

경력정체 및 분배공정성이 간호사 이직의도에 미치는 영향 -주도성의 조절효과를 중심으로-

장보윤¹, 김광점^{2*}, 박오원³

¹가톨릭대학교 의료경영대학원, ²가톨릭대학교 의료경영대학원, 가톨릭의료경영연구소,

³가톨릭대학교 경영학부

The Effect of the Career Plateau and Distributive Justice on Turnover Intention of Nurses : Moderating Effect of Proactivity

Bo-Yoon Jang¹, Kwang-Jum Kim^{2*}, Ow-Won Park³

¹Graduate School of Healthcare Management, ²Graduate School of Healthcare Management and Policy,

The Catholic University of Korea. Catholic Institute of Healthcare Management,

³Department of Business Administration, The Catholic University of Korea

<Abstract>

Objectives: This study analyzed the influence of the career plateau phenomenon and distributive justice among hospital nurses on their turnover intention and the moderating effect of proactivity on these correlations. **Methods:** Survey data from 459 out of 500 hospital nurses at 9 hospitals were collected and used for analysis. SPSS 24.0 was used for conducting regression, validity, and reliability analyses. **Results:** Career plateau was positively related to turnover intention, whereas distributive justice was negatively related to turnover intention. Proactivity strengthened the positive influence of career plateau on turnover intention. By contrast, proactivity alleviated the negative relation between distributive justice and turnover intention. **Conclusions:** This study empirically confirmed that career plateau and distributive justice are important antecedent factors of the turnover intention of hospital nurses. Proactivity played a key moderating role between these antecedent factors and turnover intention. Theoretical and practical implications of this study were also discussed.

Key Words : Career Plateau, Distributive Justice, Turnover intention, Proactivity

‡ Corresponding author : Kwang-Jum Kim(kjkim@catholic.ac.kr) The Catholic University of Korea. Catholic Institute of Healthcare Management

• Received : Sep 17, 2019

• Revised : Nov 19, 2019

• Accepted : Dec 1, 2019

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 질병 양상이 다양화되고 의료서비스에 대한 환자들의 요구가 증가되는 가운데 의료기술도 급속도로 발전하고 있어, 병원에서 전문성을 갖춘 인력들의 효과적인 관리가 더욱 중요해지고 있다. 특히, 간호사는 병원 전문인력의 40%를 차지할 정도로 비중이 높아서, 병원 인력의 대부분을 차지하는 간호사들의 인적자원관리는 병원운영 전략으로 필수적이다[1]. 또한 간호사의 이직을 예방하는 것은 보건의료조직의 질을 유지하기 위한 필수적 요소로 알려져 있다[2].

그러나 간호사의 평균 근무연수는 5.4년이며 신입간호사의 1년 이내 이직률은 33.9%로 매우 높으며[3], 이직 의도는 무려 70%에 이를 정도로 간호사의 이직 문제는 병원 경영에 큰 부담이 되고 있다[4]. 병원 간호사의 높은 이직은 현상 그 자체도 문제이지만, 높은 이직률로 인해 환자 간호의 질과 동료직원의 사기가 저하되고, 궁극적으로 조직성과의 감소로 이어질 수 있는 중요한 문제이다. 따라서 간호사의 높은 이직율 문제는 지속적으로 제기되어 온 문제이며, 다양한 대책들이 검토되고 시행되어 왔다.

학계에서도 간호사의 이직과 관련된 연구는 지속적으로 발표되고 있다. 2011년부터 2018년까지 국내에서 발표된 간호사 이직의도와 관련된 연구를 파악해 본 결과 90여편 가까이 될 정도로 양적인 측면에서 많은 논문이 출간되고 있다. 그럼에도 불구하고 간호사 이직과 관련되어 추가적인 논의가 필요한 분야는 다음과 같다. 첫째, 많은 기존 연구들은 이직의도를 높이는 몇 개의 선행요인이 이직의도에 미치는 주효과(direct effect) 검증에 초점을 두고 있다. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 월 평균 급여, 업무환경 인식도, 감정노

동, 직무착근도[5][6] 등이 있으며 이직은 이러한 여러 가지 요인들이 개별적인 영향을 미칠 수도 있지만 상황적인 특성 (예; 개인의 성격 등)에 따른 변수들 간의 상호작용 효과도 존재하기 때문에 주효과 이외에 조절효과에 대한 분석이 필요하다. 둘째, 조직차원에서 간호사 이직을 줄이는 방안은 인적자원관리 시스템의 운영 방식을 통해서 가능함에도 불구하고 채용, 평가, 보상 등 개별 인적자원관리 기능들과 이직의도간의 구체적인 관계를 분석한 연구는 여전히 제한적이다.

