



요양병원간호사의 역할갈등, 직무만족 및 전문직 자부심이 재직의도에 미치는 영향

김남정¹⁾ · 이은희²⁾ · 전재희³⁾ · 김은주³⁾

¹⁾국립강릉원주대학교 대학원 간호학과 석사과정, ²⁾국립강릉원주대학교 간호학과 교수,
³⁾국립강릉원주대학교 간호학과 조교수

Effects of Role conflict, Job Satisfaction and Professional Pride on Retention Intention of Nurses Working at Long-term Care Hospital

Kim, Nam Jung¹⁾ · Lee, Eun Hee²⁾ · Jeon, Jae Hee³⁾ · Kim, Eun Joo³⁾

¹⁾Master, Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, Wonju
²⁾Professor, Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, Wonju
³⁾Assistant Professor, Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, Wonju, Korea

Purpose: The purpose of this study is to explore factors affecting the retention intention of nurses working at long-term care hospitals. **Methods:** Data were collected from 147 nurses working in 10 long-term care hospitals using self-report questionnaires of role conflict, job satisfaction, professional pride and retention intention T-test, ANOVA, Pearson correlation and multiple regression were used to analyze the data. **Results:** The mean age of subjects was 47.4 ± 10.1 (22~65). Average length of clinical experiences was 170.12 ± 98.99 months. The level of retention intention was significantly different by the educational level ($t=4.21, p=.017$). Retention Intention was significantly associated with professional job satisfaction ($r=.36, p<.001$) and professional pride ($r=.69, p<.001$), but were not significantly correlated with role conflict ($r=-.07, p=.376$). The multiple regression analysis shows that significant factors, affecting the retention intention were professional pride ($t=9.87, p<.001$) and job satisfaction ($t=3.37, p=.001$), which explained 46.1% of the retention intention collectively. **Conclusion:** It is crucial to make substantial efforts to increase professional pride and job satisfaction in order to increase nurses' retention intention.

Key Words: Retention; Job satisfaction; Nurse's role; Conflict

서론

1. 연구의 필요성

우리나라 65세 이상 노인인구는 2017년에는 전체 인구의 13.8%를 차지하고 있으며, 2045년에는 전체인구의 35.6%가 될 전망이다(Korean Statistical Information Service [KOSIS],

2017a). 노인인구의 증가와 기대수명의 증가로 인해 요양병원 수 역시 지속적으로 증가하고 있다. 국내 요양병원은 2007년 533개에서 2017년 1,529개로 3배 정도 증가하였고, 요양병원 근무 간호사 역시 2007년 5,531명에서 2017년 24,268명으로 4배 이상 증가하였다(KOSIS, 2017b).

요양병원 간호사는 입원중인 고령의 환자에 대해 직접 간호를 제공하는데 특히 기본적인 요구를 충족해 주어야 하는 돌봄

주요어: 호사, 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심, 재직의도

Corresponding author: Kim, Eun Joo

Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, 150 Namwon-ro, Heungeop-myeon, Wonju 26403, Korea.
Tel: +82-33-760-865, Fax: +82-33-760-8640, E-mail: kimeju@gwnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김남정의 국립강릉원주대학교 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from Gangneung-Wonju National University.

Received: Mar 11, 2019 / **Revised:** May 28, 2019 / **Accepted:** May 29, 2019

부터 잠재적 위험요인을 가진 노인의 응급상황과 안전사고를 예방하고 관찰 및 조정해야 하는 업무까지 담당한다(Kim, Lee, Kim, & Kim, 2014). 최근에는 환자안전 및 의료서비스 질 향상을 위한 인증 평가로 인해 이를 준비하고 실행하는 주요 인력으로도 참여하기 때문에 업무에 대한 부담감이 클 수밖에 없다(Kim & Kim, 2014). 따라서 요양병원 간호사는 역할갈등과 스트레스가 심하다(Kim et al., 2014).

