

일 지역 대학병원 간호사의 소명의식과 직업가치, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

김문정¹, 김소희²‡

¹부경대학교 간호학과, ²영산대학교 간호학과

Influences of Calling, Work Value, and Organizational Commitment on Turnover Intention in Nurses Employed at University Hospitals in a Region

Moon-Jeong Kim¹, So-Hee Kim²‡

¹*Department of Nursing, Pukyong National University,*

²*Department of Nursing, Youngsan University*

<Abstract>

Objectives : This study was to test the influencing effects of calling, work value, and organizational commitment on turnover intention in hospital nurses. **Methods** : Two-hundred sixty hospital nurses were recruited in B city, South Korea. They were asked to complete a questionnaire, and 251 data sets were included in the multiple regression analysis. **Results** : Subjects had more extrinsic work value rather than intrinsic and a low calling level. There were significant correlations among transcendent summons, purpose/meaningfulness, pro-social intentions, intrinsic work value, and organizational commitment. Influencing factors of turnover intention were purpose/meaningfulness ($t=-2.170$, $p=.031$) and organizational commitment ($t=-7.824$, $p<.001$). The model was statistically significant explaining 27.8% of the variance ($F=47.550$, $p<.001$). **Conclusions** : Nurses showed a weak sense of calling and their work value leaned towards the extrinsic domain. Therefore, nurse managers should support a plan that enhances the calling and intrinsic work value of nurses to get them to commit to their organization and subsequently, reduce the turnover rate.

Key Words : Calling, Work Value, Organizational Commitment, Turnover Intention, Nurse

‡ Corresponding author : So-Hee Kim(nursinghee@ysu.ac.kr) Department of Nursing, Youngsan University
• Received : Feb 1, 2016 • Revised : Feb 28, 2016 • Accepted : Mar 21, 2016

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대 사회의 의료기관들은 무한 경쟁 속에서 많은 노력을 기울이고 있으며, 특히 조직의 핵심 역량의 토대가 되는 인적자원 관리를 주요한 정책 과제로 삼고 있다. 간호사는 의사와 더불어 의료 생산에서 중추적인 역할을 하는 전문 인력으로 의료기관 인력 구성과 병원 경영에 매우 중요한 부분을 차지하고 있다.

국내 간호사의 평균 이직률은 2004년 9.8%에서 2012년 16.9%로 증가하였다. 병원간호사회 조사에 의하면 200 병상 미만인 곳의 간호사 이직률은 24.6%, 200~399 병상은 20.3%, 400~599 병상은 17.9%, 600~799 병상은 13.3%, 800~999 병상은 11.7%, 1000 병상 이상은 7.9%로 병원의 규모가 작고 병상 수가 적을수록 이직률이 높게 보고되었다[1]. 간호사의 높은 이직률은 간호사의 사기 저하, 간호생산성 저하, 간호인력 확보의 불안정성을 초래하므로 간호 관리 분야에서 중요한 연구주제이다.

이직 의도는 조직원의 이직을 예측하는 강력한 변수로, 직무불만족으로 직장을 옮기거나 직종을 바꾸려는 성향이다[2]. 모든 이직 의도가 실제 이직 행동으로 이어지는 것은 아니지만, 이직 행동을 가장 잘 예측하는 변인이 이직 의도라고 받아들여지고 있다[3]. 이직 의도의 강력한 영향요인인 조직몰입은 조직원이 고용된 조직에 대하여 느끼는 감정적 애착으로[4], 이직 의도뿐 아니라 조직성과 및 조직유효성을 예측하는 주요 변인으로 조직 연구에서 많은 주목을 받고 있다.

최근 긍정심리학이 주목을 받고 있으며 이를 조직연구에 적용하려는 시도가 늘고 있는데 그 대표적인 예가 소명의식(calling)이다. 소명의식은 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와

목표를 추구하며, 그로 인해 사회의 공공선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미하며, 그 속성은 '초월적 부름', '목적/의미', '친사회적 지향'으로 이루어진다[5]. '초월적 부름'은 삶에서 특정 역할에 대한 동기가 외적인 자원으로부터 온다고 지각하는 것으로, 이 외적 자원은 종교나 영성으로 이해되지만[6], 사회나 국가의 부름을 의미할 수도 있다[7]. '목적/의미'는 일과 관련된 활동을 더 넓은 삶의 목적이나 의미와 연결시키려는 시도이며, '친사회적 지향'은 공익이나 사회의 안녕에 기여하는 것을 의미한다[6].

