

## 노인요양시설 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

박영옥\* · 이경자\*\* · 조은희\*\* · 박혜자\*\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

2008년 통계청 인구조사에 의하면 65세 이상 인구가 5,016천명으로 총인구의 10.3%를 차지하여 인구 10명 중 1명이 노인인구이다. 우리나라는 지난 2000년에 이미 고령화 사회에 진입하였으며, 2018년에 14.3%로 고령사회, 2026년에는 20.8%로 초(超)고령사회에 도달할 것으로 전망되고 있다(통계청, 2008). 이렇게 세계에서 유례를 찾을 수 없을 정도로 빠르게 진행되고 있는 우리나라의 노령화 현상으로 노인의 건강문제가 사회적으로 중요한 관심사가 되고 있다. 특히 주목할 사항은 80세 이상의 후기 고령자수의 급증인데 2000년에 1.1%에서 2030년에는 7.23%로 증가할 전망이다(통계청, 2007). 후기고령자의 경우는 전체 노인의 87%가 한가지 이상의 만성질환을 가지고 있을 정도로 건강상태가 좋지 않아 생활의존도가 매우 높고, 이들 중 62만명인 14.8%의 노인이 만성 노인성 질환인 뇌졸중이나 치매 등을 앓고 있다고 보고하였다(공적노인요양보장제도실행위원회, 2004). 이에 정부에서는 2008년 7월 노인장기요양보험제도를 통해 중증도가 높은 노인부터 큰 경제적 부담 없이 노인요양시설의 혜택을 받을 수 있도록 하였으며, 점차 그 범위를 확대해 나감으로써 노인보건의복지서비스의 기반을 마련해 가고 있다. 현

재 전국에는 900여개소의 노인요양시설이 있으며 앞으로 소규모 다기능시설을 비롯하여 더 많은 노인요양시설이 확충될 것이므로, 고령의 허약한 노인들의 시설 내 관리가 증가될 것이다(보건복지부, 2007). 이러한 노인요양시설의 양적 증대와 노인장기요양보호에 대한 사회적 욕구증가에 적절히 대응하기 위해서는 사회복지 조직으로서 노인요양시설의 서비스 질 향상이 필요하다.

장기요양보험제도 시행이후 노인요양시설 직원 배치기준에서 간호사 또는 간호조무사의 비율이 입소자 25인당 1명으로 규정되어 있고 간호사 대신 간호조무사를 배치되 3인 이상의 간호조무사를 채용할 경우 1명은 간호사로 채용을 하여야 한다(노인복지법, 2007). 따라서 직무 특성상 간호사 1명당 입소자 수가 많은 시설일수록 업무량이 많을 것으로 예상되고 간호사로서의 전문적 혹은 질적 서비스의 저하를 초래 할 것이다. 따라서 사회복지사업 현장의 전문 인력이 열의와 사명감을 가지고 있다고 하더라도 과중한 업무부담과 열악한 근무환경, 업무수행상의 자율성 결여 등으로 인하여 사기저하의 상태가 된다면 서비스의 질이 떨어질 뿐 만 아니라 유능한 인력을 확보하고 유지해 나갈 수 없을 것이다(서남순, 2002). 그러나 지금까지 노인요양시설에서 근무하는 간호사들의 근무실태나 현황 등 기초조사도 이루어지지 않은 실정에 있다.

특히 노인요양시설은 병원과는 다른 임상환경이며 간호사의 업무 특성상 야간 및 교대근무가 필수적이어서 수면

\* 서울시립중계노인복지관 간호팀장(교신저자 E-mail: whrn5900@hanmail.net)

\*\* 연세대학교간호대학 교수

\*\*\* 강북노인전문요양원 원장

투고일: 2009년 4월 24일 1차수정일: 2009년 5월 26일 2차수정일: 2009년 6월 9일 심사완료일: 2009년 6월 10일

장애나 우울증의 발생위험이 높고 병원보다 상대적으로 적은 보수, 보호자들의 과다한 기대, 의료분쟁의 잠재성으로 인해 직무스트레스를 경험하기 쉬운 상황에 처해 있다(박은숙, 박영주와 임지영, 2002). 뿐만 아니라, 노인요양시설은 치매로 인한 인지저각력이 떨어지거나 뇌졸중이나 기타 질환으로 인하여 인지력과 신체 기능수준이 저하된 대상자가 많으며, 낙상 등으로 인한 골절이나 음식으로 인한 질식과 같은 안전사고의 문제, 갑작스런 의식상실 등의 응급상황이 많은 반면, 의사가 상주해 있는 의료기관이 아니라라는 점에서 간호사의 전문적 판단에 따른 의사결정이 요구되어 심리적 부담이 큰 실정이다(한국노인복지시설협회, 2007).

