병원간호직 근무자의 근속성향 결정요인

서 영 준*, 고 종 욱**

*대한병원협회 연구위원실

**중부대학교 지역개발학과

〈Abstract〉

The Determinants of Propensity To Stay Among Hospital Nurses

Young-Joon Seo*, Jong-Wook Ko**

*Research Fellow, Korean Hospital Association

**Dept. of Regional Development, Joongbu University

This study purports to investigate the determinants of propensity to stay among nursing staff working at Korean hospitals. The independent variables contains three groups of determinants: environmental variables(job opportunity, spouse support, and parent support), psychological variables(met expectations, work involvement, positive affectivity, and negative affectivity), and structural variables(job autonomy, work unit control, routinization, supervisor support, coworker support, role ambiguity, role conflict, workload, resource inadequacy, distributive justice, promotional chances, job security, job hazards, and pay). The sample used in this study consisted of 329 nurses and 175 nurse aides from two university hospitals in Seoul and its surburbs. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using path analysis.

The results of this study indicate that: (1) the following variables, listed in order of size, have significant positive effects on propensity to stay among hospital nursing staff:

job satisfaction, met expectations, supervisor support, job security, and positive affectivity, (2) the following variables, listed in order of size, have significant negative total effects on propensity to stay among hospital nursing staff: job opportunity, negative affectivity, and rutinization, (3) the model explains 44.2 percent of the variance in propensity to stay among nursing staff working at two university hospitals, and (4) managerial support for improving the job autonomy, distributive justice, and promotional opportunity for nurse aides are needed.

Key words: Nurse, Nurse aides, Determinants, Propensity to Stay

I. 서 론

1. 연구의 배경

최근 병원경영이 나날이 악화되고 있는 가운데서도 대형병원의 신설과 더불어 병원간의 경쟁이 심화되면서 우수한 간호인력에 대한 수요는 매우 커지고 있으나 일선 병원현장에서는 간호사 또는 간호조무사의 인력수급이 원활히 이루어지지 않아 많은 중소병원들이 간호인력의 부족으로 어려움을 겪고 있다. 〈표 1〉에 나타난 1995년도의 일반병원의 직종별 퇴직율을 보면 간호직이 32.0%로 타 직종에 비해 월

〈표 1〉 병원직종별 이직율

직종구분	평균	종합병원				병원
		3차병원	300병상이상	160-299병상	160병상미만	
의사직	29.1	20.4	25.4	32.1	47.2	28.1
간호직	32.0	12.9	22.6	28.1	36.0	38.2
약무직	21.2	17.5	26.5	23.2	19.5	19.8
영양직	23.5	5.3	61.3	16.6	15.0	18.2
의료기사직	21.8	5.5	11.7	20.4	20.5	27.8
사무, 기술직	17.7	4.9	13.7	17.8	15.5	21.0
고용 및 기타	14.6	12.7	12.6	14.4	11.2	16.0

자료: '95 병원경영분석, 한국보건의료관리연구원, 1997.

등히 높은 비율을 보이고 있으며 이는 중소병원으로 갈수록 더욱 심각함을 보여주고 있다. 또한 1997년도에 전국 4개도시의 4개 종합병원에 근무하는 간호사 246명과 간호조무사 85명을 대상으로 현재의 직장에 대한 이직의사를 조사한 연구결과에 따르면 간호사의 경우 65%, 간호조무사의 경우 56.5%가 이직의사가 있는 것으로 나타나 간호직의 높은 이직현상은 당분간 계속될 것으로 전망된다 (대한병원협회, 1977) (표 2참조).

〈표 2〉 간호직의 이직성향

구분	이직의사 없음	가능하면 옮길 생각	타직장을 찾고 있는 중	합계
간호사	86(35.0)	153(62.2)	7(2.8)	246(100.0)
간호조무사	37(43.5)	45(52.9)	3(3.5)	85(100.0)
합계	123(37.2)	198(59.8)	10(3.0)	331(100.0)

자료: 중소병원 전문인력수급에 관한 조사연구, 대한병원협회, 1997

간호사의 경우 1996년 12월 현재 127,167명의 간호사 면허소지자가 있으나 이중 간호업무를 수행하지 않는 유휴간호인력이 42.2%인 45,953명에 달하고 있으며 다른 전문직인력에 비해 그 숫자가 훨씬 빠르게 증가하고 있어 인력자원의 낭비가 극심한 실정이다 (대한간호협회, 1996). 이러한 유휴간호인력의 원인이 되고 있는 간호사들의 이직 및 퇴직에 관계있는 요인을 연구한 기존의 국내문헌을 살펴보면 1980년대 중반까지만 해도 그 이유가 '승진 및 발전기회의 결여', '근무시간 및 안정감 결여', '결혼, 임신, 출산 등 가정에 대한 책임' 등의 순으로 나타나 주로 간호직에 따르는 근무조건과 관련된 사항이었다 (김선애, 1985). 그러나 90년대에 접어들면서 위의 이유외에 '타직종으로의 이직', '진학 및 유학' 등 간호직에 따르는 근무조건의 테두리를 벗어나고 있다. 김수지(1997)의 연구에 의하면 간호직을 이직하는 사유 중 가장 높은 비율을 보이는 경우는 '타 병원으로의 이직(45.2%)'이었는데 이는 이 시기에 국내에 대형종합병원들이 개원하면서 보다 나은 근무조건이나 대우를 제시함에 따라 많은 경력자들이 이동한 현상때문인 것으로 보인다. 또한 특기할 만한 것은 이직사유 중 '밤근무'로 인한 이직사유는 점차 줄어드는 반면 '임신, 출산, 자녀양육'과 '타직종으로의 이직', '진학 및 유학'은 그 비율이 점차 높아지고 있는 점이다. 또 병원표준화 등급별로 간호사의 이직사유를 조사해 본 결과, 타병원으로 취업한 경우가 28%로 가장 많았고, 결혼이 16%, 자녀양육이 13%, 타직종 전환이 10%의 순이었다 (대한임상간호사회, 1995). 이러한 결과는 간호직 근로자들이 이제 적극적으로 자기의 진로를 변경하거나 개척

해나가면서 자기의 능력개발을 위해 노력하는 비율이 높아지고 있음을 보여주는 것으로 해석할 수 있다.

한편 병원의 입장에서 어느 정도 숙련된 간호사들이 이직할 경우 신규간호사들의 업무미숙과 기존 간호사들의 업무량 증가로 인해 간호의 질이 저하될 뿐만 아니라 간호사들의 직무만족도에도 부정적 영향을 미치게 된다. 한 대학병원을 대상으로 간호사의 이직에 따른 부대비용을 분석한 결과를 보면 광고비, 사직비, 채용비, 공석충당비, 교육훈련비 등의 추가지출이 발생하는 것으로 나타났다 (이현주, 1994). 광고비는 신문광고, 구내공고, 61개 간호대학 공문발송비 등이었고 공석충당비는 사직자들의 업무를 대신하는 간호사들의 시간외수당으로 지출되는 비용이었다. 또 채용비는 신규간호사 채용에 관련되는 인건비, 관리비, 물품비 등 모든 비용을 말하며 교육훈련비는 훈련부서별(인사부서, 간호부서, 간호단위)로 소요되는 비용이었다. 이렇게 해서 산출되는 이직관련비용은 이직율이 높으면 높을수록 병원재정에 부담을 주게되므로 간호사의 이직율을 낮추기위한 적극적인 장기근무유인정책의 개발이 필요하다 (송인자, 1997). 이러한 현실에서 기존의 병원들이 우수한 간호인력을 확보하고 숙련된 간호인력을 계속 유지하면서 양질의 간호서비스를 제공하기 위해서는 간호직 근무자들의 사기앙양을 통해 직무만족도, 직장애착도를 향상시켜 이직율을 낮추고 조직의 경쟁력을 높여나가는 노력이 절실히 필요하다고 할 것이다.

