

아동간호사의 이직의도 영향요인

임민숙¹, 이영은²¹고신대학교 간호대학원, ²고신대학교 간호대학

Factors Affecting Turnover Intention in Pediatric Nurses

Min Suk Im¹, Young Eun Lee²¹Graduate School, College of Nursing, Kosin University, Busan; ²College of Nursing, Kosin University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate factors affecting turnover intention in pediatric nurses. **Methods:** A survey was conducted with 212 nurses working in pediatric units at 15 hospitals in Busan, K city. Data were collected from September 1 to October 31, 2014, and analyzed with SPSS PASW 18.0. **Results:** In Stepwise multiple regression analysis, factors affecting the nurses' turnover intention were emotional burnout ($\beta = .37, p < .001$), relationship between nurse and doctor ($\beta = .20, p < .001$), turnover plan ($\beta = .17, p < .001$), and annual salary ($\beta = -.13, p < .001$), and these variables accounted for 32.2% of the variance in turnover intention. **Conclusion:** The findings indicate that the major factors influencing pediatric nurses' turnover intention are emotional burnout, cooperative relationship between nurse and doctor, turnover plan, and annual salary. Thus, in order to reduce pediatric nurses' turnover intention, it is necessary to develop intervention programs to prevent emotional burnout, the most influencing factor, and enhance cooperative relationship between nurse and doctor and to examine their effects.

Key words: Child, Nurse, Health facility environment, Burnout, Personnel turnover

서론

연구의 필요성

병원에서 질적 의료서비스는 국제화와 개방의 흐름 속에서 경쟁력을 제고하는 성공적 전략이라고 할 수 있다. 최근 우리나라 보건의료 서비스에 대한 질 보장이 더욱 강화됨에 따라 종합병원의 의료 인력 중 과반수가 간호사로서 간호서비스가 차지하는 비중이 점차 커지고 있다. 그러나 2013년도 우리나라 간호사들의 평균 이직률은 16.9%로 해마다 증가하고 있는 실정이다[1]. 이러한 간호사의 이직현상은 대형

병원 보다 중소병원에서, 수도권보다 지방에서 더욱 심각한 것으로 보고되고 있다[2]. 간호사의 이직은 적정 간호 인력의 부족으로 이어지고, 이는 간호사들의 과도한 업무량으로 인한 소진과 직무만족도 저하 등의 악순환으로 인해 병원 경영차원뿐만 아니라 환자 간호의 질에도 크게 영향을 미치고 있다[3].

아동간호사의 일차적 책임은 아동과 가족의 건강과 안녕을 증진시키는 데 있다. 질적 아동간호는 아동건강의 기초를 마련하고, 질병예방 및 건강증진에 기여할 수 있다는 점 때문에 매우 중요하다[4]. 특히 최근 우리나라는 저출산, 소자녀라는 심각한 사회적 현상이 국가적 문제로 대두되고 있고, 결혼 연령의 증가 및 노산으로 인한 미숙아 출생이 증가하고 있는 실정이다[5]. 그러므로 질적 아동간호를 제공하기 위한 숙련되고 전문화된 간호사들이 필요하다. 우리나라에서 2004년부터 실시된 아동전문간호사제도는 이러한 필요성을 입증하는 것이라 볼 수 있다. 한편 우리나라에서 아동간호가 수행되는 곳은 소아청소년 의원, 종합병원 이상의 아동간호단위, 아동전문병원 등이 있다[1]. 그런데 우리나라는 아동전문병원이 매우 부족한 편이다. 전문적 아동간호를 제공하는 아동전문병원의 확충도 필요하지만 우선적으로 일반병원에서 아동간호사의 양성과 수적인 확보와 이에 대한 관심과 연구가

Corresponding author Lee Young Eun College of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea

TEL +82-51-990-3973 FAX +82-51-990-3970 E-MAIL yelee@kosin.ac.kr

*이 논문은 제1저자의 고신대학교 석사학위논문 내용을 수정하여 작성한 것임.

*This article is a revision of the first author's master's thesis from Kosin University.

Key words 아동, 간호사, 간호근무환경, 소진, 이직의도

Received 13 January 2016 **Received in revised form** 23 January 2016

Accepted 24 January 2016

© 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.

필요하다고 본다[6].

이직의도란 조직의 구성원이 조직을 자발적으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위나 다른 직장에 대한 탐색, 이직을 생각하는 행위를 말한다[7]. 이직의도는 이직의 전조증후이며, 조직 구성원들의 높은 이직률은 조직 및 인력 관리의 중요한 지표로 간주되고 있다[8]. 이직의도의 주요 영향 요인은 조직체계, 물리적 환경, 직장문화, 역할 명료성, 급여, 직무만족, 근무부서 등의 간호근무환경과 직무스트레스, 비인격화 등의 소진과 경력몰입, 직위 등으로 보고되고 있다[9-11].

간호근무환경에 대한 인식이란 병원 정책참여, 간호기반, 의료진과의 관계, 환자집단 등의 다양한 요소가 포함된 포괄적인 개념에 대한 주관적 인식이다[12]. 이는 간호사가 환자에게 수준 높은 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 특성이라 할 수 있다[13]. 선행연구에 의하면 우리나라 간호사들은 간호근무환경에 대해 부정적으로 인지하는 편이며[10], 근무환경에 대한 인식이 부정적이고 불만족할수록 이직의도가 높다고 보고되고 있다[14].

