

간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입 및 이직의도가 조직성과에 미치는 영향

정민
제주한라대학교 간호학과

Influence of Clinical Nurses' Intrinsic Motivation, Affective Commitment, and Turnover Intention on Organizational Performance

Min Jung

Department of Nursing, Cheju Halla University

요약 본 연구는 임상간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입 및 이직의도가 조직성과에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적으로 실시되었다. 연구대상은 J시내 4개 종합병원에 근무하고 있는 간호사 189명이었다. 자료는 자가보고식 설문지를 통해 수집되었고, 수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test, 상관분석 및 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과, 각 변인들의 평균 점수는 내재적 동기부여 3.02±0.57점, 정서적 몰입 3.47±0.71점, 이직의도 3.30±0.59점, 조직성과 3.37±0.52점이었었다. 조직성과는 내재적 동기부여와 정서적 몰입 및 이직의도와 유의한 상관이 있었다. 정서적 몰입과 내재적 동기부여가 높은 간호사일수록 조직성과는 높았고, 이직의도가 높은 간호사일수록 조직성과는 낮았다. 조직성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 정서적 몰입($\beta=.42$)이었고 내재적 동기부여($\beta=.36$), 이직의도($\beta=-.11$)순이었으며 이 변인들은 조직성과를 51.6% 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 조직성과 향상을 위해 간호사의 정서적 몰입, 내재적 동기부여 및 이직의도 등 조직성과의 주요 예측변인들을 평가하고 관리하는 전략이 요구된다. 향후 임상간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입 및 이직의도와 조직성과의 관계에 대한 반복연구를 제안한다.

Abstract The purpose of this study was to identify the effects of clinical nurses' intrinsic motivation, affective commitment, and turnover intention on organizational performance. Participants were 189 nurses currently working at four general hospitals in C city. Data were collected by a self-report questionnaire and analyzed by using the SPSS/WIN 18.0 program with descriptive analysis, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression. Mean scores were as follows: intrinsic motivation(3.02±0.57), affective commitment (3.47±0.71), turnover intention (3.30±0.59), and organizational performance (3.37±0.52). Organizational performance was significantly correlated with intrinsic motivation, affective commitment, and turnover intention. Nurses with higher affective commitment and intrinsic motivation showed higher organizational performance, whereas higher turnover intention was correlated with lower organizational performance. The factors that influenced organizational performance were affective commitment($\beta=.42$), intrinsic motivation($\beta=.36$), and turnover intention($\beta=-.11$), with an explanatory power of 51.6%. Results of this study indicate the need to evaluate and manage the significant predictors of organizational performance. Further studies are needed to identify the relationships between clinical nurses' intrinsic motivation, affective commitment, turnover intention, and organizational performance.

Keywords : Affective commitment, Intrinsic motivation, Nurses, Organizational performance, Turnover Intention.

*Corresponding Author : Min Jung(Cheju Halla University)

Tel: +82-64-741-7657 email: hyb1730@hanmail.net

Received August 24, 2017

Revised (1st September 18, 2017, 2nd September 20, 2017)

Accepted November 3, 2017

Published November 30, 2017

1. 서론

오늘날 의료환경의 변화와 의료기관간 경쟁의 가속화는 병원조직의 효율성을 높이고, 경쟁력을 강화할 것을 요구하고 있다. 이러한 환경변화에 적응하기 위하여 각 의료조직들은 내부관리의 혁신을 위해 성과관리 시스템을 개발하고 조직성과 증대를 통하여 경영의 효율성을 극대화하고 경쟁력을 강화하고 있다. 조직성과란 조직의 다양한 목표를 달성하는 정도를 비롯하여, 변화하는 환경에 대한 적응 및 생존능력, 조직의 생산성 또는 수익성 등으로 조직의 내적 차원과 외적 차원에서 구현되는 능력성, 효과성, 공정성 차원의 성과를 의미한다[1]. 조직의 성과는 조직 구성원의 태도 및 행동과 밀접한 관계가 있으므로 인적 자원을 효과적으로 관리하는 것이 조직의 성과를 높이는 필수적인 관리방안으로 제시되고 있다[2].

