

간호사의 셀프리더십, 직무몰입 및 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향

권상민¹, 권말숙^{2*}

¹영남이공대학 간호대학, ²경운대학교 간호대학

Effect of nurse's self-leadership, job involvement and empowerment on turnover intention

Sang Min Kwon¹, Mal-Suk Kwon^{2*}

¹Department of Nursing, Yeungnam University College

²Department of Nursing, Kyungwoon University

요 약 본 연구는 간호사의 셀프리더십, 직무몰입 및 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향 요인을 분석하였다. D지역에 근무하는 간호사 173명을 대상으로 2017년 3월 5일부터 5월 15일까지 설문조사를 실시하였다. 분석방법은 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 연구대상자의 일반적 특징, t-test, ANOVA분석, 상관분석, 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 셀프리더십 평균 평점은 3.61점, 직무몰입은 3.36점, 임파워먼트는 3.54점, 이직의도는 3.59점으로 나타났다. 이직의도에 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트는 유의한 음(-)의 상관관계가 있었으며, 총 근무경력, 직위, 급여수준, 결혼상태, 직무몰입이 이직에 유의한 영향요인으로 나타났으며, 가장 영향요인이 높은 것은 총 근무경력이었다. 영향요인의 설명력은 28.7%로 나타났다. 본 연구 결과를 토대로 간호사의 직무몰입을 높일 수 있는 교육프로그램 개발과 간호 인력 자원을 효율적으로 관리하기 위한 병원조직 관리체계에 대한 재정비를 통해 간호사의 이직의도를 줄이는 것이 필요하다.

Abstract This study analyzed the relationship of turnover intention of clinical nurses with self-leadership, job involvement, and empowerment. The participants were 173 clinical nurses working in D city and K province in Korea. Data analysis consisted of independent t-tests, ANOVA, Scheffe's tests, Pearson's correlations, and stepwise multiple regression conducted using SPSS WIN 21.0. There was a significant correlation between self-leadership, job involvement, empowerment and turnover intention. Factors affecting turnover intention were total clinical career, position, salary, marital status and job involvement. Total clinical career was the most influential factor, with an explanatory power of 28.7%. Based on the results, it is necessary to reduce turnover intention of nurses through the development of educational programs to increase job involvement and reorganization of the hospital organization system to manage nursing manpower resources efficiently.

Keywords : Self-leadership, Job involvement, Empowerment, Turnover intention, Nurse

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 의료기관의 형태가 대형화 및 기업화로 변화되어지고 의학기술의 발전과 생활수준이 향상됨에 따라 병

원 직무가 전문분야로 세분화되어지고 있어 조직 구성원의 업무능력을 증진시키는 것은 모든 병원의 당면한 과제이다[1]. 간호조직은 병원 인력의 30-40%를 차지하는 전문 인력 집단으로 병원을 구성하는 하위 조직 중 가장 규모가 크고 의료소비자와 직접 접하고 있는 전문직으로

*Corresponding Author : Mal-Suk Kwon(Kyungwoon Univ.)

Tel: +82-54-479-1381 email: ms601626@hanmail.net

Received November 7, 2018

Revised (1st December 17, 2018, 2nd December 21, 2018)

Accepted January 4, 2019

Published January 31, 2019

서비스의 질에 중요한 영향을 미친다[2]. 그러나 간호 인력은 환자를 간호하는 고유한 역할에 더해 다양한 업무역할이 요구되어지면서 직무몰입을 감소시킬 뿐만 아니라, 확장된 업무 부담과 역할 변화로 인해 스트레스를 받아 개인의 건강에 문제가 발생하여 결근, 성과저하, 불만족 등 조직의 효과성을 떨어뜨려 결국 이직에 도달하게 된다[3]. 간호사의 이직은 개인적인 심적, 물적 손실뿐 아니라 간호의 질 저하는 물론이고 병원 측에서는 신규 간호사 채용 및 교육 훈련에 소요되는 시간과 경제적 부담을 발생시켜 전문 인력의 비효율적인 활용에 따른 경제적 손실을 야기한다고 볼 수 있다[4]. 또한 병원에 남아 있는 간호사의 사기와 조직의 생산성에도 영향을 주기 때문에[5] 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 다각적으로 파악하여 이들의 이직을 예방할 수 있는 효율적인 인력관리 중재 방안을 모색할 필요가 있다.

이직의도는 구성원이 조직을 자발적으로 떠나거나, 다른 직장에 대한 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념으로 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없지만, 이직의도에 영향을 미치는 변수 분석을 통해 이직에 대한 예방적 방법들을 할 수 있다[2]. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 이에 영향을 주는 요인을 파악하는 것이 필요하다. 선행연구를 살펴보면, 이직의도에 영향을 주는 요인으로 결혼, 종교, 연령, 교육수준, 임상경력, 직위, 급여, 근무부서, 직무만족, 직무몰입 등[5,6]과 관련된 연구는 다소 있으나 조직의 특성을 고려한 연구는 미흡한 실정이다.

