



상급종합병원 임상간호사의 이직의도에 미치는 영향요인: 피로, 간호전문직관, 공감만족을 중심으로

송지연¹ · 안민정²

전남대학교 간호대학 산학협력중점 교수¹, 전남대학교 간호대학 부교수²

Factors Affecting Turnover Intention of Clinical Nurses in a Tertiary Hospital: Focusing on Fatigue, Nursing Professionalism, and Compassion Satisfaction

Song, Jiyeon¹ · An, Minjeong²

¹Industry-University Cooperation Concentration Professor, College of Nursing, Chonnam National University, Gwangju, Korea

²Associate Professor, College of Nursing, Chonnam National University, Gwangju, Korea

Purpose: The purpose of this study was to examine the level of turnover intention and identify factors affecting turnover intention in nurses working at a tertiary hospital in Korea. **Methods:** A descriptive study was conducted. A total of 239 clinical nurses were recruited using a convenient sampling method. The standardized questionnaires was used to assess fatigue, nursing professionalism, and compassion satisfaction. Data were analyzed using SPSS software. Descriptive statistics were computed to describe the sample and study variables. Logistic regression analyses was performed to identify factors affecting turnover intention in clinical nurses working at a tertiary hospital. **Results:** Among the 239 clinical nurses, a mean age of participants was 28.80 ± 5.08 years. Most of participants were female ($n=228$, 95.4%) and single ($n=183$, 76.6%) and achieved bachelor's degree ($n=186$, 77.8%). Approximately 43.5% of them intended to turnover their current job. The findings showed that turnover intentions were significantly higher among clinical nurses who were younger ($OR=0.93$, 95% $CI=0.86\sim0.99$), worked in ICU or ER ($OR=3.64$, 95% $CI=1.04\sim12.70$), had higher fatigue ($OR=1.02$, 95% $CI=1.01\sim1.04$), and had lower professionalism ($OR=0.98$, 95% $CI=0.96\sim0.99$). It explained 23.7% of the variance in turnover intention. **Conclusion:** The findings indicated that nurse administrators need to develop and provide customized intervention program to decrease fatigue and increase nursing professionalism to prevent turnover intention in clinical nurses working at a tertiary hospital.

Key Words: Nurses; Turnover intention; Fatigue; Nursing professionalism; Compassion satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라의 인구가 노령화가 되고 만성질환이 점차 증가되면서 의료수요가 급증하고 있으며, 간호서비스에 대한 요구도

와 간호인력에 대한 수요가 지속적으로 증가하고 있는 추세이다(Kim & Seomun, 2013). 하지만 이러한 변화와 요구에 간호대학의 정원을 증원하여 신규 간호사를 양성하고자 하였으나 여전히 높은 이직으로 인해 우리나라 간호사 면허 소지자 39만 5천여 명 중 의료기관에서 활동하는 간호사는 19만 3,900여명으로 절반도 되지 않는 49.1%에 불과하다(Ministry of Health

주요어: 간호사, 이직의도, 피로, 간호전문직관, 공감만족

Corresponding author: An, Minjeong

College of Nursing, Chonnam National University, 160 Baekseo-ro, Dong-gu, Gwangju 61469, Korea.

Tel: +82-62-530-4944, Fax: +82-62-227-4009, E-mail: anminjeong@jnu.ac.kr

Received: May 14, 2022 / Revised: May 29, 2022 / Accepted: May 31, 2022

and Welfare, 2021). 국내 간호사의 평균 이직률은 연간 15.6% 이고, 간호사의 이직의도는 83.6%로 보건의료직종 중에서 가장 높은 것으로 보고되었다(National Federation of Health and Medical Industry Workers' Union, 2019). 환자의 건강과 생명을 담당하는 임상간호사들의 높은 이직률은 환자안전과 간호서비스의 질에 적신호가 켜졌다는 것을 의미하는 것이다. 왜냐하면 임상간호사의 이직은 병원조직에 성과달성과 효율성에 역효과를 주며, 동료 간호사들의 업무과중 및 사기저하를 초래하여 조직의 목표달성에 영향을 미치고, 간호사 개인에게는 업무전환에 따른 스트레스 등의 부정적인 영향을 초래하여, 결국 간호직의 전문성을 감소시키기 때문이다(Lee et al., 2018). 특히, 병원간호사회의 조사결과에 따르면 2019년 이직한 간호사 중 상급종합병원 간호사가 40%를 차지한 것으로 나타나(Hospital Nurses Association, 2019), 상급종합병원 간호사의 이직에 중점적인 관리가 필요하며 이직으로 이어지지 않도록 사전 대책이 필요함을 시사한다.

이직의도는 직장을 떠나기 전 마지막 단계로 다른 직장으로 옮기려는 생각이나 계획에 대한 인식으로, 이직을 예측하는 중요한 지표이다(Lee et al., 2013). 미국의 간호사 대상 이직의도를 파악한 연구(Han et al., 2015)와 캐나다의 전문간호사 대상 이직의도를 조사한 설문조사(Doran, Duffield, Rizk, Nahm, & Chu, 2014)의 경우 단일문항으로 이직의도 유무를 조사해 왔는데(Han et al., 2015), 이와 같은 단일문항의 측정은 대상자의 설문 부담을 감소시켜 주고 다양한 국가 및 집단을 대상으로 비교할 수 있어 장점이 될 수 있다.

