

민간병원 간호사의 지역사회 간호사로의 이직 의도에 미치는 영향요인:

서울시 찾아가는 동주민센터 방문간호사를 중심으로

김미정*, 송은정**, 손창우***

A Study on the Factors Affecting Turnover Intention of Private Hospital Nurses into Community Health Nurses:

Focusing on Visiting Nurses of the Outreach Community Centers in Seoul

Kim Mi-Jung*, Song, Eun Jeong**, Changwoo Shon***

요약: 이 연구는 서울시 소재 종합병원급 민간의료기관에 근무하는 임상 간호사의 공공신뢰, 직무만족, 대인관계 능력, 직장 내 괴롭힘이 지역사회 간호사, 구체적으로는 서울시 찾아가는 동주민센터 방문간호사로의 이직의도에 미치는 영향을 분석해 앞으로 커뮤니티 케어 확산과정에 기초자료를 제공하고자 수행된 설문조사에 기초한 연구이다. 조사는 2020년 1월 2일부터 1월 17일까지 이루어졌고, 서울시 소재 종합병원급 의료기관 3곳의 간호사 총 333명 설문지를 연구에 활용하였다. 연구 결과, 임상간호사의 공공신뢰 수준은 5점 만점에 평균 3.11점으로 조사됐다. 직무만족도는 3.04점, 대인관계능력은 3.52점, 직장 내 괴롭힘은 1.49점으로 확인됐다. 또한 대상자의 인구사회학적 특성, 간호경력, 이직경험 등을 보정한 후 지역사회 간호사로의 이직의도에 미치는 영향요인을 회귀분석으로 확인한 결과, 임상간호사의 공공신뢰가 높을수록($\beta=0.326$) 지역사회 간호사로의 이직의도가 높아졌고, 현재 근무하고 있는 병원의 직무만족도($\beta=-0.415$)와 대인관계능력($\beta=-0.326$)이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것을 확인했으며, 직장 내 괴롭힘은 지역사회 간호사로의 이직의도에 영향을 주지 않았다. 특히, 공공에 대한 신뢰가 높은 간호사일수록 지역사회 간호사로의 이직의도가 높은 것에 주목하였는데, 이는 높은 공직 동기가 지역사회 간호사로의 이직의도에 영향을 준 결과로 보인다. 앞으로 서울시 찾아가는 동 주민센터, 돌봄 SOS 간호사 등을 포함하여 커뮤니티 케어를 확대하는 과정에서 공공에 대한 높은 신뢰를 바탕으로 공공성을 갖춘 지역사회 간호사를 양성하려면 간호대학 커리큘럼 속에 지역사회 간호사에 대한 이해, 공공의료, 공중보건 등 지역사회 간호사에게 요구되는 지식과 역량을 교육과과 실습프로그램으로 반영하는 등 지역사회 간호사의 역량을 강화하려는 정책적 노력이 뒷받침되어야 할 것이다.

주제어: 지역사회 간호사, 이직의도, 공공신뢰, 직무만족도, 대인관계능력

ABSTRACT: This study was conducted to analyze the effects of clinical nurses working for medical institutions on public trust, job satisfaction, interpersonal skills, and workplace bullying on their turnover to community health nurses. The survey for the clinical nurses at three general hospitals in Seoul were conducted and 333 total were included in the analysis. The study found that clinical nurses' level of public trust was 3.11 points out of 5, job satisfaction was 3.04, interpersonal relationship ability were 3.52, and workplace bullying level in the workplace were 1.49. As the results of multiple regression analysis, we found that the higher the public trust level of clinical nurses, the higher the turnover intention into community health nurses, and the higher job satisfaction and interpersonal relationship ability, the lower the turnover. In particular, high public trust seems to affect the degree of turnover to community nurses, as the more nurses have high levels of public trust, the greater the public service motivation. In order to foster community nurses with high public trust and publicness in the future, public health and publicness of community health should be reflected in the curriculum and on the job training programs. Finally, we hope that community health nurses will play a pivotal role in successfully establishing Community Care in the future.

KeyWords: Community Health Nurse, Turnover intention, Public Trust, Job satisfaction, Interpersonal Relationship Ability

* 삼육대학교 간호대학 박사과정(Doctoral Student, Department of Nursing, College of Nursing, Sahmyook University), 주저자

** 삼육대학교 간호대학 박사과정(Doctoral Student, Department of Nursing, College of Nursing, Sahmyook University), 참여저자

*** 서울연구원 도시사회연구실 연구위원(Research Fellow, Dept. of Urban Society The Seoul Institute),

교신저자(E-Mail : cwshon@si.re.kr, 02-2149-1029)

I. 서론

1. 연구의 배경과 필요성

2017년 기준, 우리나라의 기대수명은 82.7세로 1960년 기대수명이 55.5세였던 것에 비하면 그동안 우리나라는 괄목할만한 건강수준의 향상이 있었다(OECD, 2020). 하지만 출산률이 급속하게 감소하면서 우리 사회의 고령화는 전 세계에서 가장 빠르게 진행되고 있다. 한편, 현재 우리나라 노인의 89.5%는 만성질환을 가지고 있으며, 복합만성질환자의 비율도 전체 노인의 73.0%에 달한다. 2018년 기준 노인 1인당 의료비도 연간 약 441만 원에 이르고, 노인이 사용하는 의료비는 전체 의료비의 40%를 웃돈다(국회예산처, 2019).

이러한 맥락에서 지역사회 차원에서 제공하는 노인 건강증진과 만성질환 관리 프로그램은 미래의 사회적 부담을 낮춰주고, 노인 삶의 질을 높인다는 측면에서 의미가 있다. 다시 말해, 노인건강을 증진하려면 병원에 입원하기 전 단계의 질병예방 활동과 질병에 발생한 이후 단계의 일차의료(primary care)를 중심으로 만성질환 관리를 실시하는 것이 매우 중요하다.

서울시는 2013년 이후 지역사회 노인의 건강을 위해 도시보건지소를 지속 확대하고 있으며, 2015년부터는 동 주민센터를 중심으로 한 방문건강관리 사업을 시작하였다. 2020년 현재 25개 자치구 424개 모든 행정동에 방문간호사가 배치되어 지역 노인을 위한 건강관리서비스를 제공하고 있다(이준영 외, 2019).