지금까지 간호사를 대상으로 조직성과에 영향 미치는 개인적 변인에 대한 연구들을 보면, 조직몰입[3-6], 직무만족[3-5]이 가장 많았고 최근에 감성지능[6, 7], 조직시민행동[6, 8], 의사소통능력[7], 전문직 자아개념[8] 등이 있었다. 조직성과를 높이기 위해서는 외적 근무환경도 중요하지만 개인적이고 내재적 가치와 관련된 요인들도 초점을 맞출 필요가 있다. 그러나 업무 자체에 대한 관심과 흥미와 관련이 되는 내재적 동기부여가 조직성과에 미치는 영향은 선행연구에서 찾아볼 수 없었고, 조직몰입에 대한 연구는 있었으나 개인적으로 느끼는 심리적 애착도인 정서적 몰입에 초점을 둔 연구는 없었다.

내재적 동기부여는 의미자신의 직무 및 직무활동 자체로부터 발생하는 동기부여를 의미하며[9]. 자신의 직무에 대하여 능동적인 태도를 형성시켜줌으로써 자신이 하고 있는 직무에 더 애착을 갖게 해주고 지속적으로 임할 수 있도록 하는 에너지의 원천으로 작용한다[10]. 내재적 동기부여는 외재적 동기부여보다 조직성과에 더 많고 꾸준한 영향을 미치고, 직무만족[11, 12] 및 조직몰입[13]에 영향을 주는 주요한 변수로 확인되고 있다. 또한 Cheong과 Yun[14]의 연구에서는 내적 신념과 동기가 중재적 조건의 하나로 확인되면서 간호사의 내재적 동기는 직무만족, 조직몰입 조직성과 뿐 아니라 이직의도 극복과정에도 영향을 미치는 주요 변인으로 파악되고 있다.

정서적 몰입은 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도인 만큼 규범적 몰입과 지속적 몰입보다 내재적 가치와 직결된 요소로 손익을 생각하여 조직에

남으려는 지속적 몰입과 책임의식이나 명분 때문에 조직에 남으려는 규범적 몰입과 달리 가장 순수한 형태의 몰입이라 할 수 있다[15]. 높은 수준의 정서적 몰입은 조직의 목표에 자신을 강하게 동일시하고 조직의 성공과 지속적인 개선에 기여하기를 원하며, 조직의 일원으로 계속 남아있기를 원하게 되어 이직의도에도 영향을 미칠 수 있음을 시사한다[16]. 또한 Jung[17]은 주간호사의 윤리적 리더십이 간호사의 직무만족에 영향을 미침에 있어 정서적 몰입이 완전 매개하는 결과를 근거로 개인의 정서적 안정과 만족에 초점을 두는 전략이 조직성과로 이어질 것이라 하였다. 이처럼 간호사의 정서적 몰입은 직무만족이나 이직의도와 관련이 깊고 결과적으로 조직 성과에도 영향을 미칠 것으로 보인다.

이직의도가 조직성과에 부정적인 영향을 미친다는 연구들[18, 19]이 있으나 간호사의 이직의도에 관한 선행 연구들은 대부분 이직의도에 영향 미치는 변인들을 확인하는 연구가 주를 이루고 있었으며[20-22] 간호사의 이직의도를 조직성과 영향변인으로 분석한 연구는 Kang[4]의 연구가 유일하였다.

이에 본 연구에서는 지금까지 다루지 않았던 간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입 및 이직의도가 조직성과에 미치는 영향을 확인함으로써 조직성과를 향상시키고자 하는 의료기관의 간호인력관리 전략마련을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 지방 소재 종합병원에 근무하는 간호사의 내재적 동기, 정서적 몰입, 이직의도가 조직성과에 미치는 영향을 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 대상자는 C시 소재 4개 종합병원에서 근무하는 간호사 189명이었다. 대상자 선정기준은 임상적용 기간이 지난 임상경력 6개월 이상이고 본 연구의 목적을 이해하여 동의한 자이다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G*Power 3.1.3 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위해 95% 검정력 수준에서 유의수준 .05, 중간정도의 효과 크기인 .15, 예측변수 9개로 지정하였을 때 최소표본

의 크기는 166명으로 산정되었다. 탈락률을 고려하여 200부를 배포하여 모두 회수되었고, 회수된 설문지 가운데 불완전한 응답을 한 설문지 11부를 제외한 189부를 최종 자료분석에 이용하였다.