이러한 직무스트레스와 함께 간호사 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 부적절한 대우와 보상, 인력부족으로 인한 업무량과중, 낮은 직무만족도, 직장을 떠나려는 높은 성향 등으로 나타났다(이은희, 2005). 그 외에도 이직의도와 관련된 요인으로는 연령, 결혼상태, 교육수준, 근무경력, 직위와 같은 간호사의 특성과 밤근무 여부, 의사와의 갈등, 근무부서 이동, 직무특성, 작업환경, 업무부담, 직무만족, 승진기회, 보수등과 같은 직무 및 기관의 특성이 연구되었다(박인숙, 2002; 윤미숙, 2002; 박상례, 2005; 윤정아와 이해정, 2007; 김미란, 2007). 그러나 모두 병원의 임상환경에서 간호사의 이직에 영향을 미치는 요인들을 규명하는 연구였으며 노인요양시설 간호사의 이직의도를 파악한 국내연구는 거의 없는 실정이다. 간호사의 이직은 시설 차원에서 신규직원의 교육 및 훈련에 소요되는 추가 경비의 부담과 시간적 낭비를 초래하고, 정부차원에서는 전문 인력의 비효율적 활용에 따른 경제적 손실이라는 부정적 영향을 미친다. 그러므로 간호사가 계속 효과적으로 일할 수 있는 근무환경을 조성하는 것은 단순히 간호사 개인의 만족에만 국한된 문제가 아니라 간호사가 제공하는 서비스의 질과 생산성 향상을 위해서 중요한 일이다(임지영, 박은숙과 박영주, 2004). 이에 본 연구를 통해 국내 노인요양시설 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 장기적으로 노인요양시설에서 근무하는 간호사의 이직을 감소시키기 위한 방안을 수립하는데 기초자료를 제시하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구에서는 노인요양시설에 근무하는 간호사의 일반적 특성을 파악하고, 직무스트레스와 직무만족 및 이직의

도의 정도와 이직의도 영향요인을 파악함으로써 노인요양시설 간호사의 효율적인 인력관리를 위한 기초자료로 제공하고자 하였다.

구체적인 목표는 다음과 같다.

- 첫째, 간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도 정도를 파악한다.
- 둘째, 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 셋째, 간호사의 이직의도 영향요인을 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 노인요양시설 간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도의 정도와 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 탐색적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 입소자 수를 기준으로 100명 이상의 노인이 생활하는 노인요양(전문)시설 중 시설에서 근무하는 전국의 간호사 전수를 대상으로 하였다. 보건복지부 사회복지시설 종사자 배치인원 조사표에 의하면 100명 이상의 노인이 생활하는 노인요양시설은 전국에 84개소며 재직 중인 간호사수는 338명이었다. 노인요양시설에서 근무하는 간호사들이 회원으로 활동하는 한국사회복지간호사회를 통해 간호사들에게 연구에 대한 설명과 함께 협조를 부탁하였으며, 연구대상 간호사가 소속된 각 시설(기관)장과 각각의 간호사에게 전화로 본 연구의 취지와 목적을 설명한 후 연구에 참여하기로 동의한 324명에게 구조화된 설문지와 회수봉투를 동봉한 후 우편 발송하였다. 280명이 설문지에 응답하였고(회수율 86.4%) 이 중 응답치가 정확하지 않은 22부를 제외한 258부를 자료분석에 사용하였으며, 자료수집 기간은 2008년 3월 10일부터 4월 20일까지였다. 본 연구는 일 대학의 IRB의 승인을 받았고, 연구의 윤리적 기준에 따라 수행되었다.

### 3. 연구 도구

본 연구의 도구는 노인요양시설 간호사 12명에게 예비 조사를 실시하여 수정·보완된 후 본 조사에 사용되었다.

### 1) 이직의도

이직의도는 Lawler(1983)의 이직의도 4개 문항을 수정하여 간호사에게 사용한 박현숙(2002)의 도구를 중복 문항을 제외하고 어휘를 수정한 총 3문항으로 측정하였다. 도구의 내용은 「이직할 생각이 있으나 여건이 안 되어 실행하지 못한다」, 「보다 나은 조건이면 이직할 의사가 있다」, 「실제로 이직을 위한 노력을 한 적이 있다」였으며, 각 문항에 대하여 '전혀 아니다(1점), 아니다(2점), 보통이다(3점), 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)'로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 .86 이었다.

### 2) 직무스트레스

직무스트레스는 김매자와 구미옥(1984)이 개발한 간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정도구를 수정보완한 후 노인간호학 전공교수 1명과 노인요양시설 시설장 1명, 간호팀장 2명, 간호사 2명으로 부터 내용타당도를 검증받은 도구로 측정하였다. 이 도구는 업무량과중(3문항), 전문지식과 기술의 부족(3문항), 전문직으로서의 역할갈등(5문항), 대인관계상의 문제(3문항), 부적절한 보상 및 대우(2문항), 상사와 관계(2문항), 업무상의 갈등(5문항), 익숙치 않은 상황(2문항)으로 총 8개 요인의 25문항으로 구성되었다. '전혀 못 느낀다(1점), 약간 느낀다(2점), 보통이다(3점), 심하게 느낀다(4점), 아주 심하게 느낀다(5점)'로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 이 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 개발당시 .94이었고, 본 연구에서는 .91 이었다.

