

# 간호사의 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 영향

윤현경<sup>1</sup> · 최지혜<sup>2</sup> · 이은영<sup>3</sup> · 이해영<sup>4</sup> · 박미정<sup>4</sup>

호원대학교 간호학과<sup>1</sup>, 연세대학교 원주의과대학 간호학부<sup>2</sup>, 아주대학교 간호대학원<sup>3</sup>, 호서대학교 간호학과·기초과학연구소<sup>4</sup>

## Effects of Decision Making Competency, Nursing Professionalism, and Job Satisfaction on Turnover Impulse among Nurses

Yoon, Heun Keung<sup>1</sup> · Choi, Jihea<sup>2</sup> · Lee, Eun-young<sup>3</sup> · Lee, Haeyoung<sup>4</sup> · Park, Mijeong<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Howon University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Wonju College of Medicine, Yonsei University

<sup>3</sup>College of Nursing, Ajou University

<sup>4</sup>Department of Nursing, The Research Institute for Basic Science, Hoseo University

**Purpose:** The study was undertaken to investigate effects of decision making competency, nursing professionalism and job satisfaction on turnover impulse, and identify factors contributing to turnover impulse among nurses.

**Methods:** The study was a descriptive study with 231 nurses from 4 general tertiary hospitals participating. Data were collected during March, 2013 using a structured self-report questionnaire. Decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction were measured with validated instruments, and turnover impulse was measured with one question using a 5-point Likert scale. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficients and multiple regression. **Results:** The significant predictors of turnover impulse among nurses were professionalism ( $\beta=-0.18, p=.015$ ) and job satisfaction ( $\beta=-0.18, p=.009$ ). These variables explained 12% of the variance in turnover impulse among nurses. **Conclusion:** The results indicate that nursing managers need to put efforts in improving nurses' job satisfaction and to develop plans to increase nursing professionalism in order to reduce nurses' turnover impulse.

**Key Words:** Turnover impulse, Decision making, Professionalism, Job satisfaction, Nurses

## 서론

### 1. 연구의 필요성

간호사는 병원 내 환자와 가장 많은 시간을 직접적 그리고 지속적으로 접촉하며 의료서비스 제공에 핵심적인 역할을 담

당한다. 따라서 충분한 수의 간호 인력 확보는 보건의료 서비스 질을 보장하기 위한 필수적인 조건이라 해도 과언이 아니다. 일반병원의 평균 간호 인력은 전체 직종 대비 약 32.6%로 타 직종에 비해 간호사가 차지하는 비율이 월등하게 높다 (You, 2013). 그러나 간호사들은 결혼, 출산 및 육아 등과 같은 개인적인 이유와 직장 생활 부적응 및 업무량 과중 또는 직

**주요어:** 이직, 의사결정, 전문직관, 직무만족, 간호사

**Corresponding author:** Park, Mijeong

Department of Nursing, Hoseo University, 79-20 Hoseo-ro, Baebang-eup, Asan 336-795, Korea.  
Tel: +82-41-540-9535, Fax: +82-41-540-9558, E-mail: mijeong@hoseo.edu

- 본 연구는 2013년 호원대학교의 연구비 지원으로 수행되었음.  
- This research was supported by Howon University in 2013.

**투고일:** 2013년 10월 21일 / **수정일:** 2013년 11월 20일 / **게재확정일:** 2013년 11월 22일

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

장 내 인간관계 어려움 등과 같은 업무와 관련된 이유로 병원을 그만두는 경우가 많아 타 직종에 비해 이직률 또한 높은 편이다(Kim, 2011).

최근 들어 우리나라는 건강에 대한 관심 증가, 간호관리료 차등제 시행, 노인인구 및 요양병원 시설 증가, 의료기관 증축 및 증가로 인해 간호 인력의 필요와 수요가 급증하고 있다(Kim, 2011). 그러나 필요 인력의 이탈을 의미하는 간호사의 평균 이직률 또한 2005년 9.8%에서 2009년 20.0%로 급격한 증가 추세를 보이고 있어(Kang, 2012), 사회 전반적으로 간호 인력의 부족 현상이 심화되어 나타나고 있다. 병원 현장에서의 간호사의 높은 이직률은 재직 간호사의 업무량을 증가시킬 뿐만 아니라 업무가 미숙한 신규 간호사의 상대적 비율 또한 증가시켜 간호업무의 질적 저하를 초래한다(Cho & Sung, 2012). 뿐만 아니라 간호사로 하여금 간호 전문직의 사회적 책무를 달성하기 어렵게 하여 사회 구성원들에게 간호 전문직에 대한 부정적인 이미지를 심어줄 수 있다(Han, Woo, Ju, Lim, & Han, 2013).

