



# 재활병원 간호사의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향

김경미<sup>1</sup> · 김숙영<sup>2</sup> · 황혜남<sup>3</sup> · 황혜민<sup>4</sup> · 김효은<sup>5</sup> · 임은선<sup>6</sup>

충북대학교 의과대학 간호학과<sup>1</sup>, 차의과학대학교 간호대학<sup>2</sup>, 대구대학교 간호학과<sup>3</sup>, 부천대학교 간호학과<sup>4</sup>, 가톨릭대학교 은평성모병원<sup>5</sup>, 혜전대학교 간호학과<sup>6</sup>

## Effects of Job Embeddedness, Nursing Work Environment, and Nursing Professionalism on Turnover Intention in Nurses Working at Rehabilitation Hospitals

Kim, Kyung Mi<sup>1</sup> · Kim, Sook Young<sup>2</sup> · Hwang, Hyenam<sup>3</sup> · Hwang, Hye Min<sup>4</sup> · Kim, Hyoeun<sup>5</sup> · Lim, Eun Sun<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing Science, Chungbuk National University, Cheongju

<sup>2</sup>College of Nursing, CHA University, Pocheon

<sup>3</sup>Department of Nursing, Deagu University, Daegu

<sup>4</sup>Department of Nursing, Bucheon University, Bucheon

<sup>5</sup>Eunpyeong St. Mary's Hospital, The Catholic University of Korea, Seoul

<sup>6</sup>Department of Nursing, Hyejeon College, Hongseong, Korea

**Purpose:** This study was conducted to identify the effects of job embeddedness, nursing work environment, and nursing professionalism on turnover intention in nurses working at rehabilitation hospitals. **Methods:** This descriptive study employed a cross-sectional research design. Questionnaires were collected from May to June, 2019. Participants were 200 nurses from three rehabilitation hospitals in Seoul and Gyunggi province. Data were analyzed using independent t-test, ANOVA, Pearson correlation, stepwise multiple regression. **Results:** Mean scores for turnover intention, nursing work environment, nursing professionalism, and job embeddedness were  $3.21 \pm 0.65$ ,  $2.90 \pm 0.43$ ,  $3.06 \pm 0.24$ , and  $3.11 \pm 0.40$ , respectively. Turnover intention was negatively correlated with job embeddedness, nursing practice environment, and nursing professionalism. Nursing work environment was the most important predictor in turnover intention, followed by job embeddedness. **Conclusion:** The findings in this study indicated that we need to investigate the level of job embeddedness, nursing work environment, and nursing professionalism in nurses working at rehabilitation hospitals. Hospital managers should develop and apply appropriate policies and strategies to reduce nurses' turnover intention, improve nursing work environment and enhance the level of job embeddedness.

**Key Words:** Rehabilitation nursing; Job embeddedness; Work; Nursing professionalism; Personnel turnover

주요어: 재활간호, 직무착근도, 환경, 간호전문직관, 이직

Corresponding author: Lim, Eun Sun

Department of Nursing, Hyejeon College, 25 Daehak-gil, Hongseong-eup, Hongsung 32244, Korea.  
Tel: +82-41-630-5292, Fax: +82-41-630-5296, E-mail: eslimgrace@hanmail.net

- 본 연구는 2019년 한국재활간호학회 정책사업의 지원을 받아 수행하였음.

- This study is supported by the a 2019 grant the Korean Academic Society of Rehabilitation Nursing.

Received: Dec 8, 2019 / Revised: Dec 19, 2019 / Accepted: Dec 22, 2019

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

재활병원은 각종 질병 및 상해로 후천적인 장애를 가진 이들이 일상생활로 복귀를 할 수 있도록 도와주는 곳이다. 재활병원에서 근무하는 간호사는 재활대상자와 가족에게 재활 관련 간호와 교육을 수행하는 자(Kim, Lim, Mun, & Park, 2017)로서 재활대상자가 최선을 다해 건강과 독립성을 회복하도록 돕는 역할을 한다. 그러나 재활전문병원의 간호사는 재활간호와 관련된 불충분한 경험과 모호한 역할 등으로 인해 어려움과 갈등을 경험하고 있으며 미비한 재활간호업무 체계로 인한 역할갈등이 더욱 가중되어 이직의도를 유발하고 있다(Kim & Park, 2015).