이러한 기존 연구가 가지는 한계점을 극복하기 위하여 본 연구에서는 인적자원관리 하부 기능과 이직의도간의 직접 효과를 검증하고, 개인 특성 변수 중에서 주도성을 상황적 요인으로 파악하여 인적자원관리 하부기능과 이직의도간의 조절효과를 분석하고자 한다. 인적자원관리시스템은 채용, 평가, 보상, 경력개발 등 다양한 하부 기능으로 구성되는 데, 인적자원관리시스템의 다양한 하부기능 중에서도 본 연구에서는 보상과 경력개발에 초점을 두어 분석하고자 하며 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 간호사 직군은 실제 근무 강도에 비해 적절한 보상이 제공되지 않고 있으며, 보상에 대한 불만족은 중요한 이직사유로 파악되고 있다[7]. 따라서 본 연구에서는 보상에 대한 분배공정성의 인식에 초점을 맞추어 분배공정성이 이직의도에 미치는 효과를 분석하고자 한다. 둘째, 간호사 직군은 전문가 집단으로 해당 직무와 관련된 지속적인 전문성 및 경력개발이 필요하다[8]. 따라서 본 연구에서는 경력정체를 구조적 경력정체와 내용적 경력정체로 구분한 후 경력정체와 이직의도간의 관계를 파악하고자 한다.

마지막으로 인적자원관리 체도에 대한 인식과 평가는 개인특성에 따라서 상이할 수 있다는 점을 감안하여 본 연구에서는 개인 성격 중 주도성(proactivity)을 상황적 요인으로 설정한 후 분배공정성 및 경력정체와 이직의도간의 조절효과를 추

가적으로 분석하고자 한다. 주도성이 높은 개인은 새로운 기회를 발견하여 탁월한 성과를 달성하기 위해 능동적인 행동을 하는 특성을 가진다[9]. 따라서 주도적 성격을 가진 종업원들은 조직이 필요로 하는 특성을 보유하고 있다. 그런 측면에서 주도성의 조절효과를 분석하여 조직의 인적자원관리 제도가 개인의 성향이나 특성에 따라서 어떠한 상이한 효과가 나타나는지를 규명함으로써 보다 다양한 실무적 시사점을 제공해 줄 것으로 기대된다.

2. 연구모형 및 가설

본 연구는 경력정체와 분배 공정성이 이직의도에 미치는 직접효과를 분석하고, 이들 간의 관계에서 주도성의 조절효과를 검증하는 연구 목적을 가진다. 본 연구의 연구모형을 그림으로 표현하면 다음의 <Figure 1>과 같다.

Milliman[10], Allen et al.[11] 등은 경력정체가 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1. 간호사의 경력정체는 이직의도에 정(+)

의 영향을 미칠 것이다.

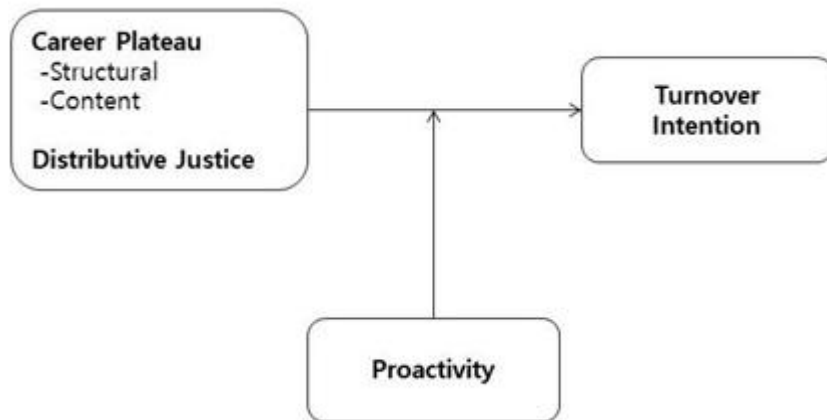
가설1-1. 간호사의 구조적 경력정체는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2. 간호사의 내용적 경력정체는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Lee[12]는 분배공정성과 이직의도와의 상관관계가 있다고 하였다. 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2. 간호사의 분배공정성에 대한 인식은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

기존 연구에서는 개별 종업원들의 인적자원관리 시스템에 대한 인식이나 평가가 개인별로 차이가 있을 수 있음을 강조한다[13]. 이럴 경우 인적자원관리 시스템에 따른 개인의 행동이나 태도는 다르게 나타나게 된다. 따라서 본 연구에서는 인적자원관리 제도와 행동 간의 조절변수로 개인특성을 설정하였다. Seibert et al[14]의 연구를 토대로 경력정체와 이직의도와의 관계에서 주도성의 조절효과에 대한 가설을 다음과 같이 도출하였다.



<Figure 1> Research Model

가설 3. 주도성은 간호사의 경력정체가 이직의도에 미치는 정(+)의 영향을 조절할 것이다.

가설3-1. 주도성은 간호사의 구조적 경력정체가 이직의도에 미치는 정(+)의 영향을 약화시킬 것이다.

가설3-2. 주도성은 간호사의 내용적 경력정체가 이직의도에 미치는 정(+)의 영향을 강화시킬 것이다.

Deci & Ryan[15], Kim et al.[16]의 연구를 토대로 분배공정성과 이직의도와의 관계에서 주도성의 조절효과에 대한 가설을 다음과 같이 도출하였다.

