

# 병원간호사의 직무배태성과 조직애착이 잔류의도에 미치는 영향

고영혜<sup>1</sup>, 정 현<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>목포대학교 바이오의약헬스케어연구소 전임연구원, <sup>2</sup>대전보건대학교 간호학과 교수

## Effect of Job Embeddedness and Organization Attachment on Intention to Stay in Hospital Nurses

Younghye Go<sup>1</sup>, Hyun Jeong<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Research Associate, Biomedical and Healthcare Research Institute, Mokpo National University

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing, Daejeon Health Institute of Technology

**요약** 본 연구는 병원간호사의 직무배태성과 조직애착이 잔류의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도되었다. 종합병원 간호사 211명을 대상으로 수집된 자료는 t-test, ANOVA, Pearson Correlation, Multiple regression으로 분석하였다. 본 연구결과 병원간호사의 직무배태성이 높을수록, 조직애착이 높을수록 잔류의도에 높은 점수를 나타냈다. 잔류의도의 주요 영향 요인은 직무배태성, 조직애착으로 나타났으며, 잔류의도의 45%를 설명하였다. 따라서 간호사의 능력에 알맞은 업무 배치 및 평가가 필요하며, 조직애착을 높일 수 있는 개인적·조직적 활동을 지원해야 한다.

**주제어** : 직무배태성, 조직애착, 잔류의도, 간호사, 회귀분석

**Abstract** This study aimed to identify the effect of job embeddedness and organization attachment on the intention to stay of hospital nurses in the convergence society. The participants were 211 general hospital nurses; data were analyzed using t-test, ANOVA, Pearson correlation, Multiple regression. This study found that: hospital nurses showed higher score at job embeddedness, higher organization attachment, higher scores for intention to stay. The main factors influencing intention to stay were job embeddedness and organization attachment. They explained about 45% of the intention to stay. Thus, it is necessary to allocate tasks and evaluate appropriate to the nurse's ability and support individual and organizational activities that can enhance organizational attachment.

**Key Words** : Job Emeddedness, Organization Attachment, Intention to Stay, Nurses, Regression Analysis

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

환자의 생명을 다루는 병원조직은 다른 조직에 비해 높은 전문성을 요구하는 노동집약적인 특성을 가지고 있어 적정 수준의 인적자원 확보와 유지는 병원경영의 필수요소로 주목되고 있다[1]. 간호사는 병원 인력의 약

40% 정도를 차지하는 가장 큰 직종으로, 보건의료서비스 체계 내에서 중추적인 역할을 담당하고 있다[1,2]. 그러나 2020년 병원간호사회가 조사한 자료에 의하면 간호사의 이직률은 평균 15.4%였으며, 신규간호사의 경우 1년 이내 45.5%가 병원을 이직하였다[3]. 간호조직의 높은 이직률은 적정 간호사를 확보하지 못한 간호단위의 업무량 과다로 간호의 질 하락을 초래하여 환자의 건강

\*Corresponding Author : Hyun Jeong(hyunjeong@hit.ac.kr)

Received September 24, 2021

Accepted November 20, 2021

Revised October 15, 2021

Published November 28, 2021

결과에 부정적인 영향을 미치며, 남아 있는 구성원들의 직무만족도 저하 및 심리적 갈등 등의 문제를 유발할 수 있다[2,4]. 간호인력의 양적·질적 부족현상의 심화는 의료 서비스의 질과 경쟁력을 약화시키는 원인이 되고 있으며 [5], 의료의 질제고 및 병원의 생산성 증가를 위해서는 다각적인 연구를 통해 간호 인적관리 및 확보에 대한 방안 마련이 시급히 요구된다.

간호 인적자원 보유방안 마련을 위해서는 조직에 속한 간호사들이 조직을 떠나지 않고 남아있기를 선택한 동기와, 이를 촉진하는 요인에 대한 탐색이 필요하다. 잔류의도는 병원에 계속 남고자 하는 간호사의 의사나 의지의 정도를 의미하는 개념으로, 이는 조직에 대한 간호사의 내적 충성심이나 조직을 떠나거나 남았을 때 얻게 되는 손익의 비교 등을 통한 자발적인 이직의도 감소로 나타나게 된다 [6]. 간호사의 잔류는 조직에 남아있는 구성원의 사기 증진과 조직몰입 향상에 영향을 미쳐 조직의 안정성 제공 및 관리상의 안정을 제공함으로써 조직에 긍정적 영향을 준다[1]. 그러므로 보건의료조직에서는 보건의료서비스의 질 유지 및 조직의 유효성 증가를 위해 간호사들을 조직에 장기간 머무르게 할 수 있는 요인을 확인하여, 간호관리 전략에 반영 및 간호제도 개선 등의 지속적인 노력을 기울여야 한다[7].