본 연구의 자료수집은 연구대상 병원 간호부를 방문하여 연구목적과 설문내용을 설명하고 허락을 받은 후 간호단위별로 대상자의 윤리적 보호를 위해 연구의 목적과 내용, 대상자의 익명성, 비밀보장에 관한 내용을 설명한 후, 자발적으로 연구 참여를 수락한 대상자에게 설문지와 회수할 밀봉봉투를 배부하였고 연구 참여 동의서를 받았다. 설문지 작성이 끝나면 바로 밀봉봉투에 넣고 밀봉하여 제출하도록 설명하였다. 설문지 표지 설명문에는 연구 참여를 동의한 간호사만 참여할 수 있으며, 연구 참여는 언제든지 중단할 수 있고, 불참과 관련된 어떠한 불이익도 없으며 연구대상자의 응답내용의 비밀보장 등이 포함되었다. 자료수집은 2016년 7월 20일부터 7월 31일까지 이루어졌으며 모든 참여대상자에게 펜과 소정의 답례품을 제공하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 내재적 동기부여

내재적 동기부여는 Tierney 등[23]이 개발한 도구를 연구자가 번역하여 간호학교수 2인, 영문학 교수 1인과 함께 검토를 거쳐 어휘를 수정 보완하여 사용하였다. 이 척도는 총 5문항으로 매우 그렇다 5점에서 전혀 그렇지 않다 1점까지 5점 척도로 측정된다. 도구의 신뢰도는 Tierney등[23]이 도구 개발 당시 Cronbach's $\alpha=0.74$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.87$ 이었다.

2.3.2 정서적 몰입

정서적 몰입은 구성원이 소속부서에 대한 정서적 몰입에 대한 측정으로 Rhoades 등[24]이 사용한 정서적 몰입척도 6문항을 Kim[25]이 번안한 내용을 사용하였다. 이 도구는 매우 그렇다 5점에서 전혀 그렇지 않다 1점까지 5점 척도이며 점수가 높을수록 정서적 몰입정도가 높음을 의미한다. 된다. 도구의 신뢰도는 Kim[25]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.93$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.91$ 이었다.

2.3.3 이직의도

이직의도는 Mobley[26]와 Becker[27] 등의 연구에서

개발된 이직의도 측정도구를 Kim[28]이 병원상황과 간호사에게 적합하도록 전문가들의 검증을 받아 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 6개 문항으로 각 문항은 매우 그렇다 5점에서 전혀 그렇지 않다 1점까지 Likert 5점 척도이며 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미한다. Kim[28]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.76$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.75$ 이었다.

2.3.4 조직성과

조직성과는 Brewer와 Selden[1]이 개발한 조직성과 측정도구를 Jung과 Kim[29]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 조직의 내적능률성 2문항, 내적효과성 2문항, 내적적공정성 2문항, 외적능률성 2문항, 외적효과성 2문항, 외적공정성 2문항의 6개의 하위 차원으로 총 12문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 매우 그렇다 5점에서 전혀 그렇지 않다 1점까지 Likert 5점 척도이며 점수가 높을수록 조직성과가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Jung과 Kim[29]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.90$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.89$ 이었다.

2.4 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 대상자의 내재적 동기부여, 정서적 몰입, 이직의도 및 조직성과는 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 내재적 동기부여, 정서적 몰입, 이직의도 및 조직성과의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 구한 후 Scheffé검증으로 사후 분석하였다. 제 변수들 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 확인하였고 조직성과에 미치는 영향요인을 확인하기위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 결혼상태는 미혼 57.4%, 기혼 42.6%였다. 평균연령은 32.96 ± 7.51 이었고 26-30세가 34.6%로 가장 많았고 31-35세 19.1%, 41세 이상 18.6%, 25세 이하와 36-40세 13.8%순이었다.