2. 연구의 목적

이상과 같은 배경에서 볼 때 중소병원의 간호인력 부족현상은 간호인력의 공급부족에 기인하기 보다는 공급된 인력의 높은 이직율과 과다한 유휴간호인력에 더 큰 원인이 있다고 할 수 있다. 따라서 간호인력의 부족현상을 해결하기 위해서는 무작정 간호인력의 공급을 늘리는 방안보다는 기존의 간호인력의 이직율을 줄이고 유휴간호인력을 많이 활용할 수 있는 방안을 개발하는 것이 필요하며 이를 위해 간호직의 이직성향에 영향을 미치는 요인을 밝혀 내는 것은 중요한 과제의 하나라고 할 것이다. 그러나 기존의 근속성향 또는 이직의사에 관한 국내문헌들을 보면 대부분 직무중심의 일부변수들만 다루고 있으며 통계적 분석도 빈도분석이나 종속변수와의 상관관계분석에 그쳐 근속성향의 영향요인을 제대로 파악하기에는 미흡한 점이 많다 (박세남, 1976; 강현숙, 1984; 김선애, 1985). 본 연구는 병원에 근무하는 간호사 및 간호조무사의 근속성향에 영향을 미치는 요인을 조사하기 위하여 독립변수와 매개변수 및 종속변수간의 인과관계설정을 통하여 하나의 모형을 설정한 후 경로분석기법을 이용하여 직접 및 간접

영향요인을 파악하는데 그 목적이 있다. 병원경영자의 입장에서는 각 직종별로 근속성향에 영향을 미치는 요인을 정확하게 파악해야만 해당 근로자들의 이직을 예방하고 사기를 앙양하는데 필요한 실질적 조치를 취할 수 있을 것이므로 본 연구는 그러한 점에서 이론뿐만 아니라 실무적으로도 중요한 의의를 가진다고 할 것이다. 본 연구의 결과는 향후 간호직 근무자의 동기부여 및 인사관리에 활용하여 궁극적으로 간호직 근무자의 이직을 예방하고 그들의 근무사기를 높이며 병원조직의 생산성 제고와 간호의 질향상에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

II. 이론적 고찰

1. 이론적 배경

근로자들의 근속성향(propensity to stay) 또는 이직성향(propensity to leave)에 관한 연구는 직무만족도(job satisfaction), 직장애착도(organizational commitment) 등의 변수와 더불어 조직행동 및 산업심리학 분야에서 주요 연구과제로 다루어 온 주제의 하나이다. 근속성향은 이직성향(propensity to leave) 또는 이직의사(intent to leave)와도 상통하는 개념인데 근로자의 이직이 결과적으로 조직의 생산성과 효율성에 미치는 영향에 대해서는 이미 많은 연구가 이루어져 왔다. 근로자의 이직은 우선 신규채용과 교육훈련에 따른 추가비용을 조직에 발생시키게 된다. 미국의 연구결과를 보면 한 간호사가 이직을 하게되면 그 자리를 채우기 위해 약 2,500불정도의 비용을 병원이 추가로 지출해야 할 뿐만 아니라 병원이 제공하는 의료의 질에도 악영향을 끼치는 것으로 나타났다 (Wolf, 1981). 간호사의 수가 부족하거나 또는 간호사의 경험이 미숙할 때 간호의 질은 떨어질 수 밖에 없으며, 또한 간호사의 높은 이직율은 병원조직 구성원의 사기를 저하시키게 되고 나아가 생산성의 감소와 집단의 단결력을 떨어뜨리는 결과를 가져온다 (Mowday 등, 1982).

한편 실제로 이직이라는 행위를 실천에 옮기기 전에 근로자들은 먼저 현재 수행하고 있는 직무에 불만을 느끼게 되고 그 결과 이직의사를 품게되는데 특히 간호사들의 이직을 예측하는데 있어 직무만족도가 중요한 선행변수임은 많은 연구에서 이미 입증된 바 있다 (허혜경, 1982; Diamond & Fox, 1958; Saleh 등, 1965; McCloskey, 1974; Price & Mueller, 1981b; Seybolt 등, 1978; Wandelt 등, 1981; Weisman 등, 1981). 한편 이직에 영향을 미치는 요인을 알기 위해서는 실제로 이직한 근로자를 대상으로 설문조사를 해야하는데 이것은 현실적으로 쉬운 문제가 아닐뿐만 아니라 이미 이직한 근로자

보다는 현재 근무하고 있는 근로자들을 대상으로 근속 또는 이직성향에 관계되는 요인을 조사하여 사전에 이직을 방지하도록 하는 것이 조직에 더욱 중요하다는 의미에서 근속성향에 관한 요인을 조사하는 것은 나름대로 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다.

근로자의 근속 또는 이직에 관한 연구는 기본적으로 경제학, 심리학, 사회학의 3가지 학문의 영향을 받으며 발전해 왔다. 초기에는 주로 고전경제학적인 관점에서 근속성향에 관한 문제를 다루었는데 경제학자들은 근로자들이 현 직장에서 얻을 수 있는 경제적 이익이 다른 곳보다 크면 계속 그 직장에 머물려고 할 것이라는 가설을 설정하였다. 즉 금전적으로 표시된 비용이익(cost benefit)분석이 근로자의 근속성향을 좌우한다는 것인데 경제학자들은 이러한 가설을 검증하기 위하여 소득, 복지혜택, 내부 및 외부노동시장의 조건 등을 변수로 근속성향과의 관계를 연구하였다 (Armknecht & Early, 1972; Forrest et al., 1977). 다른 한편으로 근속성향의 연구에 큰 줄기를 이루어 온 연구자들은 심리학자들인데 이들은 경제적 변수들 뿐만 아니라 근로자들의 동기부여에 관한 Vroom (1964)의 연구결과를 바탕으로 기대이론(expectation theory)을 중심으로 한 변수들을 연구에 포함시켰다. 기대이론이란 근로자들이 직장에 대해 가지는 기대와 가치관(value)등이 충족되어 질 때 그 직장에 계속 머물려고 한다는 가설을 기반으로 한다. 즉 기대가 충족되면 직무만족도와 직장애착도가 높아지고 이는 궁극적으로 이직성향을 감소시키는 것으로 이어진다는 것이다 (Porter et al., 1974). 한편 사회학자들은 경제적 요인 외에 직무의 성격이나 권한의 분배 등 조직의 구조적인 측면에 관련된 변수들도 연구에 포함시켰다 (Price & Mueller, 1981a, 1986).

2. 모형의 설정

본 연구에서는 이러한 이론적 배경을 바탕으로 병원 간호직 근무자들의 근속성향에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위하여 기존의 문헌에서 파악된 구조적, 심리적, 환경적 변수들을 중심으로 독립변수들을 선정하였다. 일반적으로 과거의 근속성향에 관한 연구에서는 주로 구조적 또는 직무중심의 변수들이 중심이 되어 왔으나 최근에는 심리적 변수와 환경적 변수들을 포함하는 포괄적 모형이 근로자들의 근속성향을 설명하는데 더욱 적합한 것으로 드러났다 (Watson, 1984, Price & Mueller, 1986, Seo et al., 1995). 본 연구의 모형에 사용된 독립변수들은 주로 서구의 문헌고찰을 통해 선정된 변수들이지만 변수선정의 적합성과 모형의 설명력은 이미 국내외의 병원근로자들을 대상으로 한 연구에서 검증된 바 있다 (Price & Mueller, 1981b; Seo et al., 1995; 서영준, 1995).

