

교대근무 여자간호사 이직의도 구조모형: 상급종합병원을 중심으로

조행난¹, 소향숙², 장애리^{3*}

¹전남대학교병원, ²전남대학교 간호대학, ³남부대학교

Shift Work Female Nurse Turnover Intention Structural Equation Modelling: Focused on Tertiary Hospitals

Hang Nan Cho¹, Hyang Sook So², Aeri Jang^{3*}

¹Chonnam National University Hospital,

²College of Nursing, Chonnam National University

³Nambu University

요약 본 연구는 이직인과모델 기반 상급종합병원 교대근무 여자간호사의 이직의도 구조방정식 모형구축을 위한 연구이다. 자료수집은 2015년 11월 11일부터 12월 20일까지 진행되었으며, 총 283명의 자료가 최종분석에 포함되었다. 연구결과 최종 수정모형에 대한 적합도는 권장수준에 비교적 충족하였으며, 최종 수정모형의 19개 가설 중 12개의 가설이 지지되었다. 또한 외부취업 기회, 간호전문직관, 간호조직문화(관계지향, 혁신지향), 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 소진은 상급종합병원 교대근무 간호사의 이직의도를 47.8% 설명하는 것으로 확인되었다. 세부적으로 이직의도에는 소진(+), 조직몰입(-)이 통계적으로 유의한 직접효과를 나타냈으며, 간호전문직관, 관계지향 간호조직문화와 직무스트레스는 통계적으로 유의한 간접효과를 나타냈다. 이에 본 연구결과를 기반으로 상급종합병원 교대근무 여자간호사의 이직의도 감소를 위해 소진을 감소시키고, 조직몰입과, 직무만족을 높이는 것이 필요하다고 판단되며, 이를 위해 관계지향적 간호조직문화와 간호전문직관을 강화하는 방안 요구된다. 따라서 병원인력관리 차원에서 탄력적으로 근무시간을 조정할 수 있도록 하고, 상호 존중하는 관계중심의 조직문화를 형성하며, 간호전문직관을 강화하는 교육 및 정책적 지원, 그리고 자긍심을 가지고 일할 수 있는 병원의 제도적 장치가 이루어져야 할 것이다.

Abstract This study uses a structural equation model for the turnover intention of female nurses performing shift work at a tertiary hospital. Data collection was conducted from November 11 to December 20, 2015, and 283 samples were included in the final analysis. As a result, 12 of the 19 hypotheses of the final model were supported. It was confirmed that external employment opportunities, nursing professional value, nursing organizational culture, job stress, job satisfaction, organizational commitment, and burn out accounted for 47.8% of the turnover intention. Burn out(+) and organizational commitment(-) had direct effects on turnover intentions, and nursing professional, relationship-oriented nursing organizational culture, and job stress showed indirect effects. Therefore, in order to reduce the turnover intention of female nurses working in shifts at tertiary hospitals, it is necessary to prevent burnout, increase organizational commitment, and job satisfaction. For this purpose, measures to strengthen relation-oriented nursing organizational culture and nursing professional intuition are required. In terms of hospital manpower management, the institutional arrangements of hospitals that enable flexible working hours adjustment, mutually respectful relationship-centered organizational culture, education, and policy support to reinforce nursing professional intuition, and the institutional system of hospitals to work with pride should be implemented.

Keywords : Turnover Intention, Burn Out, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Nurse

본 논문은 조행난의 2016년 전남대학교 간호대학 박사학위 논문임

*Corresponding Author : Aeri Jang(Nambu Univ.)

email: sseillerjang79@gmail.com

Received August 26, 2020

Revised October 12, 2020

Accepted March 5, 2021

Published March 31, 2021

1. 서론

오늘날 인구구조와 질병양상의 변화, 그리고 생활수준의 향상으로, 환자간호에 중추적인 역할을 하는 간호인력의 수요가 증가하고 있다[1]. 그러나 병원간호사회의 조사에 따르면, 2019년 간호사 이직률은 15.4%로 2017년 13.8%에 비해 상승하였고, 직책별 일반간호사의 이직률이 전체 이직률의 95.6%를 차지하고 있으며, 2019년 전체 이직 간호사중 상급종합병원 간호사가 40%로 나타났다[2, 3]. 따라서 상급종합병원의 일반간호사의 이직률을 낮추는 것은 사회적인 의료수요 요구에 대한 적절한 대안으로써 제시될 필요가 있다.

이직의도란 현 직장을 떠나려고 하는 의지이며 이직을 초래하는 선행변수로서[4], 상급병원 일반간호사의 이직의도를 파악하는 것은, 이직률을 낮추기 위한 필수적인 과정이다. 이직의도에 영향을 주는 변수는 직업적인 특성인 근무형태와 상황적 변수인 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스나[5], 소진[6]으로 나타났으며, 이직의도가 높은 간호사 그룹은, 조직몰입이 낮기 때문에, 조직문화관리가 필요하다고 보고하고 있다[7]. 이처럼 간호사의 이직의도는 다양한 내·외적 요인에 의해 영향을 받는 것으로 보고되고 있어 다차원적으로 파악하는 것이 필요하다.