소진이란 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 직무스트레스 반응의 한 형태로 부정적인 자아개념 및 부정적인 근무 태도, 업무에 대한 관심소실 등 현상을 포함하는 신체적, 정신적, 정서적 탈진 증후군을 말한다[15]. 간호사의 소진은 간호의 질 관리차원에서 중요한 개념으로 이직의도와 상관관계 높은 것으로 보고되고 있다. 이에 간호사의 이직은 의료기관 조직에서 미치는 영향력이 커서 인력관리 부분에 있어 이직 의도는 중요한 변수 중의 하나임을 여러 연구에 의해 확인되었다[2,11,16-18].

한편 간호사의 이직의도와 관련된 선행연구를 분석해보면 주로 대상들이 중소병원 간호단위의 간호사[10], 종합병원 간호사[11], 응급실 간호사[19], 신규간호사[20], 중환자실 간호사[21] 등이었고, 아동간호사를 대상으로 한 이직의도 연구, 특히 간호근무환경에 대한 인식과 소진, 이직의도와와의 관계를 규명한 연구는 거의 없는 실정이다.

이에 본 연구에서는 아동간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하여 아동간호사의 이직을 예방하기 위한 중재 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 아동간호사의 이직의도에 미치는 영향을 미치는 요인을 확인하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 아동간호사의 제 특성과 제 특성에 따른 이직의도 정도를 파악한다.
- 2) 아동간호사의 간호근무환경에 대한 인식 정도, 소진 정도, 이직의도 정도를 파악한다.
- 3) 아동간호사의 간호근무환경에 대한 인식, 소진, 이직의도 정도와의 관계를 파악한다.
- 4) 아동간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 아동간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 관계연구이다.

연구대상자

본 연구의 대상자는 B광역시와 K시에 소재한 15개 아동전문병원과 2개의 대학병원의 외래, 주사실, 신생아실, 신생아 중환자실, 소아중환자실 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구의 표본 크기는 G power 3.1.9.2 program을 이용하여, 다중회귀분석에서 사용될 통계적 검정법에 따라 결정하였다. 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .09, 효과크기(f^2)를 medium (.15) 및 예측요인을 기준으로 입력하여 예측요인을 기준으로 하였을 때 예측 검정력을 유지할 수 있는 적정표본수가 191명을 근거로 220부를 배부하여 불성실한 응답 8부를 제외한 212부를 최종 분석 대상으로 하였다.

본 연구 대상자의 구체적인 선정기준은 다음과 같았다.

- 1) 여성간호사
- 2) 해당 근무지에서 근무한지 1개월 이상인 자
- 3) 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자

연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 자기기입형 설문지를 사용하였으며 간호근무환경에 대한 인식 29개, 소진 20개, 이직의도 6개, 대상자의 제 특성 17개 등 총 72개 문항으로 구성되었다.

간호근무환경에 대한 인식 측정 도구

본 연구에서는 Lake[12]가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, PES-NWI)를 Cho, Choi, Kim, Yoo와 Lee[22]가 한국어판으로 번역, 개발한 간호근무환경 측정(Korea Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, K-PES-NWI) 도구를 사용하였다. 본 도구는 5개의 하위영역으로 구성되어 있으며 충분한 인력과 물질적 지원 영역 4개 문항, 양질의 간호를 위한 기반 영역 9개 문항, 병원운영에 간호사의 참여 영역 9개 문항, 간호사와 의사와의 협력관계 영역 3개 문항, 그리고 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지영역 4개 문항 등의 총 29개 문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 Likert 4점 척도로 '매우 그렇다'가 4점, '전혀 그렇지 않다'가 1점으로 점수가 높을수록 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Cho 등[22]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었으며, 본 연구에서는 .92였다.

소진 측정 도구

본 연구에서 소진을 측정하기 위하여 Pines과 Kanner[15]가 개발한 소진 측정도구를 Peek[23]가 번역, 수정 보완한 소진 측정 도구를 사용하였다. 본 도구는 3개 하위영역인 신체적 소진 6개 문항, 정신적 소진 7개 문항, 정서적 소진 7개 문항 등 총 20개 문항으로 구성되어 있다. 이 중 7개 문항은 긍정문항으로 이루어져 역환산 처리하였다. 본 도구는 Likert 5점 척도로 '없다' 1점, '항상' 5점으로 점수가 높을수록 소진 정도가 높은 것을 의미한다. Peek[23]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었고, 본 연구에서는 .92였다.

이직의도 측정도구

본 연구에서는 Mobley[24]가 일반인을 대상으로 개발한 이직의도 도구를 Kim[25]이 병원간호사를 대상으로 수정 보완한 이직의도 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6개 문항으로 구성되었으며, 잔류의도를 나타내는 4번 문항은 역환산 처리하였다. 본 도구는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높다는 것을 의미한다. Kim[25]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었고, 본 연구에서는 .80이었다.

