creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2022 년 8 월

석사학위 논문

간호업무환경과 자기효능감이 몽골 간호사의 이직의도에 미치는 영향

조선대학교 대학원

간호학과

빠상후 덜거르수렝

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

간호업무환경과 자기효능감이 몽골 간호사의 이직의도에 미치는 영향

Influence of Work Environment and Self – Efficacy on Turnover Intention among Mongolian Nurses

2022년 8월 26일

조선대학교 대학원
간호학과
빠상후 덜거르수렝

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

간호업무환경과 자기효능감이 몽골 간호사의 이직의도에 미치는 영향

지도교수 김 진 희

이 논문을 간호학 석사학위 신청 논문으로 제출함

2022년 4월

조선대학교 대학원
간호학과
빠상후 덜거르수렝

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

빠상후 덜거르수렝의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 유재용 (인)

위 원 조선대학교 교수 김계하 (인)

위 원 조선대학교 교수 김진희 (인)

2022년 5월

조선대학교 대학원

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목차

ABSTRACT v

I. 서론 1

A. 연구의 필요성 1

B. 연구목적 4

C. 용어의 정의 5

II. 문헌고찰 6

A. 간호사의 이직의도 6

B. 간호사의 간호업무환경과 이직의도 7

C. 간호사의 자기효능감과 이직의도 8

III. 연구방법 11

A. 연구 설계 11

B. 연구 대상 11

C. 연구 도구 11

D. 자료수집 방법 및 윤리적 고려 13

E. 자료 분석 방법 14

IV. 연구 결과 15

A. 대상자의 일반적 특성 15

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 대상자의 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도의 수준. 18
C. 일반적 특성에 따른 간호업무환경 차이 19
D. 일반적 특성에 따른 자기효능감 차이 22
E. 일반적 특성에 따른 이직의도 차이 25
F. 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도 간의 상관관계 28
G. 이직의도에 영향을 미치는 요인 29
V. 논의 31
VI. 결론 및 제언 36
A. 결론 36
B. 제언 36
참고문헌 37
부록 1. 연구대상자 설명문 및 동의서 42
부록 2. 설문지 47
부록 3. 생명윤리심의위원회 심의 결과 통지서 54
부록 4. 측정 도구 사용 승인서 55

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목차

표1. 대상자의 일반적 특성 ……17

표2. 대상자의 이직의도, 간호업무환경, 자기효능감의 수준.19

표3. 일반적 특성에 따른 간호업무환경 차이 ……21

표4. 일반적 특성에 따른 자기효능감 차이 ……24

표5. 일반적 특성에 따른 이직의도 차이 ……27

표6. 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도 간의 상관관계 ..29

표7. 이직의도에 영향을 미치 요인 ……31

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

Influence of Work Environment and Self – Efficacy on Turnover Intention among Mongolian Nurses

Dolgorsuren Baasankhuu
Advisor: Prof. Kim Jin Hee, Ph.D.
Department of Nursing
Graduate School of Chosun University

Purpose: The purpose of this study was to determine the influence of work environment and self-efficacy on the turnover intention of Mongolian nurses working at the Tertiary Hospital.

Method: From March 3 to March 9, 2022. The subjects of this study were 179 nurses working at the Tertiary Hospital. Data on general characteristics, nursing work environment, self-efficacy, and turnover intention were all collected. Data was examined using descriptive statistics, independent t-test, ANOVA, Pearson's correlation, and multiple regression analysis in the SPSS 27.0 program.

Result: Turnover intention is negatively correlated with the nursing work environment($r= -.35$, $p<.001$). The nursing work environment and self-efficacy were found to be significantly correlated($r=.17$, $p=.018$). The nursing work environment($\beta= -.26$, $p<.001$) and shift of work($\beta= -.30$, $p<.001$) were identified as factors influencing turnover intention for nurses. These factors explained 26% of the total variability.

Conclusion: The factors affecting the turnover intention to nurse in Mongolia were the shift of work and the nursing work environment. In addition, it is necessary to consider flexible working hours in the human resource management of medical institutions.

Keyword: Mongolia, Nursing Work Environment, Self-Efficacy, Turnover Intention

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

I. 서론

A. 연구의 필요성

세계 간호 현황 보고서의 간호 부문은 보건 부문에서 가장 큰 전문적인 부분이며 보건 부문의 인적 자원의 60%가 간호사이다. 세계 보건 인력은 약 2,800만 명이며 그 중 1,900만 명이 넘는 간호사와 조산사가 포함된다(WHO, 2020). 세계보건기구(2020)는 2030년에 지속 가능한 개발 목표 SDG-3 건강과 웰빙(well-being) 달성 세계에는 900만 명의 간호사와 조산사가 필요하다고 했다. 하지만 21세기 전반에 걸쳐 의료 전문가 부족에 대한 우려는 2020년 대유행병 이전에 광범위하게 펼쳐졌는데 코로나-19 전염병의 심각성으로 인해 의료 부문의 인력 부족이 더 악화되었다(WHO, 2021). 이러한 팬데믹은 전 세계적으로 의료 인력과 인프라에 전례 없는 부담을 안겨주었는데 저소득 및 중간소득 국가에 더욱 악영향을 미쳤다(Tsogbadrakh et al., 2022). 특히 간호인력의 이직으로 전세계 의료기관들은 심각한 간호인력 부족현상을 경험하고 있으며, 전문화된 간호인력의 이직은 양질의 의료서비스 제공을 위협하고 있다(Park & Hwang, 2017; Son & Choi, 2015a). 세계보건기구(2020)에 의하면 2020년 기준으로 몽골에는 56,500명의 의료 종사자가 있으며 그 중 13,112명이 간호사이고 이 중 90%이 여성이라고 나타났다. 또한 몽골의 지역별 간호사 1인당 인원수를 살펴보면, 울란바토르 수도의 간호사 수가 211명, 캉카이 지역은 298명으로 간호사 1인이 담당하는 환자 수가 많다는 것을 볼 수 있다(WHO, 2020; 통계청, 2021). 간호사는 병원 인력 중 가장 비중이 높은 인력이며(전재희 & 염영희, 2014), 환자에게 직·간접 간호를 제공함으로써 병원의 생산성 향상과 양질의 의료서비스 제공에 결정적이고 필수적인 역할을 하고 있다(임정원 et al., 2020). 간호사의 높은 이직률은 재직 간호사의 업무량과 스트레스 및 다른 간호사의 이직 증가와 간호의 질적 저하를 초래하며 간호업무의 연속성과 전문성에 심각한 문제를 발생시킨다(Kim et al., 2012; Son & Choi, 2015b). 현실적으로 현재 의료기관에서 근무하는 임상간호사의 근무형태와 업무환경이 좋지 않으므로 이러한 사유로 간호사의 이직을 예방하기 위해 다양한 해결방안을 찾아야 하는게 중요한 안건이다. 간호사의 이직의도는 간호의 전문성과 그 수준을 결정하

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

는 중요한 변수인 동시에 간호사의 이직을 예측할 수 있는 중요한 변수이다(권영은 & 김선영, 2019). 몽골보건부(2022)에 따르면 1명의 간호사는 주간 근무 시 12-18명의 환자, 야간 근무당 50-100명의 환자를 돌보고 있으며, 간호사의 74%는 과도한 업무량, 40%는 근무환경이 열악하여 이직을 고려한다고 하였다. 간호사들의 주된 이직사유는 열악한 근무환경(Ko & Kim, 2016; 김경미 et al., 2019), 자기효능감 저하, 간호사로서 전문성을 인정받지 못하는 분위기, 급여수준, 승진, 복리후생, 의사와의 관계 등이다(고해진, 2015). Okutsu Ayako(2019)에 의하면 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요소는 몽골 간호사는 급여가 많이 부족하므로 이에 불만족해한다고 한다. 몽골 간호사의 급여는 다른 전문직에 비해 상대적으로 2배 정도 낮고, 전국 채용 공고의 평균 급여에서도 많이 낮다(Dulamsuren Damiran et al., 2018). 부가 혜택을 받아도 자신들이 받고 있는 월급이 생활하는데 충분하지 않다는 것을 간호사들이 인식하고 있다. 또한 몽골 간호사의 사회적 지위가 의사보다 낮기 때문에 의사로부터 무시당하고 인정받지 못하는 분위기에 불만족한다. Thitinut & Dulamsuren(2018)는 과도한 업무량과 긴 교대 근무로 인해 일과 삶의 균형을 관리하기 힘들고 인력 부족으로 초과 근무가 의무화되는 것이 불만족으로 이어지고 있다고 한다. 그러므로 간호사의 직무만족도를 상승시키려면 간호사의 간호업무환경을 개선시키고 사회적 지위와 급여를 높이는 등 해결 방안을 제시해야 할 필요가 있다. 선행연구(강기노, 2012)에 따르면 업무갈등과 스트레스를 간호사의 이직률 관리를 위한 방법으로 간호업무환경 개선에 대한 지속적 관심이 필요하고 보고하고 있다. 간호사는 자신이 근무하고 있는 업무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무만족도가 높고, 이직의도가 낮게 나타난다(강기노, 2012; 강라영, 2018; 박다은, 2014). 그러나 지금까지 몽골에서 간호업무환경에 대한 진단이 부재하였고, 간호업무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향에 대한 탐구도 진행된 바가 없다. 이에 몽골 간호업무환경에 대한 파악과 간호업무환경과 간호사의 이직의도의 관계를 확인할 필요가 있다. 이직의도는 직장을 옮기고 싶다는 의지, 같은 직장이라도 직종을 바꾸고 싶다는 생각 등 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 정의한다(최은주, 2020). 이어 간호사의 높은 이직률은 재직 간호사의 업무량과 스트레스 및 다른 간호사의 이직 증가와 간호의 질적 저하를 초래하며 간호업무의 연속성과 전문성에 심각한 문제를 발생시키(손소영, 2014)기

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

때문에 간호인력 관리가 매우 중요하다. 이직의도와 관련한 여러 가지 변수 중 자기효능감이 높으면 이직의도는 낮다(Kim, 2009; Kim & Kang, 2015)는 연구를 살펴본 결과 자기효능감이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타난다. 또한 정경진(2007)은 자기효능감이 높은 경우 직무스트레스가 아무리 높아도 이직의도는 낮아진다고 하여 이직을 낮추는 방안으로 자기효능감을 높이는 것의 중요성을 강조했다.

한편, 자기효능감은 개인이 바람직한 결과를 위해 그에 필요한 행동을 할 수 있다고 지각하는 신념으로, 자기효능감이 높은 사람들은 모든 일에 자신감을 갖게 되고 요구된 행동을 회피하거나 쉽게 포기하지 않는다(Lee, 2019). 자기효능감은 심리학, 교육학, 및 간호학 등에서 광범위하게 연구가 진행되고 있으며 간호학 연구에서는 자기효능감이 높으면 도전적인 목표를 선호하며 더 많은 노력을 하여 목표를 달성한다고 하였다(서연숙, 2007). 또한 자기효능감이 높은 사람은 자신이 처한 환경을 보다 효과적으로 통제할 수 있고, 직업적 요구사항을 도전적으로 인식하며, 목표를 이루기 위해 노력한다(최은주, 2020). 자기효능감과 이직의도의 관련성을 검토한 선행연구에서는 자기효능감이 높을수록 이직의도는 낮아짐을 보고하고 있다(Kim, 2009; Kim & Kang, 2015; 손현미 & 성경미, 2017). 간호사의 자기효능감은 고도의 스트레스와 막중한 책임감으로 직무에 임하는 임상간호사의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 개념(손소영, 2014)으로 위에 논의한 바와 같이 이직의도와 자기효능감의 관련성을 보여주고 있다. 일반적 자기효능감은 개인이 다양한 영역들에서 경험한 성공과 실패 경험을 통해 새로운 상황에서 갖게 되는 일반화된 기대로 자기효능감이 증가 혹은 감소를 가져온다고 한다(Bandura, 1977). 또한 연령, 교육수준, 근무경력, 결혼유무, 급여수준, 근무부서 등이 간호사의 자기효능감에 유의한 차이를 보이는 일반적 특성으로 나타났다(Lee, 2008; Yang, 2011). 먼저 자기효능감이 증가하는 요인으로는 급여수준이 높은 간호사일수록, 석사 이상의 학력을 가진 간호사일수록, 근무경력이 많은 간호사일수록, 의사소통능력이 높은 간호사일수록 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높아지고 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 반면, 자기효능감이 감소하는 요인은 급여수준이 낮고, 학력과 경력이 낮고, 열악한 근무형태 등이 자기효능감이 낮아지는 유의한 영향을 미쳐 이

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

직의도를 높이는 것으로 나타난다. 그러나 몽골 간호사를 대상으로 수행된 연구가 미약하여 결과의 확인 필요하다. 이에 본 연구에서는 몽골 간호사의 간호업무환경과 자기효능감, 이직의도의 관련성을 검토함으로써 간호사 이직 예방을 위한 전략 마련의 기초자료를 제공하고자 한다.

