위한 근거를 제시하였고, 요양병원 환자간호의 질적 향상을 위해 이직의도를 줄일 수 있는 효과적이고 체계적인 전략을 마련하는데 기초자료를 제공하였다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 요양병원 간호사들의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입 정도를 파악하고, 이들의 관계 및 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시도되었다. 연구 결과, 요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 연령, 직무만족도, 직무스트레스가 영향요인으로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무만족도를 높이고 직무스트레스를 감소시키기 위한 다양한 중재전략을 마련하고, 30세 미만의 간호사들의 이직의도가 높은 원인을 파악하기 위한 보다 심층적인 조사가 이루어져야 할 것이다. 요양병원 간호사들의 이직률은 종합병원 간호사들보다 높아 이에 대한 연구는 계속 시도되고 있지만, 요양병원의 간호사들의 이직률은 감소되지 않고 있다. 이는 요양병원의 질 높은 간호서비스를 제공할 수 있는 간호사의 적절한 인력확보를 위한 기초자료를 제공할 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 본 연구의 대상자는 특정 지역의 병원에서 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 조사하였기에 전국 규모의 확대 연구를 통한 반복연구를 제언한다.
2. 요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 다른 요인들을 규명하기 위한 다양한 변수를 포함하는 후속 연구를 제언한다.
3. 요양병원 간호사를 대상으로 직무만족도를 높이고 직무스트레스를 낮출 수 있는 간호중재 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인해 볼 수 있는 중재 연구를 제언한다.

## 참 고 문 헌

- 강수정.(2014). 요양병원 간호사의 감정노동, 직무몰입 및 이직의도 관계. *한국직업건강 간호학회지* 24(4), pp. 290-301.
- 강순남.(2012). 노인요양병원 간호사의 직무특성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향(석사학위). 가천의과학대학교 간호대학원, 인천.
- 강영실.(2018). 요양병원 간호사의 의사소통 능력, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 : 감성지능 조절효과 중심으로(석사학위). 가야대학교 보건대학원, 김해.
- 건강보험심사평가원. 2010 요양급여 적정성 평가결과 종합보고서[웹사이트]. (2018년8월10일). Retrieved from [http://www.hira.or.kr/cms/rc/rci\\_notice/\\_icsFiles/afieldfile/2011/11/01/1\\_2010\\_assessment\\_report.pdf](http://www.hira.or.kr/cms/rc/rci_notice/_icsFiles/afieldfile/2011/11/01/1_2010_assessment_report.pdf)
- 건강보험심사평가원. 2016 연령별 통계[웹사이트]. (2018년9월10일). Retrieved from <http://opendata.hira.or.kr/op/opc/olapPatAgeInfo.do>
- 건강보험심사평가원. 2016 요양급여 적정성 평가결과 종합보고서[웹사이트]. (2018년8월10일). Retrieved from <https://www.hira.or.kr/bbs/bbsCDownLoad.do?apndNo=34598&apndBrdBltno=6474&apndBrdTyNo=2&apndBltno=157>
- 김매자, 구미옥.(1984). 간호원이 근무중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구개발 연구. *한국간호과학회지* 14(2), pp. 28-37.
- 김봄메.(2003). 직무효능감 척도 개발에 관한 연구(석사학위). 이화여자대학교, 서울.
- 김영란.(2007). 암 환자를 간호하는 간호사의 이직의도에 관한 연구(석사학위). 전남대학교 대학원, 광주.
- 김유미.(2016). 병원간호사의 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *한국산학기술학회지* 17(12), pp. 459-469.
- 김윤미, 이지윤, 강현철.(2014). 요양병원의 간호사와 간호조무사 확보수준과 이직률이 입원환자의 건강결과에 미치는 영향. *한국간호과학회지* 44(1), pp. 21-30.
- 김종란.(2010). 노인요양병원 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무 스트레스 이직의도에 관한 연구(석사학위). 조선대학교 일반대학원, 광주.
- 김지옥.(2018). 지역응급의료센터 간호사의 감정노동, 극복력과 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향. *한국웰니스학회지* 13(3), pp. 51-62.



