

# 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향\*

김 미 란<sup>1)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

현대 사회의 조직은 수와 규모가 지속적으로 확대되어 가고 있으며, 병원조직도 과거보다 질적이고 수준 높은 건강서비스를 제공하는 복합적이고 전문적인 조직구조로 변화되어 가고 있다(나정자, 2001). 경쟁력 있는 인적자원의 확보와 인력의 효율적 구성 및 활용은 생산성 향상 및 양질의 의료서비스 제공에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요소이다(양봉민, 1999). 병원을 구성하는 의료인력 중 간호사는 가장 많은 수를 차지하며, 환자치료와 회복에 중추적인 역할을 담당하여 병원조직에 미치는 영향은 매우 크므로 간호 인력의 관리는 병원의 인력 관리에서 무엇보다 중요한 문제로 대두된다.

최근 간호전달체계의 재구축이나 업무 재설계, 의료정보체계의 구축 등의 환경적 변화는 간호사들에게 지속적인 적응과 몰입을 요구하고 있는데, 이중 조직몰입이 구성원의 태도와 행동과 관련하여 구성원들의 이직이나 결근 등의 비용을 낮추고 친사회적 행동이나 성과향상과도 정적인 관계를 갖는 점(장은미, 1997)에서 중요하게 여겨지고 있다. 한편, 조직 내에서 개인이 보이는 태도와 행동을 구체적으로 이해하기 위해서는 현재 조직과 관련되는 면 뿐 아니라 개인의 경력에 대한 사항들을 종합적으로 분석해야 한다. 최근 들어 임상간호사를 대상으로 인적자원 관리 측면에서 경력개발에 관한 세미나와 연구들이 이루어지고 있는데(정수원, 2004; 장금성, 2000), 이는 전문직 종사자들의 주요 관심사의 하나인 경

력개발에 관한 관심에 간호계도 동참하고 있음을 나타내는 증거이다. 이에 간호의 질 유지 및 향상을 위해 우수한 역량을 갖춘 경력간호사의 보유가 중요하나 위계적이고 관료적인 병원 조직문화 속에서 간호사들은 직업적 동기를 제대로 부여받지 못하고, 자기개발 및 전문성 개발 기회의 제한으로 인해 간호사들은 이직을 선택하게 된다(장금성, 2000). Toffler(1982)가 간호사의 연간 적정 이직률을 5-10%로 보고 있는데 비해, 임상간호사회(2002)가 국내 35개 병원을 대상으로 실시한 보고에 의하면, 국내 간호사의 이직률은 평균 16.6%이며, 가장 능숙하고 자신감 있는 간호서비스를 제공할 수 있는 시기인 2-5년 정도 경력의 이직자가 전체의 66.5%를 차지하고 있다(유창희, 1997). 이는 간호서비스의 질 저하는 물론, 간호 전문직 측면과 국가차원의 엄청난 손실이며 의료자원의 낭비가 아닐 수 없다(장금성, 2000).

과거에는 승진과 같이 가시적으로 나타나는 경력이 중요시 되었지만, 앞으로는 직업의 전문성을 강조하면서 경력과 관계된 개인의 주관적이고 인지적인 면이 더욱 중요해질 것이라는 지적(Hall and associates, 1996)을 고려한다면, 구성원의 행동 및 태도를 이해하고 경력개발의 중요성을 인지하여 조직을 관리하는 것이 이직률을 줄이는데 무엇보다 중요한 요소가 될 것이다. 사회심리학이나 경영학에서의 경력몰입과 관련된 연구를 살펴보면, 개인의 태도 및 행동을 이해하는 데 중요한 개념으로 보고 있으며 1950년대 후반부터 지속되어 왔다(박규경, 2000). 최근 간호계에도 경력몰입에 관한 개념이 조금씩 도입되기 시작하였으나, 간호사의 경력몰입에 관한 국내 연구로는, 김명숙(2001)의 간호사들이 지각하는 직무특성

주요어 : 조직몰입, 경력몰입, 이직의도

\* 2007년 이화여자대학교 석사학위논문

1) 서울아산병원 간호사(교신저자 E-mail: greenbeauty@hanmail.net)

과 경력몰입 관계가 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구와 양남영과 한성숙(2004)의 프리셉터와 비프리셉터의 경력몰입 정도를 측정하기 위한 비교 연구, 송순자(2003)의 간호사의 경력몰입과 이직의도 관계에 관한 연구에 불과하다.

경력몰입의 중요성이 제기되면서 조직몰입과 경력몰입의 관계에 대한 관심이 대두되는데, 조직몰입과 경력몰입은 독립적인 개념으로 보는 경향이어서(Blau, 1985), 경력몰입과 조직몰입을 통해 업무성과는 향상시키며 이직의도를 낮추기 때문에(Aranya & Ferris, 1984) 조직 관리자들은 이들의 관계에 대해 관심을 기울일 필요성이 있으며(류인영, 2003), 조직몰입과 경력몰입의 관계를 통해 이직의도를 유추해보는 것은 의미 있는 연구라고 사료된다.

따라서, 본 연구에서는 간호사의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도의 정도를 확인하고 조직몰입, 경력몰입과 이직의도의 관계를 규명하여 효율적인 인력관리가 이루어지는 기초 자료를 제공함과 동시에 유능한 간호 인력의 이직을 방지하여 간호 조직의 생산성 향상에 도움이 되고자 연구를 시도하게 되었다.

## 연구의 목적

본 연구는 간호사의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도를 측정하고 간호사의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도 간의 관계를 분석하여 병원 내 간호사의 경력개발과 이직예방을 통한 인적자원관리의 기초 자료를 마련하는 데 있다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도 정도를 측정한다.

둘째, 간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입과 경력몰입, 이직의도 정도의 차이를 분석한다.

셋째, 간호사의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도와와의 관계를 파악한다.

넷째, 간호사의 이직의도에 가장 영향력 있는 변수를 분석한다.

## 용어 정의

### ● 조직몰입

조직에 남아 있으려는 구성원의 성향과 조직의 이익을 위해 노력을 아끼지 않는 의지와 신뢰, 그리고 조직의 가치와 목표 달성이라는 다차원적인 개념으로, 개인의 조직에 대한 상대적 동일시와 관여의 정도를 의미하며(Mowday & Steers, 1979), 본 연구에서는 Allen & Meyer(1993)의 조직몰입 측정 도구를 수정·보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말하며,

점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다.