총 근무경력 1년 이상 10년 이하 간호사 그룹은 병원 업무환경과 조직문화에 익숙해지면서 독자적으로 판단할 기회나 자율적인 간호를 수행할 수 있는 전문 간호사가 되기 전 단계 그룹으로, 상대적으로 직무스트레스는 높고 직무만족이 낮아 이직의도가 높다[8]. 특히, 간호사는 교대근무로 인한 불규칙한 생활 때문에 이직을 고려해 본 적이 있는 경우가 70.8%[9]로 나타났다. 또한 간호사의 이직사유는 경력과 성별에 따라 차이가 있고, 남자간호사를 대상으로 하는 연구[10]는 이미 수행되어 있었다. 따라서 본 연구는 근무경력 1년 이상 10년 이하의 일반 간호사 중, 교대근무환경의 여자간호사를 대상으로 하고자 한다.

지금까지 진행된 선행연구에서는 국내 간호사의 이직의도의 원인으로 규명된 다양한 요인들 중에서 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스, 소진, 조직문화 등이 이직의도에 직·간접효과가 있었다는 보고가 있으며[1], 병원간호사 이직의도 요인으로 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스가 제시되었으며[5], 소진 또한 이직의도에 직접적인 영향을 주는 중요한 선행변수로 보고되었다[11, 12]. 이런 이직의도 관련 연구들은 일부 예측 요인들 간의 인과관계만을 단편적으로 제시하고 있으며, 상급종합병원의 교

대근무를 하는 여자간호사를 대상으로, 이직의도에 영향을 주는 요인들 간의 전체적인 관계에 대한 연구는 찾아보기 힘들었다.

이에 본 연구는 병원간호사의 이직의도를 감소시키는 방안을 모색하는데 기초자료를 제공하기 위해, 상급종합병원의 교대 근무하는 일반간호사들을 대상으로 환경적·개인적·구조적 요인들이 직무만족, 조직몰입, 소진을 통해 이직의도에 미치는 직·간접 효과와 간접경로를 규명하기 위한, 구조방정식 모형구축 연구를 시도하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 상급종합병원에서 교대근무하는 여자간호사의 이직의도에 대한 가설적 예측모형을 구축하고 모형의 적합성과 가설을 검증하는 구조모형연구이다.

2.2 연구모형

본 연구에서는 광범위한 문헌고찰을 바탕으로 두고 구성되어있으며, 포괄적이고 종합적이어서 병원간호사의 이직의도를 예측하는데 유용한 모델로 판단[13]되고 있는 Price의 이직인과모형[14]을 기반으로 개념적 기틀을 구성하고 4개의 외생변수(외부취업기회, 간호전문직관, 간호조직문화, 직무스트레스), 3개의 매개변수(직무만족, 조직몰입, 소진)와 결과변수인 이직의도로 구성된 4개의 내생변수로 설정하였다. 선행연구를 바탕으로 간호전문직관·간호조직문화, 직무스트레스는 직무만족에 영향을 주고[15, 16, 18], 간호전문직관과 유사한 전문직 자아개념, 간호조직문화, 직무스트레스는 조직몰입에 영향을 주고[7, 12, 16], 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입은 소진에 영향을 주고[7, 12], 외부취업기회[10], 간호전문직관, 간호조직문화, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 소진은 이직의도에 영향을 주는 것[1, 5, 11, 15, 16, 17, 18]으로 경로를 설정하였다.

2.3 연구대상

본 연구의 대상자 선정기준은 정규직 여자 일반간호사 중, 근무경력 1년 이상 ~ 10년 이하로, 연구의 목적을 이해하고 서면으로 동의한 자이며, 경력 1년 미만의 신규 간호사, 책임간호사, 수간호사 및 관리자, 상시근무 간호

사, 남자 간호사는 제외하였다. 본 연구의 가설적 모형에서 관측변수는 22개로, 표본 수는 관측변수의 10~20배가 권장[19]되는 것에 근거하여, 표본은 220~440명이 필요하다. 이에 본 연구에서는 총 320명의 대상자에게 설문지가 배부하여, 308부의 설문지가 회수되었고, 이중 불성실한 응답과 자료의 결측이 포함된 자료 등을 제외한 총 283부의 자료를 최종분석에 사용하였다.

2.4 연구도구

이직의도는 Michaels와 Spector가 개발한 도구를 한국의 실정에 맞게 변안한 도구[20]를 사용하였다. 총 3문항으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Kim의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.89$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었다.

외부취업기회는 Price와 Mueller의 설문지를 한국 병원근무자의 실정에 맞게 번역한 도구를[21] 사용하였다. Seo의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.77$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.73$ 이었다.

간호전문직관은 Yeun 등이 개발한 도구[22]를 본 연구의 CFA 결과에 따라 9문항을 삭제하여 3요인(전문직 자아개념 5문항, 간호의 전문성 3문항, 간호계의 역할 3문항)의 11문항으로 구성하였다. 부정문항은 역환산하였으며 점수가 높을수록 간호전문직관이 높은 것을 의미한다. Yeun 등의 연구에서 하위영역별 Cronbach's α 는, 전문직 자아개념이 .86, 간호의 전문성이 .71, 간호계의 역할이 .71이었고, 본 연구에서는 하위영역별 Cronbach's α 는 전문직 자아개념이 .84, 간호의 전문성이 .80, 간호계의 역할이 .82 이었다.