### 3) 직무만족

직무만족 측정도구는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 박성애와 윤순영(1992)이 42개의 문항으로 수정·보완한 것을 문헌고찰과 노인요양시설 간호사 및 사회복지 간호사회 소속 간호사 4명의 자문을 통해 6가지 영역의 15문항으로 구성하였다. 이 도구는 보수(2문항), 행정(3문항), 자율성(3문항), 전문직업적 수준(3문항), 상호작용(2문항), 업무요구(2문항)으로 구성되었고, 각 문항에 대하여 "전혀 그렇지 않다(1점)"에 1점부터 "매우 그렇다(5점)"로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 만족 정도가 높은 것을 의미한다. 개발당시 이 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 .84이었고, 본 연구에서는 .80 이었다.

## 4. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SAS 9.1 Program을 이용하여 통계처리 하였다. 일반적 특성은 실수와 백분율로, 이직의도, 직무스트레스, 직무만족의 정도는 평균과 표준편차로 제시하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 One Way ANOVA로 분석하였으며, 이직의도에 영향을 미치는 주요요인은 다중선형회귀분석(multiple linear regression)으로 분석하였다. 모든 분석에서 유의수준 0.05를 적용하였다.

## Ⅲ. 연구 결과

### 1. 간호사와 노인요양시설의 특성

#### 1) 간호사의 특성

간호사의 평균 연령은 40.59세이고 40~49세가 40.7%로 가장 많았고, 결혼상태는 기혼이 204명(79.07%)이었으며, 종교는 기독교가 125명(48.83%)으로 가장 많았다. 교육정도는 3년제 간호대학 졸업이 183명(70.93%)으로 가장 많았고 4년제 간호대학졸업이 45명(17.44%), 대학원 재학이상이 18명(6.98%)이었으며, 직위는 일반간호사가 186명(72.66%), 관리자급 이상이 70명(27.34%)이었고, 연봉수준은 2000~2700만원 미만이 162명(67.22%)으로 가장 많았으며, 범위는 1400만원부터 4200만원 이었다.

간호사로서 임상경력은 10년 이상 15년 미만이 85명(33.73%)으로 가장 많았고, 노인요양시설에서 근무한 경력은 3년 이상 7년 미만이 110명(43.82%)으로 가장 많았으며, 근무형태는 상근근무가 133명(51.75%)이었고, 교대근무는 124명(48.25%)이었다. 고용형태에서는 242명(93.8%)이 정규직이었고 노인요양시설의 근무동기는 가족, 친지, 지인의 권유가 82명(31.78%)이었으며, 너싱홈이나 노인요양시설 운영에 관심이 있어서가 80명(31.01%)이었다. 노인요양시설의 근무에 만족하는 경우는 166명(64.34%)이었으며, 불만족이 65명(25.19%)이며, 매우 만족이 23명(8.91%) 순이었다. 246명(95.30%)이 1회 이상 이직한 경험이 있었으며 이직횟수의 평균은 2.12회 이었다(표 1).

#### 2) 노인요양시설의 특성

노인요양시설 소재지가 군(읍,면)단위에서 근무하는 간호사가 99명(38.37%)으로 가장 많았고, 시설형태는 무

〈표 1〉 간호사의 일반적인 특성과 이직의도 차이

(N=258)

변수	범주	빈도	백분율(%)	M ± SD	t or F	p
연령	20~29	29	11.24	10.14±2.96	13.25	0.000
	30~39	81	31.40	10.19±2.93		
	40~49	105	40.70	9.51±2.91		
	50~60	43	16.67	6.95±2.47		
결혼 상태	미혼	52	20.16	9.61±3.52	0.67	0.500
	기혼	204	79.07	9.29±2.93		
종교	기독교	125	48.83	9.43±3.08	0.12	0.435
	불교	33	12.89	9.58±2.92		
	천주교	46	17.97	9.43±2.97		
	무교	52	20.31	9.19±3.11		
교육 수준	3년제 간호대학	183	70.93	9.21±3.07	0.83	0.649
	4년제 간호대학졸업 이상	57	17.44	9.79±3.14		
	대학원 재학이상	18	11.63	9.61±2.54		
직위	일반간호사	186	72.66	9.46±2.93	0.83	0.406
	관리자급 이상	70	27.34	9.10±3.37		
연봉 수준	<2,000	22	9.13	9.22±2.99	1.13	0.331
	≥2,000~<2,700	162	67.22	9.67±3.11		
	≥2,700~<3,500	52	21.58	8.84±2.87		
	≥3,500	5	2.07	8.60±3.50		
전체 입상 경력	<5년	35	13.89	9.14±2.60	0.62	0.649
	≥5년~<10년	70	27.78	9.61±3.39		
	≥10년~<15년	85	33.73	9.18±3.04		
	≥15년~<20년	37	14.68	9.81±2.92		
	≥20년	25	9.92	8.84±3.00		
노인요양시설 근무 경력	<1년	37	14.74	8.76±2.89	0.85	0.469
	≥1년~<3년	76	30.28	9.72±3.14		
	≥3년~<7년	110	43.82	9.31±3.11		
	≥7년	28	11.16	9.35±2.75		
근무 형태	교대근무	124	48.25	9.16±2.94	-1.05	0.291
	상근직	134	51.94	9.56±3.15		
노인요양시설의 만족정도	매우불만족	4	8.91	11.50±1.73	17.84	0.000
	불만족	65	64.34	11.07±2.85		
	만족	166	25.19	9.04±2.79		
	매우만족	23	1.55	6.47±2.71		

