요양병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와의 관계: 간호근무환경 매개효과

하선미¹ · 고영주²

김천대학교 간호학과 조교수¹, 제주한라대학교 간호학과 조교수²

Effect of Job Embeddedness on Turnover Intention of Nurses in Long Term Care Hospitals: The Mediating Effect of Nursing Work Environment

Ha, Sun, Mi¹ · Ko, Yeong Ju²

¹Assistant Professor, Department of Nursing, Gimcheon University

²Assistant Professor, Department of Nursing, Cheju Halla University

Purpose: The purpose of this study was to identify the mediating effect of the nursing work environment in the relationship between job embeddedness and turnover intention of nurses working in long term care hospital.

Methods: The study was conducted with 183 nurses working in long term care hospitals. **Results:** There were significant negative relationships between job embeddedness and turnover intentions. There were significant positive relationships between job embeddedness and nursing work environment. Nursing work environment had a partial mediation effect in job embeddedness and turnover intentions. **Conclusion:** In this study, the nursing work environment had a partial mediated effect in the relationship between job embeddedness and turnover. In order to reduce turnover intention of nurses working in long term care hospital, it is necessary to improve job embeddedness and the nursing work environment.

Key Words: Job embeddedness; Environment; Personal turnover; Long-term care; Nurses

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라 노인인구는 2013년 전체 인구의 약 12.2%에서 2019년 15.5%로 매년 증가하고 있다[1]. 이러한 급격한 노인인구의 증가는 만성질환 및 노인성질환의 문제로 연결되어 장기요양 서비스의 수요를 증가시켰다[2]. 그에 따라 요양병원의 수는 2005년 203개에서 2017년에 약 1,529개로 급속하게 증가하는 추세이다[3]. 정부는 이러한 사회적 변화에 대한 정책으

로 2008년부터 노인장기요양보험제도를 통해 장기요양 문제를 제도화하여 관리하기 위한 방안을 모색하고 있으며[4], 이러한 요양병원의 양적 팽창 및 노인장기요양 보험제도의 사회적 요구에 부응하기 위해서는 숙련된 간호사 확보가 필수적이라고 할 수 있다[2].

그러나 요양병원 간호사는 간호 보조인력을 지도·감독하고 환자에게 직접간호를 제공하는 중요한 인적자원임에도 불구하고[5] 요양병원 간호사의 이직률은 20.4%로 상급종합병원 11.6%, 종합병원 20.0%, 병원 17.3%보다 가장 높은 수준이다[6]. 이러한 높은 이직률은 남아있는 간호사의 업무량과 스트

주요어: 직무배태성, 환경, 이직, 장기요양, 간호사

Corresponding author: Ko, Yeong Ju

Department of Nursing, Cheju Halla University, 38 Halladaehak-ro, Jeju 63092 Korea.
Tel: +82-64-741-6563, Fax: +82-64-741-7639, E-mail: yjko@chu.ac.kr

Received: Jan 29, 2020 | Revised: Jul 7, 2020 | Accepted: Aug 8, 2020

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

레스를 높이고 환자간호의 질 저하를 초래하며 나아가 조직의 효과성과 생산성에도 영향을 준다[7,8]. 따라서 요양병원 간호사의 이직을 예측하는 이직의도에 대한 원인과 관련 변인을 파악하고 규명하는 것은 중요하다고 할 수 있다.

간호사의 이직 사유는 근무시간, 인력부족, 스트레스, 낮은 급여수준 등 간호근무환경과 관련된 것으로 보고하고 있다[9,10]. 간호근무환경은 간호사가 대상자에게 전문적인 간호를 제공할 수 있는 물리적 환경, 구성원 간의 상호작용, 업무에 영향을 주는 조직적, 정책적 측면을 의미한다[11]. 선행연구[2,10,12]에 의하면 간호사를 존중하지 않는 분위기나 의사와의 관계가 좋지 않은 열악한 근무환경으로 인식하는 경우 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 환자의 만족도를 높이고 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다.