자료 수집

본 연구의 자료수집 기간은 2014년 9월 1일부터 10월 31일까지였다. 자료 수집방법은 B 광역시, K시의 아동간호사를 대상으로 K대학교의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받은 후 간호부서장, 해당병원 수간호사를 방문하여 연구목적과 방법을 설명하고 협조를 얻어 시행하였다. 설문조사에 참여할 것을 서면 동의한 간호사에게 설문지를 배부하고, 자기기입방식으로 설문지 작성 후 즉시 회수하였다. 대상자의 윤리적 고려를 위하여 K대학교 기관생명윤리위원회에서 승인(승인번호: 1040549-140714-SB-0044-01)을 받은 후, 설문지 첫 페이지에 연구 참여 동의서를 첨부하였다. 연구 참여 동의서에는 본 연구의 참여가 자발적으로 이루어지고 연구대상자가 원하는 경우는 언제라도 철회가 가능하며 수집된 자료는 연구의 목적으로만 사용되어질 것과 연구대상자의 익명으로 처리된다는 내용을 포함하였다. 본 연구자는 설문지를 작성한 대상자에게 소정의 선물을 제공하였다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS PASW 18.0 program을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 이직의도 관련변수들은 기술통계인 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 사용하여 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도는 t-test, ANOVA, 사후검정으로 Scheffé test를 통해 분석하였고, 이직의도 관련변수 간의

관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.

- 3) 대상자의 이직의도 정도 영향요인은 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성 중 평균 연령은 31.85±8.06세였으며, 결혼 상태는 미혼 55.7%(118명), 최종학력은 전문학사출신이 72.2%(153명), 총 임상근무경력력은 평균 94.7개월이었다. 현재 병동근무경력력은 평균 39.3개월, 현재 근무부서는 소아과 병동이 65.1%(138명)으로 가장 많았고, 현 직위는 일반간호사가 75%(159명), 현 근무 형태로는 3교대 근무가 62.7%(133명). 한 달 평균 밤 근무 횟수(일)는 6일 이상이 50.9%(108명)를 차지했다.

직장생활을 하는 이유로는 '경제적인 도움'이 59.4%(126명), '전공과 적성을 살리기 위해' 23.6%(50명), '자아실현을 위해' 14.2%(30명)의 순이었고, 과거 이직경험은 '있다' 경우가 65.1%(138명), 앞으로 이직계획이 '없다' 경우가 71.7%(152명)으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도는 연령($t=2.62, p=.010$), 결혼상태($t=-2.71, p=.007$), 현 직위($t=3.08, p=.002$), 현 근무 형태($t=3.27, p=.001$), 연봉($t=2.53, p=.012$), 이직계획($t=-5.41, p<.001$), 한 달 평균 밤 근무 횟수($F=8.59, p=.001$), 현 직무만족도($F=27.86, p<.001$), 직장 생활하는 이유($F=4.62, p=.004$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉 연령에서 '30세 미만'이 '30세 이상' 보다, 결혼 상태에서 '미혼'이 '기혼'보다, '일반간호사'가 '주임간호사 이상'보다, '3교대 근무'가 '고정근무'보다, 연봉은 '3,000만원 미만'이 '3,000만원 이상'보다, 이직계획은 '있음'이 '없음'보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 사후 검정한 결과 한달 평균 밤 근무 횟수는 '6일 이상'군이 '없음'군보다, 현 직무만족도에서는 '불만족'군이 '보통'군보다, '보통'군이 '만족'군보다, 직장 생활하는 이유에서는 '전공, 적성을 살리기 위해서'군이 '경제적 도움을 위해서'군보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 1).

대상자의 간호근무환경에 대한 인식과 소진, 이직의도 정도

대상자의 관련변수에 대한 서술적 통계는 Table 2와 같다. 아동간호사의 이직의도 정도는 평균 18.83±3.13 (도구범위: 6-30), 평균평점 3.14±0.5 (척도범위: 1-5)로 중간 정도, 간호근무환경에 대한 인식 정도는 평균 77.09±11.40 (도구범위: 29-156), 평균평점 2.66±0.39 (척도범위: 1-4)로 중간보다 조금 높은 정도로 약간 긍정적인 것으로, 소진의 정도는 평균 52.54±8.41 (도구범위: 20-100), 평균평점 2.63±0.42 (척도범위: 1-5)로 중간보다 낮은 것으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics and Difference in Pediatric Nurse Turnover Intention (N=212)

