

여성 간호사의 근무형태 선호도에 따른 조직몰입 및 이직의도 비교연구

이현주

우송대학교 간호학과 교수

A Comparative Study on Organizational Commitment and Turnover Intention according to the Type of Shift Work Preferred by Female Nurses

Hyun-Joo Lee

Professor, Department of Nursing, Woosong University

요약 본 연구는 여성 간호사가 선호하는 근무형태에 따른 조직몰입도와 이직의도를 비교하여 여성 간호사의 근무 환경을 개선하고자 수행되었다. 본 연구는 서술적 조사연구로서 7개 의료기관에서 3교대 근무중인 여성 간호사 465명에게 온라인 설문조사를 통해 자료수집을 하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 24.0를 이용하여 χ^2 test, two sample independent t-test, pearson correlation, MANCOVA로 분석한 결과 고정근무 선호집단의 연령이 많을수록 조직몰입도가 높았으며, 이직경험이 있는 경우 이직의도가 높았다. 그리고 고정근무 선호집단이 교대근무 선호집단 보다 조직몰입도가 낮았으며 이직의도가 높았다. 고정근무를 희망하는 여성 간호사들의 조직몰입도를 높이고, 이직을 줄이기 위해서는 다양한 근무형태를 개발하여 여성 간호사의 근무환경을 개선하기 위한 노력이 필요하다.

키워드 : 여성 간호사, 근무형태, 조직몰입, 이직의도, 다변량공분산분석

Abstract This study was performed to improve the working conditions of female nurses by comparing their organizational commitment and turnover intention according to the type of work shift they prefer. This study is a descriptive survey study, and data were collected by conducting an online survey of 465 female nurses working in three shifts at seven medical institutions. The collected data were analyzed using SPSS WIN 24.0 in a χ^2 test, a two-sample independent t-test, a pearson correlation and MANCOVA. The result shows that the group of nurses preferring fixed work shift had higher organizational commitment at higher ages and had higher turnover intention if they had an experience of transferring to another medical institution. The study also found that the group that prefers fixed work shift had lower organizational commitment and higher turnover intention than the group of nurses preferring shift work. The nursing department in hospital should strive to improve the working environment in female nurses by developing various types of work, with an aim to increase the organizational commitment of female nurses preferring fixed work and reduce their turnover.

Key Words : Female Nurse, Type of Shift Work, Organizational Commitment, Turnover Intention, Multivariate Analysis of Covariance

1. 서론

병원에 근무하는 대다수의 간호사들은 24시간 지속
적으로 환자상태를 파악하고 간호를 제공해야 하기 때

1.1 연구의 필요성

*Corresponding Author : Hyun-Joo Lee(hy3929@naver.com)

Received September 26, 2021

Accepted October 20, 2021

Revised October 14, 2021

Published October 31, 2021

문에 교대근무가 이루어지는 직업이다. 교대근무는 근로기준법상의 법정 근로시간인 1일 8시간을 기준으로 다른 간호사들을 연속적으로 배치하여 주말 노동을 포함해 2교대 또는 3교대로 운영되고 있다.

국제노동기구(ILO)에 따르면 교대근무란 개별 노동자가 작업장의 다른 노동자에게 업무를 인계함으로써 개별 노동자가 수행할 수 있는 업무시간 보다 더 많은 업무를 할 수 있는 근무시간 조직방식이라고 정의하고 있다[1]. 미국국립산업안전보건연구원(NIOSH)에서는 오전 7시에서 오후 6시까지를 정상적인 낮시간으로 정의하여 이 시간 이외에 이루어지는 모든 형태의 노동을 교대근무로 정의하였다[2].

간호사의 교대근무는 간호사가 이직하는 주요 원인으로 파악되고 있다[3]. 교대근무는 규칙적인 수면을 방해하여 신체적 정신적으로 부정적인 영향을 미치고 있으며, 간호사를 대상으로 한 질적 연구[4]에서 힘들게 일하고 집으로 퇴근하면 가족 구성원들이 필요로 하는 양육, 돌봄, 가사부담으로 인해 다시 집으로 출근하는 것 같아 육체적 정신적으로 지쳐 있다고 하였다. 상황이 이렇다 보니 근무형태로 인해 이직을 고려한 경우 간호사가 79.6%를 차지하였으며, 이중 교대근무로 인한 불규칙한 생활을 이유로 이직을 고려한 간호사가 40.5%를 차지하였다[3].