최근 간호사의 이직의도와 관련해서 중요한 요인으로 직무배태성이 있다. 직무배태성이란 어느 한 곳에 깊숙이 자리 잡는 정도를 뜻하는 것으로, 직무와 조직 내에 계속해서 머무르게 하는 통합된 영향력을 의미한다[13]. 직무배태성은 적합성, 연계, 희생의 세 가지 요인으로 구성되어 있으며 적합성은 자신이 속한 조직과 주변 환경에 대해 양립이 가능하고 편안하다고 느끼는 정도를 의미하고 연계는 주변 환경 사람들과의 관계 정도를 의미한다. 마지막 희생은 심리적, 물질적 비용에 대한 지각으로[14], 이러한 직무배태성은 병원 규모, 병원의 위치, 임금을 포함한 간호근무환경 요인에 영향을 받는 것으로 나타났다[5]. 또한, 간호사의 직무배태성 정도가 높을수록 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 남고자 하며 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다[14-16]. 따라서 조직 내 유지의 이유를 파악하여 그에 대한 적절한 대책을 강구할 필요가 있다.

선행연구에서 간호근무환경은 이직의도에 영향을 미치는 변수들 간의 관계에서 직·간접적인 효과를 나타내는 변수로[8] 소진, 직무만족, 조직몰입 등 조직적 특성에 영향을 미쳐 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다[17]. 즉, 간호근무환경이 요양병원 간호사의 직무배태성과 이직의도에 중요한 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

이상과 같이 직무배태성과 이직의도 간의 관계[14-16], 간호근무환경과 이직의도 간의 관계[2,10,12,17]에서 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인이 직무배태성과 간호근무환경임을 파악하였다. 이들 선행연구는 이직의도에 직접적으로 미치는 영향을 확인한 것으로 간호근무환경이 이들 관계에 어떻게 매개하는지를 확인하는 연구가 필요하며 특히, 이직률이 가장 높은 요양병원 간호사 대상의 연구는 의미가 있다.

따라서 본 연구에서는 요양병원 간호사의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에서 간호근무환경의 매개효과를 파악하여 이직의도에 대한 연구의 방향성을 제시하고 이직 예방을 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 요양병원 간호사의 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 확인하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 요양병원 간호사의 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경 정도를 확인한다.
- 요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경 차이를 확인한다.
- 요양병원 간호사의 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경 간의 관계를 확인한다.
- 요양병원 간호사의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에서 간호근무환경의 매개효과를 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원에 근무하는 간호사의 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 김천, 부산, 창원, 청양에 소재한 7개의 요양병원에서 근무하고 있는 간호사로 본 연구목적과 내용을 이해하고 연구참여에 서면으로 동의한 직접간호를 제공하는 일반간호사와 책임간호사를 대상으로 하였다. 입사 후 3개월까지 새로운 환경에 적응 및 사회화 문제가 발생할 수 있다는 선행연구[18]에 근거하여 3개월 이상 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 대상자의 표본 크기는 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위해 선행연구를 바탕으로[19] 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .95, 변수 10개(성별, 연령, 결혼 상태, 최종학력, 경력기간, 직위, 병상 수, 직무배태성, 간호근무환경, 이직의도)로 설정하였을 때 필요한 수는 172명이었다. 탈락률 10%를 고려하여 189명으로 대상자 수를 선정하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 도구 개발자 또는 번안자들에게 사용 허락을 받고 사용하였다.

1) 직무배태성

직무배태성은 Mitchell과 Holtom [14]이 개발한 직무배태성 측정도구를 Kim, Lee와 Choi [16]가 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 18문항이며, 적합성 8문항, 연계 4문항, 희생 6문항 등 3개의 하위 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim 등[16]의 연구에서 .87이었고 본 연구에서는 .93이었다.

2) 이직의도

이직의도는 Mobley [20]와 Becker [21]등의 연구에서 개발한 이직의도 측정도구를 Kim [22]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6문항이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높은 것을 의미하며 잔류의도를 나타내는 4번 문항은 역 환산 처리하였다. 도구의 신뢰도는 Kim [22]의 연구에서 .76이었고 본 연구에서는 .77이었다.