직무배태성이란 자신의 능력이나 욕구가 조직 또는 업무에 적합한지에 대한 조직구성원의 인지적 판단으로 개인을 직장에 잔류하게 하는 통합된 영향력이라 할 수 있다[8]. 직무배태성의 세 가지 하부요소 중 연계(links)는 조직 및 지역사회와의 사회·심리적 관계 또는 연결감을 의미하며 적합성(fit)은 개인이 조직에 적합하다는 인식 정도로, 구성원들이 연계와 적합성을 높게 지각할수록 개인은 조직에 더욱 귀속되어 이직가능성이 낮아질 수 있다[9]. 또한 희생(sacrifice)은 개인이 조직을 떠남으로서 얻게 되는 손실을 의미하며[8], 조직을 떠날 때 포기해야 할 혜택을 크게 인식할수록 이직이 어려워진다고 하였다 [9]. 국내 간호학계에서도 직무배태성과 이직의도 간의 관계를 설명하는 연구를 통해 직무배태성이 간호사의 이직의도를 낮출 수 있는 주요 요인임을 밝혀냈다 [10-12]. 그러므로 직무배태성을 통해 간호사들이 이직이 아닌 조직잔류를 가능하게 하는 요인들과 잔류이유를 파악하는 것은 간호 인적자원의 효율적 관리에 도움이 될 것으로 판단된다[13].

더불어 조직애착은 조직구성원이 자신의 직장에 대해

가지는 애정 또는 긍정적인 태도를 의미하며[14], 개인이 자신의 직무에 몰두하며 이에 대한 깊은 관심과 높은 가치를 부여하는 심리적 상태로 조직에 대한 소극적인 충성심 이상의 것이라 할 수 있다[15]. 조직애착은 결과적으로 결근율, 이직율, 근무업적 등의 조직행위들에 영향을 미쳐 조직의 효율성 향상을 이끄는 중요한 요인이라 할 수 있으며[16,17], 직장에 대한 애착이 낮을수록 질이 낮은 간호를 행하거나 이직의도 증가에 영향을 미칠 수 있다 [18]. 뿐만 아니라, 조직애착이 높을 때 간호사들은 조직에 머무르는 합리적인 이유를 갖게 되며, 자신의 직무에서 의미를 찾을 수 있게 되고 조직을 위해 열심히 일하고자 하는 동기를 부여하게 되는 것으로 나타났다[16,17].

앞선 내용을 종합해보면 간호사의 직무배태성과 조직 애착은 간호사들이 속한 조직에 대한 내적요인들로서 잔류의도에 영향을 미치는 중요한 변인일 수 있다. 따라서 이러한 요인들의 관계를 밝혀 지속적으로 대두되는 간호 인력의 부족 및 수급 불균형의 정책적 과제 해결의 방향과 시사점을 제시하는 것은 간호실무 측면에서 의미 있는 일이라 할 수 있다. 이와 관련된 국내의 선행연구를 살펴 보면, 호텔관광학, 경영학, 정책학 등 타 전공 분야에서 조직구성원의 잔류의도와 관련된 다양한 변인들을 제시하여 의미있는 연구결과를 도출하고 있다[19-21]. 간호 학에서도 사회적지지, 급여 만족도, 조직문화, 직무환경 등 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 연구가 있으나[2,22], 간호사의 직무배태성과 조직애착을 포함하여 잔류의도를 탐구한 연구는 미흡한 실정이다.

이에 본 연구는 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 직무배태성, 조직애착과 잔류의도와 관계를 파악하고, 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 간호사의 잔류의도 증진 방안을 모색하기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

## 1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 직무배태성, 조직애착이 잔류의도에 미치는 영향을 파악하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 병원간호사의 직무배태성, 조직애착, 잔류의도의 정도를 파악한다.
- 2) 병원간호사의 일반적 특성에 따른 잔류의도의 차이를 분석한다.

- 3) 병원간호사의 직무배태성, 조직애착, 잔류의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 병원간호사의 잔류의도 영향 요인을 파악한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 병원간호사의 직무배태성과 조직애착이 잔류의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2.2 연구대상자 및 자료수집

본 연구의 대상자는 전국 소재의 300병상 이상의 종합 병원에 근무 중인 간호사로, 2021년 6월 1부터 30일까지 자료수집을 실시하였다. 구체적인 선정기준은 1) 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 대상자, 2) 300병상 이상 종합병원에 근무 중이며, 3) 간호사의 적응기간[23]과 독자적인 간호를 제공할 수 있는 시점[24], 또한 이를 기점으로 간호사의 이직의도에 차이가 있다는 선행연구 [23] 결과를 고려하여 총 경력 6개월 이상의 간호사로 하였다.