간호사의 역할 갈등은 노인 환자 간호 업무에 대한 과중한 업무부담감, 간호보조 인력이 간호사 역할을 대신하고 있는 부분에서 불명확한 규정의 간호 업무 위임, 의사대신 의사 영역의 업무수행, 비체계적인 간호보조 인력관리, 업무능력의 한계 등으로 심각한 역할갈등을 경험하고 있다(Park & Yeom, 2016). 간호사의 전문성을 높이고 업무 지속성 향상을 위해 직무만족과 스트레스 그리고 역할갈등에 관한 연구들은 지속적으로 이루어지고 있다. 또한 간호사의 이직의도에 대한 연구도 지속적으로 진행되고 있으나, 간호사의 이직의도를 파악하고 필요한 중재를 진행하는 것은 이직률 감소에 큰 효과를 가져오지 못하는 것으로 사료되어(Son, Lee, & Cho, 2017) 간호사의 이직률 감소를 위한 다른 측면의 고민이 필요해 보인다. 재직의도는 자신이 현재 근무하고 있는 조직을 떠나 새로운 다른 직업을 찾는 것을 멈추거나 조직에 머무르는 것을 의미하는데, 이는 단순히 이직의도와 상반되는 개념은 아니며(Choi & Lee, 2018; Park & Lee, 2018; Sung & Choi, 2012) 간호사의 조직 및 인사 관리에서 긍정적인 요인을 강화할 수 있는 접근이라고 보여진다. 즉 간호사의 재직의도와 영향요인을 파악하는 것은 지속적으로 근무할 수 있는 조직 환경조성에 긍정적 영향을 미칠 것이다(Lee, Cho, & Son, 2014). 간호사들의 재직의도는 전문직 자아개념, 평균임금, 간호수행능력이 높을수록 높았다(Sung & Choi, 2012). 또한 요양병원 간호사의 전문직관과 조직커뮤니케이션은 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim & Lee, 2018). 즉 간호사들은 평균임금 등의 물리적 보상도 중요하지만, 간호사로서의 전문직 자아개념, 그리고 간호수행능력이 간호사를 지속하는데 영향을 미치는 것으로 보여진다. 간호전문직관은 간호직에 대한 사명감, 양질의 간호를 제공하고자 하는 신념(Yeun, Kwon, & Ahn, 2005)인데, 하위 영역으로는 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호실무역할과 간호의 독자성이었다. 그러나 간호전문직관은 간호사가 전문직으로써 가지는 자부심과는 다르며 주로 임상중심, 급성간호중심의 개념들로 구성되어 있는 것으로 고려되었다. 이에 비해 전문직 자부심은 간호사의 간호직에 대한 소명감, 자신감 그리고 책임감을 의미하는데 전문인들이 가지는 직업과 기술에 대한 긍정

적인 가치와 평가로서 간호 전문직관과 유사하지만, 전문직자부심과는 다른 개념(Lee, Jeon, & Kim, 2018)임을 고려하여 본 연구에서는 요양병원 간호사의 간호전문직자부심이 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

따라서 본 연구는 요양병원 간호사들의 역할갈등, 직무만족과 전문직자부심을 확인하고 재직의도에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 이는, 요양병원 간호사의 인사관리 및 간호역량 개발에 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 요양병원에 근무하고 있는 간호사의 역할갈등, 직무만족 및 전문직자부심이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심 및 재직의도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도를 파악한다.
- 대상자의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심과 재직의도의 관계를 파악한다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심 및 재직의도 정도를 확인하고, 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 경기·충청권에 소재한 10개의 요양병원에 근무하고 있으며 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 자발적인 참여에 동의한 간호사였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하였다. 회귀분석 시 중간효과 크기 .15, 유의수준(α) .05, 검정력(1- β) .95를 적용하였을 때 최소 표본수가 129명으로 산출되었다. 10% 탈락률을 고려하여 총 150명을 대상으로 설문지를 배포하였으며, 부적절한 설문지 3부를 제외한 후 총 147부를 최종 분석하였다.

3. 연구도구

1) 역할갈등 측정도구

Lee, Cho, Son, Yi와 Yoo (2013)가 병원간호사들을 대상으로 개발한 역할갈등 도구로 병동간호사와의 관계 20문항, 간호사 업무 관련 갈등상황 24문항, 환자/보호자/간병인과의 갈등상황 24문항, 다른 직종 종사자와의 관계에서의 갈등상황 8문항, 의사와의 관계에서의 갈등상황 13문항 등 총 82문항이며 '경험한 적이 없다' 1점에서 '매우 자주 경험 한다' 4점까지 Likert 척도로 구성되어 있다. 역할 갈등 도구는 점수가 높을수록 갈등의 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .96이었고, 본 연구에서는 .94였다.