또한, 서울시는 2019년 7월부터 행정동 단위의 사례관리를 위한 ‘돌봄 SOS 센터’ 간호사도 동 주민센터에 추가 배치하고 있으며(서울특별시,

2018), 2019년 3월부터는 생활권을 중심으로 의사, 간호사 등 다양한 보건의료인력을 포함해 ‘서울케어-건강돌봄팀’을 구성하는 등 지역사회를 중심으로 한 건강관리 서비스를 지속 확대하고 있다.

한편, 2018년 보건복지부가 커뮤니티 케어 사업을 도입하여 읍·면·동을 중심으로 보건복지 연계 서비스를 제공하는 등 앞으로 지역사회 주민의 건강관리를 위한 지역사회 간호사의 역할은 더욱 커질 것으로 보인다. 하지만 그 과정에서 서비스가 필요한 지역사회 노인의 대부분이 만성질환을 가지고 있는 노인이라는 점을 간과해서는 안된다. 구체적으로, 노인 건강관리를 효과적으로 수행하려면 지역사회 간호사라 하더라도 반드시 일정 수준 이상의 간호 기술을 갖추고 있어야 한다. 실제로 서울시는 동 주민센터 방문간호사 지원의 자격기준을 경력 2년 이상으로 제한하고 있다.

일반적으로 지역사회 간호사는 개인, 가족, 집단을 포함한 지역사회 단위를 대상으로 질환관리와 간호, 질병·사고 예방과 건강증진 등 광범위한 역할을 수행하는 간호사로 정의가 된다. 이들이 근무하는 장소를 기준으로 보면, 주로 보건소, 학교, 사회복지기관 등으로 공공 영역에서 일을 하는 경우가 대부분이다. 따라서 이 연구는 서울시의 환경을 고려하여, 보건소, 보건지소, 건강생활지원센터, 읍·면·동 주민센터 같은 장소에서 지역사회에서 공중보건과 주민 건강관리를 해주는 간호사를 지역사회 간호사라고 조작적 정의를 하였다.

급증하는 지역사회 간호사 수요의 충족은 다양한 방식으로 이루어지겠지만, 민간의료기관에 근무하고 있는, 또는 근무했던 경험이 있는 간호사 중 지역사회 보전에 관심을 가지고 지역사회 간호사로 이직을 고민하고 있는 간호사를 채용하는 방식 또한 주요 방안 중 하나일 것이다. 일반적으로

임상간호사는 이직이 잦은 것으로 알려져 있다. 2018년 기준 우리나라의 의료기관의 간호사 이직률(15.6%)은 보건직 종사자 이직률의 3배에 이른다. 이들의 66.5%가 입사 3년차 미만의 신규간호사인 것을 고려했을 때(전국보건의료노동조합, 2019), 향후 지역사회 간호사를 확보하는 과정에서도 이러한 임상간호사를 고려할 필요가 있다고 판단된다.

특히, 이직의도가 실제 이직으로 이어진다는 것을 고려하면(Hayes et al., 2012; Estryn-Behar et al., 2010), 민간의료기관 간호사 중 지역사회 간호사로 근무를 해보고자 하는 간호사의 동기 또는 관심 수준을 파악하고, 이직을 원하는 사람의 수요와 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 커뮤니티 케어 확산을 앞둔 현 시점에서 의미가 크다고 할 수 있다.

그동안 의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 주는 요인을 분석한 연구는 다수 존재하지만(이은영·유양경, 2018; 손소영·최정실, 2015; 김은혜·김진현, 2014; 송명숙, 2014; 이지현 외, 2011), 대부분의 연구는 의료기관에서 다른 의료기관으로의 이직의도를 전제로 한 연구였으며, 보건소 또는 지역사회 간호사로서의 이직을 다룬 연구는 찾아보기 어렵다.

임상간호사는 간호지식, 간호기술을 상대적으로 더 중요시하는 반면(김현·김현리, 2011; 박정혜, 2017), 공공보건기관에서 근무하는 지역사회 간호사는 간호사의 태도, 주민과의 상호관계, 신뢰 등의 요소가 상대적으로 더 강조되는 경향이 있다(손창우 외, 2019). 또한 지역사회 간호사가 속해 있는 공공기관은 공공성을 강조하고, 위계적 조직 특성을 가진다는 점에서 기존의 민간의료기관과는 조직 특성의 차이가 크기 때문에 단순한 이직의도가 아닌 공공 영역에서 종사하는 지역사회 간호사

로의 이직의도를 구분하여 질문하고, 영향요인을 찾는 탐색적 연구가 필요하다.

2. 연구의 목적

그동안 간호사의 이직의도를 다룬 연구들은 의료기관 내 위험요인을 파악하여 이직의도가 실제 이직으로 이어지는 것을 예방하기 위한, 즉, 인적관리를 위한 목적을 갖고 있었다. 하지만 이 연구는 민간의료기관에 근무하는 간호사 중 공공 영역인 지역사회 간호사로 이직을 생각하는 간호사의 특성을 분석한다는 측면에서 차이가 있으며, 앞으로 커뮤니티 케어 확산과정에서 기초자료로 활용하려고 연구를 수행하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 의료기관의 임상간호사가 인지하는 직무만족 정도, 대인관계 능력, 직장 내 괴롭힘, 공공신뢰 정도와 지역사회 간호사로의 이직의도 정도를 신뢰도와 타당도가 검증된 설문도구를 활용하여 파악한다.

둘째, 일반적 특성에 따라 임상간호사가 인지하는 지역사회 간호사로의 이직의도 차이를 파악한다.

셋째, 임상간호사가 인지하는 직무만족, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘, 공공신뢰 및 지역사회 간호사로의 이직의도 간 상관관계를 파악한다.

넷째, 임상간호사가 인지하는 직무만족, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘, 공공신뢰 수준이 지역사회 간호사로의 이직의도에 미치는 영향 정도를 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계와 대상

이 연구의 대상자는 서울특별시 소재한 민간 의료기관 3곳에서 근무하는 임상간호사들이며, 연구 참여에 자발적으로 서면으로 동의를 받았다. 연구대상의 유효 표본 수를 파악하기 위해 G-power 3.1.9.4를 이용하여 중간 효과크기 .15, 유의수준 .05 검정력 .95를 기준으로 하여 회귀분석 시 최소 표본크기를 산출한 결과, 유효표본은 최소 102명이었다. 이 연구는 연구 결과의 타당도를 높이기 위하여 최소 표본 수의 3배 이상을 확보하려고 하였고, 총 345명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이 중 불성실 응답 12명을 제외하고 총 333명의 설문지를 최종 분석에 활용하였다.