가설 4. 주도성은 간호사의 분배공정성에 대한 인식이 이직의도에 미치는 부(-)의 영향을 약화시킬 것이다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

국민건강보험공단의 통계자료에 따르면 2017년 전국간호사 수는 185,853명이다. 이처럼 사례수가 많은 모집단으로부터 표본을 추출한 본 연구는 허용오차의 범위를 5%로 정할 때 95% 신뢰수준에서 437명의 표본이 필요하다. 하지만 설문 배포, 회수, 그리고 불성실한 설문 응답 등의 수를 감안하여 500부로 정하였다. 자료수집 방법은 방문 및 우편으로 설문조사를 시행하였고, 설문조사는 2019년 2월 21일부터 4월 2일까지 실시되었다. 설문응답의 대상자는 서울·경기지역의 상급종합병원 2곳, 종합병원 4곳, 전문병원 3곳의 간호사 500명으로 하였다. 입사 1년 미만의 간호사 및 수간호사급 이상의 간호사는 설문대상에서 제외하였다. 그 이유는 입사 1년 동안은 간호직무에 적응하는 기간으로 파악되고, 수간호사급 이상의 간호사는 이직의도가

현저히 낮을 것으로 예상되어 타당하지 않은 표본으로 판단되었기 때문이다. 설문문항에 답변을 모두 하지 않거나 몇 개 영역을 답변하지 않은 경우, 설문 답변이 불성실해 보이는 경우 등 41부를 제외한 총 459부를 최종분석에 사용하였다.

설문은 설문 대상자의 권익보호를 위하여 서울성모병원 임상연구심의위원회 심의를 거쳐 승인(KIRB-신20190129-003) 받은 후 시행되었다.

2. 측정도구

1) 경력정체

(1) 구조적 경력정체

본 연구에서 구조적 경력정체란 '현재 조직 내에서 진급 가능성이 없다고 느끼는 상태'로 정의하였다. 이를 측정하기 위해 Milliman[10]이 개발한 설문항목을 병원의 특성에 맞도록 보완한 총 5개 문항을 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(7점)까지 Likert 7점 척도를 이용하여 측정하였다. Milliman의 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .90이었으며, 본 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .845이었다.

(2) 내용적 경력정체

본 연구에서는 내용적 경력정체를 '현재 맡고 있는 직무 내용에 대해 도전감이나 흥미를 느낄 수 없는 상태'로 정의하였다. 즉, 현재의 직위에서 주어지는 경력과 관련된 도전감이나 흥미, 의욕 등이 더 이상의 향상이 없을 것이라고 지각하는 시점을 말하는 것으로 구성원이 그들의 경력에 있어서 이미 숙련되어 있고 경력과 관련지어 더 이상의 도전감을 느끼지 못하는 상황이다. 이를 측정하기 위해 Milliman[10]이 사용한 척도를 병원의 특성에 맞게 수정·보완하여 5개 문항을 사용하였으며, '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(7점)까지 Likert 7점 척도를 이용하여 측정하였다.

Milliman의 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .86이었으며, 본 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .833이었다.

2) 분배공정성

분배공정성은 '종업원이 조직에 대해 투입한 것(Input)에 비해 보상(Output)이 얼마나 주어지느냐에 관한 정도'로 정의하였다. 보상이 노력, 책임, 경험 등 다양한 투입 요소들의 총합 이상이 될 때 조직 내 구성원은 공정성을 인지하게 된다. 본 연구에서는 공정성 차원 중 분배공정성만을 독립변수로 두고 연구 가설을 설정하였다. Price & Mueller[17]의 연구에서 제시한 분배공정성에 관한 6개의 항목을 번역하여 사용하였으며 이들 문항을 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(7점)까지 Likert 7점 척도를 이용하여 측정하였다. Price & Mueller의 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .805이었으며, 본 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .959이었다.

3) 이직의도

본 연구에서는 이직의도를 '조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도'라고 정의하였다. 이직의도는 Mobley et al.[18]의 연구에서 개발된 이직의도 측정도구를 수정·보완한 도구를 사용하여 3문항으로 구성하였다. 세 개 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(7점)까지 Likert 7점 척도를 이용하여 측정하였다. Mobley의 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .76이었으며, 본 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .856이었다.

4) 주도성

주도성이란 '자신에게 최소한의 요구되는 수준이나 일반적인 기대수준으로 직무에 자발적으로 참여하는 행동'이라고 정의할 수 있다. 이를 측정

하기 위해 Bateman & Crant[19]가 개발한 17개 문항으로 구성된 주도적 성격척도(PPS: Proactive Personality Scale)를 Seibert et al.[14]가 10개 문항으로 수정한 단축형을 채택한 Hwang & Tak[20]의 문항을 사용하였다. 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(7점)까지 Likert 7점 척도를 이용하여 측정하였다. Hwang & Tak[20]의 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .90이었으며, 본 연구에서 Cronbach's Alpha값은 .840이었다.

5) 통제변수

본 연구에서는 간호사 이직의도에 영향을 주는 인구통계학적 변수를 통제변수에 반영하였다. 구체적으로 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 급여수준, 근무하는 병원유형, 근무지, 근무형태, 간호사 총 근무경력, 현 근무지에서의 재직기간, 최종직위를 통제변수로 선정하였다. 성별은 남자를 준거집단으로, 결혼여부, 병원유형, 근무지, 근무형태, 최종직위도 유사한 방식으로 더미 변수화 하였다.