2) 직무만족도 측정도구

직무 만족도 점수는 0점에서 100점으로 그려진 Numeric Rating Scale (NRS)로 측정하였으며, 질문은 "요양병원 간호사로서 자신의 직무에 얼마나 만족하십니까?"라는 질문에 주관적인 직무만족도 점수를 체크하도록 하였으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

3) 전문직자부심 측정도구

Lee, Jeon과 Kim (2018)가 간호사의 전문직자부심을 측정하기 위하여 개발한 도구로써 총 42문항이며 '매우 동의하지 않는다' 1점에서 '매우 동의 한다' 4점까지 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 간호사의 전문직자부심이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .96이었고 본 연구에서는 .94였다.

4) 재직의도 측정도구

Lee, Cho와 Son (2014)이 병원 간호사들을 대상으로 개발한 총 47문항의 도구이며 '매우 동의하지 않는다' 1점에서 '매우 동의한다' 4점까지 Likert 척도로 구성되어 있다. 총 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 개발당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었고 본 연구에서는 .92였다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2018년 8월 1일부터 8월 20일까지이었으며 자료수집에 앞서 해당 병원의 간호부서장에게 협조를 요청한 후 개별 간호사에게 연구필요성, 익명성 및 중간 철회 가능에 대해 충분한 정보를 제공한 후 서면 동의한 대상에게 설문지

를 배부하였다. 설문지 회수는 개별 봉투를 나누어 주고 일정 시간 후 회수하였다.

5. 자료분석

SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 기술 통계를 이용하여 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 대상자의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심과 재직의도의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하고 사후 검증은 Scheffé로 분석하였다.
- 대상자의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심, 재직의도와 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 역할갈등, 직무만족 및 전문직자부심이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해서 다중회귀분석으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구의 자료수집 이전에 도구개발자에게 도구 사용에 대한 동의를 받았고, G대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후 수행하였다(GWNUIRB-2018-7). 연구대상자들에게 연구의 목적과 설문지 작성 요령을 충분히 설명하고, 연구참여에 대한 서면 동의를 받았다. 연구에 참여하기로 동의한 경우라도 언제든지 거부, 중단할 수 있으며 어떠한 불이익도 발생하지 않음을 설명하였다. 수집된 자료는 모두 코드화하여 익명으로 처리하였으며 연구대상자에게 연구참여에 대한 소정의 보상을 제공하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자 총 147명의 평균 연령은 47.4±10.1세이었고 만50~59세가 52명(35.4%)으로 가장 높았다. 간호사 경력은 120~239개월 62명(42.2%)으로 가장 높았으며, 요양병원 경력은 12~59개월이 56명(38.1%)으로 가장 높았다. 교육정도는 전문대 졸업 간호사가 93명(63.3%), 4년제 대학 졸업 간호사 45명(30.6%) 순

Table 1. General Characteristics of the Subjects

(N=147)

Variables	Categories	n (%)	M±SD	Min	Max
Age (year)	20~29	10 (6.8)	47.4±10.1	22	65
	30~39	22 (15.0)			
	40~49	45 (30.6)			
	50~59	52 (35.4)			
	≥ 60	18 (12.2)			
Length of clinical experience (month)	5~59	22 (15.0)	170.12±98.99	5	508
	60~119	22 (15.0)			
	120~239	62 (42.2)			
	≥ 240	41 (27.9)			
Length of clinical experience in long-term care hospitals (month)	≤ 11	18 (12.2)	64.06±50.66	2	288
	12~59	56 (38.1)			
	60~119	47 (32.0)			
	≥ 120	26 (17.7)			
Education level	Diploma	93 (63.3)			
	Bachelor	45 (30.6)			
	Master	9 (6.1)			
Hopeful terms of service (year)	Till the mandatory retirement age	98 (66.7)			
	≥ 5	30 (20.4)			
	2~3	15 (10.2)			
	≤ 1	4 (2.7)			
Reason for retention	Earning income	62 (42.2)			
	Professionalism	35 (23.8)			
	Pride	26 (17.7)			
	Flexibility in work schedule	15 (10.2)			
	Easy work	5 (3.4)			
	Others	4 (2.7)			
Reason for witching jobs	Change jobs	32 (21.8)			
	Low wages	26 (17.7)			
	Work-family conflict	24 (16.3)			
	Role conflict	21 (14.3)			
	Others	23 (15.7)			
	Three shifts	12 (8.0)			
	Child bearing-rearing	9 (6.1)			