일반적으로 임상간호사의 지역사회 간호사(간호직 공무원, 공무원 간호사 포함)에 대한 이해도가 높지 않기 때문에, 서울시의 대표적인 지역사회 간호사인 보건소·동주민센터의 방문간호사에 대해 전반적으로 설명하였다.

현재 서울시 찾아가는 동 주민센터 방문간호사를 기준으로 구체적인 직무기술, 업무 프로세스와 업무부담 정도(주요 통계와 현장 사진 제시), 공무원 급여테이블(만 60세 정년), 시간 외 근무수당, 주요 복리후생 항목, 휴가일수를 비롯한 만 65세 이후 기대 연금수령액(2019년 말 기준) 등을 설문 응답 전 확인할 수 있도록 별지를 만들어 제공하여, 지역사회 간호사에 대한 이해를 선행한 후에 설문에 응답하도록 하였다.

2. 연구 도구

이 연구는 구조화된 설문지를 활용한 조사연구이다. 서울시 찾아가는 동 주민센터 방문간호사의 직무기술, 업무 프로세스, 직무 부담 정도, 급여와 복리후생 수준 등을 자세히 설명한 후, “위 내용을 숙지하신 상태에서 지역사회 간호사인 서울시 찾아가는 동 주민센터 방문간호사로 이직하여 근무하고자 하는 의도가 있으십니까?”라고 하는 질문에 리커트 5점 척도로 응답을 하도록 하였다.

통제변수는 인구사회학적 특성으로 나이(24세 이하, 25~29세, 30~39세, 40세 이상), 교육(전문학사, 학사, 석사이상), 결혼상태(미혼, 기혼), 자녀여부, 월 급여 수준(250만 원 미만, 250만~300만 원 미만, 300만 원 이상)을 포함하였다.

간호숙련도와 이직 성향을 고려하기 위하여 임상경력과 현 근무지 근속연수(1년 이하, 1~2년 미만, 2~5년 미만, 5년~10년 미만, 10년 이상), 근무부서(병동, 특수부서, 외래)와 함께 과거 이직 경험, 평상시 다른 의료기관으로의 이직의도를 포함하였다.

주요 독립변수는 공공신뢰, 직무만족도, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘으로 구성하였으며, 각 도구의 구체적인 설명은 다음과 같다.

1) 공공신뢰

사회, 정부를 포함한 공공에 대한 신뢰 수준이 높을수록 공공 참여도가 높아지는 경향이 있다(김대욱·이승종, 2008). 일반적으로 사회신뢰는 입법부, 행정부, 기업, 언론, 과학 영역 등에 대한 신뢰를 포함하는데(박명규 외, 2004), 이 연구는 공공보건기관으로의 참여 의도를 확인하기 위한 협의

의 개념으로 ‘공공신뢰’를 조작화하였다. 이는 기존 연구에서도 정부 각 기관에 대한 신뢰를 조작화했던 것과 맥을 같이한다고 할 수 있다(박희봉 외, 2003; 이중수, 2001). 이러한 공공신뢰는 이준영 외(2019)와 손창우 외(2019)가 연구에 활용한 바 있다.

이 연구에서 사용한 공공신뢰 문항은 총 6개 문항이며, 정부신뢰 2문항, 보건기관 신뢰 2문항, 공공의료 신뢰 2문항으로 구성되었다. 1점은 ‘전혀 신뢰하지 않는다’, 5점은 ‘매우 신뢰한다’로 리커트 5점 척도를 사용하였으며 점수가 높을수록 공공신뢰가 높은 것을 의미한다.

2) 직무 만족도

간호사의 직무만족을 측정하기 위하여 Paula (1978)가 개발하고, 한창복·문화자(1996)가 실제 간호 상황을 고려하여 수정 보완한 설문도구를 사용하였다. 하위요인으로 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 간호사-의사관계 2문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 ‘매우 만족하지 않는다’를 1점으로 ‘매우 만족한다’를 5점으로 한 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 또한 응답의 신뢰를 높이기 위하여 총 7개의 역코딩 문항이 포함되어 있으며, 이를 고려하여 분석을 실시하였다.

3) 대인관계 능력

대인관계 능력 설문은 Gurney(1977)가 개발한 대인관계 변화척도(Relationship Change Scale)를 문선모(1980)가 변안한 것을 기초로 장혜숙

(2009)이 수정·보완하고, 정자용(2017)이 활용한 대인관계 능력 설문도구를 사용하였다.

총 18문항으로 구성되어 있으며, 하위요인은 의사소통 3문항, 신뢰감 3문항, 친근감 3문항, 민감성 2문항, 개방성 4문항, 이해성 3문항으로 구성되어 있다. 1점은 ‘전혀 아니다’, 5점은 ‘매우 그렇다’로 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 원만한 대인관계능력을 가졌음을 의미한다.

4) 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 일과 관련하여 지속적으로 비난, 굴욕 또는 과도한 간섭 등을 포함한 부정적 경험을 의미한다고 할 수 있다(남웅 외, 2010). 최근 민간병원은 물론 공공병원에서도 간호사가 자살하는 일이 발생하였고, 자살의 원인이 직장 내 괴롭힘이었다는 것이 알려지며, ‘간호사 태움문화’에 대한 사회적 관심이 커졌다(박다영, 2019). 기존 연구에 따르면, 직장 내 괴롭힘을 겪은 간호사는 다른 병원으로 이직을 원하는 경우가 많은 것으로 알려져 있어(연영란, 2015; 이윤주·이미형, 2013), 이를 분석모형에 포함하였다.

직장 내 괴롭힘 설문문항은 Einarsen et al. (1994)이 노르웨이어로 개발한 부정적 행동 경험 설문지(The Negative Acts Questionnaire)를 Einarsen and Hoel(2001)이 영문으로 변안하고(The Negative Acts Questionnaire-Revised), 남웅 외(2010)가 신뢰도와 타당도를 검증한 후 복선임(2015)이 연구에 활용한 직장 내 괴롭힘 문항도구를 설문으로 활용하였다.

총 22개 문항으로 구성되어 있으며, 하위요인은 인간관계 관련 괴롭힘 12문항, 업무 관련 괴롭힘 5문항, 위협 관련 괴롭힘 5문항으로 구성되어

있다.