3. 자료분석방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS WIN 24.0 통계분석 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석을 위해 사용한 통계방법은 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성 및 연구변수의 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 타당성 검사를 위하여 직각 회전방식을 사용하여 요인분석을 실시하였으며, 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha 계수를 산출하여 검정하였다. 또한 간호사의 경력정체, 분배공정성에 대한 인식, 주도성, 이직의도의 자료 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였고, 주요 변수들 간의 상관관계를 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 마지막으로 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 위계적 회귀분석을 통해서 변수들 간의 인과관계를 검증하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 표본의 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성을 분석한 결과, 전체 459명 중 성별은 남자 10명(2.2%), 여자 449명(97.8%)이었고, 연령에서는 22세 이상~35세 미만 337명(73.9%), 35세 이상~45세 미만 92명(20.2%), 45세 이상 27명(5.9%)이었다. 기혼이 192명(41.8%), 미혼이 267명(58.2%)이었으며, 최종학력

은 전문학사 91명(19.8%), 학사 309명(67.3%), 석사 59명(12.9%)이었다. 급여 수준은 100만원 이상~200만원 미만 7명(1.5%), 200만원 이상~300만원 미만 219명(47.7%), 300만원 이상~400만원 미만 203명(44.2%), 400만원 이상 30명(6.5%)이었다. 근무하는 병원유형은 상급종합병원 226명(49.2%), 종합병원 118명(27.9%), 전문병원 105명(22.9%)이었다. 근무지는 일반병동에서 근무하는 간호사가 190명(41.4%), 간호간병통합서비스병동 49명(10.7%), 외래 113명(24.6%), 중환자실 43명(9.4%), 응급실 35

<Table 1> Turnover Intention by General Characteristics (N = 459)

	Categories	N	%
Sex	Men	10	2.2%
	Women	449	97.8%
Age, in years	22-34	337	73.4%
	35-44	92	20%
	≥45	27	5.9%
Civil status	Married	192	41.8%
	Unmarried	267	58.2%
Education level	College	91	19.8%
	University	309	67.3%
	Master's degree	59	12.9%
Salary (10,000 KRW/month)	100-199	7	1.5%
	200-299	219	47.7%
	300-399	203	44.2%
	≥400	30	6.5%
Type of hospital	Tertiary	226	49.2%
	General	118	27.9%
	Specialist	105	22.9%
Department	General ward	190	41.4%
	Nursing Care Integrated Services ward	49	10.7%
	Outpatient	113	24.6%
	ICU	43	9.4%
	ER	35	7.6%
Type of work	OR	29	6.3%
	Three-shifts duty	309	67.3%
	Fixed duty (evening/night)	9	2%
Total length of career, in years	Full time	141	30.7%
	1-9	313	67.3%
	10-14	9	2%
Length of career in the present place of work, in years	≥15	141	30.7%
	1-4	219	47.7%
	5-9	130	28.3%
	10-14	61	13.3%
Current position	≥15	49	10.7%
	Staff nurse	376	81.9%
	Nurse in charge	81	17.6%

명(7.6%), 수술실 29명(6.3%)이었다. 근무형태로는 3교대 309명(67.3%), 고정근무(이브닝 또는 나이트 고정) 9명(2%), 상근 141명(30.7%)이었으며, 간호사 총 근무경력에서는 1년 이상~10년 미만 313명(68.2%), 10년 이상~15년 미만 77명(16.8%), 15년 이상 69명(15.0%)이었다. 현 근무지에서의 재직기간은 1년 이상~5년 미만 219명(47.7%), 5년 이상~10년 미만 130명(28.3%), 10년 이상~15년 미만 61명(13.3%), 15년 이상 49명(10.7%)이었다. 최종 직위는 일반간호사 376명(81.9%), 책임간호사 81명(17.6%)으로 나타났다.

2. 상관관계 분석 및 타당성과 신뢰도 분석

주요 변수들의 평균, 표준편차 및 상관관계는 <Table 2>에 제시되어 있다. 구조적 경력정체와 내용적 경력정체는 이직의도와 정의 상관관계를 가지고 ($r=0.266, p<.01; r=0.305, p<.01$), 분배공정성과 이직의도는 부의 상관관계를 가진다($r=-0.316, p<.01$). 또한 주도성은 이직의도와 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 다음으로 변수들의 신뢰성(reliability)과 타당성(validity)을 분석하였는데, 먼저 신뢰도 분석결과 Cronbach's alpha값이 구조적 경력정체는 0.845, 내용적 경력정체는 0.833, 분배공정성은 0.959, 주도성은 0.840, 그리고 이직의도

는 0.856으로 나타났다. 구조적 정체 및 내용적 정체의 경우 신뢰도 값을 떨어뜨리는 1개 문항씩 제거하였다.

타당성 분석을 위해서는 탐색적 요인분석을 실시하였는데(<Table 3>), 고유치가 1이상인 5개의 차원으로 도출되었으며, 전체 변량의 70.9%를 설명하고 있다. 이러한 분석결과를 통해 변수의 신뢰성과 타당성이 확보되었다고 판단할 수 있다.