으로 나타났다. 향후 재직의사는 정년퇴직까지 일을 하겠다는 간호사가 98명(66.7%)으로 가장 높게 나타났고, 5년 이내 30명(20.4%), 2~3년 이내 15명(10.2%), 1년 이내 4명(2.7%)으로 나타났다. 재직이유는 월급 62명(42.2%), 전문성 35명(23.8%), 자부심 26명(17.7%) 순이었다. 향후 퇴직이유는 다른 직장으로의 이직 32명(21.8%), 적은 보수 26명(17.7%), 일-가정 양립 24명(16.3%) 순이었고, 역할갈등은 21명(14.3%)으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심 및 재직의도

대상자의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심 및 재직의도 정도는 Table 2와 같다. 대상자의 역할갈등은 평균 1.97점(4점

만점)이었다. 역할갈등의 하위영역별 평균 점수는 간호사역할 업무 2.18점, 환자/보호자/간병인과의 관계 2.16점, 타부서와의 관계 1.90점, 의사와의 관계 1.82점 병동간호사와의 관계 1.80점 순으로 나타났다. 직무만족은 평균 69.39점(100점 만점), 전문직자부심은 평균 2.93점(4점 만점)이었으며, 재직의도는 평균 2.62점(4점 만점)이었다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 교육정도(F=4.21, p=.017)에 따라 유의한 차이를 보였는데 대학원 이상 간호사가 4년제 대학 졸업 간호사보다 재직의도가 통계적으로 유의하게 높았다(Table 3).

Table 2. Level of Role Conflict, Job Satisfaction, Professional Pride and Retention Intention of the Study Subjects (N=147)

Variables	M±SD	Min	Max
Role conflict	1.97±0.37	1.14	3.37
1. Relationships between nurse-nurse	1.80±0.39	1.00	3.20
2. Role activity	2.18±0.43	1.17	3.92
3. Relationships between nurse-patient/parent/caregiver	2.16±0.44	1.06	4.00
4. Relationships between nurse-other department staff	1.90±0.44	1.00	3.25
5. Relationships between nurse-doctor	1.82±0.52	1.00	3.92
Job satisfaction	69.39±13.61	20	100
Professional pride	2.93±0.31	2.12	3.88
Retention intention	2.62±0.30	1.49	3.85

Table 3. The Retention Intention by General Characteristics (N=147)

Variables	Categories	M±SD	t or F (Scheffé)	p
Age (year)	20~29	2.61±0.24	0.82	.514
	30~39	2.58±0.22		
	40~49	2.67±0.37		
	50~59	2.61±0.29		
	≥ 60	2.53±0.29		
Length of clinical experience (month)	5~59 ^a	2.61±0.29	0.71	.548
	60~119 ^b	2.71±0.25		
	120~239 ^c	2.62±0.32		
	≥ 240 ^d	2.60±0.31		
Length of clinical experience in long-term care hospitals (month)	≤ 11	2.60±0.21	0.28	.840
	12~59	2.64±0.27		
	60~119	2.61±0.27		
	≥ 120	2.58±0.45		
Education level	Diploma ^a	2.62±0.26	4.21 (b < c)	.017
	Bachelor ^b	2.55±0.33		
	Master ^c	2.87±0.47		

4. 대상자의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심과 재직 의도의 상관관계

대상자의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심 및 재직의도와 상관관계는 Table 4와 같다. 본 연구의 종속변수인 재직 의도와 각 변수들과의 상관관계에서 역할갈등과 전문직자부심은 유의한 음의 상관관계를 보였으며($r = -.20, p = .016$), 직무만족과 전문직자부심($r = .32, p < .001$), 직무만족과 재직의도($r = .36, p < .001$), 전문직자부심과 재직의도($r = .69, p < .001$)에서는 유의한 양의 상관관계를 보였다.

5. 재직의도에 영향을 주는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 주는 요인을 검증한 결과는

Table 5와 같다. 대상자의 재직의도에 영향을 주는 요인을 확인하기 위해 본 연구의 주요 변수인 전문직 자부심, 직무만족과 일반적 특성 중 재직의도와 유의한 관계를 보인 교육수준은 대학원 졸업 이상은 0으로, 그 외는 1로 가변수(dummy variables)로 처리하여 다중회귀분석을 수행하였다. 회귀분석에 대한 기본가정을 검토하기 위해 독립변수 간의 상관관계를 분석한 결과, $-.20 \sim .64$ 로 나타났으며 예측변수들 간의 상관관계는 독립적이었다. 오차의 다중공선성의 문제를 파악하기 위한 공차한계가 $.88 \sim .96$ 으로 1.0 이하로 나타났고, 분산팽창인자(VIF)도 $1.04 \sim 1.13$ 로 기준인 10에 미치지 못하는 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 다음으로 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 정규성, 등분산성, 선형성의 가정도 만족하였으며 자기 상관성 검증에서는 Durbin-Watson 통계량이 1.92로 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 특이값을 검