B. 연구목적

본 연구의 목적은 몽골 간호사의 간호업무환경과 자기효능감, 이직의도의 수준을 확인하고 간호업무환경과 자기효능감이 몽골 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 검토함으로써 간호사의 이직예방을 위한 인력관리방안 마련의 기초자료를 생성하는 것이다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적인 특성에 따른 간호업무환경, 자기효능감과 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 간호업무환경, 자기효능감과 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 간호업무환경과 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 용어의 정의

1. 간호업무환경

① 이론적 정의 : 간호업무환경은 일하는 장소라는 단순한 의미를 넘어 간호사 개인이 지각하는 물리적 환경, 동료 간의 상호작용 및 병원의 정책적인 측면까지 포함하는 포괄적인 개념이다(Lake, 2002).

② 조작적 정의 : 본 연구에서는 Lake가 개발한 The Practice Environment Scale of Nursing Work Index(PES-NWI)를 신뢰도와 타당도를 검증한 몽골어판 간호업무환경 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다.

2. 자기효능감

① 이론적 정의 : 자기효능감은 지정된 목표를 달성하기 위한 행동의 과정을 구성하고 실행할 수 있는 자신의 능력에 대한 개인의 판단을 말한다(Bandura, 1977).

② 조작적 정의 : 본 연구에서는 Sherer 등(1982)이 개발한 General Self-Efficacy(GSE)를 신뢰도와 타당도를 검증한 몽골어판 자기효능감 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다.

3. 이직의도

① 이론적 정의 : 직무불만족에 대한 반응으로써 현 직장에서 타직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직장으로 전환하려는 상황을 말한다(Lawler, 1983).

② 조작적 정의 : 박현숙(2002)이 개발한 이직의도 측정 도구를 신뢰도와 타당도를 실증한 몽골어판 이직의도 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

II. 문헌고찰

A. 간호사의 이직의도

이직의도(Turnover Intention)는 직무 불만족에 대한 심리적 반응으로서 조직 구성원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나고자 하는 의도나 생각으로 정의(Meyer & Allen, 1991)되며 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 의지에 대한 태도나 경향성을 의미한다. 또한 이직의도는 조직 구성원이 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념(Iverson, 1992)으로 이직과 관련된 유용한 지표가 된다. 따라서 간호사의 이직의도는 환자의 안전과 건강에 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다(권나은, 2019). 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인으로 연령, 자녀수, 임상경력, 월수입, 직무만족도, 직무스트레스, 직장과 가정간의 갈등, 감정노동, 간호조직문화만족도를 제시하였다(Paek, 2012). OECD 간호사를 대상으로 실시한 선행연구에서는 간호사 이직의도의 원인으로 직무 만족도와 업무환경, 리더십 스타일, 업무 스트레스, 경영요인, 직장 위치, 집과 가정, 나이와 세대, 가치관과 윤리, 보수를 제시하였다(Currie & Carr-Hill, 2013). 이지미(2020)의 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행연구를 살펴보면 봉급, 업구요구도, 조직요구도, 자율성 등을 이직반응 결정하는 요인들이라고 하였고, 또한 이은숙(2003)의 연구에서는 낮은 급여, 교대근무, 승진기회 부족 등이 이직의도를 높인다고 하였다. Mongolian Journal of Clinical Medicine(2015)의 연구 결과를 살펴보면, 몽골 간호사의 업무의 간호가 37%, 서류 작성이 63%를 차지하고 일주일에 39.6-81.1시간 근무하며 하루의 업무량이 13-41가지 다양한 일을 하는 등 업무량 과다로 이직률이 높은 것으로 나타났다. Bayarjargal(2015)선행연구에 따르면 몽골의 간호사의 급여수준이 매우 낮고, 업무량이 매우 높고, 자기효능감 낮고, 업무환경 미약하고 직무만족도 낮다고 나타났다. 또한 몽골 간호사의 높은 업무량으로 인해 환자의 필요에 따른 상담 및 조언과 간호할 시간이 부족함으로 인해서 환자들의 만족도가 낮고 간호사 자신의 자기효능감이나 직무만족도가 떨어져 이직을 의도하게 되는 것으로 나타난다. 간호사 대상으로 이직의도를 조사한 선행연구에서, 직무만족이 낮을수록

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이직의도가 높았고, 간호업무환경도 이직의도을 주는 주요 변수로 작용하는 것으로 나타났다(권정옥 등, 2012; 고해진 등, 2016; 박연임, 2017; 강라영, 2018; 김지영, 2019). Chang (2013)의 연구를 살펴보면 간호업무환경은 자기효능감에 유의한 영향을 미친다는 것을 보여주었고 간호업무환경과 자기효능감은 간호사의 내재만족(본질적인 만족, 고유한 만족)에 긍정적인 영향을 미친다(Alavi et al., 2017). 이상의 내용을 종합해 보면, 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 영향을 주는 간호업무환경(김지영, 2019), 자기효능감(Kim & Kang, 2015)등 다양한 변수들에 대한 연구가 필요하다.

B. 간호사의 간호업무환경과 이직의도

간호사의 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높고, 간호업무환경도 이직의도에 영향을 미치는 주요 변수이다(Nelson-Brantley et al., 2018; 강라영, 2018; 고해진, 2015). 그렇다면 간호업무환경은 물리적 환경 뿐만 아니라 근무자가 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 개인간 상호작용 등 인적환경을 포함하며(Friese et al., 2008), 개인이 속한 조직이나 기관, 그리고 업무에 영향을 미치는 정책적 측면까지 모두 포괄한다(Erickson et al., 2004). 이러한 간호업무환경은 조직체계를 유지하는 방식과 의사결정 참여 및 자율성 부여를 통한 발전기회 제공, 직원 간 상호작용 등에 의해 표현되고 측정될 수 있다(Westerman & Simmons, 2007). Buyanjargal(2016)의 선행연구를 살펴보면 몽골의 간호사의 과도한 업무량은 작업 및 건강 관리의 품질과 안전에 영향을 미친다고 한다. 몽골의 간호사 업무환경은 환자 수와 신체 상태, 인적 자원의 할당, 전문가의 조정, 환경 및 조직에 따라 치료의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국립 제1병원에서 근무하고 있는 32명 간호사를 대상으로 한 연구의 결과 간호사에게서 업무량에 대한 설문조사를 한 결과 업무량이 전혀 없는 경우가 2.1%, 조금이 2.2%, 중간이 6.3%, 많다가 38.3%, 아주 많다가 51.1%로 대부분이 업무량이 꽤나 많다고 하였다. 또한 간호사를 대상으로 한 Ganbolor 등(2016)의 선행연구를 살펴보면 몽골 간호사의 질병과 환자와의 접촉되는 업무환경에서 질병 감염, 화학 물질 등 위험한 조건 속에서 근무하는 경향이 많아 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 1983년 미국 간호학회

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(American Academy of Nursing)에서는 간호업무환경에 대한 전국적인 실태조사를 시행하였고, 간호사가 일하기 좋은 근무환경을 가진 병원을 '마그넷 병원(Magnet Hospital)'이라 불렀다. 미국 간호사 자격인증원(American Nurses Credentialing center, ANCC)에서 부여하는 마그넷 병원 인증기준은 의사결정의 자율성과 효과적인 간호 리더십, 전문 의료인으로서의 자율성, 환자에게 제공하는 간호의 질에 대한 높은 책임감, 융통성 있는 근무 스케줄, 충분한 간호 인력확보 등이다(McClure et al, 1983). 이러한 간호근무환경은 우수한 간호 인력을 보유하게 하고, 직무만족도가 높아지며, 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공하고, 환자 만족도 및 간호업무성과가 높아져 환자의 재원 일수사 단축되고, 사망률이 감소하게 되며, 투약오류의 감소, 이직률의 감소에 영향을 미쳤다(Aiken et al., 2008). 간호사의 간호업무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 환자안전문화에 대한 인식이 증가하고(Kim & Yom, 2014), 간호사의 건강증진행위가 높게 나타나 이를 통해 환자나 일반인에게 건강생활 실천자로서 좋은 역할모델이 될 수 있다(오수진, 2022). 간호업무환경이 간호사의 직무 만족도와 간호 서비스 품질을 향상시킬 수 있다. 그 밖에도 소진, 직무배태성, 스트레스, 태움, 감정노동 역시 이직의도 주요 요인인 것으로 보고되었다(김미경, 2007). 반면에 열악한 간호업무환경은 간호사의 이직의도와 직결되는 부정적인 결과를 초래하며(강기노, 2012), 이를 바탕으로 간호업무환경이 이직의도에 영향을 미치는 주요 변수이기 때문에 이에 대한 연구가 필요한다.

C. 간호사의 자기효능감과 이직의도

자기효능감은 능력개발과 행동 규제를 설명하기 위한 사회인지이론의 핵심 개념으로 직무환경에서 개인적 행동과 태도를 이해하는데 중요한 변수로 사용되어 왔으며, 많은 연구에서 목표 설정, 학습, 성과 수준과 긍정적인 연관이 있다고 하였다(Bandura, 1977). 자기효능감은 특수한 상황에서 특수한 행위를 수행하는 개인의 믿음과 자신감을 말하며(김종임, 1994), 효능감은 개별적인 기술을 갖는 것과는 구별되는 것으로 여러 가지 기술을 다양한 상황에서 구조화하여 사용할 수 있는지를 의미하는 전반적인 능력을 말한다. Bandura(1986)는 개인의 자각된 자기효능감이란 정해진 업무수준을 달성하는 데 필요한 행동을 조직화하고 실행하는 능

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

력에 대한 개인의 판단을 의미한다고 하였다. 자기효능감과 인간의 행동변화와 관련된 개념으로 자아개념(self concept)이나 자존감, 지각된 능력 등을 들 수 있다. 간호사의 자기효능감은 간호 현장에서 활동하는 개개인의 활동에 대한 동기를 부여하여 변화를 줄 수 있다(Oh & Kim, 2020). 또한 자기효능감은 인간의 행동변화와 관련된 개념으로 자아개념(self concept)이나 자존감, 지각된 능력 등을 들 수 있다. 자기효능감은 새로운 행위의 습득, 습관적 행위의 중단, 중단한 행위의 재개 행위에 영향을 주며 성공기대감을 통하여 대처능력에도 영향을 준다. 그러나 자기효능감은 자체만으로 바람직한 행위를 산출하지 못하고 적절한 동기가 있고 기술이 있을 때 자기효능은 행위선택에 중요한 결정요인이 되며 행위에 영향을 미칠 뿐 아니라 행동의 선택과 사고능력이나 불안 등 정서적 반응에도 영향을 준다(김미경, 2007). 선행연구에서는 자기효능이 낮은 사람은 성공적인 업무수행 수준이 낮다고 보고하고 있다(김미경, 2007). 즉 자기효능감은 어떤 행위를 성공적으로 수행할 수 있다는 확신이므로 자기효능감이 높은 사람은 건강증진활동에 적극적으로 참여할 수 있고(김미경, 2007) 효과적으로 일을 처리하고 실패에도 잘 직면하여 더 가치 있는 산출물을 만들어 내고 직무에 만족하는 경향이 있다(Judge & Bono, 2001). 뿐만 아니라 스트레스를 주는 사건에도 잘 적응하여 어려운 과제나 고통, 불유쾌한 경험에도 적응력이 높은 것으로 보고되고 있다(김경희, 2013). 자기효능감이 있는 간호사는 문제가 생겼을 때 상급자와 직면하는데 더 자신감을 가지며(김효선 & 한숙정, 2016), 도전적인 목표를 선호하고, 목표달성을 위해 더 많은 노력을 투자한다(김유미, 2013). Rich(2020)의 선행연구에서는 몽골의 간호사의 자기효능감을 향상시키기 위해서 교육을 부여하면 긍정적인 개개인의 긍정적인 인식과 전문적인 인식이 자기효능감을 유지해주는데 영향을 미친다고 하였다. 자기효능감은 간호사의 조직몰입, 직무만족에 영향을 미치고 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다(김유미 & 강영실, 2015). 몽골에서는 자기효능감 및 개인적인 성격 요소를 체계적으로 평가한 연구는 거의 진행되지 않았다. 그렇지만 몽골애에서 몇 개 없는 연구보고서에는 현지 병원에서 근무하고 있는 전문직원 및 간호사들의 자기효능감 수준이 낮다고 보고되어 있다(Tsogbadrakh et al., 2022). 자기효능감이 높으면 보다 도전적인 목표를 선호하고, 직무에 효과적으로 대처하며 이직의도를 감

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

소시키는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감과 이직의도의 관계에 대한 선행연구 손현미와 성경미(2017)은 의사소통 능력을 향상시켜 자기효능감을 높여주는 것이 병원 간호사의 이직의도를 줄이는 것에 관련이 있다고 보았다. 박소영(2018)과 김정숙(2013)은 자기효능감이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 하였고, 김미영 등(2013)은 자기효능감은 직무에 대한 만족을 매개하여 이직의도에 유의한 상관관계가 있다고 하였다. 한상숙 손인순과 김남은(2009)의 선행연구는 간호사들의 소진, 스트레스, 현 병동 근무기간, 자기효능감과 업무수행능력들이 이직에 영향을 미치는 유의미한 관계라고 하였다. 한편, 손현미(2017)의 선행연구를 살펴보면 의사소통능력은 자기효능감에 영향을 미치고, 자기효능감은 이직의도에 영향을 미치므로, 의사소통 능력과 이직의도의 관계에서 자기효능감이 매개인자로 작용한다는 선행연구도 있다. 본 연구에서 볼 수 있듯이 자기효능감과 이직의도 관계에 대한 선행연구들은간호사들을 대상으로 한 연구가 대부분이며 몽골 간호사들을 대상으로 한 자기효능감 수준과 이직의도의 관련성에 대한 연구가 거의 이루어지 않았다고 보시면 된다. 따라서 본 연구에서는 위와 같은 선행연구를 바탕으로 몽골 간호사의 업무환경 및 자기효능감 설문 자료를 활용하여 몽골 간호사의 자기효능감 수준과 이직의도에 대한 검토를 하고자 한다.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

III. 연구방법

A. 연구 설계

본 연구는 몽골 간호사의 간호업무환경, 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 상관관계 조사 연구이다.