22가지 행동에 대하여 지난 6개월 동안 ‘전혀 없음’ 1점, ‘한 달에 한 번 미만’ 2점, ‘한 달에 한 번 정도’ 3점, ‘한 주에 한 번 정도’ 4점, ‘거의 매일’ 5점으로 한 리커트 5점 척도를 사용하였고, 점수가 높을수록 괴롭힘 정도가 큼을 의미하며, 최소 21점에서 최고 105점까지 구성된다.

3. 윤리적 고려

연구대상자의 권리와 안전, 복지를 보호하기 위하여 2019년 12월 삼육대학교 생명윤리승인위원회 승인(IRB No. 2-7001793-AB-N-012019080HR)을 받은 후 연구를 수행하였다. 대상자의 연구 참여는 자발적으로 이루어졌으며, 대상자에게는 연구의 목적, 비밀보장, 익명성 및 연구 이외에 목적으로 설문 결과 활용되지 않는다고 명시하였고 참여에 따른 어떠한 불이익도 받지 않을 것임을 고지하였다. 또한 설문 참여 과정 또는 그 이후라고 하더라도 언제든지 설문을 철회할 수 있다고 설명하였다.

4. 자료수집과 분석방법

이 연구는 2020년 1월 2일부터 1월 17일까지 서울 소재 종합병원급 의료기관 3곳(간호등급: 1등급 1개 병원, 2등급 2개 병원)에 종사 중인 간호사 총 345명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다(불성실 응답 12명 제외 후 최종 333명).

연구자가 대상 병원의 간호부장을 만나 연구의 목적과 방법을 설명한 후 연구 수행에 대한 승인을 받아 자료 수집을 실시하였다. 설문지는 개별 봉투에 넣어 내용물을 봉한 뒤 설문 대상 병원에 우편으로 전달하였으며, 대상 병원 간호부에서 간호사

에게 설문지를 배부하고 서면동의를 얻은 후 자가 보고식 설문을 작성하게 하였으며, 설문지 작성에 소요된 시간은 약 15분 내외였다. 마지막으로 동료에게 설문응답이 누설되지 않도록 개별 봉투를 봉하여 제출토록 하였다.

수집된 자료는 SAS 9.4를 이용하여 분석하였고, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성은 기술통계 결과로 제시하였고, 공공신뢰, 조직만족도, 대인관계능력과 직장 내 괴롭힘 정도는 평균과 표준편차로, 대상자의 일반적 특성에 따른 지역사회 간호사로의 이직의도 차이는 two sample t-test, ANOVA를 이용하여 분석을 실시하였다.

또한 지역사회 간호사로의 이직의도와 공공신뢰, 대인관계능력과 직장 내 괴롭힘의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨 상관분석으로 상관계수를 도출하였다. 마지막으로, 대상자의 일반적 특성을 보정한 후, 공공신뢰, 조직만족도, 직장 내 괴롭힘 수준이 지역사회 간호사로의 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

회귀분석 시 이직에 대한 개인적 특성인 평상시 기존 다른 의료기관으로의 이직의도를 보정하고자, 윤치호(2017)가 타당도와 신뢰도를 검정한 이직의도 문항(6문항)을 모형에 포함하였다. 이 도구는 다른 의료기관 근무 욕구, 현 의료기관 선택에 대한 후회, 더 좋은 조건의 다른 의료기관으로의 이직 생각, 현 의료기관 퇴사 생각, 새로운 의료기관 이직 생각, 평상시 구인광고 검색 정도 등에 대한 질문으로 구성되어 있으며, 1점은 ‘전혀 아니다’, 5점은 ‘매우 그렇다’인 리커트 5점 척도로 구성되어 있다.

Ⅲ. 연구결과

1. 응답자의 일반적 특성

설문에 응답한 간호사는 모두 여성으로, 평균 연령이 28.7세였다. 20대가 전체의 약 70%로 가장 많았으며, 그다음은 30대(22%), 40대(8%) 순이었다. 교육수준은 전문학사가 28%, 학사가 68%, 석사 이상이 4%였다.

응답자의 18%만 결혼을 하였으며, 이들 중 72%가 자녀가 있었다. 평균 1.6명의 자녀를 두고 있었으며 자녀가 가장 많은 사람은 4명이었다. 총 임상경력은 평균 8.4년이었으며, 2년 미만이 31%, 2년~5년 미만이 26%, 5년~10년 미만이 18%, 10년 이상이 24%였다.

현 근무지 근속연수는 2년 미만이 38%, 2년~5년 미만이 25%, 5년~10년 미만이 19%, 10년 이상이 19%였다. 근무부서는 병동이 83%로 가장 많았고, 수술실, 중환자실 등 특수부서 근무자가 11%, 외래간호사가 6%였다.

한편, 월 급여 수준은 250만~299만 원 사이가 전체의 56%로 가장 많았으며, 이전에 이직 경험이 있는 응답자는 전체의 30%로 나타났다(〈표 1〉 참조).

2. 공공신뢰, 직무만족, 대인관계능력과

직장 내 괴롭힘 수준

설문에 응답한 임상간호사의 공공신뢰 수준은 5점 만점에 3.11점으로 나타났고, 공공의료 신뢰(3.21점), 보건기관 신뢰(3.14점), 정부신뢰(2.98

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 특성

(N=333)			
구분	빈도	%	평균±표준편차
나이	24세 이하	94	28.23
	25~29	139	41.74
	30~39	73	21.92
	40세 이상	27	8.11
교육 수준	전문학사	93	27.93
	학사(RN-BSN포함)	227	68.17
	석사이상	13	3.90
결혼 상태	미혼	273	81.98
	기혼	60	18.02
자녀	있음	43	12.91
	자녀 수	1.64±0.76	
	최소-최대	1-4	
	없음	290	87.09
임상 경력	~1년 이하	56	16.82
	1~2년 미만	48	14.41
	2~5년 미만	88	26.43
	5~10년 미만	60	18.02
	10년 이상	81	24.32
현 근무지 근속연수	~1년 이하	75	22.52
	1~2년 미만	52	15.62
	2~5년 미만	82	24.62
	5~10년 미만	62	18.62
	10년 이상	62	18.62
근무 부서	병동	278	83.48
	특수부서(수술실, 중환자실)	35	10.51
	외래	20	6.01
급여 수준 (월)	249만 원 이하	71	21.32
	250만~299만 원	185	55.56
	300만 원 이상	77	23.12
이직 경험	있음	101	30.33
	없음	232	69.67

점) 순으로 확인됐다.