간호조직문화는 Kim 등이 개발한 도구[23]의 2개 요인의 총 11문항을(관계지향 5문항, 혁신지향 6문항)사용하였으며, 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 인지하고 있음을 의미한다. Kim 등의 연구에서 관계지향 조직문화의 Cronbach's $\alpha=.88$, 혁신지향 조직문화 Cronbach's $\alpha=.83$ 이었고, 본 연구에서는 관계지향 조직문화 Cronbach's $\alpha=.90$, 혁신지향 조직문화 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

직무스트레스는 Gu와 Kim이 개발한 도구를 Lee가 수정보완하고, Ju가 사용한 도구[24]를 일반간호사 상황의 적합하게 수정하고, 본 연구의 CFA 결과에 따라 10문항을 삭제하여, 총 26문항으로 구성하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. Ju의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.92$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

직무만족은 Brayfield와 Rothe가 개발하고 Ko가 변안한 도구[25]를 간호조직에 적합하게 수정하였다. 본 연구의 CFA 결과에 따라 1문항을 삭제하여, 총 4문항으로 구성하였고, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Ko의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.83$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.71$ 이었다.

조직몰입은 Mowday 등이 개발한 Organization Commitment Questionnaire를 Lee가 번역한 도구[26]를 간호조직에 적합하게 수정하고, CFA 결과에 따라 4문항을 삭제하여 총 11문항으로 구성하였다. 부정문항은 역환산하여 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Lee의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.91$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었다.

소진은 Maslach와 Jackson에 의해 개발된 MBI(Maslach Burnout Inventory) 척도를 Choi가 변안한 도구[27]로, CFA 결과에 따라 12문항을 삭제하여 총 10문항이 분석에 사용되었다. Choi의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.84$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었다.

2.5 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 2015년 11월 1일부터 12월 20일까지 구조화된 자가보고식 설문지를 이용하여 실시하였다. 본 연구자는 설문지의 배부를 위해 연구대상 병원의 간호부를 직접 방문하여 본 연구의 목적을 설명하고, 연구목적에 적합한 간호사를 선정할 수 있도록 협조를 요청한 뒤, 각 병원의 연구 승인절차에 따라 동의를 받았다. 설문지의 배부는 연구대상 병원에 본 연구자가 직접 방문하여 각 간호부에 설문지를 전달한 후, 교육팀장이나 수간호사의 도움을 받아 해당부서에 설문지를 일괄 배부하고 회수하였다. 연구 참여 동의서는 연구 목적, 익명성과 비밀보장, 연구 철회 가능성에 관한 내용을 포함하고 있으며, 대상자가 연구 참여에 자발적으로 동의한 경우에 한하여 질문지에 응답하도록 하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 측면을 보호하기 위해 *광역시와 *도 소재 *대학교 생명의학 연구윤리 심의위원회(IRB NO: 1040198-150930-HR-050: **** 2015-11-004)로부터 연구목적, 대상자 선정기준 및 제외기준, 연구방법, 자료관리 및 비밀 유지, 연구 설명서와 동의서, 질문지에 대한 심의를 거쳐 승인을 획득하였다.

2.7 자료분석방법

본 연구의 자료분석은 SPSS program(ver 20.0, SPSS Inc.Cicago, Illinois, USA)과 AMOS program(ver 20.0)을 사용하였다. 대상자의 일반적 특성은 서술적 통계, 자료의 정규성은 일변량 왜도와 첨도, 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha, 측정변수 간 다중공선성은 공차한계(Tolerance)와 분산팽창인자(Variation Inflation Facor=VIF)를 이용하여 확인하였다. 연구도구의 확인적 요인분석을 통해 요인 구조를 확인하였다. 모형의 적합도를 검증하기 위해서는 χ^2 통계량, GFI(Goodness of Fit Index), AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), SRMR(Standardized Root Mean Square Residual), CFI(Comparative Normed of Fit Index), NFI(Normed Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index)를 이용하였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 직-간접 경로계수를 산출하기 위해 구조방정식 모형분석법(Structural Equation Modeling=SEM)을 이용하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 평균연령은 27.5세였고, 총 근무경력은 평균 4년 9개월이었으며, 현 근무부서 근무경력은 평균 3년 3개월이었다. 일반적 특성에 대한 세부사항은 Table 1과 같다.

3.2 연구변수에 대한 서술적 통계 및 측정변수간 다중공선성

본 연구에서 사용된 측정변수들의 왜도와 첨도의 절대값이 각각 3과 7을 넘지 않아 일변량 정규성을 만족하였다. 가설검증 전에 측정변수 간의 다중공선성의 여부를 확인한 결과, 본 연구에서 공차한계 값은 .45~.89로 모두 0.1이상이었으며, VIF 값은 10이하인 1.13~2.23으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인되었다(Table 2).

3.3 구조모형 분석

3.3.1 측정모형의 타당성 검증

본 연구에서 측정모형 분석을 위해 확인적 요인분석을

Table 1. Descriptive Statistics of the Measurement Variables (N=283)