직무몰입은 자신의 직무와 심리적으로 동화하는 정도 또는 전체적인 자아 이미지 속에 일이 중요하다고 생각하는 정도로 직무몰입은 이직의도와 밀접한 상관관계가 있다[7]. 셀프리더십은 최근 급변하는 병원 환경과 관련해 조직구성원의 주도적 역할과 창의성을 강조하는 개념이다[8]. 셀프리더십은 자기 자신에게 영향을 미쳐 목표를 설정하고 보상을 스스로 정하는 자율성을 말하는 것으로 조직의 직무만족, 조직몰입, 직무몰입을 높이는 것으로 나타났다[5,9,10]. 간호 조직문화에서도 리더십을 중요하게 다루고 있으며, 특히 개인의 역할이 확대되면서 셀프리더십에 관심을 많이 보이고 있는 현실이다.

임파워먼트 또한 조직구성원의 자율적 행위를 통한 혁신으로 개인의 역량을 강화하기 위한 방법으로서 제시되고 있는 개념이며[11,12], 임파워된 간호사는 자기 존중감과 자신감이 증가되어 업무수행과 조직몰입을 증가

시키고 이직을 감소시키는 중요한 변수이다[13,14].

이상에서 살펴본 바와 같이 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트는 간호사의 직무만족을 유도하여 이직의도에 영향을 주는 변수로서 병원 및 간호조직의 노력 여하에 따라 간호사의 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있는 전략 마련의 핵심 요소가 될 수 있다. 이에 본 연구는 직무몰입, 셀프리더십, 임파워먼트를 중심으로 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하고, 주요 변수들 간의 관련성을 분석하여 효율적인 간호 인력관리를 위한 체계를 구축하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 병원 간호사가 인지하는 셀프리더십, 직무몰입 및 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도와의 상관관계를 파악한다.
- 4) 간호사의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 병원 간호사의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도와의 상관관계를 파악하고, 병원 간호사의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구대상은 174명을 조사하였다. 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여 동의를 한 174명 중 부적절한 응답자를 제외한 총 173명이 연구에 최종으로 참여하였고, 연구 표본크기는 G * power 3.1.9.2 프로그램을 이용하

여 다중회귀분석에서 유의수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.80, 중간의 효과크기(ES)=.15, 그리고 예측요인 13개를 적용하였을 때 최소 표본 수가 131명이 제시되어 본 연구 대상자 수는 필요한 표본 수를 충족하였다.

2.3 연구 도구

1) 셀프리더십

셀프리더십은 스스로 영향력을 발휘하기 위해 자기 자신에게 사용하는 행동, 사고, 감정에 초점을 둔 자율성을 지닌 리더십을 의미하며, 본 연구에서는 Manz[15]가 개발한 도구를 Kim[16]이 수정, 보완하고 Hee[17]가 간호사 대상으로 측정된 도구를 사용하여 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 최저 18점에서 최고 90점이며 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. Hee[17]의 연구에서 내적 일관성 신뢰도는 Cronbach's α =.860이었고 본 연구에서 Cronbach's α =.876이었다.

2) 직무몰입

직무몰입은 조직구성원들이 자신의 일상생활에서 직무가 얼마나 중심적인 가치로 자리 잡고 있으며, 현재 직무에 대해 자신과 얼마나 동일시하고 있는가를 의미하며 [18], 본 연구에서는 Kanungo[18]에 의해 개발된 직무몰입 측정도구를 Kim[19]의 연구에서 요양병원 간호사에 맞게 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 9개 문항으로 긍정적인 문항 8개와 부정적인 문항 1개로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 대상자의 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[19]의 연구에서는 Cronbach's α =.857이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.814이었다.

3) 임파워먼트

임파워먼트는 조직에서 구성원들을 동기 부여시켜 업무수행과정에서의 자신감과 힘을 가지고 일할 수 있도록 함을 의미하며[20], 본 연구에서는 Spreitzer[21]가 개발하고 Yang[22]가 번역하여 사용한 설문지로 간호학에 맞게 수정·보완한 것으로 사용하였다. 본 도구는 5점 척도로 점수가 높을수록 임파워먼트가 높은 것을 의미하며 도구의 신뢰도는 Spreitzer[21]의 연구에서는 Cronbach's α =.72이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.879이었다.