B. 연구 대상

본 연구의 대상자는 몽골에 소재한 1개 국립 병원에서 근무하고 있는 간호사로서 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 간호사이다.

대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여(Cohen, 1992; Faul et al., 2009; Yusoff, 2019) 산출하였다. 다중회귀분석을 위해 효과 크기 .15(중간), 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변인의 수를 10개로 가정할 경우 필요한 최소 표본수는 172명이었다. 탈락율을 15% 고려하여 200명의 간호사를 편의표집하여 설문지를 배포하였으며, 배포된 설문지는 모두 회수되었다. 이 중 불성실한 답변으로 인하여 통계분석이 가능하지 않은 21부를 제외하고 최종 179부를 분석에 활용하였다.

C. 연구 도구

본 연구의 설문지는 일반적 특성 설문 16문항, 간호업무환경 측정을 위한 설문 31문항, 자기효능감 측정을 위한 설문 17문항, 이직의도 측정을 위한 4문항, 총 68문항으로 구성되었다.

1. 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 16문항(성별, 연령, 종교, 배우자, 자녀수, 학력, 직위, 근무부서, 총 임상경력, 현 직장 임상경력, 근무형태, 월 평균소득, 근무시간, 이직횟수, 이직주요 원인, 건강상태)로 구성되었다.

2. 간호업무환경

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

간호업무환경 수준은 Lake(2002)가 개발한 간호업무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES-NWI)를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 원저자로부터 도구 사용 승인을 받은 후 WHO(2013) 가이드 라인에 따라 영어와 몽골어로 번역과 역번역의 과정을 거쳐 몽골어 버전의 설문지를 완성하였다. 완성된 몽골어 설문지에 대하여 몽골 간호학과 교수 4인과 몽골에서 간호사 경력 10년 이상인 간호사 2인에게 내용타당도를 검증한 결과 내용타당도 지수(Content Validity Index, CVI) 값은 .94였다. 이 도구는 5개의 하부영역(병원 운영에 간호사 참여, 양질의 간호제공을 위한 기반, 간호 관리자의 능력과 역할, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력관계)에 총 31문항으로 구성되어 있다. 각 문항은'전혀 아니다'1점에서'매우 그렇다'의 5점까지의 5점 Likert 척도를 사용하고 있으며, 점수는 각 문항 점수의 평균값으로 산출하였으며, 점수가 높을수록 간호업무환경이 좋은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lake(2002)의 연구에서 Cronbach's alpha=.82였고, 이 연구에서는 Cronbach's alpha=.96였다.

3. 자기효능감

자기효능감은 임상현장과 교육 및 조직 분야에서 널리 사용되고 있는 일반적 자기효능감 측정도구인 Sherer 등(1982)이 개발한 도구를 활용하여 측정하였다. 이 도구는 원저자로부터 도구 사용 승인을 받은 후 WHO 가이드 라인(2013)에 따라 영어와 몽골어로 번역과 역번역의 과정을 거쳐 몽골어 버전의 설문지를 완성하였다. 완성된 몽골어 설문지에 대하여 몽골 간호학과 교수 4인과 몽골에서 간호사 경력 10년 이상인 간호사 2인에게 내용타당도를 검증한 결과 내용타당도 지수(Content Validity Index, CVI) 값은 .97였다. 이 도구는 개인이 일생동안 다양한 과제 영역들에서 경험하는 많은 성공과 실패경험을 통해 새로운 상황에서 갖게 되는 일반화된 기대를 다루는 17문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도를 사용하고 있으며, 역문항(2,4,5,6,7,10,11,12,14,16,17문항)은 역문항 코딩을 적용하였다(김경희, 2013). 점수는 각 문항 점수의 평균값으로 산출하였으며, 점수가 높은수록 자기효능감 수준이 높은 것을 의미하다. 도구의 신뢰도는 Sherer 등(1982)의 연구에서

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Cronbach´s alpha= .86이었고, 이 연구에서는 Cronbach´s alpha=.84였다.

4. 이직의도

이직의도는 Lawler(1983)가 개발한 도구를 박현숙(2002)이 간호사의 이직의도를 측정하기 위하여 수정·보완한 4문항 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 WHO 가이드 라인(2013)에 따라 한글과 몽골어로의 번역과 역번역의 과정을 거쳐 몽골어 버전의 설문지를 완성하였다. 완성된 몽골어 설문지에 대하여 몽골 간호학과 교수 4인과 몽골에서 간호사 경력 10년 이상인 간호사 2인에게 내용타당도를 검증한 결과 내용타당도 지수(Content Validity Index, CVI) 값은 1.0이었다. 이 도구는 이직의도에 대한 4문항으로 구성되었으며 각 문항은'전혀 아니다'1점에서'매우 그렇다'5점까지의 5점 Likert 척도를 사용하고 있으며, 점수는 각 문항 점수의 평균값으로 산출하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 박현숙(2002)의 연구에서 Cronbach´s alpha=.87이었고, 이 연구에서는 Cronbach´s alpha=.89였다.

D. 자료수집 방법 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집은 C대학교의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인(심의 번호 : 2-1041055-AB-N-01-2022-6)을 받은 후 2022년 3월 3일부터 3월 9일까지 시행되었다. COVID-19의 확산으로 한국에서 수학 중인 연구자가 몽골에 입국할 수 없어 몽골에 거주하고 있는 연구원에게 자료수집 전 본 연구의 목적과 자료수집 방법, 자료수집 시 유의사항에 대하여 비대면으로 교육하였다. 또한 자료수집 대상 병원의 간호부에 전화 연락하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 협조를 구하여 연구수행에 대한 사전승인을 받았다. 자료수집을 위하여 사전에 교육을 받은 연구원이 자료수집 대상 병원의 간호부를 방문하여 교육담당 수간호사에게 설명문과 동의서, 설문지, 반송봉투를 전달하였고 교육담당 수간호사가 연구대상자들에게 이를 배포하도록 하였다. 연구대상자가 작성한 동의서와 설문지는 반송봉투에 봉인된 상태에서 교육담당 수간호사에게 제출되었고 이를 연구원이 수거하였다. 설문의 소요

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

시간은 약 15분 정도였고 설문지 답변에 대한 사례로 소정의 선물을 제공하였다.

E. 자료 분석 방법

본 수집된 자료는 SPSS Statistics 27.0 프로그램을 이용하여 자료분석을 시행하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

① 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 기술통계를 사용하였다.

② 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도의 차이를 규명하기 위해 Independent t-test, ANOVA를 실시하였고, ANOVA 검정에서 통계적으로 유의한 차이가 확인된 변수는 Scheffe's test를 이용하여 사후검정하였다.

③ 대상자의 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient를 사용하였다.

④ 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

IV. 연구 결과

A. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 성별은 94.4%(169명)가 여성, 5.6%(10명)은 남자였다. 연령은 평균 35.58±10.83세로 나타났으며 연령별 분포는 20대가 40.8%(73명)으로 가장 많았다. 대상자의 70.9%(127명)가 종교를 가지고 있었고, 배우자가 있는 경우는 60.3%(108명)였다. 자녀가'없다'고 응답한 대상자는 33.5%(60명)이었고, 최종 학력은'학사이상'이 65.4%(117명)으로 가장 높게 나타났다. 직위는 간호사가 69.8%(125명)으로 가장 많았고, 근무부서는 수술실이 30.7%(55명), 병동 및 외래는 26.3%(47명)으로 나타났다. 임상경력은 5년 미만인 경우가 44.7%(80명)으로 가장 많았다. 근무형태는'교대근무'가 55.9%(100명)였다.

대상자의 월소득 평균은 69.16±18.41만 투그륵으로 나타났으며 월평균소득 분포는 '60만 -70만'투그륵이 49.7%(80명)으로 가장 많았다. 평균 근무시간은 한달에 177.58±40.70시간이었으며 한달에 160-180시간 근무한 간호사가 48.0%(86명)였다. 병원 이직 횟수에서는'없다'고 응답한 대상자가 72.1%(129명)으로 가장 높게 나타났다. 건강 상태에 대해'보통'이라고 응답한 대상자가 51.4%(92명)으로 가장 많았다<표 1>.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=179)

특성	구분	빈도(n)	백분율(%)	M±SD
성별	남자	10	5.6	
	여자	169	94.4	
연령(세)	20-29	73	40.8	35.58±10.83
	30-39	38	21.2	
	≥40	68	38.0	
종교	없다	52	29.1	
	있다	127	70.9	
배우자	없다	71	39.7	
	있다	108	60.3	
자녀 수(명)	0	60	33.5	2.33±1.23
	1	43	24.0	
	2	46	25.7	
	≥3	30	16.8	
학력	전문학사	62	34.6	
	학사 이상	117	65.4	
직위	간호사	125	69.8	
	수간호사 이상	13	7.3	
	전문간호사	41	22.9	
근무부서	병동	47	26.3	
	중환자실	20	11.2	
	응급실	10	5.6	
	수술실	55	30.7	
	외래	47	26.3	
임상경력 (년)	<5	80	44.7	12.07±11.27
	5≤ <10	21	11.7	
	10≤ <20	28	15.6	
	≥20	50	27.9	
근무형태	교대근무	100	55.9	
	낮 근무 고정	79	44.1	
월 평균소득 (만 투그릭)	<60	31	17.3	69.16±18.41
	60≤ <70	89	49.7	
	70≤ <80	36	20.1	
	≥80	23	12.8	

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(계속)				
월 평균 (시간)	≤160	38	21.2	177.58±40.71
	160< ≤180	86	48.0	
	180< ≤200	30	16.8	
	≥200	25	14.0	
이직횟수	0	129	72.1	1.56±1.02
	1	18	10.1	
	2	17	9.5	
	≥3	15	8.4	
건강상태	건강한 편	40	22.3	
	보통	92	51.4	
	건강하지 못한 편	47	26.3	

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 대상자의 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도의 수준

연구 대상자의 간호업무환경 수준은 평균 3.40±0.46이었다. 이를 하부영역별로 살펴보면, 간호사와 의사의 협력관계가 3.75±0.57로 가장 높았고, 양질의 간호제공을 위한 기반 3.63±0.45, 간호 관리자의 능력 역할 3.47±0.62, 병원 운영에 간호사 참여 3.36±0.57, 충분한 인력과 물질적 지원 2.49±0.70 순으로 나타났다. 자기효능감 수준은 평균 3.70±0.50점이었고 이직의도 수준은 평균 3.20±1.05점였다<표 2>.

<표 2> 대상자의 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도 수준

(N=179)

변수	문항 수	M±SD	최소값	최대값	가능한 범위
간호업무환경	31	3.40±0.46	2	4	1 ~ 5
간호사 병원 운영 참여	9	3.36±0.57	2	5	1 ~ 5
양질의 간호제공을 위한 기반	10	3.63±0.45	2	5	1 ~ 5
간호 관리자의 능력과 역할	5	3.47±0.62	2	5	1 ~ 5
충분한 인력과 물질적 지원	4	2.49±0.70	1	4	1 ~ 5
간호사와 의사의 협력관계	3	3.75±0.57	2	5	1 ~ 5
자기효능감	17	3.70±0.50	3	5	1 ~ 5
이직의도	4	3.20±1.05	1	5	1 ~ 5

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 일반적 특성에 따른 간호업무환경 차이

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경 차이를 분석한 결과, 대상자의 근무부서(F=3.46, p=.009)와 건강상태(F=4.57, p=.012), 월 평균 소득(F=2.77, p=.043)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다<표 3>.