지금까지 간호생산성을 나타내는 다양한 결과변수들과 이들의 영향요인에 대한 많은 연구들이 이루어졌지만 간호사의 소명의식을 다룬 연구는 부족하였다. 일반 직장인에게 있어서 소명의식은 직무만족과 직무스트레스의 유의한 영향요인으로 나타났다[8], 심리적 자본과 조직 동일시를 매개로 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 보고되었다[9]. 간호사를 대상으로 한 연구는 상급초보 간호사의 소명의식과 재직의도 간의 인과관계를 보고한 Park[10]의 연구에 불과하였다. 간호사 윤리선언 중 '국가와 인류 사회에 공헌하는 숭고한 사명을 부여받았다'는 부분은 국가와 사회로부터 간호직을 수행하도록 부름을 받았다는 의미로 이는 '초월적 부름'의 속성과 연결되며, '국민의 건강증진 및 안녕 추구를 삶의 본분으로 삼고'라는 부분은 간호전문직을 삶의 더 큰 목표와 연결시키는 '목적/의미'의 속성 및 국민의 건강증진과 안녕, 즉 공익에 기여하는 '친사회적 지향'의 속성과 연결된다. 소명의식이 간호 직업윤리의 근간을 이루고 있는 바, 소명의식이 높은 간호사는 개인이나 조직의 양면에서 긍정적인 결과를 산출할 것이다. 따라서 간호사의 긍정적인 심리변수인 소명의식이 조직몰입과 이직 의도에 미치는 영향에 대해 탐구해 볼 필요가 있다.

직업가치는 조직구성원이 일을 하면서 추구하는

목적이나 보상을 의미하는데[11], Wollack et al.[12]는 직업가치가 특정 직무에 대한 태도라기보다는 한 개인이 일에 대해 가지고 있는 일반적인 태도라고 보았다. 직업가치는 두 가지 유형이 있는데, 내재적 직업가치는 자기실현, 성취, 창의성 등에 대한 가치이며 외재적 직업가치는 경제적 보수, 명예, 안전성 등에 대한 가치이다[13]. 내재적 직업가치는 조직몰입의 관련요인이었으며[14], 외재적 직업가치가 조직몰입에 미치는 영향은 개인-조직 적합성에 따라 달랐다. 즉 개인-조직 적합성이 높을 때는 조직몰입과 정적인 관계를, 낮을 때는 부적인 관계를 보였다[15]. 하지만 간호사를 대상으로 직업가치가 조직몰입이나 이직 의도에 미치는 영향을 파악한 연구는 없었다.

이직 의도는 이직행동을 예측하는 강력한 변수이며, 간호사 개인과 간호 조직의 다양한 변수들이 이직 의도에 영향을 미칠 때 조직몰입이 매개하였다. 최근 조직성과 연구에 소명의식이나 직업가치와 같은 긍정적 개념들의 효과를 파악하려는 시도가 늘고 있으나, 간호조직에 적용한 연구는 찾아보기 힘들다. 이에 본 연구에서는 간호사를 대상으로 소명의식과 직업가치, 조직몰입이 이직 의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 이에 대한 연구는 간호사의 이직 예방을 위한 전략 개발에 기초정보를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 일 지역 대학병원에 근무하는 간호사의 소명의식, 직업가치와 조직몰입이 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째로 대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성을 파악한다.

둘째로 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 소명의식, 직업가치, 조직몰입과 이직 의

도의 차이를 파악한다.

셋째로 대상자의 소명의식, 직업가치, 조직몰입과 이직 의도 수준을 파악한다.

넷째로 대상자의 소명의식과 직업가치, 조직몰입, 이직 의도 간의 상관관계를 파악한다.

마지막으로 대상자의 소명의식과 직업가치, 조직몰입이 이직 의도에 영향을 미치는지 규명한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 B지역 대학병원 간호사를 대상으로 소명의식, 직업가치, 조직몰입이 이직 의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 2015년 9월 1일부터 10월 31일까지 B광역시 소재한 2개의 대학병원에 근무 중인 간호사 가운데 편의 표집한 260명이었다. 대상자 선정 기준은 현재 대학병원에 근무하는 일반간호와 책임간호사, 수간호사로, 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자이었다.

3. 연구 도구

1) 소명의식

한국판 소명의식 척도(CVQ-K)를 사용하였다. CVQ-K는 Dik et al.[6]이 제작한 Calling and Vocational Questionnaire(CVQ)를 Sim & Yoo[7]가 한국어로 번역·수정한 것이다. 3가지 하위요인(초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 지향)과 각 하위요인 당 4문항씩 총 12문항으로 구성되어 있으며 4점 리커트 척도(1=전혀 해당되지 않는다, 4=전적으로 해당된다)이다. 점수가 클수록 소명의식이 높

음을 의미하며, 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's alpha값이 .91이었고, 본 연구에서는 .90이었다.