이직은 조직구성원의 구체적인 행동이라면 이직의도는 가까운 미래에 조직구성원이기를 포기하고 현 조직을 떠나려는 의도이다[5]. 이직의도가 있는 사람이 반드시 이직을 하는 것은 아니지만 실제 행동과 상관관계가 높기 때문에 이직의도와 이직간에는 일반적인 관계가 형성된다고 하였다[6]. 따라서 이직의도는 이직과 동일하지 않지만 이직으로 이어질 확률이 높은 유용한 지표라 할 수 있다[5]. 간호사를 대상으로 한 연구에서 이직의도는 근무형태와 밀접한 관계가 있어서 교대근무자가 고정근무자보다 이직의도가 높게 나타났다[7].

조직몰입은 현 조직에 계속 남아 있으려는 경향으로 자신이 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타낸다[8]. 간호사를 대상으로 한 연구에서 근무형태에 따른 조직몰입과의 관계 연구가 수행되었다. 교대근무자가 고정근무자보다 조직몰입이 낮게 나타난 연구결과[9-11]가 있는 반면, 다른 연구[12]에서는 교대근무자와 고정근무자 간 조직몰입과 유의한 차이가 없다고 하였다.

간호사의 근무형태에 따른 조직몰입과 이직의도와의 관계 연구[7]에서 교대근무자가 비교대근무자보다 조직몰입이 낮았고, 이직의도는 높았다. 반면, IT 중소기업 직원을 대상으로 한 연구[13]에서는 교대근무자 비교대근무자보다 조직몰입이 낮고, 이직의도는 높았으며, 비교대근무자의 이직의도와 조직몰입은 부적 관계에 있었으나 교대근무자의 경우 이직의도와 조직몰입은 관련성이 없었다.

성별에 따라 조직몰입과 이직의도의 관계가 다르게 나타났다. 남성 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인이 조직몰입이었으나 여성 간호사에게 조직몰입이 이직의도에 직접적인 영향을 주지 않았다[14]. 벤처기업 직원을 대상으로 한 연구[15]에서는 조직몰입이 높은 경우 남성이 여성보다 이직의도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 여성 간호사의 경우 결혼과 육아로 인해 조직몰입이 낮은 것으로 나타나 조직몰입에 영향을 주는 요인이 성별에 차이가 있음을 보여준다[16]. 그러나 여성 간호사 대상의 근무형태에 따른 조직몰입과 이직의도와의 관계 연구가 부재한 상황이다. 여성 간호사만을 한정하여 조직몰입과 이직의도의 관계에 대한 연구가 수행되었으나 연구대상을 교대근무자로만 한정하였으며[17], 근무형태에 따른 조직몰입과 이직의도와의 관계에 관한 연구[7]에서는 여성을 특정화 하지 못하였다. 따라서 여성 간호사만을 대상으로 근무형태 선호도에 따른 조직몰입과 이직의도와의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

그동안 이직의도와 조직몰입은 밀접한 상관관계가 있음을 입증하는 연구가 수행되어 왔다[7,18,19]. 이직의도는 조직몰입과 부적 상관관계가 있는 것으로 나타나 조직몰입을 높여서 간호사의 이직을 줄일 수 있는 것으로 보고되고 있다. 조직몰입과 이직의도 사이에 상관관계가 높을수록 그 상관성을 고려한 공분산분석을 통해 보다 정확한 집단간 차이를 분석할 필요가 있다. 특히, 3교대에 불만 없이 근무를 지속하고자 하는 집단과 3교대 근무에서 고정근무로 변경을 희망하는 집단 간에 조직몰입과 이직의도의 상관관계를 고려한 종합적인 분석을 통해서 이 두 집단 간에 조직몰입과 이직의도와 차이가 있는지를 확인할 필요가 있다.

본 연구는 현재 3교대 근무 여성 간호사 중에서 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단 간에 지각하는 조직몰입과 이직의도의 차이를 파악하고자 시도하였다.