3. 가설검증

1) 경력정체, 분배공정성에 대한 인식과 이직의도간의 관계

459명의 병원 간호사를 대상으로 경력정체 및 분배공정성과 이직의도간의 관계, 그리고 주도성의 조절효과를 분석한 결과는 <Table 4>과 같이 정리하였다. 회귀분석을 실시한 결과, 모델 2에서 확인할 수 있듯이 경력정체의 하위요인인 구조적 정체 및 내용적 정체 그리고 분배공정성에 대한 인식은 모두 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 보다 구체적으로 구조적 정체와 내용적 정체는 이직의도에 유의한 정의 관계를 미치는 것으로 나타났다($t=5.397, t= 4.636, p<0.001$). 이는 구조적 정체, 내용적 정체가 높으면 이직의도가 높아진다는 것을 의미한다. 또한

<Table 2> Basic Statistics and Reliability Analysis (N = 459)

Item	Mean	Standard Deviation	Correlation			
			SC	CC	DJ	PR
SC	3.83	1.20	1			
CC	3.45	1.03	0.293***	1		
DJ	3.10	1.12	-0.233**	-0.228**	1	
PR	4.44	0.75	-0.79	-0.283**	0.087	1
TI	4.59	1.11	0.266**	0.305**	-0.316**	-0.073

†*p <.05, **p <.01, ***p <.0001

‡CP: Career Plateau, SC: Structural Career Plateau, CC: Content Career Plateau, DJ: Distributive Justice, PR: Proactivity, TI: Turnover Intention

분배 공정성은 이직의도에 유의한 부의 관계를 미치는 것으로 확인되었다($t=-7.716, p<0.001$). 이는 분배공정성에 대한 인식이 높을수록 이직의도는 낮아진다는 것을 의미한다.

경력정체, 분배공정성, 이직의도와의 관계에서 주도성의 조절효과는 <Table 4>의 모델 4로 확인할 수 있다. 주도성이 높을수록 내용적 정체와 이

직의도와의 긍정적 관계는 강화되었고, 주도성이 높을수록 분배공정성에 대한 인식과 이직의도와의 부정적 관계는 약화되는 것으로 나타났다. 그리고 조절효과를 보다 명확하게 파악하기 위하여 조절효과를 그래프로 확인해 보았다 (<Figure 2> 참조).

<Table 3> Results of Exploratory Factor Analysis

	Factor Loadings				
	DJ	PR	SC	CC	TI
DJ_2	0.933				
DJ_5	0.922				
DJ_3	0.930				
DJ_4	0.930				
DJ_1	0.856				
DJ_6	0.802				
PR_4		0.807			
PR_3		0.784			
PR_5		0.715			
PR_1		0.703			
PR_2		0.697			
SC_3			0.865		
SC_5			0.846		
SC_1			0.762		
SC_4			0.740		
CC_5				0.850	
CC_4				0.849	
CC_3				0.783	
CC_2				0.587	
TI_2					0.873
TI_3					0.795
TI_1					0.710
Eigen value	5.073	3.413	2.848	2.598	2.364
% of total variance	22.058	14.839	12.385	11.297	10.321
Cumulative % of variance	22.058	36.897	49.281	60.579	70.900

†*p <.05, **p <.01, ***p <.0001

‡CP: Career Plateau, SC: Structural Career Plateau, CC: Content Career Plateau, DJ: Distributive Justice, PR: Proactivity, TI: Turnover Intention

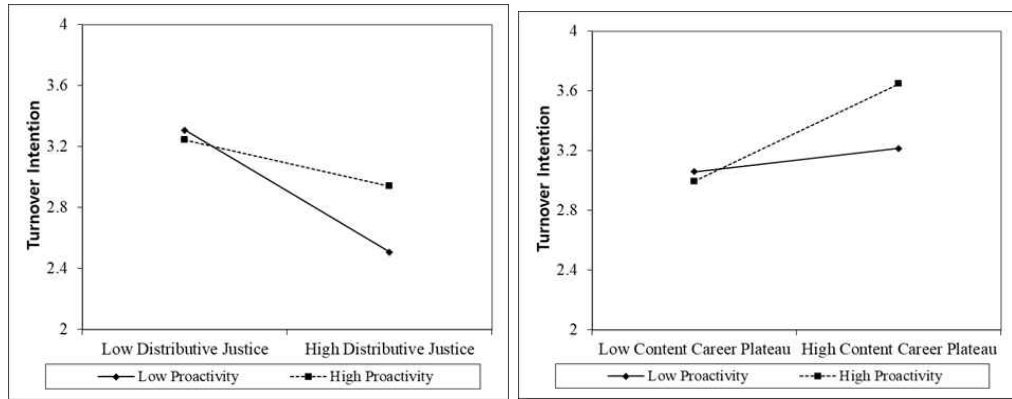
The Effect of the Career Plateau and Distributive Justice on Turnover Intention of Nurses :
Moderating Effect of Proactivity

<Table 4> Regression Analysis Results of the Correlation between Career Plateau, Distributive Justice, Pro-activity, and Turnover Intention (N = 459)

