

병원 간호사의 간호업무수행과 이직의도 관계에서 직무착근도의 조절효과와 매개효과

김은희¹, 이은주^{2*}

¹대구과학대학교 간호학과, ²경북대학교 간호대학

Mediation and Moderation Effects of Job Embeddedness between Nursing Performance and Turnover Intention of Nurses

Kim, Eun Hee¹, Lee, Eunjoo^{2*}

¹Department of Nursing, Taegu Science University

²College of Nursing, Kyungpook National University

요약 본 연구는 임상 간호사의 간호업무수행과 이직의도 간의 관계에서 직무착근도의 조절효과와 매개효과를 파악하기 위해 수행되었다. 대상자는 D시에 근무하는 200명 이상 3개의 병원 196명과 600명 이상 2개의 종합병원 216명, 그리고 800명 이상 3개의 상급종합병원에 근무하는 간호사 241명으로 총 653명이었다. 자료분석은 PASW 18.0과 AMOS 18.0을 이용하여 Pearson's correlation coefficient, 위계적 회귀(hierarchical regression analysis), SEM을 시행하였다. 연구결과, 직무착근도는 간호업무수행과 이직의도의 관계에서 매개효과가 있었으나 간호업무수행과 이직의도 사이에서 조절효과는 나타나지 않았다. 따라서 임상 간호사의 이직률을 낮추고 간호업무수행을 높이기 위해서는 직무착근도를 향상시키는 방안이 강구되어야 할 것으로 사료된다.

Abstract This study examined the mediator or moderator role of job embeddedness in the relationship between the nursing performance and turnover intention. Data was collected from 653 nurses in 3 tertiary hospitals, 2 secondary hospitals, and 3 small-medium sized hospitals in Daegu, and analyzed by descriptive statistics, Pearson's correlations, hierarchical multiple regression using the PASW 18.0 program and structural equation model (SEM) using the AMOS 18.0 program. The job embeddedness showed mediating effects between the nursing performance and turnover intention. On the other hand, job embeddedness did not have moderating effects. This study confirmed that job embeddedness had a mediating effect on the relationship between the nursing performance and turnover intention. Enhancing job embeddedness is required to promote nursing performance and reduce turnover intention.

Key Words : Job Embeddedness, Nurse, Nursing Performance, Turnover Intention.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

의료기관에서 간호사는 전체 인력 중 약 40%를 차지하여 가장 많은 인력일 뿐 아니라, 가장 일선에서 환자들을 접하고 있기 때문에[1] 의료기관의 성과관리에서 가장 크고 중요한 인력이다. 간호사의 이직은 조직에 남아 있는 간호사에게 사기와 동기저하 등 부정적인 영향을

초래하며[2] 대체된 숙련되지 못한 간호사가 제공하는 질 낮은 간호서비스로 환자는 불안하게 된다[3]. 또한 새로운 인력의 모집, 선발에 따른 비용 발생과 질 높은 간호 인력확보의 어려움을 야기해 조직의 효과성과 생산성에 부정적인 영향을 미친다[2,4]. 이와 같이 간호사의 이직을 예방하여 의료서비스의 질을 유지하는 것은 매우 중요하지만, 우리나라 간호사의 평균 이직률은 2012년 16.8%로 매년 증가하고 있는 추세이다[5]. 따라서 간호사

이 논문 또는 저서는 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2013R1A1A2057977)

*Corresponding Author : Eunjoo Lee(Kyungpook National Univ.)

Tel: 82-53-420-4934 email: jewelee@knu.ac.kr

Received May 8, 2014

Revised (1st July 1, 2014, 2nd July 24, 2014)

Accepted August 7, 2014

의 이직은 의료기관 관리에서 가장 크고 중요한 문제로 간호 관리자의 주요 관심영역으로 정의된다[6]. 이직은 이직 자체를 줄이는 것보다 이직의도를 줄이는 것이 매우 중요하며, 이직의도가 높은 간호사는 조직에 대한 몰입도가 낮아져서 다른 근무자에게 부정적 영향을 미치게 되고, 이는 또 다른 이직을 유발시키는 요인이 된다고 한다[2,4,6].

따라서 이직의도를 줄이는 다양한 방안이 모색되어야 하는데, 이직의도에 영향을 미치는 변수로서 직무착근도에 대한 연구가 국내외에서 시행된 바 있다[7-12]. 직무착근도는 조직 구성원이 자신의 직무와 관련하여 조직에 뿌리 내리고 있는 정도를 의미하는 것으로[7,8], 직무착근도는 구성원의 이직의도를 감소시키거나[7-9] 이직의도에 영향을 미치는 변수(조직시민행동, 업무수행, 조직공정성, 인적자원실무 그리고 간호업무수행)들 간의 관계를 조절하거나 매개하는 기능이 있는 것으로 나타났다[10-15]. 이와 관련된 선행연구를 살펴보면 이직의도와 업무수행, 조직시민행동 그리고 결근과의 관계에서 직무착근도가 조절효과가 있는 것으로 나타났다[13], 업무수행에 미치는 자아 존중감의 영향이 직무착근도가 높은 수준의 직원들 사이에 강한 것으로 보고된 바 있다[14] 또한 이직 및 서비스 회복 노력에 대한 인식 조직 지원의 효과의 조절변수로서 직무착근도를 제시하고 있기 때문에[15] 이와 같은 선행연구는 직무착근도가 변수들 간에 조절이나 매개역할을 할 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 숙련된 조직 구성원의 유지에 중요한 직무착근도는 [15] 기존의 이직관련 연구에서 구성원이 왜 조직을 떠나려고 하는 가를 조사하는 것에서 왜 조직에 잔류하려고 하는 가를 확인하게 함으로써 이직에 대한 새로운 연구 방향을 제시하였다[7,8].