- 대한간호협회. 간호·간병통합서비스를 통해 본 간호사 수급전망[웹사이트]. (2018년10월05일). Retrieved from [http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/search\\_read.php?webzine\\_id=49&article\\_id=1112&page=1&keyfield=all&key=%C5%EB%C7%D8%20%BA%BB%20%B0%A3%C8%A3%BB%E7%20%BC%F6%B1%DE%C0%FC%B8%C1](http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/search_read.php?webzine_id=49&article_id=1112&page=1&keyfield=all&key=%C5%EB%C7%D8%20%BA%BB%20%B0%A3%C8%A3%BB%E7%20%BC%F6%B1%DE%C0%FC%B8%C1)
- 문숙자.(2015). 의료기관 인증제에 대한 요양병원 간호사의 인식, 직무만족 및 직무스트레스, 이직의도. *다문화건강학회지* 5(2), pp. 55-64.
- 박소영.(2018). 요양병원간호사의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향(석사학위). 가야대학교 보건대학원, 경남.
- 박지원, 최은정.(2015). 요양병원 간호사의 직무만족도 영향요인. *한국산학기술학회지* 16(11), pp. 7403-7413.
- 보건복지부. 국민보건의료 실태조사[웹사이트]. (2018년10월05일). Retrieved from [http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0303011s.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=03&MENU\\_ID=032901&page=1](http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0303011s.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&page=1)
- 보건복지부. 의료법[웹사이트]. (2018년11월04일). Retrieved from <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%9D%98%EB%A3%8C%EB%B2%95#undefined>.
- 보건복지부. 간호사 근무환경 및 처우 개선대책[웹사이트]. (2018년10월05일). Retrieved from <https://www.gov.kr/portal/ntnadmNews/1393788>
- 서종범.(2009). 요양병원 선택요인과 관계의 질이 전환의도에 미치는 영향에 관한 연구(박사학위). 고신대학교 보건과학과대학원, 부산.
- 성미향, 이미영.(2017). 간호사의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향. *임상간호학회지* 23(1), pp. 1-8.
- 송명숙.(2013). 종합병원 간호사의 감정노동이 직무몰입 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. *한국산학기술학회지* 15(6), pp. 3741-3750.
- 윤숙희, 김세영, 오향련.(2014). 한국 노인요양시설 실무종사자들이 인식하는 환자안전 문화와 환자안전도. *한국간호행정학회지* 20(3), pp. 247-256.
- 이명선, 오지현, 황혜민, 권은진, 이정희, 박은영.(2011). 의료기관 평가에 관한 병원 종사자들의 경험 : 포커스 그룹 연구. *한국간호과학회지* 41(4), pp. 568-579.
- 이민우.(2015). 요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향(석사학위). 연세대학교 보건대학원, 서울.
- 이용재.(2017). 의료급여환자의 요양병원 이용에 관한 연구. *한국콘텐츠학회지* 17(5),

- pp. 366-375.
- 이점순.(2010). 노인병원 간호사의 소진경험(석사학위). 부산가톨릭대학교 생명과학대학원, 부산.
- 이지현.(2017). 요양병원 간호사의 임종간호스트레스와 간호근무환경이 소진에 미치는 영향. *한국산학기술학회지 18(6)*, pp. 449-458.
- 이태화, 강경화, 고유경, 조성현, 김은영.(2014). 국내외 간호사 인력정책의 현황과 과제. *간호행정학회지 22(30)*, pp. 209-219.
- 주현숙, 전원희.(2018). 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입과 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지 24(4)*, pp. 265-275.
- 통계청. 65세 이상 인구수[웹사이트]. (2018년09월16일). Retrieved from [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M\\_01\\_01&vwcd=MT\\_ZTITLE&parmTabId=M\\_01\\_01](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01)
- 통계청. 65세 이상 인구수[웹사이트]. (2018년09월16일). Retrieved from [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M\\_01\\_01&vwcd=MT\\_ZTITLE&parmTabId=M\\_01\\_01](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01)
- 최은정.(2016). 요양병원 인증제 평가를 경험한 간호사들의 직무 스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. *한국산학기술학회지 17(3)*, pp. 438-449.
- 한국보건산업진흥원. 간호사 활동현황 실태조사 보고서[웹사이트]. (2018년09월16일). Retrieved from <http://khiss.go.kr/board/view?pageNum=16&rowCnt=10&no1=298&linkId=63998&menuId=MENU00308&schType=0&schText=&boardStyle=&categoryId=&continent=&schStartChar=&schEndChar=&country=>
- 한용희, 손인순, 박광옥, 강경화.(2010). 병원간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직의도와의 관계. *임상간호연구학회지 16(2)*, pp. 17-31.
- 황윤선(2016). 수도권 200병상 이상 노인요양병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지 25(3)*, pp. 156-167.
- Boamah, S. A., Laschinger, H.(2016) The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *J Nurs Manag 24(2)*, pp. 164-74.  
doi:10.1111/jonm.12318. Epub 2015 Jun 30.
- Dewe, P. J.(1987). Identifying strategies nurses use to cope with work stress. *Journal of Advanced Nursing 12*, pp. 489-497.
- Edward, E. Lawler.(1973). *Motivation in Work Organizations*. Brooks/Cole