Variables	Class	n(%)	M±SD
Age(year)	≤24	38(13.4)	27.5±2.89
	25-29	179(63.2)	
	30-34	61(21.6)	
	34-39	5(1.8)	
Education level	Diploma	89(31.4)	-
	Bachelor	180(63.6)	
	Graduate	14(5.0)	
Religion	Protestant	69(2.4)	-
	Catholicism	36(12.7)	
	Other	15(5.3)	
	None	163(57.6)	
Marital status	Single	226(79.9)	-
	Married	57(20.1)	
Total career (year)	1-2	65(23.0)	4.9±2.47
	3-4	98(34.6)	
	5-7	73(25.8)	
	8-10	47(16.6)	
Present nursing unit career (year)	1-2	130(45.9)	3.3±2.14
	3-4	95(33.6)	
	5-6	33(11.7)	
	7≤	25(8.8)	
Present work unit	Medical	96(33.9)	-
	Surgical	97(34.3)	
	Intensive care	35(12.3)	
	Emergency room	31(11.0)	
Monthly income (1,000won/month)	Operating room	24(8.5)	-
	2,000≤, <2,500	11(3.9)	
	2,500 - <3,000	173(61.1)	
	3,000 - <3,500	91(32.1)	
Transfer experience	3,500≤	8(2.9)	-
	Yes	91(32.2)	
Turnover experience	No	192(67.8)	-
	Yes	61(21.6)	
	No	222(78.4)	

실시한 결과, 초기 측정모형에 대한 CFA의 적합도 지수는 $\chi^2=819.06(df=19, p<.001)$, GFI=.82, AGFI=.76, RMSEA=.11, SRMR=.11, CFI=.75, NFI=.70, TLI=.68로 권장수준을 만족하지 못했다. 이에 표준화 계수 .50미만인 변수들을 확인하여 해당문항을 검토한 후에 소진의 '낮은 개인적 성취감', 간호전문직관의 '사회적 인식'과 '간호의 독자성', 직무스트레스의 '전문지식 및 기술부족'과 '간호사에 대한 대우' 요인을 제거하였다. 그 결과, 측정모형에서는 각 측정변수의 요인부하량과 평균분산추출

Table 2. Descriptive Statistics of the Measurement Variables (N =283)

Variables	Min	Max	M±SD	Skewness	Kurtosis
Opportunity	1.00	5.00	3.19±0.58	-0.23	1.01
Nursing professional value	2.33	5.00	3.61±0.45	-0.23	0.08
Self-concept of profession	2.60	5.00	3.74±0.45	-0.30	0.03
Nursing professionalism	2.00	5.00	3.58±0.55	-0.33	0.44
Roles of nursing service	1.67	5.00	3.50±0.58	-0.43	0.05
Nursing organizational culture	1.55	4.64	3.23±0.57	-0.35	-0.21
Relation-oriented	1.60	5.00	3.35±0.62	-0.33	-0.32
Innovation-oriented	1.33	4.33	3.13±0.62	-0.30	-0.25
Job stress	2.59	5.00	4.06±0.43	-0.41	0.23
Nursing job	2.20	5.00	4.06±0.49	-0.52	1.07
Role conflict	2.25	5.00	3.81±0.55	-0.05	-0.09
Personal relations (doctor, nurse, others)	2.17	5.00	4.09±0.58	-0.46	-0.02
Psychological burden for medical limits	1.50	5.00	3.93±0.61	-0.47	0.66
Work schedule	2.50	5.00	4.13±0.57	-0.43	-0.15
Personal relations (patients and their family)	1.00	5.00	4.31±0.68	-1.03	1.44
Job satisfaction	1.00	4.50	2.99±0.54	-0.19	0.64
Organizational commitment	1.09	4.27	2.96±0.52	-0.38	0.55
Burnout	2.08	6.67	4.45±0.94	-0.18	-0.50
Depersonalization	1.00	6.50	3.99±1.17	-0.33	-0.25
Emotional exhaustion	2.17	6.83	4.90±0.92	-0.32	-0.45
Turnover intention	1.00	5.00	3.02±0.78	-0.04	-0.50

지수(average variance extracted=AVE)가 각각 .65 ~.89와 .58~.85로 .50이상이며, 개념신뢰도(construct reliability=CR)는 .73~.94로 .70이상의 값을 보여 집중타당성이 검증되었다. 또한 모든 측정변수의 AVE(.58 ~.85)가 상관계수의 제곱 r2(.29~.30)보다 크므로 판별 타당성이 확보되었다. 본 연구의 최종적 측정모형의 적합도 지수는 $\chi^2=181.58(df=95, p<.001)$, GFI=.93, AGFI=.89, RMSEA=.06, SRMR=.05, CFI=.95, NFI=.91, TLI=.93으로 권장기준에 충족되었다.

3.3.2 가설적 모형의 검증 및 수정

본 연구의 가설적 모형에 대한 적합도를 평가한 결과, $\chi^2=227.16(df=96, p<.001)$, GFI=.92, AGFI=.87, RMSEA=.07, SRMR=.06, CFI=.93, NFI=.88, TLI=.90으로 권장기준을 충족시키지 못하여 모형의 수정이 필요하였다. 가설모형의 수정은 AMOS에서 제공되는 수정지수(modification indices=MI)와 직무만족과 조직몰입이 서로 정적 상관관계 있다는 이론적 근거[10, 12, 18]

를 고려하여 직무만족과 조직몰입의 구조 오차항에 공분산을 추가하였다.

3.3.3 수정모형의 검증 및 효과분석

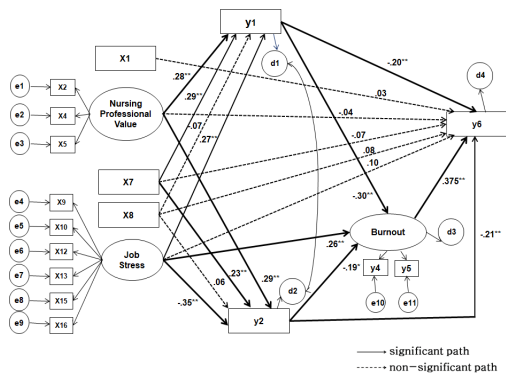
본 연구의 수정모형에 대한 적합도를 평가한 결과, $\chi^2=187.40(df=95, p<.001)$, GFI=.93, AGFI=.89, RMSEA=.06, SRMR=.05, CFI=.95, NFI=.90, TLI=.93으로 모든 적합도 지수가 권장수준에 충족되는 것으로 나타나, 수정모형을 최종모형으로 수용하였다.