설문조사는 연구자가 각 병원의 간호부 및 간호사 커뮤니티를 통해 모집공고문을 배포하고, 참여를 원하는 경우 SNS (Social Network Service)를 통해 편의 표집 하였으며, 온라인상으로 연구의 목적을 제시하고 연구 참여 동의서에 서명한 간호사들을 대상으로 진행하였다. 필요한 표본 수는 G\*power 프로그램에서 투입될 독립 변수 14개, 검정력 .95, 효과크기 .15, 유의수준 .05를 적용한 산출결과 194명이었으며, 연구에 참여한 230명 중 응답내용이 불충분한 19명을 제외하여 총 211명의 자료를 최종분석에 사용하였다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 직무배태성

본 연구에서는 Mitchell 등[8]이 개발하고 Kim 등 [12]이 간호사를 대상으로 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 연계 4문항, 적합성 8문항, 희생 6문항의 총 18개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Kim 등의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .87이었고[12], 본 연구에서는

.90이었다.

#### 2.3.2 조직애착

본 연구에서는 Thomson 등[25]의 연구를 토대로, 간호사 대상 연구에 적합하게 수정·보완한 Jang [26]의 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 7점의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 조직애착이 높음을 의미한다. Jang의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .91이었으며[26], 본 연구에서는 .88이었다.

#### 2.3.3 잔류의도

본 연구에서는 Iverson [27]이 개발하고 Lee [28]가 번안한 도구를 Kim 등[29]이 임상 간호사에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 3문항이며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 잔류의도가 높음을 의미한다. Lee 의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .70이었으며 [28], Kim 등의 연구에서는 .88[29], 본 연구에서는 .91이었다.

### 2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 직무 배태성, 조직애착, 잔류의도 정도는 기술통계로 분석 하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 잔류의도의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하였고, 사후검정은 Scheffe’ 검정을 사용하였다. 직무배태성, 조직애착, 잔류의도 간 관계는 Pearson’s 상관계수로 분석하였으며, 잔류의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 사용하였다.

### 2.5 윤리적 고려

본 연구는 D대학교 생명윤리 심의위원회(IRB No. 1041490-20210527-HR-010)의 심의를 거쳐 승인을 받은 후 실시하였다. 연구 승인 후 연구목적에 적합한 대상자를 선정하여 서면동의를 받고 자료를 수집하였으며, 수집된 내용은 익명으로 처리하였다. 조사 도중 참여는 언제든지 철회할 수 있으며, 수집결과는 순수한 연구목적 으로부터 사용함을 설명하였다. 연구에 참여한 모든 대상자 에게 소정의 선물을 제공하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 대상자의 일반적 특성

Table 1과 같이, 30세 이상~39세 이하가 56.1%로 가장 많았으며, 성별분포는 여성 87.8%, 남성 12.2%였다. 결혼여부는 미혼자가 65.2%로 많았고, 최종학력은 학사가 74.7%로 대다수를 차지하였으며, 종교가 없는 대상자가 58.4%로 나타났다. 일반간호사가 92.8%로 대다수를 차지하였으며, 근무형태는 3교대 근무가 65.6%로 가장 많았고, 근무부서는 일반병동 52.9%, 특수병동 26.7%로 가장 많았다. 급여수준은 200만원~300만원 미만 50.2%, 300만원~400만원 미만 42.1%로 대다수를 차지하였으며, 병원 규모는 1000병상 이상 39.4%, 500병상 이상~1000병상 미만 34.4%, 300병상 이상~500병상 미만 26.2%순이었다. 총 근무경력은 5년 이상~10년 미만 36.7%, 10년 이상 31.2%, 1년 이상~5년 미만 28.5%, 1년 미만 3.6%였으며, 현 병원 근무 경력은 1년 이상~5년 미만 37.1%, 5년 이상~10년 미만 29.4%, 10년 이상 24.4%, 1년 미만 9.0% 순이었다.

#### 3.2 직무배태성, 조직애착, 잔류의도 정도

Table 2와 같이, 직무배태성은 5점 만점에 평균 3.18점이었으며, 직무배태성의 하위요인은 연계 3.43점, 적합성 3.26점, 희생 2.91점 순으로 나타났다. 조직 애착은 7점 만점에 평균 3.92점이었다. 잔류의도는 5점 만점에 평균 3.14점으로 나타났다.