본 연구의 모형에서는 독립변수인 환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수가 직무만족도를 통해서 간접적으로 근속성향에 영향을 미치는 경우와 직접적으로 영향을 미치는 두가지 경우를 동시에 가정하여 正(+)과 負(-)의 인과관계를 설정하였다 (그림 1 참조). 환경적 변수로는 외부취업기회(job opportunity), 배우자의 지원(spouse support), 부모의 지원(parent support) 이 선정되었고, 심리적 변수로는 직업몰입(work involvement), 기대충족도(met expectations), 긍정적 심성(positive affectivity), 부정적 심성(negative affectivity) 등이 선정되었으며, 구조적 변수로는 직무의 자율성(job autonomy), 근무부서통제권(work unit control), 직무의 단순성(routinization), 상사의 지원(supervisor support), 동료의 지원(coworker support), 직무의 모호성(role ambiguity), 직무갈등(role conflict), 직무의 양(workload), 자원불충분성(resource inadequacy), 분배정의(distributive justice), 승진기회(promotional chances), 고용안정성(job security), 근무환경위해성(job hazards), 임금(pay) 등이 포함되었다. 직무만족도가 독립변수들의 영향을 받아 종속변수에 다시 영향을 미치는 매개변수의 역할을 하는 것으로 설정하였고 근속성향을 종속변수로 하였다.

한편 기존의 일부 연구에서는 근속성향에 영향을 미치는 매개변수로 직무몰입(job involvement) 또는 직장애착(organizational commitment) 등의 중요성을 강조하고 있다. 본 연구에서는 직무몰입은 직업몰입(work involvement)과 유사한 개념으로 보아 매개변수에서 제외시켰으며 직장애착도는 현재까지 직무만족도와 직장애착도간에 선후 인과관계가 이론적으로 확실히 정립되지 않고 있으며, 이들 매개변수를 모두 모형에 포함할 경우 독립변수와 매개변수 및 종속변수간의 관계를 지나치게 복잡하게 만들 가능성이 있어 본 연구에서는 직무만족도 이외의 매개변수는 고려하지 않았다. 각 변수들에 대한 정의는 〈표 3〉과 같다. 〈그림 1〉의 모형에서 환경적 변수인 배우자의 지원과 부모의 지원은 외부인적지원으로, 구조적 변수인 상사의 지원과 동료의 지원은 내부인적지원으로 구분하여 단순화 하였으며, 직무의 모호성, 직무갈등, 직무의 양, 자원불충분성 등은 직무스트레스를 일으키는 요인이므로 직무스트레스로 묶어서 표현하였다.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 서울에 위치한 625병상 규모의 한 대학병원과 경기도의 한 시에 위치한 480병

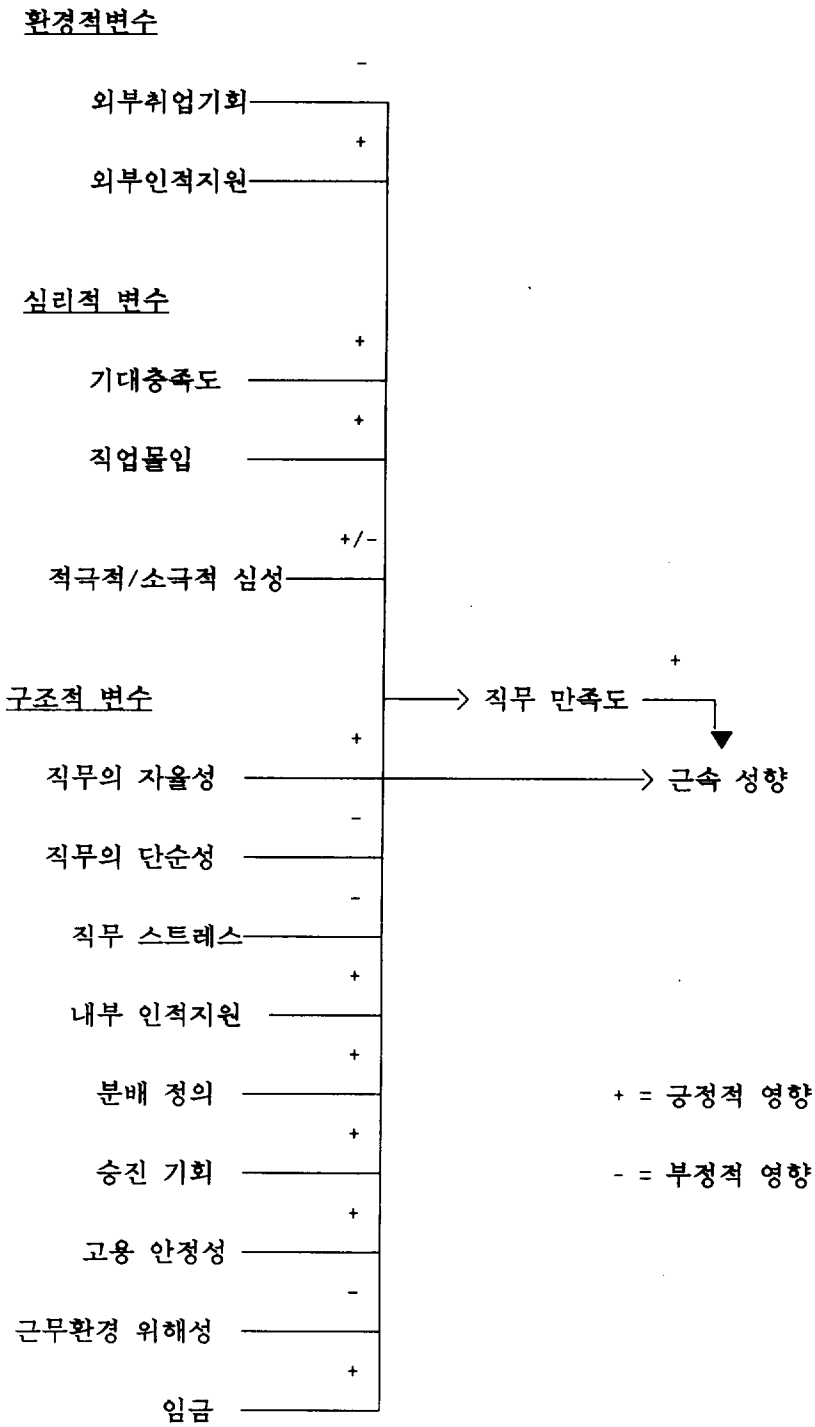

그림 1. 근속성향의 인과모형

〈표 3〉 이론적 변수들의 정의

변 수	정 의
1) 근속성향	기존 직장에 계속 머무르고자 하는 정도
2) 직무만족	직무에 대해 만족하고 좋아하는 정도
환경적 변수	
3) 외부취업기회	외부에서 다른 직장을 구할 수 있는 가능성의 정도
4) 배우자 지원	배우자로부터의 지원
5) 부모의지원	부모로부터의 지원
심리적 변수	
6) 기대 충족도	직장에 대해 가졌던 기대가 충족된 정도
7) 직업몰입	직업이 인생에 있어 가지는 중요도
8) 긍정적 심성	매사를 적극적, 긍정적으로 보는 심성
9) 부정적 심성	매사를 소극적, 부정적으로 보는 심성
구조적 변수	
10) 직무의 자율성	직무수행에 있어 재량권의 정도
11) 근무부서통제권	근무부서에서 타직원에 대한 통제권의 정도
12) 직무의 반복성	직무가 반복적이고 지루한 정도
13) 직무의 모호성	직무의 범위가 명확하지 않은 정도
14) 직무갈등	요구되는 직무가 양립할 수 없거나 상충되는 정도
15) 직무의 양	직무의 양이 지나친 정도
16) 자원의 불충분성	직무수행에 요구되는 자원이 불충분한 정도
17) 동료의 지원	근무부서에서 친한 동료를 가진 정도
18) 상사의 지원	직무와 관련하여 상사와의 우호적인 관계 정도
19) 분배정의	보상과 징계가 노력 및 성과와 관계되는 정도
20) 승진기회	승진기회의 정도
21) 고용의 안정성	고용상태가 안정적인 정도
22) 근무환경 위해성	신체적으로 위해한 근무환경에 노출된 정도
23) 임금	근로의 댓가로 받는 금전적 보상

상 규모의 대학병원 등 두 개 대학병원의 간호사와 간호조무사들을 대상으로 자기기입식 설문조사를 통해 이루어 졌다. 설문지의 항목은 주로 외국문헌에서 차용하여 구성한 관계로 번역상의 오류를 줄이기 위하여 한국어와 영어가 모두 능숙하고 병원경영학 및 조직사회학 분야의 연구활동에 종사하는 5명의 국내학자에 의해 수차례의 공동번역과 수정을 거쳤다. 1차 번역된 설문지는 타 도시의 한 대학병원의

일부직원을 대상으로 예비조사(pretest)를 거쳐 보완한 후 최종 번역판을 완성하였다.