상급종합병원에 근무하는 임상간호사의 이직의도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 확인하여 이직의도를 줄일 수 있는 방법을 모색한다면 간호사의 높은 이직률을 감소시킬 수 있을 것이다. 국내 선행연구결과에 따르면 연령, 성별, 결혼상태, 임상경력, 교육수준 등 개인적 요인이 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며(Im et al., 2013; Choi et al., 2014; Yeun et al., 2016), 내부마케팅, 조직몰입, 소진, 피로, 간호전문직관 등이 이직의도와 유의한 관련성이 있다고 보고하고 있다(Lee et al., 2011; Han et al., 2008).

피로는 지나친 육체적, 정신적 활동으로 인하여 발생하는 지침의 상태를 의미하는 것으로(Kim et al., 2013), 국내 선행연구결과 교대근무 간호사의 피로도는 이직의도에 직접적인 영향을 미친다고 하였고(Lee et al., 2011), 피로로 인하여 간호역할 수행이 어렵게 될 뿐 아니라 결국 직무만족도 저하를 초래하고, 피로도가 높을수록 이직의도도 높아진다(Lee et al., 2011). 따라서 업무과중이 높고 간호요구도가 높은 환자를 간호하는

상급종합병원 임상간호사의 경우 이러한 피로가 더 높을 것으로 생각되므로 상급종합병원에 근무하는 임상간호사의 피로와 이직의도의 관련성을 확인할 필요가 있다.

한편 최근 이직의 주요 영향요인으로 활발히 연구되고 있는 간호전문직관이 높으면 이직의도가 낮아지고 의료의 질을 개선시키므로 간호사의 이직 문제를 해결하기 위한 전략으로 제시되고 있다(Yeun et al., 2016). 그러나 이러한 간호전문직관은 중소병원과 대형병원에 따라 임상간호사의 간호업무 환경이 다르며, 전문성을 높일 기회가 병원 규모에 따라 다르기 때문에, 간호사들이 인지하는 간호전문직관도 다를 것으로 예상된다. 선행연구결과 중소병원 간호사를 대상으로 간호전문직관을 측정하고 이직의도와 상관을 확인한 연구는 찾아볼 수 있었으나(Yeun et al., 2016; Choi, 2014), 상급종합병원 임상간호사를 대상으로 확인한 연구는 아직 미흡하므로 실제 상급종합병원 임상현장에서 확인할 필요가 있다.

이밖에도 간호사 직무와 관련하여 힘든 상황을 버틸 수 있게 하는 긍정적인 요소인 공감만족이 높으면 간호수행능력이 높아지고 조직몰입과 적응을 높이며 간호의 가치와 전문성을 증진시킨다고 하였다(Sacco & Copel, 2018). 상대적으로 높은 수준의 공감만족을 가진 임상간호사는 직무만족도가 높아질 수 있으므로(Sacco & Copel, 2018), 상급종합병원 임상간호사의 공감만족을 높여 이직의도를 낮출 수 있는지를 확인할 필요가 있다.

이와 같이 간호사의 이직의도에 관한 선행연구에서 이직의도 영향요인으로 간호전문직관, 피로는 확인되었으나(Lee et al., 2011; Yeun et al., 2016), 공감만족과 이직의도와의 포괄적인 관련성 연구는 찾아볼 수 없었고 공감만족-공감피로 모델을 중심으로 간호사 소진에 미치는 영향을 연구한 선행연구(Kim et al., 2016)와 간호사의 공감만족 및 사회적 지지가 소진에 중요한 영향을 미치는 요인임을 규명한 연구를 확인할 수 있었다(Yom et al., 2012). 그리고 임상간호사의 이직의도 영향요인을 규명한 대부분의 연구가 중소병원과 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 자료수집이 진행되었기 때문에 충분한 인력과 물리적 지원, 병원운영에 간호사 참여, 간호사와 의사와의 협력관계, 간호관리자의 능력 및 리더십과 지지 등의 간호업무환경에 영향을 많이 받는 이직의도의 영향요인 파악이 병원규모와 근무환경에 따라 다양하게 연구되어지고 비교될 필요가 있다(Kang, 2012). 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 이직의도를 줄일 수 있는 방법을 모색하여 상급종합병원에 근무하는 임상간호사 이직을 감소시키고, 보다 실질적으로 이직의 예방적인 역할을 가능하게 해야 한다.