학력은 3년제 전문학사 44.4%, 학사 50.3%, 석사는

Table 1. General characteristics and differences in intrinsic motivation, affective commitment and organizational performance

Characteristics	n(%) or M±SD	Intrinsic motivation		Affective commitment		Turnover intention		Organizational performance		
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	
Marital status	Un married	108(57.4)	2.97±0.59	-1.373	3.38±0.71	.193	3.30±0.60	-.004	3.34±0.54	.851
	Married	80(42.6)	3.08±0.53	(.172)	3.59±0.71	(.055)	3.30±0.59	(.997)	3.41±0.49	(.396)
32.96±7.51										
Age (years)	≤25	26(13.8)	3.07±0.65 ^a	3.021	3.44±0.73 ^a		3.38±0.55		3.42±0.49 ^a	
	26-30	65(34.6)	2.86±0.56 ^b	(.019)	3.36±0.68 ^b	2.674	3.28±0.56	1.754	3.36±0.54 ^b	2.823
	31-35	36(19.1)	3.05±0.51 ^c	e>b	3.39±0.66 ^c	(.033)	3.44±0.65	(.140)	3.20±0.47 ^c	(.026)
	36-40	26(13.8)	3.05±0.55 ^d		3.46±0.77 ^d	e>b	3.39±0.68		3.31±0.49 ^d	e>c
	≥41	35(18.6)	3.25±0.53 ^e		3.81±0.69 ^e		3.10±0.53		3.60±0.52 ^e	
Education level	3years	84(44.4)	2.94±0.54 ^a	4.665	3.40±0.67 ^a	6.026	3.38±0.55		3.31±0.47 ^a	5.061
	4years	95(50.3)	3.04±0.56 ^b	(.011)	3.46±0.72 ^b	(.003)	3.27±0.63	1.701	3.38±0.55 ^b	(.007)
	Master	10(5.3)	3.50±0.69 ^c	c>a	4.20±0.65 ^c	c>a,b	3.05±0.54	(.185)	3.37±0.52 ^c	c>a,b
9.79±6.98										
Clinical career (years)	<2	15(8.0)	3.16±0.73 ^a		3.62±0.86 ^a		3.04±0.73 ^a		3.56±0.60 ^a	
	2-<5	45(23.9)	2.87±0.51 ^b	2.780	3.40±0.59 ^b	3.161	3.35±0.47 ^b	3.768	3.35±0.52 ^b	4.201
	5-<10	51(27.1)	2.96±0.58 ^c	(.028)	3.29±0.67 ^c	(.015)	3.41±0.60 ^c	(.006)	3.27±0.49 ^c	(.003)
	10-<20	55(29.3)	3.04±0.51 ^d	e>b	3.49±0.72 ^d	e>c	3.39±0.61 ^d	c>e	3.30±0.45 ^d	e>c,d
	≥20	22(11.7)	3.31±0.59 ^e		3.89±0.75 ^e		2.94±0.53 ^e		3.73±0.56 ^e	
Work department	General wards	130(69.5)	3.03±0.57	.262	3.53±0.71	1.540	3.29±0.54	-.416	3.40±0.54	.580
	Special wards	57(30.5)	3.01±0.57	(.794)	3.38±0.51	(.125)	3.33±0.72	(.678)	3.35±0.45	(.794)
Position	Staff nurse	158(83.6)	2.97±0.56	2.788	3.39±0.68	3.571	3.35±0.59	-2.206	3.32±0.50	3.474
	Nurse manager	31(16.4)	3.28±0.56	(.006)	3.88±0.71	(.000)	3.09±0.55	(.029)	3.66±0.51	(.001)

5.3%였다. 평균임상경력력은 9.79±6.98년이었고 10-20년 미만이 29.3%로 가장 많고, 5-10년 27.1%, 2-5년 23.9%, 20년 이상 11.7%, 2년 미만 8.0% 순이었다. 근무부서는 일반병동 69.5%, 특수병동 30.5%였고 직위는 일반 간호사 69.8%, 간호관리자 13.8%였다[Table 1].

3.2 내재적 동기부여, 정서적 몰입, 이직의도, 조직성과의 정도

대상자의 내재적 동기부여 평균은 5점 만점에 3.02±0.57점, 정서적 몰입은 평균 3.47±0.71점, 이직의도는 평균 3.30±0.59, 조직성과는 전체문항평균 3.37±0.52점이었으며 하위영역들의 평점은 내적 능률성이 3.63±0.61점으로 가장 높았고, 내적 공정성 3.21±0.83점으로 가장 낮았다[Table 2].