4) 이직의도

이직의도란 직무불만족에 대한 하나의 반응으로서, 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도를 말하며[23] 본 연구에서는 Lawler[23]가 개발한 이직의도 측정도구에 근거하여 Kim[24]이 간호사에 맞게 재구성하여 개발한 이직의도 측정도구를 사용하였다. 이 도구의 점수 범위는 11점에서 55점까지이며, 점수가 높을수록 대상자의 이직의도 정도가 높음을 의미하며, 도구의 신뢰도는 Kim[24]의 도구 개발 당시 Cronbach's α =.840이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.859이었다.

2.4 자료 수집 방법 및 분석

본 연구 자료 수집은 2017년 3월 5일부터 5월 15일까지 실시되었다. 연구자가 직접 대상자에게 연구의 취지와 목적, 익명성의 보장, 연구 참여자로서의 권리 등을 설명하고, 자의적으로 연구 참여에 수락한 자에게 연구 참여 동의서를 받은 후 설문지를 배부하여 응답하도록 하였다. 설문 응답에는 20분 정도가 소요되었다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 일반적 특성은 실수와 백분율을 구하였고, 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도는 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하고, Scheffé test로 사후검정을 실시하였다. 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였으며, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 차이를 보인 일반적 특성과 유의한 상관관계를 나타낸 요인들을 독립변수로 하고, 이직의도를 종속변수로 하여 stepwise multiple regression을 실시였고, 독립변수 중 명목변수는 가변수(dummy variable) 처리를 하여 회귀식에 포함하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 <Table 1>과 같다. 대상자의 성별은 여자가 98.3%로 대부분을 차지하였고, 연령은 29세 이하가 53.8%, 종교는 무교가 61.8%, 결혼 상태는 미혼이 57.8%, 직위는 일반간호사가 89.6%, 근무부서는 일반병동이 59.0%, 근무형태는 3교대 근무가 71.7%, 급여수준은 '200-250만원 미만'이

48.6%로 가장 많았다. 총 근무경력은 '5-10년 미만'인 경우가 31.2%, 현부서 근무경력은 '2-5년 미만'이라고 응답한 경우가 42.8%로 가장 많았다.

Table 1. Demographic characteristics of participants (N=173)

Variable	Categories	n	%
Gender	Male	3	1.7
	Female	170	98.3
Age	≤29	93	53.8
	30-39	33	19.1
	40-49	27	15.6
	50-59	14	8.1
	≥60	6	3.5
Religion	Catholicism	21	12.1
	Christianity	23	13.3
	Buddhism	22	12.7
	None	107	61.8
Marital status	Married	73	42.2
	Single	100	57.8
Position	General nurse	155	89.6
	Charge nurse	18	10.4
Working Unit	General ward	102	59.0
	Intensive care unit	20	11.6
	Emergency room	16	9.2
	Operating room & Anes.	6	3.5
	Outpatient unit	20	11.6
Working pattern	Other	5	5.2
	3shifts	124	71.7
	Night fixation	2	1.2
	2shifts	8	4.6
	Day fixation	8	4.6
	Regular work	30	17.3
Salary (10,000won)	Other	1	0.6
	<150	2	1.2
	150-200	22	12.7
	200-250	84	48.6
	250-300	51	29.5
Total clinical Career (year)	>300	14	8.1
	<3	18	10.4
	3-5	49	28.3
	5-10	54	31.2
	10-20	35	20.2
Present clinical career(year)	>20	17	9.8
	<2	47	27.2
	2-5	74	42.8
	>5	52	30.1

Anes.=anesthesiology unit.