3) 간호근무환경

간호근무환경은 Ko [23]가 임상간호사를 대상으로 개발한 간호근무환경 측정도구(Nursing Work Environment Scale of Clinical Nurses, NWES-CN)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 20개 문항이며, 간호관리자의 역량 6문항, 안전관리 체계 8문항, 지원체계 6문항 등 3개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 점수가 높을수록 좋은 간호근무환경으로 인식함을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시[23] .90이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

4. 윤리적 고려 및 자료수집

대상자의 권익보호를 위해 연구 시행 전 연구자가 소속된 대학교의 기관생명윤리위원회 승인(1044348-20190520-HR-002-04)을 받았다. 설문지를 배포하기 전 각 병원의 간호부장에게 연구의 목적과 방법에 관해 설명하고 협조를 구한 후 진행하였고 자

료수집기간은 2019년 8월 25일부터 10월 3일까지였다. 설문조사는 대상자의 자발적 참여로 진행되며, 연구자는 연구참여를 원하지 않는 경우 언제든지 본인의 의사에 따라 연구참여를 철회할 수 있음을 설명하였다. 또한, 설문지는 익명으로 처리되어 연구대상자의 개인정보에 대한 비밀보호가 유지되고, 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것을 설명하였다. 총 189부의 설문지를 배부한 후 186부가 회수(회수율 98.4%)되었고, 응답이 불성실한 3부를 제외한 183부를 최종 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 평균과 표준편차로 분석하였고, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경의 차이는 t-test, ANOVA, Scheffé test로 분석하였다. 대상자의 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경 간의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다. 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경의 매개효과는 다중회귀분석을 활용한 Baron과 Kenny의 3단계 매개효과 검증절차를 이용하였고, Sobel test를 사용하여 매개효과의 유의성 검증을 하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 대부분 여성(95.1%)으로 평균 연령은 44.7세로 50세 이상이 가장 많았다. 기혼이 76.5%, 최종학력은 전문대 졸업이 51.4%로 많았다. 경력 기간은 10년 이상이 66.1%, 직위는 일반간호사가 67.8%, 병상 수는 200병상 이상이 53.0%로 많았다(Table 1).

2. 대상자의 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경 정도

대상자의 직무배태성은 5점 만점에 평균 3.43 ± 0.61 점으로 나타났으며, 하위영역에서는 적합성 3.61 ± 0.73 점, 연계 3.61 ± 0.70 점, 희생 3.07 ± 0.66 점 순으로 나타났다. 이직의도는 5점 만점에 평균 3.10 ± 0.56 점으로 나타났다. 간호근무환경은 4점 만점에 평균 3.19 ± 0.48 점으로 나타났으며, 하위영역에서는 간호관리자의 역량 3.47 ± 0.54 점, 안전관리체계 3.29 ± 0.57 점, 지원체계 2.76 ± 0.62 점 순으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 주요 변수들의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경의 인식 차이는 다음과 같다(Table 3). 대상자의 이직의도는 성별($t=-2.27, p=.024$)과 연령($t=4.63, p=.004$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과, 이직의도는 남자 간호사가 여자 간호사보다, 20~29세 사이의 간호사들이 50세 이상의 간호사들에 비해 이직의도가 높았다. 일반적 특성에 따른 직무배태성과 간호근무환경의 인식은 유의한 차이가 없었다.

4. 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경 간의 상관관계

직무배태성, 이직의도, 간호근무환경 간의 상관관계를 살펴

Table 1. General Characteristics of Participants (N=183)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	9 (4.9)
	Female	174 (95.1)
Age (year)	Total	44.7±10.5
	20~29	23 (12.5)
	30~39	32 (17.5)
	40~49	53 (29.0)
	≥ 50	75 (41.0)
Marital status	Married	140 (76.5)
	Single	43 (23.5)
Education level	Associate	94 (51.4)
	≥ Bachelor	89 (48.6)
Clinical career (year)	< 10	62 (33.9)
	≥ 10	121 (66.1)
Position	Staff nurse	124 (67.8)
	Charge nurse	59 (32.2)
Number of bed	< 200	86 (47.0)
	≥ 200	97 (53.0)

보면, 직무배태성은 이직의도($r=-.50, p<.001$)와 음의 상관관계, 간호근무환경($r=.62, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었다. 또한, 이직의도는 간호근무환경($r=-.41, p<.001$)과 유의한 음의 상관관계가 있었다(Table 4).