2) 직업가치

직업가치는 Jeong[16]이 사용한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 24문항으로 내재적 직업가치에 해당되는 3개 요인(성취성, 이타주의, 창의성)과 외재적 직업가치에 해당하는 5개 요인(경제보수, 독립성, 명예심, 생활방식, 안정성)으로 구성되어 있으며, 5점 리커트 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)이다. 점수가 클수록 직업가치가 높음을 의미하며, 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's alpha값이 .86이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Lee[17]가 사용한 도구로 측정하였다. 본 도구는 15문항으로 구성된 7점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)이며 점수가 클수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's alpha값이 .89이었고, 본 연구에서는 .82이었다.

4) 이직 의도

이직 의도는 Kim[18]이 사용한 도구를 사용하였다. 3문항으로 구성되어 있고 각 문항은 7점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)이다. 점수가 클수록 이직 의도가 높음을 의미하며, 도구의 신뢰도는 Kim[19]의 연구에서 Cronbach's alpha값이 .94이었고 본 연구에서는 .90이었다.

4. 자료수집

본 연구를 수행하기 이전에 B대학교 기관생명윤리위원회의 심의를 득하였다(1041386-20150826-HR-010-03). 설문지 조사를 위하여 B지역 대학병원 간호부서장에게 연구의 목적을 설명하고 설문지 조사에 대한 허락과 협조를 얻었다. 한 병원은 간

호부를 통해 설문지를 배부·회수하였고, 다른 병원은 간호부가 선정해준 병동의 수간호사를 연구자가 직접 방문하여 연구절차를 설명하고 연차별 특성을 고려하여 설문지를 배부와 작성을 부탁하였다. 설문지 작성을 위한 충분한 시간을 제공하여 업무 방해를 최소화 하였고, 작성이 완료된 후 연구자가 직접 병동을 방문하여 수거하였다. 연구 참여 동의서에 연구의 목적과 설문지 조사방법, 연구윤리 준수사항 등의 내용을 포함하여 대상자가 읽고 동의하는 경우 자필 서명을 받았다. 응답의 기밀을 유지하기 위하여 작성이 완료된 설문지는 봉투에 넣어 밀봉할 수 있도록 조치하였다. 자료수집 방법은 구조화된 설문지를 배부하여 연구대상자가 직접 작성하도록 하였으며, 충실한 응답과 높은 회수율을 위하여 모든 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다. 이러한 방법을 통하여 260부의 설문지를 배부하였고 256부를 회수하였다. 회수된 설문지 가운데 응답이 불충실한 설문지를 제외한 총 251부의 자료를 최종 분석에 활용하였다.

5. 자료분석

자료 분석을 위하여 SPSS v.21.0 통계 프로그램을 이용하였다.

1) 일반적 특성과 직무관련 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.

2) 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 소명 의식과 직업가치, 조직몰입, 이직 의도의 차이분석은 t-test나 ANOVA를, 사후분석은 Scheffé's test를 이용하였다.

3) 소명 의식과 직업가치, 조직몰입, 이직 의도의 정도는 기술통계로 분석하였다.

4) 소명 의식과 직업가치, 조직몰입, 이직 의도 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

5) 이직 의도의 영향요인은 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

III. 연구결과

1. 일반적·직무관련 특성에 따른 연구변수의 차이

대상자의 연령은 20대가 66.5%이었고 30대가 23.9%이었다. 학위는 39.5%가 준학사, 46.6%가 학사 학위를 소지하였다. 종교는 없음이 55.3%로 가장 많았고, 불교가 27.5%이었으며 기독교와 천주교한 비율이 17.2%이었다. 미혼을 포함하여 현재 배우자는 없는 경우가 72.9%이었고 있는 경우는 27.1%이었다.

대상자의 직무관련 특성을 보면, 임상경력은 6년 이상이 38.6%로 가장 많았고, 3년 이상~6년 미만인 33.1%, 3년 미만인 28.3%이었다. 현재의 직위는 일반간호사가 87.3%로 대부분이었고 나머지는

책임간호사와 수간호사이었다. 근무부서는 일반병동이 68.5%로 가장 많았고, 특수병동 23.5%, 외래를 포함한 기타가 8%이었다. 대상자의 12.4%가 과거 이직 경험이 있었고 39.8%가 부서 이동을 한 적이 있었다.

소명의식은 연령, 교육수준, 종교, 배우자 유무, 임상경력, 이직 경험, 부서이동 경험에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉 40대 이상의 연령, 석사이상의 학위, 기독교, 유배우자, 임상경력 6년 이상, 이직과 부서이동 경험이 있는 대상자의 소명의식이 높았다. 직업가치와 조직몰입은 배우자가 있는 대상자에서 유의하게 높았으며, 40대 이상인 대상자의 조직몰입이 높게 나타났다<Table 1>. 이직의도는 20대, 무배우자, 임상경력 3년 이상 6년 미만, 일반간호사, 부서이동 경험이 없는 경우에서 유의하게 높게 나타났다<Table 2>.