Variables	Categories	n (%)	M ± SD	t/F	p	Scheffé
Age (year)	< 30	109 (51.4)	19.34 ± 2.91	2.62	.010	
	≥ 30	103 (48.6)	18.28 ± 2.98			
Marital status	Married	94 (44.3)	18.21 ± 3.11	-2.71	.007	
	Single	118 (55.7)	19.31 ± 2.80			
Education	College	153 (72.2)	18.83 ± 3.04	0.02	.982	
	University/RN-BSN	51 (24.1)	18.78 ± 2.98			
	Master & doctoral degree	8 (3.8)	19.00 ± 2.98			
Total clinical work experience (month)	< 36	61 (28.8)	19.38 ± 2.75	1.81	.166	
	36-72	30 (14.2)	19.00 ± 3.06			
	≥ 72	121 (57.1)	18.50 ± 3.06			
Current work unit career (month)	< 24	94 (44.3)	18.98 ± 2.90	0.67	.506	
	≥ 24	118 (55.7)	18.70 ± 3.06			
Work unit	Pediatric OPD	33 (44.3)	17.70 ± 3.27	2.85	.060	
	Pediatric ward	138 (65.1)	19.03 ± 3.09			
	Intensive care (neonatal, child)	41 (19.3)	19.05 ± 2.12			
Position	Nurse	159 (75.0)	19.18 ± 2.84	3.08	.002	
	≥ Charge nurse	53 (25.0)	17.75 ± 3.17			
Current work duty type	Three-shift duty	133 (62.7)	19.33 ± 2.75	3.27	.001	
	Fixed duty	79 (37.3)	17.97 ± 3.18			
Monthly average number of night duties (day)	No ^a	73 (34.4)	17.77 ± 3.13	8.59	.001	a < c
	< 6 ^b	31 (14.6)	18.71 ± 2.52			
	≥ 6 ^c	108 (50.9)	19.57 ± 2.80			
Annual salary (Korean won)*	< 3,000	103 (48.6)	19.34 ± 2.70	2.53	.012	
	≥ 3,000	78 (36.8)	18.22 ± 3.27			
Satisfaction with work unit	Satisfied ^d	50 (23.6)	17.04 ± 2.43	27.86	< .001	a < b < c
	Moderate ^b	135 (63.7)	18.90 ± 2.68			
	Dissatisfied ^c	27 (12.7)	21.78 ± 2.98			
Reason for working [†]	Economic help ^a	126 (59.4)	19.44 ± 2.83	4.62	.004	a > d
	Self realization ^b	30 (14.2)	17.83 ± 2.68			
	Work life better than family life ^c	6 (2.8)	18.33 ± 2.88			
	Major, to save the aptitude ^d	50 (23.6)	17.94 ± 3.23			
Past turnover experience	No	74 (34.9)	19.01 ± 2.77	0.67	.503	
	Yes	138 (65.1)	18.73 ± 3.10			
Turnover plan	No	152 (71.7)	18.17 ± 2.65	-5.41	< .001	
	Yes	60 (28.3)	20.48 ± 3.12			

* Excluding non-response; [†] Multiple response; Memo: Re underlined words-Check that the meaning is correct.
RN-BSN = Registered Nurse-Bachelor Science of Nursing, OPD = Out Patient Department.

Table 2. Descriptive Statistics of Pediatric Nurse Turnover Intention Related Variables (N=212)

Variables/subscale	Items	M ± SD	Range
Awareness of the nursing work environment	29	2.66 ± 0.39	1-4
Ability of nursing managers, leadership, and support for nurses	4	2.96 ± 0.03	
Cooperative relationship between nurse and doctor	3	2.89 ± 0.03	
Participation of nurses in hospital operation	9	2.62 ± 0.03	
Foundation for quality care	9	2.62 ± 0.03	
Sufficient manpower and material support	4	2.37 ± 0.04	
Burnout	20	2.63 ± 0.42	1-5
Physical Burnout	6	2.96 ± 0.80	
Emotional Burnout	7	2.73 ± 0.65	
Mental Burnout	7	2.61 ± 0.54	
Turnover Intention	6	3.14 ± 0.50	1-5

대상자의 간호근무환경에 대한 인식과 소진, 이직의도 상관관계

대상자의 간호근무환경에 대한 인식과 이직의도 정도는 약한 역 상

관관계($r = -.39, p < .001$)를 보였고, 간호근무환경에 대한 인식의 5개 하위영역과 이직의도 정도와의 관계를 분석한 결과, 충분한 인력과 물질

Table 3. Correlation Coefficients of Study Variables with Pediatric Nurse Turnover Intention (N=212)

Variables/subscale	Turnover intention	
	r	p
Awareness of the nursing work environment	-.39	<.001
Sufficient manpower and material support	-.41	<.001
Participation of nurses in hospital operation	-.36	<.001
Cooperative relationship between nurse and doctor	-.36	<.001
Ability of nursing managers, leadership, and support for nurses	-.26	<.001
Foundation for quality care	-.23	<.001
Burnout	.28	<.001
Emotional burnout	.51	<.001
Physical burnout	.42	<.001
Mental burnout	.40	<.001

적 지원($r = -.41, p < .001$), 간호사와 의사의 협력관계($r = -.36, p < .001$), 병원운영에 간호사의 참여($r = -.36, p < .001$), 간호관리자 능력, 리더십, 간호사 지지($r = -.26, p < .001$), 양질의 간호를 위한 기반($r = -.23, p < .001$)과 각각 약한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

아동간호사의 소진과 이직의도 정도의 관계는 약한 순 상관관계($r = .28, p < .001$)가 있었고, 소진의 3개의 하위영역과 이직의도 정도와의 관계를 분석한 결과 정서적 소진($r = .51, p < .001$)과는 중증도의 순 상관관계, 신체적 소진($r = .42, p < .001$)과 정신적 소진($r = .40, p < .001$)과는 각각 약한 상관관계로 나타났다(Table 3).