5. 직무배태성과 이직의도와와의 관계에서 간호근무환경의 매개효과

요양병원 간호사의 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 검증하기 위해 다중회귀분석을 활용한 3단계 매개효과 검증결과는 다음과 같다(Table 5). 회귀분석을 실시하기 전 다중공선성을 확인하기 위한 공차한계(tolerance)는 0.61로 0.1 이상이었고 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.62으로 10 미만이어서 독립변수 간의 다중공선성의 문제가 없었다. 또한 Dubin-Watson 지수는 1.91의 값으로 2에 가까워 잔차들 간의 자기 상관성이 없는 것으로 나타났다. 1단계 회귀분석 결과 독립변수인 직무배태성이 매개변수인 간호근무환경에 유의한 영향을 미쳤고($\beta=.62, p<.001$), 2단계 회귀분석 결과 독립변수인 직무배태성이 종속변수인 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다($\beta=-.50, p<.001$). 3단계에서 직무배태성과 매개변수인 간호근무환경을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과 간호근무환경($\beta=-.16, p=.048$)과 직무배태성($\beta=-.40, p<.001$)이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 3단계에서 간호근무환경을 매개변수로 했을 때 직무배태성이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 부분매개 하는 것으로 나타났으며 설명력은 26.6%였다. 간호근무환경의 매개효과 계수에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test 실시한 결과 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 간호근무환경이 부분매개 변인으로 확인하였다($Z=-2.07, p=.037$).

Table 2. Mean Scores of Job Embeddedness, Turnover Intention and Nursing Work Environment (N=183)

Variables	Categories	M±SD	Range
Job embeddedness	Total	3.43±0.61	1~5
	Fit	3.61±0.73	
	Link	3.61±0.70	
	Sacrifice	3.07±0.66	
Turnover intention	Total	3.10±0.56	1~5
Nursing work environment	Total	3.19±0.48	1~4
	Safety management system	3.29±0.57	
	Managers competency	3.47±0.54	
	Supportive system	2.76±0.62	

Table 3. Differences of Job Embeddedness, Turnover Intention and Nursing Work Environment by General Characteristics (*N*=183)

Variables	Categories	Job embeddedness		Turnover intention		Nursing work environment	
		M±SD	t or F (<i>p</i>) Scheffé	M±SD	t or F (<i>p</i>) Scheffé	M±SD	t or F (<i>p</i>) Scheffé
Gender	Male ^a	3.27±0.58	0.80 (.424)	3.51±0.63	-2.27 (.024) a > b	3.01±0.54	0.04 (.962)
	Female ^b	3.44±0.62		3.08±0.55		3.01±0.45	
Age (year)	20~29 ^a	3.19±0.60	2.31 (.078)	3.38±0.70	4.63 (.004) a > d	2.76±0.60	2.65 (.050)
	30~39 ^b	3.37±0.53		3.11±0.59		3.06±0.48	
	40~49 ^c	3.40±0.61		3.20±0.38		3.06±0.40	
	≥50 ^d	3.55±0.64		2.95±0.56		3.04±0.42	
Marital status	Married	3.46±0.59	-1.24 (.216)	3.07±0.51	1.28 (.200)	3.05±0.42	-1.50 (.137)
	Single	3.33±0.68		3.20±0.67		2.91±0.56	
Education level	Associate	3.38±0.58	-1.18 (.239)	3.09±0.49	-0.46 (.641)	2.98±0.45	-0.88 (.377)
	≥ Bachelor	3.48±0.65		3.12±0.62		3.04±0.47	
Clinical career (year)	< 10	3.47±0.59	0.69 (.489)	3.12±0.61	0.29 (.769)	3.05±0.54	0.79 (.427)
	≥ 10	3.41±0.63		3.10±0.53		2.99±0.41	
Position	Staff nurse	3.40±0.62	-0.83 (.405)	3.13±0.56	0.92 (.356)	3.03±0.49	0.79 (.427)
	Charge nurse	3.48±0.60		3.05±0.55		2.97±0.38	
Number of bed	< 200	3.40±0.62	-0.60 (.546)	3.12±0.58	0.33 (.739)	3.02±0.47	0.18 (.854)
	≥ 200	3.45±0.61		3.09±0.53		3.01±0.45	