\* 무응답 제외

〈표 2〉 노인요양시설의 특성과 이직의도 차이

(N=258)

변수	범주	빈도	백분율(%)	M ± SD	t or F	p
시설의 소재지	서울	72	27.91	8.34±3.06	7.04	0.000
	광역시	38	14.73	10.36±2.67		
	군(읍, 면)단위	99	38.37	9.15±2.85		
	시(구) 단위	49	18.99	10.53±3.16		
시설형태	무료노인(전문)요양시설	206	79.84	9.73±2.99	8.31	0.000
	실비노인(전문)요양시설	39	15.12	7.64±2.87		
	유료노인(전문)요양시설	13	5.04	8.84±3.02		
시설규모 (입소자수)	≥150명	182	70.54	9.85±2.91	4.00	0.000
	≥151명	76	29.46	8.22±4.10		
간호사수	≤5명	177	68.60	9.76±2.88	3.17	0.001
	≥6명	81	31.40	8.49±3.24		

〈표 2〉 노인요양시설의 특성과 이직의도 차이(계속)

(N=258)

변수	범주	빈도	백분율(%)	M ± SD	t or F	p
간호사대	<10	11	4.26	8.18±3.31		
입소자	11-19	37	14.34	8.21±3.02		
비율	20-29	105	40.70	9.33±3.03	2.29	0.060
	30-39	66	25.58	9.69±3.10		
	≥40	39	15.12	10.15±2.78		

료노인(전문)요양시설이 206명(79.84%)이었으며, 시설의 규모로 100명에서 150명 이하의 입소자가 생활하는 시설에서 근무하는 간호사가 182명(70.54%)이었고, 151명 이상 규모의 시설에서 근무하는 간호사가 76명(29.46%)이었다. 재직간호사 수가 5명 이하인 경우가 177명(68.60%)으로 대부분 이었으며, 간호사수의 범위는 1명에서 18명이었다. 또한 간호사 1명당 입소자 수가 20-29인 인 경우가 105명(40.70%)으로 가장 많았고, 40인 미만은 66명(25.58%)이었다(표 2).

2. 직무스트레스와 직무만족 및 이직의도

직무스트레스는 5점 만점에 평균 3.46점이었다. 직무만족 정도는 5점 만점에 평균은 3.11점이었고, 이직의도는 평균 3.12점 이었다(표 3). 또한 중복기제를 허용한 상태에서 대상자들이 이직을 생각하는 요인은 보수 때문이 61명(23.64%)로 가장 높았고, 불규칙한 근무시간과 육아문제 등을 포함한 기타의 이유가 각각 53명(20.54%)이었으며, 업무 부담이 46명(17.82%)이었고, 자기개발의 기회가 없음이 31명(12.01%), 직장 내 인간관계가 21명(8.39%) 순 이었다(표 4).

〈표 3〉 직무스트레스, 직무만족, 이직의도 정도 (N=258)

변 수	M ± SD
직무스트레스	3.46 ± 0.56
직무만족	3.11 ± 0.39
이직의도	3.12 ± 1.02

〈표 4〉 이직의도 요인분포 (N=258)

요 인	실 수	백분율(%)
보수	61	23.64
업무부담	46	17.82
불규칙한 근무시간	53	20.54
직장 내 인간관계	21	8.39
승진 등 자기발전 기회가 없어서	31	12.01
기타	53	20.54

\* 중복응답허용

3. 간호사와 노인요양시설의 특성에 따른 이직의도 차이

노인요양시설에서 근무하는 간호사의 이직의도는 50세 미만이 50세 이상보다 높았다(p=.0001). 또한 현재 근무하는 노인요양시설에 만족하지 못하는 경우의 이직의도가 높았으며(p=.0001), 시설의 소재지가 광역시와 시(구)단위지역에 위치한 시설의 간호사들이 군(읍,면)단위에 위치한 시설의 간호사보다 이직의도가 높았다(p=.0001). 무료노인(전문)요양시설에 근무하는 간호사들이 유료노인(전문)요양시설에 근무하는 간호사보다(p=.0003), 입소자수가 150명 이하인 시설의 간호사가 150명 이상인 시설의 간호사(p=.0001), 시설의 간호사 수가 5명 이하인 경우가 6명이상인 경우보다 이직의도가 높았으며(p=.0001), 간호사대 입소자의 비율이 높은 경우에 이직의도가 높았다(표 1, 2).