간호업무수행은 과학적이고 체계적인 접근을 통하여 간호대상자의 다양한 요구를 충족시키기 위해 간호사가 의도적으로 수행하는 모든 간호활동으로 간호사의 독립성과 전문성 및 자율성을 의미하는 간호사의 전문적 실무이다[16]. 따라서 간호사의 업무수행능력은 대상자가 받은 간호가 적절하였는지를 판단하게 하고, 간호서비스의 질을 평가할 수 있게 할 뿐 아니라 조직의 성과와도 직접적인 연관이 되기 때문에 매우 중요하다[17-19]. 그러나 지금까지 간호업무수행에 관한 연구들은 주로 간호업무수행에 영향을 미치는 변수들에 대해서만 연구가 진행되었고 [4,6,20,21], 간호업무수행이 어떠한 변수에 영

향을 미치는 지에 대한 연구는 부족하다. 또한 간호업무수행과 이직의도와의 관계를 규명하는 선행연구들은 간호업무수행이 이직의도에 부정적인 영향[20]을 미친다는 연구결과와 긍정적인 영향[4,6,21]을 미친다는 연구결과들로 서로 상반된 연구결과를 보고하고 있다[4,6,20,21]. 즉, 이러한 연구결과는 간호업무수행이 이직의도에 부정적이거나 긍정적으로 영향을 미치며 두 변수가 서로 관련성이 있음을 의미하는 것이긴 하나, 이와 관련된 선행연구가 미비하기 때문에 두 변수의 관계에 대한 연구가 더 필요한 것으로 사료된다.

그리고 업무수행과 직무착근도의 관련 연구에서 Lee와 그 동료는 직무착근도와 업무수행 사이의 긍정적인 관계를 발견하여 이 두 변수가 관련성이 있다는 것을 제시한 바 있고[13] 직무착근도와 간호업무수행 두 변수의 상관성을 보고한 결과[22,23]를 근거로 하여 직무착근도는 업무수행뿐만 아니라 간호업무수행과도 관련성이 있을 것이라 예측할 수 있다.

지금까지의 선행연구를 요약해보면 이직의도에 직무착근도와 간호업무수행이 영향을 미친다는 선행 연구결과[4,6-12,20,21]와 간호업무수행과 직무착근도 간의 관계가 상관성이 있다는 것을 제시한 결과[13,22,23]가 제시되었음을 알 수 있다. 이를 바탕으로 직무착근도는 간호업무수행과 이직의도사이의 관계를 조절하거나 매개하는 역할을 할 것으로 추정할 수 있다. 다시 말해서, 병원 간호사들의 조직을 떠나고자 하는 생각은 간호업무수행에 영향을 받을 것이고 이를 위해 구성원의 직무착근도가 중요한 조절이나 매개변수가 되리라 예측할 수 있다는 것을 의미한다. 그러나 이 두 변수간의 관계에서 직무착근도의 조절효과(moderate effect)나 매개효과(mediate effect)에 대한 실증적 자료는 매우 부족한 상황이다.

따라서 본 연구자는 임상 간호사의 간호업무수행과 이직의도의 관계를 확인하고 직무착근도가 이들의 관계에서 조절역할을 하는지 매개역할을 하는지를 파악하고자 한다. 이에 따른 연구질문으로 첫째, 간호사가 지각한 간호업무수행과 이직의도의 관계에서 직무착근도는 조절역할을 할 것인가? 둘째, 간호사가 지각한 간호업무수행과 이직의도의 관계에서 직무착근도는 매개역할을 할 것인가?를 실증분석을 통하여 규명함으로써 보다 효과적인 간호 인력관리를 위한 관리적 중재개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 간호업무수행, 직무착근도, 이직의도의 정도와 이들 변수간의 관계를 파악하고 간호업무수행과 이직의도의 관계에서 직무착근도의 조절효과와 매개효과를 비교하기 위함이다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 간호업무수행, 직무착근도, 이직의도의 정도와 상관관계를 파악한다.
- 2) 간호사가 지각한 직무착근도가 간호업무수행과 이직의도에 미치는 조절효과를 파악한다.
- 3) 간호사가 지각한 직무착근도가 간호업무수행과 이직의도에 미치는 매개효과를 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사가 지각한 간호업무수행과 이직의도의 관계에서 직무착근도의 조절성과 매개성을 파악하기 위한 탐색적 구조모형 연구이다.

2.2 연구 대상

D시에 근무하는 200명상 이하의 2개 병원, 600명상 이상의 2개의 종합병원, 그리고 800명상 이상 3개의 상급종합병원에 근무하는 간호사를 임의 표출방법으로 선정하였다. 병원 규모에 따라 차등을 두어 총 680부의 설문지를 배포하여 수집된 자료 중 응답이 불완전하거나 누락된 27부를 제외한 총 653명(96%)의 자료가 연구 분석에 사용되었으며, 병원근무 간호사는 196명, 종합병원 근무 간호사는 216명, 상급종합병원 간호사는 241명이 최종 분석에 사용되었고 병원 별 설문지 회수율은 94-96%에 달한다.