설문지의 배포 및 회수는 병원내의 간호행정경로를 통해서 1995년 5월 중순부터 6월 중순까지 이루어졌다. 배포된 총 899부의 설문지 중 543부가 회수되어 60.4%의 응답율을 보였다. 회수 후 무응답이 많은 설문지를 제외하고 총 504부가 분석에 사용되었다. 응답자의 특성을 살펴보면, 간호사와 간호조무사가 A병원의 경우 각각 50.8% (199/392명)와 72.7% (120/165)이고, B병원의 경우 각각 57.0% (130/228명)와 48.2% (55/114명)이다. 그리고 평균 교육연수, 연령, 보수 및 근속기간은 A병원의 경우 각각 14.2년, 27.6세, 98.4만원, 3.9년이고 B병원의 경우 각각 14.2년, 26.5세, 105.7만원, 3.4년이다.

2. 변수의 측정

본 연구에 사용된 변수들은 조직론 연구에서 널리 이용되는 척도들을 사용하여 측정되었다. 대부분의 연구에서 그렇듯이, 본 연구에서도 응답자들의 응답 (self-report)에 기초하여 변수들을 측정하였다. 각 문항에 대한 응답은 리커트(Likert)의 5점 등간척도를 이용하여 이루어졌으며, 각 척도의 점수는 문항들의 점수를 합산한 후 문항수로 나눈 값으로 구성되기 때문에 모든 척도들은 최하 1점 (혹은 0점)에서 최고 5점까지의 범위를 갖는다.

본 연구에 사용된 척도들의 항목수, 평균, 표준편차 및 신뢰도는 (표 4)에 제시되어 있다. 직무모호성과 자원불충분성 척도만이 .60 이하의 만족스럽지 못한 신뢰도를 보여줄 뿐 다른 모든 척도들은 전반적으로 .60 이상의 수용할 만한 신뢰도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

3. 자료의 분석

자료분석방법으로는 다변수통계기법인 경로분석(Path Analysis)을 사용하였다. 경로분석은 기본적으로 회귀분석기법에 기반을 두고 있다. 따라서 (그림 1)에 제시된 인과모형을 분석하기 위해서 첫째로 매개변수인 직무만족도를 독립변수들에 대해서 회귀시키고, 두 번째로 종속변수인 근속성향을 직무만족도와 독립변수들로 회귀시킨다. 경로분석의 중요한 관심사 중의 하나는 종속변수에 대한 독립변수들의 직접효과, 매개변수를 통한 간접효과 및 총효과가 얼마나 되는지를 파악하는 일이다. 이러한 효과들은 회귀분석결과 얻어진 표준회귀계수들을 사용하여 어렵지 않게 계산해 낼수 있다.

〈표 4〉 기술통계 및 신뢰도

변수	항목수	평균	표준편차	범위	신뢰도
근속성향	3	3.00	.97	1-5	.86
직무만족도	5	3.19	.73	1-5	.82
외부취업기회	3	2.94	.73	1-5	.72
배우자지원	3	1.22	1.85	0-5	.98
부모의 지원	3	3.40	1.30	0-5	.89
기대충족도	3	2.27	.77	1-5	.81
직업몰입	2	4.02	.70	1-5	.76
긍정적 심성	3	3.25	.73	1-5	.76
부정적 심성	3	3.15	.90	1-5	.82
직무의 자율성	2	2.49	.88	1-5	.70
근무부서통제권	2	2.60	1.05	1-5	.84
직무의 모호성	2	1.89	.69	1-5	.50
직무갈등	2	2.87	.89	1-5	.76
직무의 양	2	3.45	1.02	1-5	.74
자원불충분성	2	3.36	.80	1-5	.55
동료의 지원	2	3.70	.85	1-5	.72
상사의 지원	2	3.42	.97	1-5	.79
직무의 단순성	2	3.19	.96	1-5	.82
분배정의	2	2.62	.89	1-5	.85
승진기회	2	2.15	.89	1-5	.65
고용안정성	2	3.76	1.00	1-5	.77
근무환경위해성	3	3.70	1.01	1-5	.78

경로분석은 변수들간의 관계가 선형(linearity)이며 다중공선성(multicollinearity)이 없다는 가정에 근거하고 있다. 독립변수와 종속변수, 그리고 매개변수간의 관계를 선형 및 비선형부분으로 분해하여 유의성검증을 함으로써 선형 가정이 충족되는지 살펴보았다. 그 결과 선형가정은 충족되는 것으로 나타났다. 다중공선성 여부는 아이겐값 분할법 (eigenvalue decomposition method) (Gunst, 1983)을 사용하여 검토하였다. 일반적으로 아이겐값이 .05이하이면 심각한 다중공선성이 존재하는 것으로 간주된다 (Kleinbaum 등, 1988). 그러나 분석결과 아이겐값이 .05 이하인 경우가 없는 것으로 나타나고 있다. 다중공선성 여부를 검토하는 다른 한 방법은 변수들간의 상관관계를 살펴보는 것인데 독립변수들간의 상관계수를 본 결과 일반적으로 다중공선성의 가능성이 우려되는 0.8이상의 상관계수

를 가진 경우는 없었다. 따라서 본 연구에서 사용되는 변수들은 상호간에 다중공선성의 문제가 없다고 가정할 수 있다.

본 연구에서 검토되는 인과모형은 기존의 근속성향 연구에서 다루어지는 대부분의 주요 독립변수들을 포함하고 있지만, 의외의 주요 변수들이 제외되어 있을 가능성을 배제할 수 없다. 만일 그렇다면, 이는 명세화 오류(specification error)를 야기시켜 모수 추정치(parameter estimates)의 왜곡을 가져온다. 따라서 명세화 오류의 문제를 배제하기 위해서 근무병원의 종류, 연령, 교육수준, 및 직위(간호사 또는 간호조무사)를 통제변수로 사용하였다. 근무병원종류와 직위는 범주적 변수(nominal variable)이므로 회귀분석이 가능하도록 가변수(dummy variable)로 전환시켰다. 즉, 근무병원의 경우, A병원이면 1, 아니면 0의 값을 갖는다. 직위의 경우 간호사이면 1, 간호조무사이면 0의 값을 갖는다.