<Table 1> Differences in calling, work values and organizational commitment by general and work-related characteristics (N=251)

Variables	Category	n(%)	Calling		Work values		Organizational commitment	
			M±SD	t/F(p) Scheffé	M±SD	t/F(p) Scheffé	M±SD	t/F(p) Scheffé
Age (years)	20-29 ^a	167(66.5)	2.17±0.47	5.643	3.79±0.48	0.189	3.94±0.79	5.172
	30-39 ^b	60(23.9)	2.32±0.62	(.004)	3.83±0.63	(.828)	4.18±0.68	(.006)
	≥40 ^c	24(9.6)	2.54±0.66	a<c	3.84±0.66		4.34±1.23	a<c
Education (degree)	Associate ^a	99(39.5)	2.25±0.50	3.131	3.76±0.45	0.502	4.05±0.71	1.054
	Bachelor ^b	117(46.6)	2.18±0.48	(.045)	3.84±0.50	(.606)	3.97±0.86	(.350)
	≥Master ^c	35(13.9)	2.44±0.75	b<c	3.80±0.81		4.20±1.02	
Religion	Protestant ^a	21(8.4)	2.58±0.69	5.800	3.88±0.44	1.928	4.39±1.03	2.204
	Catholic ^b	22(8.8)	2.49±0.50	(.001)	3.68±0.64	(.428)	4.22±0.78	(.088)
	Buddhism ^c	69(27.5)	2.23±0.52	a>d	3.86±0.56		3.91±0.74	
	No religion ^d	139(55.3)	2.16±0.50		3.78±0.52		4.02±0.83	
Spouse	Not having	183(72.9)	2.19±0.51	-2.672	3.93±0.80	3.511	3.93±0.80	-3.511
	Having	68(27.1)	2.39±0.59	(.008)	4.33±0.85	(.001)	4.33±0.85	(.001)
Career length (months)	≤35 ^a	71(28.3)	2.19±0.46	4.599	3.85±0.47	.507	4.03±0.87	0.577
	36-71 ^b	83(33.1)	2.14±0.49	(.011)	3.76±0.50	(.603)	3.97±0.69	(.562)
	≥72 ^c	97(38.6)	2.37±0.60	b<c	3.80±0.61		4.10±0.91	
Position	General	219(87.3)	2.21±0.50	-2.018	3.99±0.76	-1.738	3.99±0.76	-1.738
	≥Charge	32(12.7)	2.47±0.71	(.051)	4.35±1.14	(.091)	4.35±1.14	(.091)
Work area	General	172(68.5)	2.22±0.55	1.372	3.79±0.54	0.985	4.03±0.82	0.996
	Special	59(23.5)	2.26±0.49	(.255)	3.88±0.51	(.375)	3.99±0.86	(.371)
	Others	20(8.0)	2.43±0.59		3.70±0.61		4.29±0.83	
Turnover experience	Yes	31(12.4)	2.54±0.65	3.335	4.20±0.93	1.144	4.20±0.93	1.144
	No	220(87.6)	2.20±0.51	(.001)	4.01±0.81	(.254)	4.01±0.81	(.254)
Transfer experience	Yes	100(39.8)	2.35±0.56	2.438	4.01±0.82	-0.670	4.01±0.82	-0.670
	No	151(60.2)	2.18±0.51	(.015)	4.08±0.84	(.503)	4.08±0.84	(.503)

<Table 2> Differences in turnover intention by general and work-related characteristics

Variables	Category	M±SD	t/F(p) Scheffé
Age (years)	20-29 ^a	4.30±1.46	8.105
	30-39 ^b	3.63±1.30	(<.001)
	≥40 ^c	3.32±1.58	a>b,c
Education (degree)	Associate ^a	4.02±1.40	0.318
	Bachelor ^b	4.11±1.51	(.728)
	≥Master ^c	3.89±1.60	
Religion	Protestant ^a	3.82±1.62	1.701
	Catholic ^b	3.71±1.42	(.167)
	Buddhism ^c	4.36±1.53	
	No religion ^d	3.98±1.43	
Spouse	Not having	4.22±1.45	3.110
	Having	3.57±1.45	(.002)
Career length (months)	≤35 ^a	4.17±1.44	5.855
	36-71 ^b	4.39±1.55	(.003)
	≥72 ^c	3.66±1.39	b>c
Position	General	4.12±1.48	1.983
	≥Charge	3.58±1.41	(.049)
Work area	General	4.09±1.48	2.404
	Special	4.17±1.49	(.092)
	Others	3.35±1.32	
Turnover experience	Yes	3.91±1.40	-0.540
	No	4.07±1.49	(.590)
Transfer experience	Yes	3.71±1.46	2.940
	No	4.27±1.45	(.004)

2. 소명의식과 직업가치, 조직몰입, 이직 의도의 수준

대상자가 인식하는 직업가치는 3.8점으로 중간점수보다 상당히 높았고, 내적영역보다 외적영역에 대한 인식 정도가 높았다. 내적영역 가운데 성취성이 3.93점으로 가장 높았고, 외적영역 가운데는 경제적 보수가 4.37점으로 가장 높았다. 소명의식은 2.24점으로 중간점수보다 약간 높게 나타났는데 하부요인 가운데 목적/의미가 2.41점으로 가장 높았고, 초월적 부름이 1.96점으로 가장 낮았다. 대상자의 조직몰입 수준은 4.01점, 이직 의도는 4.05점으로 중간점수보다 높게 나타났다<Table 3>.