또한 현재 근무하고 있는 의료기관의 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.04점이었고, 하위영역으로는 동료 간의 관계에서 오는 상호작용의 만족도가 높았으며(3.67점), 그다음은 업무의 자율성(3.48점), 간호사-의사관계(3.39점) 순이었다. 보수(2.27점) 측면에서의 만족도가 가장 낮았다.

대인관계능력은 5점 만점에 평균 3.52점이었으며, 하위영역으로는 신뢰감(3.61점), 친근감(3.61점), 이해성(3.60점) 순으로 높게 조사됐고, 다른 사람이 원하는 것을 잘 파악하는 능력과 다른 사람이 나에게 원하는 것을 잘 파악하는 능력을 의미하는 민감성이 가장 낮은 점수로 나타났지만(3.43점), 전체적으로 큰 편차를 보이지 않았다.

직장 내 괴롭힘은 평균 1.49점으로 높은 수준은 아니었다. 하위영역은 신체적 위협과 관련된 괴롭힘의 영역이 가장 낮았고(1.24점), 업무 간 괴롭힘이 1.78점으로 가장 높게 조사됐다(〈표 2〉 참조).

3. 일반적 특성에 따른 지역사회 간호사로의 이직의도 차이

지역사회 간호사로의 이직의도는 통계적으로 유의한 요인을 발견하지는 못하였다. 다만 이직의도의 평균점수에 나타난 경향성을 살펴보면, 30세 미만의 연령대에서 이직의도가 높은 경향이 있었고 병동 근무자가 특수부서와 외래 종사자보다 상대적으로 이직의도가 높았다.

또한 이직경험이 있고, 결혼을 하지 않은 미혼의 간호사와 자녀가 없는 간호사가 지역사회 간호사로의 이직의도가 높은 경향이 있었다.

한편, 임상경력, 현 근무지 근속연수, 급여 수

〈표 2〉 공공신뢰, 직무만족, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘 영역별 지역사회 간호사로의 이직 의도

(N=333)

		범위	평균±표준편차	최소	최대
1~5					
공공신뢰	전체		3.11±0.54	1.00	5.00
	정부		2.98±0.66	1.00	5.00
	보건기관		3.14±0.63	1.00	5.00
	공공의료		3.21±0.61	1.00	5.00
직무만족도	전체		3.04±0.32	1.80	3.95
	보수		2.27±0.69	1.00	4.00
	전문적위치		3.33±0.62	1.00	5.00
	간호사-의사관계		3.39±0.70	1.00	5.00
	행정		2.97±0.53	1.00	4.33
	자율성		3.48±0.65	1.33	5.00
	업무요구		2.29±0.56	1.00	4.00
	상호작용		3.67±0.51	2.33	5.00
	전체		3.52±0.37	2.44	5.00
	의사소통		3.54±0.52	1.33	5.00
대인관계능력	신뢰감		3.61±0.51	2.33	5.00
	친근감		3.61±0.54	2.00	5.00
	민감성		3.43±0.64	2.00	5.00
	개방성		3.34±0.50	1.75	5.00
	이해성		3.60±0.54	1.67	5.00
직장 내 괴롭힘	전체		1.49±0.52	1.00	3.36
	인간관계		1.47±0.57	1.00	3.75
	업무		1.78±0.66	1.00	4.20
	위협		1.24±0.47	1.00	3.80

준, 교육수준에서는 경향성의 차이를 발견할 수 없었다(〈표 3〉 참조).

〈표 3〉 일반적 특성에 따른 지역사회 간호사로의 이직의도 (N=333)

변수	구분	평균±표준편차	F or t (p)
나이	24세 이하	3.23±0.98	0.56 (0.639)
	25~29	3.29±1.08	
	30~39	3.18±1.03	
	40세 이상	3.04±0.90	
교육수준	전문학사	3.32±1.01	0.52 (0.596)
	학사(RN-BSN포함)	3.19±1.04	
	석사 이상	3.23±0.93	
결혼상태	미혼	3.25±1.06	1.47 (0.415)
	기혼	3.13±0.87	
자녀	있음	3.16±0.87	1.45 (0.640)
	없음	3.24±1.05	
임상경력	~1년 이하	3.14±1.05	0.25 (0.912)
	1~2년 미만	3.31±0.93	
	2~5년 미만	3.27±1.01	
	5~10년 미만	3.18±1.10	
	10년 이상	3.23±1.04	
현 근무지 근속연수	~1년 이하	3.15±1.09	0.34 (0.854)
	1~2년 미만	3.35±0.86	
	2~5년 미만	3.27±0.93	
	5~10년 미만	3.19±1.13	
	10년 이상	3.23±1.11	
근무부서	병동	3.25±1.00	0.23 (0.795)
	특수부서(수술실, 중환자실)	3.14±1.38	
	외래	3.15±0.67	
급여수준 (월)	249만 원 이하	3.34±1.07	0.85 (0.429)
	250~299만 원	3.17±1.05	
	300만 원 이상	3.29±0.92	
이직경험	있음	3.26±1.01	1.06 (0.765)
	없음	3.22±1.04	

4. 공공신뢰, 직무만족도, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘과 지역사회 간호사로의 이직의도 간 상관관계

공공신뢰, 직무만족도, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘과 지역사회 간호사로의 이직의도 간 상관관계를 분석한 결과, 이직의도와 공공신뢰($r=0.107$, $p<0.05$) 간 양의 상관관계가 나타나는 것을 확인하였다. 직무만족도($r=-0.177$, $p<0.001$)와 대인관계능력($r=-0.108$, $p<0.05$) 간에는 음의 상관관계를 확인하였다.

다만, 각 변수 간 상관계수가 0.35보다 작기 때문에, 약한 수준의 상관성을 보인다고 할 수 있으며 (Taylor, 1990), 직장 내 괴롭힘과는 상관성을 확인하지 못하였다(〈표 4〉 참조).

〈표 4〉 공공신뢰, 직무만족, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘과 지역사회 간호사로의 이직의도 간 상관관계 (N=333)

	직무 만족도	대인관계 능력	직장 내 괴롭힘	공공 신뢰
직무 만족도	-			
대인관계 능력	0.190***	-		
직장 내 괴롭힘	-0.311***	-0.151**	-	
공공신뢰	0.300***	0.170**	-0.152**	-
지역사회 간호사 이직의도	-0.177***	-0.108*	0.044	0.107*

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

5. 공공신뢰, 직무만족, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘이 지역사회 간호사로의 이직의도에 미치는 영향

지역사회 간호사로의 이직의도에 영향을 미치는 요인의 효과를 파악하기 위해, 연령, 임상경력, 근무부서, 월급, 결혼상태, 자녀여부, 평상시 이직 의도를 통제한 후, 공공신뢰, 직무만족, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘을 모형에 포함하여 다중회귀 분석을 실시하였다.