Item	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
Age	-9.194E-5	0.001	0.000	0.001	0.000	0.001	-8.097E-5	0.001
Sex	-0.479	0.379	-0.370	0.342	-0.365	0.342	-0.321	0.341
Tenure	-0.004**	0.001	-0.005***	0.001	-0.005***	0.001	-0.005***	0.001
Pay level	-0.106	0.118	-0.033	0.106	-0.027	0.107	-0.025	0.107
Education	-0.141	0.106	-0.069	0.096	-0.083	0.097	-0.085	0.096
Working position	-0.254	0.162	-0.233	0.146	-0.237	0.146	-0.235	0.146
Three-shift duty	-0.008	0.238	0.201	0.214	0.199	0.214	0.208	0.213
Fixed duty	0.037	0.459	0.322	0.414	0.306	0.414	0.266	0.412
Outpatient	-0.156	0.256	0.000	0.230	-0.002	0.230	0.009	0.230
ICU	0.141	0.202	0.137	0.182	0.139	0.182	0.139	0.182
ER	0.033	0.218	0.084	0.197	0.070	0.198	0.064	0.197
Nursing Care Integrated Services	-0.001	0.206	0.013	0.185	0.017	0.185	0.017	0.184
General hospital	-0.451**	0.143	-0.209	0.131	-0.204	0.131	-0.202	0.130
Special hospital	-0.551**	0.177	-0.352*	0.160	-0.364*	0.161	-0.367*	0.160
SC			0.207***	0.045	0.207***	0.045	0.208***	0.045
CC			0.187***	0.052	0.201***	0.054	0.198***	0.054
DJ			-0.267***	0.046	-0.267***	0.046	-0.279***	0.046
PR					0.064	0.068	0.099	0.069
PR*SC							-0.012	0.050
PR*CC							0.112*	0.053
PR*DJ							0.102*	0.047
Adj. R ²	0.091		0.279		0.279		0.290	
Δ R ²			0.185		0.001		0.015	
F	3.713***		9.863***		9.430***		8.795***	

†*p <.05, **p <.01, ***p <.0001

‡CP: Career Plateau, SC: Structural Career Plateau, CC: Content Career Plateau, DJ: Distributive Justice, PR: Proactivity, TI: Turnover Intention



<Figure 2> Moderating Effect of Proactivity

IV. 고찰

연구 결과에 대한 이론적, 실무적 시사점을 중심으로 주요 내용을 고찰하면 다음과 같다.

첫째, 간호사 경력정체의 두 가지 유형인 구조적 정체와 내용적 정체는 모두 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이러한 본 연구의 결과는 Kim et al.[21]의 연구에서 내용적 및 구조적 경력정체 모두가 이직의도에는 정(+)의 영향을 미친다는 것과 일치하는 연구결과이다. 이러한 연구결과에 기초할 때 간호 인력의 직무 전문성을 제고하고 이직을 낮추기 위한 경력개발 프로그램의 적극적인 운영이 매우 필요하다. 본 연구에서는 설문 을 통해 간호사들의 희망 경력개발에 대한 선호도를 조사하였는데 승진이 29%, 동일 직군 내 부서 이동 24%, 타 직군으로의 직군 변경 23%, 대학원 학업 병행 24%로 나타났다. 결과에서 파악될 수 있듯이 개인의 성향에 따라 상이한 경력개발을 희망한다. 병원의 인력구조 특성을 감안할 때 상위 직급으로의 승진기회는 단기간 내에 해결되기 어려울 것으로 판단된다. 따라서 간호사 직무경험을 활용할 수 있는 타 직무나 직군으로의 이동이나 학위과정 등의 재교육을 통한 경력개발을 할 수

있는 기회를 적극적으로 부여 할 필요가 있다.

둘째, 간호사의 분배공정성에 대한 인식이 이직 의도에 유의한 부의 영향을 미쳤다. 즉, 분배공정성이 높다고 인식할수록 이직의도가 낮아짐을 의미한다. 기존 연구에서도 분배공정성은 이직의도와 유의적으로 부적인 영향을 미친다고 하였고[22], 불공정성을 지각하면 조직에 대한 부정적 지각으로 이어지고, 조직에 손실이 될 수 있는 직무긴장이나 이직의도와 같은 반생산적 행동으로 이어질 수 있다고 하였다[23].

간호 인력이 분배공정성을 낮게 인식하는 경우는 다양하게 존재할 수 있을 것이다. 예를 들면 간호직무가 병원 내 타 직무(예; 행정, 의료기사 등)에 비해 불공정하다고 판단할 수도 있고, 동일 직무 내에서 근속연수나 근무부서에 따라 불공정하다고 인식할 수도 있을 것이다. 따라서 간호 인력의 보상체계를 개선하거나 재설계할 때 보상에 대한 불공정성과 관련된 이러한 조사 및 분석이 함께 병행되어야 할 것이다.