Table 2. Intrinsic motivation, affective commitment, turnover intention, and organizational performance

Variables	M±SD	Min	Max
Intrinsic motivation	3.02±0.57	1.20	4.60
Affective commitment	3.47±0.71	1.00	5.00
Turnover intention	3.30±0.59	1.33	4.83
Organizational performance	3.37±0.52	1.50	4.92
Internal efficiency	3.63±0.61	1.00	5.00
Internal effectiveness	3.32±0.65	1.50	5.00
Internal fairness	3.21±0.83	1.00	5.00
External efficiency	3.34±0.65	1.50	5.00
External effectiveness	3.39±0.61	1.00	5.00
External fairness	3.35±0.69	1.00	5.00

3.3 일반적 특성에 따른 내재적 동기부여, 정서적 몰입, 이직의도, 조직성과

내재적 동기부여의 경우, 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 학력, 임상경력, 직위였다. 40대가 26-30세에 비해, 석사가 전문학사에 비해, 임상경력 20년 이상이 2-5년 대상자보다, 간호관리자가 일반간호사에 비해 내재적 동기부여가 유의하게 높았다. 정서적 몰입의 경우, 유의한 차이를 보인 특성도 연령, 학력, 임상경력, 직위였다. 40대가 26-30세에 비해, 석사가 학사 및 전문학사에 비해, 임상경력 20년 이상이 5-10년 대상자보다, 간호관리자가 일반간호사에 비해 정서적 몰입정도가 유의하게 높았다. 이직의도의 경우, 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 임상경력과 직위였다. 임상경력 5-10년이 20년 이상 대상자보다, 일반간호사가 간호관리자보다 이직의도가 유의하게 높았다. 조직성과의 경우, 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 학력, 임상경력, 직위였다. 40대가 31-35세에 비해, 석사가 학사 및 전문학사에 비해, 임상경력 20년 이상이 5-10년 및 10-20년보다, 간호관리자가 일반간호사에 비해 조직성과가 유의하게 높았다. 일반적 특성 중 결혼상태와 근무부서는 모든 변수에서 유의한 차이가 없는 특징을 보였다[Table 1].

3.4 내재적 동기부여, 정서적 몰입, 이직의도, 조직성과의 상관관계

대상자의 내재적 동기부여, 정서적 몰입, 이직의도 및 조직성과 간 상관관계를 분석한 결과, 제 변수들 간 유의한 상관관계가 있었고, 조직성과는 내재적 동기($r=.615$, $p<.001$), 정서적 몰입($r=.660$, $p<.001$)과 양의 상관관계가, 이직의도($r=-.298$, $p<.001$)와는 음의 상관관계가 있었다[Table 3].

Table 3. Correlations among intrinsic motivation, affective commitment, turnover intention and organizational performance

Variables	IM	AC	TI	OP
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
IM	1			
AC	.616 ($<.001$)	1		
TI	-.194 (.007)	-.292 ($<.001$)	1	
OP	.615 ($<.001$)	.660 ($<.001$)	-.298 ($<.001$)	1

IM=Intrinsic motivation; AC=Affective commitment; TI=Turnover intention; OP=Organizational performance

3.5 조직성과에 영향을 미치는 요인

조직성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 조직성과와의 관계에서 통계적 유의성을 보인 연령, 임상경력, 직위, 학력 등 4개의 일반적 특성과, 내재적 동기부여, 정서적 몰입, 이직의도를 독립변수로 하고 단계선택방식의 다중회귀분석을 실시하였다. 명목변수인 직위와 학력은 더미변수로 처리하였다. 회귀모형의 Durbin Watson 값은 1.775로 2에 가까워 오차의 자기상관이 없었고, 공차한계는 모두 0.1 이상, 분산상승요소를 나타내는 VIF값은 1.095-1.700사이로 독립변수들 사이의 다중공선성 문제가 없었으며 잔차의 가정을 충족하기 위한 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였다. 분석결과, 조직성과에 가장 큰 영향을 주는 변수는 정서적 몰입($\beta=.419$)이었으며, 내재적 동기부여($\beta=.355$), 이직의도($\beta=-.113$)가 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며 이 변수들은 조직성과 변량의 51.6%를 설명하였다 [Table 5].