IV. 분석결과

1. 응답자 특성별 직무만족도 및 근속성향 차이분석

응답자의 특성별 직무만족도 및 근속성향 수준을 비교한 결과가 〈표 5〉에 제시되어 있다. 직무만족도의 경우 전체평균은 3.19점이고 특성별로 보면 교육수준이 높을수록, 간호조무사보다는 간호사가, 그리고 임금이 높을수록 직무만족도가 높은 경향이 있다. 근속성향의 경우 평균은 3.00점으로 직무만족도보다 낮은 점수를 보였으며, 응답자의 특성에 따른 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

응답자의 특성별 직무만족도 및 근속성향 수준을 비교한 결과가 〈표 5〉에 제시되어 있다. 직무만족도의 경우 전체평균은 3.19점이고 특성별로 보면 교육수준이 높을수록, 간호조무사보다는 간호사가, 그리고 임금이 높을수록 직무만족도가 높은 경향이 있다. 근속성향의 경우 평균은 3.00점으로 직무만족도보다 낮은 점수를 보였으며, 응답자의 특성에 따른 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

2. 상관관계

독립변수들과 직무만족도 및 근속성향간의 상관관계는 (표 6)의 두번째 및 세번째 칼럼에 제시되어 있다. 우선 독립변수들과 매개변수인 직무만족도간의 관계를 살펴보면, 20개 변수중에서 16개 변수가 직무만족도와 유의한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다. 그리고 그 유의한 상관관계들의

〈표 5〉 응답자 특성별 직무만족도 및 근속성향 차이분석

변 수		직무만족도	F-Test	근속성향	F-Test
전 체		3.19		3.00	
연 령	24세이하	3.10		2.98	
	25-29세	3.24	N.S.	2.94	N.S.
	30-34세	3.29		3.08	
	35세이상	3.29		3.16	
교육수준	고졸이하	3.02		2.91	
	2년제 대졸	3.18	Sig	2.92	N.S.
	4년제대졸이상	3.31		3.12	
직 종	간호사	3.27	Sig	3.04	N.S.
	간호조무사	3.04		2.91	
근무년수	1년미만	3.16		2.97	
	1-2년미만	3.30		3.13	
	2-5년미만	3.14	N.S.	3.13	N.S.
	5-10년미만	3.21		2.96	
	10년이상	3.16		2.89	
임금	80만원미만	3.18		3.12	
	80-99만원	3.06	Sig	2.89	N.S.
	100-139만원	3.25		3.02	
	140만원이상	3.25		2.89	

방향이 모두 (그림 1)의 모형에서 예측한 바와 일치한다. 즉 직업몰입, 기대충족도, 긍정적 심성, 직무의 자율성, 근무부서통제권, 상사의 지위, 동료의 지원, 분배정의, 승진기회, 고용안정성, 및 임금이 높을수록 직무만족도가 높으며, 부정적 심성, 직무의 단순성, 직무의 모호성, 직무갈등, 직무의 양, 및 자원불충분성이 높을수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타났다.

직무만족도를 포함하여 20개의 독립변수들과 근속성향간의 관계를 보면, 21개 변수 중에서 17개의 변수가 근속성향과 유의한 상관관계를 가지고 있으며, 그 관계의 방향도 예측과 일치한다. 즉, 직무만족도, 직업몰입, 기대충족도, 긍정적 심성, 직무의 자율성, 근무부서통제권, 상사의 지원, 분배정의, 승진기회, 고용안정성, 및 임금이 높을수록 근속성향이 높으며, 외부취업기회, 부정적 심성, 직무의 단순성, 직무의 모호성, 직무갈등, 직무의 양, 자원불충분성, 및 근무환경위해성이 높을수록 근속성향은 낮은 것으로 나타났다. 부모의 지원이나 배우자의 지원이 근속성향과 유의한 상관관계를 가지지 않는 것은 최

근의 여성취업선호 경향과 맞물려 간호직 근무자들의 근속 또는 이직결정에 부모나 배우자의 영향력이 그다지 크지 않음을 시사하고 있다. 또한 주로 팀단위로 근무하는 간호직의 특성에 비추어 볼 때 동료의 지원이 유의한 상관성을 보이지 않은 것은 다소 의외라고 할 수 있으나, 예상대로 상사의 지원이 유의한 상관관계를 보이고 있다는 것은 간호직 근무자들의 근속여부에는 동료보다는 상사와 좋은 관계를 유지하는 것이 더욱 중요함을 의미하고 있다.

한편 근무병원, 연령, 교육수준 및 직위 등의 통제변수들과 직무만족도 및 근속성향간의 상관관계를 보면, 근무지가 대도시병원일수록, 연령이 많을수록, 교육수준이 높을수록, 그리고 간호조무사보다는 간호사들이 직무만족도가 높은 경향을 보였으나, 근속성향의 경우는 연령과의 상관성만 유의한 것으로 나타났다.

3. 경로분석

(표 6)의 네번째 및 다섯번째 칼럼은 다른 변수들을 통제하였을 때 직무만족도 및 근속성향에 대한 각 변수들의 순효과를 나타낸다. 우선 직무만족도에 대해서 보면, 직업몰입, 기대충족도, 긍정적 심성이 직무만족도에 正(+)의 순효과를 끼치고 있으며, 외부취업기회, 부정적 심성, 직무의 단순성, 직무의 모호성, 직무의 양이 직무만족도에 負(-)의 순효과를 갖는다. 통제변수 중에서는 근무병원과 직위가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 직무만족도 변이의 41.2%를 설명해 주고 있다.

한편, 근속성향에 대해서는 직무만족도, 기대충족도, 상사의 지원, 고용안정성이 근속성향에 正(+)의 순효과를 가지며, 외부취업기회, 부정적 심성, 및 임금이 負(+)의 순효과를 끼치는 것으로 타났다. 임금이 이론과는 달리 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 많은 변수를 동시에 통계처리할 때 가끔 나타나는 방법론적인 가공성(methodological artifact)에 의한 것으로 보고 유의한 의미를 부여하지 않을 수 있으나, 한편으로는 상대적으로 높은 임금을 받는 근로자들이 보다 더 높은 임금을 찾아서 이직하려는 경향을 보일 수도 있으므로 향후 이에 대한 심층연구가 필요한 것으로 판단된다. 통제변수 중에는 근속성향에 유의한 영향을 미치는 변수가 없었다.

본 연구에 사용된 인과모형의 설명력을 보면 독립변수들과 매개변수인 직무만족도가 전체적으로 근속성향의 변이의 44.2%를 설명해 주고 있다.

〈표 6〉 인과모형의 경로분석

변 수	상관계수		회귀계수	
	직무만족도	근속성향	직무만족도	근속성향
매개변수				
직무만족도		.560***		.463***
환경적변수				
외부취업기회	-.029	-.145**	-.093*	-.127**
배우자지원	.062	.056	-.045	.067
부모의 지원	.078	.012	.019	-.031
심리적변수				
직업몰입	.202***	.132**	.108**	.009
기대충족도	.398***	.399***	.198***	.120*
긍정적 심정	.327***	.196***	.204***	.042
부정적 심성	-.388***	-.311***	-.181***	-.111*
구조적변수				
직무의 자율성	.273***	.225***	-.001	.017
근무부서통제권	.217***	.166**	.035	-.010
직무의 단순성	-.361***	-.277***	-.178***	-.041
상사의 지원	.253***	.304***	.072	.132**
동료의 지원	.150**	.009	.069	-.068
직무의 모호성	-.253***	-.151**	-.115*	.072
직무갈등	-.152**	-.135**	.051	-.021
직무의 양	-.150**	-.123**	-.098*	-.011
자원불충분성	-.146**	-.165**	-.051	.019
분배정의	.171***	.242***	.004	.015
승진기회	.235***	.209***	.055	-.017
고용안정성	.118*	.238***	-.008	.151***
근무환경위해성	-.085	-.111	-.003	-.037
임금	.101	-.030	-.007	-.112*
통제변수				
근무병원[a]	.142**	.025	.113**	-.069
연령	.188***	.123**	.071	-.001
교육수준	.181***	.105	-.035	-.010
직위[b]	.189***	.097	.148*	.020
R^2			.412	.442