분석 결과, 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 는 공공신뢰, 직무만족도, 대인관계능력이 도출되었 으며, 효과(β)는 각각 0.326($p<0.05$), -0.415($p<0.1$), -0.326($p<0.05$)이었다. 다시 말해, 임상간 호사는 공공 신뢰수준이 높을수록 지역사회 간호 사로의 이직의도가 커진다. 반대로 현재 근무하고 있는 직장의 직무만족도가 높을수록, 대인관계능 력이 높다고 인식할수록, 임상간호사에서 지역사 회간호사로의 이직의도는 낮다는 것을 확인하였다 (<표 5> 참조).

〈표 5〉 임상간호사의 지역사회 간호사로의 이직의도에 영향을 미치는 요인

	β	SE	t Value	Pr> t
Intercept	3.944	1.017	3.880	0.000
공공신뢰	0.326	0.109	2.980	0.003
직무만족도	-0.415	0.222	-1.870	0.062
대인관계능력	-0.326	0.156	-2.090	0.037
직장 내 괴롭힘	-0.065	0.115	-0.570	0.572
Root MSE	0.984	R^2	0.121	Adj R^2
				0.076

* 연령, 임상경력, 근무부서, 월급, 결혼상태, 자녀여부, 평상시 이직 의도를 보정한 분석결과임.

IV. 논의

이 연구는 민간의료기관에서 근무하고 있는 임 상간호사의 공공신뢰, 직무만족, 대인관계능력, 직 장 내 괴롭힘이 공공 영역에서 근무하고 있는 지역 사회 간호사로의 이직의도에 미치는 영향을 규명 하고자 한 최초의 연구라는 의미를 지닌다. 연구의 결과를 바탕으로 한 토의는 다음과 같다.

첫째, 연구 대상자의 공공 신뢰수준은 3.11점 으로 전반적으로 공공에 대한 신뢰수준이 높지 않 았으나, 정부신뢰 수준이 2.98점, 공공보건의관 신 뢰는 3.14점으로 기존 국민을 대상으로 조사한 (OECD and KDI, 2018) 정부(2.5점), 보건기관 (2.9점) 신뢰보다 다소 높았다.

직무만족도는 3.04점으로 종합병원과 상급종합 병원 등에서 근무하는 간호사를 대상으로 연구한 손 소영·최정실(2015)의 연구(3.38점), 변은숙(2009)의 연구(3.34점), 박성완(2004)의 연구(3.10점)보다 다소 낮은 수준이었다. 직장 내 괴롭힘은 1.49점으 로 한미라 외(2014)의 연구(1.50점), 한정희 외 (2013)의 연구(1.55점)와 유사한 수준이었다.

반면, 대인관계능력은 3.52점으로 종합병원, 요 양병원 등에서 근무하는 간호사를 대상으로 연 구한 정자용(2017)의 연구(3.43점), 이외선, 구미 옥·김미정(2015)의 연구(3.37점)보다 다소 높은 수 준으로 확인되었다.

둘째, 임상간호사의 일반적 특성에 따른 지역사 회 간호사로의 이직의도는 연령은 20대, 근무장소 는 병동근무자, 미혼이면서 이직 경험이 있는 간호 사일수록 공공기관 이직의도가 다소 높은 경향을 나타내는 것을 확인하였지만, 통계적으로 유의하 지 않았다.

기존 국내·외 연구에 따르면, 다른 병원으로의 이직의도는 결혼상태, 교육수준, 임상경력, 근무부서, 연봉 등에 영향을 받은 하는데(Yamaguchi et al., 2008; Yin and Yang, 2002; 최자용, 2017; 손소영·최정실, 2015; 송명숙, 2014), 3교대라는 간호직 특성상 일과 가정 양립이 어렵다는 점 등이 주요 원인으로 알려져 있다. 이러한 맥락에서 지역사회 간호사는 일·가정 양립이 상대적으로 쉽고, 3교대 근무가 아니라는 점 등이 향후 임상간호사에게 이직을 고려하는 요소가 될 수 있을 것으로 판단된다.

셋째, 임상간호사의 공공신뢰, 직무만족도와 대인관계능력, 지역사회 간호사로의 이직의도 간 상관성이 존재함을 확인하였다. 먼저 지역사회 간호사로의 이직의도는 임상간호사의 공공신뢰($r=0.107$, $p<0.05$)와는 약한 양의 상관관계를, 직무만족도($r=-0.177$, $p<0.001$)와 대인관계능력($r=-0.108$, $p<0.05$)은 약한 음의 상관관계를 보이는 것을 확인하였고, 직장 내 괴롭힘과의 상관성을 확인하지 못하였다.

마지막으로, 인구사회학적 특성과 임상경력 등을 통제한 상태에서 공공신뢰, 직무만족도, 대인관계능력, 직장 내 괴롭힘과 지역사회 간호사로의 이직의도의 인과성을 확인하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, 공공신뢰가 높을수록, 직무만족도가 높을수록, 대인관계능력이 낮을수록 이직의도가 커질 확률이 높았다.

구체적으로 임상간호사의 공공 신뢰가 높을수록 지역사회 간호사로의 이직의도가 커졌는데, 이는 공직동기(Public Service Motivation) 측면에서 이유를 추론해볼 수 있다. 일반적으로 공무원이 되기로 결심하는 데 공공서비스 정신은 매우 중요

한 역할을 하며, 기존 연구에서도 공직에 대한 긍정도가 높을수록 공공서비스 정신이 강하고 공직에서 일하고자 하는 의도가 커진다고 밝혀진 바 있다(고길곤·박치성, 2010).

또한 현재 근무하는 병원의 직무만족도가 높을수록, 자신의 대인관계능력이 높을수록 지역사회 간호사로의 이직 의도는 낮아지는 결과는 기존의 민간의료기관으로의 이직의도를 다룬 연구의 결과와 일치하는 결과였다(Chen et. al., 2008; 정자용, 2017; 송명숙, 2014; 손소영·최정실, 2015). 특히, 주로 급성기의 중증도가 높은 환자와 가족을 상대해야 하는 임상간호사의 특성상 매끄럽지 못한 대인관계는 스트레스는 물론 부정적 결과를 발생시킬 가능성이 높다(Cooper and Marshall, 1978).