2.3 연구 도구

2.3.1 간호업무수행

간호업무수행은 간호사가 과학적이고 체계적인 접근을 통하여 다양한 간호대상자의 요구를 충족시키기 위해 의도적으로 수행하는 모든 간호활동으로써 독립성과 전문성 및 자율성을 가지는 전문적 실무를 의미한다[16]. 본 연구에서는 Ko 등(2007)이 개발한 도구를 이용하여

간호업무성취를 측정하였다. 이 도구는 병원간호사의 간호업무특성을 잘 반영한 도구로 17개 문항으로 구성되었다[1]. 각 문항은 5점 척도로 측정되며, 최저 17점에서 최고 85점으로 점수가 높을수록 간호업무성취가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Ko 등(2007)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었고[1], 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었다.

2.3.2 직무착근도

직무착근도는 조직 구성원이 직무와 관련하여 해당 조직에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미하는 것으로[7] 본 연구에서는 Mitchell 등(2001)이 개발한 도구 중 구성원이 자신이 현재 수행하고 있는 직무, 기업, 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞는다고 느끼는 적합성 8문항, 다른 구성원들과 연결된 정도를 의미하는 연계 4문항, 직장을 이직할 경우 발생하는 심리, 물질적 손해를 나타내는 희생 6문항의 세 가지 하위차원으로 총 18문항으로 측정하였다[7]. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무 착근도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었다.

2.3.3 이직 의도

이직 의도는 조직의 구성원이 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로[24] 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse (1978)가 개발하고 Kim(1992)이 번역하여 사용한 도구를 사용하였다. 총 4 문항으로 구성되어 있으며, 점수는 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다[25,26]. 본 도구의 신뢰도는 Kim (1992)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.83$ 이었으며[26], 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.88$ 로 나타났다.

2.4 자료수집방법

본 연구는 연구계획서와 설문지에 대해 Y병원의 연구윤리위원회(Institutional Review Board [IRB])의 승인을 받은 후 시행하였다(승인번호(YUH-12-0314-05)). 자료수집기간은 2012년 3월 22일부터 4월 25일까지였다. 자료수집을 위해 5개 병원은 연구자가 직접 방문하였으며, 3개 병원은 숙련된 연구 요원이 방문하여 간호부서장에 게 연구목적을 설명하였다. 연구수행에 대한 동의를 얻

은 후 연구자는 직접 각 병동의 수 간호사에게 연구 목적과 설문문항에 대해 설명한 뒤 설문지를 배포하였다. 설문지 작성 전 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 자발적으로 참여한다는 서명동의를 받았으며, 설문지 작성 소요시간은 10분에서 15분정도였다. 익명성 보장을 위해 작성이 완료된 설문지는 함께 배부된 회수봉투에 넣어 밀봉할 것을 요청하였으며, 회수 봉투는 본 연구자와 연구 요원이 직접 해당병동을 방문하여 수집하였다. 총 680부의 설문지가 배부되었으나 응답이 불완전하거나 누락된 설문지 27부를 제외한 653명(96%)의 자료가 분석에 이용되었다.

2.5 자료 분석방법

수집된 자료는 PASW 18.0과 AMOS 18.0을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성은 빈도, 백분율과 같은 기술통계방법으로 분석하였다.
- 2) 간호업무수행과 직무착근도, 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 3) 간호업무수행과 이직의도와의 관계에서 직무착근도의 조절효과 분석을 위해 위계적 회귀(hierarchical regression analysis)를 실시하였다.
- 4) 간호업무수행과 이직의도와의 관계에서 직무착근도의 매개 효과분석을 위해 비 표준화 계수(Unstandardized β), 표준화 계수(Standardized β), 표준오차(S.E), C.R (Critical Ratio), 유의확률(p)을 구하였다.
- 5) 간호업무수행과 이직의도와의 관계에서 직무착근도의 매개효과 모형의 적합도를 평가하기 위해서는 χ^2 , 자유도(df), 적합지수(Goodness of Fit Index [GFI]), 조정적합지수(Adjusted Goodness of Fit Index [AGFI]), 표준화 적합지수(Normed Fit Index [NFI]), 비교적합지수(Comparative fit index [CFI]), 비표준화 적합지수(Tucker-Lewis Index [TLI]), 근사오차평균자승의 이중근(Root Mean Square Error of Approximation [RMSEA])을 산출하였으며, Sobel (1982)이 제안한 방식으로 변수 간의 영향력의 차이가 유의한지를 검증하였다[27].

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적인 특성은 Table 1과 같다. 결혼 형태는 미혼이 55%, 기혼이 45%이었고 성별은 여성이 96.1%, 남성이 3.9%로 여자가 대부분이었고, 연령은 20세에서 29세가 48.8%로 가장 많았으며 평균 32.64세였다. 교육 수준은 전문학사가 52%로 가장 높게 나타났다. 병원 종류로는 상급종합병원이 36.9%, 종합병원이 33%, 병원이 30.1%이었고, 연 수입은 2,000만원~2,999만원이 302명 46.2%로 가장 많았으며, 총 임상 경력은 1년~5년이 38.1%, 6년~10년이 27.3%로 나타나 1~10년 임상 경력을 가진 대상자가 전체 대상자의 65.4%를 차지하였다. 그리고 대상자의 간호업무수행 정도는 평균 3.64점, 직무착근도 정도는 3.06점이었고, 이직의도 정도는 3.80점이였다.