Table 4. Correlation between Retention Intention with Role Conflict, Job Satisfaction, and Professional Pride (N=147)

Variables	Role conflict	Job satisfaction	Professional pride	Retention intention
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Role conflict	1	-.08 (.343)	-.20 (.016)	-.07 (.376)
Job satisfaction		1	.32 (<.001)	.36 (<.001)
Professional pride			1	.69 (<.001)
Retention intention				1

Table 5. Factors Affecting Retention Intention (N=147)

Variables	B	SE	β	t	p
Education level	.09	.05	-.13	1.88	.041
Job satisfaction	.02	.01	.24	3.37	.001
Professional pride	.61	.06	.55	9.87	<.001
R ² =.46.1, Adjusted R ² =.46.1, F=43.55, p<.001					

토하기 위한 Cook's Distance의 최댓값도 .43으로 1.0을 초과하는 값이 없어 특이값도 없는 것으로 나타났다. 따라서 다중회귀 분석을 시행하기 위한 기본가정은 충족되었다.

회귀모형을 분석한 결과, 회귀모형은 유의하였으며(F=43.55, p<.001), 요양병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 전문직자부심(β=.55, p<.001)과 직무만족(β=.24, p=.001), 교육정도(β=-.13, p=.041)이었으며 설명력은 약 46.1%였다.

논 의

본 연구의 목적은 요양병원에 근무하고 있는 간호사의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심 및 재직의도 정도를 확인하고 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로, 본 연구결과에 따른 논의는 다음과 같다.

요양병원 간호사의 역할갈등은 4점 만점에 1.97점으로 중정도 수준이었다. 하위영역별로 보면 간호사 역할업무에 대한 갈등이 가장 높았고, 환자/보호자/간병인과의 관계, 타부서와의 관계, 의사와의 관계 그리고 병동간호사와의 관계에서의 갈등의 순서로 나타났으나 모든 영역에서 4점 만점에 2점을 전후로 편차가 크지 않았기 때문에 의미 있는 해석은 어려워 보인다. 이에 비해 같은 도구로 조사한 600명 이상 종합병원에 근무하는 간호사의 역할갈등 평균은 본 연구결과보다 높은 수준이었는데 특히 하위영역 중 환자/보호자/간병인과의 관계에서의 역할갈등이 4점 만점에서 3.01점으로 가장 높았다(Cho, Lee & Son, 2017). 이는 요양병원 간호사의 대상자는 장기 입

원 환자가 많으므로 환자/보호자/간병인과의 라포 형성이 종합병원 간호사에 비해 비교적 용이하며, 소규모 조직을 가진 요양병원의 특성상 타부서와의 관계나 의사, 병동 간호사와의 관계에서 원활한 의사소통이 가능하여 관계나 의사소통과 관련된 역할갈등이 적었던 것으로 보인다. 단, 본 연구에서 사용한 역할갈등 측정도구는 500명 이상 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 개발된 것이므로 간호조무사 및 요양보호사 등 간호 보조 인력과 업무를 분담하고 모호한 역할을 수행하고 있는 요양병원 간호사의 역할갈등을 온전히 반영하지 못하였다. 그러므로 요양병원 간호사를 위한 역할갈등 도구 개발 및 역할갈등 관련 추후 연구들이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

요양병원 간호사의 직무만족은 평균 69.39점으로 중등 이상을 보였다. 본 연구에서 직무만족은 NRS척도로 측정하여 직무만족을 복합적으로 설명하지 못한 한계가 있다. 이에 요양병원 간호사의 직무만족을 측정할 수 있는 다차원적 도구개발이 선행되어야 할 것이다. 요양병원 간호사의 전문직자부심은 4점 만점에 2.93점으로 중등 이상을 보였다. 문항별 점수를 살펴보면, '간호사는 생명을 다루는 중요한 일을 한다'와 '간호사는 환자에게 제공된 간호로 환자가 회복되어 퇴원할 때 보람과 자부심을 느낀다'는 항목은 높은 평균을 보였으며 '간호사는 자신의 직업에 자부심을 갖는 직업이다'는 항목 역시 비교적 높은 평균을 보였다. 한편, 전문직자부심 도구 개발 시 종합병원 간호사를 대상으로 사전 조사를 하였는데 종합병원 간호사의 전문직자부심은 5점 만점에 3.5점을 보여(Lee, Jeon, & Kim,

2018) 본 연구결과와 비슷한 수준을 보였다. 즉 요양병원 간호사들은 종합병원 간호사와 유사하게 자신들이 하는 간호업무와 직업에 대해 의미 있고 가치 있다고 평가하였다.