3. 소명의식과 직업가치, 조직몰입, 이직 의도 간의 상관관계

소명의식의 하부요인인 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 지향과 직업가치의 하부요인인 내적, 외적영역 간의 모든 상관관계는 유의한 것으로 나타났다. 소명의식의 모든 하부요인과 직업가치의 내

적영역은 조직몰입과 유의한 정적 상관관계가 있었으며, 본 연구의 종속변수인 이직 의도는 소명의식의 모든 하부요인과 조직몰입과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다<Table 4>.

4. 이직 의도의 영향요인

대학병원 간호사의 이직 의도 영향요인을 파악하기 위하여 이직 의도와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내었던 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 지향, 조직몰입을 독립변수로 투입하여 회귀 분석을 수행하였다. 변수 선택의 통계적 기준은 일반적 기준인 F값 2 이상으로 정하였다. 분석 결과, 제 1모형에서는 조직몰입(t=-9.435, p<.001)이 유의한 영향요인으로 나타났고, 모형은 통계적으로 유의하였으며 설명력은 26.7%로 나타났다. 제 2모형에서 유의한 영향요인은 조직몰입(t=-7.824, p<.001)과 목적/의미(t=-2.170, p=.031)로 나타났고, 두 변수의 공차한계는 .837, 분산팽창지수는 1.194로 다중공선성의 문제는 없었다. 대학병원 간호사의 이직 의도 모형은 통계적으로 유의하였고(F=47.550, p<.001) 모형의 설명력은 27.8%로 나타났다. 이직 의도를 설명함에 있어서 조직몰입의 기여도는 46.7%, 목적/의미의 기여도는 13%이었다<Table 5>.

<Table 3> Degree of study variables

Variables	Min-Max	Mean±SD
Work values	1.74-5.00	3.80±0.53
Intrinsic work values	1.44-5.00	3.63±0.61
Achievement	2.00-5.00	3.93±0.65
Altruism	1.33-5.00	3.74±0.69
Creativity	1.00-5.00	3.24±0.84
Extrinsic work values	1.60-5.00	3.96±0.53
Financial reward	1.33-5.00	4.37±0.61
Independence	1.67-5.00	3.83±0.64
Prestige	1.67-5.00	3.69±0.67
Security	1.33-5.00	3.97±0.66
Life-style	2.00-5.00	3.93±0.62
Calling	1.08-4.00	2.24±0.54
Transcendent summons	1.00-4.00	1.96±0.70
Purpose/meaningfulness	1.00-4.00	2.41±0.57
Pro-social intentions	1.00-4.00	2.37±0.54
Organizational commitment	1.40-6.87	4.01±0.79
Turnover intention	1.00-7.00	4.05±1.48

<Table 4> Correlation among the variables

	1	2	3	4	5	6
1. Transcendent summons	1					
2. Purpose/meaningfulness	.721**	1				
3. Pro-social intentions	.643**	.707**	1			
4. Intrinsic work value	.340**	.354**	.413**	1		
5. Extrinsic work value	.209**	.308**	.313**	.736**	1	
6. Organizational Commitment	.347**	.408**	.365**	.239**	.101	1
7. Turnover intention	-.227**	-.315**	-.208*	-.061	-.004	-.523**

**p<.001, *p<.01

<Table 5> Influencing factors on turnover intention

Model	Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
I	(constant)	8.002	.425		18.849	<.001		
	Organizational commitment	-.981	.104	-.519	-9.435	<.001		
	Adjusted R ² =.267, F=89.024, p<.001.							
II	(constant)	8.428	.465		18.131	<.001		
	Organizational commitment	-.883	.113	-.467	-7.824	<.001	.837	1.194
	Purpose/meaningfulness	-.343	.158	-.130	-2.170	.031		
Adjusted R ² =.278, F=47.550, p<.001								

IV. 고찰

최근 병원간호사의 높은 이직률은 병원을 비롯한 의료기관의 인적자원 관리에 막대한 비용을 소모하게 하며 생산성을 저하시키고 숙련된 양질의 간호서비스를 어렵게 하고 있어 보건의료계의 심각한 문제로 대두되고 있다. 본 연구는 간호사의 이직을 설명하기 위하여 소명의식이나 직업가치 같은 내면적인 특성의 영향을 파악하고자 하였다. 본 연구의 주요 결과로 소명의식의 모든 하부요인과 내재적 직업가치는 조직몰입과 유의한 상관관계가 있었으며, 소명의식의 모든 하부요인과 조직몰입은 이직 의도와 유의한 상관관계가 나타났다. 소명의식의 하부요인인 목적/의미와 조직몰입은 이직 의도의 유의한 영향요인으로 나타났다.