#### 3.3 일반적 특성에 따른 잔류의도 차이

Table 1에 제시된 바와 같이, 대상자의 잔류의도는 연령( $F=5.70, p=.004$ ), 결혼여부( $t=-2.87, p=.004$ ), 최종학력( $F=3.29, p=.039$ ), 급여수준( $F=3.13, p=.027$ ), 총 근무경력( $F=7.10, p<.001$ ), 현 병원 근무경력( $F=4.21, p=.006$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후분석 결과, 30세 미만의 간호사보다는 30-49세 간호사, 미혼 보다는 기혼, 최종학력이 학사보다는 대학원 이상에서, 총 근무경력이 5년 미만인 간호사보다는 5년 이상인 간호사, 현 근무경력이 5년 미만인 간호사보다는 5년~10년 미만인 간호사들의 잔류의도가 유의하게 높았다.

Table 1. Difference of Intention to Stay by General Characteristics (N=211)

Characteristics	Categories	n (%) or MtSD	Intention to Stay	
			MtSD	t (p)/F (p)
Age	<30 <sup>a</sup>	78(35.3)	8.50±2.97	5.70(.004) a <b>,c</b>
	30-39 <sup>b</sup>	124(56.1)	9.83±3.28	
	40-49 <sup>c</sup>	19(8.6)	10.58±3.21	
Gender	Female	194(87.8)	9.35±3.18	-0.99(.322)
	Male	27(12.2)	10.00±3.43	
Marital status	Married	77(34.8)	10.26±3.14	-2.87(.004)
	Single	144(65.2)	8.98±3.17	
Education	Diploma <sup>a</sup>	27(12.2)	9.37±3.14	3.29(.039) b <b>&lt;c</b>
	Bachelor <sup>b</sup>	165(74.7)	9.19±3.19	
	≥Master's <sup>c</sup>	29(13.1)	10.83±3.14	
Religion	Yes	92(41.6)	9.34±3.29	-0.35(.730)
	No	129(58.4)	9.49±3.16	
Position	Staff nurse	205(92.8)	9.33±3.18	1.42(.245)
	Charge nurse	13(5.9)	10.54±3.55	
	Unit manager	3(1.4)	11.33±3.51	
Work pattern	2 shifts	9(4.1)	9.11±3.37	1.92(.434)
	3 shifts	145(65.6)	9.24±3.11	
	Fixed work	63(28.5)	9.97±3.45	
	Others	4(1.8)	8.00±1.41	
Working unit	General unit	117(52.9)	9.13±3.23	1.15(.330)
	Special units	59(26.7)	9.47±3.08	
	OPD	13(5.9)	9.77±3.86	
	Other units	32(14.5)	10.28±3.08	
Income (10,000won/month)	< 200	2(0.9)	9.00±0.00	3.13(.027)
	≥200~<(300	111(50.2)	8.80±3.19	
	≥300~<(400	93(42.1)	9.99±3.08	
	≥400	15(6.8)	10.06±3.54	
Number of beds	≥300~<(500	58(26.2)	9.33±3.18	2.17(.116)
	≥500~<(1000	76(34.4)	10.01±3.02	
	≥1000	87(39.4)	8.98±3.31	
Total career (year)	<1 <sup>a</sup>	90.77±58.71 <sup>*</sup>	10.63±2.56	7.10(<.001) b <b>(c,d)</b>
	≥1~<5 <sup>b</sup>	8(3.6)	8.80±3.19	
	≥5~<10 <sup>c</sup>	63(28.5)	7.95±2.84	
	≥10 <sup>d</sup>	81(36.7)	9.11±3.26	
Career in current hospital (year)	<1 <sup>a</sup>	72.28±55.96 <sup>*</sup>	9.65±3.01	4.21(.006) b <b>&lt;c</b>
	≥1~<5 <sup>b</sup>	20(9.0)	8.46±3.25	
	≥5~<10 <sup>c</sup>	82(37.1)	10.14±2.96	
	≥10 <sup>d</sup>	65(29.4)	9.94±3.22	

\*Month; OPD=Out-patient Department

Table 2. Descriptive statistics of Variables (N=211)

Variables	Mean±SD	Min	Max
Job embeddedness	3.18±0.59	1.00	4.79
Fit	3.26±0.70	1.00	5.00
Links	3.43±0.69	1.00	5.00
Sacrifice	2.91±0.66	1.00	4.67
Organization attachment	3.92±1.14	1.00	7.00
Intention to stay	3.14±1.07	1.00	5.00

3.4 직무배태성, 조직애착, 잔류의도 간의 상관관계

Table 3에 제시된 바와 같이, 잔류의도는 직무배태성 ( $r=.61, p<.001$ ), 조직애착( $r=.60, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다.