3.2 측정 변수들 간의 상관관계

간호사의 간호업무수행과 직무착근도 및 이직의도 간의 상관관계의 결과는 다음과 같다[Table 2]. 간호업무수행과 이직의도와의 $r=-.11$ ($p<.01$)로 부적인 상관관계를 보였으며, 간호업무수행과 직무착근도는 $r=.39$ ($p<.01$)에서 정적인 상관관계를 보였다. 직무착근도와 이직의도와의 $r=-.52$ ($p<.01$)로 중간정도 수준의 부적인 상관관계가 나타났다.

3.3 가설적 모형 검증

Table 3는 가설적 모형의 자료 적합도를 보여준다. 그 결과 $\chi^2=284.081$ ($p<.001$), GFI=.93, AGFI=.89, NFI=.92, CFI=.93, TLI=.92, RMSEA=.095로 나타났다. 모형을 채택하기 위한 일반적인 적합도 지수의 기준은 GFI, AGFI, NFI, CFI, TLI는 0.9이상, RMSEA는 0.1이하로 보고 있으므로[28] 본 연구모형은 적합도 지표들과 비교해 볼 때 만족할 만한 수준으로 나타났으며 기준에 부합되는 것으로 판단할 수 있다.

3.4 조절효과 검증

직무착근도가 간호사의 간호업무수행과 이직의도에 대한 조절효과를 검증한 결과는 다음과 같다[Table 5]. 1단계에서는 간호업무수행을 독립변수로 투입한 결과이고, 2단계에서는 조절변수인 직무착근도를 1단계 변수에

추가하여 투입한 결과이다. 3단계는 간호업무수행에 조절변수인 직무착근도를 결합하여 이전의 독립변수와 조절변수를 모두 함께하여 다중회귀분석을 한 결과인데, 1, 2, 3 단계 모두 유의 확률이 .000으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 종속변수인 이직의도에 대한 변수별 설명 정도를 살펴보면 간호업무수행이 이직의도에 미치는 영향 정도는 모형 1에서는 1.2%($F=7.756$), 직무착근도를 추가한 모형2에서는 27.8%($F=125.369$), 모형 3에서는 27.9%($F=83.771$)를 설명한 것으로 나타났다. 단계별로 살펴보면 모형2에서 조절변수인 직무착근도를 투입한 결과 이직의도에 유의하였으며($p < .001$) 모형 3에서 간호업무수행과 직무착근도를 결합하여 투입한 후에도 전체모형은 유의하였으나($p < .001$), 직무착근도의 조절효과와는 유의하지 않는 것으로 나타났다($p > .05$).

3.5 매개효과 검증

간호사의 간호업무수행과 이직의도 변인 간의 직무착근도의 매개효과 결과는 다음과 같다[Fig. 1]. 경로에 대한 유의도는 t -값(회귀계수/표준오차)의 절대치가 1.96보다 클 때 $\alpha=.05$ 의 수준에서 유의하게 되는데 가설적 모형의 분석결과 제시된 3가지 변수의 관계가 모두 유의한 것으로 나타났다. 간호업무수행에서 직무착근도($C.R.=9.29$, $p < .001$), 간호업무수행에서 이직의도($C.R.=4.01$, $p < .001$), 직무착근도에서 이직의도($C.R.=-2.75$, $p < .001$)가 유의하였고, 직무착근도의 매개효과가 통계적으로 유의한지 Sobel test 검증한 결과가 유의하게 나타나($z=-8.73$, $p < .001$) 직무착근도의 부분 매개효과가 검증되었다 [Table 4]. 따라서 간호사의 이직의도는 직무착근도가 높을수록 낮았으며($\beta=-.73$), 간호업무성수가 높을수록 높게($\beta=.18$) 나타났고, 간호업무수행이 높을수록 직무착근도는 높게($\beta=.45$) 나타났다.

[Table 1] General Characteristics of Participants

(N=653)

Characteristics/Variable	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	Male	25 (3.9)		
	Female	628 (96.1)		
Age (yr)	20-29	319(48.8)	32.6±8.32	
	30-39	214 (32.8)		
	≥40	120(18.4)		
Marital status	Single	359 (55.0)		
	Married	294(45.0)		
Education level	College graduate	339(52.0)		
	RN-BSN or Open niversity	173(26.5)		
	University graduate	63 (9.5)		
	≥Master	78(12.0)		
Hospital type	Higher general hospital	241(36.9)		
	General hospital	216(33.0)		
	Hospital	196(30.1)		
Years salary (₩ 1,000)	≤1,999	17(2.7)	3,450±1.01	
	2,000-2,999	302 (46.2)		
	3,000-3,999	171 (26.1)		
	4,000-4,999	94 (14.4)		
	≥5,000	69 (10.6)		
Total length of clinical career (yr)	1-5	249 (38.1)		
	6-10	178(27.3)		
	11-20	163 (24.9)		
	≥21	63 (9.7)		
Nursing Performance			3.64±0.54	2.32-4.23
Job Embeddedness			3.06±0.43	1.78-4.12
Turnover Intention			3.80±0.71	1.00-5.00

[Table 2] Correlation Among Job embeddedness, Nursing performance and Turnover intention (n=653)