따라서 이러한 급성기 의료기관의 환경 속에서 스스로 대인관계능력이 낮다고 인식하는 간호사는 대상자의 특성과 간호사의 기능이 전혀 다른 지역사회 간호사로의 이직을 고려할 가능성이 높은 것으로 보인다.

이 연구는 커뮤니티 케어가 급속하게 확대되고 있는 현 시점에서 임상간호사의 지역사회 간호사 이직의도를 다루는 최초의 연구라는 점에서 연구의 의의를 가지지만, 아래의 한계를 가진다.

첫째, 이 연구는 서울특별시에 소재한 3개의 종합병원급 의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 한 연구로, 연구 결과를 전국의 모든 의료기관으로 확대하여 일반화하는 데는 유의해야 한다. 둘째, 이 연구는 지역사회 간호사로의 이직의도에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 미시체계(개인요인, 가족요인 등), 중간체계(병동요인 등) 변수를 중심으로 연구모형을 구성하였는데, 거시체계 요인인

병원장의 리더십, 병원의 복지제도, 보건환경 변화 등을 고려하지 못한 한계가 존재한다(이영옥·강지연, 2018).

V. 결론과 제언

이 연구는 서울시 소재 종합병원급 의료기관에 근무하고 있는 임상간호사를 대상으로 지역사회 간호사로의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하였으며, 앞으로 서울시의 커뮤니티 케어 확산 과정에서 기초자료로 사용되고자 수행하였다. 연구 경로가, 지역사회 간호사로의 이직의도는 임상 간호사의 공공 신뢰가 높을수록, 대인관계 능력과 직무만족도가 낮을수록 지역사회 간호사로의 이직의도가 큰 것으로 확인됐다. 연구의 주요 결과를 바탕으로 아래의 정책 제언을 하고자 한다.

첫째, 찾아가는 동 주민센터, 돌봄 SOS센터를 포함한 커뮤니티 케어 확산 흐름 속에서, 기존 교육 과정에서 공공의료, 공중보건서비스 이해를 포함한 지역사회 간호사의 역할과 가치에 대한 공유와 역량 강화 교육·훈련과정이 마련되어야 한다. 현재 간호대학에 재학 중인 대부분의 학생은 지역사회 간호사, 즉 공공 영역에서 활동하는 간호사의 기능과 역할에 대한 이해가 낮고, 주로 민간의료기관으로 진로를 희망하며 실제로 민간의료기관에서 커리어의 대부분을 보내고 있다.

현재 간호대학 교과과정상 보건소, 방문간호사, 공공의료 등을 포함한 지역사회 간호사에 대해 충분히 이해하기는 한계가 있다. 이러한 맥락에서 초고령 사회를 대비하고, 노인의 니즈를 충족하려면

노인건강관리에 대한 이해와 공익성을 갖춘 지역사회 간호사를 양성할 수 있는 교육과 실습 프로그램을 뒷받침할 필요가 있다.

또한 지역사회 주민의 니즈에 대한 이해를 바탕으로 주민친화 역량을 기를 수 있는 프로그램도 함께 고민해야 할 것이다. 또한 대학원 과정에서 노인간호나 지역사회간호 전문성을 갖추 수 있도록 하여 인력이 지역 노인 건강증진을 위한 계획, 실행, 평가가 가능한 전문가 역할을 할 수 있도록 하여야 한다.

둘째, 앞으로 서울시의 찾아가는 동 주민센터 방문간호사를 채용하는 과정에서 공공성에 대한 이해를 갖춘 간호사, 공공 신뢰가 높은 간호사, 공공서비스 정신이 우수한 간호사, 그리고 중증도가 높은 급성기 환자와 그 가족을 중심으로 한 관계, 의사와의 수직관계, 간호직군 간 엄격한 위계체계에서 필요한 대인관계능력과 차별화되는 행정적 위계, 복합 만성질환 중심이기는 하지만 비교적 중증도가 낮은 지역사회 주민을 대상으로 필요한 대인관계능력을 확인하고, 이를 검증할 수 있는 과정이 임용절차에 포함할 수 있도록 해야 할 것이다.

마지막으로, 초고령 사회를 대비하여 현재 존재하고 있는 다양한 유형의 지역사회 간호사를 포함해 미래에 추가로 요구되는 지역사회 내 간호사의 역할을 적극적으로 탐색할 필요가 있다. 미래에는 지역사회 보건의 유형과 개념이 지금보다 크게 확대될 가능성이 크다. 다시 말해, 지역사회 간호사의 개념과 기능이 현재보다 크게 확대될 것이다.

실제로, 과거에는 보건소 간호사에 국한되어 있던 지역사회 간호사가, 이제는 서울시 찾아가는 동 주민센터 간호사, 서울시 돌봄 SOS 간호사 등으로 확대되었으며, 노인장기요양보험과 시·도 사회서비

스원에서 제공하는 간호서비스도 지속 확대되고 있다. 서울시도 앞으로 커뮤니티 케어를 실현하려면 도시의 환경적 특성과 노인의 니즈를 바탕으로 지역주민의 건강관리에 필요한 지역 자원과 서비스를 발굴·제공하는 지속적인 노력이 필요할 것이다.