* P 〈 .05, ** P 〈 .01, *** P 〈 .001 (one-tailed)

a: 1 = A병원, 0 = B병원

b: 1 = 간호사, 0 = 간호조무사

4. 직접효과, 간접효과 및 총효과

독립변수들의 근속성향에 대한 직접효과, 직무만족도를 통한 간접효과, 이 둘을 합한 총효과를 계산하여 제시한 것이 (표 7)이다. 간접효과 및 총효과 분석에 있어서 경로분석의 단점은 이들 효과에 대한 유의도 검증을 할 수 없다는 점이다. 따라서 직접효과와 간접효과를 합한 총효과가 절대값 0.1을 넘는 경우에만 종속변수인 근속성향에 대한 각 독립변수들의 총효과가 유의미한 효과를 끼치는 것으로 간주

〈표 7〉 독립변수들의 근속성향에 대한 직접, 간접 및 총효과 분석 (전체 간호직)

변 수	직접효과	간접효과	총효과
매개변수			
직무만족도	.463***		.463
환경적변수			
외부취업기회	-.127**	-.040	-.167
배우자지원	.067	-.021	.046
부모의 지원	-.031	.008	-.023
심리적변수			
직업몰입	.009	.050	.059
기대충족도	.120*	.089	.209
긍정적 심정	.042	.094	.136
부정적 심성	-.111*	-.047	-.158
구조적변수			
직무의 자율성	.017	-.005	.012
근무부서통제권	-.010	.016	.006
직무의 단순성	-.041	-.082	-.123
상사의 지원	.132**	.031	.163
동료의 지원	-.068	.032	-.036
직무의 모호성	.072	-.053	.019
직무갈등	-.021	.042	.021
직무의 양	-.011	-.042	-.063
자원불충분성	.019	-.042	-.023
분배정의	.015	.002	.017
승진기회	-.017	.025	.008
고용안정성	.151***	-.004	.147
근무환경위해성	-.037	-.001	-.038
임금	-.112*	-.003	-.115

하였다 (Pedhazur, 1982). 이 기준을 사용하면, 직무만족도, 외부취업기회, 기대충족도, 긍정적 심성, 부정적 심성, 직무의 단순성, 상사의 지원, 고용안정성 등 총 8개의 변수가 근속성향에 유의미한 총효과를 갖는 것으로 판단할 수 있다. 임금은 앞서 언급한 방법론적인 가공성의 이유로 유의한 효과를 가지는 변수에서 제외하였다.

이 변수들의 총효과 중 직접효과가 차지하는 비율을 살펴보면, 직무만족도는 100%, 외부취업기회는 76.0%, 기대충족도는 57.4%, 긍정적 성향은 31.6%, 부정적 성향은 70.3%, 직무의 단순성은 33.3%, 상사의 지원은 81.0%, 고용안정성은 100.0%이다.

한편 간호직 사이에도 간호사와 간호조무사 간에는 근속성향에 영향을 미치는 독립변수들의 영향력에 차이가 있을 것이라는 가설을 검증하기 위하여 각각에 대하여 독립변수가 근속성향에 대해 가지는 총효과를 비교해 보았다. 그 결과 간호사의 경우 전체간호직을 대상으로 한 것과 비교해 볼 때 거의 같은 결과를 보였으나 간호조무사의 경우 직무의 자율성, 분배정의, 승진기회 등이 추가로 유의한 총효과를 가지는 것으로 나타났다 (표 8, 표 9 참조).

V. 고 찰

1. 유의한 결정요인의 해석

본 연구에서 병원 전체간호직 근로자의 근속성향에 유의한 총효과를 미치는 것으로 나타난 8개의 변수들 중 가장 중요한 것으로 직무만족도를 꼽을 수 있다. 즉 간호직 근로자가 자기 직무에 대해 만족하고 좋아하는 정도가 근속성향 및 실제 이직행위에도 중요한 영향을 미친다는 것은 이미 기존의 많은 연구에서 밝혀진 바 있다. 특이한 것은 경로분석 결과 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 직무의 단순성, 직무의 모호성, 직무의 양 등의 직무스트레스(role stress) 변수가 근속성향에는 직접적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이는 이들 변수가 어느 병원이나 비슷한 수준으로 있기 때문에 완전히 직장을 그만두지 않는 한 이들 변수 때문에 다른 병원으로 옮기려고 하지는 않는다는 점이 반영된 것으로 보인다.

환경적 변수 중에서는 외부취업기회가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 최근의 대형병원 신설 등 병원의 수가 증가함에 따라 면허증을 가진 전문인력으로서 취업하기가 상대적으로 용이해 진 점이 반영된 된 것으로 보인다. 병원경영자의 입장에서 볼 때 외부의 취업기회가 증가하는 것을 통제할 수

〈표 8〉 독립변수들의 정착성향에 대한 직접, 간접, 및 총효과 분석 (간호사)

변 수	직접효과	간접효과	총효과
매개변수			
직무만족도	.427***		.427
환경적변수			
외부취업기회	-.118**	-.024	-.142
배우자지원	.118*	-.070	.048
부모의 지원	-.017	.013	-.004
심리적변수			
직업몰입	-.054	.017	.037
기대충족도	.125*	.069	.194
긍정적 심정	.023	.088	.111
부정적 심성	-.072*	-.087	-.159
구조적변수			
직무의 자율성	-.054	-.029	-.083
근무부서통제권	.041	.038	.079
직무의 단순성	-.084	-.059	-.143
상사의 지원	.137*	.028	.165
동료의 지원	-.133*	.011	-.122
직무의 모호성	.019	-.051	-.032
직무갈등	-.054	.007	-.047
직무의 양	-.004	-.066	-.070
자원불충분성	-.031	-.010	-.041
분배정의	-.031	-.022	-.053
승진기회	-.068	.018	-.050
고용안정성	.166**	.002	.168
근무환경위해성	-.039	-.038	-.077
임금	-.098	.003	-.095

단은 없으므로 내부적으로 직무만족도, 직장애착도 등을 높일 수 있는 다양한 방안을 강구하여 간호직 근로자들의 근속성향을 높여나가야 할 것이다. 특히 근로자들이 외부의 경쟁병원과 대우나 근무환경의 형평성(equity)을 비교하여 불만을 느끼고 이직을 하는 경우가 많으므로 경쟁병원의 인사관리방식에 대해서도 관심을 가지고 대응해 나가야 할 것이다.

심리적 변수 중에는 기대충족도가 근속성향에 가장 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이론적으로는 간호직 근무자들이 병원에 입사하기 전에 각 독립변수들에 대해 가지는 기대치를 측정하고 이 후

〈표 9〉 독립변수들의 근속성향에 대한 직접, 간접, 및 총효과 분석 (조무사)

변 수	직접효과	간접효과	총효과
매개변수			
직무만족도	.529***		.529
환경적변수			
외부취업기회	-.162*	-.063	-.225
배우자지원	-.018	.010	-.008
부모의 지원	-.039	.006	-.033
심리적변수			
직업몰입	.058	.050	.108
기대충족도	.033	.112	.145
긍정적 심정	.021	.139	.160
부정적 심성	-.138*	-.092	-.230
구조적변수			
직무의 자율성	.164*	-.030	.134
근무부서통제권	-.047	.000	-.047
직무의 단순성	.018	-.136	-.118
상사의 지원	.046	.074	.120
동료의 지원	.026	.039	.065
직무의 모호성	.147*	-.064	.083
직무갈등	-.014	.058	.044
직무의 양	-.077	-.008	-.085
자원불충분성	.066	-.051	.015
분배정의	.089	.041	.130
승진기회	.090	.017	.107
고용안정성	.125	-.019	.106
근무환경위해성	-.020	-.006	-.026
임금	-.127	-.038	-.165