본 연구의 수정모형에서는 가설적 모형에서 제시한 19개의 경로 중 12개의 경로가 유의하게 나타났고 (Figure 1), 수정모형의 모수 추정 및 효과분석 결과 (Table 3), 간호전문직관, 관계지향 간호조직문화와 직무스트레스는 직무만족을 24.4%, 조직몰입을 32.3% 각각 설명하였고, 직무스트레스, 직무만족과 조직몰입은 소진을 32.1% 설명하였다. 이직의도는 직무만족, 조직몰입과 소진에 의해 47.8% 설명되는 것으로 나타났다.

Table 3. Effects of Predictive Variables in the Modified Model (N=283)

	Endogenous variables	Exogenous variables	Direct effect	Indirect effect	Total effect	SMC
			$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$	
Job satisfaction		NPV	.28(.005)		.28(.005)	.244
		RONOC	.29(.005)		.29(.005)	
		IONOC	-.07(.478)		-.07(.478)	
Organizational commitment		Job stress	-.27(.002)		-.27(.002)	.323
		NPV	.29(.008)		.29(.008)	
		RONOC	.23(.001)		.23(.001)	
		IONOC	.06(.485)		.06(.485)	
Burnout		Job stress	-.35(.008)		-.35(.008)	.321
		Job stress	.26(.003)	.15(.003)	.41(.005)	
		Job satisfaction	-.30(.005)		-.30(.005)	
Turnover intention		Organizational commitment	-.19(.021)		-.19(.021)	.478
		Opportunity	.03(.542)		.03(.542)	
		NPV	-.04(.531)	-.17(.004)	-.21(.008)	
		RONOC	-.07(.354)	-.15(.004)	-.22(.002)	
		IONOC	.08(.245)	.00(.933)	.09(.316)	
		Job stress	.10(.178)	.28(.004)	.38(.003)	
		Job satisfaction	-.20(.001)	-.11(.004)	-.31(.003)	
		Organizational commitment	-.21(.010)	-.07(.014)	-.28(.008)	
	Burnout	.38(.004)		.38(.004)		

NPV=Nursing professional value; RONOC=Relation-oriented nursing organizational culture; IONOC=Innovation-oriented nursing organizational culture; SMC = Squared Multiple Correlation



* p<.05, ** p<.01

x1=Opportunity; x2=Self-concept of profession; x4=Nursing professionalism; x5=Roles of nursing service; x7= Relation-oriented nursing organizational culture; x8=Innovation-oriented nursing organizational culture; x9=Nursing job; x10=Role conflict; x12=Personal relations (doctor, nurse, others); x13=Psychological burden for medical limits; x15=Work schedule; x16=Personal relations (patients and their family); y1=Job satisfaction; y2=Organizational commitment; y4=Depersonalization; y5=Emotional exhaustion; y6=Turnover intention

Fig. 1. Path diagram for the modified model

4. 논의

본 연구는 상급종합병원의 교대근무하는 여자간호사들의, 환경적·개인적·구조적 요인들이 직무만족, 조직몰입, 소진을 통해 이직의도에 미치는 경로를 규명하기 시도되었다. 이에 본 연구 결과를 바탕으로 검증된 의미있는 직·간접 효과와 경로에 대해 논의하고자 한다.

본 연구에서 환경적 요인인 외부취업기회는 이직의도에 직접적인 영향을 주지 않는 것으로 나타나, 전국 남자 간호사를 대상으로 한 연구에서는 외부취업기회가 이직의도에 영향을 주는 것으로 보고[10]하고 있는 선행연구와 차이가 있다. 이는 연구대상을 여성으로 제한한 본 연구의 특성이 여실이 드러나는 결과로, 아직도 한국 내 간호직에 대한 성 고정관념에 기반하여, 남자 간호사의 경우 외부 취업기회가 많을수록 다른 직종으로 이직하려는 의도가 높아지는 것으로 판단된다. 따라서 추 후 남녀 성별에 따른 이직의도 영향요인에 대한 차이를 검증하는 연구가 필요하다.

본 연구의 개인적 요인인 간호전문직관은 직무만족과 조직몰입에 직접적인 영향을 주며, 나아가 이직의도에 간접효과가 있는 것으로 나타나, 전문직 자아개념이 이직의도를 감소시킬 수 있는 요인이라고 보고한 선행연구와 일치하였다[17]. 간호사의 전문적인 역할이 강조되는 것

는 의료환경 속에서, 이직의도를 줄이기 위해서는 개인적으로 올바른 전문직관을 확립할 수 있는 경력단계별 교육과 자기개발 기회가 우선적으로 제공되어야 하고, 조직적으로는 간호전문직에 대한 인정과 자율성을 보장하는 정책을 마련이 필요하다고 본다.