Table 4. Factors influencing Organization Performance

Independent variables	B	SE	β	t	p
Constant	1.713	.249		6.871	.000
Affective commitment	.306	.049	.419	6.271	.000
Intrinsic motivation	.306	.059	.355	5.142	.000
Turnover intention	-.098	.008	-.113	-2.101	.037
$R^2=.516$, Adj. $R^2=.508$ F=65.442 (p=.000)					

4. 논의 및 결론

본 연구는 간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입, 이직의도 및 조직성과의 관계를 파악함으로써 조직성과를 높이기 위한 간호사의 효율적인 인적자원관리방안의 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

연구결과, 내재적 동기부여는 평균 5점 만점에 3.02점으로 중간정도였으며 간호사를 대상으로 한 선행연구가 없어 비교할 수는 없었다. 일반적 특성 중 연령의 경우, 26-30세가 40세 이상에 비해 내재적 동기부여가 유의하게 낮았고 임상경력의 경우도 2-5년 군이 가장 낮았고 경력이 길어지면서 높아지는 양상을 보였다. 이는 신

규 간호사시절을 지나 2-5년차가 될 때 내재적 동기가 저하되다가 연령이 높아짐에 따라 다시 동기부여가 고취됨을 보여주는 것으로 이 시기의 간호사들을 대상으로 내재적 동기부여를 고취시키기 위한 전략이 필요하다. 학력의 경우, 전문학사보다 석사가 내재적 동기부여가 유의하게 높아 간호사의 지속적 학업 등 경력개발과 내재적 동기부여가 상관이 있음을 시사한다. 정서적 몰입의 평균은 3.47점으로 서울과 지방의 2, 3차 의료기관 간호사를 대상으로 한 Kim[28]의 연구결과인 정서적 몰입 3.13점과 조직몰입 전체평균 3.08보다 높았다. 정서적 몰입에서 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 내재적 동기부여처럼 연령, 학력, 임상경력, 직위였으며, 26-30세, 임상경력 5-10년차가 가장 낮았고, 학력이 높을수록, 직위가 높을수록 높았다. 이직의도는 3.30점으로 같은 도구를 사용한 Kim[28]의 결과 3.28점과 유사하였다. 임상경력 5-10년이 이직의도가 가장 높았고 20년 이상이 가장 낮았으며 간호관리자보다 일반간호사의 이직의도가 높았다. 이상에서 볼 때 신규간호사 시절을 지나 2-5년차 시기는 내재적 동기부여를 증진시키는데 보다 집중하는 전략이 필요하며, 5-10년 시기에는 정서적 몰입 촉진과 이직의도를 관리하는 전략이 필요한 것으로 보인다.

조직성과의 가장 큰 예측요인은 정서적 몰입이었다. 높은 정서적 몰입은 조직에 대한 소속감, 자부심, 충성심을 보여주며 조직의 성공과 지속적 개선에 기여하게 된다[16] 또한 정서적 몰입은 조직의 목표에 자신을 강하게 동일시하고 조직의 성공과 지속적 개선에 기여하기를 원하고 조직성과와 이직의도에도 영향을 미친다는 선행연구[15, 16]들을 볼 때 정서적 몰입이 조직성과에 영향 미치는 강력한 요인이라는 것이 일관된 결과이다. 지금까지 간호사를 대상으로 한 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구들은 주로 조직몰입[3-6]에 초점을 두었으나 향후 정서적 몰입에 초점을 두고 후속연구를 진행할 필요가 있다.

조직성과의 두 번째 예측요인은 내재적 동기부여였다. 이는 동기부여가 직무만족[11, 12] 및 조직몰입[15]

에 영향을 주며 나아가 조직성과에 영향을 준다는 선행 연구들을 지지하는 결과이다. 특히 내재적 동기부여는 급여, 혜택, 직위 등을 통해 형성되는 외재적 동기부여보다 조직성과에 더 많고 꾸준한 영향을 미치며[11] 경력 간호사의 이직의도 극복과정을 근거이론방법론으로 분석한 Cheong과 Yun[14]의 연구에서는 내적 신념과 동기가 중재적 조건의 하나로 확인되면서 간호사의 내재적 동기부여는 직무만족, 조직몰입 조직성과 뿐 아니라 이직의도 극복과정에도 영향을 미치는 주요 변인으로 파악되고 있다. 사람들이 어떤 업무나 활동을 수행하게 되는 것은 그 결과나 보상에 기인한 것일 수도 있지만, 그 일 자체에 대한 자발적인 관심이나 흥미로 인해 내재적 동기가 부여되기 때문일 수도 있다[10]. 따라서 내재적 동기부여를 조성하는 업무수행의 자율성 보장 및 관리자와 일반간호사간 유대감 강화 등이 더 강조되어야 한다.