Publishing Company.

Edward, E. Lawler.(1983). *Satisfaction and behavior*. NY:McGraw Hill.

Hackman, J. Richard., Oldham, Greg. R.(1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 60(2), pp. 159-170.

Harren, V. A.(1984). *Assessment of career decision making*. LA:Western Psychological Services.

Kanungo, R. N.(1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology* 67(3), pp. 341-349.

Mahdi, Eskandari., Mohammad, Ali. Heidari. Gorji.(2018). Can work-related stress and job satisfaction affect job commitment among nurses? A cross-sectional study. *Faculty of 1000* 2018(7), pp. 218-230.

doi:<https://f1000research.com/articles/7-218/v1>

Osuji, Joseph., Uzoka, Faith-Michael., Aladi, Flora., El-Hussein, Moha.(2015). Understanding the Factors That Determine Registered Nurses' Turnover Intentions. *Research & Theory for Nursing Practice* 28(2), pp. 140-161.



< 부록 >

## 피험자 동의서

### 요양병원 간호사의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입

여러분, 반갑습니다.

저는 현재 조선대학교 대학원 과정에 재학 중인 학생, 박상빈이라고 합니다.

본 연구는 요양병원 간호사의 이직의도, 직무스트레스 및 직무몰입의 차이를 알아보고, 효율적인 인력관리를 통한 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 중재방안 개발에 기초 자료로 활용하기 위한 것입니다.

설문에 소요되는 시간은 약 10~15분 정도이고 설문이 끝난 후에는 감사의 표시로 3,000원 상당의 선물이 제공될 것입니다.

설문지를 통해 수집된 자료는 오직 학술적인 목적으로만 사용될 예정입니다. 따라서 모든 개인적인 정보는 자료를 확인하는 목적으로만 활용될 것이고 수집된 자료는 지정된 기간 동안 안전한 방법에 의해 보관될 것입니다. 보관기간 이후에는 전자파일의 경우 복원이 불가능한 방법으로 영구 삭제될 것이고 그 외 기록물, 인쇄물, 서면, 기록매체는 파쇄 또는 소각될 것입니다. 또한 실제 분석과정과 보고서 작성과정에서 이름을 밝히지 않고 통계 처리 및 기술될 것입니다. 다만 관련규정이 정하는 범위 안에서 관련자(모니터요원, 점검자, 위원회 및 간호학과 교수)들이 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해서 참여자의 개인정보를 요청할 경우 이에 대해 열람을 허용할 수 있음을 알려드립니다.

연구대상자는 원하는 경우 수집된 자료내용에 대해 확인할 수 있으며 요청에 따라 원하는 부분의 내용을 삭제하실 수 있습니다. 또한 연구과정에서 언제든지 참여철회를 요청할 수 있으며 이 때 수집된 자료는 지정된 방법에 의해 처리될 것입니다.

본 연구는 여러분의 연구동의(연구 참여자용 동의서 1부 제공)에 따라 진행이 됩니다.

연구에 동의하시는 분은 연구 참여 동의서를 작성하신 후 받으신 설문지의 문항에 빠짐 없이 응답해 주시기 바랍니다. 설문과 관련하여 궁금한 점이 있으면 언제든지 아래의 전화 번호나 E메일로 문의해 주시기 바랍니다.