Table 3. Correlation among Job embeddedness, Organization attachment, and Intention to stay (N=211)

Variables	1	2	3
	r (p)	r (p)	r (p)
Intention to stay	1		
Job embeddedness	.61(<.001)	1	
Organization attachment	.60(<.001)	.74(<.001)	1

1. Intention to stay; 2. Job embeddedness; 3. Organization attachment

3.5 잔류의도 영향 요인

잔류의도의 영향 요인을 파악하기 위해 유의한 상관관계를 보인 직무배태성 및 조직애착과, 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타냈던 연령, 결혼상태, 최종학력, 급여수준, 총 근무경력 및 현 병원 근무경력을 가변수 처리하여 다중회귀분석을 시행한 결과는 Table 4와 같다. Durbin-Watson 통계량은 1.784로 자기상관이 없었다. 공차한계(tolerance)는 0.178~0.920, 분산팽창계수(VIF)는 1.087~5.081로 다중공선성의 문제는 없었다. 잔류의도 설명변수들의 회귀모형은 유의하였고( $F=16.24, p<.001$ ), 잔류의도의 주요한 예측 요인은 직무배태성( $\beta =.37$ ), 조직애착( $\beta=.31$ ) 순으로 나타났다. 잔류의도에 대한 변수들의 설명력은 45%였다.

Table 4. Factors influencing on Intention to Stay

Variables	Intention to Stay			
	B	SE	$\beta$	t (p)
(Constant)	-0.30	0.40		-0.75(.456)
Job embeddedness	0.67	0.14	.37	4.71(<.001)
Organization attachment	0.29	0.72	.31	4.07(<.001)
Adj. R <sup>2</sup> =.45, F=16.24, p<.001				

4. 논의

본 연구는 종합병원 간호사의 직무배태성과 조직애착이 잔류의도에 미치는 영향 정도를 파악하여 간호 인적 자원의 효율적 관리방안 모색을 위한 기초자료 제공을 목표로 시도되었다.

본 연구결과 간호사의 직무배태성은 평균  $3.18 \pm 0.59$  점으로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사의 직무배태성을 조사한 Lee & Woo [30]의  $3.23 \pm 0.47$ 점과, Jeon & Yom [31]의 연구에서  $3.10 \pm 0.52$ 점으로 나타나 본 연구와 유사한 결과였다. 한편, 이러한 결과는 사무직 근로자를 대상으로 한 Hong & Jo의 연구의 3.54점과[32] 지방공무원을 대상으로 한 Oh & Choi의 연구[33]의 3.42점보다 다소 낮은 결과로, 간호사가 타직종 종사자에 비해 조직에 대한 자신의 능력 및 욕구가 적합하다고 지각하는 정도가 비교적 낮음을 알 수 있다. 이는 Choi 등[34]과 Lee [35]의 연구를 비롯하여 본 연구에서도 희생(Sacrifice) 영역이 2.91점으로 가장 낮게 나타난 결과와 연결 지어 해석할 수 있다. 희생 영역은 조직을 떠나거나 잔류하게 됨으로서 얻게 되는 이익과 손실에 관한 판단을 의미하는 것으로[8], 타직종에 비해 간호직의 휴식시간, 근무시간 등의 작업 스케줄에 대한 만족, 경력개발의 기회와 목표에 도달할 수 있는 격려, 적절한 보상 및 복리후생 등이 부족한 현실을 시사한다. 비록 간호사의 업무 특성상 교대근무 및 업무강도 등에 대한 개선은 한계가 있겠으나, 이에 대한 적절한 보상과 휴식, 복리후생, 및 간호사 경력개발의 기회 제공 등에 대해 조직적·제도적 차원에서의 다각적 논의와 간호사들의 요구를 반영한 현실적인 개선방안 마련이 필요하다.

대상자의 조직애착 정도는 5점 만점에 평균  $3.92 \pm 1.14$  점으로 중간수준 이상으로 확인되었다. 최신 개발된 도구의 활용으로 유사 선행연구가 없어 직접적인 비교가 어려우나, 간호사의 직장애착 영향요인을 조사한 Lee 등[18]의 3.13점과 종합병원 직원의 직렬별 이직의도 영향요인을 조사한 Lim 등[36]의 연구에서 간호사의 조직애착 점수인 3.29점보다 다소 높은 결과이지만, 측정도구 및 참여 대상의 차이에서 기인한 것으로 판단된다. 추후 동일한 측정도구의 사용과 대표성 있는 표본을 통한 반복연구가 필요하다.

조직애착의 문항별 점수를 보면 '나는 내가 일하는 우리 병원에 소속감을 가지고 있다'가 4.47점으로 가장 높았으며, '나는 다른 곳에서 금전적 보상을 제안해도 이직하지 않을 것이다' 문항이 2.88점으로 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 Lee 등의 연구결과를 반영[18], 간호사는 현재 속한 조직에 몰입하며 심리사회적 연결성을 느끼고 있지만, 현 직장보다 더 좋은 조건의 직장으로서의 이직을

염두에 두며, 평생직장으로서의 인식은 부족함을 시사한다. 이는 또한 직무배태성의 희생영역의 점수가 가장 낮았던 본 연구결과를 뒷받침하며, 간호 인적자원 관리방안에 있어 간호사의 심리사회적 지지와 더불어 적절한 보상 체계 마련을 위한 구조적·제도적 개편이 요구된다.