재활병원 뿐만 아니라 국내 병원들에서 간호사의 이직은 큰 문제가 되고 있으며 간호사들은 여러 가지 이유로 병원을 사직하고 있다. 간호사의 평균 이직률은 12.4%이고, 신규간호사 이직률은 33.9%(Korean Hospital Nurses Association, 2016)로 간호직 직무에 회의를 느끼며 이직을 고민하는 경우가 많아 숙련된 장기근속 인력의 부족 현상을 보이고 있다. 간호사들의 주된 이직 사유는 열악한 근무환경(Ko & Kim, 2016), 전문성 불인정 분위기, 급여, 승진, 복리후생, 의사와의 관계(Ko & Kim, 2016) 등이고, 간호사의 이직에 영향을 미치는 요인으로 조직적합성, 조직희생(Ko & Kim, 2016), 직무만족(Son & Choi, 2015), 직무착근도(Choi & Lee, 2018; Son & Choi, 2015), 간호전문직관(Choi & Lee, 2018) 등으로 보고되고 있다. 재활병원 근무 간호사의 이직의도는 중간정도로 보고되었고(Kim & Park, 2015), 재활간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 역할갈등의 증가와 직무만족의 감소(Kim & Park, 2015) 등으로 나타났다.

직무착근도는 조직 구성원이 조직에 뿌리를 내리고 있는 정도로 이직보다는 조직에 왜 남아 있는가에 초점을 둔 개념이다(Ko & Kim, 2016). 직무착근도는 실질적으로 조직에 머무르는 이유를 설명하며(Son & Choi, 2015), 적합성, 희생, 연계의 하위영역으로 구성되어 있다(Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, & Erez, 2001). 그동안은 주로 서비스 업종을 대상으로 직무착근도에 대한 연구가 이루어지다가 최근 들어 간호사들을 대상으로 연구가 시작되고 있다(Son & Choi, 2015). 선행연구(Choi & Lee, 2018; Kang, Chae, & Park, 2018; Son & Choi, 2015)에서는 직무착근도를 증가시키면 이직의도를 줄이거나 재직의도를 높여 이직을 감소시킬 수 있다고 보고하였다. 간호업무환경은 환자에게 양질의 전문간호를 제공할 수 있도록 지원

하는 조직의 특성으로 긍정적인 간호환경은 간호사 확보의 수준이 높고, 간호의 질 향상으로 이어지는 것으로 보고되었다(Baernholdt & Mark, 2009; Ko & Kim, 2016). 간호전문직관은 간호에 대한 가치관과 직결되는 개념으로 간호와 간호사라는 직업에 대한 견해를 모두 포함하는 개념이다(Yeun, Kwon, & Ahn, 2005). 간호사가 전문직으로서 행동하기 위해서는 간호전문직관이 매우 중요하며(Choi & Lee, 2018), 선행연구(Choi & Lee, 2018; Jeoung & Kim, 2016; Yoon, Choi, Lee, Lee, & Park, 2013)를 통하여 간호전문직관이 높을수록 재직의도가 높고, 이직의도는 낮은 것으로 보고되었다.

노인인구의 증가와 장애를 가진 대상자를 위한 재활병원이 증가하고 있는 국내 현실에서 최적의 재활간호를 위해서는 경험이 풍부하고 역량을 갖춘 간호사의 이직을 줄이는 것은 매우 중요하다. 그러나 지금까지의 선행연구들(Ji & Kim, 2018; Kang, Chae, & Park, 2018; Kim & Kang, 2015; Kim & Park, 2015; Son & Choi, 2015)은 주로 신규간호사나 종합병원 또는 대학병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 직무착근도, 간호업무 환경, 이직의도 등에 관하여 연구가 진행되었고, 재활병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구는 매우 미흡한 실정이다. 이에 본 연구는 재활병원에 근무하는 간호사들의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 확인하여 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

### 2. 연구목적

본 연구는 재활병원에 근무하는 간호사의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도되었고, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관, 이직의도의 정도를 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 재활병원에 근무하고 있는 간호사의 이직의도에

영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 국내 6개 재활병원에서 6개월 이상 근무한 간호사를 편의추출하였고, 관리자는 제외하였다. 대상자수는 G\*Power 3.1.9.2 프로그램으로 회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 검정력 .90, 효과크기 .15, 5개의 요인을 대입한 결과 116명이 산출되었고, 탈락률을 고려하여 216명에게 설문조사를 시행하였다. 이 중 응답이 미비한 16부를 제외한 최종 200명의 설문지를 분석에 사용하였다.