4. 이직의도의 영향요인

노인요양시설 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 다중선형회귀분석의 결과는 표 5와 같다. 선행연구들을 참고하여 독립변수를 표 5와 같이 선정하였고, 명목변수인 결혼상태(미혼=0, 기혼=1), 종교(기독교=0, 불교, 천주교, 무교=더미처리), 교육수준(3년제간호대학=0, 4년제간호대학졸업 이상, 대학원 재학 이상=더미처리), 직위(일반간호사=0, 관리자급 이상=1), 근무형태(상근직=0, 교대근무=1), 노인요양시설의 만족정도(불만족=0, 만족=1), 시설의 소재지(서울시=0, 광역시, 군단위(읍·면), 시(구)단위=더미처리), 시설형태(무료노인요양시설=0, 유료/실비노인요양시설=1)는 가변수로 처리하였다. 또한, 연령, 연봉수준, 전체임상경력, 노인요양시설 경력, 시설규모(입소자수), 간호사수, 이직횟수, 직무스트레스 총점, 직무만족 총점은 연속변수 형태로 분석되었다. 다중회귀분석 시 예상되는 다중공선성(multicollinearity)의 문제는 분산팽창지수(variance inflation factor:이하 VIF)를 통해 확인한 결과 우려할

〈표 5〉 이직의도 영향요인의 회귀분석

변인		$\beta$	SE	p
연령		-0.16	0.04	0.001***
결혼상태 (미혼=0)	기혼	1.01	0.51	0.047*
종교 (기독교=0)	불교	-0.37	0.53	0.487
	천주교	-0.26	0.50	0.601
	무교	-0.52	0.44	0.237
교육수준 (3년제 간호대학=0)	4년제 간호대학졸업 이상	0.37	0.42	0.387
	대학원 재학이상	0.14	0.70	0.840
직위 (일반간호사=0)	관리자급 이상	-0.42	0.48	0.385
연봉수준		<0.001	<0.001	0.725
전체임상경력		0.09	0.04	0.018***
노인요양시설 경력		0.01	0.06	0.779
근무형태 (상근직=0)	교대근무	-0.14	0.43	0.741
노인요양시설의 만족정도 (불만족=0)	만족	-1.62	0.62	0.010***
시설의 소재지 (서울시=0)	광역시	0.12	0.72	0.864
	군(읍·면)단위	-0.83	0.63	0.187
	시(구)단위	0.13	0.67	0.842
시설형태 (무료노인요양시설=0)	유료/실비노인요양시설	-1.90	0.61	0.001***
시설규모(입소자수)		<-0.01	<0.01	0.804
간호사수		-0.05	0.08	0.523
이직횟수		0.24	0.11	0.041*
직무스트레스총점		0.03	0.01	0.010**
직무만족총점		-0.12	0.03	0.001***
$R^2=0.443, F=6.64, p=0.0001$				

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주: 가변수 (dummy variable)처리: 결혼상태 (미혼=0, 기혼=1), 종교 (기독교=0, 불교, 천주교, 무교=더미처리), 교육수준 (3년제간호대학=0, 4년제간호대학졸업 이상, 대학원 재학이상=더미처리), 직위 (일반간호사=0, 관리자급 이상=1), 근무형태 (상근직=0, 교대근무=1), 노인요양시설의 만족정도 (불만족=0, 만족=1), 시설의 소재지 (서울시=0, 광역시, 군단위(읍·면), 시(구)단위=더미처리), 시설형태 (무료노인요양시설=0, 유료/실비노인요양시설=1)

만한 다중공선성은 발생하지 않았다.

간호사 이직의도에 영향을 미치는 예측모형  $R^2$  값은 0.443으로 측정변수들의 간호사 이직의도에 대한 설명력은 44.3%이었다. 다중선형회귀분석의 결과 노인요양시설 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 간호사의 연령 ( $\beta=-0.16, p=0.001$ ), 결혼상태( $\beta=1.01, p=0.04$ ), 전체임상경력( $\beta=0.09, p=0.01$ ), 노인요양시설의 만족도( $\beta=-1.62, p=0.01$ ), 시설형태( $\beta=-1.90, p=0.001$ ), 이직횟수( $\beta=0.24, p=0.04$ ), 직무스트레스( $\beta=0.03, p=0.01$ ), 직무만족( $\beta=-0.12, p=0.001$ )이었다. 즉 낮은 연령일수록, 미혼보다는 기혼인 경우, 전체임상경력이 많을수록, 노인요양시설에 만족하는 간호사보다는 불만족한 경우, 유료나 실비노인요양시설보다 무료노인요양시설에서 근무하는 경우, 이직횟수가 많은 경우, 직무스트레스가 높을 때와 직무만족수준이 낮을수록 간호사의 이직의도가 높았다.