셋째, 주도성의 조절효과에서는 주도성이 높을수록 내용적 경력정체와 이직의도간의 긍정적 관계는 더욱 강화되었고, 분배공정성과 이직의도간의 부정적 관계는 더욱 약화되었다. 이러한 결과는 주

도성이 높은 간호사일수록 주도성이 낮은 간호사에 비해 내용적 정체를 경험할 때 이직의도가 더 높아지며, 주도성이 높은 간호사일수록 분배공정성에 대해 불공정하다고 느낄 때 주도성이 낮은 간호사에 비해 이직의도는 더 낮아진다는 것을 보여주는 것이다. 구조적 경력정체는 직위, 직급 또는 직책 승진이 이루어지지 않음을 의미하는 반면에 내용적 경력정체는 수행 직무에서 새롭게 학습할 내용이 없거나 도전감을 느끼지 못함을 의미한다[24]. 동기부여 관점에서 보면 구조적 경력정체는 외적 동기부여(extrinsic motivation)와 관련이 있고, 내용적 경력정체는 내적 동기부여(intrinsic motivation)와 관련성을 가진다. 또한 분배공정성은 금전적 보상과 관련된 것이므로 외적 동기부여에 해당된다. 따라서 동기부여 측면에서 결과를 해석하면 주도성이 높은 개인은 외적 동기부여보다는 내적 동기부여가 결핍될 때 더욱 이직의도가 높아짐을 확인할 수 있다. 구조적 경력정체에 대한 주도성의 조절효과도 통계적 유의성은 없었지만 본 연구의 가설과 동일한 방향성을 보였다. 주도성의 기존 연구들을 살펴보면 주도성이 높은 개인들은 새로운 아이디어를 적극적으로 생성해 내고 새로운 것을 학습하려는 경향을 보이는 것으로 확인된다[14]. 이러한 특성은 내적동기가 높은 사람들이 보이는 특성이다. 또한 내적동기에 가치를 부여할수록 금전적 보상과 같은 외재적 보상은 내적동기를 감소시킬 가능성이 높다[15].

종합하면 주도성이 높은 개인은 외적동기보다는 내적동기를 더욱 선호하기 때문에 금전적 보상보다는 직무에서 새로운 것을 학습할 수 있는 기회에 더욱 민감하게 반응을 할 가능성이 크다. 이러한 내용에 기반 할 때 주도성이 높은 개인들은 분배적 공정성보다는 내용적 경력정체가 이직의도에 더욱 강력하게 영향을 미칠 수 있다는 본 연구의 결과는 기존 논의와도 연계성을 가지면서 실무적 시사점도 제공할 수 있다. 추가적으로 주도성이 높

은 개인은 스스로의 경력을 발전시키고, 경력계획을 달성하기 위한 적극적인 노력을 통해 경력성공 가능성을 높인다고 한다[14]. 이것을 연구결과에 따라 추론해 보면 높은 주도성을 가진 개인들은 이러한 경력성공 중에서도 구조적 경력보다는 내용적 경력을 더욱 중요하게 생각할 가능성이 있다. 이러한 논의에 대해서는 향후 추가연구를 통해 보다 엄밀한 분석을 할 필요가 있다.

간호사의 이직의도와 관련한 여러 연구 중 변인과 이직의도와와의 관계에서 주도성과 같은 성격 특성을 조절변수로 다룬 선행 연구들은 없었다. 선행 연구 중 주도성을 조절효과로 다룬 연구는 상사의 비인격적 행동과 부하직원의 직무스트레스와의 관계에서 주도성의 조절효과를 살펴보았다[25]. 따라서 본 연구는 의료산업 종사자 중 특히 병원 간호사의 이직을 감소시키기 위한 인적자원관리 하부기능 중 경력관리와 보상의 중요성을 강조하고, 개인 특성에 따른 차별화된 관리방안을 제시하였다는 측면에서 연구의 의의를 가질 수 있다.

V. 결론

본 연구에서는 서울·경기 소재 상급종합병원 2곳, 종합병원 4곳, 전문병원 3곳의 간호사 총 459명을 대상으로 경력정체와 분배공정성에 대한 인식이 이직의도에 미치는 효과 및 주도성의 조절효과를 분석하였다. 분석결과 구조적 및 내용적 경력정체를 높게 인지할수록 이직의도는 높아졌다. 또한 분배공정성을 높게 인식할수록 이직의도는 낮아졌다. 이는 병원 조직에서 다양한 경력개발 기회를 제공하는 것과 공정한 보상 제도를 운영하는 것이 간호사 이직을 낮추는 데 매우 효과적임을 알려준다. 추가적으로 개인 특성인 주도성이 이들 간의 관계에 어떠한 영향을 주는가를 분석하였다. 분석결과 가설 결과와 동일하게 높은 주도성은 내용적 경력정체와 이직의도간의 긍정적 관계를 강

화시켰으며, 분배공정성과 이직의도간의 부정적 관계를 약화시켰다. 구조적 경력정체와 이직의도간의 긍정적 관계도 약화시키는 방향으로 나타났지만 통계적 유의성은 없었다.

본 연구는 간호사 이직을 감소시키기 위해서는 경력개발과 공정한 보상이라는 인적자원관리 하부 기능이 중요함을 실증적으로 보여주었다. 또한 이러한 인적자원관리 하부기능의 효과가 주도성이라는 개인특성에 따라 다양한 효과를 보이는 것을 확인하였다. 즉, 주도성이 높은 개인은 내용적 경력정체와 같은 내적 동기부여가 낮을 때 이직의도가 더욱 높아지지만 공정한 보상과 같은 외적 동기부여가 낮을 때는 이직의도의 증가폭이 상대적으로 크지 않은 것으로 나타났다.