## 3. 연구도구

### 1) 일반적 특성

대상자의 일반적인 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 종교, 총임상 실무경력, 현병원 근무경력, 근무형태, 월야간 근무횟수, 월평균급여, 이직경험, 이직사유 등을 조사하였다.

### 2) 직무착근도

직무착근도를 측정하기 위하여 Mitchell 등(2001)이 개발한 도구를 Lee (2011)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 26문항이며 직무착근도의 세 영역인 적합성(9문항), 희생(10문항), 연계(7문항)로 구성되어 있다. 적합성은 현재 수행하고 있는 자신의 직무와 자신이 속한 조직이 자신과 잘 맞다고 지각하는 정도이고, 희생은 개인이 자신이 속한 조직을 떠남으로써 발생하는 물질적, 정신적 손해에 대한 지각된 비용과 가치를 파악하는 것이며, 연계는 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도를 나타내는 것을 의미한다(Mitchell et al., 2001; Son & Choi, 2015). 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 되어 있고, 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. Lee (2011)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .78이었고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였다.

### 3) 간호업무환경

간호업무환경을 측정하기 위하여 Lake (2002)가 개발한 PES-NWI (Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)를 Kang (2011)이 번역한 도구를 사용하였다. 도구는 총 31개 문항으로 병원운영에 대한 간호사의 참여정도(9문항), 양질의 간호를 위한 기반(10문항), ‘간호 관리자의 능력, 리더

십(5문항), 간호사에 대한 지지(4문항), 직원 및 자원의 적절성(4문항), 간호사-의사간 협력관계(3문항) 등의 6개 하위영역으로 되어 있다. 본 도구는 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점으로 점수가 높을수록 자신의 간호업무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Kang (2011)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였다.

### 4) 간호전문직관

간호전문직관을 측정하기 위하여 Hall (1968)이 개발한 Professionalism inventory scale을 Snizek (1972)이 수정하고 Beak, Kim과 Yeoun (2010)이 한국어로 번역한 도구를 사용하였다. 도구는 총 25문항으로 전문조직의 준거성(5문항), 공공서비스에 대한 신념(5문항), 자율성(5문항), 자제 규제에 대한 신념(5문항), 직업에 대한 소명의식(5문항) 등의 5개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호전문직관이 높은 것을 의미한다. Beak 등(2007)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82였고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .61이었다.

### 5) 이직의도

이직의도를 측정하기 위하여 Mobley (1982)와 Becker (1992)가 개발한 이직의도 측정도구를 수정·보완한 Lee (2004)의 도구를 Ham (2013)이 직장을 병원으로 수정한 도구를 사용하였다. 도구는 총 13문항으로 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ham (2013)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .75였다.

## 4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료는 2019년 5월부터 6월까지 서울과 경기도 소재한 6개 재활병원에서 수집하였다. 자료수집방법은 각 병원의 간호부서장에게 본 연구의 목적과 내용을 설명한 후 간호부서의 협조를 얻어 각 병동의 수간호사를 통해 설문지를 배부하였다. 연구참여자에게 연구의 참여는 자발적인 의사에 의해 이루어지며 수집된 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것임을 설명하였다. 또한 연구참여로 인한 어떠한 불이익도 없을 것임과 원하지 않을 경우 언제든지 중단 또는 철회할

수 있음을 설명하였다. 대상자에게 연구의 목적과 내용에 대한 설명문을 제공하고, 연구에 동의하는 경우 동의서에 서명한 후 설문지를 작성하게 하였다. 설문지는 무기명으로 작성하고, 개인의 정보가 노출되지 않도록 개인 봉투에 넣어 밀봉한 후 간호사실내 비치한 수거봉투에 각자가 넣도록 하였으며 수거봉투는 수간호사에 의해 회수하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 연구 목적에 따라 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도를 파악하기 위하여 기술통계와 독립표본 t-test, one-way ANOVA로 분석하였으며 사후 분석은 Scheffé test를 시행하였다.
- 대상자의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관 정도는 기술통계를 이용하였고, 이들 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 이직의도에 대한 영향요인은 단계적 다중회귀 분석(Stepwise multiple regression)으로 분석하였다.