Table 4. Correlations among Job Embeddedness, Turnover Intention and Nursing Work Environment (*N*=183)

Variables	Job embeddedness	Turnover intention	Nursing work environment
	<i>r</i> (<i>p</i>)	<i>r</i> (<i>p</i>)	<i>r</i> (<i>p</i>)
Job embeddedness	1		
Turnover intention	-.50 (< .001)	1	
Nursing work environment	.62 (< .001)	-.41 (< .001)	1

Table 5. Mediating effects of Nursing Work Environment on the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intention (*N*=183)

Variables	B	β	t (<i>p</i>)	Adj. R ²	F (<i>p</i>)
1. Job embeddedness → Nursing work environment	.46	.62	10.65 (< .001)	.38	113.47 (< .001)
2. Job embeddedness → Turnover intention	-.46	-.50	-7.93 (< .001)	.25	62.93 (< .001)
3. Nursing work environment, Embeddedness → Turnover intention				.26	33.95 (< .001)
1) Nursing work environment → Turnover intention	-.19	-.16	-1.98 (.048)		
2) Embeddedness → Turnover intention	-.36	-.40	-5.03 (.001)		
Sobel test (<i>Z</i> =-2.07, <i>p</i> =.037)					

Adj. R²=Adjusted R².

논 의

본 연구는 요양병원 간호사의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 있어 간호근무환경의 매개효과를 확인하여 효율적인 인력관리를 위한 기초자료를 제시하고자 시도되었다.

본 연구대상자의 직무배태성은 5점 만점에 평균 3.43점으

로, 요양병원 간호사를 대상으로 동일한 측정도구를 사용한 Son과 Kim [5]의 연구에서 2.98점, 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Kim 등[16]의 연구에서 3.02점보다 높게 나타났다. 이는 Son과 Kim [5]의 연구에서 대상자의 평균 연령은 38.9세, 경력기간이 10년 이상의 간호사가 43.7%이며, Kim 등[16]의 연구에서 대상자의 평균 연령은 33.5세, 경력기간이 10년 이상

의 간호사가 41.9%로 선행연구에 비해 본 연구의 대상자의 평균연령은 44.7세, 10년 이상의 경력 간호사가 66.1%로 연령과 임상경력에 영향을 받았을 것으로 유추해 볼 수 있다. 또한, 환자의 특성과 지역적 차이도 영향을 미쳤을 것으로 생각되어 추후 개인적 특성, 환자의 특성과 지역적 차이 등을 반영하여 직무배태성을 확인할 필요가 있다. 하위영역에서는 적합성과 연계성이 3.61점으로 가장 높게 나타났으며 희생이 3.07점으로 가장 낮게 나타났는데, 이는 자신이 속한 조직과 잘 맞는다고 지각하는 적합성이 가장 높고 조직을 떠남으로써 발생하는 희생이 가장 낮게 나타난 Son과 Kim [5]의 연구결과와 유사하였다. 이러한 연구결과에서 간호사는 원하는 경우 재취업이 가능하므로 조직을 떠날 경우 발생하는 물질적, 심리적 손실을 크게 인식하지 않는 것으로 볼 수 있다. 또한 선행연구[5]에서 주장한 바와 같이 간호사가 이직하지 않고 조직에 남아 있을 정도로 자신의 업무에 부합할 정도의 임금이 충분하지 않기 때문에 희생 영역이 낮게 나타나는 결과로 해석할 수 있다. 따라서 간호사의 이직과 관련하여 발생하는 기회비용을 많이 인식할 수 있도록 간호사의 임금, 업무와 관련된 인센티브제도, 복리후생 대책 등 보상체계의 변화가 필요할 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 직무배태성은 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 직위, 병상 수에 따라 유의한 차이는 없었으나 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구[5]에서 40~49세 집단의 간호사가 30~39세 집단의 간호사보다 직무배태성이 높게 나타난 결과와 차이를 보여 추후 반복연구를 통해 확인할 필요가 있다.