이에 본 연구는 상급종합병원에 근무하는 임상간호사의 이

직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여, 임상에서 상급종합병원 임상간호사의 이직의도를 감소시키는 효율적인 전략을 개발하고 모색하는 데 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 또한 본 연구에서는 개인적 요인 즉 신념인 간호전문직관, 긍정적인 영향요인인 공감만족, 부정적인 영향요인으로 피로를 선택하여 이직의도를 설명하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구는 상급종합병원 임상간호사의 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하는 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 상급종합병원 임상간호사의 일반적 특성과 이직의도를 파악한다.
- 상급종합병원 임상간호사의 이직의도 군과 비이직의도 군의 일반적 특성의 차이를 파악한다.
- 상급종합병원 임상간호사의 피로, 간호전문직관, 공감만족의 정도를 파악하고, 이직의도 군과 비이직의도 군의 각 변수들의 차이를 파악한다.
- 상급종합병원 임상간호사의 피로, 간호전문직관, 공감만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 상급종합병원에 근무하고 있는 임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시행된 서술적 조사연구이었다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 G시의 일개 상급종합병원에서 근무하고 있는 임상간호사로 본 연구 목적을 이해하고 연구에 자발적인 참여를 동의한 대상자로 하였다. 연구대상자의 수는 G*Power V.3.1.9를 이용하여 도출하였으며, 로지스틱 회귀 분석을 기준으로 유의수준 .05, 검정력 80%, 중간효과크기(승산비=1.5)로 계산하였을 때 208명이 산출되었다. 표집오차 약 20%를 고려하여 250명에게 설문지를 배포하였고, 설문 응답이 미비한 11부(약 5%)를 제외한 총 239명의 설문지 자료를 자료분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 피로

본 연구에서 피로는 신뢰도와 타당도가 입증된 Schwartz 등(1993)의 Fatigue Assessment Inventory (FAI)를 토대로 Chang(2000)이 개발한 한국어판 다차원피로척도(Multidimensional Fatigue Scale, MFS)를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 지난 2주 동안 느꼈던 피로수준에 대하여 응답하도록 하는 것으로, 전반적 피로도(global fatigue) 8문항, 일상생활기능장애(daily dysfunctioning) 6문항, 상황적 피로(situational fatigue) 5문항의 3개 하부영역, 총 19문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 7점 Likert 척도로 '전혀 없음' 1점에서 '매일 있음' 7점으로 구성되어 있으며, 이들 점수를 합산(총득점 합계 19~133점)하여 점수가 높을수록 피로정도가 높은 것을 의미한다. MFS 도구의 개발 당시 Cronbach's α 는 .88이었으며(Chang, 2000), 본 연구에서는 .94였다.

2) 간호전문직관

본 연구에서 간호전문직관은 Yeun 등(2005)이 개발한 간호전문직관 측정도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 전문직 자아개념 9문항, 사회적 인식 8문항, 간호의 전문성 5문항, 간호실무의 속성 4문항, 간호의 독자성 3문항으로 구성된 5개 영역으로, 총 29문항의 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 측정되었으며, 부정적 문항은 역산 처리하여 총점수가 높을수록 간호전문직관이 긍정적이고 확고하게 형성되었음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였고(Yeun et al., 2005), 본 연구에서는 .94였다.

3) 공감만족

본 연구에서 공감만족은 Stamm (2009)이 개발한 전문직 삶의 질 version 5.0 (Professional Quality of Life Scale: ProQOLS)을 Choi (2018)가 한국어판으로 신뢰도와 타당도를 검증한 도구 중 공감만족 영역의 10문항을 사용하여 측정하였다. 이 도구는 5점 Likert 척도로(전혀 그렇지 않다 1점, 매우 자주 그렇다 5점), 점수가 높을수록 공감만족이 높음을 의미한다. 원 도구 개발자가 제시한 공감만족의 신뢰도 Cronbach's α 는 .88이었고(Stamm, 2009), 본 연구에서는 .90이었다.

4) 이직의도

본 연구에서 이직의도는 단일 문항 "현 직장을 옮기거나 그만두려는 의도가 있습니까?"의 질문을 4점 Likert 척도(매우

그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 4점)로 측정하였다. 이 도구에 대한 응답으로 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’는 이직의도 있음으로, ‘매우 그렇지 않다’와 ‘그렇지 않다’는 이직의도 없음으로 양분화하여 파악하고, 이를 다시 이직의도 군과 비이직의도 군으로 범주화하였다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2018년 3월부터 5월까지 시행되었으며, G광역시에 위치한 상급종합병원 간호부에 연구의 목적과 내용을 설명한 후 설문조사에 대한 허락을 받고 진행되었다. 자료를 수집하기 전 연구대상자인 임상간호사에게 연구목적 및 내용, 자료의 익명성 보장 및 자료의 동의철회 등을 기술한 연구설명문을 제공하였고, 본 연구참여에 자발적으로 동의한 대상자에게만 온라인 설문지를 통해 자료수집을 시행하였다. 수집된 자료는 대상자의 익명성을 보장하기 위해 식별코드를 통해 분류한 후 자료분석에 이용하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였고, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 통계량의 유의수준은 .05에서 검증하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 이직의도는 기술통계(빈도, 백분율, 평균, 표준편차)로 분석하였다. 이직의도는 이직의도 군과 비이직의도 군으로 범주화하여 분석하였다.
- 대상자의 이직의도군과 비이직의도군의 일반적 특성 차이는 t-test와 Chi-squared test로 분석하였다.
- 대상자의 피로, 간호전문직관, 공감만족의 정도는 기술통계(빈도, 백분율, 평균, 표준편차)로 분석하였고, 각 변수의 이직의도군과 비이직의도군의 차이는 t-test와 χ^2 test로 분석하였다.
- 대상자의 이직의도 유무에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 위계적 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