### ● 경력몰입

특정 분야에서 관련된 직무들에 대한 동일시를 나타내는 감정적인 개념이며 경력목표 추구라는 목표를 갖고 자신의 전문분야에 대해 심리적인 애착을 갖고 현재의 전문 분야와 관련하여 일련 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 의지, 심리적 상태를 의미하며(Aryee & Tan, 1992), 본 연구에서는 Blau(1985)의 경력몰입 측정도구를 수정·보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 경력몰입의 정도가 높음을 의미한다.

### ● 이직의도

조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, 이직을 예견하고 이해하는 데 있어 중요한 예측요인이며(Price & Mueller, 1981), 본 연구에서 이직의도는 Mobley(1982)와 Becker(1992)등의 연구에서 개발된 이직의도 측정도구를 수정·보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미한다.

## 연구의 제한점

본 연구는 서울특별시와 대전광역시 소재 총 4곳의 2, 3차 의료기관에서 근무하고 있는 일반병동 간호사 329명을 대상으로 하였으므로, 연구결과를 일반화하는 데 제한점이 있다.

## 연구 방법

### 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 서울특별시와 대전광역시 소재 2, 3차 의료기관인 총 4개 종합병원에 근무하는 설문조사에 동의한 일반병동 간호사를 대상으로 하였다. 연구자가 직접 간호부의 허락을 받아 방문하여 연구의 목적과 설문지 내용을 설명한 후 설문지를 배포하고 수집하였다. 자료 수집은 2006년 10월 27일에서 11월 9일까지 2주 간에 걸쳐 이루어졌다. 총 370부의 설문지를 배포하여 359부의 설문지가 수거되어 97%의 수거율을 보였다. 이중 설문 응답 내용이 불충분하거나 누락된 설문지 30부를 제외하고 총 329부(89%)가 분석에 사용되었다.

### 연구 도구

#### ● 조직몰입

조직 몰입에 대한 측정도구는 Allen & Meyer(1993)가 제시

한 3개의 하부요인으로 구성된 조직몰입 측정도구를 병원상황과 간호사에게 적합하도록 어휘 등을 수정한 후 전문가들의 검증을 받아 사용하였다. 측정 도구는 15문항 Likert식 5점 척도로 긍정문항은 점수가 높을수록 조직 몰입의 정도가 높다는 것을 의미하며, 본 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach Alpha값은 .81였다.

#### ● 경력몰입

경력몰입을 측정하기 위한 도구는 Blau(1985)의 연구에서 개발된 경력몰입 측정도구를 병원상황과 간호사에게 적합하도록 어휘 등을 수정한 도구를 사용하였다. 총 8개의 문항이며, Likert식 5점 척도로 긍정문항은 점수가 높을수록 경력몰입의 정도가 높다는 것을 의미하며, 본 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach Alpha값은 .84였다.

#### ● 이직의도

이직의도의 측정을 위해서 Mobley(1982)와 Becker(1992) 등의 연구에서 개발된 이직의도 측정도구를 병원상황과 간호사에게 적합하도록 어휘 등을 수정한 후 전문가들의 검증 후 사용하였다. 총 6개의 문항 Likert식 5점 척도로 긍정문항은 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높다는 것을 의미하며, 본 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach Alpha값은 .76였다.

### 자료 분석 방법

본 연구에서는 수집된 자료를 SAS 컴퓨터 통계처리 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 측정도구의 신뢰도 계수는 Chronbach Alpha로 분석하였다.
- 간호사의 일반적 특성의 확인은 실수, 백분율, 평균과 표준

편차로 분석하였다.

- 간호사의 조직몰입, 경력몰입, 이직의도 정도는 평균과 표준 편차로 분석하였다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입, 경력몰입, 이직의도의 차이는 분산분석으로 분석하였다.
- 본 연구에 사용된 모든 변수들의 관련성을 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다.
- 상관관계를 통해 유의한 변수간의 인과관계의 영향력을 검증하기 위해 회귀분석을 사용하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 조사 대상자는 총 329명으로 26세-30세 이하가 149명(45.3%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 20세-25세 이하가 94명(28.6%), 31세-35세 이하가 51명(15.5%)등의 순이었다. 대부분 여자였으며(98.2%), 미혼(76.6%) 3년제 졸업자(62.9%)가 가장 많았다. 종교는 있음(54.7%)이, 급여는 200-400만원(51.4%)이 가장 많은 것으로 나타났다.

간호사로 현 근무지 근무년수는 1년 이상 5년 미만이 196명(59.6%), 5년 이상 10년 미만 66명(20.1%) 등의 순으로 나타났다. 일반간호사(90.8%)가 가장 많았다. 현 직위에서 근무년수는 1년 이상 5년 미만이(59.6%), 이직경험이 없는 대상자가(79.3%), 승진경험이 없는 대상자(89.1%)로 가장 많은 수치로 나타났다. 미래의 근무계획은 2년 이상 5년 이하가 157명(47.7%), 2년 미만 이 102명(31.0%), 5년 이상 ~정년까지가 70명(21.3%)의 순이었으며, 총 5년 이하의 단기적인 경력계획

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

(n=329)

| 문항   | 구분         | 빈도(n) | 비율(%) | M±SD         |
|------|------------|-------|-------|--------------|
| 연령   | 20세~25세 이하 | 94    | 28.6  | 28.70± 4.82세 |
|      | 26세~30세 이하 | 149   | 45.3  |              |
|      | 31세~35세 이하 | 51    | 15.5  |              |
|      | 36세~40세 이하 | 25    | 7.6   |              |
|      | 41세 이상     | 10    | 3.0   |              |
| 성별   | 남자         | 6     | 1.8   |              |
|      | 여자         | 323   | 98.2  |              |
| 결혼상태 | 미혼         | 252   | 76.6  |              |
|      | 기혼         | 77    | 23.4  |              |
| 학력사항 | 3년제 졸      | 207   | 62.9  |              |
|      | 4년제 졸      | 99    | 30.1  |              |
|      | 대학원 이상     | 23    | 7.0   |              |
| 종교   | 있음         | 180   | 54.7  |              |
|      | 없음         | 149   | 45.3  |              |