귀중한 시간을 내어 주셔서 감사드리며, 귀하와 귀하의 가정에 건강과 행복이 가득하시길 기원합니다.

2017년        6월        일

연구자: 박 상 빈 (조선대학교 대학원 간호학과)

연락처: 010-4179-6924 / hl1086@naver.com

< 부록 > 설문지

● 일반적 사항

다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다. 해당번호에 V표 해 주시거나 ( )안에 내용을 자세히 기입하여 주십시오.

1. 귀하의 나이는 몇 세입니까?    만(        )세
2. 귀하의 결혼 상태는 어떠합니까?    ①기혼    ②미혼    ③기타(    )
3. 귀하의 자녀수는 몇 명입니까?    ①없다    ②1명    ③2명    ④3명 이상
4. 귀하의 종교는 무엇입니까?    ①없다    ②기독교    ③불교    ④천주교    ⑤ 기타(    )
5. 귀하의 교육 정도는 어떠합니까?  
     ①전문학사(전문대졸)    ②대졸(방송통신대/RN-BSN/독학사/학점은행제 포함) 이상  
     ③대학원 졸업
6. 귀하의 총 임상실무경력은 얼마나 됩니까?    (    )년    (    )개월
7. 귀하의 현 병원에서 근무경력은 얼마나 됩니까?    (    )년    (    )개월
8. 귀하의 직위는 어떠합니까?    ①일반간호사    ②책임간호사    ③수간호사 이상
9. 귀하의 근무형태는 어떠합니까?  
     ①3교대 근무    ②반반 전담    ③2교대 근무(낮.초번)    ④낮번이나 초번 고정근무  
     ⑤상근직    ⑥기타(    )
10. 귀하의 급여 수준은 어떠합니까?  
     ①150만원미만    ②150만원~200만원미만    ③200만원~250만원미만  
     ④250만원~300만원미만    ⑤300만원이상
11. 귀하가 근무하고 있는 병원의 설립 후 기간은 얼마나 경과 되었습니까?  
     ①3년미만    ②5년미만    ③7년미만    ④10년이상
12. 귀하가 근무하고 있는 병원의 설립구분은 어떠합니까?  
     ①법인    ②시·도립    ③개인    ④기타(    )
13. 귀하가 근무하는 병원의 병상 수는 얼마나 됩니까?    (        )병상
14. 귀하가 돌보는 환자의 수는 하루에 얼마나 됩니까? (평균    )명/1일
15. 귀하의 한 달 평균 휴무일은 얼마나 됩니까?    (평균    )일/1개월
16. 귀하가 요양병원에 근무하면서 느끼는 만족 정도는 어떠합니까?  
     ①매우 만족    ②만족    ③보통    ④불만족    ⑤매우 불만족
17. 귀하가 현재 직장 생활을 하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ①경제적인 도움을 얻기 위해서      ②자아실현을 위해서  
 ③전공과 적성을 살리기 위해서      ④가정생활보다는 직장생활이 나에게 맞아서  
 ⑤기타(      )
18. 귀하의 이직 경험은 어떠합니까?      ①없다    ②있다 (있다면    회)
19. 귀하의 부서이동 경험은 얼마나 됩니까?    ①없다    ②있다 (있다면    회)
20. 귀하의 앞으로 근무 계획은 얼마나 예상하고 있습니까?  
 ① 2년이하    ② 2년-5년    ③ 5년-10년    ④ 10년 이상

● 다음 항목들은 이직의도를 측정하기 위한 것입니다. 해당하는 곳에 √표 하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 지금 병원을 옮기거나 그만두고 싶은 생각이 있다.					
2. 만약 나에게 본 병원과 비슷한 타병원에 갈 수 있는 선택권이 주어진다면 다른 병원에서 일하고 싶다.					
3. 다른 직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.					
4. 보다 나은 조건의 다른 직업이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다.					
5. 본 병원에 근무하면서 다른 직종으로 옮기려고 실제로 노력한 적이 있다.					
6. 내 연령, 교육정도, 업무, 전반적인 경기를 고려해 볼 때, 다른 직장에서 적당한 일자리를 발견할 수 있는 기회가 많다.					
7. 만일 병원이 장기간에 걸쳐 불경기 등의 문제가 있을 때, 다른 직장으로 옮기고 싶은 마음이 있다.					
8. 업무에 비해 봉급이 낮다.					
9. 교대 근무로 인해 생활에 어려움이 있다.					
10. 일한만큼 정당한 평가와 인정을 받지 못한다.					
11. 업무량이 많고 힘들어 일에 대한 의욕이 생기지 않는다.					