이어서 조직성과의 세 번째 예측요인은 이직의도였다. 간호사의 높은 이직률은 병원의 경제적 비용 손실뿐 아니라 간호사의 기술과 지식 축적을 방해하고 의료서비스 질보장과 간호전문성을 감소시킨다[30]. 본 연구결과는 이직의도가 조직성과에 부정적 영향을 미친다는 선행연구[19, 20]의 입장을 지지하고 있다. 그러나 간호사의 이직의도가 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과 기간된 Kang[4]의 연구결과와는 차이가 있어 향후 반복적 연구를 통한 지속적 논의가 요구된다.

간호사의 내재적 동기부여와 정서적 몰입 및 이직의도는 조직성과에 영향을 미치는 중요한 요인임이 확인된 본 연구결과는 조직성과 향상을 위해 간호사들의 내재적 동기부여를 증진시키고 정서적 몰입을 촉진시키며 동시에 이직의도를 극복하기 위한 방안을 적극적으로 모색하고 활용할 필요가 있음을 시사해준다. 또한 임상경력 2-5년 시기는 내재적 동기부여가 상대적으로 낮고, 5-10년 시기는 정서적 몰입이 저하되며 이직의도가 상대적으로 높아 시기별 특성을 고려한 간호인력 관리방안이 요구된다. 향후 다양한 병원현장의 보다 많은 간호사를 대상으로 내재적 동기부여와 정서적 몰입 및 이직의도와 조직성과 간의 관련성 규명을 위한 반복연구를 실시할 것을 제안한다.

References

- [1] G. A. Brewer, S. C. Seldon, "Why elephants fallop;