본 연구에서 간호근무환경은 Ko [23]가 개발한 간호근무환경 측정도구를 이용하였다. 선행연구[24]에서 사용한 Korean Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (K-PES-NWI) 측정도구는 심리·사회적인 환경을 측정하는 것 [19]에 반해 본 연구에서 사용한 NWES-CN 측정도구는 국내 보건의료환경과 신체적, 심리·사회적, 조직의 특성을 반영하여 국내 실정에 맞게 개발되어 요양병원 간호사의 간호근무환경 인식의 차이를 통합적으로 파악하는 데 유용한 도구로 간호근무환경은 평균 4점 만점에 3.01점으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 동일한 측정도구를 사용한 Ko [23]의 연구에서 2.48점보다 높게 나타났고, 2.5점(4점 만점) 이상인 경우 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다는 기준에 고려해 볼 때 [11], 본 연구대상자의 간호근무환경에 대한 인식은 긍정적인 것으로 생각된다. 요양병원 간호사들의 긍정적인 간호근무환경 인식은 직무만족을 높이고 간호사를 보유하는 데 필수적이므로 [17] 간호근무환경 개선에 더욱 노력할 필요가 있다. 하위

영역으로는 간호관리자의 역량 3.47점, 안전관리체계 3.29점, 지원체계가 2.76점으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Ko [23]의 연구에서 간호사의 안전관리체계 2.77점, 간호관리자의 역량 2.57점, 지원체계 1.91점 순으로 나타나 부분적으로 차이가 있다. 이러한 결과는 요양병원 간호사를 대상으로 조사한 선행연구가 없어 직접 비교에는 제약이 있으나 종합병원 간호사보다 요양병원 간호사들이 간호관리자의 역량보다 안전관리체계에 대한 인식이 부정적임을 알 수 있다. 요양병원의 환자 대부분은 신체와 인지기능이 저하된 상태로 인지기능이 저하된 치매 환자의 경우 환자의 공격적인 행동으로 인해 간호사의 안전과 직결되는 문제들이 종종 발생하고 이로 인해 신체적, 정신적으로 스트레스를 경험하게 된다[25]. 결국 요양병원 간호사의 직무만족은 저하되고 이직으로 연결된다고 하였다[25]. 따라서 요양병원의 특성을 이해하고 간호사가 안전하게 근무할 수 있는 정책 마련과 제도적 장치가 필요할 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 간호근무환경은 유의한 차이가 없었으며, 이러한 결과는 간호근무환경을 PES-NWI 도구로 요양병원 간호사를 대상으로 조사한 Hwang과 Cho [24]의 연구에서 연령, 결혼상태, 경력기간에서는 차이가 없지만, 직위 중 수간호사 이상의 집단에서 간호근무환경 점수가 유의하게 높게 나타난 결과와 부분적으로 차이가 있었다. 이는 간호근무환경을 측정한 도구의 차이로 인한 결과일 수 있으므로 동일 도구를 사용한 반복연구를 통하여 특성에 따른 차이점을 확인해 볼 필요가 있다.