3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도 차이를 분석한 결과는 <Table

2>, <Table 3>, <Table 4>, <Table 5>와 같다. 대상자의 셀프리더십은 5점 만점을 기준으로 평균평점 3.61점이었으며, 일반적 특성에 따른 셀프리더십은 성별($t=4.03$, $p<.001$), 연령($F=8.69$, $p<.001$), 결혼상태($t=-2.93$, $p=.004$), 직위($t=-2.931$, $p=.004$)에서 유의한 차이가 있었다. 남자, 미혼, 책임간호사가 셀프리더십이 높았고, 사후검정 결과 연령에서 '29세 이하'보다 '30-39세', '50-59세'군에서 셀프리더십이 높게 나타났다. 직무몰입은 5점 만점에 평균평점 3.36점이었으며 연령($F=7.58$, $p<.001$), 결혼상태($t=4.91$, $p<.001$), 직위($t=4.43$, $p<.001$), 급여수준($F=4.09$, $p<.003$), 총 근무경력($F=4.19$, $p=.003$)에서 유의한 차이가 있었다. 기혼과 일반간호사인 경우가 직무몰입이 높았고, 사후검정 결과 연령에서 '29세 이하'보다 '40-49세', '50-59세'군에서 직무몰입 정도가 높게 나타났으며, 급여수준이 '200-250만원 미만' 대상자보다 '300만원 이상' 군에서, 총 근무경력이 '3-5년 미만'인 경우 보다 '20년 이상'인 군에서 직무몰입 정도가 높았다. 임파워먼트는 5점 만점을 기준으로 평균평점 3.54점이었으며, 일반적 특성에 따른 임파워먼트는 연령($F=4.68$, $p=.001$), 결혼상태($t=3.44$, $p=.001$), 직위($t=-3.52$, $p=.001$), 급여수준($F=2.70$, $p<.032$), 총 근무경력($F=3.40$, $p=.010$), 현 부서 근무경력($F=4.23$, $p=.016$)에서 유의한 차이가 있었다. 기혼이 미혼보다, 책임간호사가 일반간호사에 비해 임파워먼트가 높았고 사후검정 결과 연령에서 '29세 이하'보다 '50-59세'군에서 임파워먼트가 높게 나타났으며, 급여수준이 '200-250만원 미만' 대상자보다 '300만원 이상'에서 임파워먼트가 높았다. 총 근무경력이 '3-5년 미만'인 경우 보다 '20년 이상'인 대상자가, 현 부서 근무경력이 '2년 미만'인 경우 보다 '5년 이상'인 대상자가 임파워먼트 정도가 높았다. 이직의도는 5점 만점을 기준으로 평균평점 3.59점이었으며, 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령($F=7.96$, $p<.001$), 종교($F=4.23$, $p=.006$), 결혼상태($t=-3.07$, $p=.002$), 직위($t=4.43$, $p<.001$), 급여수준($F=5.02$, $p<.001$), 총 근무경력($F=10.17$, $p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 미혼이 기혼보다, 일반간호사가 책임간호사에 비해 이직의도가 높았다. 사후검정 결과 연령에서 '29세 이하'가 '40-49세', '50-59세'군보다 이직의도가 높았으며, 무교가 기독교인 경우보다 이직의도가 높게 나타났으며 급여수준이 '150-200만원 미만' 대상자보다 '200-250만원 미만', '250-300만원 미만' 군에

서 이직의도가 높았다. 총 근무경력이 ‘3년 미만’, ‘3-5년 미만’인 경우가 ‘10-20년 미만’, ‘20년 이상’인 경우보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Differences of self-leadership according to characteristics of participants (N=173)

Variable	Categories	Self-leadership		
		M±SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Male	3.77±.49	4.03 (<.001)	
	Female	3.50±.37		
Age	≤29 ^a	3.45±.36	8.69 (<.001) a <b, d	
	30-39 ^b	3.77±.50		
	40-49 ^c	3.71±.33		
	50-59 ^d	3.98±.51		
	≥60	3.95±.63		
Religion	Catholicism	3.67±.51	1.852 (.140)	
	Christianity ^a	3.75±.47		
	Buddhism	3.71±.42		
	None ^b	3.55±.43		
Marital status	Married	3.58±.43	-2.93 (.004)	
	Single	3.90±.53		
Position	General nurse	3.58±.43	-2.93 (.004)	
	Charge nurse	3.90±.53		
Working Unit	General ward	3.57±.43	1.35 (.244)	
	Intensive care unit	3.61±.46		
	Emergency room	3.57±.43		
	Operating room & Anes	3.55±.29		
	Outpatient unit	3.84±.51		
	Other	3.73±.52		
Working pattern	3shifts	3.52±.40	1.74 (.143)	
	Night fixation	3.77±.00		
	2shifts	3.68±.37		
	Day fixation	4.10±.71		
	Regular work	3.84±.45		
Salary (10,000won)	Other	3.33±.00		
	<150	3.58±.35		
	150-200 ^a	3.67±.53		
	200-250 ^b	3.58±.43		
	250-300 ^c	3.57±.37		
Total clinical Career (year)	>300 ^d	3.86±.60	1.37 (.244)	
	<3 ^a	3.61±.34		
	3-5 ^b	3.48±.37		
	5-10	3.57±.47		
	10-20 ^c	3.75±.50		
Present clinical career(year)	>20 ^d	3.84±.44	1.40 (.243)	
	<2 ^a	3.56±.44		
	2-5	3.60±.42		
Total	>5 ^b	3.68±.49	.89 (.409)	
	Total	3.61±.45		

Table 3. Differences of job involvement according to characteristics of participants (N=173)