잔류의도 정도는 5점 만점에 평균  $3.14 \pm 1.07$ 점으로 나타났다. 이는 감염관리간호사의 소진과 잔류의도의 경로 모형을 연구한 Lee & Park [22]의 3.15점과, 간호사 잔류의도의 영향요인을 조사한 Yun & Choi [2]의 연구에서 3.17점으로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 확인할 수 있었다. 간호사의 잔류의도는 연령과 교육수준, 간호사의 총 경력 및 현 조직의 근무연한에 따라 차이가 있는 것으로 확인되었다. 특히 석사학위 이상의 교육수준에서 잔류의도가 유의하게 높은 연구결과는, 간호사의 자기개발 및 지속적인 교육기회가 전문직으로서의 성취감과 주도성을 향상시키고 이는 업무만족으로 이어져 잔류의도가 높아진다는 Lee & Park [22]의 연구결과에 비추어 보아, 조직 차원에서 간호사가 전문직으로 성장할 수 있도록 지속적으로 기회를 제공하는 것은 결국 조직의 안정과 병원의 생산성 증가를 이끄는 중요한 요소라 할 수 있다.

본 연구결과 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 주요 요인은 직무배태성과 조직애착으로 잔류의도의 45%를 설명하였다. 즉, 간호사가 자신의 욕구 또는 능력이 조직에 적합하다고 생각할수록, 조직에 대한 애정과 긍정감이 높을수록 조직에 남으려는 의도가 높았다. 이러한 결과는 간호사가 업무를 수행함에 있어 자신의 능력을 인정받기를 원하고, 또한 소속되어 있는 조직에 애정을 갖는 Maslow [37]의 욕구위계이론의 상위욕구에 동기화되는 것을 의미한다. Kim & Shin [38]의 연구에 의하면 간호사들은 조직구성원과의 대인관계, 의사소통에 중요성을 높게 생각하며, 자신의 성취와 인정을 통해 존중을 받고자 한다는 결과와 연결된다. 따라서 간호사를 조직에 잔류하게 하기 위해서는 적합한 업무를 배정하고, 수행한 업무를 공정하게 평가 및 인정해야 하며, 능력과 업무에 따른 적절한 보상이 이루어져야 한다. 또한 간호사의 내적 동기를 활성화할 수 있는 다양한 조직적 차원의 접근이 필요하다.

본 연구에서는 간호사의 직무배태성이 높을수록 조직의 잔류의도가 높은 것으로 나타났다. 이에 대해 간호사를 대상으로 한 연구결과는 없으나, 서비스 근로자의 직무배태성과 잔류의도에 미치는 영향에 관한 연구[19]와

맥을 같이하는 결과이다. 이러한 결과는 간호사가 속해 있는 조직에서 받는 인정이나 권한 및 책임, 동료와의 관계 등이 조직에 잔류할 것인지를 결정짓는 주요 요인이 될 수 있다는 것을 의미하므로, 조직에서 적절한 업무 배치 및 권한 위임, 비공식적 조직 활성화 등을 장려해야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서는 조직애착이 높을수록 잔류의도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 조직애착이 높을수록 이직의도에 긍정적인 영향을 미치고 조직의 효율성 향상을 가져온다는 연구결과[16,17]와 맥을 같이한다. Park 등[39]에 의하면 간호사들은 업무에 대한 스트레스나 인간관계의 어려움 등을 동료들과의 교감을 통해 사기를 충전하거나 학업 등의 자신의 지적 욕구를 충족시키는 방법 등으로 활력을 찾을 수 있다. 따라서 간호조직 차원에서 조직 내 동료들과 여러 업무 외에도 사적인 활동을 할 수 있도록 배려가 필요함을 의미하며, 또한 간호사의 상위 학력 취득, 학업 및 자기개발을 위한 적극적 지원이 필요하다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 보건의료조직에서 중추적인 역할을 담당하는 간호 인적자원 관리방안의 모색을 위해 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 연구이다. 본 연구를 통해 직무배태성과 조직애착은 잔류의도에 유의한 영향요인으로 나타났다. 조직에 대한 애정을 갖고 자신을 인정해 주는 환경이 주어질 때, 간호사의 잔류의도를 높일 수 있는 긍정적 요인으로 작용 가능하다는 것을 확인하였다. 특히 조직애착은 전문가로서의 인정 및 적절한 보상과 더불어 원만한 동료관계나 자기개발 등에 영향을 받으므로, 추후 이러한 요소들을 관리에 반영할 필요가 있다.