본 연구에서 구조적 요인 중 관계지향 간호조직문화는 직무만족과 조직몰입에 직접효과를 주어, 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 혁신지향 간호조직문화는 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 통계적으로 유의한 직접적인 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 관계지향 간호조직문화가 직무만족에 직접적인 영향과 이직의도에 직·간접효과가 있다고 보고한 국립병원의 조직구성원들을 대상으로 한 연구[15]와 일부 일치하였고, 국내 일개 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구의 혁신지향과 유사한 진취적 간호조직문화를 간호사가 강하게 인지할수록 직무만족과 조직몰입은 높아지지만, 진취적 문화가 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 주는 변수는 아닌 것으로 보고[7]된 선행연구 결과와 일치하였다. 따라서, 간호관리자는 조직전체의 융통성을 강조하면서 간호사들이 서로 존중하며 배려하는 관계중심적인 조직문화를 조성하여 직무만족과 조직에 대한 애착심을 높이는 것이 요구된다.

본 연구에서 직무스트레스는 직무만족과 조직몰입을 통해 이직의도에 미치는 간접효과가 있었으나, 소진을 통해 이직의도에 미치는 간접효과 경로가 유의하지 않는 것으로 확인되었다. 이는 직무스트레스는 직무만족과 조직몰입에 직접적인 영향을, 소진에 직·간접적인 영향[11, 12, 16]을 준다는 선행연구와 일치하나, 직무스트레스가 소진을 경유하여 이직의도에 영향을 준다는 연구보고 [11]와 차이가 있다. 이는 본 연구의 연구대상이 1-10년 일반간호사인 점에 반해, Moon & Han[11]의 연구의 대상이 전체간호사 였다는 점, 부서 이동경험이 있는 대상자가 32.2%인 반면, Moon & Han[11]의 연구의 대상자는 53%가 이동경험을 가지고 있다는 점에서 차이가 발생할 것으로 판단된다. 이에 본 연구에서는 직무스트레스와 이직의도 간 관계에서 소진보다는 직무만족과 조직몰입이 중요한 매개변수인 것으로 확인되어, 직무스트레스로 인한 이직의도를 감소시키기 위해서는 부정적인 소진을 감소시키기 보다는 긍정적인 직무만족과 조직몰입을 높이는 전략이 필요하다. 향후 이직의도에 대한 간접효과와 경로분석을 통해 관련 요인들의 인과적 관계를 세부적으로 분석할 필요가 있다.

본 연구에서 직무만족은 이직의도에 대한 직접적인 영

향과 소진을 통한 간접효과가 있는 것으로 확인되어, 이는 직무만족이 이직의도에 직접효과가 있다고 보고한 여자 일반간호사를 대상으로 한 연구[28]와 일치하였으나, 최고간호관리자를 대상으로 조사한 연구결과[16]에서는 직무만족이 이직의도에 간접효과만 있는 것으로 나타나 차이를 보였다. Park et al(16)의 연구의 대상자는 51세 이상이 61.8%, 임상경력이 21년 이상이 86.1%인 최고관리자를 대상으로 한 연구로, 본 연구와는 연구대상이 상이한 점이 그 이유라 할 수 있다.

일반간호사의 경우 개인적이 측면인 직무만족이 낮을 수록 이직의도가 높아지지만, 최고간호관리자는 조직전체에 대한 책임감으로 인해서 직무만족이 낮다고 직접적으로 이직을 고려하지 않는 것으로 판단할 수 있다. 직무만족은 직업에 대한 긍정적인 지각[29]으로서, 병원인력관리자들은 간호사가 직무 자체에 의미를 부여하여 즐거움을 가지고 조직에 남아서 지속적으로 업무를 할 수 있도록 직무여건을 조성해야 한다고 볼 때, 간호사의 직무만족을 높여 이직의도를 예방하기 위해서는 효율적인 업무분배와 직무수행에 따른 적절한 보상과 대우 등의 정책적 지원이 필요하다.

본 연구에서 조직몰입은 이직의도에 대한 직접적인 효과와 소진을 경유한 간접적인 효과가 있는 것으로 나타나, 전국의 13개의 종합병원 전체 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직몰입이 이직의도에 직·간접인 영향을 주고 [12], 조직몰입이 이직의도에 직접효과가 있는 것으로 보고 [16]된 선행연구결과를 지지하였다. 이런 결과는 조직몰입이 간호조직에 소속감과 일체감을 느끼게 하여 간호사에게 동기를 부여하고 직무에 대한 긍정적인 태도형성에 기여하기 때문이라고 사료된다. 따라서 안정적으로 일할 수 있는 병원환경 여건조성과 병원관리자들이 간호사들과 병원에 대한 비전 및 정책 등을 공유하고 적극적으로 의사를 반영하여 조직몰입을 높임으로써 이직의도를 최소화하는 것이 필요하다.