Variables	Job embeddedness	Nursing performance
	r(p)	r(p)
Nursing performance	.39**(<.001)	-
Turnover intention	-.52**(<.001)	-.11**(<.001)

[Table 3] Model Fit (N=653)

Model fit statistic	χ^2	df	p	GFI	AGFI	NFI	CFI	TLI	RMSEA
Statistic value	284.081	41	<.001	.93	.89	.92	.93	.92	.095

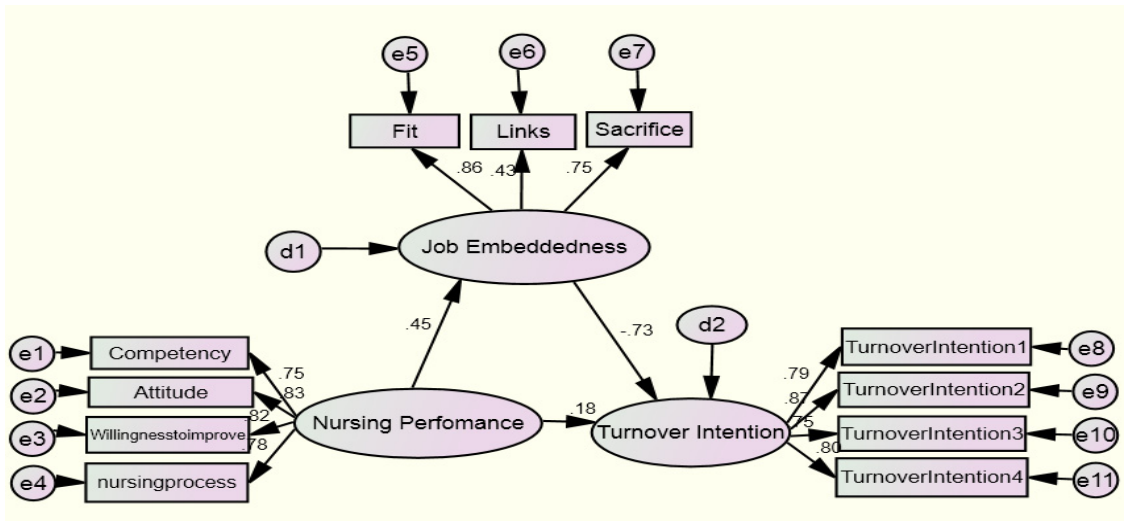
GFI=Goodness of Fit Index; AGFI=Adjusted Goodness of Fit Index; NFI=Normed Fit Index; CFI=Comparative Fit Index; TLI=Tucker-Lewis Index; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation.

[Table 4] Coefficients of Model Path and Sobel test of the mediating effect (N=653)

Paths	Standardized β	Unstandardized β	S.E.	C.R.	p	Sobel-Z Score
Nursing performance → Job embeddedness	.45	.46	.05	9.29	<.001	z=-8.73 (p<.001)
Job embeddedness → Turnover intention	-.73	-.18	.02	-2.75	<.001	
Nursing performance → Turnover intention	.18	.05	.01	4.01	<.001	

[Table 5] The moderating effects of Job embeddedness on the Relationships between Nursing performance and Turnover intention

Independent variety	1 stage			2 stage			3 stage		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Nursing performance(A)	-.109	-2.785	<.001	.111	3.074	<.001	.285	1.347	.181
Job embeddedness(B)				-.561	-15.496	<.001	-.347	-1.340	.173
A x B							-.325	-.833	.405
R ²	.012			.278			.279		
F	7.756			125.369			83.771		
P	<.001			<.001			<.001		



[Fig. 1] The mediation effect of job embeddedness between nursing performance and turnover intention in the nurse.

4. 논의

본 연구는 간호사의 간호업무수행과 직무착근도 및 이직의도와와의 관계를 파악하고, 조절 또는 매개변인으로서 직무착근도의 영향력을 확인함으로써 간호사의 이직을 감소시키기 위한 효과적인 중재방안을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서의 간호업무수행 평균은 3.64점으로 서울 특별시의 일 개 대학병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구의 결과인 3.67점과는 비슷하였으나[21] 3개 종합병원의 1년 이상 경력 간호사를 대상으로 한 3.49점 보다는 높았다[29]. 이러한 결과는 최근 병원 및 간호조직이 간호사의 업무수행능력을 향상시키기 위해 지속적인 노력을 한 결과로 추정해 볼 수 있을 것이다[25]. 본 연구에 참여한 간호사의 직무착근도 평균은 3.06점으로 사회복지사를 대상으로 한 연구에서의 평균 2.66점 보다는 높았으며[9], 5개의 중소병원에 근무하는 간호사 240명을 대상으로 한 3.08±.41과는 유사하였다[31]. 즉 간호사의 직무착근도가 사회복지사의 직무착근도 보다는 조금 높았으나, 현재까지 간호사의 직무착근도에 대한 연구가 부족한 실정이라, 본 연구결과만으로 간호사의 직무착근도를 논하기는 어려우므로 반복 연구가 필요할 것이다. 간호사의 이직의도는 평균 3.70점으로 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 서울 소재의 500명 이상 네 개의 종합 병원에 근무하는 간호사 530명을 대상으로 한 3.38점 보

다는 다소 높게 나타났다[32].