본 연구대상자의 재직의도는 4점 만점에 2.62점으로 중 이상의 점수를 보였다. ‘간호사로 근무하는 것은 가족이 지지한다’, ‘일을 하고 있다는 자부심으로 다닌다’, ‘간호사는 다른 사람들에게 도움을 주는 직업이다’는 항목에서 평균점수가 높았는데 간호사로서 근무하는 것에 대한 만족과 가족 지지가 재직의도에 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있었다. 본 연구결과는 Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron과 Harvey (2010)의 전문 직업성이 재직의도에 영향을 미친다는 연구결과와 신규 간호사의 재직의도 영향요인으로 자부심과 전문 직업성 등을 보고한 Son 등(2017)의 연구결과와 유사한 결과를 보였다. 그리고 간호사로서의 자부심에 관한 연구가 필요하나 도구개발이 시작 단계에 있어(Lee et al, 2018) 추후 추가적인 반복 연구가 필요할 것이다. 또한 재직의도의 세부항목 중 ‘타부서와 화합할 수 있는 프로그램(동아리, 야유회, 등산 등)이 있다’라는 항목의 평균점수가 낮았는데 이는 요양병원의 운영상 소규모의 인력으로 구성된 경우들이 많으므로 타부서와의 프로그램을 병원차원에서 계획하거나 운영하는 사례들이 부족한 것을 보여준다. 그러나 조직의 규모와 상관없이 인적구성원의 수평적 관계유지를 위한 업무 외의 프로그램은 필요할 것이다. 또한 ‘나의 특기(외국어 회화, 자격증)를 활용할 수 있다’라는 항목에서도 낮은 평균점수를 보였는데 간호사의 특기가 활용되기에는 요양병원의 업무상 특성이 단조롭고 차별화되기 어렵다는 것을 보여준다. 이러한 점에서 요양병원 간호사들의 특기를 활용할 수 있는 조직차원의 다양한 프로그램 개발과 타부서와의 관계를 돈독히 하고 인적교류를 맺을 수 있는 동아리 지원 등의 사업들이 필요해 보인다.

요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 분석한 결과에서는 대학원 이상 교육수준의 간호사의 경우 재직의도가 높은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 40대 이상, 기혼, 대학원 이상에서 재직의도가 높다는 연구결과(Kwon, Ko, Kim, & Kim, 2010)와 유사했으며 이는 지속적인 교육을 받은 간호사의 경우, 간호 지식과 능력이 향상되고 간호업무에 대한 풍부한 지식과 경험으로 자신감이 향상되기 때문에(Kim & Lee, 2018) 재직의도가 높아지는 것으로 고려된다. 그러므로 간호사가 임상에 지속적으로 교육받을 수 있는 행정적지원이 병원 정책적 전략으로 구축 될 필요가 있다.

본 연구대상자인 요양병원 간호사들의 평균 연령은 47세이

었으며, 요양병원 평균 근무기간은 64개월(약 5년 3개월), 간호사 경력은 평균 근무기간이 170개월(약 14년 1개월)이었다. 특히 본 연구결과에서 40세 이상의 간호사가 78.2%, 경력 역시 120개월(10년) 이상이 70.1%를 차지하여 요양병원 간호사의 평균연령과 경력이 높은 것을 알 수 있었다. 간호사의 재직의도 관련 다른 연구에서는 간호사의 경력과 연령이 높아질수록 간호 기술과 업무수행에 자신감이 생기고 그 결과 재직의도가 높아진다(Lee, Cho, & Son, 2014)고 하였다. 그러나 본 연구에서는 총 근무 경력이나 요양병원 근무경력에 따른 재직의도의 차이가 유의하지 않았는데 이는 요양병원 간호사에 대한 사회적 인식이 낮고 충분한 보상이 이루어지지 않기 때문이라고 해석할 수 있다. 요양병원 간호사는 다양하고 복합적인 노인성 만성질환 환자를 간호하기 위해서 많은 지식과 기술이 필요하지만 요양병원에서 근무하면 실력 없는 간호사이고 능력이 떨어진다고 인식(Kim & Kim, 2016)되고 있다.