이에 간호사의 이직을 예측하고 이를 예방하여 간호사 부족 현상을 해결하기 위한 연구들이 활발하게 진행되고 있는데, 간호사 이직과 관련된 대부분의 연구들이 이직의도와 이직의도에 영향을 미치는 변인 확인에 주력하고 있다(Chang, Chi, & Miao, 2007; Han et al., 2013; Jaramillo, Mulki, & Solomon, 2006; Pines & Keinan, 2005). 이직의도란 고용된 직장을 떠나거나 옮기려 하는 것으로(LeVasseur, Wang, Matthews, & Boland, 2009), 이직을 시도했던 실제적인 경험인 이직활동과 아직은 시도되지 않았으나 이직에 대한 의향인 이직충동 모두를 의미한다(Hwang & Moon, 2012). 이직활동과 이직충동은 그 자체가 이직을 의미하지는 않지만 이직으로 이어질 확률이 높아 이직의 주요한 예측변인으로 활용될 수 있다(Carr, Boyar, & Gregory, 2008). 뿐만 아니라 이직충동의 경우 실질적으로 구직활동을 실행했던 이직활동과는 달리 이직을 하고 싶다는 막연하고 충동적인 생각만이 머물러 있는 단계이기 때문에(Hwang & Moon, 2012), 비교적 적은 중재 노력만으로도 이직의 위험성을 감소시킬 수 있다. 따라서 이직충동은 간호 인력의 이탈을 미연에 방지하고자 하는 중재 프로그램의 주요 개념으로 활용 가능하다.

선행연구들(Cho & Sung, 2012; Han, Kim, & Yun, 2008; Kim, 2011)에서 규명된 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인으로는 연령, 결혼상태, 교육수준 등과 같은 개인적 요인과 급여, 승진, 복지후생, 의사와의 관계, 관리감독 등과 같은 근무환경적 요인, 그리고 직무 스트레스, 내부마케팅, 조직몰입

도, 감정지능, 소진, 역할 모호성, 도덕적 고뇌 등과 같은 조직적 요인이 있다. 본 연구에서는 간호사가 자신의 업무에 대해 갖는 자신감과 애착 정도를 확인해 볼 수 있는 의사결정역량, 간호전문직관, 그리고 직무만족에 주목하였다. 우선 의사결정역량은 병원 내 다양한 직종들과 상호작용하면서 원하는 결과를 이끌어내기 위해 매순간 적절한 행동을 결정해야만 하는 간호사에게 반드시 필요로 되는 업무 능력으로(Park, Park, Yoo, & Kim, 2008), 비록 의사결정역량과 이직의도와와의 관계를 확인한 연구를 찾아볼 순 없지만, 의사결정역량은 간호사의 업무에 대한 자신감을 증가시킴으로서 이직의도 또한 감소시킬 수 있으리라 예측할 수 있다. 그리고 간호사가 자신의 업무에 대해 갖는 강한 자신감이자 애착인 간호전문직관은 업무에 대한 만족감과 조직에 대한 몰입 정도를 높이고 이직의도 감소에도 영향을 주기 때문에, 간호사의 업무 수행능력을 향상시키고 이직문제를 해결하기 위한 전략으로 중요시되고 있다(Hampton & Hampton, 2004; Han et al., 2008; Kim & Chung, 2008). 마지막으로 사기 증진 및 업무에 대한 애착을 향상시키는 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 간호 서비스를 제공할 수 있게 하는 원동력인 직무만족의 경우도 간호사의 이직의도를 감소시킨다고 보고되고 있다(Han et al., 2008).

대부분의 선행연구들(Chang et al., 2007; Han et al., 2013; Jaramillo et al., 2006; Pines & Keinan, 2005)은 이직의도를 이직충동과 실질적인 이직활동으로 구분하지 않고 사용하고 있다. 그러나 이직충동과 이직활동에 영향을 주는 선행요인은 서로 상이하므로, 이직충동과 이직활동은 서로 다른 접근 방법을 통해 관리가 이루어져야 한다(Hwang & Moon, 2012). 이에 본 연구에서는 간호사 이직 예방을 위한 간호중재 프로그램의 주요 개념으로 활용 가능성이 높은 이직에 대한 막연하고 충동적인 생각인 이직충동을 간호사의 이직을 예측하는 변인으로 선택하여 그 정도를 확인하고자 한다. 또한 간호중재 제공시 환경 및 구조적 요인들보다 비교적 변화 가능성이 높다고 판단되는 간호사의 업무 자신감과 애착과 관련된 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 영향력을 확인하고자 한다. 이를 통해 간호 인력 관리를 위한 프로그램 개발 시 현실적이고 활용 가능한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 의사결정역량, 간호전문직관,

직무만족이 이직충동에 미치는 영향력을 확인하는 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 이직충동을 비롯하여 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 이직충동, 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족의 차이를 파악한다.
- 간호사의 이직충동, 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족의 상관관계를 파악한다.
- 간호사의 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 영향을 확인한다.

### 3. 용어정의

#### 1) 의사결정역량

의사결정역량이란 목적 달성을 위해 융통성있고 효과적으로 계획을 세우는 능력으로(Miller & Drotar, 2007), 본 연구에서는 Miller와 Byrnes (2001)가 개발하고 Park, Oh, Ham, Lim과 Lim (2012)이 한국어로 번안한 의사결정역량 도구로 측정된 값을 의미한다.

#### 2) 간호전문직관

간호전문직관은 전문직으로서의 간호와 간호사에 대한 신념, 관념 및 인상의 총합으로(Yeun, Kwon, & Ahn, 2005), 본 연구에서는 Yeun 등(2005)의 간호전문직관 도구로 측정된 값을 의미한다.

#### 3) 직무만족

직무만족은 직무나 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로(Shin, 2001), 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse (1978)가 개발하고 Park과 Yun (1992)이 수정·보완한 직무만족 도구로 측정된 값을 의미한다.