사후검정을 통하여 구체적 차이를 확인한 결과, '응급실' 간호사가 '병동'과 '중환자실', '수술실', '외래'에서 근무하는 간호사들보다 간호업무환경 수준이 높았다. 또한 '건강한 편'과 '보통'이 '건강하지 못한 편' 보다 간호업무환경 수준이 높았다. 월 평균소득은 사후검정에서 차이가 나타나지않았다<표 3>.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 3> 일반적 특성에 따른 간호업무환경 차이

(N=179)

특성	구분	간호업무환경			
		M±SD	t/F	*p*	Scheffe
성별	남자	3.21±0.59	-1.28	.202	
	여자	3.40±0.45			
연령(세)	20-29	3.41±0.47	0.12	.883	
	30-39	3.40±0.42			
	≥40	3.37±0.48			
종교	있다	3.42±0.48	0.48	.625	
	없다	3.38±0.45			
배우자	있다	3.36±0.46	-1.22	.222	
	없다	3.45±0.46			
자녀 수(명)	0	3.44±0.49	2.08	.103	
	1	3.40±0.44			
	2	3.25±0.49			
	≥3	3.49±0.33			
학력	전문학사	3.35±0.50	-0.91	.364	
	학사 이상	3.42±0.44			
직위	간호사	3.43±0.43	1.51	.224	
	수간호사 이상	3.33±0.48			
	전문간호사	3.29±0.53			
근무부서	병동[a]	3.49±0.39	3.46	.009	c>a,b,d,e
	중환자실[b]	3.16±0.60			
	응급실[c]	3.70±0.34			
	수술실[d]	3.32±0.44			
	외래[e]	3.41±0.47			
임상경력 (년)	<5	3.47±0.45	2.31	.077	
	5≤ <10	3.23±0.42			
	10≤ <20	3.28±0.43			
	≥20	3.40±0.49			
근무형태	교대근무	3.36±0.47	-1.02	.307	
	낮 근무 고정	3.43±045			
월 평균소득 (만 투그릭)	<60	3.23±0.48	2.77	.043	
	60≤ <70	3.48±0.42			
	70≤ <80	3.31±0.51			
	≥80	3.40±0.46			
월 평균 (시간)	≤160	3.45±0.48	1.27	.284	
	160< ≤180	3.41±0.46			
	180< ≤200	3.42±0.43			
	≥200	3.23±0.47			
이직횟수	0	3.42±0.46	1.54	.205	
	1	3.45±0.45			
	2	3.28±0.43			
	≥3	3.20±0.46			

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

건강상태	건강한 편[a]	3.45±0.50	4.57	.012	a,b>c
	보통[b]	3.45±0.42			
	건강하지 못한 편[c]	3.22±0.48			

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

D. 일반적 특성에 따른 자기효능감 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감 차이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다<표 4>.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4> 일반적 특성에 따른 자기효능감 차이

(N=179)

특성	구분	자기효능감			
		M±SD	t/F	*p*	Scheffe
성별	남자	3.84±0.59	0.89	.373	
	여자	3.69±0.48			
연령(세)	20-29	3.75±0.48	0.81	.446	
	30-39	3.71±0.53			
	≥40	3.64±0.48			
종교	있다	3.67±0.48	-0.57	.565	
	없다	3.71±0.49			
배우자	있다	3.65±0.49	-1.58	.116	
	없다	3.77±0.48			
자녀 수(명)	0	3.77±0.44	0.93	.426	
	1	3.72±0.51			
	2	3.64±0.55			
	≥3	3.62±0.47			
학력	전문학사	3.62±0.50	-1.56	.119	
	학사 이상	3.74±0.48			
직위	간호사	3.70±0.49	.000	1.00	
	수간호사 이상	3.70±0.40			
	전문간호사	3.70±0.52			
근무부서	병동	3.69±0.53	1.16	.329	
	중환자실	3.74±0.50			
	응급실	3.68±0.34			
	수술실	3.60±0.47			
	외래	3.81±0.49			
임상경력 (년)	<5	3.70±0.50	0.17	.917	
	5≤ <10	3.73±0.53			
	10≤ <20	3.73±0.44			
	≥20	3.66±0.50			
근무형태	교대근무	3.70±0.51	-0.02	.980	
	낮 근무 고정	3.70±0.46			
월 평균소득 (만 투그릭)	<60	3.58±0.42	0.90	.440	
	60≤ <70	3.72±0.51			
	70≤ <80	3.77±0.51			
	≥80	3.68±0.47			

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(계속)				
월 평균 (시간)	≤160	3.67±0.57	0.76	.517
	160< ≤180	3.73±0.43		
	180< ≤200	3.60±0.49		
	≥200	3.78±0.56		
이직횟수	0	3.70±0.50	0.39	.760
	1	3.59±0.41		
	2	3.74±0.54		
	≥3	3.76±0.44		
건강상태	건강한 편	3.86±0.48	3.04	.050
	보통	3.64±0.47		
	건강하지 못한 편	3.68±0.51		

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

E. 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 분석한 결과, 근무부서(F=2.48, p=.045)와 임상경력(F=3.60, p=.015), 근무형태(t=4.43, p<.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 근무형태는 교대근무(3.49±0.95)가 낮 근무 고정(2.83±1.05)보다 이직의도가 높았다.

사후검정을 위하여 Scheffe's test를 시행한 결과 근무부서에서는 '중환자실' 간호사가 '병동', '응급실', '수술실'와 '외래' 간호사보다 이직의도가 높았다. 임상경력은 5-10년 정도 근무하는 간호사가 가장 높게 나타났다<표 5>.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 5> 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

(N=179)

특성	구분	이직의도			
		M±SD	t/F	*p*	Scheffe
성별	남자	3.13±1.23	-0.22	.821	
	여자	3.20±1.04			
연령(세)	20-29	3.38±1.06	2.40	.093	
	30-39	3.22±0.86			
	≥40	2.99±1.10			
종교	있다	3.38±1.03	1.44	.150	
	없다	3.13±1.05			
배우자	있다	3.14±1.05	-0.89	.371	
	없다	3.29±1.04			
자녀 수(명)	0	3.22±1.01	0.43	.727	
	1	3.12±1.14			
	2	3.33±1.00			
	≥3	3.08±1.08			
학력	전문학사	3.26±1.00	.553	.581	
	학사 이상	3.17±1.07			
직위	간호사	3.17±1.03	2.69	.070	
	수간호사 이상	2.71±1.09			
	전문간호사	3.45±1.04			
근무부서	병동[a]	3.26±0.98	2.48	.045	b>a,c,d,e
	중환자실[b]	3.54±1.02			
	응급실[c]	2.55±1.05			
	수술실[d]	3.35±0.97			
	외래[e]	2.96±1.13			
임상경력 (년)	<5[a]	3.21±1.05	3.60	.015	b>a,c,d
	5≤ <10[b]	3.62±0.91			
	10≤ <20[c]	3.46±0.91			
	≥20[d]	2.86±1.08			
근무형태	교대근무	3.49±0.95	4.43	<.001	
	낮 근무 고정	2.83±1.05			
월 평균소득 (만 투그릭)	<60	3.31±0.97	1.08	.359	
	60≤ <70	3.24±1.06			
	70≤ <80	3.24±1.10			
	≥80	2.84±0.97			

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(계속)				
월 평균 (시간)	≤160	3.03±1.12	0.66	.575
	160< ≤180	3.19±1.06		
	180< ≤200	3.39±0.93		
	≥200	3.24±1.02		
이직횟수	0	3.18±1.02	0.96	.412
	1	3.42±1.06		
	2	3.41±1.27		
	≥3	2.88±0.96		
건강상태	건강한 편	3.20±1.01	0.65	.522
	보통	3.13±1.07		
	건강하지 못한 편	3.34±1.04		

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

F. 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도 간의 상관관계

본 연구 대상자의 간호업무환경과 자기효능감의 관계(r=.17,*p*=.018)는 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 간호업무환경과 이직의도(r=-.35, *p*<.001)를 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다. 그러나 자기효능감과 이직의도(r=-.09, *p*=.203)는 통계적으로 유의하지 않았다<표 6>.

<표 6> 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도 간의 상관관계

(N=179)

변수	간호업무환경 r (*p*)	자기효능감 r (*p*)	이직의도 r (*p*)
간호업무환경	1		
자기효능감	.17 (.018)	1	
이직의도	-.35 (<.001)	-.09 (.203)	1

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

G. 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 일반적 특성 변수 중 이직의도 수준에 차이가 있었던 근무부서, 임상경력, 근무형태, 그리고 주요변수인 간호업무환경 및 자기효능감을 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이 중 명목척도인 근무부서, 임상경력, 근무형태는 가변수(dummy variables)로 변환하여 회귀식에 포함하였다. 회귀분석에 대한 기본가정인 독립변수들 간의 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 Durbin-Watson 통계량과 공차한계(Tolerance), 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)를 산출하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.793로 1.53~2.02의 범위 내에 있어 자기상관의 문제가 없음을 확인하였고, 공차한계(Tolerance)는 0.36~0.93로 0.1 이상이었으며, VIF는 1.07~3.04로 10미만으로 나타나 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

회귀모형은 통계적으로 유의하였고($F=5.88$, $p<.001$), 근무형태(낮 근무고정, $\beta=-.30$, $p<.001$), 간호업무환경($\beta=-.26$, $p<.001$)이 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 주요 변수 자기효능감($\beta=-.05$, $p=.452$)은 이직의도에 유의하지 않은 것으로 나타났다. 영향력이 가장 큰 요인은 근무형태(낮 근무 고정)였고, 총 변수들의 이직의도에 대한 설명력(R^2)은 26%였다.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 7> 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

(N=179)

변수	B	SE	β	t	p
(상수)	6.250	.71		8.73	.000
근무부서(병동)	-.09	.25	-.03	-0.36	.721
근무부서(응급실)	-.74	.38	-.16	-1.96	.051
근무부서(수술실)	-.01	.25	-.00	-0.06	.952
근무부서(외래)	-.13	.26	-.05	-0.50	.615
임상경력(<5년)	-.33	.24	-.16	-1.37	.172
임상경력(10≤ <20년)	.03	.27	.01	0.13	.894
임상경력(≥20년)	-.40	.25	-.17	-1.60	.112
근무형태(낮 근무 고정)	-.64	.17	-.30	-3.67	<.001
간호업무환경	-.58	.16	-.26	-3.60	<.001
자기효능감	-.11	.14	-.05	-0.75	.452

Durbin-Watson=1.793, R^2=.259, adj. R^2=.215, F = 5.88, p<.001

더미변수 기준 : 근무부서(중환자실), 임상경력(5≤ <10년), 근무형태(교대근무)

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

V. 논의

본 연구는 간호업무환경과 자기효능감이 몽골 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 몽골 간호사의 이직 예방을 위한 인력관리 방안의 기초자료를 생성하기 위하여 시도되었다.

간호사의 간호업무환경 수준은 5점 만점에 평균 3.39±0.46점 이었다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용하여 한국에서 요양병원 근무 간호사를 대상으로 조사한 박소영(2018)과 강영실(2018)의 연구결과와 유사한 결과이지만, 강기노(2012)의 연구에서 제시된 결과보다는 높았다. 간호업무환경 수준이 2.5점 이상인 경우에는 자신의 근무환경이 좋다고 인식하는 경우이며, 2.5점 미만은 근무환경이 좋다고는 생각하지 않는 경우로 해석된다(Hwang & Kang, 2014). 몽골 간호사의 간호업무환경에 대한 선행연구가 많지 않았고 몽골 간호업무환경에 대하여 소개된 자료가 없는 상황에서 본 연구결과를 해석하기에는 어려움이 있다. 몽골의 보건시스템은 전통적으로 예방 의학 및 향상된 첨단치료법보다는 병원 및 임상 치료에 초점을 두는데 기초로 하고 있고 몽골 의료기관은 1차 · 2차 · 3차로 나뉘며, 가장 큰 단위가 3차 의료기관이고 이를 몽골 보건부가 직접 관리하고 운영하며 제1병원, 제2병원, 제3병원 등 국립 병원으로 구분한다. 국립병원은 보건서비스 개선, 보건시스템 증진, 법적 환경 조성, 공공자원 조달 효율성 증진 및 보건인력의 사회적 보장 강화를 위한 정부의 노력이 있어 직원들이 다양한 환경에 노출되어 간호실력이 발전되도록 환경이 조성되는 장점이 있다. 하지만 2014년 기준으로 울란바토르 에는 인구 1만 명당 44.6명의 의사가 재직 중이나 지방의 경우 1만 명당 22.1명에 불과하는 등 의사는 지속적으로 과잉 공급되지만 의사 대 간호사 비율이 1:17에 이르는 등 국제 표준과 비교 시 매우 불균형적인 양상을 보이고 있다(Kotra, 2015). 이러한 반면 몽골의 사립병원은 기업들의 투자를 받아 시설이 좋고 친절한 서비스 및 최신 장비, 외국파 의사 등 국내 종합병원 보다 나은 서비스를 받을 수 있어 사립병원으로 이직하는 간호사도 많다. 간호사의 경우 국립병원이 국가의 지원이 있어 승진하거나 다양한 환자들에 노출되어 개인이 발전할 수 있어 일하려 하지만 사립병원에 비해 연봉이 적고 과합 업무 근무형태나 업무환경이 열악해 이직하는

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

경우들이 있다. 그러나 국립 병원 중에서도 몽골의 국립 제1, 2, 3차병원은 해외 병원과 협력해 업무환경이 다른 국립병원보다 더 나은 조건에 있으므로 본 연구 결과에서 나온 것으로 해석된다.