## 연구결과

### 1. 일반적인 특성에 따른 이직의도 차이

본 연구대상자의 평균 연령은 33.40±7.85세였고, 29세 이하가 42.0%로 가장 많았다. 또한 여성이 95.0%, 미혼이 65.0%, 학사인 경우가 67.5%였고, 종교는 없는 경우가 48.5%였다. 총임상 실무경력은 평균 95.96±75.68개월이었고, 5년 미만인 36.5%였다. 현재 근무하는 병원에서 근무경력 평균 41.10±44.43개월이었고, 1~3년 미만이 28.0%였다. 교대근무를 하고 있는 대상자는 87.0%였고, 월야간근무 횟수가 6~8개인 대상자가 64.5%로 가장 많았다. 이직경험이 있는 대상자는 86.0%였고, 이직 사유는 '업무부담' 34.9%, '낮은 급여' 20.9%, '힘든 교대근무' 17.4% 등의 순이었다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 연령( $F=2.78, p=.043$ ), 결혼상태( $t=2.81, p=.005$ ), 총임상 실무경력( $F=4.20, p=.003$ ), 및 현병원 근무경력( $F=4.60, p=.001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 총임상 실무경력이 5~10년인 간호사(44.73±8.44)가 15~20년인 간호사(38.47±9.50)보다 이직의도가 더 높았으며, 현병원 근무경력이 1년 미만인 간호사(37.83±7.38)가 1~3년인 간호사(44.47±8.40)보다 이직의도가 낮게 나타났다(Table 1).

### 2. 간호업무환경, 간호전문직관, 직무착근도, 이직의도 수준

직무착근도 수준은 3.11±0.40점이었으며 하부영역별로는 적합성이 3.23±0.52점으로 가장 높게 나타났다. 간호업무환경 수준은 2.90±0.43점이었고, 하부 영역별로는 간호관리자의 능력이 3.20±0.60으로 가장 높았고, 직원 및 자원의 적절성이 2.60±0.60으로 가장 낮았다. 간호전문직관은 3.06±0.24점이었으며, 하부영역별로는 자체규제에 대한 신념이 3.34±0.40으로 가장 높았고, 자율성이 2.99±0.45로 가장 낮았다. 대상자의 이직의도는 평균 3.21±0.65점이었다(Table 2).

### 3. 간호업무환경, 간호전문직관, 직무착근도와 이직의도의 관계

대상자의 이직의도는 간호업무환경( $r=-.56, p<.001$ ), 간호전문직관( $r=-.29, p<.001$ ), 직무착근도( $r=-.55, p<.001$ )와 각각 유의한 상관관계가 있었다(Table 3).

### 4. 이직의도의 영향요인

재활병원에 근무하는 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 간호업무환경, 간호전문직관, 직무착근도와 함께 이직의도에 차이를 보인 총임상실무경력 및 현병원 근무경력을 개월로 환산하고 결혼상태를 더미변수로 포함하였다. 회귀분석을 시행하기 전 이직의도에 대한 회귀분석의 기본 가정과 다중공선성을 확인한 결과 Dubin-Waston이 1.801로 자기상관이 없었고 공차한계는 모두 0.1 이상이었으며 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 10 미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없었다.

대상자의 이직의도에 대한 회귀방정식은 통계적으로 유의하였고( $F=58.55, p<.001$ ), 모형의 설명력은 37%였다. 이직의도의 가장 큰 영향요인은 간호업무환경( $\beta=-.34$ )이었고, 다음은 직무착근도( $\beta=-.33$ )였다. 간호업무환경과 직무착근도가 좋을수록 이직의도는 감소하는 것으로 나타났으나 간호전문직관, 연령, 결혼상태, 총임상 실무경력 및 현병원 근무경력의 영향은 유의하지 않게 나타났다(Table 4).