이였으며, 결혼상태는 미혼이 183명(76.6%)으로 대부분을 차지하였다. 근무부서는 병동이 102명(42.7%)으로 가장 많았고, 중환자실/응급실 83명(34.7%), 외래 54명(22.6%) 순이었으며, 근무유형은 3교대 근무자가 196명(82.0%)으로 비교대 근무자 43명(18.0%)보다 많았다. 대상자의 평균 근무경력은 3년 이상의 경력자가 145명(60.7%)으로 3년 미만의 경력자 94명(39.3%)보다 많았다. 연구대상자 중 43.5%가 이직의도가 있었으며, 56.5%가 이직의도가 없는 것으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics and Turnover Intention of Participants (N=239)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Range
Age (year)		28.80±5.08	23~44
Gender	Male	11 (4.6)	
	Female	228 (95.4)	
Education	< BSN	53 (22.2)	
	≥ BSN	186 (77.8)	
Marital status	Single	183 (76.6)	
	Married	56 (23.4)	
Department	Ward	102 (42.7)	
	ICU/ER	83 (34.7)	
	Outpatient	54 (22.6)	
Duty type	Day shift only	43 (18.0)	
	3-shift	196 (82.0)	
Clinical career (year)	< 3	94 (39.3)	
	≥ 3	145 (60.7)	
Intention to leave	Yes	104 (43.5)	
	No	135 (56.5)	

BSN=bachelor of science in nursing; ER=emergency room; ICU=intensive care unit.

2. 대상자의 이직의도 군과 비이직의도 군의 일반적 특성 차이

이직의도를 이직의도 군과 비이직의도 군으로 나누어 일반적 특성의 차이를 살펴보면, 연령($t=4.31, p<.001$), 근무부서($\chi^2=20.96, p<.001$) 및 근무형태($\chi^2=18.69, p<.001$)에서 두 군간 유의한 차이를 보였으나, 나머지 변수에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 구체적으로 연령은 이직의도 군에서 평균 27.25±3.87세, 비이직의도 군에서 30.00±5.57세로 두 군간에 유의한 차이가 있었다. 근무부서는 이직의도 군의 경우 병동, 중환자실/응급실, 외래 순으로 높게 나타났으나, 비이직의도 군은 병동, 외래, 중환자실/응급실 순으로 나타나 유의한 차이가 있었다. 이직의도 군의 근무유형은 3교대 근무가 94.2%

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 이직의도

본 연구대상자의 평균연령은 28.8세로, 성별은 여성이 228명(95.4%)으로 많았고, 교육정도는 학사 이상이 186명(77.8%)

Table 2. Difference of Turnover Intentions by General Characteristics

(N=239)

Characteristics	Categories	Group with intention to leave (n=104)	Group with no intention to leave (n=135)	χ^2 or t	p
		n (%) or M±SD	n (%) or M±SD		
Age (year)		27.25±3.87	30.00±5.57	4.31	< .001
Gender [†]	Male	3 (2.9)	8 (5.9)	1.24	.357
	Female	101 (97.1)	127 (94.1)		
Education [†]	< BSN	22 (21.2)	31 (23.0)	0.11	.756
	≥ BSN	82 (78.8)	104 (77.0)		
Marital status	Single	87 (83.7)	96 (71.1)	4.58	.050
	Married	17 (16.3)	39 (28.9)		
Department	Ward	50 (48.1)	52 (38.5)	20.96	< .001
	ICU/ER	45 (43.3)	38 (28.1)		
	Outpatient	9 (8.7)	45 (33.3)		
Duty type	Day shift only	6 (5.8)	37 (27.4)	18.69	< .001
	3-shift	98 (94.2)	98 (72.6)		
Clinical career (year)	< 3	48 (46.2)	46 (34.1)	3.59	.063
	≥ 3	56 (53.8)	89 (65.9)		

BSN=bachelor of science in nursing; ICU=intensive care unit; ER=emergency room; [†] Fisher's exact test.

로 비이직의도 군의 72.6%보다 유의하게 많았다(Table 2).

3. 대상자의 피로, 간호전문직관 및 공감만족 및 이직 의도 군과 비이직의도 군의 각 변수 차이

대상자의 피로, 간호전문직관 및 공감만족 정도와 이 변수들의 이직의도 군과 비이직의도 군간의 차이는 Table 3과 같다. 대상자의 전반적인 간호전문직관은 평균 95.54±13.91점, 피로정도는 96.35±17.04점, 공감만족은 31.70±5.21점이었 다. 구체적으로 이직의도 군과 비이직의도 군으로 나누어 비교 해보면, 이직의도 군과 비이직의도 군의 피로는 각각 99.78±15.78점과 93.70±17.56점, 간호전문직관은 각각 92.17±13.72 점과 98.13±13.54점, 공감만족은 각각 30.30±5.28점과 32.77±4.92점이었고, 피로($t=-2.77$, $p=.006$)와 간호전문직관($t=3.35$, $p=.001$) 및 공감만족($t=3.72$, $p<.001$)은 이직의도군과 비이직 의도 군 간에 유의한 차이가 있었다.

또한 피로의 하위 3개 영역(전반적 피로도, 일상생활기능장애, 상황적 피로)과 간호전문직관의 하위 5개 영역 중 간호의 독자성을 제외한(전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호전문성, 간호실무의 속성) 4개 영역에서 모두 두 군간에 유의한 차이가 있었다. 즉, 이직의도 군이 비이직의도 군 보다 유의하게 피로 수준이 높고, 간호전문직관과 공감만족의 정도가 낮은 것으로 나타났다.

4. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 일련의 독립변수의 투입순서를 통제하는 위계적 로지스틱 회귀분석을 시행하였다(Table 4). 모형 1에는 이직의도 군과 비 이직의도 군간의 유의한 차이를 보인 일반적 특성에 해당하는 변수인 연령, 근무형태 및 근무부서가 투입되었으며, 연속변 수가 아닌 교육정도, 근무부서 및 근무형태는 더미변수로 변환하여 투입하였다. 이 모형은 이직의도의 분산을 15.7% 설명 하였다(Nagelkerke $R^2=.157$). 모형 2에는 추가적으로 관심변 수인 피로, 간호전문직관과 공감만족을 투입하였고, 이 중 모 든 독립변수를 조절하고 난 이후, 각각 연령($OR=0.93$, 95% $CI=0.86\sim0.99$), 중환자실/응급실 근무부서와($OR=3.64$, 95% $CI=1.04\sim12.70$), 피로($OR=1.02$, 95% $CI=1.01\sim1.04$) 및 간호 전문직관이($OR=0.98$, 95% $CI=0.96\sim0.99$) 이직의도에 유의 한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 나이가 한 살 많은 간호 사일수록 이직의도가 발생할 승산은 7% 감소하며, 중환자실 과 응급실의 근무부서에서 근무하고 있는 간호사 그룹의 이직 의도가 3.64배 높았다. 또한 간호사의 피로가 1점 증가할 때 이 직의도는 1.02배 증가하며, 간호전문직관이 1점 증가할 때 이 직의도가 발생할 승산은 2.0% 감소하는 것으로 나타났다. 모 형 2의 Nagelkerke R^2 는 23.7%로 모형 1보다 이직의도의 총 분산을 8.0% 추가적으로 설명하였다.

Table 3. Fatigue, Nursing Professionalism, and Compassion Satisfaction of Participants

Variables	Categories	Total (N=239)	Group with intention to leave (n=104)	Group with no intention to leave (n=135)	χ^2 or t	p
		n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	n (%) or M±SD		
Fatigue	Total	96.35±17.04	99.78±15.78	93.70±17.56	-2.77	.006
	Global fatigue	38.21±8.33	39.73±8.16	37.03±8.29	-2.51	.013
	Daily dysfunctioning	32.45±5.86	33.37±5.19	31.74±6.25	-2.14	.033
	Situational fatigue	25.69±4.90	26.68±4.40	24.93±5.14	-2.77	.006
Nursing professionalism	Total	95.54±13.91	92.17±13.72	98.13±13.54	3.35	.001
	Self-concept of the profession	30.28±5.17	29.21±5.37	31.10±4.87	2.84	.005
	Social awareness	24.26±4.84	23.26±4.76	25.04±4.78	2.85	.005
	Professionalism of nursing	17.62±2.93	17.04±2.93	18.06±2.87	2.70	.007
	The roles of nursing service	13.95±2.37	13.43±2.51	14.35±2.17	3.02	.003
	Originality of nursing	9.44±1.91	9.23±1.68	9.59±2.07	1.45	.148
Compassion satisfaction	Total	31.70±5.21	30.30±5.28	32.77±4.92	3.72	<.001
	Low (≤22)	11 (4.6)	9 (8.7)	2 (1.5)	9.45	.007
	Moderate (23~41)	220 (92.1)	94 (90.4)	126 (93.3)		
	High (≥42)	8 (3.3)	1 (1.0)	7 (5.2)		

Table 4. Predictors Affecting Turnover Intention among Clinical Nurses

(N=239)

Variables	Categories	Model 1				Model 2			
		B	SE	OR	95% CI	B	SE	OR	95% CI
Demographic and occupational variables	(Constants)	0.67	1.25	1.96		1.69	1.97	5.42	
	Age (year)	-0.08	0.04	0.93	0.87~0.99	-0.08	0.04	0.93	0.86~0.99
	Duty type, 3-shift	0.51	0.69	1.67	0.43~6.45	0.22	0.72	1.24	0.30~5.13
	Department, Ward	0.83	0.58	2.29	0.73~7.18	0.90	0.63	2.47	0.72~8.40
	Department, ICU/ER	1.10	0.60	2.99	0.93~9.61	1.29	0.64	3.64	1.04~12.70
Independent variables	Fatigue					0.02	0.01	1.02	1.01~1.04
	Nursing professionalism					-0.02	0.01	0.98	0.96~0.99
	Compassion satisfaction, moderate					-0.92	0.83	0.40	0.08~2.05
	Compassion satisfaction, high					-1.55	1.43	0.21	0.01~3.49

OR=odds ratio; CI=confidence interval; ICU=Intensive Care Unit; Model 1. Nagelkerke R²=.157; Hosmer & Lameshow test (Goodness of Fit), p=.223; Model 2. Nagelkerke R²=.237; Hosmer & Lameshow test (Goodness of Fit), p=.825; References: Duty type: day shift only; Department: outpatient.

논 의

본 연구는 상급종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 피로, 간호전문직관, 연령, 근무부서(중환자실/응급실)를 확인하였다. 본 연구에서 확인된 높은 이직의도는 높은 이직률이 문제되고 있는 현 간호계의 실정을 반영한 결과로 판단되며, 본 연구결과는 향후 상급종합병원에 근무하는 임상간호사의 이직의도를 낮추기 위해 필요한 구체적인 이직 개선 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하였다는 데에 의의가 있다.