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성(계속)

(n=329)

| 문항          | 구분<br>범주      | 빈도(n) | 비율(%) | M±SD           |
|-------------|---------------|-------|-------|----------------|
| 평균 급여       | 100만원 이하      | 2     | 0.6   |                |
|             | 100~200만원     | 156   | 47.4  |                |
|             | 200~400만원     | 169   | 51.4  |                |
|             | 400만원 이상      | 2     | 0.6   |                |
| 현 근무지 근무년수  | 1년 이하         | 13    | 4.0   | 60.69±52.01 개월 |
|             | 1년 이상 5년 미만   | 196   | 59.6  |                |
|             | 5년 이상 10년 미만  | 66    | 20.1  |                |
|             | 10년 이상 15년 미만 | 33    | 10.0  |                |
|             | 15년 이상        | 21    | 6.3   |                |
| 직위          | 일반간호사         | 299   | 90.8  |                |
|             | 책임간호사         | 13    | 4.0   |                |
|             | 수간호사          | 17    | 5.2   |                |
| 현 직위에서 근무년수 | 1년 이하         | 20    | 6.1   | 52.56±37.83 개월 |
|             | 1년 이상 5년 미만   | 196   | 59.6  |                |
|             | 5년 이상 10년 미만  | 73    | 22.2  |                |
|             | 10년 이상 15년 미만 | 34    | 10.3  |                |
|             | 15년 이상        | 6     | 1.8   |                |
| 이직 경험       | 있음            | 68    | 20.7  |                |
|             | 없음            | 261   | 79.3  |                |
| 승진경험        | 있음            | 36    | 10.9  |                |
|             | 없음            | 293   | 89.1  |                |
| 미래의 근무계획    | 2년 미만         | 102   | 31.0  |                |
|             | 2년 이상~5년 이하   | 157   | 47.7  |                |
|             | 5년 이상~정년까지    | 70    | 21.3  |                |

을 갖고 있는 간호사가 총 78.7%로 나타났다.

연구대상자의 조직몰입, 경력몰입, 이직의도의 정도

연구대상자들의 조직몰입 정도, 경력몰입, 이직의도 정도는 <표 2>에 제시한 바와 같다. 간호사들의 조직몰입의 정도는 5 점 척도 기준으로 평균 3.08(표준편차 .51)로 나타났다. 각 세부별 평균은 정서적 몰입 평균 3.13(표준편차 .68), 근속 몰입 평균 3.09(표준편차 .67), 규범적 몰입 평균 2.92(표준편차 .71)이었다. 간호사의 경력몰입 정도는 평균평점 2.89(표준편차 .67)이고, 이직의도 정도는 평균평점은 3.28(표준편차 .62)이었다.

<표 2> 연구대상자의 조직몰입, 경력몰입, 이직의도의 정도

| 영역     | M±SD      |
|--------|-----------|
| 조직몰입   | 3.08± .51 |
| 정서적 몰입 | 3.13± .68 |
| 근속 몰입  | 3.09± .67 |
| 규범적 몰입 | 2.92± .71 |
| 경력몰입   | 2.89± .67 |
| 이직의도   | 3.28± .62 |

연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입, 경력몰입, 이직의도의 차이

● 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

<표 3>은 간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 보여준다.

연령에 따른 정서적 몰입은 20세~25세 이하 그룹에서 가장 낮고, 반면 41세 이상의 그룹이 가장 높게 나타나 p< .01 수준에서 유의한 차이를 보였다. 결혼 상태로 본 정서적 몰입은 기혼 그룹이 미혼 그룹보다 높게 나타났다. 학력사항에 따른 정서적 몰입은 대학원 이상의 학력 그룹에서 가장 높게 보이고, 3년제 졸업자가 가장 낮은 수치를 나타내며, 규범적 몰입은 대학원 이상의 학력에서 가장 높은 수치를, 4년제 졸업자가 가장 낮은 수치의 결과를 나타내고 있다. 종교로 본 정서적 몰입은 종교가 있는 그룹이 종교가 없는 그룹보다 정서적 몰입이 높게 나타났다. 또한 평균 급여에 따른 정서적 몰입은 평균 급여가 증가할수록 높아지며, 400만원 이상의 그룹에서 가장 높은 점수를 나타내고 있다. 현 근무지 근무년수로 본 정서적 몰입은 1년 이상에서 5년 미만에서 가장 낮은 점수를 보이다가 5년 이상 10년 미만인 그룹에서부터는 근무년수가 증가할수록 정서적 몰입의 점수가 높아지는 결과를 나타낸다. 직위에 따른 정서적 몰입은 수간호사 그룹에서 가장 높고, 일

&lt;표 3&gt; 연구대상자의 일반적특성에 따른 조직몰입, 경력몰입, 이직의도의 차이

(N=329)