소명의식은 이직 의도에 직접적인 영향을 미치

고 조직몰입과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 확인되었는데 간호사의 소명의식에 대한 선행 연구의 부족으로 직접적인 비교는 어려우나 일반 직업인을 대상으로 한 선행연구[8][9]의 결과와 일치하고 있다. 본 연구 대상자의 소명의식은 Han et al.[19]이 전문직업성에 포함한 소명의식에 비해 낮은 수준이었으며 일반직의 소명의식[9]보다도 낮았다. 이는 과거 간호직을 선택하던 동기가 희생과 봉사 같은 친사회적 지향에서 비롯된 것과 달리, 사회경제적인 구조가 바뀌고 취업난이 가중되면서 유망한 전문직종을 얻으려는 현실적인 동기가 우세해진 영향으로 생각된다. 소명의식은 자신의 역할을 깨닫고 사회의 공공선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도로[5] 전문 직업성에 있어서도 중요 요소이며[19] 이러한 소명의식이 높을 때 직무만족이 높고 조직몰입이 잘 이루어지며 이직 의도도

낮아지는 것으로 나타났다[8][9]. 본 연구에서는 소명의식은 연령, 교육정도, 종교, 배우자 유무, 경력기간, 이직 경험, 부서이동 경험 등에 따라 유의한 차이가 나타났다. 이는 Han et al.[19]의 연구결과와 부분적으로 일치하며, 특히 종교를 지닌 이들의 소명의식이 높게 나타난 점이 일치하였다. 소명의식은 종교적 개념에서 출발하였으나 최근에는 자신의 일에 대해 가지는 목적 지향적인 태도로 그 개념이 확장되고 있다. 관련 연구들은 소명의식이 안정적이고 변화가 어려운 기질적인 속성이 아니라 발전과 관리가 가능한 상태적인 속성임을 밝히고 있다[7]. 소명의식이 이직 의도에 직접적인 영향을 미치며 관리 가능한 속성으로 확인되고 있으므로, 간호사 인적자원 관리에 있어서 소명의식을 제고하는 전략에 주목할 필요가 있다. 소명은 자신의 일에 목적과 의미를 부여하고 공익에 기여하고 있는지에 대하여 지속적으로 평가하는 과정이다[5]. 소명의식의 하위영역인 목적/의미는 개인의 삶 전체에서 그 일이 목적 및 의미를 느끼게 하거나 이를 실현해준다고 믿고 원하는 것으로 초월적 부름이나 친사회적 지향에 비해 가변적인 특성이 있다[6]. 이러한 특성으로 미루어 볼 때 본 연구결과에서 소명의식 중 목적/의미가 이직 의도에 주요 영향요인으로 나타난 것은 의미 있는 결과이다. 본 연구결과 소명의식은 조직몰입도가 낮고 이직 의도가 높은 20대의 임상경력이 적은 간호사들에게 더욱 강조할 필요가 있는 것으로 나타났다. 따라서 신규간호사 교육과 프로그램에 있어 목적/의미에 초점을 둔 소명의식을 강화시키고 지속적으로 자신의 소명의식을 성찰해보고 평가할 수 있는 기회가 제공되어야 할 것이다. 또한 간호사로 입문하기 전단계인 간호학생의 소명의식을 강화한다면 좀 더 안정적인 소명의식 형성과 신규간호사의 높은 이직률을 감소시키는데 도움이 될 것이다.

본 연구를 통해 조직몰입이 간호사의 이직 의도에 가장 강력한 예측요인임을 재확인하였다. 본 연

구에서 조직몰입은 이직 의도와 높은 부적 상관관계를 나타내었고 최대평점 5점에 4.01로, Oh & Chung[20]의 결과보다 낮은 수준이었으나 Kim & Seomun[21], Kang[22], Yeo et al.[23]의 결과에 비하면 높았다. 본 연구에서 조직몰입은 연령, 배우자 유무 등에 따라 유의한 차이가 있었으나 임상경력, 지위 등과 같은 업무관련 특성에서는 차이가 없어 Oh & Chung[20]의 연구와는 다소 차이가 있었다. 이러한 차이는 개인의 일반적인 특성, 업무관련 특성 뿐 아니라 리더십[9], 개인-환경 적합성[17], 사회적 지지와 임파워먼트[24], 조직문화와 행복지수[25] 등 상황적 특성 및 심리사회적인 특성들이 조직몰입에 대하여 매개효과를 지니고 있기 때문일 것이며 이에 대한 추가적인 탐색이 요구된다. 간호사를 대상으로 조직몰입과 소명의식 간의 관계를 연구한 선행연구의 부족으로 직접적인 비교는 어려우나, Han et al.[19]은 소명의식을 하위영역으로 포함한 전문직업성과 조직몰입 간의 높은 상관관계를 보고하여 본 연구의 결과와 부분적으로 일치하였다.