#### 4) 이직충동

이직충동이란 조직구성원을 둘러싼 다양한 환경적 요인들 중 어떤 특정 요인이 하나라도 충족되지 못했을 때 막연히 이직을 하고 싶다는 생각을 하는 것으로(Kim, Mo, & Kim, 2010), 본 연구에서는 충동의 속성을 고려하여 최근 1달 동안의 기간 동안 이직에 대한 충동적 생각을 1문항으로 측정된 값을 의미한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 인구 50만명을 기준으로 구분되는 대도시 S와 B시, 중소도시 G와 W시의 3차 종합병원 4곳에서 근무하는 간호사로, 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 연구참여에 동의한 자들이다. G\*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 예측요인의 수 13, 유의수준 0.05, 효과크기 중간(0.15), 검정력 0.95를 선정하였을 때, 다중회귀분석에 필요한 표본 수는 189명이다. 이에 본 연구에서는 회수율과 탈락률을 고려하여 각 기관마다 60부씩의 설문지를 의뢰하여 240부 모두를 회수하였으며, 이 중 불완전하게 응답한 설문지를 제외한 231부만을 최종 분석에 사용하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 의사결정역량

Miller와 Byrnes (2001)가 개발하고 Park 등(2012)이 한국어로 번안한 의사결정역량 20문항의 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 청소년을 대상으로 개발되어, 자료수집 전 간호사 5명을 대상으로 예비조사를 시행하여 문체, 서술, 내용에 대한 타당성을 검증하였다. 의사결정역량 도구는 정보선택, 자기평가, 의사결정 자율성, 자기확신의 하위영역으로 구성된 5점 Likert 척도이며(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다), 각 문항의 총점을 평균으로 환산하여 제시하였다(점수 가능범위=1~5점). 평균점수가 높을수록 의사결정역량 정도가 높음을 의미한다. Miller와 Byrnes (2001)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .86$ 이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha = .83$ 이었다.

#### 2) 간호전문직관

Yeun 등(2005)이 개발한 간호전문직관 29문항 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호실무 역할, 간호의 독자성의 하위영역으로 구성된 5점 Likert 척도로(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇

다), 평균 점수가 높을수록 간호전문직관 정도가 높음을 의미한다(점수가 가능 범위: 1~5점). Yeun 등(2005)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .92였으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  .71이었다.

### 3) 직무만족

Slavitt 등(1979)이 개발하고 Park과 Yun (1992)이 한국어로 번안하고 수정·보완한 직무만족 측정도구를 사용하였다. Park과 Yun (1992)의 직무만족 도구는 전문직업적 수준, 상호작용, 업무 자율성, 행정, 보수, 직무의 하위영역으로 구성된 총 41문항 측정도구이다. 본 연구에서는 간호전문직관 측정도구와 유사한 하위영역인 전문직업적 수준을 제외시키고, 상호작용 6문항, 업무 자율성 8문항, 행정 8문항, 보수 7문항, 직무 4문항의 33문항만을 사용하여 직무만족을 측정하였다. 33문항의 직무만족 측정도구는 5점 Likert 척도로(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다), 평균 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다(점수가 가능 범위: 1~5점). Park과 Yun (1992)의 연구에서 41문항의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  =.85였으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  =.78이었다.

### 4) 이직충동

“최근 1달 동안 병원을 그만두거나 옮기고 싶다는 충동적인 생각을 한 적이 있습니까?”내용의 1개 문항을 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 자주 그렇다)로 측정하였다. 점수가 높을수록 이직충동 정도가 높음을 의미한다. 측정 문항은 예비조사를 통해 문항의 수정 없이 본 조사에서 사용하였다.

## 4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2013년 3월 5일부터 3월 30일까지 진행되었다. 자료수집 시작 2~3일 전 각 기관의 부서장들에게 본 연구의 취지와 목적을 설명하고 자료수집에 대한 허락과 연구참여 희망자 파악 및 설문 장소 확보에 대한 협조를 구하였다. 그 후 본 연구팀이 직접 부서를 방문하여 연구참여 의사를 밝힌 근무자들을 파악한 후, 연구 배경과 목적이 제시되고 자료의 비밀 보장이 약속된 연구참여 동의서와 자기 기입방식의 구조화된 설문지를 독립된 공간에서 작성하게 하였다. 설문지 작성에는 약 15분 정도가 소요되었으며, 완성된 설문지는 연구대상자가 직접 봉투에 밀봉한 후 본 연구팀에게 제출하도록 하였다. 설문지 제출 후에 연구대상자에게 소정의 답

례품을 제공하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 PASW/WIN 20.0 프로그램을 이용하여, Two-tailed, Significance  $p < .05$  수준에서 분석하였다.