| 문항          | 구분<br>범주                | 조직몰입           |         |               |        | 경력몰입           |         |          |        | 이직의도      |         |
|-------------|-------------------------|----------------|---------|---------------|--------|----------------|---------|----------|--------|-----------|---------|
|             |                         | 정서적 몰입<br>M±SD | F       | 근속 몰입<br>M±SD | F      | 규범적 몰입<br>M±SD | F       | M±SD     | F      | M±SD      | F       |
| 연령          | 20세~25세 이하(n=94)        | 3.00±.60       | 14.78** | 3.12±.53      | .55    | 2.99±.74       | 1.6     | 2.75±.60 | 6.40** | 3.32±.54  | 10.29** |
|             | 26세~30세 이하(n=149)       | 3.01±.61       |         | 3.03±.65      |        | 2.84±.70       |         | 2.81±.67 |        | 3.42±.58  |         |
|             | 31세~35세 이하(n=51)        | 3.35±.71       |         | 3.15±.75      |        | 2.94±.75       |         | 3.17±.70 |        | 3.13±.59  |         |
|             | 36세~40세 이하(n=25)        | 3.45±.69       |         | 3.17±.93      |        | 2.88±.56       |         | 3.15±.66 |        | 2.93±.73  |         |
|             | 41세 이상(n=10)            | 4.40±.38       |         | 3.00±.78      |        | 3.37±.74       |         | 3.42±.50 |        | 2.48±.58  |         |
| 성별          | 남자(n=6)                 | 2.98±.40       | .33     | 3.40±.51      | 1.31   | 2.94±.77       | .01     | 2.85±.57 | .02    | 3.06±.39  | .82     |
|             | 여자(n=323)               | 3.14±.68       |         | 3.09±.67      |        | 2.92±.71       |         | 2.89±.67 |        | 3.29±.62  |         |
| 결혼상태        | 미혼(n=252)               | 3.03±.63       | 27.33** | 3.08±.62      | .13    | 2.92±.72       | 0       | 2.83±.65 | 6.51*  | 3.36±.60  | 17.77** |
|             | 기혼(n=77)                | 3.48±.72       |         | 3.12±.83      |        | 2.92±.67       |         | 3.06±.70 |        | 3.03±.60  |         |
| 학력사항        | 3년제 졸(n=207)            | 3.05±.61       | 15.61** | 3.07±.62      | .27    | 2.90±.69       | 3.07*   | 2.85±.65 | 2.26   | 3.30±.59  | 8.55**  |
|             | 4년제 졸(n=99)             | 3.12±.71       |         | 3.13±.74      |        | 2.87±.76       |         | 2.90±.73 |        | 3.36±.62  |         |
|             | 대학원 이상(n=23)            | 3.86±.65       |         | 3.09±.76      |        | 3.27±.61       |         | 3.17±.55 |        | 2.78±.70  |         |
| 종교          | 있음(n=180)               | 3.21±.70       | 6.06*   | 3.09±.67      | .03    | 2.89±.71       | .33     | 2.98±.66 | 7.03** | 3.24±.64  | 2.04    |
|             | 없음(n=149)               | 3.03±.64       |         | 3.10±.66      |        | 2.93±.71       |         | 2.78±.67 |        | 3.34±.59  |         |
| 평균 급여       | 100만원 이하(n=2)           | 2.36±.10       | 7.66**  | 2.70±.71      | 2.27   | 2.17±.24       | 2.57    | 2.50±.35 | 2.04   | 3.83±.24  | 7.43**  |
|             | 100~200만원(n=156)        | 3.00±.66       |         | 3.06±.65      |        | 2.95±.69       |         | 2.86±.69 |        | 3.41±.56  |         |
|             | 200~400만원(n=169)        | 3.25±.66       |         | 3.11±.68      |        | 2.88±.72       |         | 2.91±.65 |        | 3.17±.63  |         |
|             | 400만원 이상(n=2)           | 4.50±.71       |         | 4.20±1.13     |        | 4.00±.47       |         | 3.94±.62 |        | 2.08±1.06 |         |
| 현 근무지 근무년수  | 1년 이하(n=13)             | 3.28±.40       | 8.29**  | 3.02±.58      | .25    | 3.15±.79       | 1.84    | 2.84±.48 | 3.85** | 3.30±.42  | 9.74**  |
|             | 1년 이상 5년 미만<br>(n=196)  | 3.02±.64       |         | 3.08±.61      |        | 2.95±.72       |         | 2.82±.64 |        | 3.34±.56  |         |
|             | 5년 이상 10년 미만<br>(n=66)  | 3.14±.67       |         | 3.13±.70      |        | 2.76±.72       |         | 2.85±.79 |        | 3.42±.63  |         |
|             | 10년 이상 15년 미만<br>(n=33) | 3.25±.68       |         | 3.07±.84      |        | 2.80±.65       |         | 3.12±.63 |        | 3.03±.59  |         |
|             | 15년 이상(n=21)            | 3.89±.72       |         | 3.20±.93      |        | 3.11±.62       |         | 3.35±.60 |        | 2.58±.73  |         |
| 직위          | 일반간호사(n=299)            | 3.06±.63       | 27.01** | 3.09±.65      | .44    | 2.90±.71       | 4.34*   | 2.86±.67 | 7.23** | 3.32±.59  | 11.69** |
|             | 책임간호사(n=13)             | 3.42±.44       |         | 3.23±.88      |        | 2.90±.60       |         | 2.77±.48 |        | 3.23±.53  |         |
|             | 수간호사(n=17)              | 4.19±.74       |         | 3.00±.81      |        | 3.41±.72       |         | 3.48±.70 |        | 2.60±.78  |         |
| 현 직위에서 근무년수 | 1년 이하(n=20)             | 3.28±.64       | 1.77    | 2.83±.75      | 1.19   | 3.11±.69       | 1.71    | 3.00±.60 | 1.86   | 3.20±.70  | 1.91    |
|             | 1년 이상 5년 미만<br>(n=196)  | 3.06±.64       |         | 3.09±.62      |        | 2.98±.71       |         | 2.82±.63 |        | 3.33±.60  |         |
|             | 5년 이상 10년 미만<br>(n=73)  | 3.15±.72       |         | 3.18±.67      |        | 2.78±.71       |         | 2.89±.75 |        | 3.32±.68  |         |
|             | 10년 이상 15년 미만<br>(n=34) | 3.36±.73       |         | 3.04±.83      |        | 2.77±.74       |         | 3.15±.75 |        | 3.06±.61  |         |
|             | 15년 이상(n=6)             | 3.26±.69       |         | 3.37±1.03     |        | 2.83±.81       |         | 2.98±.63 |        | 2.97±.76  |         |
| 이직 경험       | 있음(n=68)                | 3.16±.74       | .16     | 3.17±.68      | 1.23   | 2.86±.69       | .67     | 2.89±.65 | 0      | 3.25±.59  | .22     |
|             | 없음(n=261)               | 3.13±.66       |         | 3.07±.67      |        | 2.93±.72       |         | 2.90±.68 |        | 3.29±.63  |         |
| 승진경험        | 있음(n=36)                | 3.76±.70       | 39.03** | 3.08±.77      | .01    | 3.13±.68       | 3.65    | 3.13±.69 | 5.34** | 2.87±.70  | 18.34** |
|             | 없음(n=293)               | 3.06±.63       |         | 3.09±.66      |        | 2.89±.71       |         | 2.86±.67 |        | 3.33±.59  |         |
| 미래의 근무계획    | 2년 미만(n=102)            | 2.77±.55       | 27.06** | 2.93±.60      | 5.27** | 2.64±.72       | 12.21** | 2.60±.59 | 2.33** | 3.53±.54  | 16.44** |
|             | 2년 이상~5년 이하<br>(n=157)  | 3.23±.58       |         | 3.12±.67      |        | 3.02±.66       |         | 2.93±.65 |        | 3.24±.54  |         |
|             | 5년 이상~정년까지<br>(n=70)    | 3.44±.82       |         | 3.25±.72      |        | 3.10±.68       |         | 3.22±.67 |        | 3.01±.74  |         |