대상자의 이직의도 영향요인

대상자의 이직의도 영향요인을 분석하기 위하여 본 연구결과 일반적 특성에 관련이 있는 것으로 나타난 대상자의 연령, 결혼상태, 종교, 현 직위, 현 근무형태, 한 달 밤 근무 일수, 연봉, 현 직무만족도, 직장 생활하는 이유와 이직계획과 간호근무환경에 대한 인식의 하위영역과 소진의 하위영역에 변인에 대하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성 변수 중 명목척도로 측정한 변수는 더미변수(Dummy variable)로 처리하여 분석하였다.

독립변수들 간의 다중 공선성 유무를 파악하기 위하여 공차한계 값(tolerance)과 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)값과 잔차값(Durbin Watson)을 산출하였다. 공차 한계값은 0.800-0.985에 걸쳐 있고, VIF값은 1.015-1.250에 분포되어 있으므로 독립변수들 간의 다중 공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차를 분석한 결과 Durbin Watson 검정결과는 1.937로 2에 가까워 모형의 오차항 간에 자기 상관성이 없는 것으로 나타나 잔차의 정규성, 등분산성의 가정을 만족하는 것으로 나타났으며 회귀모형 적합도는 유의수준 $p < .001$ 에서 유의하였다.

회귀분석 결과 간호근무환경에 대한 인식의 하위영역인 간호사와 의사 협력관계 영역, 소진의 하위영역인 정서적 소진 영역, 이직계획, 연

Table 4. Factors Affecting Turnover Intention (N=212)

Variables	B	SE	β	t	p
Emotional burnout	.236	.044	.367	5.349	.000
Cooperative relationship between nurse and doctor	.440	.146	.201	3.019	.003
Turnover plan	1.134	.418	.173	2.71	.007
Annual salary	-.764	.374	-.126	-2.044	.042
$R^2 = .34, F = 22.46, p < .001$					

봉이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 전체 영향요인 설명력은 32.3%로 나타났으며, 이 소진의 하위영역인 정서적 소진($\beta = .367$), 간호근무환경에 대한 인식의 하위영역인 간호사와 의사와의 협력관계($\beta = .201$), 이직계획($\beta = .173$), 연봉($\beta = -.126$) 순으로 나타났다(Table 4).

논 의

아동간호사의 이직의도에 미치는 영향요인에 대한 본 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 아동간호사의 간호근무환경에 대한 인식은 평균 77.09 ± 11.40 (도구범위: 29-156), 평균평점 2.66 ± 0.39 (척도범위: 1-4)으로 약간 긍정적인 것으로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용한 Jung과 Sung[26] 연구에서 응급실 간호사의 인식 정도가 2.34 ± 0.36 으로 약간 더 긍정적인 것으로 나타났다. 이러한 차이는 연구대상자의 차이에 기인한다고 생각되는데, 본 연구의 대상자들은 아동전문병원과 대학병원의 아동간호단위에 근무하는 반면, 위의 선행연구 대상자들은 중소병원이나 특수부서, 전체 간호단위에 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문이라고 생각된다. 즉, 아동전문병원이나 대학병원의 아동간호단위의 근무환경이 아동을 전문적으로 간호할 수 있는 환경이기 때문이라고 생각한다. 따라서 추후 연구에서는 간호사들의 근무하는 병원의 규모와 부서에 따른 간호근무환경에 대한 인식의 차이를 규명하는 연구가 필요하다고 본다.

또한, 하위영역별 아동간호사의 간호근무환경에 대한 인식을 분석한 결과, 가장 높은 하위영역은 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 영역에 대한 인식이었으며, 평균평점 2.96 ± 0.03 으로 상당히 긍정적인 것으로 나타났다. 반면 가장 낮은 하위영역은 충분한 인력과 물질적 지원 영역에 대한 인식이었으며, 평균평점 2.37 ± 0.04 로 비교적 부정적인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 병원간호사를 대상으로 한 Lee와 Lee[17]의 간호근무환경에 대한 인식에서 이들의 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 영역에 대한 인식이 가장 높고 상당히 긍정적이었다는 것과 가장 낮은 하위영역은 충분한 인력과 물질적 지원 영역에 대한 인식으로 부정적이었다는 연구결과와 일치한다. 이러한 결과들은 아동간호사를 포함한 간호사들이 근무하는 병원규모나 부서에 상관없이 간호 인력이 부족하고 업무량이 과도하다는 것을

반영하고 있다고 본다. 따라서 앞으로 간호 관리차원에서 충분한 간호 인력과 물질적 지원을 할 수 있도록 병원의 행정적, 제도적 지원이 필요하다고 생각된다.