연구대상자의 일반적 특성을 비롯하여 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족, 이직충동은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다. 그리고 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직충동, 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족의 차이는 t-test와 One-way ANOVA를 통해, 이직충동, 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족의 상관관계는 Pearson correlation coefficient을 통해 확인하였다. 마지막으로 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 영향력을 확인하기 위해, Enter 방식의 다중 회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 평균 연령은 30.21세이며 ‘26~30세’가 38.5%로 가장 많았다. 가족형태의 경우 ‘미혼’ 65.2%, 교육수준의 경우 ‘학사 취득’ 46.9%, 종교의 경우 ‘있음’ 63.3%, 그리고 여가활동의 경우 ‘하지 않음’ 73.0%로 다수를 차지하고 있었다. 연구대상자의 46.3%는 ‘대도시’ 53.7%는 ‘중소도시’에서 근무하고 있으며, 이 중 ‘일반 병동’ 근무자가 46.3%로 가장 많았다. 또한 연구대상자의 총 병원 근무 경력은 평균 87.70개월이었고 현재의 부서 근무 경력은 평균 47.24개월이었으며, 각각 ‘61~120개월’ 36.3%, ‘13~60개월’ 49.1%에 가장 많은 분포를 나타냈다. 근무 중 느끼는 신체 피로 정도는 2.95점이었으며, ‘보통이다’가 50.4%로 가장 많았다(Table 1).

### 2. 이직충동, 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족 정도

연구대상자는 이직충동 3.59점, 의사결정역량 3.48점, 간호전문직관 3.34점, 그리고 직무만족 2.84점이었다. 의사결정역량의 하위영역은 정보선택 3.85점, 자기평가 3.50점, 의사결정 자율성 4.67점, 그리고 자기확신 3.71점을 나타냈다. 간호전문직관의 경우, 하위영역인 전문직 자아개념은 2.58점, 사회적 인식은 3.22점, 간호의 전문성은 4.07점, 간호실무 역

Table 1. General Characteristics of the Participants

(N=231)

Characteristics	Categories	n* (%)	M±SD	Range
Age (year)	≤ 25	47 (20.5)	30,21±5,32	22~48
	26~30	88 (38.5)		
	31~35	64 (27.9)		
	≥ 36	30 (13.1)		
Marital status	Married	80 (34.8)		
	Single	150 (65.2)		
Education level	Diploma	94 (41.6)		
	Bachelor	106 (46.9)		
	Master or PhD	26 (11.5)		
Religion	Yes	145 (63.3)		
	No	84 (36.7)		
Leisure activity	Yes	62 (27.0)		
	No	168 (73.0)		
Hospital location	Metropolitan	107 (46.3)		
	Micropolitan	124 (53.7)		
Work department	General unit	107 (46.3)		
	Special unit	90 (39.0)		
	Outpatient unit	34 (14.7)		
Total career (months)	≤ 12	17 (7.5)	87.70±62,31	1~316
	13~60	72 (31.9)		
	61~120	82 (36.3)		
	≥ 121	55 (24.3)		
Career in present work department (months)	≤ 12	50 (22.3)	47,24±42,52	1~240
	13~60	110 (49.1)		
	61~120	50 (22.3)		
	≥ 121	14 (6.3)		
Work fatigue	Very high	3 (1.3)	2,95±0,81	1~5
	High	51 (22.2)		
	Average	116 (50.4)		
	Low	51 (22.2)		
	Very low	9 (3.9)		

\*Missing responses excluded.

할은 2.63점, 그리고 간호의 독자성은 4.16점이었다. 마지막으로 직무만족의 하위영역은 보수 2.62점, 행정 2.66점, 업무 자율성 3.09점, 상호작용 3.35점, 직무 2.52점을 나타냈다 (Table 2).

### 3. 일반적 특성에 따른 이직충동, 의사결정역량, 간호전문 직관, 직무만족의 차이

이직충동은 나이, 가족형태, 여가활동, 총 병원 근무 경력, 현재 부서 근무 경력, 근무 중 피로감에 따라서는 유의한 차이가 없었다. 그러나 교육수준( $F=5.39, p=.005$ ), 종교( $t=4.04, p=.046$ ), 근무 지역( $t=10.29, p=.002$ ), 근무부서( $F=3.29,$

$p=.039$ )에서는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈는데, ‘전문 학사 취득’ 그룹 3.81점, ‘종교가 없음’ 그룹 3.75점, ‘대도시’ 그룹 3.77점, ‘일반 병동’ 그룹 3.72점에서 이직충동 점수가 유의하게 높았다.

의사결정역량은 나이, 교육수준, 종교, 여가활동, 총 병원 근무 경력, 현재 부서 근무 경력, 근무 중 피로에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 가족형태( $t=4.58, p=.033$ ), 근무 지역( $t=3.56, p=.014$ )과 근무부서( $F=3.59, p=.029$ )에서는 차이를 나타냈다. ‘결혼’ 그룹 3.59점, ‘대도시’ 그룹 3.56점, ‘특수부서’ 그룹 3.70점에서 의사결정역량 점수가 가장 높았다.

간호전문직관의 경우, 나이, 가족형태, 교육수준, 종교, 여

**Table 2.** Resignation Impulse, Decision Making Competency, Nursing Professional Value, and Job Satisfaction (N=231)

Variables	M±SD	Possible range	Obtained range
Resignation impulse	3.59±0.92	1~5	1.00~5.00
Decision making competency	3.48±0.53	1~5	1.93~4.65
Informed decision	3.85±0.67	1~5	2.14~5.00
Self-appraisal	3.50±0.76	1~5	1.40~5.00
Decision making autonomy	4.67±2.87	1~5	1.00~4.67
Self-confidence	3.71±0.89	1~5	1.00~5.00
Nursing professional value	3.34±0.52	1~5	1.80~4.80
Self-concept of the profession	2.58±1.15	1~5	1.00~5.00
Social recognition	3.22±0.86	1~5	1.00~5.00
Professionalism of nursing	4.07±0.88	1~5	1.00~5.00
Role of nursing service	2.63±0.78	1~5	1.00~5.00
Originality of nursing	4.16±0.82	1~5	2.01~5.00
Job satisfaction	2.84±0.34	1~5	1.62~3.80
Job pay	2.62±0.60	1~5	1.00~4.75
Job administration	2.66±0.58	1~5	1.17~5.67
Job autonomy	3.09±0.61	1~5	1.20~5.00
Interaction with co-worker	3.35±0.58	1~5	1.80~5.00
Task contents	2.52±0.57	1~5	1.00~4.80