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

반 간호사 그룹에서 가장 낮은 결과를 나타내며, 규범적 몰입은 수간호사 그룹에서 가장 높고, 책임간호사 그룹에서 가장 낮은 결과를 나타낸다. 승진경험으로 본 정서적 몰입은 승진경험이 있는 그룹이 승진경험이 없는 그룹보다 정서적 몰입

이 높게 나타났다. 미래의 근무계획에 따른 정서적 몰입과 근속몰입, 규범적 몰입 모두 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 5년 이상에서 정년까지를 계획하는 그룹에서 가장 높은 조직몰입 점수를 보였으며, 2년 미만을 근무 계획으로 하는

집단에서 가장 낮은 점수를 보이고 있다.

● 연구대상자의 일반적 특성에 따른 경력몰입의 차이

간호사의 일반적 특성별 경력몰입의 차이는 <표 3>에 기술되어 있다.

분석 결과, 연령에 따른 경력몰입은 연령이 증가할수록 대체적으로 증가하여 41세 이상에서 가장 높은 점수를 보여 통계적으로  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 보였다. 결혼상태로 본 경력몰입은 미혼그룹보다는 기혼그룹이 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 종교사항에 따른 경력몰입은 종교가 있는 그룹이 종교가 없는 그룹보다 경력몰입이 높았으나 차이는 미비한 것으로 나타났다. 현 근무지 근무년수로 본 경력몰입은 1년 이상 5년 미만 그룹을 제외하고는 근무년수가 증가할수록 경력몰입이 증가하는 양상을 보이며, 15년 이상 가장 장기적인 근무년수를 가진 그룹에서 가장 높은 점수를 보여 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 직위에 따른 경력몰입은 수간호사 그룹에서 가장 높고, 책임간호사 그룹에서 가장 낮은 것으로 나타나 통계적으로  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 보였다. 승진경험은 있는 그룹이 없는 그룹보다 경력몰입이 높은 것으로 나타났으며, 미래의 근무계획은 2년 미만 그룹에서 가장 낮고, 5년 이상 ~ 정년까지의 근무계획을 가진 그룹이 가장 높은 것으로 나타나 근무계획이 장기적일수록 경력몰입이 높은 것으로 나타난다.

● 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도는 <표 3>에 표기되어 있다.

연령에 따른 이직의도는 26세-30세 사이가 가장 높은 점수를 보였으며, 41세 이상의 그룹에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 결혼상태로 본 이직의도는 미혼 그룹이 기혼 그룹보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 학력사항에 따른 이직의도는 4년제 졸업자가 가장 높은 점수를 보이고, 대학원 이상의 학력에서 가장 낮은 점수를 보이고 있다. 평균 급여로 본 이직의도는 평균급여가 증가할수록 낮아지는 결과는 보이며, 400만원이상 그룹에서 가장 낮은 점수를 나타내고 있다. 현 근무

지 근무년수에 따른 이직의도는 5년 이상에서 10년 미만까지는 근무년수가 증가할수록 이직의도도 높아지다가 10년 이상 15년 미만부터는 현 직위에서 근무년수가 증가함에 따라 이직의도가 낮아지는 결과를 보이고 있다. 이직의도가 가장 높은 그룹은 5년 이상에서 10년 미만까지의 근무년수를 가진 집단이다. 한편, 직위로 본 이직의도는 일반간호사 집단에서 가장 높은 점수를 보이고 수간호사 집단에서 가장 낮은 점수를 보인다. 승진경험에 따른 이직의도는 승진경험이 없는 그룹이 승진경험이 있는 그룹보다 이직의도 점수가 높은 것으로 나타난다. 미래의 근무계획으로 본 이직의도는 5년 이상 정년까지 그룹에서 가장 낮은 점수를 보였으며, 반면, 최대 2년 미만을 근무계획으로 하는 그룹에서 가장 높은 점수를 보이고 있다.

조직몰입, 경력몰입, 이직의도 간의 관계

<표 4>는 간호사가 인지하는 조직몰입, 경력몰입, 이직의도 간의 관계를 보여준다. 경력몰입은 조직몰입 중 정서적 몰입과 규범적 몰입과 순상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 이직의도와는 높은 부적 상관관계를 나타내고 있다. 이직의도는 조직몰입 중 정서적 몰입과 가장 강한 부적 상관관계를 나타내며, 규범적 몰입과도 부적 상관관계를 나타냈다. 경력몰입과 이직의도와의 관계 분석에서 모두 정서적 몰입이 유의하게 상관성이 높은 것으로 보였다.

조직몰입과 경력몰입, 이직의도 간의 회귀분석

이직의도에 대한 조직몰입 하부요인과 경력몰입의 회귀분석 결과는 <표 5>와 같다. 이직의도를 종속변수로 회귀분석에서는, 조직몰입의 하부요인인 정서적 몰입만이 38%의 설명력을 가지며, 경력몰입이 1%의 설명력을 추가하여 조직몰입 하부요인인 정서적 몰입과 경력몰입이 이직의도에 대해 모두 39%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 따라서, 이직의도에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 조직몰입 중 정서적 몰입인 것으로 나타났다.

<표 4> 조직몰입, 경력몰입, 이직의도 간의 상관관계 분석 결과

|        | 정서적 몰입  | 조직몰입<br>근속 몰입 | 규범적 몰입  | 경력몰입    | 이직의도  |
|--------|---------|---------------|---------|---------|-------|
| 조직 몰입  |         |               |         |         |       |
| 정서적 몰입 | 1.000   |               |         |         |       |
| 근속 몰입  | .192    | 1.000         |         |         |       |
| 규범적 몰입 | .491**  | .260**        | 1.000   |         |       |
| 경력 몰입  | .526**  | -.004         | .299**  | 1.000   |       |
| 이직의도   | -.617** | -.173         | -.365** | -.400** | 1.000 |

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$

&lt;표 5&gt; 이직의도에 영향을 미치는 요인

| 변수     | $\beta$ | R <sup>2</sup> | F        |
|--------|---------|----------------|----------|
| 정서적 몰입 | -.513   | .38            | 200.93** |
| 경력 몰입  | -.096   | .39            | 4.22*    |

\*p&lt; .05 \*\*p&lt; .01

## 논 의

본 연구는 간호사의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도의 정도를 파악하고 나아가 조직몰입과 경력몰입, 이직의도 간의 관계를 분석하여 이직의도에 가장 영향력 있는 변수를 도출하는 데 목적이 있다.