- Assessing and predicting organizational performance in federal agencies", *Journal of Public Administration Research and Theory* 10, pp. 685-711, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024287>
- [2] Y. G. Shin, "Paradigm for human respect management", *Industrial Relations Research*, Seoul National University, vol. 12, no. 1, pp. 291-353, 2001.
- [3] W. H. Lee, J. E. Song, J. Y. Kim, H. J. Kim, J.M. Lee, U. Y. Kim, "The Relationships among Trait Anger, Anger Expression, Job Satisfaction, Job Commitment, and Organizational Performance in Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 5, no. 4, pp. 539-549, 2009.
- [4] K. H. Kang, "The effect of appraisal effectiveness on the organizational performance of perioperative nursing department", Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul, 2012.
- [5] J. H. Jeung, "Structural equation modeling in nursing productivity of nurses in a hospital", Unpublished doctoral dissertation, Chung-Ang University, Seoul, 2007.
- [6] K. D. Jeon, M. S. Koh, "Comparative study emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational performance of clinical nurses in Korea", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 4, pp. 446-454, 2014.
DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.446>
- [7] Y. B. Lee, M. S. Koh, "The effect of clinical nurses' communication competency and emotional intelligence on organizational performance", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, vol. 21, no. 3, pp. 347-354, 2015
- [8] K. D. Jeon, "Structural equation model of clinical nurses' professional self-conception, job embeddedness, organizational citizenship behavior and organizational performance", Unpublished doctoral dissertation, Sahmyook University, Seoul, 2015.
- [9] S. Dinham, C. Scott, "Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction", *Journal of Educational Administration*, vol. 38, no. 4, pp. 379-396, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1108/09578230010373633>
- [10] E. L. Deci, R. M. Ryan, "Intrinsic motivation and self-determination in human behavior", New York: Plenum Press, 1985.
DOI: <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- [11] O. M. Karatepe, M. Tekinkus, "The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees", *International Journal of Bank Marketing*, vol. 24, no. 3, pp. 173-193, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1108/02652320610659021>
- [12] K. Kim, G. Jogaratnam, "Effects of individual and organizational factors on job satisfaction and intent to stay in the hotel and restaurant industry", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9, pp. 318-339, 2010.
DOI: <http://doi.org/10.1080/15332845.2010.487043>
- [13] M. Moon, "Organizational commitment revisited in the new public management: Motivation, organizational culture, sector, and managerial level", *Public Performance and Management Review*, vol. 24, no. 2, pp. 177-194, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.2307/3381267>
- [14] H. Y. Cheong, S. H. Yun, "Process of overcoming turnover intention in Career Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 19, no. 3, pp. 414-426, 2013.
DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.414>
- [15] J. M. L. Poon, "Distributive justice, procedural justice, affective commitment, and turnover intention: A mediation-moderation framework", *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 42, no. 6, pp. 1505-1532, 2012.
DOI: <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00910.x>
- [16] N. J. Allen, J. P. Meyer, "Affective, continuance, and normative commitment: An examination of construct validity", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 49, no. 3, pp.143-152, 1996.
DOI: <http://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- [17] M. Jung, "Influence of head nurses' ethical leadership on job satisfaction among staff nurses: mediating effect of affective commitment", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 22, no. 5, pp. 553-561, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.553>
- [18] H. S. Jung, "A study on the effects of employees' business ethics awareness and practice in food service industry upon person-organization fit, job satisfaction, turnover intent and organization performance", Unpublished doctoral dissertation, KyungHee University, Seoul, 2007.
- [19] E. F. Jackofsky, "Turnover and job performance: An integrated process model", *Academy of Management Review*, 9, pp. 74-83, 1984.
DOI: <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4277940>
- [20] J. K. Kim, M. J. Kim, "A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 17, no. 4, pp.538-550, 2011.
DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
- [21] Y. M. Kim, J. Y. Lee, H. S. Kang, "The impact of career plateau on job satisfaction and turnover intention of hospital nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 17, no. 12, pp. 459-469, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.12.459>
- [22] Y. R. Yeun, "A research of workplace bullying and burnout on turnover intention", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 16, no. 12, pp. 8343-8349, 2015.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.12.8343>
- [23] P. Tierney, M. Farmer, G. B. Graen, "An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships", *Personnel Psychology*, vol. 52, no. 2, pp. 591-620, 1999.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x>
- [24] L. Rhoades, R. Eisenberger, S. Armeli, "Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 5, pp. 825-836, 2001.
DOI: <http://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>

- [25] Y. J. Kim, "A Study on Antecedents and Performance of Ethical Leadership", Unpublished master's thesis, Jeju National University, Jeju, 2015.
- [26] W. H. Mobley, "Employee turnover: Causes, consequences, and control", Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1982.
- [27] T. E. Becker, "Foci and base of commitment: Are they distinctions worth marking?", Academy of Management Journal, vol. 35, no. 1, pp. 232-244, 1992.
DOI: <https://doi.org/10.2307/256481>
- [28] M. R. Kim, "Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, vol. 13, no. 3, 335-344, 2007.
- [29] H. Y. Jung, H. A. Kim, "A study on influence of food service managers' emotional intelligence on job attitude and organizational performance", Journal of the Korean Society of Food Science and Nutrition, vol. 39, no. 12, pp. 1881-1892, 2010.
<http://www.riss.kr/link?id=A82497714>
DOI: <https://doi.org/10.3746/jkfn.2010.39.12.1880>
- [30] P. I. Buerhaus, K. Donelan, B. T. Ulrich, L. Norman, C. DesRoches, R. Dittus, "Impact of the nurse shortage on hospital patient care: Comparative perspectives", Health Affairs (Project Hope), vol. 26, no. 3, pp. 853-862, 2007.
DOI: <http://doi.org/10.1377/hlthaff.26.3.853>

정 민(Min Jung)

[정회원]



- 1986년 8월 : 연세대학교 대학원 간호학과(간호학 석사)
- 1994년 8월 : 연세대학교 대학원 간호학과(이학박사)
- 1986년 9월 ~ 현재 : 제주한라대학교 간호학과 교수

<관심분야>

정신건강, 의료윤리, 간호관리