## 논 의

국내 병원에서는 간호사의 이직이 매우 큰 문제가 되고 있다

Table 1. Differences of Turnover Intention by General Characteristics

(N=200)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	≤ 29	84 (42.0)	42.26±8.72	2.77 (.043) (none)
	30~39	67 (33.5)	43.10±7.65	
	40~49	41 (20.5)	38.55±8.68	
	≥ 50	8 (4.0)	40.50±7.84	
Gender	Men	10 (5.0)	39.10±10.75	-1.00 (.317)
	Women	190 (95.0)	41.85±8.32	
Marital status	Unmarried	130 (65.0)	42.92±8.59	2.81 (.005)
	Married/divorced/bereaved	70 (35.0)	39.46±7.74	
Education	Diploma	57 (28.5)	43.69±7.72	2.48 (.087)
	Bachelor's	135 (67.5)	41.04±8.59	
	≥ Master's	8 (4.0)	38.88±9.34	
Religion	Buddhism	19 (9.5)	39.66±9.16	0.70 (.590)
	Protestant	54 (27.0)	41.13±8.90	
	Catholic	23 (11.5)	43.65±10.37	
	No religion	97 (48.5)	41.88±7.65	
	Others	7 (3.5)	43.14±7.06	
Clinical experience (year)	< 5 <sup>a</sup>	73 (36.5)	41.45±7.98	4.20 (.003) (b > d)
	5~10 <sup>b</sup>	64 (32.0)	44.73±8.44	
	10~15 <sup>c</sup>	23 (11.5)	40.17±6.46	
	15~20 <sup>d</sup>	30 (15.0)	38.47±9.50	
	≥ 20 <sup>e</sup>	10 (5.0)	37.60±7.14	
Years of working in the current hospital	< 1 <sup>a</sup>	47 (23.5)	37.83±7.38	4.59 (.001) (a < b)
	1~3 <sup>b</sup>	56 (28.0)	44.47±8.40	
	3~4 <sup>c</sup>	55 (27.5)	42.40±8.60	
	5~6 <sup>d</sup>	22 (11.0)	42.59±7.17	
	≥ 7 <sup>e</sup>	20 (10.0)	40.25±8.93	
Type of work	3-shift	174 (87.0)	42.38±8.71	1.08 (.280)
	Fixed	26 (13.0)	40.04±9.66	
Number of night shifts per month	< 5	30 (15.0)	43.67±6.85	0.90 (.443)
	6~8	129 (64.5)	41.67±8.47	
	≥ 9	13 (6.5)	41.15±9.42	
	None	28 (14.0)	40.09±9.42	
Monthly salary (10,000 won)	< 200	5 (2.5)	41.20±9.34	0.92 (.431)
	200~249	62 (31.0)	42.48±7.75	
	250~299	98 (49.0)	42.00±8.69	
	≥ 300	35 (17.5)	39.63±8.85	
Turnover experience	Yes	172 (86.0)	41.65±8.36	-0.27 (.790)
	No	28 (14.0)	42.11±9.09	

(Korean Hospital Nurses Association, 2016). 이에 본 연구는 재활병원에 근무하는 간호사의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관, 이직의도 수준과 이들간의 관계를 파악하고 이직의도에 미치는 영향을 확인함으로써 재활병원 간호사들의 이직의도를 감소시키는데 기여하고자 시도하였다.

본 연구에서 파악된 재활병원 간호사의 이직의도는 일반병원에서 근무하는 간호사의 이직의도(Kim & Kang, 2015; Kim & Park, 2015; Son & Choi, 2015)와 재활전문병원 간호사의

이직의도(Kim & Park, 2015)보다 다소 높은 것으로 나타났다. 또한 본 연구의 대상자들의 이직의도는 연령, 결혼상태, 총임상경력, 현병원 근속경력에서 유의한 차이가 있었는데 이는 선행연구(Choi & Lee, 2018; Ko & Kim, 2016; Son & Choi, 2015) 등에서 나타난 결과와 유사하였다. 본 연구에서 연령이 높을수록, 총임상경력과 현 병원 근속경력이 많을수록 이직의도가 낮아지는 경향을 보였는데 이는 근무 병원에서의 업무에 익숙해지고, 잦은 이동보다는 안정된 병원생활을 지향하는 성

**Table 2.** Scores of Turnover Intention, Nurses' Practice Environment, Nursing Professionalism and Job Embeddedness (N=200)