본 연구는 간호사의 이직의도 등의 기존 연구들의 부정적 요인들이 갖는 제한점을 극복하고 간호사가 조직에 잔류하고자 하는 긍정적 요인을 탐색하고 분석했다는 것에 의의가 있다. 이는 향후 간호사의 잔류의도를 높이기 위한 중재개발 및 모형구축을 위한 이론적 근거로 활용될 수 있을 것이다. 한편, 본 연구는 자가보고식 설문조사 기반의 연구로서, 대상자들의 지각 편향으로 인한 응답 편향의 가능성을 배제할 수 없다. 그러나 신뢰도·타당도를 확인한 도구의 선정 및 신뢰도 분석을 통하여 적정 수준의 신뢰도를 확보하여 이를 최소화하고자 노력하였다.

본 연구를 기반으로 향후 잔류의도에 영향을 미치는 간호사의 내적, 외적 요인을 고려한 포괄적 모형을 구축하여 보다 통찰력 있는 전략과 방향성의 제시를 제안한다.

## REFERENCES

- [1] K. O. Park, J. K. Kim & S. Y. Kim. (2014). Qualitative study on clinical nurses' intention to stay in hospital. *Korean Journal of Adults Nursing*, 26(6), 681-692.  
DOI : 10.7475/kjan.2014.26.6.681
- [2] M. J. Yun & M. Y. Choi. (2018). The effects of hospital organizational culture and work environment on nurses' intent to stay at the current hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(3), 273-282.  
DOI : 10.22650/JKCN.2018.24.3.273
- [3] J. S. Cho, M. H. Kim, S. R. Kim, Y. Y. Park, J. O. Cho & N. H. Go. (2020). *Survey on the status of hospital nursing staffing*. Seoul : Hospital Nurses Association.
- [4] Y. H. Han, I. S. Sohn, K. O. Park & K. H. Kang. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- [5] S. N. Chae, S. L. Ko, I. S. Kim & K. S. Yoon. (2015). Effect of perception of career ladder system on job satisfaction, intention to leave among perioperative nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 233-242.  
DOI : 10.11111/JKANA.2015.21.3.233
- [6] J. R. Ryu. (2005). *Study on the effects of job embeddedness on staying in organization*. Master's thesis. Pusan University, Busan.
- [7] F. El-Jardali, S. F. Murray, H. Dimassi, D. Jamal, R. Abualrub, K. Al-Surimi, M. Clinton & N. Y. Dumit. (2013). Intention to stay of nurses in current posts in difficult-to-staff areas of Yemen, Jordan, Lebanon and Qatar: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 50(11), 1481-1494.  
DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2013.02.013
- [8] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski & M. Erez. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- [9] J. E. Kim & Y. M. Lee. (2016). The effect of job embeddedness of turnover intention: Focusing on the Korea Labor & Income Panel Study. *Korea Labor Institute*, 1-18.
- [10] H. N. Sung & D. H. Cho. (2013). The relationship of job embeddedness and turnover intention: Focused on the mediating effect of job satisfaction in the construction IT industry. *Daehan Academy of Management Information Systems*, 32(2), 339-357.
- [11] J. S. Ko. (2012). A study on the moderating effect of emotional intelligence and turnover intention by job embeddedness. *Journal of Industrial Economics and Business*, 25(2), 1789-1810.
- [12] E. H. Kim, E. J. Lee & H. J. Choi. (2012). Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 394-401.  
DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.394.
- [13] H. J. Ha & E. A. Kim. (2020). A convergence study about the influence of job embeddedness and nursing work environment on turnover intention of clinical nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(7), 389-397.  
DOI : 10.15207/JKCS.2020.11.7.389
- [14] B. S. Jaekal & S. H. Lee. (2007). Factors affecting on organizational commitment of hospital nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 13(1), 65-73.
- [15] J. H. Choi, K. K. Jung & J. Y. Yoon. (2011). The impact of hotel employee value proposition on job attachment, organization attachment and turnover intention. *Journal of Service Research*, 8(2), 69-88.
- [16] J. P. Meyer & N. J. Allen. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks (CA) : Sage Publications.
- [17] B. D. Rosso, K. H. Dekas & A. Wrzesniewski. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- [18] H. R. Lee, M. O. Song & K. S. Jang. (2017). The effect of perceived internal marketing and job satisfaction on the organizational commitment among hospital nurses. *Nursing & Health Issues*, 22(1), 21-29.
- [19] S. H. Yu, J. Heo & Y. H. Yoon. (2020). A study on the influence of job embeddedness of employees