본 연구에서 간호사의 조직몰입 정도는 5점 척도 기준으로 평균 3.08로 나타났다. 각 세부별 평균은 정서적 몰입 평균 3.13, 근속 몰입 평균 3.09, 규범적 몰입 평균 2.92로 나타났다. 간호사의 경력몰입 정도는 평균평점 2.89, 이직의도 평균 평점은 3.28이었다. 연구결과를 통해서 간호사들의 경력몰입의 정도가 가장 낮은 것으로 나타났는데, 이는 간호사의 경력개발과 관리에 대한 애착과 관심의 부족을 의미한다. 이에 조직과 개인은 경력관리를 통해 이직의도를 낮추는 노력으로 구성원의 조직 근무년수가 늘어나고, 이에 따라 조직몰입이 증가하여 결근과 지각, 이직을 낮추고, 나아가 생산성을 증가시키는 결과를 기대할 수 있다. 따라서, 간호사의 조직몰입과 경력몰입을 향상시키고 경력개발과 관리에 대한 필요성을 확인하여 이를 위한 대책마련이 필요하다고 사료된다.

연구대상자의 일반적 특성과 조직몰입의 정도를 살펴보면, 정서적 몰입은 연령이 증가할수록 대체로 높은 것으로 나타나 연령의 증가가 다른 조직으로의 이동 가능성을 줄어든다 해서 조직몰입 정도를 증가시킨다는 Sheldon(1971)의 연구 결과와 유사하게 나타났다. 결혼 상태로 본 정서적 몰입은 기혼 그룹이 높게 나타나 박종혁(2006)의 호텔종사원을 대상으로 이중몰입을 연구한 결과와 유사하며, 기혼자는 일반적으로 심리적으로 안정되고 책임감이 더 큰 이유로 정서적으로 몰입을 잘 한다는 위의 주장을 뒷받침한다. 학력사항에 따른 정서적 몰입은 대학원 이상의 학력 그룹에서 가장 높게 보이고, 3년제 졸업자가 가장 낮은 수치를 나타내는데, 김경옥(2005)의 연구에서 3년제 졸업자 집단에서 다른 학력의 집단보다 진로의 다양성이 제한되어 조직에 더욱 몰입을 하여 조직몰입의 정도가 가장 높았던 결과와 상반되며, 대학원 이상의 학력 집단에서 조직몰입이 가장 높은 수치를 나타낸 이연희(2000)의 연구와 유사한 결과라고 사료된다. 현 근무지 근무년수로 본 정서적 몰입은 5년 이상 10년 미만인 그룹에서부터는 근무년수가 증가할수록 정서적 몰입이 높아지는 결과를 나타내는데, 근무년수가 길수록 조직에 대한 애착심이 증가하여 조

직에 더욱 몰입하게 되는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 직위에 따른 정서적 몰입과 규범적 몰입에서 모두 수간호사 그룹에서 가장 높은 것으로 나타난 것은 일반적으로 직위가 높을수록 조직의 핵심에 접근할 기회가 많아서 수간호사의 조직몰입 수준이 높게 나타나는 것이라고 볼 수 있다. 승진경험으로 본 정서적 몰입은 승진경험이 있는 그룹이 없는 그룹보다 높게 나타나 비서를 대상으로 조직몰입과 이직의도를 연구한 조영숙(1998)의 연구결과와 유사하며, 승진을 자주 경험할수록 조직에 대한 애착심이 증가하여 정서적 몰입이 증가하는 것으로 나타난 연구결과와 맥을 같이 한다고 보아 간호 조직도 다양한 형태의 승진기회가 이들의 정서적 몰입을 높일 수 있다고 생각되어 자아실현을 위한 기회로서의 승진기회를 많이 부여하는 것이 이직을 줄일 수 있는 방법이라 사료된다. 즉, 일반적 특성에 따른 조직몰입 중 미래의 근무계획에서만 유의한 차이를 나타낸 근속몰입과 학력사항, 직위, 미래의 근무계획에서만 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 규범적 몰입과 비교하여 전반적으로 유의하게 나타난 정서적 몰입에 대해 관심을 기울일 필요성이 있음을 확인할 수 있다. 따라서, 조직은 개인이 조직의 목표와 개인의 목표를 동일시하고, 조직의 구성원이라는 데 긍지를 갖고 애착을 통해 몰입하는 정서적 몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하여야 한다고 사료된다. 또한, 정서적 몰입, 근속몰입, 규범적 몰입에 모두 유의한 결과를 나타낸 최대 2년을 근무계획으로 하는 집단에 대한 방안에 대해 관심을 기울여야 한다고 생각한다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 경력몰입은 대체로 연령이 증가할수록, 기혼자 그룹에서 높은 것으로 나타나 박종혁(2006)의 조직몰입과 경력몰입을 측정된 연구에서, 30대를 제외하고 연령이 높을수록 경력몰입이 높게 나타난 결과와 유사했다. 직위에 따른 경력몰입은 수간호사 그룹에서 가장 높고, 책임간호사 그룹에서 가장 낮은 것으로 나타내는데, 이는 간호사의 승진체계와 관련하여 책임간호사에서 수간호사로의 승진기회가 적은 인사제도에 대한 직위 상의 위치가 관련된 것으로 생각된다. 앞서 조직몰입의 결과와 관련하여 조직몰입과 경력몰입이 가장 낮은 집단이 2년 미만의 근무계획을 가진 집단인 반면, 조직몰입과 경력몰입이 가장 높은 집단은 가장 장기근무계획을 가진 것으로 나타나 단기 근무계획을 가진 간호사의 몰입을 이해할 필요가 있다고 사료된다.