본 연구에서 직업가치의 하위영역인 내적영역은 조직몰입과 유의한 정의 상관관계를 나타내어 Jung et al.[15]의 연구결과와 일치하였다. 내적 직업가치는 조직몰입의 영향요인이며 조직몰입이 이직 의도의 영향요인임을 감안하면 내적 직업가치는 이직 의도에 간접효과를 가질 수 있으므로 이에 대한 추가적인 탐색이 필요하다. 내적 직업가치는 조직몰입에 긍정적인 효과가 있지만 외적 직업가치는 오히려 부정적인 영향을 미친다는 선행연구[15]의 결과로 미루어 볼 때, 본 연구에서 대상자들이 내적 직업가치보다 외적 직업가치를 더 중요시한 점은 다소 우려되는 상황으로 판단된다. 그러나 직업가치와 소명의식은 전문직의 중요한 요소로서 본 연구에서 유의한 상관관계가 있었고 특히 내재적 직업가치는 소명의식의 세 가지 하위영역 및 조직몰입과 유의한 정의 상관관계를 나타내

었다. 내적 직업가치가 이직의도에 직접 효과는 없으나 조직몰입을 통해 간접적으로 이직 의도에 영향을 미칠 가능성이 있으므로 이에 대한 추가적인 탐색이 필요하다. 또한 직업가치는 개인의 인생관이나 가치관과 관련이 있으며 이직 의도의 영향요인인 직무만족[21]이나 행복지수[24]와도 밀접한 관련이 있으므로 간호사뿐 아니라 학생을 위한 교육의 중요 주제로 다루어질 필요가 있다.

이직 의도를 종속변수로 한 회귀분석에서는 소명의식의 하위영역인 목적/의미 변수와 조직몰입이 주요 영향요인으로 확인되었다. 본 연구에서 간호사들의 이직 의도는 중간보다 약간 높은 수준으로 대학병원 간호사를 대상으로 동일한 척도를 사용한 Yeo et al.[23]의 연구보다는 다소 높았으나 중소병원 간호사 대상의 Kang[22]에 비해서는 낮은 수준이었다. 이러한 결과는 근무기관의 규모에 따라 이직 의도에 차이가 났다는 Han et al.[19]의 연구결과와 일치한다. 그러나 일정규모 이상의 기관에서 이직 의도가 증가한 것은 개인 특성은 물론이고 기관 특성, 근무관련 특성, 심리사회적인 특성 등 다양한 요인들의 복합적인 상호작용의 결과로 생각된다. 소명의식과 직업가치가 다수의 연구에서 이직 의도에 영향을 미치는 요인임이 규명되었고, 특히 조직몰입의 영향요인임이 일관되게 보고되고 있으나, 간호사를 대상으로 소명의식과 직업가치의 영향을 규명한 연구는 없었다. 본 연구는 최근 이직률이 높은 간호사를 대상으로 계발과 관리가 가능한 소명의식이라는 변인이 이직 의도의 영향요인임을 밝힌 점에 의의가 있다. 본 연구의 결과는 일 지역 대학병원 간호사를 대상으로 편의표집한 표본에 의한 연구이므로 일반화에 제한이 있다.

V. 결론

본 연구는 간호사의 이직을 예방하기 위한 기초

연구로서 최근 긍정심리학에 근거하여 소명의식, 직업가치와 더불어 조직몰입이 이직 의도에 미치는 영향을 탐색하였다. 본 연구를 통해 소명의식의 하위요인인 목적/의미와 조직 몰입이 이직 의도를 설명하는 유의한 영향요인임을, 직업가치는 조직몰입과 유의한 상관관계가 있음을 확인하였다. 본 연구에서 간호사의 소명의식은 낮은 수준이었고 직업가치는 외적 가치에 치중되어 있었다. 간호행정가들은 간호 인력관리에 있어서 소명의식과 내적 직업가치에 관심을 가질 필요가 있다. 본 연구의 결과는 병원 간호사의 이직률을 낮추는데 소명의식이 유용한 중재요인이 될 수 있음을 시사한다. 소명의식과 내적 직업가치를 계발하기 위한 많은 프로그램이 개발되고 적용되기를 기대한다. 본 연구를 수행하면서 사회·문화적 맥락 안에서 구성되는 개념인 소명의식, 직업가치 같은 구성개념을 측정함에 있어서 외국의 척도를 번안·수정하여 사용하는 것에 대한 제한을 실감하였다. 본 연구의 결과를 바탕으로 다음을 제안한다. 첫째, 간호행정 실무에서 간호사의 낮은 소명의식과 외적 직업가치에 치중된 문제점을 인식하고 소명의식과 내적 직업가치를 고취하기 위한 프로그램의 개발과 적용이 필요하다. 둘째, 간호사를 대상으로 직업 선택과 유지의 내면적인 동기를 전반적으로 이해할 수 있는 질적연구를 제안한다. 셋째, 우리나라 사회·문화적 맥락에 적합한 소명의식 및 직업가치의 측정도구 개발 연구를 제안한다.