이직의도는 실제 이직을 가장 직접적으로 예측하는 요인으

로(Lee et al., 2013), 이를 확인하고 관리하는 것은 매우 중요하다. 본 연구에서 이직의도는 43.5%로 확인되었는데, 이는 본 연구와 동일하게 단일문항으로 비슷한 시기에 미국 간호사를 대상으로 이직의도를 확인한 연구(Han et al., 2015)에서 보고한 10%에 비해 4배 이상 높은 수치에 해당한다. 국내 상급종합병원의 간호사를 대상으로 확인한 이직의도와 미국의 병원 수준을 고려하지 않은 채 면허가 있는 간호사들을 대상으로 조사한 이직의도를 단순비교하기에는 제한이 있지만, 약 과반수에 가까운 간호사들이 이직 의도가 있음이 확인되었기 때문에 실제 이직으로 행동을 옮기기 전에 이직을 고려하는 원인을 규명하여 이를 해결할 필요가 있다. 간호사의 이직 증가는 이직으로

인한 발생한 자리를 다른 간호사로의 교체를 위해 지불해야 할 간호사 모집, 선정, 및 훈련 등의 일련의 비용의 증가를 가져올 수 있으며, 질적 측면에서는 숙련된 간호사를 신규 간호사로 교체됨에 따른 간호의 전문성 감소를 야기할 수 있다. 이는 특히 환자의 중증도가 높고 수준 높은 간호를 요구하는 상급종합병원의 경우 환자의 건강성과 관련하여 더 큰 위험성이 있을 수 있어 확인된 이직의도를 재직의도로 변경하기 위한 전략이 필요함을 시사한다.

본 연구결과 일반적 특성 중 연령, 근무부서, 근무유형이 이직의도군과 비이직의도군에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 일반적 특성과 이직의도의 관계를 분석한 선행연구에서 근무 형태가 3교대일 때 이직의도 정도가 높고(Yeun et al., 2016), 연령과 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었다(Wi et al., 2012)는 결과를 지지한다. 또한 응급실에 근무하는 간호사가 외래부서에서 근무하는 간호사보다 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타나 본 연구와 일치하는 것으로 확인되었다(Wi et al., 2012). 이직의도 군에서 연령이 낮은 것은 이들이 아직 업무가 익숙하지 않아 대처능력이 부족하고 의사소통 및 간호기술의 미흡함 때문이라고 생각되어지며, 연령이 증가할수록 이직의도가 낮은 것은 아마도 이직의도가 있는 간호사는 젊었을 때 이직이 이미 발생하였기 때문이라 생각된다. 중환자실/응급실에 근무하는 간호사들의 이직의도가 높게 나타난 것은 특수한 환경에서 높은 직무 스트레스와 이로 인한 소진이 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구를 지지하는 결과이다(Lee et al., 2015; Lee et al., 2020). 하지만 이직의도와 관련된 선행연구의 대부분이 조사연구이므로(Lee et al., 2018), 이들의 이직의도와 이직의 관련성을 확인하는 종단연구가 필요할 것으로 보인다. 또한 병원간호사의 이직의도 관련요인에 대한 체계적 문헌고찰을 살펴보면 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 이직의도가 가장 높게 나타나 본 연구결과와 유사함을 확인할 수 있었고, 이직의도 점수가 낮았던 하위 3개 논문은 중소병원과 종합병원 간호사를 포함한 연구들이었다(Lee et al., 2018). 이렇게 병원 규모에 따른 이직의도의 차이는 규모가 작은 병원의 경우 환자의 중증도가 낮아 간호사의 업무 부담이 상대적으로 적을 수 있고(Moon, 2012), 간호사의 근무 환경 및 수직적인 조직문화의 영향이 낮아 이로 인한 이직의도가 낮을 수 있다.

본 연구결과 이직의도에 영향을 미치는 주요 영향요인으로 확인된 피로는 이직의도가 없는 군 보다 이직의도가 있는 군에서 99.7점으로 더 높게 나타났으며, 이는 피로가 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 Lee와 Kim (2011), Lim

등(2018)의 연구결과와 일치하였고, 이직의도의 유무와 관계 없이 상급종합병원 임상간호사들의 피로정도가 매우 높은 수준으로 해석된다. 이는 본 연구와 같은 도구인 다차원피로척도로 측정된 일개 도시의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim (2017)의 연구에서 나타난 피로점수인 58.1점 보다 더 높고, 대학병원 병동과 수술실 간호사를 대상으로 연구된 피로점수 각 94.7, 93.4점 보다 높은 수준으로 병원규모가 클수록 간호사의 피로도가 높음을 확인할 수 있었다(Park et al., 2013). 병원 규모가 커질수록 환자중증도가 심하여 간호요구와 간호업무량이 많아지고, 이러한 중증도가 높아지는 환자들을 거의 매일같이 간호하는 간호사들은 쉽게 피로해지게 된다. 이러한 피로를 극복하기 위해 종합병원 또는 지역응급의료센터의 응급실 간호사를 위해 공감피로 극복 프로그램 또는 긍정정서 강화 프로그램이 개발되어 그 효과가 확인되고 있다(Kim & Park, 2016, Moon, Ha, Jeon, Seo, & Yun, 2021). 다만, 이러한 중재가 아직은 특수파트에 중점을 뒀 개발 및 적용이 시작되고 있어서 앞으로 일반적인 임상간호사를 위한 피로 극복 중재가 필요하다고 생각된다. 간호 관리자들은 임상간호사의 피로에 지속적으로 관심을 가지고 이를 주기적으로 모니터링하며 이러한 피로 감소 또는 피로 극복 중재를 적절하게 제공하는 관리시스템을 구축하여 이직의도를 줄이기 위한 노력이 필수적이다.