#### IV. 논 의

장기요양보호에 대한 사회적 요구 증가로 노인요양시설이 양적으로 급증하고 있는 상황 속에서, 노인요양시설의 유일한 의료인인 간호사는 시설에 입소한 노인들의 안전과 생명에 지대한 영향을 미칠 것이다. 이에 본 연구는 노인요양시설 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 하였다.

본 연구결과 노인요양시설에서 근무하는 간호사의 직무스트레스 정도는 5점 만점에 3.46점으로 보통보다 높았다. 이는 박진주(2006)의 연구에서 같은 도구로 측정된 암병동 간호사의 3.48점인 것과 비슷한 수준이었다. 박진주(2006)의 연구에서는 암병동 간호사가 업무수행시 의사와의 업무상 갈등(3.88점)과 의사와의 대인관계 갈등(3.67점)에서 스트레스가 가장 높았는데, 본 연구에서는 전문직으로서의 역할 갈등(3.67점)이 가장 높았다. 전문직으로서의 역할갈등의 세부 사항으로서 낙상이나 안전사고 등을 이유로 법적인 의료분쟁이 발생할 때, 타부서와의 관계가 비협조적이거나 비합리적 일 때, 간병 수발자인 요

양보호사가 간호사의 지시 및 충고를 따르지 않을 때, 의사가 없는 상황에서 환자상태에 대한 즉각적 판단을 내려야 할 때와 같은 상황에서 스트레스를 많이 느끼는 것으로 나타났다. 노인요양시설의 인력은 촉탁의 제도 하에서 의사가 상주하지 않으며 간호사와 사회복지사, 간병수발 및 일상생활수행보조를 하는 요양보호사로 구성되어있다. 그중에 간호사는 안전사고와 관련된 법적소송 문제나 긴급한 응급 상황에서 전문적 판단을 내려야하는 등의 역할로 스트레스가 높은 것을 알 수 있었다. 따라서 노인요양시설에서 근무하는 간호사들이 이러한 문제에 대처할 수 있는 능력을 향상시키기 위해 지속적인 교육이 필요하다고 생각한다.

직무만족 정도는 5점 만점에 평균 3.11점이었으며, 이는 임지영 등(2004)이 보고한 사회복지시설 간호사의 3.05점 보다 높았고, 서남순(2002)이 보고한 노인의료복지시설 간호사의 3.20점 보다 낮았으나, 직무에 대하여 보통 이상 만족하는 것을 알 수 있었다. 직무만족의 세부 영역별 순위를 살펴보면 상호작용영역(3.84점)이 가장 높고, 전문직업적 수준(3.60점), 자율성(3.24점), 행정(3.18점), 업무요구(2.25점), 보수(2.15점) 순으로 보수에 대한 만족도가 가장 낮았다. 임지영 등(2004)의 연구에서도 보수에 대한 만족도가 2.11점으로 가장 낮아서 사회복지시설의 간호사들이 업무에 비해 보수 수준이 낮거나 공정한 대우를 받지 못한다고 생각하는 것으로 추정된다. 또한 노인의료복지시설 간호직 종사자를 대상으로 한 서남순(2002)의 연구에서는 동료에 대한 만족도가 3.97점으로 가장 높았고 승진에 대한 만족도가 2.30으로 가장 낮았는데, 이는 사회복지시설에서 간호사 1명을 단독으로 고용하여 직위 상의 승진이 아예 이루어지지 않고 있기 때문이었다. 본 연구에서도 전체 응답자 중 70명(27.34%)만이 수간호사 이상의 관리자급이었으며, 사무국장 6명, 시설(기관)장이 2명에 불과하여 노인요양시설에서 승진이 어려운 실정임을 알 수 있었다.

이직의도는 5점 만점에 평균이 3.12점으로 보통보다 약간 높은 수준이었다. 이는 임지영 등(2004)의 연구결과 평균 4.01점 보다 낮았으며, 암환자를 돌보는 간호사의 3.25점(김영란, 2006) 보다 낮았다. 본 연구에서 「보다 나은 조건이면 이직할 의사가 있다」의 이직의도는 3.52점으로 가장 높았는데, 이러한 결과는 사회복지시설 간호사들이 근무환경 개선을 위하여 대한간호협회에 바라고 있는 요구사항 중 가장 우선순위가 높았던 부분이 저임금, 열악한 근무 여건, 임상경력 불인정, 승진 기회의 결여 등이었던 점에 근거해 볼 때(박은숙 등, 2002), 근무환경 요인이 이직의도에 큰 영향을 미치는 것으로 추정된다. 그

러므로 유능한 간호 인력의 이직을 조기에 예방하기 위해 각 시설에서는 물론 정부 차원에서 근무환경 개선을 위한 제도장치 마련 등의 구체적 노력이 필요하다고 생각한다.