둘째, 아동간호사의 소진은 평균 52.54 ± 8.41 (도구범위: 20-100), 평균평점 2.63 ± 0.42 (척도범위: 1-5)로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 본 연구 결과는 같은 도구를 사용한 Pak과 Kim[27]의 연구에서 중환자실의 간호사들의 소진 정도가 평균평점 2.43 ± 0.49 와 비교하였을 때 유사한 결과라고 본다. 그러나 응급실 간호사를 대상으로 한 Cho와 Kim[28]의 연구에서는 이들의 소진 정도가 3.30 ± 0.63 로 높았다는 연구결과와 차이가 있었다. 이러한 차이는 연구대상자들의 차이에 기인한다고 생각된다. 즉, Cho와 Kim[28]의 연구에서 밤 근무 여부가 응급실 간호사의 소진의 영향요인이라고 규명하였는데 이 연구대상자들의 약 90%가 밤 근무를 하는 반면 본 연구에서는 약 63%로 인한 차이의 결과라고 생각된다. 따라서 간호사들의 밤 근무여부에 따른 소진을 규명하는 연구가 필요하다고 본다. 또한 아동간호사의 소진을 하위영역별로 분석한 결과 신체적 소진은 평균평점 2.96 ± 0.80 로 가장 높았고, 다음이 정서적 소진으로 2.73 ± 0.65 , 정신적 소진이 2.61 ± 0.54 로 가장 낮았다. 이러한 본 연구의 결과는 중환자실 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한 Pak과 Kim[27]의 연구에서 신체적 소진이 2.80 ± 0.53 로 가장 높았다는 결과와, 역시 같은 도구를 사용한 Cho와 Kim[28]에서 응급실 간호사의 신체적 소진이 3.30 ± 0.63 로 가장 높았다는 연구결과와 일치하였다. 즉, 간호사들의 근무부서에 상관없이 이들의 신체적으로 소진을 많이 경험한다고 볼 수 있다. 따라서 추후 연구에서 간호사들의 신체적 소진의 관련요인을 규명하고 이를 예방, 감소시킬 수 있는 중재프로그램 개발과 시행이 시급하다고 생각된다. 그런데 같은 도구를 사용하여 응급실 간호사를 대상으로 한 Jung과 Sung[26]의 연구와, 종합병원의 간호사를 대상으로 한 Kim 등[3]의 연구, 그리고 2차 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Han[9]의 연구결과에 의하면 정서적 소진이 더 높았다는 연구결과와는 상이하였다. 이러한 차이는 본 연구에서 아동간호사의 신체적 소진은 정서적 소진보다 높았지만 정서적 소진이 이직의도의 주요 영향요인으로 규명된 것과 관계가 있다고 생각된다. 비록 정서적 소진이 신체적 소진보다 낮다고 하더라도 간호 인력 관리차원에서 정서적 소진의 임상적 의의가 큰 것으로 보인다. 왜냐하면 일반직장인들을 대상으로 한 Lee[29]의 직무요구가 정서적 소진과 직무비판에 미치는 영향 연구에 의하면, 정서적 소진은 결국 직무비판여를 초래한다고 하였다. 즉 정서적 소진은 결국 업무 생산성과 효율성을 저하시키는 요인이 될 수 있다고 볼 수 있으므로 비록 간호사들의 신체적 소진이 정서적 소진 보다 낮다하더라도 정서적 소진의 중요성은 크다고 본다. 따라서 아동 간호사들의 근무부서에 따른 정서적 소진의 차이와 관련요인 규명에 관한 연구가 필요하다고 본다.

셋째, 아동간호사의 이직 의도는 평균 18.83 ± 3.13 (도구범위: 6-30), 평균평점이 3.14 ± 0.50 (척도범위: 1-5)로 중간수준으로 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용한 Kim[16]의 연구에서 대도시 소재 종합병원 간호사의 이직의도가 3.28 ± 0.62 로 유사하였다.

넷째, 아동간호사의 이직 의도는 연령, 결혼상태, 현 직위, 현 근무형태, 한 달 평균 밤 근무 횟수, 연봉, 현 직무만족도, 직장 생활하는 이유, 이직계획에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉 연령에서 '30세 미만'이 '30세 이상' 보다 이직의도 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 Kim[25] '26-30세' 사이가 이직의도가 가장 높게 나온 연구결과와 일치하였다. 또한 결혼 상태에서 '미혼'이 '기혼'보다, '일반간호사'가 '주임간호사 이상'보다, '3교대 근무'가 '고정근무'보다, 연봉은 '3,000만 원 미만'이 '3,000만 원 이상'보다, 이직계획은 '있음'이 '없음'보다, 이직의도 정도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이전 선행연구들 Yu와 Choi[10], Yoon과 Kim[11]의 연구결과들과도 일치하였다. 이는 연령과 근무경력, 연봉이 낮을수록, 신규간호사가 이직의도가 높아지는 것은 한 직장에서 근무하는 기간이 짧아 직장에 적응하기가 어려워 직무만족도가 낮아지므로 이직의도가 높은 것으로 생각되어지고, 특히 아동간호사들은 연령이 낮을수록, 신규간호사일수록 환아 보호자를 대하는 능력이 부족하며 거기서 오는 스트레스로 인한 이직의도가 높은 것으로 보이며, 3교대 근무가 고정근무보다 이직의도가 높은 것은 불규칙한 시간으로 인한 건강문제 때문이라고 생각이 된다. 또한 미혼인 경우와 연봉이 낮은 경우는 경제적으로 안정되지 않아 더 나은 경제적 풍요를 위해 이직의도가 높을 것으로 생각되어진다. 특히 아동간호사들도 3교대 근무를 회피하는 경향이 많아 연구자 또한 임상에 있으면서 3교대 근무자를 구인하기가 힘들었으며, 요즘 추세에 맞추어 업무량과 연봉은 반비례하여 아동 간호사의 경우 전인간호를 제공해야 하며, 돌봄의 주가 환아뿐 아닌 보호자도 같이 간호해야 함으로 업무량이 많고 연봉이 적으면 이직하는 경우가 많은 것으로 보인다. 따라서 아동 간호사들의 이직을 감소시키기 위해서는 이직의도가 높은 30세 미만, 연봉, 일반간호사, 3교대 근무간호사를 대상으로 맞추어 해결방안을 모색할 필요가 있다.