선행연구에서 간호사의 간호업무수행과 이직의도 간의 상관관계를 조사한 연구결과를 살펴보면 서로 상반된 연구결과를 제시하고 있다[4,6,20,21]. 간호업무수행과 이직의도가 역 상관관계 즉, 간호업무수행이 높을수록 이직의도가 낮다고 보고한 연구가 있는 반면[4,6,21] 업무수행과 이직의도사이에는 순상관관계가 있다고 하면서, 업무수행이 높은 구성원의 이직의도가 더 높다고 보고한 연구도 있었다[20]. 업무수행이 높을수록 이직의도가 높다고 보고한 연구는 좋은 성과를 내는 구성원은 자신의 능력을 인정받고 싶다는 욕구와 함께 다른 분야에서도 충분히 적용하며 근무할 수 있다는 자신감이 있기 때문에 더 쉽게 이직할 수 있을 것이라고 그 이유를 설명하였다[20]. 본 연구에서도 간호사의 업무수행능력이 높을수록 이직의도가 높게 나타다. 이는 아마도 간호사의 업무 숙련성이 높아지면서 다른 직장에서도 쉽게 적용할 수 있다는 자신감이 생김에 따라 보다 나은 직장으로 이직하려는 의도가 높아짐을 시사하는 결과일 수 있을 것이다. 그리고 최근의 임상 간호사들은 경력이 증가하고 실무에 적응하는 시기가 지나면 자기 개발을 위해 전문 분야의 업무를 배우거나 대학원을 진학하는 경우가 많으며, 학력이 높은 간호사들은 업무에 대한 수행 정도가 높기 때문에[33] 새로운 환경에서 자신의 역량을 펼칠 수 있는 직장이나 직업으로 이직하려는 의도가 높다고 하였다[34]. 또한 간호업무수행이 우수한 간호사일수록 높은 수

준의 간호표준을 맞추기 위한 노력으로 인해 정서적 고갈을 경험함으로써 이직의 가능성이 증가할 수 있으므로 이를 감소시키기 위한 조직차원에서의 행정적 뒷받침이 필요하다고 제시된 바 있다[35]. 따라서 조직을 유지, 발전시키기 위해서는 역량 있는 간호사들의 이직의도를 줄이고, 이들이 조직을 떠나지 않도록 조직적 차원에서의 관리 및 중재 방안을 모색하는 것이 필요하다.

간호업무수행과 직무착근도는 유의한 순 상관관계가 나타나 Tao 등 (2012) 이 업무수행과 직무착근도의 관계는 정적인 상관관계라고 한 결과와 동일하였다[22]. 또한 Halbesleben & Wheeler (2008)도 업무수행과 직무착근도 사이에는 정적인 관련성이 있다고 하였다[23]. 이상의 연구결과를 고려해 볼 때 간호사의 업무수행은 조직에 얼마나 뿌리내리고 있는지와 연관이 있으므로 간호업무수행을 높이기 위해서는 직무착근도를 높이기 위한 다양한 방안이 조직 차원에서 강구되어야 할 것이다. 간호사의 직무착근도와 이직의도 간의 상관관계에서는 유의한 역 상관관계가 나타났다. 즉, 간호사 개인이 자신의 직무를 내재적으로 함유하고 있는 것이 높다고 느낄수록 이직할 가능성이 줄어든다는 것을 의미한다. 또한 이러한 지각이 클수록 조직구성원은 조직에 머무를 가능성이 크다는 것을 나타낸다. 선행연구들도 직무착근도는 이직의도에 매우 강한 부(-)의 영향을 미친다고 하였으므로 [7-9], 직무착근도는 이직의도를 낮추는데 매우 중요한 영향을 미치는 변수임을 확인할 수 있다. 따라서 전문직 간호사의 이직을 감소시키기 위해서 직무착근도를 높이는 전략의 개발이 요구되는 바이다.

간호사의 업무수행과 이직의도 사이에서 직무착근도가 미치는 조절효과를 검증한 결과, 직무착근도의 조절효과는 나타나지 않았다. 이는 간호사가 지각하는 직무착근도가 높고 낮음에 따라 간호업무수행이 이직의도에 미치는 영향이 다르지 않다는 것이다. 그러나 이란의 호텔직원을 대상으로 한 연구에서는 직무착근도가 조직공정성과 이직의도 사이에서 조절효과가 있다고 보고하였다[10]. 즉, 분배 공정성, 상호작용 공정성, 절차 공정성과 이직의도의 부적관계에서 직무착근도가 이를 조절하는 역할을 하기 때문에 직무착근도는 중요한 직원 유지의 전략으로 조직적 측면에서 활용하는 것이 필요하다고 하였다. 또한 중국의 철강제조기업의 관리자를 조사한 연구에서도 인적자원실무와 이직의도 사이에서 직무착근도의 적합성과 희생은 조절효과가 있는 것으로 나타났으

나, 연계는 조절효과가 나타나지 않아 직무착근도의 부분 조절효과를 보고하였다[11]. 따라서 직무착근도의 조절효과를 확인하기 위한 심층적인 반복 연구가 시행되어 이에 대한 효과를 규명하는 것이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 직무착근도는 간호업무수행과 이직의도 사이에서 매개역할을 하는 것으로 나타나, 직무착근도를 증가시킴으로써 간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 것으로 나타났다. Karatepe (2012)도 동료의 지지, 지각된 조직적 지지와 이직의도간의 관계에서 직무착근도의 매개효과를 보고하여 본 연구결과와 일치하였다. 즉, 동료로부터 충분한 지원을 받으며 조직에 대한 자신의 기여가 가치 있다고 지각하는 직원은 이직의도가 낮다는 것이다[15]. 그리고 David & Marta (2012) 가 1,189명의 정부 기관의 직원 및 346명의 병원 간호사를 대상으로 조사한 결과에서도 직무 외 착근도가 직무 내 착근도와 이직의도사이에서 매개효과가 있음을 제시하였다[12].