본 연구결과 간호전문직관은 이직의도 군 보다 비이직의도 군에서 더 높게 나타났으며, 이는 대학병원 간호사(Han et al., 2008; Yeun et al., 2005)와 중소병원 간호사(Myung, 2013)를 대상으로 수행된 연구결과와 일치한다. 병원 규모별 간호전문직관의 관계를 살펴보면 병원 규모가 커질수록 즉, 중소병원 간호사에 비해, 종합병원 간호사의 간호전문직관이 높음을 확인할 수 있었다(Choi et al., 2014; Han et al., 2008; Yeun et al., 2016). 이는 상대적으로 상급종합병원이나 대학병원에 발전된 의료기기가 들어오고 환자의 중증도가 높아짐에 따라 수준 높은 간호서비스 질을 중소병원에 비해 더 빈번하게 제공되며, 중소병원보다 종합병원에서 전문성을 높일 수 있는 직무교육의 기회제공이 더 많을 것으로 판단되기 때문에 병원규모에 따라 간호사가 인지하는 간호전문직관의 차이가 발생할 수 있다. 본 연구에서 간호전문직관은 이직의도의 유의미한 영향요인으로 확인되었으며, 병원 규모에 상관없이 간호전문직관과 이직의도의 부적관계를 생각해 볼 때에 각 병원에서는 이직의도를 낮추기 위해 간호전문직관을 높이기 위한 중재를 개발하여 제공할 필요가 있으며, 병원규모에 따른 간호전문직관의 차이를 보이는 원인을 규명하여 중소병원과 종합병원에서는 이런 원인을 해결하기 위한 전략 모색이 필요하다.

본 연구에서 상급종합병원 임상간호사의 공감만족은 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되지는 않았으나, 공감만족은 이직의도 군에서 비이직의도 군보다 유의하게 낮게 나타났다. 특히 이직의도 군에서는 높은 공감만족에 해당하는 비율은 1%에 불과한 반면 낮은 공감만족은 8.7%로 상대적으로 많았다. 아직까지 공감만족과 이직의도의 관계를 실증적으로 확인한 선행연구는 찾아볼 수 없었지만, 임상간호사의 공감만족과 소진은 부적 관계에 있으며(Kim et al., 2016), 소진과 이직의도의 관계에서 소진은 이직의도의 주요 영향요인으로 보고되고 있다(Yeun et al., 2016). 이를 종합해 볼 때 임상간호사의 공감만족을 높이면 간호사의 소진을 감소시켜 궁극적으로 이직의도를 낮출 수 있을 것으로 생각된다. 향후 간호사의 소진과 이직의도 관계에서 공감만족의 매개효과나 조절효과를 확인하는 연구수행을 통해 이를 확인할 필요가 있다.

본 연구는 공감만족과 이직의도의 관계를 직접적으로 확인한 것에 의의가 있으며, 국내 광역시의 일개 상급종합병원에서 근무하는 임상간호사를 모집하였고, 주요 변수인 이직의도를 단일문항으로 측정하여 이직을 고려하는 다양한 상황을 측정하기보다는 참여자가 설문에 참여했을 당시의 영향을 받았을 가능성이 있어 연구결과를 일반화하는 데는 주의가 필요하다. 또한 본 연구결과는 COVID-19 상황을 겪기 전의 자료를 이용한 것으로, COVID-19 상황을 겪은 이 후인 현재의 상급종합병원 임상간호사의 이직의도와 관련 요인과는 차이가 있을 수 있다.

결론 및 제언

본 연구결과 이직을 염두에 두고 있는 간호사는 43.5%로 많았으며, 이직의도가 있는 간호사들은 이직의도가 없는 간호사들보다 피로도가 높았고, 간호전문직관과 공감만족은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 연령, 중환자실/응급실 근무부서, 피로 및 간호전문직관이었으며 이는 임상간호사의 이직의도를 23.7% 설명할 수 있음을 확인하였다. 본 연구는 임상간호사의 이직의도 유무에 따른 피로, 간호전문직관 및 공감만족의 정도를 확인하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 데 의의가 있으며, 이는 임상간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 전략과 중재개발을 위한 기초자료로 사용될 수 있다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 이직의도 개선을 위해 임상간호사의 피로를 줄이고 간호전문직관을 향상시킬 수 있는 중재를 개발하고 이 효과를 확인