Variable	Categories	Job Involvement		
		M±SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Male	3.74±.33	1.29 (.198)	
	Female	3.35±.51		
Age	≤29 ^a	3.18±.45	7.58 (<.001) a <c, d	
	30-39 ^b	3.43±.51		
	40-49 ^c	3.65±.47		
	50-59 ^d	3.66±.49		
	≥60	3.61±.64		
Religion	Catholicism	3.44±.53	2.48 (.063)	
	Christianity ^a	3.59±.46		
	Buddhism	3.36±.58		
	None ^b	3.29±.49		
Marital status	Married	3.57±.54	4.91 (<.001)	
	Single	3.20±.43		
Position	General nurse	3.65±.60	4.43 (<.001)	
	Charge nurse	3.00±.53		
Working Unit	General ward	3.29±.46	1.17 (.324)	
	Intensive care unit	3.38±.47		
	Emergency room	3.36±.44		
	Operating room & Anes	3.14±.64		
	Outpatient unit	3.68±.57		
Working pattern	Other	3.51±.76		
	3shifts	3.23±.41		
	Night fixation	3.94±.23		
	2shifts	3.22±.57		
	Day fixation	4.08±.61		
Salary (10,000won)	Regular work	3.70±.52	1.71 (.192)	
	Other	2.55±.00		
	<150	3.05±.70		
	150-200 ^a	3.44±.52		
	200-250 ^b	3.24±.47		
Total clinical Career (year)	250-300 ^c	3.42±.47	4.09 (.003) b <d	
	>300 ^d	3.76±.60		
	<3 ^a	3.30±.40		
	3-5 ^b	3.16±.47		
	5-10	3.37±.52		
Present clinical career(year)	10-20 ^c	3.48±.51	4.19 (.003) b <d	
	>20 ^d	3.67±.49		
	<2 ^a	3.27±.41		
	2-5	3.35±.52		
	>5 ^b	3.45±.57		
Total	Total	3.36±.51		

Table 4. Differences of empowerment according to characteristics of participants (N=173)

Variable	Categories	Empowerment		
		M±SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Male	3.80±.19	.94 (.344)	
	Female	3.53±.48		
Age	≤29 ^a	3.43±.44	4.68 (.001)	a < d
	30-39 ^b	3.51±.45		
	40-49 ^c	3.69±.43		
	50-59 ^d	3.92±.55		
	≥60	3.75±.73		
Religion	Catholicism	3.59±.51	1.24 (.296)	
	Christianity ^a	3.69±.49		
	Buddhism	3.57±.53		
	None ^b	3.49±.46		
Marital status	Married	3.68±.51	3.44 (.001)	
	Single	3.43±.43		
Position	General nurse	3.49±.45	-3.52 (.001)	
	Charge nurse	3.91±.60		
Working Unit	General ward	3.49±.46	1.76 (.122)	
	Intensive care unit	3.65±.50		
	Emergency room	3.54±.41		
	Operating room & Anes	3.27±.37		
	Outpatient unit	3.77±.56		
Other	3.42±.61			
Working pattern	3shifts	3.48±.44	.57 (.448)	
	Night fixation	3.87±.17		
	2shifts	3.41±.43		
	Day fixation	4.15±.79		
	Regular work	3.64±.44		
Other	3.08±.00			
Salary (10,000won)	<150	3.41±.47	2.70 (.032)	b < d
	150-200 ^a	3.62±.53		
	200-250 ^b	3.46±.46		
	250-300 ^c	3.53±.38		
>300 ^d	3.89±.73			
Total clinical Career (year)	<3 ^a	3.50±.45	3.40 (.010)	b < d
	3-5 ^b	3.38±.45		
	5-10	3.56±.47		
	10-20 ^c	3.59±.47		
	>20 ^d	3.85±.53		
Present clinical career(year)	<2 ^a	3.39±.41	4.23 (.016)	a < b
	2-5	3.54±.45		
	>5 ^b	3.67±.55		
	Total	3.54±.48		

Table 5. Differences of turnover intention according to characteristics of participants (N=173)

Variable	Categories	Turnover intention		
		M±SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Male	4.21±.41	1.74 (.084)	
	Female	3.57±.62		
Age	≤29 ^a	3.80±.55	7.96 ($<.001$)	c, d < a
	30-39 ^b	3.49±.65		
	40-49 ^c	3.31±.57		
	50-59 ^d	3.06±.65		
	≥60	3.28±.46		
Religion	Catholicism	3.65±.65	4.23 (.006)	a < b
	Christianity ^a	3.17±.47		
	Buddhism	3.60±.75		
	None ^b	3.66±.59		
Marital status	Married	3.42±.66	-3.07 (.002)	
	Single	3.71±.56		
Position	General nurse	3.65±.60	4.43 ($<.001$)	
	Charge nurse	3.00±.53		
Working Unit	General ward	3.63±.61	2.10 (.082)	
	Intensive care unit	3.61±.63		
	Emergency room	3.93±.59		
	Operating room & Anes	3.36±.61		
	Outpatient unit	3.32±.58		
Other	3.13±.58			
Working pattern	3shifts	3.72±.57	.67 (.607)	
	Night fixation	3.77±.06		
	2shifts	3.19±.81		
	Day fixation	3.37±.65		
	Regular work	3.23±.60		
Other	2.54±.00			
Salary (10,000won)	<150	3.22±.96	5.02 (.001)	a < b, c
	150-200 ^a	3.20±.59		
	200-250 ^b	3.65±.61		
	250-300 ^c	3.75±.51		
>300 ^d	3.22±.76			
Total clinical Career (year)	<3 ^a	3.89±.59	10.17 ($<.001$)	c, d < a, b
	3-5 ^b	3.81±.57		
	5-10	3.67±.51		
	10-20 ^c	3.13±.58		
	>20 ^d	3.29±.64		
Present clinical career(year)	<2 ^a	3.48±.63	1.98 (.140)	
	2-5	3.69±.65		
	>5 ^b	3.53±.57		
	Total	3.59±.62		