그 기대가 충족되었는 지를 측정하여 비교하는 것이 바람직하나 본 연구에서는 취업전 기대치를 측정하는 것이 현실적으로 불가능하므로 조사시점 현재 느끼는 전반적인 기대충족도를 측정하여 대리변수로 사용하였다. 결과적으로 간호직 근무자들이 병원 입사전에 가지는 기대치는 다양할 수 있으나 그 기대치의 충족이 이루어지지 않을 경우 이직의사를 품게된다는 사실을 본 연구결과는 보여주고 있다. 심리적 변수 중 긍정적 심성과 부정적 심성이 모두 근속성향에 유의한 총효과를 가지는 것으로 나타났는데 특히 부정적 심성은 직접적인 영향이 큰 것으로 나타났다. 이는 부정적 심성을 가진 사람은 긍정적 심성

을 가진 사람보다 매사를 부정적, 비관적으로 보고 자기자신 뿐만 아니라 주위 동료들에게도 부정적 사고를 전파하며, 근무하는 병원의 좋은 점보다는 나쁜 점을 크게 인식하므로서 직무에 쉽게 불만을 느끼게 되고 궁극적으로 이직의사를 품게 된다는 가설을 뒷받침 해주고 있다. 일반적으로 인간의 심성 (personality)은 취업전에 대부분 형성되기 때문에 경영자의 입장에서는 가급적 부정적 심성을 가진 사람보다는 긍정적 심성을 가진 사람을 채용하고 싶은 것이 당연한 심정일 것이다. 그러므로 취업전 근로자의 인성을 정확히 평가할 수 있는 효과적인 평가도구의 개발이 필요하며, 인턴간호사제도 등의 활용도 적극 고려해 볼 만한 사항이다. 또한 취업 후에도 긍정적 심성을 배양할 수 있는 교육훈련의 강화와 긍정적인 조직문화의 형성에 관심을 기울여야 할 것이다.

조직의 구조적 변수 중에서는 상사의 지원, 고용안정성이 긍정적 효과를, 직무의 단순성이 부정적 효과를 근속성향에 미치는 것으로 나타났다. 간호직 업무는 병원내에서 간호사들만이 할 수 있는 독점적 업무이면서도 자체의 상하통솔체계와 업무지침 등에 의해 개개 간호사의 업무자율성이 별로 없는 단순반복 업무인 경우가 많아 상사의 통제와 지시가 자칫하면 갈등의 소지가 될 가능성이 크다. 실제로 간호사들의 일상업무 수행에 있어서 간호관리자가 미치는 영향이 매우 큼에도 불구하고 많은 간호사들이 간호관리자의 역할과 리더쉽에 불만을 느끼고 있다는 연구결과가 보고된 바 있다 (Johnston, 1976; Everly등, 1976; Wolf, 1981). 그러나 대부분의 간호관리자들이 간호경력에 비해 관리자로서의 자질을 양성할 수 있는 교육을 받을 기회가 거의 없다는 점이 문제이며 따라서 병원경영자들이 간호관리자의 관리자적 자질과 리더쉽 앙양을 위해 더 많은 투자를 해야한다는 주장이 설득력을 얻고 있다. 외부취업기회가 넓어질수록 일선간호사들이 마음이 맞지 않는 간호관리자와의 갈등을 참으면서까지 근속할 필요성을 느끼지 않을 것이므로 간호사들을 효과적으로 지휘통솔할 수 있는 유능한 간호관리자를 확보하고 양성하는 것은 매우 중요한 일이라고 할 것이다.

고용안정성은 대부분의 직장인이라면 중요시하는 것이지만 특히 우리나라와 같이 아직 직장 전직(轉職)이 보편화되어 있지 않은 사회에서는 안정적인 고용을 보장해주는 직장이 근로자들에게는 더욱 매력적인 직장임에 틀림없다. 병원의 경우는 최근의 전반적인 경영난속에서 중소병원보다 대형병원의 고용안정성이 상대적으로 높으므로 나타나는 현상이라고 볼 수 있다, 따라서 고용안정성은 근로자의 직무만족도를 높이는데는 큰 효과가 없으나 근속성향을 높이는데는 효과적인 변수라고 할 수 있다. 그러나 최근의 추세는 종신고용을 탈피하고 능력위주의 계약제 근로형태가 확산되어 가고 있으므로 이러한 흐름에 발맞추어 무조건적인 종신고용보장보다는 능력에 따른 탄력적인 고용보장제도를 확립하는 방향으로 나아가야 할 것이다.

직무의 단순성은 근로자들이 단순반복적인 직무에 쉽게 싫증내고 보다 다양한 업무의 폭과 질을 원할 것이라는 가정하에서 나온 변수이다. 그러나 간호업무 자체가 전문성과 단순반복성이라는 양면을 지니고 있으므로 이에 변화를 주기가 쉽지 않은 것이 사실이다. 또한 한 연구결과에 의하면 일반적으로 간호사들은 자기들의 간호업무가 의사나 행정가들에 의해 높게 평가되고 있지 않으며 자기들의 제안이 무시되고 의사결정과정에서 소외되고 있으며, 간호본연의 임무가 아닌 서류작업이나 잡일에 많은 시간을 빼기고 있는 것에 불만을 느끼고 있는 것으로 나타났다 (Godfrey, 1978). 결국 간호업무의 특성을 고려하되 보다 자율적이고 의미있으며 흥미를 느낄 수 있는 직무가 될 수 있도록 간호업무의 재설계 (job redesign)가 이루어져야 할 것이다. 즉 간호업무에 대한 의사결정의 참여폭을 넓히고 자율관리팀(self-management team)의 운영 등을 통한 근무의 자율성을 확대시켜 나가는 한편 꾸준한 교육을 통하여 간호의 질적인 측면을 향상시켜 나가는 노력이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

한편 간호조무사만 따로 떼어 독립변수들의 근속성향에 대한 총효과를 분석한 결과 위에서 언급한 변수들 외에도 직무의 자율성, 분배정의, 승진기회 등이 추가로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 병원내에서 간호조무사들이 직무자율성이 극히 낮은 단순작업을 반복하는데서 기인한 결과로 해석되는데 간호조무사에게도 능력과 숙련도에 따라 직무의 자율성을 확대시켜주는 노력이 필요할 것으로 판단된다. 또한 간호조무사들이 임금의 크기 자체 뿐만아니라 타직종과 비교할 때 노력에 비해 공정한 보상이 이루어지지 않고 있다고 생각하고 있고 이것이 최근 간호조무사 구인난의 한 원인이라고 보여지므로 과학적인 직무분석을 통해 간호조무사의 직무의 가치를 재평가하고 그에 따른 공정한 보상이 이루어지도록 할 필요성이 있는 것으로 보여진다. 승진기회는 간호조무사에게는 거의 봉쇄되어 있는 것이 현실이나 경력과 숙련도에 따라 조무사직 내에서도 등급을 두어 승진의 기회를 부여하고 꾸준한 직무교육을 통해 자질향상을 유도해 가는 방안도 고려할 수 있을 것이다.

2. 인구사회특성 변수와 근속성향

앞서 언급한대로 근무병원, 연령, 교육, 직위 등의 응답자의 인구사회적 특성변수들은 병원간호직의 근속성향에 직접적 영향을 주는 결정요인은 아닌 것으로 밝혀졌다. 즉 근무병원의 위치나 직위 등은 직무만족도에는 영향을 미칠 수 있으나 근속성향에는 직접 영향을 미치지 않으며 연령이나 교육 등도 그 자체가 근속성향에 영향을 미치는 변수는 아니라고 할 수 있다. 그러나 단정적인 결론을 내리기 전에 대상병원을 보다 다양하게 하여 추가로 이러한 연구를 시행해보는 것이 필요할 것으로 판단된다.