REFERENCES

1. A.R. Kang, Nurses' turnover ratio is 16.9%...31% of new nurses leave from hospital, Daily medi, 2014 February 18;sect. 10.
2. E.E. Lawler(1983), Satisfaction and behavior. In: J.R. Hackman, E.E. Lawler, L.W. Porter, Perspectives on behavior in organization, 2nd

- ed. New York: McGraw-Hill, pp.287-301.
3. I.S. Oh, K.H. Kim, T.C. Darnold, J.O. Hwang, T.Y. Yoo, Y.A. Park, L.H. Park(2007) Relationships among job satisfaction, organizational commitment, job performance, and turnover intention: A literature review and meta-analysis with Korean samples, Korean Journal of Management, Vol.15(4);43-86.
 4. M.S. Cole, H. Bruch(2006), Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationship to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? Journal of Organizational Behavior, Vol.27;585-605.
 5. B.J. Dik, R.D. Duffy(2009), Calling and vocation at work: Definition and prospects for research and practice. The Counseling Psychologist, Vol.37;424-450.
 6. B.J. Dik, B.M. Eldridge, M.F. Steger, R.D. Duffy(2012), Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS), Journal of Career Assessment, Vol.20(3);242-263.
 7. Y. Shim, S.K. Yoo(2012), Development and validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire(CVQ-K), The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, Vol.24(4);847-872.
 8. Y.J. Ha(2012), Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator and person-supervisor fit and perceived organizational support as moderators, Doctoral Dissertation, Yonsei University, pp.1-96.
 9. S.C. Yoon, J.H. Lee, Y.W. Sohn, Y.J. Ha(2013), The effect of calling on organizational commitment and turnover intention: The mediated effect of psychological capital and organizational identification and the moderating effect of transformational leadership and perceived supervisor support, Journal of Human Resource Management Research, Vol.20(4);61-86.
 10. J.O. Park(2015), The effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention, Master's Thesis, Kosin University, pp.1-64.
 11. S.H. Schwartz(1999), A theory of cultural values and some implications for work. Applied Psychology: An International Review, Vol.48;23-47.
 12. S.J. Wollack, J. Goodale, Wijting, P. Smith(1971), Development of the survey of work values. Journal of Applied Psychology, Vol.55;331-338.
 13. A.L. Kalleberg(1977), Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. American Sociological Review, Vol.42;124-143.
 14. F.J. Froese, S. Xiao(2012), Work values, job satisfaction and organizational commitment in China. The International Journal of Human Resource Management, Vol.23;2144-2162.
 15. Y.S. Jung, J.Y. Park, Y.W. Sohn, Y.J. Ha(2013), The influence of work values on the employees' organizational commitment: The mediating effect of work engagement and job satisfaction and the moderating effect of person-organization fit. Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, Vol.26(4);507-532.
 16. E.J. Jeong(2005), A study on value of work and career consciousness of general high school, Master's Thesis, Mokpo National University, pp.1-56.
 17. M.H. Lee(1998), Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals, Doctoral Dissertation, Chungnam National University, pp.1-141.
 18. C.P. Kim(2003), A study on the relation of employee's perception of organizational politics

- and their job satisfaction, intention to turnover: Focusing on participation in decision making of employee as moderating variable, Doctoral Dissertation, Seoul National University. pp.1-84.
19. Y.H. Han, I.S. Sohn, K.O. Park, K.H. Kang(2010), Relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.16(2);17-31.
 20. E.H. Oh, B.R. Chung(2011), The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in hospital nurses, *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.17(4);391-401.
 21. M.R. Kim, G.A. Seomun(2013), Relationship among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses, *Korean Journal Occupational Health Nursing*, Vol.22(2);93-101.
 22. S.J. Kang(2013), Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses, *Journal of Academy Nursing Administration*, Vol.19(3);372-381.
 23. A.R. Yeo, H.J. Lee, H.K. Jin(2014), Factors associated with customer orientation and nursing productivity, *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.20(2);167-175.
 24. Y.S. Eo(2015), Path Analysis of Empowerment, Social Support, Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention among Nurses, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.17(3);1683-1697.
 25. K.N. Kim(2014), Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.8(2);61-72.