3.3 대상자의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도 간의 상관관계

대상자의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도 간의 상관관계 분석 결과는 <Table 6>과 같다. 대상자의 이직의도는 셀프리더십($r=-.20, p=.008$), 직무몰입($r=-.29, p<.001$), 임파워먼트($r=-.17, p=.022$)와 유의한 음의 상관관계가 있었다. 즉 간호사들의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트가 높을수록 이직의도는 낮았다. 또한 셀프리더십이 높을수록 직무몰입($r=.63, p<.001$)과 임파워먼트($r=.55, p<.001$)도 높은 것으로 나타났고, 직무몰입 정도가 높을수록 임파워먼트도 높은 것으로 나타났다($r=.65, p<.001$).

Table 6. Correlation coefficient of self-leadership, job involvement, empowerment, and turnover intention

(N=173)

Variable	Self-leadership	Job involvement	Empowerment	Turnover intention
	<i>r(p)</i>			
Self-leadership	1			
Job involvement	.63(<.001)	1		
Empowerment	.55(<.001)	.65(<.001)	1	
Turnover intention	-.20(.008)	-.29(<.001)	-.17(.022)	1

3.4 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 이직의도를 종속변수로 하고 대상자의 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타낸 연령, 결혼상태, 직위, 근무부서, 급여수준, 총 근무경력과 이직의도와 유의한 상관관계로 나타난 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트를 반응변수로 하여 단계선택(Stepwise) 방식을 이용하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <Table 7> 과 같다. 각 독립변수들 간의 공차한계(tolerance)가 .508-.920으로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(variance inflation factor)가 1.087-1.967로 모두 10보다 낮았으므로 독립변수 간의 다중 공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차의 독립성을 검증하기 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 2.135로 나타나 오차의 자기상관성이 없는 것으로 나타났다. 잔차의 정규분포성이나 등분산성은 표준화 예측값과 표준화 잔차의 산점도상에서 정규분포와 등분산 가정이 만족되므로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. 회

귀분석 결과 총 근무경력($t=-3.88, p<.001$), 직위($t=3.40, p=.001$), 급여수준($t=-3.22, p=.002$), 결혼상태($t=2.46, p=.015$), 직무몰입($t=-2.91, p=.015$)이 유의미한 영향 요인으로 나타났다. 가장 높은 영향 요인은 총 근무경력($\beta=-.36$)이었으며, 직위($\beta=.25$), 급여수준($\beta=-.22$), 결혼상태($\beta=-.22$), 직무몰입($\beta=-.16$) 요인 순으로 나타났다. 이러한 영향요인들이 간호사의 이직의도를 28.7% 설명하였다.

Table 7. Factors influencing turnover intention

(N=173)

Variable	Turnover intention				
	B	SE	β	t	p
Total clinical career(year)	-.04	.01	-.36	-3.88	<.001
Position	.52	.15	.25	3.40	.001
Salary	.41	.13	-.22	-3.22	.002
Marital status	.28	.12	.22	2.46	.015
Job involvement	-.20	.09	-.16	-2.91	.015

$R^2=.313$, Adjusted $R^2=.287$,
 $F=11.939(p<.001)$

4. 논의

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트 및 이직의도 정도를 파악하고 이들 간의 관계를 분석하며 이직의도의 영향요인을 규명하여 이직률이 높은 간호 인력의 효율적인 인력 관리 전략 수립을 위한 기초자료를 제시하고자 시도되었으며 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

본 연구에서 이직의도 평균점수는 5점 만점에 3.59점이었다. 이는 선행연구결과에서 이직의도 평균 3.49점으로 보고되었던 것과 유사한 결과이다[6].

간호사의 일반적 특성 중 연령, 종교, 결혼상태, 직위, 급여수준, 총 근무경력이 이직의도와 유의한 차이를 보였다. 미혼인 경우와 일반간호사인 경우, 총 근무경력이 적을수록 이직의도가 높았다. 급여가 낮을수록, 미혼인 경우 이직의도가 높은 결과는 선행연구와 일치하는 결과이다[5]. 20대 후반은 결혼과 출산으로 인한 변화가 많은 시기로 이 시기에 있는 간호사들의 복리후생을 위해 노력할 필요가 있으며, 간호 업무에 대한 보상을 통해 양질의 구성원을 확보하여 직무에 대한 연속성을 유지하고 환자에 대한 간호 서비스의 만족도를 높여 병원 경영에

긍정적인 결과를 도출하는 것이 필요하다고 본다.