대상자의 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.70±0.50점으로 측정되었다. 이는 같은 도구를 사용하여 한국 중소병원에서 근무하는 간호사들을 대상으로 조사한 김유미와 강영실(2013)의 연구결과와 비슷한 결과이다. 일반적으로 자기효능감은 일생 다양한 영역들에서 경험하게 되는 성공과 실패 경험이 개인의 내면에 일반화되어 나타나는 것으로 자기효능감은 높아지거나 낮아질 수 있(Bandura, 1977; 손현미 & 성경미, 2017)기 대문이다. 본 연구에 참여한 대상자들은 자신의 근무하고 있는 간호업무환경을 긍정적으로 인식하여 본 연구를 수행된 병원의 간호사들은 자신의 간호업무환경이 좋으므로 평가한 결과 자기효능감 수준이 높게 나타났다. 반면에 Tsogbadrakh 등(2022)의 연구에서 간호사의 자기효능감 수준은 낮은 것으로 나타났으며 이는 코로나-19의 확산 기간에 참석한 간호사들은 자신의 근무하고 있었던 병원의 업무환경은 좋지 않다고 인식할 수 있기 때문에 자기효능감 수준은 낮게 나타났다고 생각된다. 지금까지 몽골 간호사들만 대상으로 자기효능감 수준을 측정한 결과가 부족하여 본 연구 결과를 몽골에서 수행된 연구 결과와 비교하기가 어려웠다. 그러나 본 연구 결과를 통하여 몽골 간호사의 자기효능감 수준에 대한 근거가 생성되었다는 측면에서 의의가 있다.

본 연구 대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.20±1.05점으로 측정되었다. 이는 같은 도구를 사용하여 한국 간호사의 이직의도를 측정하여 보고한 선행연구(Kim & Lee, 2014)의 3.45±0.85 연구결과에서 보고한 수준보다는 낮게 나타났다. 지금까지 몽골의 경우 간호사 이직에 대한 연구가 거의 진행된 바가 없어 간호사 이직의도 수준과 이직의도의 원인에 대하여 객관적으로 제시된 자료가 미흡하다. 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명되지 않았다. 본 연구는 몽골 간호사의 이직원인 규명과 몽골 간호사 이직예방을 위한 인력관리방안 마련의 기초자료 생성에 기여하였다는 측면에서 의의가 있으며 본 연구가 기초가 되어서 몽골 간호사 이직예방을 위한 연구가 활성화되기를 바다. 또한 근무형태가 몽골 간호사의 이직

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 선행연구(김문자 et al., 2017)의 결과와 일치하는 결과이다. 몽골의 경우 간호사의 이직의도에 대한 탐구가 거의 진행된 바가 없고 또한 간호사의 간호업무환경과 이직의도의 관련성에 대한 탐구도 진행된 바가 없다. 본 연구결과를 바탕으로 간호사 이직예방을 위한 방안으로써 간호업무환경 개선에 대한 노력이 필요함이 제기되었다. 추가 연구를 통하여 본 연구결과를 확인하여야 할 것이며 간호사 이직예방을 위하여 간호업무환경 개선사업의 효과성에 대한 검토도 이루어져야 할 것이다. 몽골의 간호사 이직의도에 가장 많은 영향을 미친 요인으로는 근무형태 그 다음으로 간호업무환경으로 나타났다. 그러므로 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 다음과 같은 근무형태와 업무환경을 다음과 같이 개선해야 된다고 본다.

과도한 업무량: 한국의 간호사는 3교대인 것에 비해 몽골의 간호사는 2교대이다. 몽골은 만성질환이 많아 병원을 찾는 환자수가 많은데 병원 수가 부족하다. 위에서 논한 바와 같이 의사와 간호사 비례가 불균형하다. 간호사 1인에게 주어지는 환자 수가 매우 많은 데다 교대 수가 적다보니 업무량이 많을 수 밖에 없다. 간호사 1명이 감당해야 하는 업무량은 과다하여 이에 인해서 업무 시간이 길어지는데 비해 연봉이 적어 이직 사유가 될 만하다. 그러므로 업무량을 줄이기 위해서는 2교대를 3교대로 해야 한다. 특히, 임산부나 이직률이 높은 간호사들을 우선적으로 교대 순환을 제안해야 한다.

간호진술서 디지털화: 간호진단(Nursing Diagnosis)은 간호사가 건강상태의 유지나 건강상태의 변화를 예방, 경감 혹은 제거하는 간호중재의 근거가 되는 개인, 가족 혹은 지역사회의 실제적·잠재적 건강문제인 독자적인 임상적 판단이라고 한다(NANDA 2007). 몽골에서는 간호진단이 간호 5 과정이라고 하며 이 안에는 진단, 진단명, 치료 계획, 수행, 진단 평가 등과 같은 진술 과정이 있다. 이러한 간호진단을 간호사가 치료할 수 있는 환경과 상호작용하는 대상자의 상태나 상황에 대한 반응이나 증상과 병리상태 등을 구체적으로 진술하여 직접 손으로 일일히 서술하는 방식이다. 과도한 업무량 중에서 간호진단서를 손으로 직접 작성하여 진술하는 것이 주요 원인 중 하나이며 일이 많을 때는 못쓰는 경우도 있다고 한다. 물론 사

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

립병원인 Intermed, Songdo 등은 진술서를 디지털 프로그램을 사용하고 있지만 대체적으로 몽골의 모든 병원도 이 프로그램을 활용할 수 있게끔 개선되어야 한다. 아직도 손으로 직접 작성하는 이유는'몽골의 보건부장관의 105 번째 발령'에 간호 진술서는 직접 손으로 써야 한다는 조항이 있기 때문이다. 그렇기에 보건부 차원의 시스템을 개정하여 간호사의 직무기술서를 체계적인 시스템으로 업데이트 해야 한다. 또한 간호사의 업무량을 줄이기 위해 간호진단 진술서를 디지털화 시켜 진술서를 수월하게 하여 업무환경을 개선시켜야 한다.

의사소통: 의사와 간호사의 관계에 대한 연구를 살펴본 결과 대체적으로 일로 인한 갈등과 문제가 있는 것으로 나타났고 이것이 나아가 간호사의 직무불만족과 스트레스 등에 영향을 미친다고 한다. 이병주와 김명언(2012)에 따르면 전 세계 60개 국가를 대상으로 직업의 지위점수를 산출한 바에 의하면, 100점 만점에 의사는 78점 간호사는 54점이었다는 것을 보면 의사와 간호사간의 직업지위 점수는 상당한 차이를 보이고 있다. 의사가 권한이 높고 간호사가 권한이 낮다는 이유로 무시하고 명령식으로 대하는 것은 간호사의 자존심과 자기효능감을 떨어 뜨리는 행위가 되어 이직 사유가 된다. 그러므로 의대에서 수업을 가르칠 때 의사와 간호사의 의사소통에 대한 윤리 교육을 실시해야 한다. 또한 병원에서도 의사와 간호사의 의사소통 윤리 강령에 대한 교육을 지속적으로 실시해야 한다.

낮은 소득: 몽골 간호사의 월 평균 소득은 매우 적은 편에 속하며 업무량에 비해 상당히 적다는 이유가 이직 사유 중 하나였다. 현재 몽골은 코로나-19로 인해 간호사의 업무량 많아짐과 동시에 어려운 노동 조건과 환경에서 일하는 몽골의 간호사 급여를 20%를 인상시켰음에도 불구하고 턱 없이 부족하다는 불평이 많다. 이는 원래 낮은 급여에 20% 인상해봤자 차이가 없는 것이 사실이고, 생활하는데 어려므로 부족하기에 연봉 인상은 물론이고, 간호사의 보험 및 복지 시스템을 개선해야 한다. 예를 들면, 간호사와 그 가족을 위한 무료 건강검진 프로그램, 임산부 지원금 인상, 연봉 보너스 등 대책을 마련해야 한다. 본 연구를 시작으로 몽골 간호사의 이직의도에 대한 연구가 활성화되어 간호사의 잦은 이직으로 인한 간호서비스 질 저하의 우려가 해결되기를 바라며 간호사 이직을 예방할 수 있는 간호인

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

력관리 방안이 마련되기를 희망한다. 그러나 본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는 몽골 일개 국립병원에서 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 진행되었으며 본 연구 결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 둘째, 본 연구에서는 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 간호업무환경과 자기효능감만을 고려하였기 때문에 간호사의 이직의도와 관련된 다양한 변인들의 역할을 규명하지 못하였다. 추후 연구를 통하여 다양한 변수들에 대한 영향을 파악하여야 할 것이다.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

VI. 결론 및 제언

A. 결론

본 연구는 몽골 간호사의 간호업무환경과 자기효능감이 이직의의도에 미치는 영향을 확인하여 이직예방을 위한 전략마련의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구대상자는 2022년 3월 3일부터 3월 9일까지 몽골에 소재한 1개 국립 병원에서 근무한 간호사 179명을 대상으로 하였다. 연구도구로 간호업무환경은 Lake(2002)의 도구, 자기효능감은 Sherer등(1982)의 도구, 이직의도는 박현숙(2002)의 도구를 사용하였다. 본 연구의 주요결과는 다음과 같았다.

① 간호업무환경은 평균 3.39점이었으며, 자기효능감은 평균 3.70점, 이직의도는 평균 3.20점였다.

② 이직의도는 근무부서, 임상경력, 근무형태에서 차이가 있었으며 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 근무형태, 간호업무환경으로 나타났다.

B. 제언

본 연구를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 본 연구는 일개 국립 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 진행되었으며 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있어 추후 대상자와 병원을 고려하여 연구를 수행할 필요가 있다.
- 또한 간호사의 간호업무환경, 자기효능감, 이직의도를 축소시킬 수 있는 조사가 더욱 필요하고, 이직의도의 다른 예측변수에 대한 연구도 이루어져야 할 필요가 있다.
- 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 근무형태 조정 방안과 의료기관 인력관리를 위해서 근무 시간을 고려할 필요가 있다.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참고문헌

강기노. (2012). 중소병원 간호사 이직의도 영향 요인. *간호행정학회지, 18*, 155-165.

강라영. (2018). 중소병원 간호사의 병상수별 간호근무환경, 직무만족도 및 이직의도.

강영실, 권영채 & 김윤아. (2018). 요양병원 간호사의 의사소통능력, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 감성지능 조절효과 중심으로. *디지털융복합연구, 16*(12), 449-457.

고해진. (2015). *간호사의 간호업무환경, 직무착근도와 이직의도 간의 관계* 제주대학교 대학원.

권영은 & 김선영. (2019). 종합병원 간호사의 이직의도 영향요인. *한국산학기술학회 논문지, 20*(7), 414-422.

김경미, 김숙영, 황혜남, 황혜민, 김효은, 임은선. (2019). 재활병원 간호사의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향. *재활간호학회지, 22*(2002), 134-141.

김경희. (2013). *노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스* 아주대학교].

김문자, 이지원, & 박정숙. (2017). 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지, 18*(1), 222-230.

김미경. (2007). *간호사의 윤리적 딜레마, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향* 대학원.

김유미 & 강영실. (2013). 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 관계. *한국산학기술학회 논문지, 14*(10), 5078-5090.

김유미 & 강영실. (2015). 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지, 21*(5), 530-541. http://kiss.kstudy.com/thesis/thesisview.asp?g=kissmeta&m=exp&enc=1B7224CA0C2E11696FA1513D15E32538

김유미., (2013). 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 관계. 한국산학기술학회논문지, 14(10), 5078-5090. https://doi.org/http://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078

김종임. (1994). 자조집단 활동과 자기효능성 증진법을 이용한 수중운동 프로그램이 류마티스 관절염 환자의 통증, 생리적 지수 및 삶의 질에 미치는 영향. *근관절건강학회지, 1*, 1-30. http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE00466810

김지영. (2019). *중소병원 간호업무환경이 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향* 이화여자대학교 임상보건과학대학원. http://dcollection.ewha.ac.kr/common/orgView/000000154377https://dspace.ewha.ac.kr/handle/2015.oak/249038

김효선, & 한숙정. (2016). 간호사의 비판적 사고성향, 문제해결능력 및 자기효능감이

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

환자안전역량에 미치는 영향. *한국산학기술학회 논문지*, *17*(6), 598-608.

박다은. (2014). *군병원 간호장교의 간호업무환경, 직무만족도 및 이직의도에 관한 연구* 서울대학교 대학원.

박소영. (2018). 요양병원간호사의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향. *가야대학교 보건대학원 석사학위논문, 김해*.

박현숙. (2002). *간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계* 연세대학교 보건대학원.

서연숙, 김윤찬. (2007). 간호사의 이직의도와 직무몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구. *경영교육저널*, 151-172.

손현미 & 성경미. (2017). 병원 간호사의 의료진 간 의사소통 능력과 이직의도 관계에서 자기효능감의 매개효과. *한국산학기술학회 논문지*, *18*(12), 300-309.

오수진. (2022). *기혼여성 간호사의 직무배태성 영향요인: 간호근무환경과 일과 삶의 균형을 중심으로* 조선대학교 대학원.

임정원, ., Im, J. W., & Lim, J. Y. (2020). 신규간호사의 직장 내 폭력피해경험이 직무만족도, 직무 스트레스, 이직의도에 미치는 영향. *J Korean Acad Nurs Adm*, *26*(2002), 130-141. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.2.130

전재희 & 염영희. (2014). 종합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 역할. *간호행정학회지*, *20*(3), 303-313.