간호사의 일반적 특성 중 연령에 따른 이직의도는 26세-30세 사이가 가장 높은 점수를 보였으며, 41세 이상의 그룹에서 가장 낮은 것으로 나타내는데, 26-30세 그룹의 이직의도가 가장 높은 김경옥(2005)의 간호사의 이직의도를 조사한 연구결과와 유사하며, 연령의 증가에 따라 이직의도가 감소하는 박종혁(2006)의 연구와도 유사한 결과를 보였다. 결혼상태로 본 이직의도는 미혼 그룹이 기혼 그룹보다 이직의도가 높은 것

으로 나타났다. 김경옥(2005)의 연구에서 미혼 그룹이 기혼 그룹보다 높은 이직의도를 보여 본 연구와 유사한 결과를 나타낸 반면, 윤미숙(2002)의 종합병원 간호사의 이직요인을 조사한 연구에서는 결혼상태에 따른 이직의도 정도는 유의한 차이를 보이지 않았다. 이직의도가 가장 낮은 그룹은 15년 이상의 가장 장기 근무년수를 가진 집단으로, 나정자(2001)의 연구에서 근무년수가 가장 오래된 집단에서 이직의도가 가장 낮은 결과와 유사한 결과를 보였다. 미래의 근무계획으로 본 이직의도는 5년 이상 정년까지 그룹에서 가장 낮은 점수를 보였으며, 반면, 최대 2년 미만을 근무계획으로 하는 그룹에서 가장 높은 점수를 보여 단기적인 근무계획을 가진 집단일수록 이직의도가 높음을 의미하며, 이들을 대상으로 한 이직의도의 확인과 관리가 선행되어야 할 필요성을 시사한다고 볼 수 있다.

본 연구에 나타난 간호사의 조직몰입, 경력몰입, 이직의도 간의 관계는 조영숙(1998)의 조직몰입과 이직의도의 관계를 본 연구에서 조직몰입 유형 중 정서적 몰입과 규범적 몰입이 이직의도와 부적 상관관계를 가진 결과와 일치한다. 반면, 근속몰입과는 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 즉, 정서적 몰입과 규범적 몰입, 경력몰입의 점수가 높을수록 이직의도는 낮아진다고 할 수 있다. 또한, 경력몰입과 이직의도와의 관계 분석에서 모두 정서적 몰입이 유의하게 상관성이 높은 것으로 보였으며, 간호사를 대상으로 조직몰입과 이직의도를 연구한 나정자(2001)의 연구에서 정서적 몰입이 이직의도와 유의한 상관성을 보인 결과와 유사한 결과라 할 수 있다. 또한, 이직의도를 종속변수로 회귀분석에서, 이직의도에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 조직몰입 중 정서적 몰입인 것으로 나타났는데, 경력관련 변수를 중심으로 조직몰입의 유형과 이직의도에 미치는 영향에 관해 실증 분석한 나정자(2001)의 연구에서 이직의도를 종속변수로 하여 회귀 분석한 결과, 정서적 몰입이 가장 설명력이 있는 것으로 나타난 것과 유사한 결과이며, 조영숙(1998)의 연구에서 조직몰입요인 중 정서적 몰입만이 유의하게 이직의도를 설명하는 변수로 나타난 결과와 유사하다고 할 수 있다.

주목할 것은, 간호사 26~30세 즉, 경력 2~6년차 그룹이 조직몰입 하부요인 중 정서적 몰입이 낮으면서 경력몰입이 낮고, 이직의도가 가장 높은 집단임이 확인되었다. 일반간호사의 45% 정도를 차지하는 이들의 몰입을 확인하는 것은 곧 간호사 다수의 조직몰입과 경력몰입을 높일 수 있기 때문에, 이들의 이직의도를 파악하고 경력몰입과 조직몰입을 위한 교육 프로그램의 적용이나 대책 방안을 마련하는 것이 시급한 사안이라고 할 수 있다. 또한, 간호사의 조직몰입과 경력몰입은 이직의도와 상관관계가 있으며, 이직의도는 경력몰입과 특히, 조직몰입 하부요인인 정서적 몰입과 강한 상관관계가 있음을

확인하였다. 이는 조직의 입장에서 간호사의 자발적 이직을 관리하기 위해서는 정서적 몰입에 영향을 주는 요인을 파악할 필요성을 시사한다.

본 연구는 간호사의 조직몰입과 경력몰입의 강화가 이직의도에 영향을 주어 간호사의 이직을 예방하고 관리할 수 있음을 확인하여 인력관리 방안을 제시하는 데 본 연구의 의의가 있다고 할 수 있다.

## 결론 및 제언

### 결론

본 연구의 목적은 간호사의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도의 정도를 알아보고, 이들 변수 간의 관계 분석을 통해 간호조직의 인적자원관리의 기초자료를 마련하는 데 있다.

연구대상은 서울특별시와 대전광역시 소재 2, 3차 의료기관인 총 4개 종합병원에서 현재 근무하고 있는 일반병동 간호사 총 370명을 대상으로 하였다. 측정도구는 조직몰입을 측정하기 위해 Allen & Meyer(1993)가 제시한 정서적 몰입, 근속몰입, 규범적 몰입으로 분류한 도구(15문항, 5점 척도)를 사용하였다. 경력몰입을 측정하기 위해 Blau(1985)의 도구(8문항, 5점 척도)를 사용하였다. 간호사의 이직의도를 측정하기 위해 Mobley(1982)와 Becker(1992)의 측정도구(6문항, 5점 척도)를 사용하였으며, 각 측정 도구의 신뢰도 Chronbach Alpha값은 각기 .81, .84, .76이었다.

본 연구의 주요결과는 다음과 같다.