3. 추후연구를 위한 제안

병원간호직 근로자의 근속성향에 관한 연구의 발전을 위하여 본 연구의 제한점 및 추후 연구에서 보완되어야 할 점을 몇가지 언급하고자 한다.

첫째, 본 연구에 사용된 표본들은 서울과 서울인근의 2개 대학부속병원의 간호직 근로자들만을 대상으로 하였으므로 본 연구의 결과를 전체 간호직 근로자들에게 확대 적용하기에는 무리가 있다. 따라서 향후 보다 다양한 지역과 형태의 병원을 대상으로 이와 유사한 연구를 반복 시행하되 동일한 간호직 근로자를 대상으로 시차를 두고 2-3회의 설문조사를 하는 종단연구(longitudinal study)를 시도해 본다면 병원간호직 근로자들의 근속성향에 영향을 미치는 결정요인들과 직무만족도 및 근속성향간의 인과관계를 보다 정확히 규명할 수 있게 될 것이다.

둘째, 본 연구에서는 변수들의 측정을 근로자 개인의 주관적 인식을 바탕으로 한 설문조사를 통하여 이루어 졌으므로 같은 근무조건에서 일하고 있는 간호직 근로자들간에도 개인적으로 가지고 있는 기대치나 가치관에 따라서 각 독립변수들에 대한 평가는 다를 수 있을 것이다. 이런 관점에서 각 독립변수들과 종속변수간에 응답자의 기대치나 가치관이 미치는 상호작용효과(interaction effect)를 검증할 필요가 있다. 예를 들면 직무의 자율성에 대해 큰 기대나 가치를 부여하지 않는 근로자는 비록 자율성이 없더라도 그것이 직무만족도나 근속성향에 별다른 영향을 미치지 않을 수 있다는 것이다.

셋째, 근속성향이라는 변수자체가 개인의 주관적 평가이므로 결정요인들도 주관적으로 평가하는 것이 바람직하나 한편으로는 독립변수들을 조직구조적인 측면에서 객관적인 측정을 시도하여 근속성향과의 상관관계를 구한 다음 주관적 평가결과와 비교해 볼 필요가 있다. 예를 들면 직무의 자율성이라는 변수는 조직구조상의 계층의 수, 결재권의 유무, 의사결정회의체에 참여여부 등으로, 승진기회는 승진의 경쟁율, 1단계 승진에 소요되는 평균 승진년수 등으로, 직무의 단순성은 직무분석을 통해 단위직무의 수를 측정해 본다든지 하여 그 결과를 주관적 평가와 비교해 본다면 주관적 평가의 신뢰성을 높이고 조직구조상의 개선점을 발견하는데 도움이 될 것이다.

넷째, 기존의 일부연구에서 간호사의 근속성향에 결혼상태 및 출산, 육아와 관련된 근무조건이 유의한 영향을 미친다는 보고가 있으나 본 연구에서는 고려하지 못하였다. 향후 이와 관련된 간호사들의 태도 및 결혼, 출산, 육아와 관련된 병원의 근무규정 등을 변수로 포함하여 근속성향과의 인과관계를 연구해 볼 필요성이 있다.

다섯째, 본 연구는 궁극적으로 병원간호직 근무자들의 이직을 예방하여 병원의 생산성과 간호의 질을

높이고자 하는데 그 목적이 있다. 그러나 근속성향 또는 이직성향을 보이는 것과 실제 이직을 하는 것과는 다소 차이가 있다. 따라서 실제 이직을 한 간호직 근로자들을 추적하여 이들을 대상으로 한 이직결정요인 조사가 이루어 진다면 성향(propensity)과 행동(behavior)사이의 차이를 예측하게 하는 요인들을 발견할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

강현숙. 일부종합병원 간호원의 이직의사 요인에 대한 조사연구. 충남대학교 대학원 석사논문, 1984.

김선애. 임상간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인분석. 이화여대 교육대학원 석사논문, 1985

김수지. 간호전문화에 대한 임상간호사의 견해 조사연구. 정신간호학회지, 4(2), 1995, pp. 5-16.

대한간호협회. 우리나라 간호인력의 장기수급대책 - 2010년까지의 수요 및 공급 추계. 1996.

대한병원협회. 중소병원 전문인력수급에 관한 조사연구. 1997.

박세남. 임상간호원의 이직에 대한 반응 및 이에 미치는 요인에 관한 조사연구. 간호학회지. 6(2), 1976, pp. 10-17.

서영준. 병원근무자의 직장애착에 관한 연구: 한 인과모형의 검증을 중심으로, 보건행정학회지, 제5권 제2호, 1995, pp. 173-201.

송인자. 효율적인 간호인력 관리방안. 제13차 병원관리종합학술대회 연제집. 1997. pp. 183-191.

이현주. 일 대학부속병원의 간호사 이직충당비용분석. 연세대학교 석사학위논문, 1994.

허혜경. 임상간호원의 이직반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사논문, 1982

한국보건의료관리연구원. '95 병원경영분석. 1997.

Armknecht, PA & Early, JF. Quits in manufacturing: A study of their causes. Monthly Labor Review, 1972, 95, pp. 31-37.

Diamond, LK., & Fox, DJ., Turnover among hospital staff nurses. Nursing Outlook, 6, 1958, pp. 388-391.

Everly, GS., & Falcione, RL., Perceived dimensions of job satisfaction for staff nurse. Nursing Research, 25, 1976, pp. 346-348

Forrest, CR., Cummings, LL., & Johnson, AC. Organizational participation: A critique and model, Academy of Management Review, 1977, 2, pp. 586-601.

Godfrey, M., Job satisfaction or should that be dissatisfaction?. Nursing, 8, 1978, pp. 89-102.

Johnston, R. Nurses and job satisfaction: A review of some research findings. Australian Nurses Journal, 5, 1976, pp. 23-27.

Locke, EA. Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Performance, 1969, 4, pp. 309-336

Locke, EA. The nature and consequences of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand-McNally, 1976.

Kleinbaum, DG., Kupper LL., & Muller, KE. Applied regression analysis and other multivariate methods. 2nd Ed., PWS-KENT Publishing Company, Boston, 1988.

Mowday, RT., Porter, LW., & Steers, R. Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press, 1982.

Pedhazur, EJ., Multiple regression in behavioral research. 2nd Ed., Holt, Rinehart& Winston, Inc., 1982.

Price, JL., & Mueller, CW. Professional turnover: The case of nurses, Bridgeport: Luce. 1981a.

Price, JL., & Mueller, CW. A causal model of turnover for nurses. Academy of Management Journal, 24, 1981b, pp. 543-565.

Price, JL., & Mueller, CW. Absenteeism and turnover of Hospital Employees. Greenwich: JAI Press, 1986.

Saleh, S., et al. Why nurses leave their jobs: An analysis of female turnover. Personnel Administration, 27, 1965, pp. 25-28

Seo, YJ., Ko, JW., & Price, JL. Estimating a causal model of job satisfaction in a Korean hospital. Korean Journal of Health Policy & Administration, 5(1), June 1995, pp. 161-191.

Seybolt, JW., Pavett, C., & Walker, DD., Turnover among nurses: It can be managed. Journal of Nursing Administration, 8, 1978, pp. 4-9.

Vroom, VH. Work and motivation. New York: Wiley, 1964.

Wandelt, MA., Pierce, RM., & Widdowson, RR., Why nurses leave nursing and what can be done about it., American Journal of Nursing, 81, 1981, pp. 72-77.

Weisman, CS., Alexander, CS., & Chase, GA. Evaluating reasons for nursing turnover. Evaluation and the Health Profesions, 4, 1981, pp. 107-127.

Wolf, GA. Nursing turnover: Some causes and solutions. Nursing Outlook,29: 1981, pp. 233-236.