본 연구에서 소진은 이직의도에 가장 큰 직접효과를 주며, 직무스트레스의 영향을 받고, 직무만족과 조직몰입의 부분매개효과를 통해 이직의도에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이는 소진이 종합병원 전체간호사의 이직의도에 가장 직접적인 영향을 주는 요인으로 보고 [11]한 연구나, 전국의 종합병원 전체간호사를 대상으로 조사한 연구에서 소진이 이직의도에 직접효과가 있고, 직무스트레스의 직접효과를 받은 소진이 조직몰입과 이직의도간의 관계에서 영향을 준다는 연구결과 [12]를 지지하였다. 소진은 이직을 유발하는 중요한 요인이기 때문에, 경력간호

사의 손실에서 오는 업무량 증대와 숙련도 저하로 인한 간호서비스의 질 차원에서 부적요인이 될 수 있으므로 병원간호관리자가 간호사의 이직예방을 위해 고려해야 할 부분이다 [30]. 이에 간호사 개인이 경험하는 소진 즉 정서적 탈진 및 비인격화를 완화하고 관리하여 이직의도를 감소시키는 것이 필요하다. 또한, 부정적인 소진을 최소화하기 위해서는 긍정적인 상을 가지고 일할 수 있는 자기관리 전략과 지지적인 근무환경조성과, 이는 간호전문직으로서 적합한 역량개발을 위한 개인적인 노력과 조직의 인력관리 차원의 복지적 지원이 요구된다고 볼 수 있겠다.

본 연구는 Price의 이직인과모형을 간호학에서 적용하여 환경적·개인적·구조적 외생변인들과 내생변인인 직무만족과 조직몰입 및 소진, 이직의도간의 인과적 관계와 경로를 검증하였다는 점에서 의미가 있다. 또한 기존 간호사의 이직의도 연구와 차별성을 확보하기 위해서, 이직의도가 높은 상급종합병원 교대근무 간호사를 대상으로 대상자 특성의 동질성을 높였고, 간접효과 경로를 검증하여 직무만족과 조직몰입이 이직의도와 관련된 중요한 매개요인임을 검증하였다. 그리고 마지막으로 간호사의 이직의도 모형구축 연구에 적용한 적이 없는 간호전문직관을 Price의 개인적 결정요인으로 분석하여 이직의도에 간접효과가 있다는 것을 규명하였다는 점에서 의미가 있다. 그러나 본 연구는 3개 행정구역의 상급종합병원을 대상으로 관계지향과 혁신지향 간호조직문화가 이직의도에 미치는 영향만을 조사하였기 때문에, 간호조직문화와 이직의도 간의 인과적 관계를 일반화하는데는 제한이 있다. 또한 특수부서와 일반병동에 대한 구분없이 교대근무간호사를 대상으로 하여, 환자의 증증도에 따른 이직의도를 고려하지 못했다는 한계가 있다. 따라서 추후 지역을 확대하여, 병원경영 방식에 따른 다양한 간호조직문화와 이직의도 간의 관계를 확인해보고, 환자의 증증도에 따른 이직의도의 차이에 대해 추가 연구가 필요하다.

5. 결론

본 연구 대상자인 상급종합병원 교대근무 여자간호사의 이직의도 모형을 검증한 결과, 이직의도를 감소시키기 위해서는 간호사의 소진을 예방하고 조직몰입과 직무만족을 높이는 것이 필요하며, 이를 위해서는 직무스트레스를 최소화하고 관계지향 간호조직문화와 간호전문직관을 강화시킬 수 있는 방안이 요구된다. 따라서 병원인력관리

차원에서는 업무와 대인관계에서 오는 직무스트레스를 줄이기 위해 탄력적 근무시간 조정과 상호 존중하는 관계중심의 조직문화 형성, 간호전문직관을 강화하는 교육·정책적 지원 및 자긍심을 가지고 일할 수 있는 병원의 제도적 장치가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

본 연구 결과를 바탕으로 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 간호전문직관, 간호조직문화, 직무스트레스는 병원 간호사의 경력에 따라 차이가 있을 수 있으므로, 추후 대상자를 근무경력별로 그룹화하여 이직의도를 재분석하는 확대연구가 필요하다. 둘째, 병원의 운영형태에 따른 인력관리와 다양한 간호조직문화 요인이 간호사의 이직의도에 미치는 영향에 대한 추가연구가 필요하다.