하는 중재연구가 필요하다. 둘째, 간호교육자들은 간호대학생부터 간호전문직에 대한 확고한 가치관 및 태도를 확립할 수 있도록 이와 관련된 교과 및 비교과 활동을 교육과정 내에 운영하여 예비 간호사의 간호전문직관을 확립시킬 필요가 있다. 셋째, 상급종합병원에 근무하는 임상간호사의 이직의도를 단일 문항이 아닌 구조화된 도구로 이직의도를 확인하고 이직의도 영향요인을 규명하는 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Chang, S. J. (2000). *Standardization of collection and measurement of health statistics data*. Seoul: Gyechuk.
- Choi, H. S. (2018). Validity and reliability of Korean version of professional quality of life scale-short form (ProQOL-K-SF) for staff of long-term care insurance for elderly. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(11), 672-681. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.672>
- Choi, Y. S. (2014). Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals-Focused on 'I' city. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(5), 2695-2702. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
- Doran, D., Duffield, C., Rizk, P., Nahm, S., & Chu, C. H. (2014). A descriptive study of employment patterns and work environment outcomes of specialist nurses in Canada. *Clinical Nurse Specialist*, 28(2), 105-114. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000031>
- Han, K. H., Alison, M. T., & Ayse, P. G. (2015). Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 24, 3224-3232. <https://doi.org/10.1111/jocn.12987>
- Han, S. S., Kim, M. H., & Yun, E. K. (2008). Factors affecting nursing professionalism. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 14(1), 73-79. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.1.073>
- Hospital Nurses Association (2019). *Survey on the current status of the placement of hospital nurses*. Retrieved July 27, 2020, from <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
- Kang, K. N. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165. <https://doi.org/10.0000/jkana.2012.18.2.155>
- Kim, J., & Lee, T. W. (2016). The influence of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 22(2), 109-117. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2016.22.2.109>
- Kim, M. R., & Seomun, G. (2013). Relationships among burnout,

- job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 93-101.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
- Kim, Y. A., & Park, J. S. (2016). Development and application of an overcoming compassion fatigue program for emergency nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(2), 260-270.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.2.260>
- Kim, Y. N. (2017). Influences of fatigue, emotional labor and job embeddedness on nurses turnover intention. *The Korean Journal of Health Service Management*, 11(1), 67-78.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.1.067>
- Lee, J. H., & Song, Y. (2020). Mixed method research investigating turnover intention with ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 27(2), 153-163.
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2020.27.2.153>
- Lee, K. H., & Kim, J. Y. (2011). Effect of shiftwork nurses' fatigue on job stress and turnover intention-Mediating role of job stress. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(1), 74-82. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.074>
- Lee, S. Y., Oh, E. J., & Sung, K. M. (2013). The experiences of turnover intention in early stage nurses. *Journal of East-West Nursing*, 19(2), 168-176.
<https://doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
- Lee, Y. L., & Ahn, S. (2015). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses. *Korean Society of Muscle and Joint Health*, 22(1), 30-39.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.1.30>
- Lim, Y. H., & Cho, Y. C. (2018). Effects of job stress, fatigue, burn-out, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academia-Industrial cooperation Society*, 19(6), 264-274.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.264>
- Ministry of Health and Welfare (2021). *Healthcare in Korea Based on OECD Health Statistics*. Retrieved July 19, 2021, from <https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156462425>
- Moon, G. J., Ha, J. Y., Jeon, O. K., Seo, J., & Yun, J. (2021). Application and effectiveness of a positive emotions reinforcement program for emergency room nurses. *Global Health Nursing*, 11(2), 132-143.
- Moon, J. H. (2012). Organizational culture, job stress and turnover intention among nurses in small and medium sized hospitals. Unpublished master's thesis, Han Yang University, Seoul.
- Myung, M. K. (2013). *Factors affecting on turnover intention of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Kwangju Women's University of Korea, Gwangju.
- National Federation of Health and Medical Industry Workers' Union. (2019). *Survey results of nurse turnover rate*. Retrieved June 11, 2021, from https://bogun.nodong.org/xe/khmwu_5_4/543250
- Park, A. S., Son, M. K., & Cho, Y. C. (2013). Factors related to psychosocial stress and fatigue symptom among nurses working at ward and operating room in university hospitals. *Journal of Korean Academia- Industrial cooperation Society*, 14(4), 1781-1791.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.4.1781>
- Sacco, T. L., & Copel, L. C. (2018). Compassion satisfaction: A concept analysis in nursing. *Nursing Forum*, 53(1), 76-83.
<https://doi.org/10.1111/nuf.12213>
- Schwartz, J. E., Jandorf, L., & Krupp, L. B. (1993). The measurement of fatigue: A new instrument. *Journal of Psychosomatic Research*, 37(7), 753-762.
[https://doi.org/10.1016/0022-3999\(93\)90104-N](https://doi.org/10.1016/0022-3999(93)90104-N)
- Stamm, B. H. (2009). *Professional quality of life: Compassion satisfaction and fatigue version 5 (ProQOL)*. Retrieved February 4, 2018 from <https://proqol.org/proqol-measure>
- Wi, S. M., & Yi, Y. J. (2012). Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), 310-319. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.310>
- Yeun, E. J., Kwon, Y. M., & Ann, O. H. (2005). Development of a Nursing Professional Values Scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 35(6), 1091-1100.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
- Yeun, E. J., Kwon, Y. M., Je, M. S., & An, J. H. (2016). Factors influencing hospital nurses' turnover intention: A cross-sectional survey. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(1), 94-106. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.094>
- Yom, Y. H., & Kim, H. J. (2012). Effects of compassion satisfaction and social support in the relationship between compassion fatigue and burnout in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(6), 870-878.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2012.42.6.870>