셀프리더십은 항목별 평균 5점 만점에서 3.61점이었으며 이는 간호사를 대상으로 한 연구[25]와 비교해 볼 때 비슷한 수준이었다. 직무몰입은 평균 5점 만점에 3.36점으로 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구[4]보다 다소 높게 나타났다. 임파워먼트는 평균 5점 만점에 3.54점으로 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 선행연구[12]와 유사한 결과였다.

본 연구결과 셀프리더십, 직무몰입 및 임파워먼트는 이직의도와 부(-)의 관계를 나타냈다. 이는 셀프리더십이 이직의도와 밀접한 관계가 있다는 선행연구[26], 직무몰입과 이직의도간의 유의한 상관관계가 있다는 선행연구[7]와 간호사의 임파워먼트를 증진시킬 경우 업무생산성은 더욱 향상되고 이직은 감소하는 효과를 나타낸 선행연구를[5,27] 지지한다. 즉 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트가 높아질수록 이직의도는 감소하는 것으로 생각된다. 이직의도를 낮추기 위해서는 구성원들의 셀프리더십을 강화시켜 직무만족과 직무몰입을 높이고 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표달성과 균형 있는 발전을 도모하는 것이 필요하다. 신규 간호사나 저경력 간호사를 대상으로 모두가 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 돕기 위한 방안과 임파워먼트를 유지하고 증강시키기 위한 효율적인 인력관리프로그램이 필요하다.

일반적 특성 변수 중 간호사의 이직의도에 유의한 것으로 나타난 일반적 특성들과 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향에 대한 검증 결과, 총 근무경력, 직위, 급여수준, 결혼상태, 직무몰입이 이직의도를 설명하는 유의한 변수였으며, 총 28.7%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 직무에 몰입하고 총 근무경력, 직위, 급여수준 및 결혼을 한 경우가 이직의도를 낮추는데 긍정적인 영향을 미치는 결과를 보여주는 것이고 선행연구와도[5,7] 일치하는 부분이다. 본 연구 결과 간호사의 일반적 특성에서 직위, 급여수준이 이직의도를 낮추는데 영향을 주는 요인으로 밝혀졌다. 즉 이직의도를 낮추기 위해 급여를 올려주고 간호사의 직위를 향상시키는 현실성 있는 대안이 필요하다.

결론적으로 직무몰입, 총 근무경력, 직위, 급여수준, 결혼상태가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 간호서비스의 질적 향상과 병원 경영의 효율성을 증대시키기 위해서는 간호사의 이직의도는 중요하게 생각해야 하는 부분이다. 직무몰입을 높일 수 있는 교육프로그램

개발과 함께 간호 인력 자원을 효율적으로 관리하기 위한 병원조직 관리체계에 대한 재정비가 반드시 고려되어야 할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 직무몰입 및 임파워먼트가 이직의에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 본 연구결과 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트와 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인으로 는 직무몰입, 총 근무경력, 직위, 급여수준, 결혼 상태가 나타났고, 28.7%의 설명력을 나타내고 있으며, 총 근무경력이 가장 중요한 요인으로 나타났다. 또한 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트는 이직의도와 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다.

간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 경력간호사들에 대한 셀프리더십과 임파워먼트를 강화시킬 수 있는 프로그램을 개발·적용하여 긍정적인 태도로 일할 수 있는 간호업무환경조성과 병원조직의 생산성 향상을 위한 간호사의 경력관리 등 간호조직의 지속적인 지원이 필요하다. 본 연구는 일개 병원 및 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 편의 표본 추출한 연구로, 본 연구의 결과를 일반화하거나 확대해석하는데 제한점이 있다.

이상의 연구결과와 논의를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 셀프리더십과 임파워먼트가 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났으므로, 간호사들의 리더십과 임파워먼트를 유지하고 증강시키기 위한 효율적인 인력관리 프로그램의 개발 및 적용에 관한 추후 연구를 제언한다.

둘째, 종합병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서 간호사의 경력관리에 필요한 프로그램을 개발·적용하여 간호업무의 효율성 증대 및 병원조직의 생산성 향상을 위한 전략이 필요하다.

셋째, 직무몰입이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났으므로, 직무몰입을 높일 수 있는 경력별 관리 교육 프로그램 마련이 필요하다.