References

- [1] Kim, E. H., Kim, J. H., "Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea", *Perspectives in Nursing Science*, Vol.11, No.2, pp.109-122, 2014.
- [2] Jo, J. G., Kim, M. H., Kim, S. R., Park, W. N., Cho, J. O., Go, M. H., Survey on the current status of the placement of hospital nurses, 2017, Available From : <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php> (accessed July 27, 2020)
- [3] Jo, J. G., Kim, M. H., Kim, S. R., Park, W. N., Cho, J. O., Go, M. H. (2019). Survey on the current status of the placement of hospital nurses. Hospital Nurses Association, 2019, Available From: <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php> (accessed July 27, 2020)
- [4] Michael, C. E., Spector, P. E., "Cause of employee turnover: a test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino model", *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.1, pp.53-59, 1982.
- [5] Kim, J. K., Kim, M. J., "A review of research on hospital nurses' turnover intention", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.17, No.4, pp.538-550, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
- [6] Kim, S. Y., Kim, E. K., Lim, H. M., Lee, M. Y., "Structural Equation Modeling on Nursing Productivity of Nurses in Korea", *Journal of Korea Academy of Nursing*, Vol.43, No.1, pp.20-29, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/ikan.2013.43.1.20>
- [7] An, H. G., Kang, I. S., "Factors influencing organizational commitment and job satisfaction of nurses", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.12, No.4, pp.604-614, 2006.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5713/ajans.1999.604>
- [8] Wi, S. M., Yi, Y. J., "Influence of Emotional Labor on Job Satisfaction, Intent to Leave, and Nursing Performance of Clinical Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.18, No.3, pp.310-319, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.3.310>
- [9] Kim, Y. H., Yang, Y. O., "A Study for Perception and Preference on Flexible Working Pattern of Nurses in Hospital", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.13, No.2, pp.167-175, 2007.
- [10] Kim, S. O., Kang, Y. H., "A prediction model on the male nurses' turnover intention", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.28, No.5, pp.585-594, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2016.28.5.585>
- [11] Han, S. S., Kim, O. S., Joo, Y. S., Choi, E. D., Han, J. W., "Effects of nurses' mentoring on turnover intention: focused on the mediating effects role stress and burnout", *Journal of Korea Academy of Nursing*, Vol.43, No.5, pp.605-612, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/ikan.2013.43.5.605>
- [12] Moon, S. J., Han, S. S., "A predictive model on turnover intention of nurses in Korea", *Journal of Korea Academy of Nursing*, Vol.41, No.5, pp.633-641, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/ikan.2011.41.5.633>
- [13] Seo, Y. J., Go, J. W., "Determinants of Intent to Leave among Physicians Working at General Hospitals After the Separation Program of Prescribing and Dispensing", *Health Policy and Management*, Vol.12, No.4, pp.68-90, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4332/kihpa.2002.12.4.068>
- [14] Price, J. L., "Reflections on the determinants of voluntary turnover", *International Journal of Manpower*, Vol.22, pp.600-662, 2001.
- [15] Park, J. S., "The effects of organizational culture types on job satisfaction and intention of turnover perceived by national hospital employees", *Korean Journal of Hospital Management*, Vol.10, No.2, pp.1-24, 2005.
- [16] Park, K. O., Kim, J. K., Kim, S. Y., Chang, S. J., "A Model on Turnover Intention of Chief Nurse Officers", *Journal of Korea Academy of Nursing*, Vol.42, No.1, pp.9-18, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/ikan.2012.42.1.9>
- [17] Yoon, H. K., Choi, J. H., Lee, E. Y., Lee, H. Y., Park, M. J., "Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.5, pp.658-667, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.658>
- [18] Choi, S. H., Jang, I. S., Park, S. M., Lee, H. Y., "Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.20, No.2,

pp.206-214, 2014.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>

- [19] Mitchell, R. J., Path analysis: Pollination. In: Schneider SM, Gurevitch J, editors. Design and analysis of ecological experiments. NY : Chapman and Hall, 1993.
- [20] Kim, C. P., *A study on the relation of employee's perception of organizational politics and their job satisfaction, intention to turnover: focusing on participation in decision making of employee as moderating variable*. Master's thesis, Seoul National University, 2003.
- [21] Seo, Y. J., "Organizational commitment of hospital employees: testing a causal model in Korean hospitals", *Health Policy and Management*, Vol.5, No.2, pp.173-201, 1995.
- [22] Yeun, E. J., Kwon, Y. M., Ahn, O. H., "Development of a nursing professional value scale", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.35, pp.1091-1100, 2005.
- [23] Kim, M. S., Han, S. J., Kim, J. H., "The development of the nursing organization culture measurement tool", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.10, No.2, pp.175-184, 2004.
- [24] Ju, J. H., *.ER nurses's job stress main factors influencing on the organizational effectiveness*. Master's thesis, Kyunghee University, 2009.
- [25] Ko, J. W., "The effects of personality traits on job satisfaction", *The Korean Journal of Sociology*, Vol.33, No.2, pp.359-387, 1999.
- [26] Lee, M. H., "Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.4, No.2, pp.363-385, 1998.
- [27] Choi, H. Y., "Perfectionism tendency, social support, and burnout among counselors", *The Korea Journal of Health Psychology*, Vol.8, No.2, pp.279-300, 2003.
- [28] Kim, C. H., Yang, S. S., Kim, Y. J., Son, Y. J., You, M. A., Song, J. E., "A structural equation model of nurses' turnover intention", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.4, pp.550-562, 2009.
- [29] Brayfield, A. H., Rothe, H. F., "An index of job satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol.35, pp.307-311, 1951.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0055617>
- [30] Yoon, G. S., Kim, S. Y., "Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses", *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol.16, No.4, pp.507-516, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2010.16.4.507>

조 행 난(Hang Nan Cho)

[정회원]



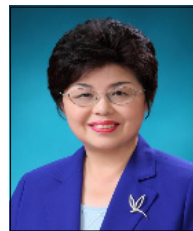
- 2011년 8월 : 전남대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 8월 : 전남대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2000년 5월 ~ 현재 : 전남대학교 병원 간호사

<관심분야>

성인간호학, 간호관리학

소 향 숙(Hyang Sook So)

[정회원]



- 1982년 2월 : 전남대학교 간호학과 (간호학석사)
- 1996년 2월 : 연세대학교 간호학과 (간호학박사)
- 1982년 2월 ~ 현재 : 전남대학교 간호학과 교수

<관심분야>

성인간호학, 중앙간호학

장 애 리(Aeri Jang)

[종신회원]



- 2012년 8월 : 전남대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 8월 : 전남대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2004년 3월 ~ 2014년 8월 : 전남대학교병원 간호사 및 연구간호사

- 2014년 9월 ~ 2019년 3월 : 송원대학교 간호학과 조교수
- 2019년 4월 ~ 2020년 2월 : 송원대학교 간호학과 부교수
- 2020년 9월 ~ 2021년 2월 : 전남대학교 산학협력중점교수
- 2021년 3월 ~ 현재 : 남부대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

성인간호학, 간호관리, 시뮬레이션, 간호연구방법론 및 통계학