다섯째, 아동간호사의 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다($r = -.387, p < .001$). 이러한 결과는 이전의 응급실 간호사를 대상으로 한 Im, Cho와 Heo[2]의 연구에서도 간호근무환경에 대한 인식이 좋을수록 이직의도는 낮았다는 결과들과 일치하였다. 따라서 아동간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 간호근무환경에 대한 인식을 증진시킬 필요하다고 본다.

여섯째, 아동간호사의 소진이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다($r = .284, p < .001$)로 나타났다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Han, Kim, Joo, Choi와 Han[18]의 연구에서도 소진으로 인하여 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 종합

병원간호사를 대상으로 한 Kim과 Han[9], Yoon과 Kim[11]의 연구결과에서도 유의한 순 상관관계를 보여 소진이 높을수록 이직의도가 높았으며, 병원간호사를 대상으로 한 Kim과 Seomun[16]의 연구결과에서도 이직의도에 영향을 미치는 주요 예측요인은 소진으로 나타났다. 따라서 아동간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 소진을 예방, 감소시킬 수 있는 중재 프로그램이 필요하다고 본다.

마지막으로 아동간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 소진의 하위영역 중 정서적 소진 영역, 간호근무환경에 대한 인식의 하위영역 중 간호사와 의사와의 협력관계 영역, 이직계획, 그리고 연봉으로 나타났다. 이들의 총 설명력은 32.3%였다. 이러한 결과는 다른 도구를 사용한 Sung, Keum, Roh와 Song[30]의 연구에서 임상간호사들의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 정서적 소진이었다는 연구결과와 일치하였다. 따라서 아동간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 정서적 소진을 예방, 감소시키고, 의사와 간호사들의 협력관계를 증진시키기 위한 중재 프로그램이 필요하다고 생각한다. 그런데 아동간호사의 소진의 하위영역 중 신체적 소진이 가장 높았음에도 불구하고 이직의도의 가장 큰 영향요인이 정서적 소진으로 나타났다는 사실은 아동간호사 역할의 특수성에 기인한다고 생각된다. 즉, 아동간호사의 역할은 일반간호사의 역할과는 달리 아동질병뿐만 아니라 아동의 성장발달의 이해가 선행되어야 하고 성장발달을 촉진시키기 위한 전인적 간호가 제공되어야 하므로 업무량이 과중해질 수 있다고 본다. 또한 돌봄의 주 대상이 아픈 아동뿐만 아니라 어머니와 같은 보호자를 함께 간호해야 하는 아동간호사의 특수성 등이 스트레스의 원인으로 작용하여 정서적 소진을 야기한다고 보여 진다. 또한 정서적 소진이 우울과 좌절, 무력감을 나타낸다[15]고 볼 때 결과적으로 정서적 소진은 이직의 주요 영향요인이 되는 것이라고 생각된다. Lee[29]는 직장인들을 대상으로 한 연구에서 정서적 소진은 직무비관여를 초래한다고 하였다. 즉 직무비관여란 탈진의 비인격화와는 달리, 자신의 직무로부터 거리를 두는 것, 업무대상, 직무내용 또는 자신의 직무에 대하여 부정적인 태도를 경험하는 것을 말한다. 정서적 소진은 이직의도를 증가시킬 뿐만 아니라 직무비관여를 초래하여 간호업무의 생산성과 효율성을 방해할 수 있다고 본다. Lee[29]은 근무환경에 있어서 관리자의 지원은 정서적 소진과 직무비관여에 직접적인 영향 요인이 되기 때문에, 관리자들에 대한 교육과 훈련을 실시하는 등 조직적 차원에서 적극적인 지원과 중재가 필요하다고 하였다.

끝으로 본 연구의 제한점은 연구대상자 선정 시 일부지역에 국한된 병원의 아동간호사를 편의표집 하였으므로 연구해석을 일반화 할 때 신중을 기할 필요가 있겠다. 이상의 논의를 요약하면 아동간호사의 소진 중 신체적 소진이 가장 높았으나 아동간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 정서적 소진, 간호사와 의사의 협력관계, 이직계획, 그리고 연봉으로 나타났다. 따라서 아동간호사의 이직의도를 낮추기 위

서는 정서적 소진을 예방하고 간호사와 의사와의 협력관계를 증진할 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요하다고 본다.