정경진. (2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *충북대학교 교육대학원 석사학위논문*.

최은주. (2020). *중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 자기효능감, 조직몰입, 조직문화, 간호전문직관이 이직의도에 미치는영향* (Publication Number 국내석사학위논문) 가천대학교 대학원]. 인천. http://www.riss.kr/link?id=T15681063

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effects of Hospital Care Environment on Patient Mortality and Nurse Outcomes. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, *38*(5), 223-229. https://doi.org/10.1097/01.nna.0000312773.42352.d7

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, *84*(2002), 191.

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, *4*(3), 359-373.

Buyanjargal. (2016). Working conditions and job satisfaction of hospital nurses. *Mongolia Journal of Clinical Medicine*, *8*, 216-218.

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, *112*(1), 155.

Currie, E. J., & Carr-Hill, R. A. (2013). What is a nurse? Is there an international consensus? *International Nursing Review*, *60*(1), 67-74. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2012.00997.x

Dulamsuren Damiran, Thitinut Akkadechanunt, & Sirakamon, S. (2018). Head

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Nurses' Authentic Leadership and Job Satisfaction Among Nurses in General Hospitls, Central Region, Mongolia. *Nursing Journal*, *45*(4), 203-216. http://cmuir.cmu.ac.th/jspui/handle/6653943832/66226

Erickson, J. I., Duffy, M. E., Gibbons, M. P., Fitzmaurice, J., Ditomassi, M., & Jones, D. (2004). Development and psychometric evaluation of the professional practice environment (PPE) scale. *Journal of nursing scholarship*, *36*(3), 279-285.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, *41*(4), 1149-1160.

Friese, C. R., Lake, E. T., Aiken, L. H., Silber, J. H., & Sochalski, J. (2008). Hospital Nurse Practice Environments and Outcomes for Surgical Oncology Patients. *Health Services Research*, *43*(4), 1145-1163. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x

Ganbolor E, Khishgee Ts, Lkhagvajargal M, Undarmaa Ts, Odongerel M, Bat-Orshikh T, Tsetsegmaa T, & Ts, B. (2016). Impact of working conditions on the health of nurses and specialists of the First State Central Hospital. *Mongolia Journal of Clinical Medicine*, *8*, 221-223.

Hwang, Y. S., & Kang, K. H. (2014). Factors Influencing Nurse Turnover Intention in Small and Medium Sized Hospitals in the Metropolitan Area. *J Korean Acad Nurs Adm*, *20*(5), 576-586. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.576

Iverson, R. D. (1992). Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, *86*(1), 80.

Kim, E. H., Lee, E., & Choi, H. J. (2012). Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *18*(4), 394-401.

Kim, H.-J., & Yom, Y.-H. (2014). Structural Equation Modeling on Burnout in Clinical Nurses based on CS-CF Model. *J Korean Acad Nurs*, *44*(3), 259-269. https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.3.259

Kim, I.-S. (2009). The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turn over intention among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *15*(4), 515-

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

526.

Kim, S. H., & Lee, M.-A. (2014). Effects of Emotional Labor and Communication Competence on Turnover Intention in Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, *20*(3), 332-341. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332

Kim, Y., & Kang, Y. (2015). Effects of Self-efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness, and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, *21*(5), 530-541. https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.530

Ko, H. J., & Kim, J.-H. (2016). Relationships among Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Turnover Intention in Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, *22*(3), 279-291. https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.279

Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in nursing & health*, *25*(3), 176-188.

Lawler, E. E. (1983). Satisfaction and behavior. *Perspectives on behavior in organizations. 2nd ed. New York: McGraw-Hill*, 78-97.

Lee, S.-H. (2008). A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, *20*(1), 10-20.

Lee, S. J., & Ju, H. O. . (2019). Impact of Depression on Medication Adherence of Patients with Systemic Lupus Erythematosus: Focusing on Mediating Effect of Self-Efficacy and Belief about Medication. Journal of Korean Clinical Nursing Research, 25(2002), . 170-178. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.2.170

McClure et al. (1983). Magnet hospitals. Attraction and retention of professional nurses. Task Force on Nursing Practice in Hospitals. American Academy of Nursing. *ANA Publ*(G-160), i-xiv, 1-135.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, *1*(1), 61-89.

Nelson-Brantley, H. V., Park, S. H., & Bergquist-Beringer, S. (2018). Characteristics of the Nursing Practice Environment Associated With Lower Unit-Level RN Turnover. *J Nurs Adm*, *48*(1), 31-37. https://doi.org/10.1097/nna.0000000000000567

Oh, S. M., & Kim, S. H. (2020). Effect of Job Stress, Working Bullying, Self-Efficacy on the Professional Self-Concept of Intensive Care Unit Nurses. *J Korean Crit Care Nurs*, *13*(2002), 60-72. https://doi.org/10.34250/jkccn.2020.13.2.60

Okutsu, A., Saikawa, Y., Ota, T., Buyanjargal, P., Otubo, M., Shimasue, K.,

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Oyuntsetseg, S., Solongo, D., Davaakhuu, V., & Batgerel, O. (2019). Working conditions and job satisfaction of hospital nurses: a comparative study between Mongolia and Japan. *Journal of Rural Medicine*, *14*(2002), 236-240.

Paek, Y. (2012). Study on the flexible workplace, job satisfaction, intention to change job for hospital nurses. *Unpublished Master's thesis, Ewha Womans University, Seoul*.

Park, J. H., & Hwang, H. Y. (2017). Predictors of Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-sized Hospitals. *J Korean Acad Nurs Adm*, *23*(5), 471-482. https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.5.471

Rich, A. (2020). Assessing Professional Self-Perception of Nurses in Mongolia.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, *51*(2002), 663-671.

Son, S.-Y., & Choi, J. S. (2015a). Effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention in nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, *27*(2002), 180-187.

Son, S.-Y., & Choi, J. S. (2015b). Effect of Job Embeddedness and Job Satisfaction on Turnover Intention in Nurses. *Korean J Adult Nurs*, *27*(2002), 180-187. https://doi.org/10.7475/kjan.2015.27.2.180

Tsogbadrakh, B., Yanjmaa, E., Badamdorj, O., Choijiljav, D., Gendenjamts, E., Ayush, O.-e., Pojin, O., Davaakhuu, B., Sukhbat, T., & Dovdon, B. (2022). Frontline Mongolian Healthcare Professionals and Adverse Mental Health Conditions During the Peak of COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 1006.

Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of managerial issues*, 288-305.

[기타자료]

몽골보건부. (2022). [간호 현황 및 국제 동향, 보건 부분 관리 회의].

통계청. (2021). *NATIONAL STATISTICS OFFICE OF MONGOLIA*. https://en.nso.mn/

Kotra. (2015). https://dream.kotra.or.kr/kotranews/index.do

WHO. (2021). World Health Organization. https://www.who.int/

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 1. 연구대상자 설명문 및 동의서

Судалгааны танилцуулга

- **Судалгааны сэдэв (Монголоор)**

Сувилахуйн ажиллах орчин ба бие даан ажиллах чадвар нь монгол сувилагчдыг ажлаас гарахад нөлөөлж буй байдал

- **Судалгааны сэдэв (Англиар)**

Influence of Work Environment and Self-Efficacy on Turnover Intention among Mongolian Nurses

- Судалгааг хариуцагчь хамтран судлаачийн овог нэр, албан тушаал

Ангилал	Овог нэр	Харъяалал	Зэрэг
Судлаач	Баасанхүү Долгорсүрэн	Чусонь Их Сургуулийн төгсөлтийн дараах сургууль	Магистрант

※ Таныг энэхүү судалгаанд хамрагдах нь зүйтэй гэж үзсэн учраас хүсэлт гаргасан болно. Та энэхүү судалгаанд хамрагдах эсэхээ шийдэхийн өмнө дараах тайлбарыг сайтар уншиж танилцаад сонирхсон зүйлээ хэзээ ч асууж болно. Энэхүү судалгаанд таны идэвхтэй оролцоо хэрэгтэй. Тиймээс хамрагдагч нь энэхүү судалгаатай холбоотой бүх агуулгыг ойлгосон байх нь маш чухал юм. Асуух шаардлагатай зүйл гарвал сайтар асууж түүндээ хангалттай хариулт авсан гэж үзвэл судалгаанд хамрагдах зөвшөөрөлд гарын үсэг зурна уу. Та уг судалгаанд хамрагдах зөвшөөрөлд гарын үсэг зурсны дараа судлаач эсвэл хариуцагч бас гарын үсгээ зурж тухайн өдрийн огноог бичиж хуулбарлаад хуулбарыг танд өгнө.

1. Судалгааны зорилго

Монголын сувилагчдын ажлаас гарах байдал сувилахуйн ажлын орчин ба бие даан ажиллах чадварын түвшинг тодорхойлж, сувилахуйн ажиллах орчин ба бие даан ажиллах чадвар нь тэдний ажлаас гарахад нөлөөлж байгаа эсэхийг судлах юм. Ингэснээр сувилагчдыг ажлаас гарахаас урьдчилан сэргийлэх сувилахуйн хүний нөөцийн асуудлыг шийдвэрлэх үндсэн материал гаргахад оршино.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. **Судалгаанд хамрагдах хугацаа ба хамрагдагчдын тоо** (Судалгаанд хамрагдагчдын тоог бичихгүй байж болно)
   - Судалгаанд зарцуулах цаг 15 орчим минут
   - Судалгаанд нийт 166 сувилагч хамрагдана.

3. **Судалгаанд хамрагдагчид үзүүлэх шинжилгээ болон журам**
   - Байхгүй

4. **Туршилтын бүлэг эсвэл хяналтын бүлэгт санамсаргүй түүврийн аргаар хуваарилах эсэх болон магадлал**
   - Байхгүй

5. Судалгаанд хамрагдагчийн анхаарах зүйлс
   - Судалгаанд хамрагдагч нь тухайн судалгаанд хамрагдахын өмнө судалгааны танилцуулга болон зөвшөөрлийн хуудсыг сайтар уншиж, нягтална.
   - Энэхүү судалгаанд сайн дураар хамрагдана.
   - Судалгаанд хамрагдагч нь судалгааны бүх асуултад хариулах бөгөөд ойролцоогоор 15 минут зарцуулагдана.

6. **Судалгаанаас хүлээж буй ашиг болон хамрагдагчийн хүртэх урамшуулал**
   - Энэхүү судалгаанд хамрагдсанаар та Монголын сувилагчдын ажлын байраа орхихоос урьдчилан сэргийлэхэд зориулсан сувилахуйн хүний нөөцийн асуудлыг шийдвэрлэхэд хувь нэмрээ оруулж байгаа юм.
   - Энэхүү судалгаанд хамрагдсанаар танд ямар нэг ашиг, мөнгөн төлбөр өгөгдөхгүй боловч судалгаа дуусахад жижигхэн гарын бэлэг(3000 вон бүхий гарын бэлэг)өгнө.

7. **Судалгаанд хамрагдагчид үүсэж болох эрсдэл болон таагүй байдал**
   - Судалгаанд хамрагдагчийн нөхцөл байдлаас хамаарч бага зэргийн стресс болон ядаргаа үүсэх магадлалтай. Дээрх эрсдэл үүссэн тохиолдолд судалгааны асуултад хариулахаа зогсоож болно. Хэрвээ судалгаанд хамрагдах явцад үүсэж болох эрсдэлийн талаар асуух асуулт байвал хариуцсан судлаачтай шууд холбоо барина уу.
   - Та судалгааг дундаас нь орхисон ч танд ямар нэг хохиролгүй.
   - Зарим хүмүүст таагүй мэдрэмж төрж багатай эсвэл таагүй байдал гарахгүй. Эсвэл судалгааны агуулга, чиг хандлагаас шалтгаалж таагүй мэдрэмж төрж магадгүй.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

8. Судалгаанд хамрагдахтай холбоотой бэртэж гэмтсэн тохиолдолд хамрагдагчид олгох нөхөн төлбөр болон эмчилгээний арга

- Байхгүй.

9. Судалгаанд хамрагдагчаас гарах зардал

- Энэхүү судалгаанд хамрагдахад танаас ямар нэг зардал гарахгүй.

10. Судалгаанд хамрагдагчийн сонгож болох бусад зүйл

- Байхгүй.

11. Судалгаанд сайн дураар хамрагдах бөгөөд судалгааны явцад судалгаанд хамрагдахаас татгалзаж болно.

- Та судлаачийн тайлбарыг сайтар сонсоод, хамрагдах эсэх шийдьэрийг бие даан гаргана. Та энэхүү судалгаанд хамрагдахгүй байж ч болох ба үүнээс болж танд ямар нэг хохирол учрахгүй. Үүнд заавал хамрагдах нь таны үүрэг биш юм. Мөн та судалгаанд хамрагдахыг зөвшөөрсний дараа ч хүссэн үедээ ямар нэг шалтгаан тоочилгүйгээр зөвшөөрлийг цуцлах боломжтой.

12. Хувийн мэдээллийг нууцлах ба судлаач болон холбогдох хүмүүсээс өөр хүн мэдээллийг харахгүй.