실제로 요양병원의 병동 간호사 대 간호조무사의 비율은 1:2로 부적절한 인적구성인 경우가 많아서 요양병원 간호사들은 단순하고 비전문적인 일부터 고도의 간호학적 지식과 기술을 요하는 일까지 간호 보조 인력에게 위임하고 있으며 직종 간 불분명한 업무 경계에 의해 윤리적 딜레마를 느끼고 간호사로서의 자존감을 저하시키고 이직동기를 유발한다(Kim & Kim, 2019). 또한 요양병원 간호사의 한 달 평균 휴가일수는 8일, 평균 연봉은 2,500~3,000만원 수준이었다(Kim & Kim, 2019). 본 연구에서 요양병원 간호사들의 재직 이유로 급여, 전문성, 자부심이라는 응답이 가장 많았는데 이들의 재직의도를 높이기 위해서는 급여수준 및 복지의 향상과 함께 간호사로서의 전문성과 자부심을 함양할 수 있는 교육제도와 합리적인 인사관리 제도가 필요하다.

요양병원 간호사의 역할갈등, 직무만족, 전문직자부심과 재직의도와 관계를 분석한 결과, 직무만족, 전문직자부심은 재직의도와 양의 상관관계가 나타났으며, 역할갈등과 전문직 자부심은 유의한 음의 상관관계를 보였다. 이 결과는 병원 간호사를 대상으로 직무만족과 재직의도 간에 유의한 양의 상관관계가 있다고 보고한 연구(Choi & Lee, 2018; Cowin, 2002)와도 일치하였다. 즉 간호사가 자신의 직무에 만족하고, 전문직자부심이 높다면 재직의도가 높다는 것을 알 수 있다.

요양병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 전문직자부심, 직무만족 그리고 교육정도가 영향하는 것으로 확인되었다. 본 연구와 같은 도구를 사용하여 요양병원 간호사의 전문직자부심을 측정된 연구가 없어 직접 비교는 어려웠지만 종합병원 신규간호사의 재직의도에 자부심과 전문 직업성이 영향한

다는 연구결과(Son et al., 2017)와 병원 간호사의 전문직업성 향상이 직무만족과 재직의도를 증가시킨다는 Kwon 등(2010)의 연구결과를 볼 때 간호사의 자부심과 전문직관은 재직에 중요한 요인으로 보여진다. 특히 전국 단위의 요양시설 간호사의 재직의도를 조사한 연구결과(Eltaybani, Noguchi-Watanabea, Igarashia, Saitoa, & Yamamoto-Mitania, 2018)에서 현재 근무하고 있는 병원에 40.1%의 간호사가 계속 근무하기를 원하였으며 특히 이러한 재직의도에 간호사의 연령과 직업 몰입이 긍정적인 영향을 미쳤다는 결과들을 볼 때, 요양병원 간호사의 재직의도를 높이기 위해서 간호사로서의 전문직자부심 고취는 효과적인 전략 중 하나일 것으로 사료된다. 또한 요양병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 또 다른 요인은 직무만족이었는데, 본 연구에서의 직무만족은 다각적 측면으로 평가하지 못하였으며 이러한 결과를 선행연구의 직무만족도 비교하기는 어렵지만 요양병원 간호사의 전문직 의식이 클수록 간호사들이 직무에 대한 만족이 높아지며, 이직의도가 감소하였다는 연구결과(Lee, Lee, & Choi, 2016)를 미루어볼 때 본 연구결과에서 직무만족이 재직의도에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 분석된 것은 의미 있는 결과로 보여진다. 그러나 이러한 연구결과의 다양한 해석 및 적용을 위해 직무만족을 입체적으로 분석할 수 있는 도구를 사용하는 것이 필요해 보인다.

본 연구는 요양병원 간호사의 역할갈등, 직무만족 및 전문직 자부심이 미치는 영향을 규명하여 이를 근거로 재직의도를 높일 수 있는 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하였다는 데 의의가 있다. 특히, 전문직자부심이 요양병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 주요인 임이 확인되어 추후 폭넓은 간호사를 대상으로 심도 있는 연구가 필요할 것이다.