가활동, 근무 지역, 총 병원 근무 경력, 현재 부서 근무 경력, 근무 중 피로에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 그러나 근무부서( $F=4.95, p=.008$ )에서는 유의한 차이를 나타냈는데, '특수부서'인 그룹에서 3.54점으로 점수가 높았다. 마지막으로 직무만족의 경우, 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 일반적 특성은 없었다(Table 3).

#### 4. 이직충동, 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족의 관계

이직충동은 간호전문직관( $r=-.25, p<.001$ ) 및 직무만족( $r=-.26, p<.001$ )과 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났으나, 의사결정역량과는 통계적으로 유의한 상관관계가 없었다. 의사결정역량의 경우 간호전문직관( $r=.38, p<.001$ ), 직무만족( $r=.14, p=.037$ ) 모두와 유의한 양의 상관관계를 나타냈으며, 간호전문직관의 경우 직무만족( $r=.35, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

#### 5. 이직충동에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 일반적 특성 중 이직충동에 차이를 보였던 변수인 교육수준과 종교, 근무 지역, 근무부서를 dummy 변수 처리하여 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족과 함께 회귀 모형에 투입하였다. 그 결과 간호전문직관( $\beta=-0.18, p=.015$ )

과 직무만족( $\beta=-0.18, p=.009$ )이 이직충동에 통계적으로 유의한 영향력을 미치는 변수로 확인되었다. 이들 변인들은 이직충동의 약 12%를 설명하고 있다(Table 5).

본 연구에서는 자료분석에 앞서 다중공선성, 오차항, 이상치 검사를 통해 독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검정하였다. 그 결과 variance inflation factor는 1.02~1.30로 10 이하였고, Durbin-Watson 통계량 1.96로 기준값 2에 근접하고 있었으며, 최대 Cook's Distance 0.09로 1.0을 초과하지 않았다. 따라서 회귀식의 기본 가정이 모두 충족되므로 본 연구 결과(Table 5)는 신뢰할 수 있다.

## 논 의

최근 우리 정부는 간호대학의 정원 확대와 간호 인력 재정비를 통해 간호사 배출을 늘리는 방안으로 만성적인 간호 수급 문제를 해결하려 하고 있다. 그러나 열악한 노동 강도와 근로환경으로 인한 현재의 경력 간호사들의 이직 급증 현상이 의료 서비스의 질 저하와 국민 건강을 위협할 가능성이 있다는 점을 고려할 때(Cho & Sung, 2012), 간호 인력 문제를 해결하기 위한 방안으로 간호사가 되는 길을 넓혀 주는 접근 방법보다는 재직 간호사들의 병원 이탈을 예방하여 의료 서비스의 질적 수준을 보장할 수 있는 문제 해결 방법이 우선시 되어야 한다. 이에 본 연구에서는 간호사의 이직 예방을 위한 정책

**Table 3.** Differences of Resignation Impulse, Decision Making Competency, Nursing Professional Value, and Job Satisfaction by General Characteristics (N=231)