- 연구대상자들의 조직몰입의 정도는 5점 척도 기준으로 평균 3.08(표준편차 .51)로 나타났다. 각 세부별 평균은 정서적 몰입 평균 3.13(표준편차 .68), 근속 몰입 평균 3.09(표준편차 .67), 규범적 몰입 평균 2.92(표준편차 .71)순으로 높았다. 간호사의 경력몰입 정도는 평균평점 2.89(표준편차 .67)이고, 이직의도 정도는 평균평점은 3.28(표준편차 .62)이었다.
- 일반적 특성에 따른 조직몰입, 경력몰입, 이직의도의 차이를 분석한 결과, 조직몰입의 하부요인 중 정서적 몰입은 연령, 결혼상태, 학력사항, 종교, 평균 급여, 현 근무지 근무년수, 직위, 승진경험, 미래의 근무계획에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 규범적 몰입은 학력사항, 직위, 미래의 근무계획 항목에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 경력몰입은 연령, 결혼상태, 종교, 현 근무지 근무년수, 직위, 승진경험, 미래의 근무계획에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내며, 이직의도는 연령, 결혼상태, 학력사항, 평균 급여, 현 근무지 근무년수, 직위, 승진경험, 미래의 근무계획에서 유의한 차이가 나타났다.
- 경력몰입은 조직몰입 중 정서적 몰입과 규범적 몰입과도 순



상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 이직의도는 정서적 몰입과 가장 강한 부적 상관관계를 나타내며, 규범적 몰입과 부적 상관관계를 나타냈다. 경력몰입과 이직의도와의 관계는 모두 정서적 몰입이 유의하게 상관성이 높은 것으로 나타났다.

- 이직의도를 종속변수로 하여 조직몰입, 경력몰입을 회귀 분석한 결과, 조직몰입 하부 요인인 정서적 몰입과 경력몰입이 이직의도를 39% 설명하는 변수인 것으로 나타났다. 또한, 이직의도에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 조직몰입 중 정서적 몰입인 것으로 나타났다.

## 제언

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 본 연구에서 사용된 도구의 타당도·신뢰도 검증을 위한 현재 국내 병원에서 근무하고 있는 간호사들의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도 측정을 위해 보다 많은 간호사를 대상으로 한 반복 연구를 제언한다.
- 본 연구에서 이직의도를 설명하기 위해 설정한 조직몰입이나 경력몰입 이외에도 간호사들의 다양한 태도와 행동의 관계를 파악하기 위한 연구를 제언한다.
- 본 연구는 일부 병원만을 대상으로 하였으므로 한국 간호사 전체로 확대 해석하는 데는 신중을 기할 것을 제언한다.
- 간호사들의 조직몰입이나 경력몰입이 단시일 내에 형성되는 것이 아니므로, 지각 수준을 높이기 위한 체계적인 교육 프로그램의 개발을 제언한다.

## 참고문헌

- 김경옥 (2005). *간호사의 정서지능과 간호업무성과, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구*. 성균관대 석사학위논문, 서울.
- 김명숙 (2001). 간호사의 직무특성, 경력 몰입 및 그 적합성이 직무태도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 7(3), 387-401.
- 나정자 (2001). *간호사의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구*. 조선대 경영대학원 석사학위논문, 광주.
- 류인영 (2003). *연구개발 인력의 경력지향성과 경력 및 조직에 대한 이중몰입에 관한 연구*. 고려대학교 석사학위논문, 서울.
- 박규경 (2000). *경력계획이 경력만족, 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 서강대 석사학위논문, 서울.
- 박종혁 (2006). *호텔 종사원의 이중몰입에 관한 연구*. 경기대학교 박사학위논문, 서울.
- 송순자 (2003). *간호직 종사자의 경력몰입과 이직의도와의 관계*. 고려대 노동대학원 석사학위논문, 서울.
- 양남영, 한성숙 (2004). 프리셉터의 핵심역량과 경력몰입에 관한 연구. *간호행정학회지*, 10(2), 211-218.
- 양봉민 (1999). *보건경제학*. 서울: 나남.
- 유창희 (1997). *간호사의 이직의도에 관한 연구*. 일 대학병원을 중심으로 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 윤미숙 (2002). *한 종합병원 간호사의 이직의도와 관련된 요인*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.
- 이연희 (2000). *병원 간호조직 특성과 조직몰입과의 관계연구*. 경희대 석사학위논문, 서울.
- 임상간호사회 (2002). *2002년도 사업보고서; 전국 병원 간호사 배치현황 보고서*. 서울; 임상간호사회
- 장금성 (2000). *간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 장은미 (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 조절효과에 관한 연구. *인사조직연구*, 5(2), 217-253.
- 정수원 (2004). *임상경력개발제도 적용에 대한 간호사의 인식 조사*. 성균관대학교 석사학위논문, 서울.
- 조영숙 (1998). *비서의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol*, 78(4), 538-551.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants organizational-professionconflict. *ACC Curr J Rev*, 59, 1-14.
- Aryee, S. & K. Tan (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *J Vocat Behav*, 40, 283-305.
- Becker, T. E. (1992). Foci and base of commitment: Are they distinctions worth marking?. *Acad Manage J*, 35(1), 232-244.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Hall, D., & Associates (1996). *The career is dead: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossery-Bass.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Mowday, R. T., & R. M. Steers (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-247.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). *Professional turnover: The case for nurses*. Ames: Iowa State University.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as

mechanisms producing commitment to the organization.  
*Adm Sci Q*, 16, 142-150.

Toffler, A. (1982). Turnover. In Katz, D., & Kahn, R. (Eds.),  
*The Social Psychology of Organizations*(pp. 247-255). NY:  
 W. B. Saunders' Company.

## Influential Factors on Turnover Intention of Nurses: The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention

Kim, Mi-Ran<sup>1)</sup>

1) Registered Nurse, Seoul Asan Medical Center Hospital

**Purpose:** The purpose of this study aims to provide a fundamental basis for more efficient human resource management of hospitals through career development and through lowering the rate of turnover of nurses. **Method:** The target group was 370 nurses who are currently employed at four general hospitals. Three hundred and twenty-nine documents were collected, and the statistical results were generated by the SAS program. **Result:** The average mean score of organizational commitment, career commitment and turnover intention were: 3.13 points for affective commitment, 3.09 points for continuance commitment and 2.92 points for normative commitment, out of a five point scale. The average mean score of career commitment and turnover intention was 2.89 and 3.28 points. The most influential variable in turnover intention was affective commitment out of organizational commitment. **Conclusions:** This study verified that organizational commitment and career commitment are key variables that could decrease turnover intentions.

**Key words :** Organizations, Career mobility, Personnel turnover

• Address reprint requests to : Kim, Mi-Ran

Seoul Asan Medical Center Hospital

388-1 Pungnap-2 Dong, Songpa-Gu, Seoul 138-736, Korea

Tel :82-42-861-9095 Fax: 82-42-863-4556 E-mail: greenbeauty@hanmail.net