결론

심화되고 있는 고령사회의 위기와 기하급수적으로 증가하고 있는 요양병원의 사회적 문제로 인해 요양병원 간호사의 구인난은 심각한 실정이다. 또한 요양병원 간호사의 잦은 이·퇴직으로 인해 요양병원 간호사들의 재교육과 행정업무들이 과도하게 투입되는 등의 경제적인 문제들이 야기되고 있다. 이에 요양병원 간호사들의 특성과 재직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 보다 효율적인 관리시스템의 개발과 적용이 시급해 보인다. 요양병원 간호사는 중 정도의 역할갈등과 직무만족을 경험하고 있었으며 높은 전문직자부심과 재직의도를 가지고 있었다. 요양병원간호사의 직무만족과 전문직자부심은 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보여진다. 그러나 여전히

요양병원간호사에 맞는 다양한 변수를 측정할 수 있는 도구들이 부족하다. 또한 요양병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다른 요인들에 대한 후속 연구와 지속적인 관찰이 필요해 보인다. 또한 요양병원 간호사들의 재직기간을 확장시키기 위하여 전문직 자부심과 직무만족을 향상시킬 수 있는 구체적인 프로그램 개발이나 효과 평가 연구를 비롯하여 교육적 정책들이 마련되어야 할 것이다.

REFERENCES

- Cho, K. S., Lee, E. H., & Son, H. M. (2017). Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 23(3), 290-299. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.290>
- Choi, S. Y., & Lee, M. A. (2018). Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(3), 234-244. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Eltaybani, S., Noguchi-Watanabea, M., Igarashia, A., Saitoa, Y., & Yamamoto-Mitania, N. (2018). Factors related to intention to stay in the current workplace among long-term care nurses: a nationwide survey. *International Journal of Nursing Studies*, 80, 118-127. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.01.008>
- Kim, B. J., & Lee, M. A. (2018). Effect of nursing professionalism and organizational communication on intent to stay in geriatric hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 455-465. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.455>
- Kim, H. J., & Kim, H. Y. (2016). Experience of job stress among nurses working in long-term care hospital: A phenomenological approach. *Korean Society of Adult Nursing*, 28(5), 572-584. <https://doi.org/10.7475/kjan.2016.28.5.572>
- Kim, H. S., & Kim, K. H. (2019). The study of work environment of nurses in long-term care hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(2), 250-258. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.2.250>
- Kim, K. H., Lee, H. R., Kim, Y. K., & Kim, H. J. (2014). A long-term care facility's geriatric nursing traits. *Journal of Qualitative Research*, 15(1), 35-47. <https://doi.org/10.22284/qr.2014.15.1.35>
- Kim, M. O., & Kim, K. H. (2014). Effects of recognizing long-term care hospital certification system on job performance after evaluation for certification in nursing staff of long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 16(1), 68-

76. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2014.16.1.68>
 Korea Statistical Information Service. (2017, March 29). Manpower status of long term care hospital. Retrieved September 1, 2018, from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_HIRA4A&conn_path=I2.
- Korea Statistical Information Service. (2017, March 29). Statistics of aged population. Retrieved September 1, 2018, from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_POPULATION_16&conn_path=I2.
- Kwon, K. J., Ko, K. H., Kim, K. W., & Kim, J. A. (2010). The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 229-239. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.229>
- Lee, E. H., Cho, K. S., & Son, H. M. (2014). A study of hospital intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2014.20.1.15>
- Lee, E. H., Cho, K. S., Son, H. M., Yi, Y. J., & Yoo, C. S. (2013). Frequency and severity of the nurses' role conflict in the hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(1), 81-95.
- Lee, E. H., Jeon, J. H., & Kim, E. J. (2018). *Beyond redlining: A preliminary study on the instrument development for professional pride among Korean nurses*. Poster session presented at the winter meeting of the Korean society of Adult Nursing for Scholarly Publishing, Seoul.
- Lee, M. W., Lee, S. K., & Choi, Y. S. (2016). The Influence of job satisfaction on turnover intention of nurses in geriatric hospital. *Korea Journal of Hospital Management*, 21(3), 22-36.
- Park, S. E., & Yeom, Y. E. (2016). Experience of the role conflict of nurses in long-term care hospitals. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(7), 368-381. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.368>
- Park, S. H., & Lee, T. W. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- Son, H. M., Lee, E. H., & Cho, K. S. (2017). Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. *Journal of Muscle and Joint Health*, 24(3), 205-221. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2017.24.3.205>
- Song, M. S. (2013). The Relationships between the empowerment, using performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(5), 2304-2314. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>
- Sung, M. H., & Choi, E. Y. (2012). The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 19(2), 244-252. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
- Tourangeau, A. E., Cummings, G., Cranley, L. A., Ferron, E. M., & Harvey, S. (2010). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1), 22-32. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05190.x>
- Yeun, E. J., Kwon, Y. M., & Ahn, 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>