결론

본 연구는 아동간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 시도되었다. 연구결과를 통하여 아동간호사 이직의도에 주요 영향요인은 정서적 소진, 간호사와 의사의 협력관계로 나타났다. 따라서 아동간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 이들의 정서적 소진을 예방, 완화하고 간호사와 의사의 협력관계를 증진할 수 있는 중재 프로그램이 필요하다고 본다. 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 아동간호사의 근무지역과 병원 규모, 근무부서 따른 간호환경에 대한 인식과 정서적 소진, 이직의도의 차이를 규명하는 연구가 필요하다.

둘째, 아동간호사들의 밤 근무 여부에 따른 소진을 규명하는 연구가 필요하다.

셋째, 아동간호사의 이직의도를 낮추기 위해 정서적 소진을 예방, 감소시키고, 의사와 간호사들의 협력관계를 증진시키기 위한 중재 프로그램의 개발과 효과 검증 연구가 필요하다.

Conflict of Interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

References

1. Hospital Nurses Association. Business Report 2013, Annual Report, 2014 February. Report No.: ISSN 2287-7894.
2. Im SB, Cho MK, Heo ML. Factors to affect turnover intension of nurse: Focusing on personal, situational and interpersonal relation variables. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2014;2(4):314-326. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.4.314>
3. 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. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.69>
4. Kim YH, Gwon BS, Kim SH, Kim JM, Son HM, An MS, et al. Pediatric Nursing (General Studies). Hyeonmunsa; 2014. p. 12-16.
5. Health Insurance Review & Assessment Service. 2013 medical care medical expenses statistical indicators [Internet]. Seoul: Health Insur-

- ance Review & Assessment Service; 2013 [cited 2014 December 30]. Available from: <http://www.hira.or.kr/co/search.do>.
6. Choi JE, Park SB. A Study on the use and needs for the ward in children's hospital. Architectural Society of Planning Section, 2011;27(9):141-150.
 7. Iverson RD. Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model [dissertation]. Iowa City: University of Iowa; 2005. p. 50-65.
 8. Lee EH. The relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2013. p. 1-69.
 9. Kim KS, Han YH. A study on intention to quit and job overload, role ambiguity, burnout among nurses in general hospital. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2013;22(2):121-129. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.121>
 10. Yu SJ, Choi YH. Predictive factor influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu City. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2009;15(1):16-25.
 11. Yoon GS, Kim SY. Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2010;16(4):507-516. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.507>
 12. Lake ET. Development of practice environment scale of the Nursing Work Index. Research in Nursing and Health. 2002;25(3):176-188. <http://dx.doi.org/10.1002/nur.10032>
 13. Aiken LH, Havens DS, Sloane DM. The Magnet nursing recognition program: A comparison of group of Magnet hospitals. American Journal of Nursing. 2000;100(3):26-35.
 14. Jung HY. Work environment, job satisfaction and intention to leave among nurses in a emergency department [master's thesis]. Busan: Inje University; 2013. p. 1-53.
 15. Pines AM, Kanner AD. Nurses' burnout: Lack of positive conditions and presence of negative conditions as two independent sources of stress. Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services. 1982;20(8):30-35.
 16. Kim MR, Seomun GA. Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2013;22(2):93-101. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
 17. Lee KJ, Lee E. The relationship of emotional labor, empowerment, burnout and turnover intention of clinical nurses. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2011;20(2):130-142.
 18. Han S, Kim O, Joo Y, Choi E, Han J. Effects of nurses' mentoring on turnover intention: Focused on the mediating effects role stress and burnout. Journal of Korean Academy of Nursing. 2013;43(5):605-612. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.5.605>
 19. Cho SY, Sung MH. Factors influencing turnover intention in emergency department nurses. Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing. 2012;19(4):503-510. <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.4.503>
 20. Han SS, Sohn IS, Kim NE. New nurse turnover intention and influencing factor. Journal of Korean Academy of Nursing. 2009;39(6):878-887. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
 21. Kim NG. Verbal violences and turnover intentions experienced by intensive care unit nurses [master's thesis]. Seoul: Catholic University; 2013. p. 1-44.
 22. Cho E, Choi M, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of Nursing Work Index for Korean nurses. Journal of Korean Academy of Nursing. 2011;41(3):325-332. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
 23. Peek EH. A study of the correlation between burnout and job satisfaction levels among nurses [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 1983. p. 1-52.
 24. Mobley WH. Employee turnover, causes, consequences and control. Addison-Wesley Reading, MA; 1982. p. 237-240.
 25. 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 Administration. 2007;13(3):335-344.
 26. Jung HY, Sung MH. Relationships among work environment, job satisfaction and turnover intention of nurses in an emergency department. Journal of East-West Nursing Research. 2014; 20(1):29-36.
 27. Park HS, Kim KN. Factors affecting burnout in ICU nurses. Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing. 2010;17(3):409-418.
 28. Cho HN, Kim SJ. Relationship of job stress, hardness, and burnout among emergency room nurses. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2014;23(1):11-19. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.1.11>
 29. Lee JO. Effects of job demands on emotional burnout and job non-involvement: A focus on personal resources and job resources [master's thesis]. Seoul: Seoul University; 2003. p. 1-178.
 30. Sung MH, Keum EJ, Roh HJ, Song MH. The relationship among job overload, self-efficacy, emotional exhaust and turnover intention in clinical nurses. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2013;22(2):130-139. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.130>