본 연구 결과는 간호사의 업무수행이 높을수록 이직의도는 높아지나 조직에 잔류하고자 하는 개념인 직무착근도는 두 변수 사이에서 매개적인 역할을 하여 간호사의 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 즉 직무착근도 수준에 따라 이직의도가 영향을 받기보다는 이직의도가 직무착근도에 의해 완화된다는 것을 제시하는 결과이다. 다시 말해서 임상 간호사의 직무착근도 정도에 따라 간호업무수행이 이직의도에 영향을 미치는 것이 아니라 직무착근도가 간호업무수행과 이직의도 사이에서 매개역할을 하여 이직의도가 다르게 나타날 수 있다는 것이다.

이상의 연구결과에 따라서 간호업무수행이 높은 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무착근도를 강화시키는 중재 프로그램을 개발하는 것이 필요하며, 이를 위해 어떠한 구체적 전략이 간호사의 직무착근도를 향상시킬 수 있는지를 모색하는 연구가 필요하다. 본 연구가 가지는 의의는 간호학 분야에서 부족한 직무착근도에 대한 연구를 조절효과와 매개효과를 동시에 비교하여 보았다는 것이며, 이를 통해 간호사의 이직을 낮출 수 있는 효과적인 방안을 마련할 수 있는 토대를 마련하였다는 것이다. 본 연구의 제한점은 일개 광역시에 소재하는 병원 간호사만을 대상으로 연구를 수행하였으므로 연구결과를 일반화하는 데는 한계점이 있다는 것이다. 따라서 지역적으로 다양하게 분포된 의료기관을 대상으로 반복 연구와 비교연구를 수행할 것을 제안하는 바이다.

5. 결론

본 연구의 목적은 간호사의 간호업무수행, 직무착근도와 이직의도 간의 관계를 파악하고, 간호업무수행과 이직의도 사이에서 직무착근도의 조절효과와 매개효과를 파악하는 것이었다. 본 연구결과는 간호사의 간호업무수행, 직무착근도와 이직의도 간에는 인과관계가 있다는 것이며, 직무착근도는 간호사의 이직의도를 낮출 수 있는 선행요인이라는 것이다. 또한 직무착근도는 간호업무수행과 이직의도 사이에서 조절효과보다는 매개효과가 있다는 것이다. 따라서 급증하는 간호사의 이직률을 낮추기 위해서는 직무착근도를 향상시키는 효과적인 방안이 강구되어야 한다는 것을 제안하는 바이다.

Reference

- [1] Y. K. Ko, T. W. Lee, J. Y. Lim, Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *J Korean Acad Nurs*. Vol. 37, NO. 3, pp. 286-294, 2007.
- [2] S. J. Moon, S. S. Han, A predictive model on turnover intention of nurses in korea. *J Korean Acad Nurs*. Vol. 41, NO. 5, pp. 633-641, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkana.2011.41.5.633>
- [3] C. Phillips, Staff turnover in nursing homes for the aged: A review and research proposal, *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 24 , NO. 1, pp 45-57, 1987.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0020-7489\(87\)90038-1](http://dx.doi.org/10.1016/0020-7489(87)90038-1)
- [4] C. D. Ceria, Nursing absenteeism and its effects on the quality of patient care. *Journal of Nursing Administration*. Vol. 22, NO. 12, pp. 11-38, 1992.
- [5] Actual condition survey report of nurse staffing, Hospital Nurses Association 2012 [Retrieved 2012 March 9], Available from: <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>(accessed May 3, 2014)
- [6] J. K. Kim, M. J. Kim, A review of research on hospital nurses' turnover intention. *J Korean Acad Nurs Adm*. Vol. 17, NO. 4 pp. 538-550, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
- [7] T. R. Mitchell, B. Holtom, T. W. Lee, M. Erez, Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. Vol. 44, NO. 6 pp. 1102-1121, 2001.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
- [8] E. H Kim, E. J, Lee, H. J. Choi, "Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between Job Embeddedness and Turnover Intention in Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. Vol. 18 No. 4, pp. 394-401, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.394>
- [9] E. K. Kim, The impacts on the intension of turnover by job embeddedness of social workers: Focused on the residential facilities and the non-residential facilities in Daegu Unpublished master's thesis. Daegu Catholic University, Daegu, 2009.
- [10] O. M. Karatepe, S. Shahriari, Job embeddedness as a moderator of the impact of organisational justice on turnover intentions: A study in iran. *International Journal of Tourism Research*. Vol. 16, NO. 1 pp. 22-32, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/itr.1894>
- [11] M. Bambacas, C. T. Kulik, Job embeddedness in china: How HR practices impact turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24, NO. 10, pp. 1933-1952, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.725074>
- [12] D. D. Dawley, M. C. Andrews, Staying put: off-the-job embeddedness as a moderator of the relationship between on-the-job embeddedness and turnover intentions. *Journal of leadership & organizational studies*. Vol. 19, NO. 4, pp. 477-485, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1548051812448822>
- [13] T. W. Lee, T. R. Mitchell, C. J. Sablinski, J. P. Burton, B. C. Holtom,. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 47 NO. 5, pp. 711-722. 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/20159613>
- [14] T. Sekiguchi, J. P. Burton, C. J. Sablinski. The role of job embeddedness on employee performance: the interactive effects with leader member exchange and organisation based self esteem. *Personnel Psychology*, Vol. 61 NO. 4, pp. 761 - 792. 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00130.x>
- [15] O. M. Karatepe. The effects of coworker and perceived organisational support on hotel employee outcomes: the moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality and Tourism Research*. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 36, NO. 4, pp. 495-516, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1096348011413592>
- [16] B. K. Park, A study on the self-concept on nursing profession and the performance of nursing practice in general hospital nurse. Unpublished master's thesis. Kyung Hee University, Seoul, 2001.