- Судалгаанд хамрагдагчийн мэдээллийг нууцалж, бусдад задлахгүй. Хамрагдагч таны зурсан гарын үсэг нь дээрх материалыг шууд үзэхийг зөвшөөрсөн гэсэн утгыг илэрхийлж байгаа бөгөөд судалгааны үр дүнг хэвлэн гаргахдаа таны хувийн мэдээллийг нууцлах болно.
- Судалгаанд хамрагдсдын холбогдох мэдээллийг судалгаа дууссанаас хойш 3 жилийн турш цоожтой файлын шүүгээнд хадгалж, дараа нь устгаж, компьютерт бичигдсэн өгөгдлийг шифрлэж, удирдана.
- Судалгаанд хамрагдсдын нууцлалыг(нууцлалыг хадгалах) алдагдуулахгүйгээр холбогдох журамд заасан хүрээнд явуулна.

13. Судалгаатай холбоотой шинэ мэдээлэл цуглуулсан тохиолдолд хамрагдагчид мэдэгдэх

- Судалгааны явцад оролцогчийн амгалан тайван байдалд нөлөөлхүйц шинэ мэдээлэл гарч ирвэл мэдэгдэх болно.

14. Судалгаанд хамрагдахыг хязгаарлах шалтгаан

- Дараах тохиолдолд судалгаанд хамрагдахыг хязгаарлана.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

- Судлаачийн зааврыг дагаагүй тохиолдолд

15. Био анагаахын судалгааны ёс зүйн хороотой холбоо барих

- Энэхүү судалгаа нь Чусонь Их Сургуулийн “Био анагаахын судалгааны ёс зүйн хороо”-ний зөвшөөрөл авсан бөгөөд энэ судалгааны оролцогчоор хамрагдагсдын эрхийн талаарх асуулт байвал Чусонь Их Сургуулийн “Био анагаахын судалгааны ёс зүйн хороо”-ноос лавлаж болно(нэрээ нууцалсан байдлаар ч гэсэн боломжтой).

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Судалгаанд хамрагдах зөвшөөрөл

Судалгааны сэдэв (Монголоор) Сувилахуйн ажиллах орчин ба бие даан ажиллах чадвар нь монгол сувилагчдыг ажлаас гарахад нөлөөлж буй байдал

Судалгааны сэдэв (Англиар) Influence of Work Environment and Self-Efficacy on Turnover Intention among Mongolian Nurses

1. Би дээрх судалгааны талаар аман тайлбарыг сонсож, танилцуулгыг уншиж, бүрэн дүүрэн ойлгосон.
2. Би дээрх судалгаанд оролцсоноор үүсэж болох эрсдэл болон урамшууллын талаар сонсож, бүрэн ойлгосон.
3. Энэхүү судалгаанд сайн дураар оролцохыг зөвшөөрч байна.
4. Энэхүү судалгаанд оролцохоос татгалзах юм уу дундаас нь орхих шийдвэр гаргаж болох ба энэхүү шийдвэр нь надад ямар нэг хор учруулахгүй гэдгийг ойлгож авсан.
5. Энэхүү зөвшөөрөлд гарын үсэг зурснаар миний хувийн мэдээллийг одоо хэрэгжиж буй хуулийн дагуу зөвшөөрөгдөх хэмжээнд судлаач мэдээ материал болгохыг зөвшөөрч байна.
6. Надад уг зөвшөөрлийн хуудасны хуулбар өгөгдөнө.

Судалгаанд хамрагдагч:	Овог нэр:	Гарын үсэг: ( )	Огноо 20 он сар өдөр
Судалгаа хариуцагч:	Овог нэр:	Гарын үсэг: ( )	Огноо 20 он сар өдөр

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 2. 설문지

Судалгаанд оролцогч танд таниулсан зөвшөөрлийн хуудас

№

Сайн байна уу?

Миний бие БНСУ-ийн Чусонь Их Сургуулийн төгсөлтийн дараах сургуулийн Сувилахуйн тэнхимийн магистрант оюутан байна.

Энэхүү судалгаа нь Монголын сувилагчдын ажлаас гарах хандлага, сувилахуйн ажлын орчин ба бие даан ажиллах чадварын түвшинг тодорхойлж, сувилахуйн ажиллах орчин болон бие даах чадвар нь тэднийг ажлаас ажлаас гарахад нөлөөлж байгаа эсэхийг судлах юм. Ингэснээр сувилагчдыг ажлаас гарахаас урьдчилан сэргийлэх сувилахуйн хүний нөөцийн асуудлыг шийдвэрлэх сувилахуйн хүний нөөцийн асуудлыг шийдвэрлэх үндсэн материал бий болгоход хувь нэмрээ оруулахад оршино.

Судалгааны асуултад хариулахад 15 минут зарцуулагдана.

Судалгааны асуултад хариулж дуусаад агуулгын нууцлалыг хадгалах үүднээс өгөгдсөн дугтуйнд хийж битүүмжлэн өгнө үү.

Хариултыг бүрэн нууцлах бөгөөд уг судалгааны ажлаас өөр зорилгоор ашиглахгүй гэдгийг амлаж байна.

Асуулт тус бүрд зөв эсвэл буруу гэсэн хариулт байхгүй бөгөөд ажиллах явцдаа мэдэрсэн эсвэл төрж байсан бодлоо шударгаар илэрхийлэхэд болно.

Үнэтэй цагаа зарцуулан энэхүү судалгаанд хамрагдсанд баярлалаа.

2022 он 02 сар

Хариуцсан судлаач: Б.Долгорсүрэн

Судалгаа авсан:

Холбоо барих дугаар:

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

▪ Дараах ерөнхий асуумжинд хариулж өгнө үү. Асуултыг уншаад хамрах хэсгийг ✓ тэмдгээр тэмдэглэнэ үү.

1. Таны хүйс?
   ①Эрэгтэй ② Эмэгтэй

2. Өөрийн төрсөн оноо бичнэ үү.
   Төрсөн он: _____он

3. Танд итгэдэг шашин байдаг уу?
   ①Байхгүй ② Байгаа (⇨ 3-1 хэсгийг харна уу.)

   3-1. Өөрийн итгэдэг шашныг сонгоно уу.
   ① Буддын шашин ② Христийн шашин
   ③ Лалын шашин ④ Бусад ( )

4. Гэрлэсэн эсэх?
   ①Гэрлэсэн ② Гэрлээгүй

5. Хэдэн хүүхэдтэй вэ?
   ① Байхгүй ② 1 ③ 2 ④ 3 ⑤ 4 ба түүнээс дээш

6. Хамгийн сүүлд авсан боловсролын зэрэг?
   ① Дипломын сувилагч ② Бакалавр (магистрант хамаарна.)
   ③ Магистр (докторант хамаарна.) ④ Доктор

7. Таны албан тушаал?
   ① Сувилагч ② Тасаг хариуцсан сувилагч
   ③ Ахлах сувилагч ④ Мэргэшсэн сувилагч
   ⑤ Бусад ( )

8. Таны одоо ажиллаж буй тасаг?
   ① Хэвтэн эмчлүүлэх тасаг ② Сэхээн амьдруулах тасаг
   ③ Яаралтай түргэн тусламж ④ Мэс заслын тасаг
   ⑤ Амбулатори ⑥ Бусад ( )

9. Ажлын туршлага
   _____ жил _____ сар

10. Одоогийн ажиллаж буй эмнэлэгтээ ажилласан жил
    _____ жил _____ сар

11. Таны одоогийн ажлын байдал

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

① Ээлжийн сувилагч (Rotation shift): day 8 цаг/ night 16 цаг
② Тогтмол өдрийн цагаар: Only day shift
③ Бусад ( )

12. Таны сарын дундаж орлого?
_____ орчим

13. Та сард дунджаар хэдэн цаг ажилладаг вэ?
_____ цаг

14. Та өнөөг хүртэл ажлын байраа нийт хэдэн удаа сольсон бэ?
① 0 удаа (⇨ 16-р асуултыг харна уу.) ② 1 удаа
③ 2 удаа ④ 3 удаа
⑤ 4 болон түүнээс дээш удаа
(⇨ ②-оос ⑤ хэсгийг сонгосон бол 15-р асуултыг харна уу.)

15. Ажлын байраа солих болсон хамгийн том шалтгаан юу вэ?
① Ажлын хэт их ачаалалтай учраас
② Цалин бага
③ Хамт ажиллагсдын дарамт
④ Эмнэлэгт ашиглагдаж байгаа тоног төхөөрөмж найдваргүй учраас
⑤ Өөр чиглэлээр суралцах хүсэлтэй
⑥ Гадаадад гарч ажиллахаар
⑦ Гадаадад суралцахаар
⑧ Бусад (шалтгаанаа тодорхой бичнэ үү:)

16. Та өөрийн одоогийн эрүүл мэндийн байдлаа үнэлнэ үү?
① Эрүүл ② Хэвийн ③ Эрүүл биш талдаа

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

- Дараах асуултууд нь **<u>Сувилахуйн Ажлын Орчны Үнэлгээ(Environment Scale of the Nursing Work Practice Index)</u>**-тэй холбоотой болно.
  Таны бодлыг хамгийн сайн илэрхийлэх хариултанд ✓ тэмдэглэгээг хийнэ үү.

Асуулт	Огт санал нийлэхгүй байна.	Санал нийлэхгүй байна.	Эргэлзэж байна.	Санал нийлж байна.	Үнэхээр санал нийлж байна.
1. Эмчлүүлэгчид сувилахуйн тусламж үйлчилгээг үзүүлэхийн тулд тэдэнд хангалттай цаг гаргаж чадна.					
2. Эмч болон сувилагч нарын хоорондын ажлын харилцаа сайн байдаг.					
3. Удирдах албаны ажилтан нь сувилагч нараа дэмжиж ажилладаг.					
4. Сувилагч нарт зориулсан ажилтныг идэвхтэй хөгжүүлэх эсвэл тасралтгүй үргэлжлэх сургалтын хөтөлбөрүүд байдаг.					
5. Карьераа өсгөх/эмнэлзүйн шатлал ахих боломжтой байдаг.					
6. Сувилагч нар бодлогын хэмжээнд шийдвэр гаргахад оролцох боломж байдаг.					
7. Удирдлага маань алдааг шүүмжлэхгүй суралцах боломж болгон ашигладаг.					
8. Бусад сувилагч нартайгаа эмчлүүлэгчийн тусламж үйлчилгээний асуудлыг хэлэлцэх хангалттай цаг, боломж байдаг.					
9. Эмчлүүлэгчдэд чанартай тусламж үйлчилгээг хүргэхэд сувилагчийн тоо хангалттай байдаг.					
10. Сувилахуйн менежер /ахлах сувилагч/ нь сайн менежер ба удирдагч.					
11. Сувилахуйн албаны дарга маань бидний хувьд хүрч болохуйц ойр байдаг.					
12. Ажлаа дуусгахад ажилтны тоо хангалттай байдаг.					
13. Ажлаа сайн хийвэл магтаж, урамшуулдаг.					
14. Удирдлага маань өндөр түвшний сувилахуйн тусламж үйлчилгээг үзүүлнэ гэсэн хүлээлттэй байдаг.					

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

15. Сувилахуйн албаны дарга нь эмнэлгийн бусад дээд түвшний албадын дарга нартай эрх мэдэл, хүч чадлын хувьд ижил байдаг.					
16. Сувилагч, эмч нар багаар ажиллах ажил олон байдаг.					
17. Өсөн дэвжих боломж байдаг.					
18. Манай эмнэлэг сувилахуйн гүн ухаанд суурилсан сувилахуйн тусламж үйлчилгээг үзүүлдэг.					
19. Эмнэлзүйн ур чадвартай сувилагч нартай ажилладаг.					
20. Ахлах сувилагч нь сувилагчийн шийдвэр гаргалтыг дэмждэг, зарим үед эмчтэй зөрчилдөх тохиолдолд ч дэмжиж ажилладаг.					
21. Захиргаа удирдлагууд маань ажилтныхаа анхаарал хандуулж буй асуудлыг сонсож, хариу үйлдэл үзүүлдэг.					
22. Чанарыг сайжруулах идэвхтэй хөтөлбөртэй байдаг.					
23. Сувилагч ажилтнууд нь эмнэлгийн дотоод засаглал (практик болон дүрэм журам боловсруулах хороо гэх мэт)-д хамрагдсан байдаг.					
24. Сувилагч, эмч нар хоорондоо хамтын ажиллагаа (нэгдмэл практик)-тай.					
25. Шинэ сувилагч нарыг сурган дадлагажуулах хөтөлбөртэй.					
26. Сувилахуйн тусламж үйлчилгээ нь анагаахын бус сувилахуйн загвар дээр суурилсан байдаг.					
27. Сувилагч нарт эмнэлгийн болон сувилахуйн хороонд ажиллах боломж байдаг.					
28. Сувилахуйн удирдах ажилтнууд нь сувилагч нартайгаа өдөр бүрийн асуудлууд, үйл ажиллагааны талаар зөвлөлддөг.					
29. Бүх эмчлүүлэгчдэд бичигдсэн, сувилахуйн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг тухай бүрд шинэчилдэг.					
30. Сувилагчид эмчлүүлэгчийг хуваарилахдаа үргэлжлүүлэн тусламж үйлчилгээг үзүүлэх					

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

боломжийг олгодог. Өөрөөр хэлбэл нэг эмчлүүлэгчийг өмнө өдөр нь асарч байсан сувилагч дараагийн өдөр ч гэсэн асарч сувилах гэх мэт.					
31. Сувилахуйн оношийг хэрэглэдэг.					