이러한 연구의 의의에도 불구하고 본 연구가 가지는 몇 가지 한계점은 다음과 같다. 첫째, 연구방법론 상에서 보면 지역적으로 서울, 경기지역만 대상으로 하고 있고, 대상자 중 남자 간호사 비율이 전체 응답자의 2.2%로 매우 낮다. 연구의 일반화 가능성을 높이기 위해서는 다양한 지역 및 성비의 균형 등을 고려한 향후 연구가 요구된다. 둘째, 본 연구는 변수의 측정이 단일 시점에 이루어진 횡단면 연구라는 한계를 가진다. 이럴 경우 독립변수와 종속변수간의 명확한 인과관계를 파악하기 어렵다. 따라서 향후 연구에서는 변수간의 명확한 인과관계 규명을 위해 종단면 연구를 진행할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서는 개인 특성변수로 성격변수인 주도성의 조절효과를 검증하였지만 향후 연구에서는 보다 다양한 개인 특성변수의 조절효과를 파악할 필요가 있다. 예를 들어 성격 5요인 모델(big five model)이나 자기 효능감 등의 변수들이 고려대상이 될 수 있을 것이다.

REFERENCES

1. G.J. Park, Y.N. Kim(2010), Factors Influencing

Organizational Commitment Among Hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.16(3);250 - 258.

2. A.A. Wilson(2005), Impact of Management Development on Nurse Retention. Nursing Administration Quarterly, Vol.29(2);137-145.

3. Ministry of Health and Welfare(2018)

4. H.M. Yun(2009), An Analysis of the Factors Affecting Turnover Intention of New Nurses, Busan University Master's Thesis.

5. Y.N. Kim(2017), Influences of Fatigue, Emotional Labor and Job Embeddedness on Nurses Turnover Intention, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.11(1);67-78.

6. H.Y. Jung, K.I. Jung(2015), Influential Factors on Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Hospitals, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.9(1);95-106.

7. M.A. Lee(2009), Effect of Nurses' Perception of Reward and Organizational Commitment on Their Turnover Intention, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.15(3);434-443.

8. I.O. Moon(2010), The Structural Model about Impact of Nurse's Career Management, Career Plateau, Career Satisfaction on Career Commitment, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.16(2);180-189.

9. B. Fuller, L.E. Marler.(2009), Change Driven by Nature: A Meta-Analytic Review of The Proactive Personality Literature, Journal of Vocational Behavior, Vol.75;329-345.

10. J.F. Milliman(1992), Consequences and Moderators of Career Plateauing: An empirical Investigation. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Southern California.

11. N. Allen, J. Meyer(1993), Organizational

- Commitment: Evidence of Career Stage Effects?
Journal of Business Research, Vol.26;49 - 61.
12. Y.J. Lee(2009), Mediating Effect of Motivation Between Distributive Justice Perception and Organizational Effectiveness, Ajou University Master's Thesis,
 13. L.H. Nishii, D.P. Lepak, B. Schneider(2008), Employee Attributions of the "why" of HR Practices: Their Effects on Employee Attitudes and Behaviors, and Customer Satisfaction, Personnel Psychology, Vol.61(3);503-545.
 14. S.e. Seibert, M.L. Kraimer, J.M Crant(2001), What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success, Personnel Psychology, Vol.54;845-875.
 15. E.L. Deci, R.M. Ryan(1985), Intrinsic Motivation and Self-Determination Human Behavior, New York: Plenum.
 16. D.W. Kim, Y.S. Han, M.S. Kim(2014), The Effect of Proactive Personality on Job Performance: Focused on The Moderating Effect of Job Meaningfulness, Supportive Leadership, Autonomy Culture, Korean Society for Industrial and Organizational Psychology, Vol.27(2);471-495.
 17. J.L. Price, C.W. Mueller(1986), Absenteeism and Turnover of Hospital Employees, JAI press.
 18. W.H. Mobly(1977), Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover, Journal of Applied Psychology, Vol.62(2);237-240.
 19. T.S. Bateman, J.M. Crant(1993), The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates, Journal of Organizational Behavior. Vol.14;103-118.
 20. A.Y. Hwang, J.K Tak(2011), A Relation of Proactive Personality to Career Success: A Mediating Role of Protean Career, The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, Vol.24(2);409-428.
 21. D.H. Kim, K.S. Seo, T.H. Kim,(2010), Moderating Effects of Motivation, Career Planning and Organizational Support on the Relationship between Career Stagnation and Turnover intention, Korea Journal of Business Administration, Vol.3;117-138.
 22. Y.J. Wang, J.Y. Kim(2017), Research Institute for Industry and Management Chungbuk National University, Vol.30(1);1-19.
 23. R.H. Moorman(1991), Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? Journal of Applied Psychology, Vol.76;845-855.
 24. E. Lentz, T.D. Allen(2009), The Role of Mentoring Others in the Career Plateauing Phenomenon, Group & Organizational Management, Vol.34(3);358-384.
 25. S.S Oh, O.W. Park(2016), Abusive Supervision and Job Stress: Focused on the Moderating Effect of Proactivity, Korean Industry Renovation Institute, Vol.32(3);169-195.