Variables	M±SD	Total M±SD	Possible range
Turnover intention	3.21±0.65	41.71±8.44	13~65
Job embeddedness	3.11±0.40	80.98±10.51	26~130
Job fit	3.23±0.52	29.07±4.70	9~45
Job-related sacrifice	3.10±0.50	30.99±4.98	10~50
Job links	2.99±0.50	20.92±3.51	7~35
Nurses' practice environment	2.90±0.43	89.92±13.38	31~155
Nurse participation in hospital affairs	2.77±0.53	24.95±4.78	9~45
Nursing foundations for quality of care	3.04±0.43	30.36±4.30	10~50
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	3.20±0.60	15.98±2.99	5~25
Staffing and resource adequacy	2.60±0.60	10.40±2.40	4~20
Collegial nurse-physician relations	2.75±0.72	8.25±2.16	3~15
Nursing professionalism	3.06±0.24	76.44±6.01	25~125
Use of professional organization as a major referent	2.50±0.41	12.52±2.07	5~25
Beliefs in public service	3.26±0.39	16.30±1.93	5~25
Autonomy	2.99±0.45	14.97±2.26	5~25
A beliefs in self-regulation	3.34±0.40	16.72±2.01	5~25
A sense of calling to the field	3.19±0.45	15.93±2.27	5~25

**Table 3.** Correlations between Turnover Intention, Job Embeddedness, Nurses' Practice Environment and Nursing Professionalism (N=200)

Variables	Job embeddedness	Nurses' practice environment	Nursing professionalism
	r (p)	r (p)	r (p)
Turnover intention	-.55 (<.001)	-.56 (<.001)	-.29 (<.001)
Job embeddedness	1	.65 (<.001)	.53 (<.001)
Nurses' practice environment		1	.26 (<.001)
Nursing professionalism			1

**Table 4.** Predictors of Turnover Intention (N=200)

Variables	B	SE	β	t	p	95% CI
(Constant)	82.66	3.86				
Nurses' practice environment	-0.22	0.05	-0.34	-4.60	<.001	-.307~- .123
Job embeddedness	-0.27	0.06	-0.33	-4.48	<.001	-.384~- .149
Adj. R <sup>2</sup> =.37, F=58.55, p<.001						

향 때문에 보인다. 그러나 대상자 중 총 임상경력 5~10년, 현 병원 근속경력 1~3년에서 이직의도가 높은 것으로 나타난 것은 대학 졸업 후 10년 정도 근무를 하게 되면 간호업무환경을 보는 관점이 까다로워지며 직장과 개인적으로 간호사들에게 가장 어려운 시기이기 때문(Kim, Kim, Yu, & Lee, 2014)인 것과 현재 병원에서 근무를 새로 시작하면서 간호업무 환경에 적응과정에서 불만족한 요소가 있을 수 있기 때문으로 생각한다.

숙련된 간호사의 이직은 간호의 질에 영향을 줄 수 있으므로 병원의 근무환경 개선을 포함한 개인의 이직의도 사유를 파악하고 관리할 필요가 있다. 간호업무 환경은 여러 연구에서 이직의도와 직무착근도에 영향을 끼치는 것으로 보고되었고, 본

연구에서도 간호업무환경이 이직의도에 가장 큰 영향요인인 것으로 확인되었다. Kim 등(2014)은 간호업무 환경이 좋을수록 직무착근도가 높아지고, 소진 정도는 낮아진다고 하였고, 간호업무 환경의 개선을 통해 직무만족도를 향상시키고 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것을 제안하였다. 본 연구에서 간호업무환경에 대한 긍정적인 인식은 비교적 높지 않은 것으로 나타났는데 Ko와 Ko (2014)의 연구에서는 재활병동에서 근무하는 간호사들이 업무량 과중과 밤근무, 의사와의 대인관계상 갈등, 부적절한 보상으로 인해 스트레스를 받고 있다고 하였다. 또한 재활병동에서 근무하는 간호사는 의사뿐만 아니라 물리치료사, 언어치료사, 작업치료사 등 많은

타 직종과 업무상 관련되어 있고, 치료과정에서 의사, 타 직종, 환자의 요구에 대한 우선순위를 중간에서 조정하는 과정에서 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다(Ko & Ko, 2014). 본 연구에서 간호전문직관 수준은 다른 연구들(Choi & Lee, 2018; Jeong & Kim, 2016)의 결과보다 낮은 편이었고, 간호전문직관의 하위영역 중 자율성이 가장 낮았던 것도 이러한 재활병원의 특성 때문으로 생각된다. Kim 등(2017)은 재활전문병원 간호사들의 직무만족은 이직의도에 비교적 강한 역상관관계가 있고, 역할갈등이 높고, 직무만족이 낮을수록 이직의도가 유의하게 증가한다고 하였다. 또한 직무만족을 높이고, 이직의도를 감소시키기 위해서는 합리적인 병원경영방침, 비이존적 간호행위에 대한 보람과 긍지심, 직무에 상응하는 대우가 충족되어야 한다고 하였다. 따라서 재활간호의 전문성 확보와 재활간호사의 역할에 대한 정립을 통해 재활병원에서 근무하는 간호사의 직무 만족을 높여야 할 필요가 있을 것으로 생각된다.