- Дараах асуултууд нь **<u>Өөрийгөө дайчлах чадвар(Self - Efficacy)</u>**-тай холбоотой болно.

  Таны бодлыг хамгийн сайн илэрхийлэх хариултанд ✓ тэмдэглэгээг хийнэ үү.

Асуулт	**Огт санал нийлэхгүй байна.**	**Санал нийлэхгүй байна.**	**Эргэлзэж байна.**	**Санал нийлж байна.**	**Үнэхээр санал нийлж байна.**
1. Би төлөвлөгөө гаргахдаа төлөвлөгөөгөө хэрэгжүүлж чадна гэдэгтээ итгэлтэй байдаг.					
2. Надад байдаг нэг асуудал нь би хийх хэрэгтэй үед нь ажлаа хийж чаддаггүй.					
3. Анх удаа хийж байгаа зүйлээ чадахгүй бол чадах хүртлээ оролдсоор байдаг.					
4. Би өөртөө чухал зорилгуудыг тавиад тэдгээр зорилгодоо ховорхон хүрдэг.					
5. Би зорилгодоо хүрэхээсээ өмнө бууж өгдөг.					
6. Би хүнд хэцүү зүйлстэй нүүр тулахаас зайлсхийдэг.					
7. Хэрэв ямар нэгэн зүйл дэндүү төвөгтэй харагдвал би түүнийг оролдож ч үздэггүй.					
8. Хэрэв надад хийхийг хүсэхгүй ажил байсан ч гэсэн ажлаа дуустал нь хийдэг.					
9. Хэрэв ямар нэгэн зүйлийг хийхээр шийдсэн бол тэр дороо ажиллаж эхэлдэг.					
10. Шинэ зүйлийг сурах гэж оролдох үед тухайн зүйлдээ эхнээсээ амжилтгүй бол удалгүй бууж өгдөг.					
11. Ямар нэгэн тооцоолоогүй асуудал үүсэхэд би сайн зохицуулж чаддаггүй.					
12. Хэрэв надад маш хэцүү санагдах юм бол шинэ зүйл сурахаас зайлсхийдэг.					

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

13. Алдаа(бүтэлгүйтэл) намайг улам илүү хичээхэд хүргэдэг.					
14. Би ямар нэгэн зүйлийг хийхэд өөрийнхөө ур чадварт итгэлгүй байна.					
15. Би өөртөө итгэлтэй/бие даасан хүн.					
16. Би амархан бууж өгдөг.					
17. Амьдралд гарч ирдэг ихэнх асуудлыг зохицуулах чадвар надад байхгүй мэт санагдаж байна.					

- Дараах асуултууд нь **Ажлаа солих хандлага(Turnover Intention)**- тай холбоотой болно. Таны бодлыг хамгийн сайн илэрхийлэх хариултанд ✓ тэмдэглэгээг хийнэ үү.

Асуулт	Огт санал нийлэхгүй байна.	Санал нийлэхгүй байна.	Эргэлзэж байна.	Санал нийлж байна.	Үнэхээр санал нийлж байна.
1. Надад одоо ажиллаж байгаа албан газар эсвэл хийж байгаа ажлаасаа болих бодол хааяа бодогддог.					
2. Хэрэв надад сонголт хийх боломж байвал өөр албан газар юм уу өөр салбар(хэсэг)-т ажил хийхийг хүсэж байна.					
3. Ажлаа солих талаар бодож байгаа боловч нөхцөл байдал, боломж бололцоо нь тохирохгүй байгаа учраас сольж чадахгүй байна.					
4. Хэрэв илүү дээр болзол цалин урамшуулал болон албан тушаал санал болговол хэзээд ажлаа солиход бэлэн байна.					

Үнэн зөв хариулт өгсөнд БАЯРЛАЛАА

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 3. 생명윤리심의위원회 심의 결과 통지서

심의 승인서

연구책임자 (수신자)	성 명		소 속	직 위
	빠상후 덜거르수렝		대학원 간호학과	석사
IRB No.	2-1041055-AB-N-01-2022-6			
연구 과제명	국 문	간호업무환경과 자기효능감이 몽골 간호사의 이직의도에 미치는 영향		
	영 문	Influence of Work Environment and Self-Efficacy on Turnover Intention among Mongolian nurses		
심의종류	신규심의 □시정승인		**심의일자**	2022년 1월 24일(정규심의) 2022년 02월 17일
연구종류	■ 인간대상연구		□ 인체유래물 연구	
연구방법	□ 실험/대조군 연구 □ 코호트 연구 ■ 설문조사 □ 면담조사 □ 행동관찰 □ 기타			
연구기간	2022년 2월 18일 ~ 2023년 2월 17일			
승인일(최초)	2022년 2월 18일			
연구승인기간	2022년 2월 18일 ~ 2023년 2월 17일			
심의의견				

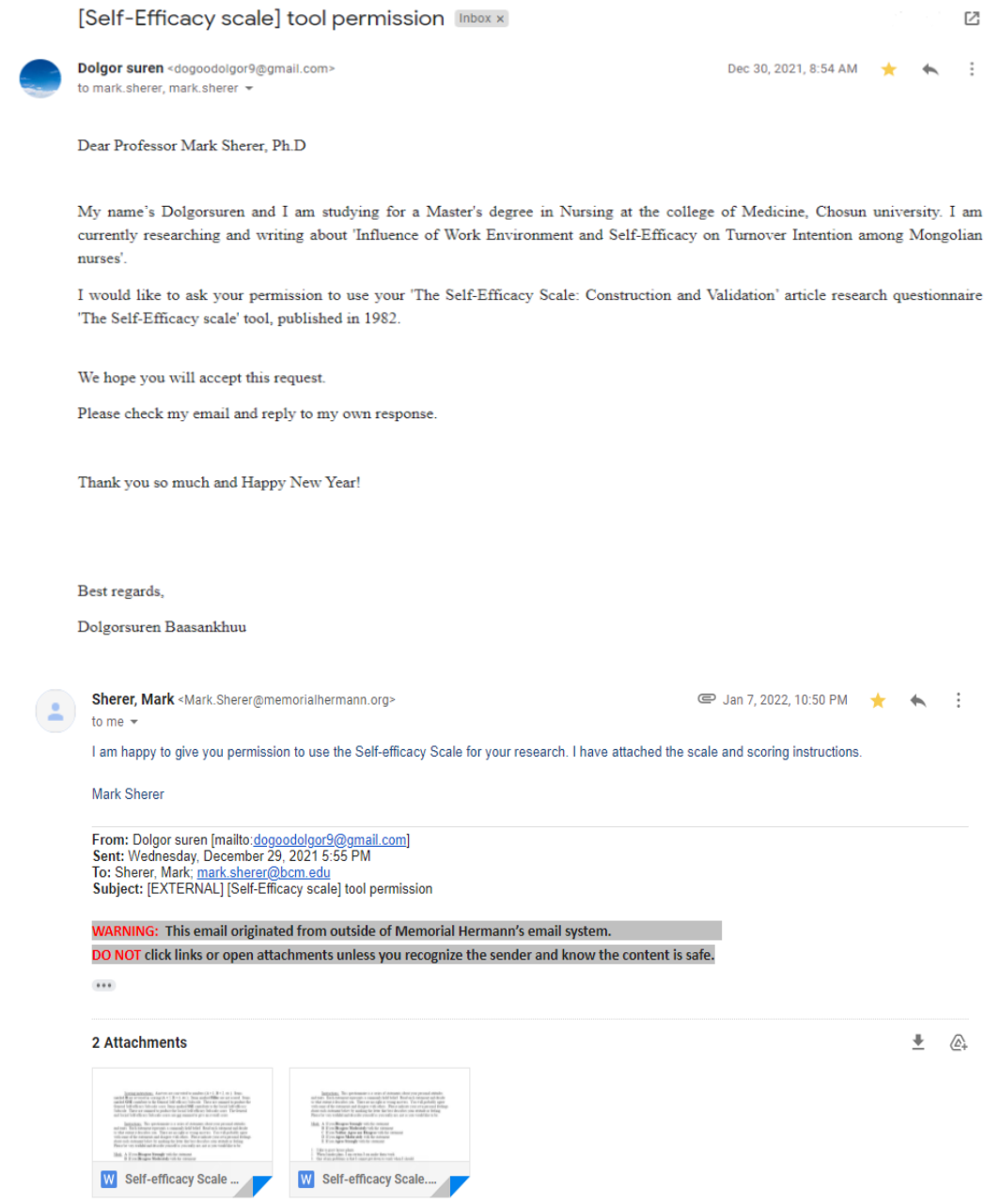
※ 조선대학교 기관생명윤리위원회는 생명윤리 및 안전에 관한 법률과 관련 법규를 준수합니다.
※ 본 통보서에 기재된 사항은 조선대학교 기관생명윤리위원회에 기록된 내용과 일치함을 증명합니다.
※ 본 연구와 이해관계가 있는 위원이 있을 경우 해당 위원은 배제하였습니다.
※ 승인받은 설명문과 동의서는 기관생명윤리위원회 날인 후 사용해야 합니다.

2022년 2월 17일

조선대학교 기관생명윤리위원회 위원장 (인)

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 4. 측정 도구 사용 승인서



[Self-Efficacy scale] tool permission Inbox ×

Dolgor suren <dogoodolgor9@gmail.com> Dec 30, 2021, 8:54 AM
to mark.sherer, mark.sherer

Dear Professor Mark Sherer, Ph.D

My name's Dolgorsuren and I am studying for a Master's degree in Nursing at the college of Medicine, Chosun university. I am currently researching and writing about 'Influence of Work Environment and Self-Efficacy on Turnover Intention among Mongolian nurses'.

I would like to ask your permission to use your 'The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation' article research questionnaire 'The Self-Efficacy scale' tool, published in 1982.

We hope you will accept this request.

Please check my email and reply to my own response.

Thank you so much and Happy New Year!

Best regards,

Dolgorsuren Baasankhuu

Sherer, Mark <Mark.Sherer@memorialhermann.org> Jan 7, 2022, 10:50 PM
to me

I am happy to give you permission to use the Self-efficacy Scale for your research. I have attached the scale and scoring instructions.

Mark Sherer

From: Dolgor suren [mailto:dogoodolgor9@gmail.com]
Sent: Wednesday, December 29, 2021 5:55 PM
To: Sherer, Mark; mark.sherer@bcm.edu
Subject: [EXTERNAL] [Self-Efficacy scale] tool permission

WARNING: This email originated from outside of Memorial Hermann's email system.
DO NOT click links or open attachments unless you recognize the sender and know the content is safe.

2 Attachments

Self-efficacy Scale ... Self-efficacy Scale....

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[Nursing work environment measurement] tool permission

Inbox ×

Dolgor suren <dogoodolgor9@gmail.com> Thu, Dec 30, 2021, 8:54 AM
to elake

Dear Professor Eileen Lake, Ph.D, RN

My name's Dolgorsuren and I am studying for a Master's degree in Nursing at the college of Medicine, Chosun university. I am currently researching and writing about 'Influence of Work Environment and Self-Efficacy on Turnover Intention among Mongolian nurses'.

I would like to ask your permission to use your 'Development of the practice environment scale of the nursing work index' article research questionnaire 'The Work Environment measurement' tool, published in 2002.

We hope you will accept this request.

Please check my email and reply to my own response.

Thank you so much and Happy New Year!

Best regards,

Dolgorsuren Baasankhuu

Barol, Andrea L. <ajb@nursing.upenn.edu> Tue, Feb 22, 4:57 AM
to me

English › Mongolian Translate message Turn off for: English

Dear Dolgorsuren,

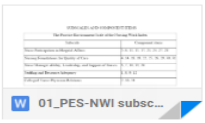
Thank you for your email to Dr. Lake. Enclosed, please find the instrument, scoring instructions, an article containing PES-NWI scores for ANCC Magnet hospitals from 1998 in Table 1, and a Warshawsky & Haven article you may find useful. These materials are sent to everyone who makes the request.

Dr. Lake's permission is not needed as the instrument is in the public domain due to its endorsement by the National Quality Forum in 2004 and re-endorsement in 2009: http://www.qualityforum.org/QPS/QPSTool.aspx?m=1129&e=3. However, if you prefer to have Dr. Lake's permission, this email serves as her permission.

Please direct any reply to Dr. Eileen Lake at elake@nursing.upenn.edu. If you need anything else, feel free to write to us again.

All the best,
Andrea Barol
Research Center Coordinator
Center for Health Outcomes and Policy Research
University of Pennsylvania School of Nursing

4 Attachments


01_PES-NWI subsc...

02_Practice Enviro...

03_Warshawsky & ...

04_Lake.Sanders.R...