본 연구결과, 노인요양시설 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 간호사의 연령, 결혼상태, 전체임상경력, 시설형태, 근무하는 노인요양시설의 만족정도, 이직횟수, 직무스트레스, 직무만족 정도이었다. 연령이 많을수록 이직의도가 낮았던 것은 임상간호사를 대상으로 한 선행연구의 결과(김영미와 박성애, 1995; 허혜경, 1982)와 유사하였다. 본 연구에서는 특히 30-39세의 간호사가 다른 연령 군에 비해 이직의도가 높았는데, 이는 W시 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서 30~35세에 이직의도가 가장 높았다고 한 것(김경숙, 2005; 박명순, 2004; 어금숙 등, 2004)과 유사하였다. 이 연령군은 가장 왕성한 생산활동을 하면서 조직의 중추적 역할을 담당하고 있기 때문에 이들이 이직의도를 가지고 근무한다는 것은 조직 효과성에 부정적인 영향을 미치므로 이들의 이직의도를 변화시키기 위한 관리전략이 필요하다. 또한 본 연구결과에서는 직무스트레스가 클수록, 직무만족 수준이 낮을수록 이직의도가 컸다. 외국의 경우에서도 노인을 돌보는 이들의 이직을 초래하는 요인은 개인의 능력개발 기회부족, 과도한 업무부담과 높은 직무스트레스, 낮은 직무만족 수준이었다(Hayes et al. 2006). 병원간호사들도 직무스트레스가 높고 직무만족이 낮을 때 이직의도가 높았는데(이상미, 1995), 이직의도가 높은 간호사들이 많을 경우 간호조직 내의 기술이 축적되기 어렵고 하며 간호서비스의 질이 저하 될 것이다. 그러므로 노인요양시설의 간호사의 이직의도를 줄이기 위해 직무스트레스를 낮추고 직무만족을 높이는 것이 중요하다(Hassen & Arnetz, 2007). 이를 위한 전략으로 첫째는 임상경력을 인정하고 보수를 조정하는 것이다. 현재 노인요양시설 간호사는 동일 노인요양시설 경력을 제외한 다른 경력은 80%만 인정받고 있거나 연봉제로 경력에 상관없이 일정액을 받고 있는 실정이므로 경력인정과 보수체계의 개선이 필요하다. 둘째, 노인요양시설의 간호사 또는 간호조무사 대 입소자 수를 현행 1:25의 비율을 적용하기 보다는 각 시설별로 노인전문간호사를 포함해서 간호사 고용인원에 따라 장기요양급여 비용의 차등화를 두는 것으로 병원의 간호관리료 차등제와 같은 제도의 도입이 필요하다(보건복지부, 2008). 셋째, 간호사들에게 다양한 교육기회를 제공하여 직무능력을 향상시킬 수 있도록 하고, 지속적인 성장을 자극하는 의미의 보상제도가 이루어져야 할 것이다.

이상으로 노인요양시설 간호사의 이직의도에 영향을 미

치는 요인을 확인하였다. 노인요양시설 간호사를 대상으로 한 유사한 선행연구가 없어서 비교하기 어려웠지만 본 연구 결과가 노인요양시설에서 간호사들을 위한 바람직한 근무환경의 조성과 노인요양시설 간호사의 이직 감소를 위한 대안을 마련하는데 유용한 기초자료로 활용될 것으로 기대한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 노인요양시설 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도 정도와 이직의도 영향요인을 조사하기 위한 탐색적 조사 연구이다. 연구대상은 전국의 입소자 규모 100명 이상의 노인요양시설 간호사 258명 이었다. 자료수집기간은 2008년 3월 10일부터 4월 20일까지 였다.

직무스트레스는 김매자와 구미옥(1984)의 도구, 직무만족은 Stamp 등(1978)이 개발하고 박성애와 윤순녕(1992)이 수정한 도구, 이직의도는 Lawler(1983)가 개발하고 박현숙(2002)이 수정한 것을 본 연구에 맞게 수정 보완하여 측정하였다. 수집된 자료는 SAS 9.1 Program을 이용하여 t-test, ANOVA, 다중회귀분석 방법을 사용하였다. 본 연구는 입소자가 100인 이상인 노인요양시설의 간호사를 대상으로 수행되었으므로 연구결과를 전체로 확대 해석하는 데는 신중을 기해야 한다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 노인요양시설 간호사의 직무스트레스는 5점 만점에 평균 3.46이었으며, 직무만족 정도는 5점 만점에 평균 3.11점, 이직의도는 5점 만점에 평균 3.12점 이었다.
2. 간호사의 이직의도는 50세 미만, 현 근무지에 만족하지 못할 때, 시설의 소재지가 광역시와 시(구)단위지역 일 때, 무료노인요양시설에 근무할 때, 입소자수가 150명 이하 시, 시설의 간호사가 5명 이하일 때 높았다.
3. 이직의도의 영향을 미치는 요인은 연령, 결혼상태, 전체인상경력, 노인요양시설에서의 만족정도, 시설형태, 이직횟수, 직무스트레스, 직무만족이었다.