참고문헌

- 국길곤·박치성, 2010, “대학생의 직업선택동기와 공직동기”, 『행정논총』, 48(2): 339~368.
- 국회예산처, 2019, 「노인건강분야 사업분석」.
- 김대욱·이승중, 2008, “정부신뢰의 참여에 대한 효과”, 『한국사회와 행정연구』, 18(4): 43~62.
- 김은혜·김진현, 2014, “간호사 이직의도 구조모형에 관한 문헌고찰”, 『Perspectives in Nursing Science』, 11(2): 109~122.
- 김현·김현리, 2011, “충남지역 보건소 방문간호사의 직무만족도와 직무 스트레스”, 『한국산업간호학회지』, 20(2): 201~211.
- 남웅·김지원·김용규·구정원·박정일, 2010, “간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 설문도구의 신뢰도와 타당도”, 『대한산업의학학회지』, 22(2): 129~139.
- 문선모, 1980, “인간관계훈련 집단상담 실시 효과에 관한 연구”, 경상대학교 석사학위논문.
- 박다영, 2019. 1. 11., “간호사 ‘또’ 자살…병원 ‘태움 문화’ 재조명 예고”. 『데일리메디』,
<http://www.dailymedi.com/detail.php?number=839051>
- 박명규·송호근·김병조·김우식·한준, 2004, 「국민의 가치관과 의식에 대한 조사」, 서울대학교 사회발전연구소.
- 박성완, 2004, “간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인”, 경희대학교 석사학위논문.
- 박정혜, 2017, “선임간호사가 인식하는 신규간호사의 중요한 역량”, 『예술인문사회융합멀티미디어논문지』, 7: 567~575.
- 박희봉·이희창·조연상, 2003, “우리나라 정부신뢰 특성 및 영향 요인 분석”, 『한국행정학보』, 37(3): 45~66.
- 변은숙, 2009, “신규 간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계”, 연세대학교 석사학위논문.
- 복선임, 2015, “임상간호사의 직장 내 괴롭힘, 자기효능감, 재직의도 간의 관계에 관한 연구” 삼육대학교 석사학위논문.
- 서울특별시, 2018, 「돌봄SOS센터 추진 기본계획」,
- 손소영·최정실, 2015, “간호사의 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향”, 『성인간호학회지』, 27(2): 180~187.
- 손창우·이승재·황종남, 2019, “노인 방문건강관리 서비스 미충족 영향요인: 서울시 찾아가는 동주민센터 사업을 중심으로”, 『한국노년학』, 39(2): 213~229.
- 송명숙, 2014, “종합병원 간호사의 감정노동이 직무몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향”, 『한국산학기술학회 논문지』, 15(6): 3741~3750.
- 연영란, 2015, “병원간호사의 직장 내 괴롭힘, 소진 및 이직 의도에 관한 연구”, 『한국산학기술학회 논문지』, 16(12): 8343~8349.
- 윤치호, 2017, “의료기관 임상종사자(의사, 간호사)의 직무 스트레스와 이직의도 영향요인에 관한 연구”, 경희대학교 박사학위논문.
- 이영옥·강지연, 2018, “국내 병원간호사 이직의도 관련요인에 대한 체계적 고찰 및 메타분석”, 『성인간호학회지』, 30(1): 1~17.
- 이외선·구미옥·김미정, 2015, “간호사의 감성지능과 자아탄력성이 대인관계능력에 미치는 영향”, 『한국산학기술학회 논문지』, 16(6): 3902~3910.
- 이은영·유양경, 2018, “공공병원의 간호조직문화와 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 영향”, 『보건과 사회과

- 학], 49(1): 91~115.
- 이종수, 2001, “정부에 대한 신뢰와 그 결정요인”, 『사회과학논집』, 32: 67~86.
- 이준영·장익현·손창우·안현찬·손정연, 2019, “찾아가는 동주민센터 4단계 사업 성과관리 학술용역”, 서울연구원.
- 이지현·진수진·주현정, 2011, “공공의료기관 간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도가 직무만족도에 미치는 영향”, 『보건과 사회과학』, 30(1): 205~230.
- 장혜숙·최배영, 2009, “청소년의 배경변인, 가정적 자아존중감, 대인관계성향이 예절수행에 미치는 영향”, 『한국가족자원경영학회지』, 13(2): 23~41.
- 전국보건의료노동조합, 2019. 6. 11., “간호사 이직률 실태조사 결과”, 보도자료.
- 정자용, 2017, “초보간호사의 대인관계능력, 직무스트레스, 스트레스 대처유형이 이직의도에 미치는 영향”, 충북대학교 석사학위논문.
- 한미라·구정아·유일영, 2014, “간호사의 직장 내 약자 괴롭힘, 리더-구성원 교환관계가 이직의도에 미치는 영향”, 『간호행정학회지』, 20(4): 383~393.
- 한정희·양인순·염영희, 2013, “종합병원 간호사의 소진에 관한 연구: 직장 내 약자 괴롭힘과 부정적 감정성향 중심으로”, 『간호행정학회지』, 19(5): 578~588.
- 한창복·문희자, 1996, “임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구”, 『간호행정학회지』, 2(1): 115~124.
- Chen, H. C., Chu, C. I., Wang, Y. H., and Lin, L. C., 2008, “Turnover factors revisited: a longitudinal study of Taiwan-based staff nurses”, *International journal of nursing studies*, 45(2): 277~285.
- Cooper, C. L. and Marshall, J., 1978, *Understanding executive stress*, Springer.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., and Cooper, C., 2011, *The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. In Einarsen (Ed.), Bullying and harassment at work: developments in theory, research, and practice*, Boca Raton, FL: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., and Matthiesen, S. B., 1994, “Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study”, *European journal of work and organizational psychology*, 4(4): 381~401.
- Estryn-Behar, M., Van Der Heijden, B. I., Fry, C., and Hasselhorn, H. M., 2010, “Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses”, *Nursing research*, 59(3): 166~177.
- Gurney, B. G., 1977, *Relationship enhancement: Skill-training programs for therapy, problem prevention, and enrichment*. Jossey-Bass.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., and North, N., 2012, “Nurse turnover: a literature review—an update”, *International journal of nursing studies*, 49(7): 887~905.
- OECD and KDI, 2018, *Understanding the Drivers of Trust in Government Institutions in Korea* OECD Publishing, Paris.
- OECD, 2020, *OECD Statistics*, 2020년 2월 8일 검색 <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=30114>
- Paula, L. S., Eugene, B. P., Dinah, B. S. and Ann, M. H., 1978, “Measurement of work satisfaction among health profession”, *Medical care*, 4: 337.
- Taylor, R., 1990, “Interpretation of the correlation coefficient: a basic review”, *Journal of diagnostic medical sonography*, 6(1), 35~39.
- Yamaguchi, Y., Inoue, T., Harada, H., and Oike, M., 2016, “Job control, work-family balance and nurses' intention to leave their profession and organization: A comparative cross-sectional survey”, *International journal of nursing*

studies, 64: 52~62.

Yin, J. C. T. and Yang, K. P. A., 2002, "Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors", *International journal of nursing studies*, 39(6): 573~581.

원 고 접 수 일 : 2020년 3월 10일

1 차 심 사 완 료 일 : 2020년 3월 23일

2 차 심 사 완 료 일 : 2020년 3월 29일

최 종 원 고 채 택 일 : 2020년 3월 31일