References

- [1] Y. H. Han, Y. R. Park, Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses, *Journal of Korean Academic Nursing Administration*, vol.19, No.4, pp. 462-469, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462>
- [2] J. H. Yang, K. H. Jeung, Effects of emotional labor, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention in nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation society*, Vol.15, No.12, pp.7171-7178, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.12.7170>
- [3] S. J. Kang, Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.19, No.3, pp.372-381, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.372>
- [4] S. J. Kang, S. H. Kwon, The effects of emotional labor and job involvement on turnover intention of nurses in long-term care hospitals, *Korean J Occupational Health Nursing*, Vol.24, No.4, pp. 290-301, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.290>
- [5] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park, H. Y. Lee, Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.20, No.2, pp. 206-214, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111.jkana.2014.20.2.206>
- [6] M. S. Song, Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation society*, Vol.15, No.6, pp. 3741-3750, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
- [7] Y. H. Han, I. S. Sohn, K. O. Park, K. H. Kang, The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.16, No.2, pp. 17-31, 2010.
- [8] L. Waston, Self-leadership: Becoming an exceptional leader, *Radiologic Technology*, Vol. 75, No.6, pp.457-467, 2004.
- [9] E. J. Kim, J. K. Lee, The effects of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness, *Korean Corporation Management Review*, Vol.33, pp.81-101, 2010.
- [10] H. S. Lee, M. E. Kwon, Effect of empowerment on organizational effectiveness moderated by self-leadership, *The Korean Journal of Human Resource Development*, Vol.19, No.2, pp.1-18, 2007.
- [11] H. K. Laschinger, J. Finegan, J. Shamian, The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment, *Health Care Management Review*, Vol.26, No.3, pp.7-23, 2001.
- [12] E. H. Oh, B. Y. Chung, The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.17, No.4, pp.391-401, 2011.
DOI: <http://doi/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
- [13] Y. Y. Seo, H. O. Ju, Influence of nursing organizational culture on empowerment as perceived by new nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.17, No.1, pp.88-95, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.88>
- [14] M. A. Madden, Empowering nurse at the bedside: What is the benefit?, *Australian Critical Care*, Vol.20, pp.49-52, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2007.02.002>
- [15] C. C. Manz, Improving performance through self-leadership, *National Productivity Review*, Vol.2, No.3, pp.288-297, 1983.
DOI: <https://doi.org/10.1002/npr.4040020308>
- [16] H. S. Kim, The relation between self-leadership and job satisfaction of middle school teachers, master's thesis, Seoul: Soongsil University; 2003.
- [17] C. K. Hee, The influence of self-leadership about job satisfaction and outcome of nursing practice, master's thesis, Seoul: Korean University; 2003.
- [18] R. N. Kanungo, Work alienation and involvement: problems and prospects. *International Review of Applied Psychology*, Vol.30, No.1, pp.1-15, 1981.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1981.tb00976.x>
- [19] K. S. Jeong, The relationship between emotional labor, job involvement and turnover intention of nurses working in long-term care hospitals, master's thesis, Busan: Kosin University; 2014.
- [20] L. B. Carolyn, R. S. Phyllis, Psychological empowerment in the workplace, *Journal of Academy of Management*, Vol.38, No.5, pp. 1442-1465, 1991.
- [21] G. M. Spreitzer, Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation, *Journal of Academy of Management*, Vol.38, No.5, pp.1442-1465, 1995.
DOI: <https://doi.org/10.5465/256865>
- [22] G. M. Yang, Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses, Unpublished doctoral dissertation, Seoul: Kyung Hee University, 1999.
- [23] E. E. Lawler, Satisfaction and Behavior, New York: McGraw Hill, 1983.
- [24] Y. R. Kim, A study on the turnover intention of the oncology nurse, master's thesis, Gwangju: Chonnam National University, 2007.
- [25] M. H. Sung, M. Y. Lee, Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses's job involvement, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.1, pp.1-8, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.1>
- [26] Y. S. Kang, Y. J. Choi, D. L. Park, I. J. Kim, A study on nurses's self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16, pp.143-151, 2010.
- [27] J. S. Park, B. N. Park, The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.14, No.2, pp.150-158, 2008.

권 상 민(Sang-Min Kwon)

[정회원]



- 2001년 2월 : 계명대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2012년 8월 계명대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2006년 3월 ~ 2009년 9월 : 대구과학대 전임강사
- 2014년 3월 ~ 현재 : 영남이공대학 간호대학 조교수

<관심분야>
암환자, 노인

권 말 숙(Mal-Suk Kwon)

[정회원]



- 1996년 8월 : 대구한의대학교 보건대학원 보건학과 (보건학석사)
- 2006년 2월 : 계명대학교 일반대학원 공중보건학과 (보건학박사)
- 2004년 3월 ~ 2013년 8월 : 대구과학대학교 간호학과 조교수
- 2013년 9월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 조교수

<관심분야>
성인간호, 간호교육