## 참 고 문 헌

공적노인요양보장제도실행위원회 (2004). 노인요양보장체계 시안 공청회 자료.

김경숙 (2005). 간호사의 정서지능과 간호업무성과, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구. 성균관대학교 임상간호대학원 석사학위논문.

김매자, 구미옥 (1984). 간호원이 근무 중에 경험하는 스

트레스 측정을 위한 도구 개발 연구. 대한간호학회지, 14(2), 28-37.

김미란 (2007). 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 13(3). 335-344

김영란 (2006). 암환자를 간호하는 간호사의 이직의도에 관한연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.

김영미 (1994). 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

노인복지법 (2007). 시행규칙 제 22조 제 1항 직원배치 기준.

박상례 (2005). 종합병원 간호사의 직무스트레스 정도, 직무만족도와 이직의도와의 관계. 한림대학교 석사학위논문.

박성애, 윤순녕 (1992). 직무만족 측정도구 개발. 대한간호학회지, 22(3), 316-324.

박인숙 (2002). 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인 분석. 경상대학교 행정대학원 석사학위논문

박은숙, 박영주, 임지영 (2002). 사회복지시설 간호사의 실태조사 및 역할 활성화 방안. 대한간호협회 정책과제 연구

박진주 (2006). 암병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문.

박현숙 (2002). 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.

보건복지부 (2007). 노인복지사업안내, 사회복지생활시설 종사자 수당 가이드라인, 노인복지법령 및 노인장기요양보험법령집 www.mohw.go.kr

보건복지부 (2008). 간호관리료 차등제 & 노인장기요양보험제도 www.longtermcare.or.kr

서남순 (2002). 노인의료복지시설 간호사의 직무만족에 관한 연구. 동국대학교 사회과학대학원 석사학위논문.

서울시 노인복지시설 운영지침 (2007).

어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자 (2004). 병원 간호사의 직무특성 및 직무만족과 이직의도와의 관계. 임상간호연구, 9(2), 81-92.

윤미숙 (2002). 한 종합병원 간호사의 이직의도와 관련된 요인. 조선대학교 석사학위논문.

이상미 (1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지, 25(4), 790-896.

임지영, 박은숙, 박영주 (2004). 사회복지시설 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향, 간



호행정학회지, 10(2). 185-193.

통계청 (2008). 고령자 통계 www.nso.go.kr

한국노인복지시설협회 전국노인복지시설현황 (2007)  
www.elder.or.kr.

Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H. K., North, N., & Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: A literature review. *Int J Nurs Stud*, 43, 237-263.

Hassen, H., & Arnetz, J. E. (2007). Nursing staff competence, work strain, stress and satisfaction in elderly care: A comparison of home-based care and nursing homes. *J Clin Nurs*, 17(4), 468-481.

Lawler, E. E. (1983) *Satisfaction and behavior*, New York: McGraw Hill, 287-301.

Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurse's satisfaction with their work situation. *Nurs Res*, 27(2), 114-120.

Taksae, M., Maude, P., & Manias, E. (2005). Nurse's job dissatisfaction and turnover intention: Methodological myths and an alternative approach. *Nurs Health Sci*, 7, 209-217.

- Abstract -

Key words : Turnover intention, Job stress,  
Job satisfaction

**Purpose:** This study was conducted to describe job stress, job satisfaction, and turnover intention, and to explore factors influencing turnover intention of nurses working in long-term care facilities for elders. **Method:** The participants were 338 nurses in long-term care facilities with more than 100 elders admitted across the nation. A questionnaire was distributed to 324 nurses who agreed to participate. Of these, 280 nurses responded. The data were analyzed using the SAS program for descriptive statistics, t-test, ANOVA and multiple linear regression. **Results:** The degree of job stress, job satisfaction and turnover intention of nurses in long-term care facilities for elders were 3.46 ( $\pm 0.56$ ), 3.11 ( $\pm 0.39$ ), and 3.12 ( $\pm 1.02$ ), respectively, with a possible range of 1 to 5. Factors influencing turnover intention were age of the nurse, marital status, clinical experience (years), facility type, satisfaction with current facility, turnover experience, job stress, and job satisfaction. **Conclusion:** Turnover intention of nurses in the long-term care facilities for elders was high, and the degree of turnover intention was higher with more job stress and less job satisfaction.

• Correspondence to: Park, Young Ok  
Seoul Junggye Senior Care Center  
01-1 Junggye 2-dong, Nowon-gu, Seoul 139-863, Korea  
Tel: 82-2-948-9814 Fax: 82-2-948-9816  
E-mail: whrn5900@hanmail.net

## Factors Affecting Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Facilities for Elderly People

Park, Young Ok\* · Lee, Kyung Ja\*\*  
Cho, Eunhee\*\* · Park, Hye Ja\*\*\*

\* Seoul Junggye Senior Care Center

\*\* College of Nursing, Yonsei University

\*\*\* Kangbuk Skilled Nursing Home