요양병원 간호사의 이직의도는 평균 5점 만점에 평균 3.10점으로, 요양병원 간호사를 대상으로 한 Kang, Kwon과 Kim [26]의 연구에서 3.14점과 유사한 수준이며, 요양병원 간호사를 대상으로 한 Jung과 Jung [12]의 연구에서의 3.29점에 비해서는 낮게 나타났다. 이러한 차이는 Kang 등[26]의 연구에서 대상자의 평균 연령은 42.3세로 본 연구대상자의 평균 연령이 44.7세와 비슷하지만 Jung과 Jung [12]의 연구대상자의 평균 연령은 28.1세로 연령에 따른 차이로 해석될 수 있다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 성별과 연령에서 유의한 차이가 보였다. 이는 30세 미만의 집단에서 50세 이상의 집단보다 이직의도가 높게 나타난 Song [27]의 연구결과와 유사하였다. 간호사의 연령이 낮을수록 새로운 도전과 다른 병원으로의 재취업의 기회가 많은 [2] 반면 50세 이상의 집단은 현재 자신의 상황을 객관적으로 판단하고 스스로의 역할에 잘 적응하며 통제할 수 있는 시기 [28]로 이직의도가 낮게 나타난 것으로 생각된다. 또한, 남자 간호사가 여자 간호사에 비해 이직의도가

높은 본 연구결과와 달리 선행연구[2,28]에서는 성별에 따라 이직의도의 차이가 없었다. 본 연구의 대상자 중 남자간호사의 비율이 4.9%였고 선행연구[2,28]의 대상자 중 남자간호사의 비율은 1% 미만으로 성별에 따른 변수의 차이는 최근 남자간호사가 증가하면서 의미 있게 나타난 것으로 생각되나 성별에 따른 연구결과를 해석하는 데 제한이 있으므로 남자간호사와 여자간호사 비율을 고려한 추후 연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 직무배태성과 이직의도, 간호근무환경 간의 상관관계 분석에서 직무배태성과 간호근무환경은 이직의도와 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 선행연구[15,16]에서 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮게 나타난 결과와 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구[2,12]에서 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 이직의도가 낮게 나타난 결과는 본 연구결과를 지지하였다. 이에 간호사들의 직무배태성을 높이고 긍정적인 간호근무환경으로 인식할 수 있는 방안이 필요하다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에서 간호근무환경의 매개효과를 확인한 결과, 간호근무환경은 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 직무배태성이 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 동시에 간호근무환경을 매개로하여 이직의도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무배태성이 높을수록, 간호근무환경을 좋게 인식할수록 이직의도가 감소한다는 연구결과[29]와 유사하였다. 또한, Kim와 Kim [8]의 간호사 이직의도에 대한 체계적 문헌고찰 연구에서 간호사의 이직의도에 직무배태성과 간호근무환경이 직·간접적인 영향을 미친다는 연구의 결과와 맥락을 같이 하는 것으로 볼 수 있다. 이에 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시키고 유능한 간호인력을 확보·유지하기 위해 근속할 수 있는 간호근무환경 조성 과 직무배태성을 높일 수 있는 조직차원의 관리 방안이 필요하다. 요양병원 간호사는 질병의 중증도가 높은 환자들의 증가로 인해 업무 부담이 크며, 간호사가 수행하는 역할과 업무에 비해 낮은 급여, 불공정한 대우, 불명확한 업무, 승진의 기회 제한 등으로 고충을 겪는 것으로 나타났다[14,28,30]. 따라서 광범위한 환자를 대상으로 적절한 간호를 제공하고 직업적으로 충분히 자리 잡을 수 있도록 체계적인 실무교육과 훈련이 필요하다. 또한, 업무 분담과 역할의 모호성을 낮출 수 있는 직무 재설계와 간호사의 적정인력 충원, 처우개선 등 요양병원의 제도적·행정적 지원이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 직무배태성, 이직의도, 간호근무환경 간의 관계와 영향을 확인했던 선행연구들에 비해, 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 확인함으로써 향후 이직의도를 낮추기 위해서는 간호근무환경을 동시에 개선해야 함을 제시하였다는 데 의의가 있다. 그러나 본 연구는 7개 지역을 대상으로 하여 지역 및 연령에 대한 표본 추출의 편중이 있을 수 있으므로 연구결과를 일반화하는 데는 제한점이 있다.

결론

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 있어 간호근무환경의 매개효과를 확인하기 위해 수행되었다. 간호근무환경은 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 요양병원 간호사의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에서 간호근무환경이 중요한 매개요인임을 확인하였고 요양병원 간호사의 이직의도에 관한 새로운 방향을 제시하였다는 점에서 의의가 있다. 또한, 간호근무환경은 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 부분 매개역할을 하므로 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무배태성을 높이고 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있는 관리전략이 필요할 것이다.