- on organization attachment and intention to stay in MICE industry. *Event & Convention Research*, 16(2), 1-21.  
DOI : 10.31927/asec.16.2.1
- [20] K. A. Kim & H. C. Lee. (2020). The effect of job embeddedness of hotel attendants on turnover intention and intention to stay: Focused on the moderating effects of ego-resilience. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 34(5), 95-109.  
DOI : 10.21298/IJTHR.2020.5.34.5.95
- [21] D. I. Jang & J. Han. (2019). Institutional factors affecting turnover and retention in social enterprise. *Social Economy & Policy Studies*, 9(3), 25-58.  
DOI : 10.22340/seps.2019.08.9.3.25
- [22] M. H. Lee & Y. I. Park. (2015). A path analysis for burnout and intent to stay for infection control nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 21(1), 1-10.  
DOI : 10.22650/JKCN.2015.21.1.1
- [23] E. A. Ji & J. S. Kim. (2018). Factor influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 51-60.  
DOI : 10.11111/jkana.2018.24.1.51
- [24] S. B. Kwon, M. J. Park, H. M. Song & J. S. Moon. (2017). Effects of job embeddedness and emotional intelligence on performance of nurses in medium and small sized hospital. *The Korean Journal of Health Service Management*, 11(1), 55-66.
- [25] M. Thomson, D. J. MacInnis & C. Whan Park. (2005). The ties that bind: Measuring the strength of consumers' emotional attachments to brands. *Journal of Consumer Psychology*, 15(1), 77-91.
- [26] H. J. Jang (2020). *The impact of hospital service orientation on nurse's work engagement, organizational attachment, and organizational loyalty*. Doctoral dissertation. Sejong University, Seoul.
- [27] R. D. Iverson. (1996). Employee acceptance of organizational change: The role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 7(1), 122-149.  
DOI : 10.1080/09585199600000121
- [28] M. S. Lee. (2013). *The effect of hotel employees' job embeddedness on intention to stay and extra-role behavior*. Doctoral dissertation. Kyunggi University, Suwon.
- [29] M. N. Kim, O. H. Cho & K. S. Cha. (2015). Factors associated with the organizational citizenship behavior of nurses in small- and medium-sized hospitals. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 22(1), 38-46.
- [30] S. J. Lee & H. J. Woo. (2015). Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 32-42.
- [31] J. H. Jeon, & Y. H. Yom. (2014). Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 302-312.
- [32] A. Hong & Y. Jo. (2018). The structural relationship among empowering leadership, job crafting, organizational commitment and job embeddedness. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 20(2), 51-85.  
DOI : 10.18211/kjhrdq.2018.20.2.003
- [33] J. D. Oh & S. H. Choi. (2017). A study on the turnover intention of local government public servants. *Local Government Studies*, 29(1), 1-28.  
DOI : 10.21026/jlgs.2017.29.1.1
- [34] E. J. Choi, E. N. Lee & M. J. Kim. (2019). The impact of organizational commitment and positive psychological capital on job embeddedness of nurses in trauma centers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(4), 292-301.
- [35] S. H. Lee. (2017). Effect of nurse practice environment and organizational justice on job embeddedness in the small and medium sized hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(12), 369-380.
- [36] Y. A. Lim, K. Y. Kim & S. M. Kim. (2012). Factors affecting job satisfaction, organizational attachment and job leaving attitude of general hospital employees by job category. *Journal of the Korea Academical-Industrial cooperation Society*, 13(8), 3586-3596.  
DOI : 10.5762/KAIS.2012.13.8.3586
- [37] A. H. Maslow. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.  
DOI : 10.1037/h0054346
- [38] H. J. Kim & S. H. Shin. (2020). Development and validation of the Nurse Needs Satisfaction Scale based on Maslow's Hierarchy of Needs Theory. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(6), 848-862.



- [39] K. O. Park, J. K. Kim & S. Y. Kim. (2014). Qualitative study on clinical nurses' intention to stay in hospital. *Korean Journal of Adult Nursing*, 26(6), 681-692.

고 영 혜(Younghye Go)

[정회원]



- 2016년 2월 : 충남대학교 간호대학 (간호학 석사)
- 2020년 8월 : 충남대학교 간호대학 (간호학 박사)
- 2021년 7월 ~ 현재 : 목포대학교 바이오의약헬스케어연구소 전임연구원

- 관심분야 : 간호관리학, 응급 및 재난간호, 실감콘텐츠
- E-mail : annuhbung@naver.com

정 현(Hyun Jeong)

[정회원]



- 2015년 2월 : 충남대학교 간호대학 (간호학 석사)
- 2018년 8월 : 충남대학교 간호대학 (간호학 박사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 대전보건대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 기초간호학, 간호관리, 간호교육
- E-Mail : hyunjeong@hit.ac.kr