Mitchell 등(2001)은 직무착근도와 이직의도 간에 높은 음의 상관관계를 보여 구성원의 직무착근도가 높을수록 이직의도는 낮아진다고 하였다. 또한 Tanover와 Holtom (2008)은 이직에 영향을 미치는 여러 가지 변수를 통제 후 직무착근도가 실질적인 이직에 중요한 변수라고 하였고, Son과 Choi (2015)의 연구에서도 직무착근도가 이직의도에 가장 큰 요인이라고 보고한 바 있다. 본 연구에서 파악된 재활병원 간호사의 직무착근도는 중간을 조금 넘는 수준이었고, 이는 중소병원간호사(Kim, Lee, & Park, 2017)와 대학병원 간호사(Kim & Kang, 2015; Son & Choi, 2015)의 적합성 수준 결과와 유사하였다. 본 연구에서 직무착근도의 3개 하위영역 중 적합성 수준이 가장 높았는데 이 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구(Ko & Kim, 2016)와 대학병원 근무 간호사를 대상으로 한 연구(Mun & Hwang, 2018)에서 보고한 적합성 수준보다 높았다. 적합성은 현재 속한 조직에 대하여 자신과 잘 맞는다는 것이며, 개인의 가치와 직무목표, 미래에 대한 계획이 자신과 잘 맞는다는 것을 의미하므로(Ko & Kim, 2016) 재활병원 간호사들은 비교적 재활간호 업무에 본인의 기술과 재능의 활용이 현재 직무와 잘 맞는다고 생각하는 것으로 여겨진다.

Kim, Lee와 Park (2017)은 중소병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 복리후생, 금전 및 물질적 보상과 승진, 병원의 근무환경 개선 등을 통해 자신이 속한 조직에 오래 머무르도록 하는 여건이 필요하다고 하였다. 다른 연구(Kim, Lee, & Park, 2017)와 달리 본 연구에서 급여는 이직의도에 영향요인이 아닌 것으로 나타났는데 이는 본 연구의 대상이 재활치료만을 전문으로 하는 재활병원에서 근무하는 간호사들이었고 재

활 대상자를 간호하는 것이 자신의 직무에 잘 맞는 것으로 여기는 경향이 있기 때문으로 생각한다. 또한 Mun과 Hwang (2016)은 직무착근도에 영향을 미치는 요인으로 간호조직문화 유형 중 관계지향문화, 업무지향문화, 혁신문화지향 순이며, 위계지향문화는 직무착근도를 예측하지 않는다고 하였다. 이를 볼때 재활병원에서도 가족적인 분위기를 지향하고, 합리적 목표달성을 달성을 위한 효율적인 업무수행을 강조하며 조직변화와 혁신을 중시하는 바람직한 간호조직 문화 구축을 함으로써 직무착근도를 높여 이직의도를 감소시키는 노력이 필요할 것으로 생각한다.

간호전문직관은 간호에 대한 체계적인 견해와 활동, 간호사의 직업적인 견해를 모두 포함하는 개념으로 간호전문직관이 높을수록 간호사의 직무만족이나 재직의도가 높다(Choi & Lee, 2018). 본 연구에서 재활병원 간호사의 전문직관은 Choi와 Lee (2018)가 조사한 종합병원 간호사들의 간호전문직관보다 다소 낮은 것으로 나타났다. 이는 국내 재활의료환경은 선진국 수준을 지향하고 있으나 이에 비하여 병원중심의 재활팀에서 재활간호의 중요성은 간과되고 있고, 재활간호사의 전문적인 역할을 찾아보기 어려운 실정(Kim, Lim, Mun, & Park, 2017)임을 반영한 것으로 생각된다. 재활병원 간호사의 간호전문직관을 높이기 위해서는 재활병원 내에서 독자적인 재활간호 업무 영역을 확보하고 이에 대한 직무교육과 훈련을 지속적으로 제공함으로써 재활간호의 전문성과 재활간호사의 재활간호역량을 높여야 할 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구를 통하여 국내 재활병원에서 근무하는 간호사의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관 수준을 조사하고 이 변수들이 이직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 재활병원 간호사의 직무착근도, 간호업무환경, 간호전문직관, 이직의도는 중간수준을 조금 넘는 정도였으며 이직의도는 간호업무환경, 간호전문직관, 직무착근도와 유의한 음의 상관관계가 있었다. 또한 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 간호업무환경이었고, 그 다음은 직무착근도였다.