- [17] S. I. Kim, J. A. Kim, A study on nursing unit culture, efficiency on nursing performance, job satisfaction and turnover intention. *J Korean Acad Nurs Adm.* Vol. 3, NO. 2 pp. 17-40, 1997.
- [18] K. J. Song, S. H. Park, J. S. Cho, M. K. Kwon, J. S. Park, S. N. Nam, A study on the nurse performance appraisal in a university-affiliated hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research.* Vol. 12, NO. 1, pp. 97-108, 2006.
- [19] I. T. Bjork, S. Torstad, B. S. Hansen, G. B. Sandal, Estimating the cost of professional developmental activities in health organizations. *Nursing Economics.* Vol. 27, NO. 4 pp. 239-244, 2009.
- [20] T. N. Martin, J. L. Price, C. W. Mueller, Job performance and turnover. *Journal of Applied Psychology.* Vol. 66, NO. 1, pp. 116-119, 1981.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.66.1.116>
- [21] S. H. Lee, I. Y. Yoo, A study of psychosocial distress, intention to quit and nursing performance in general ward nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing.* Vol. 19, NO. 2, pp. 236-245, 2010.
- [22] T. Sun, X. W. Zhao, L. B. Yang, L. H. Fan, The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing.* Vol. 68, NO. 1, pp. 69 - 79, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>
- [23] J. R. B. Halbesleben, A. R. Wheeler, The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress.* Vol. 22, NO. 3, pp. 242-256, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802383962>
- [24] R. P. Tett, J. P. Meyer, Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analysis findings. *Personality Psychology.* Vol. 46, NO. 2, pp. 259-293, 1993.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- [25] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont, A. M. Hasse, Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research.* 27, 114-120, 1978.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
- [26] S. J. Kim, A study on the relationship between job satisfaction of nurses and their turnover intention. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, 1992.
- [27] M. E. Sobel, Asymptotic confidence intervals for indirect effect in structural equation model. In S. Leinhardt. Ed. Washington DC, pp. 290-312, American Sociological Association.: Sociological methodology. 1982.
- [28] j. j. Song, "SPSS / AMOS statistical methods for required to write a thesis" 314-326. Publishing in the 21st Century. 2008.
- [29] E. Y. Doo, J. Y. Lim, M. G. A. Seo, I. A. Kim, An analysis nurse's perception of internal marketing activities affecting on nurse's turnover intention, nursing task performance and nursing productivity. *J Korean Acad Nurs Adm.* Vol. 11, NO. 1, pp. 1-12, 2005.
- [30] Y. J. Kim, H. K. Song, M. A. Lee, Perceived relationship among professional self-concept, head nurse's leadership, and nursing clinical competency by clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Adm.* Vol. 17, NO. 1, pp. 96-105, 2011.
- [31] Y. M. Kim, Y. S. Kang, The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society.* Vol. 14, NO. 10, pp. 5078-5090, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
- [32] E. J. Son, Nurses role conflicts influencing on the organizational commitments and turnover intentions, Unpublished master's thesis. Kyunghee University, Seoul, 2011.
- [33] S. O. Choi, J. H. Kim, Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing.* Vol. 27, NO. 1, pp. 142-152, 2013.
DIO: <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>
- [34] S. W. Kim, Y. J. Seo, Organizational and occupational mobilities in firm and occupational internal labor markets: The case of medical profession. *Korean Social Association.* Vol. 37, NO. 4, pp. 1-29, 2003.
- [35] H. J. Lee. Predictors of job performance, work satisfaction, and productivity among Korean hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration,* Vol. 31, NO. 4, pp. 571-583. 2001.

이 은 주(Eun-joo Lee)

[정회원]



- 1998년 12월 : University of Iowa College of Nursing (Ph.D)
- 2000년 6월 ~ 2003년 3월 : 전남대학교 간호학과 조교수
- 2003년 3월 ~ 현재 : 경북대학교 간호대학 간호학과 교수

<관심분야>

간호결과, 간호 분류체계, 간호정보시스템, 간호과정, 환자안전

김 은 희(Eun-Hee Kim)

[정회원]



- 2012년 2월 : 경북대학교 간호대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 경북대학교 간호대학원 간호학과 박사과정 중
- 2013년 9월 ~ 현재 : 대구과학대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

이직, 인력관리 및 유지, 간호행정