Characteristics	Categories	Resignation impulse		Decision making competency		Nursing professional value		Job satisfaction	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	≤ 25	3.68±1.04	2.50	3.50±0.50	1.17	3.40±0.51	1.32	2.82±0.35	0.96
	26~30	3.63±0.83	(.060)	3.43±0.49	(.165)	3.33±0.53	(.268)	2.83±0.36	(.414)
	31~35	3.67±0.96		3.48±0.56		3.26±0.51		2.84±0.27	
	≥ 36	3.17±0.83		3.68±0.59		3.47±0.47		2.94±0.38	
Marital status	Married	3.58±0.91	0.01	3.59±0.54	4.58	3.40±0.51	1.73	2.89±0.30	2.74
	Single	3.59±0.94	(.936)	3.43±0.51	(.033)	3.31±0.51	(.190)	2.81±0.36	(.099)
Education level	Diploma	3.81±0.90	5.39	3.47±0.50	0.41	3.32±0.48	2.60	2.83±0.34	0.32
	Bachelor	3.39±0.95	(.005)	3.45±0.53	(.667)	3.38±0.52	(.076)	2.87±0.32	(.728)
	Master or PhD	3.62±0.75		3.71±0.60		3.32±0.55		2.84±0.35	
Religion	Yes	3.50±0.92	4.04	3.52±0.56	1.53	3.38±0.54	2.70	2.85±0.35	0.15
	No	3.75±0.92	(.046)	3.43±0.47	(.217)	3.27±0.47	(.101)	2.83±0.33	(.699)
Leisure activity	Yes	3.56±0.88	0.05	3.56±0.55	0.00	3.38±0.45	0.40	2.84±0.34	1.48
	No	3.60±0.94	(.824)	3.46±0.52	(.824)	3.33±0.54	(.530)	2.84±0.34	(.225)
Hospital location	Metropolitan	3.77±0.96	10.29	3.56±0.54	6.10	3.32±0.51	0.20	2.83±0.35	0.13
	Micropolitan	3.38±0.83	(.002)	3.39±0.51	(.014)	3.35±0.53	(.656)	2.84±0.33	(.910)
Work department	General unit	3.72±0.97	3.29	3.43±0.56	3.59	3.24±0.49	4.95	2.83±0.30	0.25
	Special unit	3.56±0.89	(.039)	3.70±0.57	(.029)	3.54±0.58	(.008)	2.83±0.38	(.779)
	Outpatient unit	3.26±0.79		3.45±0.47		3.38±0.50		2.88±0.33	
Total career (month)	≤ 12	3.82±1.19	0.70	3.38±0.55	1.44	3.41±0.48	0.82	2.81±0.40	1.26
	13~60	3.58±0.85	(.556)	3.42±0.47	(.233)	3.35±0.52	(.482)	2.79±0.36	(.288)
	61~120	3.51±0.89		3.53±0.54		3.27±0.52		2.87±0.03	
	≥ 121	3.67±0.98		3.54±0.59		3.45±0.50		2.90±0.36	
Career in present work department (months)	≤ 12	3.60±1.05	0.93	3.54±0.53	0.30	3.47±0.50	1.20	2.85±0.35	0.75
	13~60	3.56±0.88	(.427)	3.44±0.53	(.828)	3.33±0.54	(.309)	2.83±0.35	(.526)
	61~120	3.60±0.88		3.55±0.50		3.30±0.47		2.87±0.29	
	≥ 121	4.00±0.88		3.41±0.67		3.27±0.50		2.91±0.41	
Work fatigue	Very high	3.00±1.00	0.65	3.50±0.54	2.03	3.20±0.60	1.09	2.66±0.39	1.38
	High	3.71±0.90	(.625)	3.36±0.51	(.091)	3.29±0.46	(.364)	2.76±0.29	(.241)
	Average	3.59±0.89		3.48±0.50		3.32±0.53		2.86±0.34	
	Low	3.49±1.00		3.58±0.58		3.42±0.51		2.90±0.34	
	Very low	3.56±1.01		3.83±0.60		3.60±0.58		2.80±0.50	

과 프로그램에 기초자료를 제공하고자, 종합병원 간호사들의 이직충동을 파악하였고, 간호사들이 현재의 일터에서 업무를 계속하도록 동기부여를 할 수 있는 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에는 어떠한 영향을 주는지를 함께 확인하였다.

본 연구대상자의 이직충동은 5점 중 3.59점으로 비교적 높게 나타났다. 이는 선행연구(Chang et al., 2007; Han et al., 2013)와 마찬가지로, 본 연구에 참여한 간호사들의 이직의도 역시 높음을 의미하는 것이다. 그러나 본 연구에서 이직의도

를 최근 1달 동안의 이직에 대한 막연하고 충동적인 생각이 이직충동으로 확인하였다는 점을 고려할 때, 본 연구대상자들의 높은 이직의도는 사전에 계획되고 준비된 타 병원 이직이나 진학에 의해서가 아닌 현재의 업무나 인간관계에서 발생하는 갑작스러운 문제들이 원인이 되어 나타난 결과라 할 수 있다. 이직충동은 이직으로 이어질 확률이 높으므로(Carr et al., 2008), 간호사의 현재 문제들은 조직의 인적 자원 손실로 이어질 수 있다. 따라서 간호사들의 이직을 예방하기 위해서는, 병원측은 간호사들의 현재의 업무 상황과 여기서 발생하는 다

**Table 4.** Correlations among Resignation Impulse, Decision Making Competency, Nursing, Professional Value, and Job Satisfaction (N=231)

Variables	Resignation impulse	Decision making competency	Nursing professional value
	r (p)	r (p)	r (p)
Decision-making competency	.02 (.085)		
Nursing professional value	-.25 (< .001)	.38 (< .001)	
Job satisfaction	-.26 (< .001)	.14 (.037)	.35 (< .001)

**Table 5.** Factors Influencing Resignation Impulse

(N=231)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	5.72	0.80		7.20	< .001
Education level	-0.15	0.09	-0.11	-1.66	.099
Religion*	0.16	0.13	0.08	1.26	.210
Hospital location <sup>†</sup>	-0.24	0.13	-0.13	-1.83	.069
Work department <sup>†</sup>	0.16	0.13	0.09	1.24	.218
Decision making competency	0.17	0.13	0.10	1.33	.184
Nursing professional value	-0.33	0.13	-0.18	-2.46	.015
Job satisfaction	-0.51	0.19	-0.18	-2.63	.009

Adj. R<sup>2</sup> = .12, F = 5.05, p < .001

Dummy variable: \*1=No, 0=Yes; <sup>†</sup>1=Metropolitan, 0=Micropolitan; <sup>‡</sup>1=General unit, 0=Special & outpatient units.

양한 문제들에 관심을 가지고 이에 대해 발 빠르게 대처할 수 있는 체계적인 인력 관리 시스템을 구축해 두어야 할 것이다.