REFERENCES

1. Statistics Korea. Elderly population ratio [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. [cited 2020 October 29]. Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL20631&vw
2. Joo HS, Jun WH. Influence of nurses' work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses in long term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(4):265-275. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.4.265>
3. National Health Insurance Service. Health insurance management performance [Internet]. Kangwon-do: National Health Insurance Service. 2017 [cited 2019 December 20]. Available from: <http://www.nhis.or.kr/menu/retrieveMenuSet.xx?menuId=F4633>
4. Yoo AR, Kim HS. Physical restraints use and associated factors among older adults in nursing homes. *The Korean Journal of Health Economics and Policy*. 2016;22(1):39-58.
5. Son SY, Kim SM. The effects of nursing work environment and role conflict on job embeddedness among nurses of long-term

- care hospital. *Journal of the Korea Gerontological Society*. 2019; 39(4):663-677.
<https://doi.org/10.31888/JKGS.2019.39.4.663>
6. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2019). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2020.
7. Castle NG. Staff turnover and quality of care in nursing homes. *Medical Care*. 2005;43(6):616-626.
8. Kim EH, Kim JH. Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*. 2014;11(2):109-122.
<https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>
9. Moody RC. Nurse productivity measures for the 21st century. *Health Care Management Review*. 2004;29(2):98-106.
10. Kim YS, Han KH. Longitudinal associations of nursing staff turnover with patient outcomes in long-term care hospitals in Korea. *Journal of Nursing Management*. 2018;26(5):518-524.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12576>
11. Klopfer HC, Coetzee SK, Pretorius R, Bester P. Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurse. *Journal of Nursing Management*. 2012;20:685-695.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x>
12. Jung HY, Jung KI. Influential factors on turnover intention of nurses in long-term care hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2015;9(3):95-106.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.3.095>
13. Kang KH, Chae YR, Park SY. Job embeddedness of Korean clinical nurses: A literature review. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(3):139-151.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.3.139>
14. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1122. <https://doi.org/10.2307/3069391>
15. Ko HJ, Kim JH. Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016; 22(3):279-291. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.279>
16. Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):394-401.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.394>
17. Kim SY, Kim EK, Lim HM, Lee MY, Park KO, Lee KA. Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(1):20-29.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.1.20>
18. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
19. Kim JK, Kim MJ, Kim SY, Yu M, Lee KA. Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):69-81.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.69>
20. Mobley WH. Employee turnover: Causes, consequences, and control. Massachusetts: Addison-Wesley; 1982.
21. Becker TE. Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *The Academy of Management Journal*. 1992;35(1):232-244. <https://doi.org/10.5465/256481>
22. Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;13(3):335-344.
23. Ko YJ. Development and evaluation of nursing work environment scale of clinical nurses [dissertation]. Seoul: Hanyang University; 2019. p. 1-147.
24. Hwang YS, Cho EY. Factors influencing nurse turnover intention of senior convalescence hospitals in the metropolitan area. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2016;25(3):156-167. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.156>
25. Kim HJ, Kim HY. Experience of job stress among nurses working in long-term care hospital: A phenomenological approach. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2016;28(5):572-584.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2016.28.5.572>
26. Kang YS, Kwon YC, Kim YA. The effect of communication competency and job stress of long term care hospital nurses on turnover intention focused on control effect of emotional intelligence. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(12):449-457.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.12.449>
27. Song MS. The relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2013;14(5):2304-2314.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>
28. Kim HJ, Lee HR, Choi SO. Resilience to burnout, self-esteem and turnover intention of nurses in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2013;15(3):218-226.
29. Kim MJ, Lee JW, Park JS. Effects of nurses practice environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small sized hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(1):222-230.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.222>
30. Park HS, Lee YJ, Ji MJ, Hong MS. Adaptation experience of nurses who were transferred to a long term care hospital from an acute hospital. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2019;26(4):301-311.
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.4.301>