국가적으로 재활의료인력 수요가 증가하고 있는 상황에서 재활간호를 담당하는 간호사들이 전문성을 가지고 근무할 수 있도록 독자적인 재활간호업무 영역을 체계화하는 노력과 간호업무환경을 개선하고 직무착근도를 높일 수 있는 방안이 개발되어야 할 것이며 다양한 병상 규모의 재활병원 간호사들을 대상으로 추가 연구가 이루어져야 할 것이다.

## REFERENCES

- Baernholdt, M., & Mark, B. A. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management*, 17(8), 994-1001. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01027>
- Beak, H. J., Kim, G., & Yeoun, S. (2007). Transition and validation of Korean version of Hall's professionalism inventory. *Journal of Nursing Management*, 13(4), 509-515.
- Becker, T. E. (1992). Foci and based of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Choi, S. Y., & Lee, M. A. (2018). Effects of job embeddedness and nursing professionalisms on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 24(3), 234-244.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Ham, J. H. (2013). *The relation among nurses' experience of verbal abuse, social support and their turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ajou National University, Seoul.
- Jeoung, H. Y., & Kim, S. Y. (2016). Effects of nursing professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 531-539. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.531>
- Ji, E. A., & Kim, J. S. (2018). Factor Influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 51-60.
- Kang, K. H., Chae, Y. R., & Park, S. Y. (2018). Job embeddedness of Korean clinical nurses: A literature review. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(3), 139-151.
- Kang, K. N. (2011). *Nurses' practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in the small-medium sized hospital*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, C. H., Lim, E. S., Mun, K. H., & Park, M. J. (2017). Rehabilitation nursing competencies of Korean nurses by type of health institute. *Korean Journal of Rehabilitation Nurse*, 20(2), 89-99.
- Kim, J. K., Kim, M. J., Kim, S. Y., Yu, M., & Lee, K. A. (2014). Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and Burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1), 69-81.
- Kim, M. J., Lee, J. W., & Park, J. S. (2017). Effects of nurses' practice environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small sized hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(1), 222-230.
- Kim, N. H., & Park, J. S. (2015). The effecting on turnover intention of nurses working in rehabilitation hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(6), 4077-4085.
- Kim, Y. M., & Kang, Y. S. (2015). Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(5), 530-541.
- Ko, H. J., & Kim, J. H. (2016). Relationships among Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Turnover Intention in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 279-291.
- Ko, J. O., & Ko, E. (2014). Influence of job stress and professional self-concept on job satisfaction among nurses in rehabilitation units. *Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 17(2), 81-89.
- Korean Hospital Nurses Association. (2016). *Hospital nurses staffing state survey* [Internet]. Seoul: Korean Hospital Nurses Association. Retrieved February 11, 2016, from <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>
- Lake, E. (2002). Development of practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188.
- Lee, G. H. (2011). *The impact of career plateau on turnover intentions: concerning on Bank employees*. Unpublished master's thesis, Hanyang National University, Seoul.
- Lee, Y. S. (2011). *An analysis of the core elements of nursing professionalism based on delphi technique*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Cause, consequences, and control*, New York: Addison Wesley Publishing Company.
- Mun, M. Y., & Hwang, S. Y. (2016). Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 313-322.
- Son, S. Y., & Choi, J. S. (2015). Effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention in nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 27(2), 180-187.
- Tanava, C., & Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568.
- Yeun, E. J., Kwon, Y. M., & Ahn, O. H. (2005). Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 35(6), 1091-1100.
- Yoon, H. K., Choi, J. H., Lee, E. Y., Lee, H. Y., & Park, M. J. (2013). Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 658-667. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.658>