이직충동에 영향을 미친 연구대상자의 일반적 특성을 살펴 보면, 교육수준의 경우에는 전문학사 취득자의 이직충동 점수가 유의하게 높았는데, 이는 이직의도를 측정한 Kang (2012)의 연구와 유사하였다. 이는 전문학사 취득자들이 상대적으로 갖는 미래에 대한 불확실감으로 인해 나타난 결과라 생각되며, 간호사들의 사기 증진을 위한 자기개발 프로그램 개발 및 참여 기회 확대, 학력보다는 업무 성과 중심의 승진제도 도입 등이 도움이 되리라 본다. 종교의 경우에는 선행연구(Cho & Sung, 2012)와 달리 종교가 없는 자에게서 이직충동이 유의하게 높았다. 종교는 영성(spiritual)과 밀접한 관계가 있으며, 영성은 스트레스를 합리적으로 조절할 수 있게 한다(Kim & Lee, 2011). 따라서 본 연구결과는 종교가 있는 자들의 영성이 업무 스트레스에 효과적인 대처기제로 작용하여 나타난 것으로 생각되며, 추후 이를 구체적으로 확인해 볼 수 있는 연구가 필요하리라 본다. 선행연구들(Kim & Chung, 2008; Kang, 2012)이 병원규모에 주목하여 400병상 미만 중

소병원 간호사들의 이직의도를 확인하였으나, 본 연구에서는 병원규모가 아닌 병원이 위치한 지역, 즉 근무 지역에 따른 이직충동을 확인하였다. 그 결과 대도시 병원이 중소도시 병원보다 이직의도에 영향을 주는 급여, 복리후생제도, 업무환경 등의 조건이 우수함에도 불구하고(Jeong, Kim, & Kim, 2008), 대도시에 위치한 3차 종합병원 근무자의 이직충동이 유의하게 높게 나타났다. 추후 반복연구를 통해 본 연구결과에 대한 재확인 필요하다 여겨지며, 종전에 알려진 근무환경적 특성 외에 어떠한 지역적 특성으로 인해 이직충동에 차이가 나타났는지에 대한 탐색적 연구도 제안한다. 마지막으로 근무 부서의 경우, 본 연구에서는 Kang (2012)의 연구결과와 유사하게 일반병동 근무자의 이직충동이 가장 높았으나 이러한 결과는 특정 부서에서의 업무 특성이 아닌 자료수집 병원의 특성이 반영되어 나타난 것이라 생각되며, 추후 반복연구를 통해 확인이 필요하다.

이직충동에 대한 교육수준, 종교, 근무 지역, 근무부서, 그리고 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족의 설명력은 12%였고, 간호전문직관과 직무만족만이 이직충동의 유의한 예측



요인임이 확인되었다. 뿐만 아니라 이직충동, 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족의 상관성을 분석한 결과, 간호전문직관과 직무만족이 이직충동에 영향을 미치는 요인임을 재확인할 수 있었는데, 이는 선행연구들(Hampton & Hampton, 2004; Han et al., 2008; Kim & Chung, 2008)과 일치되는 결과로, 간호사의 이직을 예방하기 위해서는 간호전문직관과 직무만족을 증진시키는 중재가 효과적임을 다시 확인하는 결과라 하겠다. 본 연구대상자의 간호전문직관은 3.34점으로 비교적 높게 나타났는데, 비록 동일한 도구는 아니지만 종합병원 간호사를 대상으로 전문직업성을 측정한 Kwon, Chu와 Kim (2009)의 연구결과와 유사하다. 본 연구에서는 간호전문직관의 하부영역 중 간호의 독자성이 4.16점으로 높은 점수를 나타낸 것에 비해 간호사가 갖추어야 할 기본적인 자질을 나타내는 전문직 자아개념이 2.58점으로 가장 낮은 점수를 나타냈다. 간호사의 전문직업성은 그들이 속한 조직 문화에 영향을 받아 변화 가능하다는 것(Kwon et al., 2009)을 고려할 때, 현장의 간호사들에게 전문직 간호사로서의 자질 형성을 돕는 인성 및 태도 측면의 교육 제공을 통해 이들의 전문직 자아개념을 포함한 간호전문직관의 증진뿐만 아니라 이직 예방을 목적으로 하는 간호 인력 관리의 중재 효과까지 동시에 얻을 수 있으리라 본다. 본 연구대상자의 직무만족은 2.84점으로 간호전문직관에 비해 낮은 점수를 나타냈으나, 동일 도구를 사용한 Bae (2001)의 연구결과와는 유사하다. 직무만족은 하위영역 중 상호작용이 3.35점으로 가장 높았으며 직위가 2.52점으로 가장 낮았는데, 이는 간호사에게 요구되는 과도한 업무량과 비효율적인 업무 분배로 인해 나타난 결과라 생각되며 간호 업무 분석을 통해 추후 중재의 방향을 결정할 수 있으리라 본다.

의사결정역량의 경우, 본 연구에서는 이직충동에 유의한 영향력을 확인하지 못했다. 그러나 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족의 상관성 분석 결과를 통해, 의사결정역량이 간호전문직관과 직무만족에 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다. 따라서 간호사의 의사결정역량 증진을 통한 간호전문직관과 직무만족의 향상은 결과적으로 이직충동 정도를 감소시켜 간호사 이직 예방에 도움을 줄 수 있으리라 본다.