※다른 직종, 다른 직업: 병원 이외의 다른 곳에서 근무하는 것을 말함.



● 다음은 귀하가 간호직을 수행할 때 경험할 수 있는 직무스트레스의 종류를 나열한 항목입니다. 각 질문을 읽고 난 후 순간적인 느낌이나 생각을 사실 그대로 해당되는 곳에  $\sqrt{\quad}$  표 하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 못 느낀 다	약간 느낀 다	보통 이다	심하 게 느낀 다	아주 심하 게 느낀 다
1. 근무 중 응급상황을 포함한 중환자나 사망한 환자가 발생할 때					
2. 대상자가 간호행위에 협조하지 않을 때					
3. 간호업무(투약, 처치 등) 수행 시 실수로 누락된 것을 발견할 때					
4. 환자 간호에 대한 전문지식(질병, 치료, 검사 등)이 부족할 때					
5. 간호업무 외에 잡다한 일까지 신경 써야 할 때					
6. 타부서와의 관계가 비협조적, 비합리적일 때					
7. 간병, 수발자가 간호사의 지시, 충고를 따르지 않을 때					
8. 자신의 역할이 전문적 가치기준과 맞지 않는다고 생각될 때					
9. 의사가 없는 상황에서 환자 상태에 대한 즉각적인 판단을 내려야 할 때					
10. 입원환자 또는 보호자와의 관계가 좋지 않을 때					
11. 동료 간호사와의 관계가 좋지 않을 때					
12. 병원(기관)에서 간호사의 역할과 능력을 인정하지 않을 때					
13. 병원장을 포함한 상사의 관리가 맘에 들지 않을 때					
14. 상사가 간호사 업무 보고를 귀담아 듣지 않을 때					
15. 지식, 기술면에서 담당 의사를 신뢰할 수 없을 때					
16. 인력부족으로 충분한 간호를 수행할 수 없을 때					
17. 업무수행에 필요한 지침(업무 매뉴얼)이 없을 때					
18. 간호사 1인당 돌보아야 할 환자가 많다고 느껴질 때					
19. 하는 일이 타 직종에 비해 보상이 적다고 느껴질 때					
20. 다른 부서와 비교하여 진급순서, 승진기회가 다를 때					
21. 동료간호사들과 환자 간호 및 업무에 대한 경험과 느낌을 함께할 기회가 부족할 때					
22. 밤 근무할 때					
23. 교육이나 연수 등의 자기발전 기회가 없을 때					
24. 낙상이나 안전사고 등을 이유로 법적인 의료 분쟁의 상황이 발생할 때					
25. 억제대와 같은 업무상 필요한 조치가 노인의 인권문제와 배치될 때					

● 다음 항목들은 직무몰입을 측정하기 위한 것입니다. 해당하는 곳에 √표 하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 내 생활에서 일어나는 가장 중요한 일들은 현재 나의 직무와 연관되어 있다.					
2. 나의 업무는 개인적인 성장과 발전을 할 수 있는 기회를 제공한다.					
3. 나는 내 업무를 보다 잘 할 수 있는 방법을 생각하려고 노력한다.					
4. 내가 맡고 있는 직무는 다른 사람이 맡고 있는 직무보다 중요하다.					
5. 나는 직무상 행하는 작업에 대하여 개인적인 책임감을 느낀다.					
6. 나는 우리 병원이 잘 될 수 있는 일이라면 나의 직무 이상의 노력을 기울일 용의가 있다.					
7. 내가 수행하는 업무는 내 자신에게 성취감을 주고 있다.					
8. 나는 종종 병원에 나가고 싶지 않은 날이 있다.*					
9. 내가 하고 있는 일은 우리 병원의 이익에 중요한 영향을 미친다.					

♠ 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다. 건강한 날들이 되시기를 기원합니다.