본 연구에서는 간호사의 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 영향을 확인해 보았다. 간호사들의 업무 중 막연하고 충동적으로 발생하는 이직충동을 낮추어 결과적으로 간호사의 이직률을 낮추기 위해서는, 병원내 간호사들의 간호전문직관과 직무만족을 증진시키는 체계적이고 효과적인 인력 관리 시스템이 구축되어야 한다고 본다.

## 결론

본 연구에서는 간호사들의 이직을 예측하는 변인으로 이직충동을 측정하고, 현재의 업무 지속에 대한 동기부여를 하는 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 영향력을 확인하였다. 본 연구결과는 간호 인력의 이탈을 예방하여 의료 서비스의 질을 보장하고자 하는 중재 프로그램 개발에 기초자료로서 활용될 수 있으리라 본다. 그러나 연구의 제한 상 간호사의 이직의도에 영향을 주는 모든 요인들을 포괄하지 못하였다. 추후 이를 추가적으로 설명할 수 있는 다른 요인들에 대한 탐색을 시도해 볼 것을 제안한다.

## REFERENCES

- Bae, S. Y. (2001). *A study on job satisfaction and satisfaction with nursing care as described by nurses*. Unpublished master's thesis, Kwandong University, Gangneung, Korea.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes and turnover behavior. *Journal of Management, 34*, 244-262. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307309262>
- Chang, H. T., Chi, N. W., & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 352-368. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.001>
- Cho, S. Y., & Sung, M. H. (2012). Factors influencing turnover intention in emergency department nurses. *Journal of Korean Academy Fundamental Nursing, 19*, 503-510. <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.4.503>
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: The case of certified nurse midwives. *Journal of Business Research, 57*, 1042-1053. [http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00356-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00356-9)
- Han, J. W., Woo, H. Y., Ju, E. S., Lim, S. H., & Han, S. S. (2013). Effects of nurses' social capital on turnover intention: Focused on the mediating effects organizational commitment and organizational cynicism. *Journal of Korea Academy Nurse, 43*, 617-626. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.4.517>
- Han, S. S., Kim, M. H., & Yun, E. K. (2008). Factors affecting nursing professionalism. *Journal of Korean Academy Society of Nursing Education, 14*, 73-79. <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.1.073>

- Hwang, C. H., & Moon, M. J. (2012). Determining factors of organizational commitment, turnover intention, and turnover action: Focused on the Korea Land and Housing Corporation. *The Korean Society for Public Personnel Administration, 11*, 245-272.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 28*, 333-344. <http://dx.doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>
- Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim, K. H. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*, 35-44.
- Kang, K. N. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18*, 155-165.
- Kim, H. K., & Lee, M. H. (2011). Factors influencing resilience of adult children of alcoholics among college students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 41*, 642-651. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.642>
- Kim, H. Y., Mo, J. H., & Kim, S. H. (2010). The effects of turnover intention on long-term care workers' occupational stress. *Korean Governance Review, 19*, 205-227.
- Kim, J. K. (2011). *Relationships of emotional labor to job satisfaction and intention to turnover among staff nurses at small and medium-sized hospitals*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Gangneung, Korea.
- Kim, W. K., & Chung, K. H. (2008). The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*, 287-296.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*, 182-192.
- LeVasseur, S. A., Wang C. Y., Mathews, B., & Boland, M. (2009). Generational differences in registered nurse turnover. *Policy, Politics & Nursing Practice, 10*, 212-223. <http://dx.doi.org/10.1177/1527154409356477>
- Miller, D. C., & Byrnes, J. P. (2001). Adolescents' decision making in social situations: A self-regulation perspective. *Journal of Applied Developmental Psychology, 22*, 237-256. [http://dx.doi.org/10.1016/S0193-3973\(01\)00082-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0193-3973(01)00082-X)
- Miller, V. A., & Drotar, D. (2007). Decision-making competence and adherence to treatment in adolescents with diabetes. *Journal of Pediatric Psychology, 32*, 178-188. <http://dx.doi.org/10.1093/jpepsy/jsj122>
- Park, M. J., Oh, D. N., Ham, Y. L., Lim, S. J., & Lim, Y. M. (2012). Reliability and validity of the decision-making-competency inventory (DMCI) in Korean adolescents. *Journal of Korean Academy Child Health Nursing, 18*, 53-59. <http://dx.doi.org/10.4094/jkachn.2012.18.2.53>
- Park, M. Y., Park, M. J., Yoo, H. N., & Kim, J. H. (2008). A relationship between self-regulation, job satisfaction, and job regulation of Korean Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*, 321-331.
- Park, S. A., & Yun, S. N. (1992). Measurement of job satisfaction of nurses and health workers. *Journal of Korean Academy of Nursing, 22*, 316-324.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences, 39*, 625-635. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>
- Shin, Y. G. (2001). *Human resource management*. Seoul: Sinkwang Publishing Co.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Measuring nurses' job satisfaction. *Hospital & Health Services Administration, 24*, 62-76.
- Yeun, E. J., Kwon, Y. M., & Ahn, O. H. (2005). Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy of Nursing, 35*, 1091-1100.
- You, S. J. (2013). Policy implications of nurse staffing legislation. *The Journal of the Korea Contents Association, 13*, 380-389. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.06.380>