간호사가 선호하는 근무형태에 따른 조직몰입 및 이직의도를 비교하여 간호사의 근무형태를 개선하여 이직을 줄이기 위한 기초자료로 활용하는데 기여하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 여성 간호사가 선호하는 근무형태가 조직몰입 및 이직의도의 차이를 비교 분석하기 위한 연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단의 일반적 특성을 파악하여 동질성을 검증한다.
- 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단의 조직몰입 및 이직의도의 차이를 확인한다.
- 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단의 조직몰입 및 이직의도의 상관성을 규명한다.
- 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단의 일반적 특성에 따른 조직몰입 및 이직의도의 차이를 비교한다.
- 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단의 조직몰입 및 이직의도에 대한 차이를 비교한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 현재 3교대 근무 여성 간호사 중 3교대 근무를 선호하는 집단과 고정근무를 선호하는 집단의 조직몰입 및 이직의도의 차이를 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

7개 시에 소재한 7개 의료기관에서 3교대 근무 여성 간호사를 대상으로 하였다. 연구표본의 크기는 G Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 다변량공분산분석(Multivariate Analysis of Covariance, MANCOVA)를 적용할 때, 유의수준 .05, 효과크기 0.25, 검정력 .95를 기준으로 했을 때, 최소 표본 수는 400명으로 산출되었다.

2.3 연구도구

2.3.1 근무형태 선호도

대상자가 선호하는 근무형태는 교대근무와 고정근무로 구분하였다. 교대근무는 현재 근무형태인 3교대 근무를 의미하며, 고정근무는 낮번, 초번, 밤번 중 고정된 근무를 희망하는 것을 의미한다.

2.3.2 조직몰입

조직몰입은 Mowday, Porter와 Steers(1979)가 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 Lee[20]가 변안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지 Likert식 5점 척도이며 부정문항은 역환산으로 처리하였다. 점수가 높을수록 조직몰입에 대하여 긍정적으로 높게 지각하고 있다는 것을 의미한다. Lee[20]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었으며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .908이었다.

2.3.3 이직의도

이직의도는 현 직장에서 다른 직장으로 옮기려는 의도를 말한다. 이직의도는 Lawler[21]가 개발하고 Park[22]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4문항으로 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지 Likert식 5점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 이직의도를 높게 지각하고 있다는 것을 의미한다. Park[22]의 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었으며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .919이었다.

2.4 자료수집방법

2018년 7월 9일부터 7월 14일까지 소속 의료기관 간호부의 협조를 받아 구글 온라인 설문지를 이용하였다. 연구참여자에게 연구의 목적을 온라인으로 설명하고 본인이 연구 참여에 동의한 경우에 한하여 온라인 설문을 참여할 수 있도록 하였다. 온라인 설문 작성은 약 15분 정도 소요되었으며, 설문을 중간에 포기한 17명을 제외하고 설문 문항을 모두 작성하여 최종제출된 응답자는 총 465명이었다. 이중 소속기관을 표기하지 않은 2명을 제외한 463명을 통계분석에 이용하였다.

2.5 윤리적 고려

대상자에게 자료수집 전에 본 연구의 목적, 필요성, 연구 참여시 익명성, 비밀보장에 대하여 설명하였다. 설문 참여를 원하지 않을 경우 스스로 거부하거나 중단할 수 있으며, 수집된 자료들은 연구목적외로 사용될 것과 그 내용은 비밀이 보장됨을 공지하였다. 본 연구의

참여에 동의한 대상자에게 온라인 동의를 받았으며, 참여자의 개인정보는 익명으로 처리하였다. 개인정보 보호를 위해 코드로 대상자 정보를 식별하였다.

2.6 자료분석방법

자료분석은 SPSS WIN 24.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단에 따른 일반적 특성은 기술적 통계분석을 실시하여 빈도, 백분율을 확인하였다. 또한 두 집단의 일반적 특성에 따른 동질성 검정을 위해 χ^2 test를 실시하였다.

연구도구의 신뢰도는 Cronbach's 계수를 산출하였다. 두집단의 조직몰입과 이직의도 정도의 차이는 two sample independent t-test로 검정하였다. 종속변수인 조직몰입도 및 이직의도의 상관성은 Pearson Correlation으로 분석하였다.

두 집단 간 일반적 특성에 따른 조직몰입과 이직의도의 차이는 MANCOVA로 분석하였다. MANCOVA는 2개 이상의 집단에서 2개이상의 종속변수들의 선형 조합에 대한 효과를 분석하기 위해 독립변수를 공변량으로 통제하면서 종속변수 간에 상관관계가 있을 때 서로 통제되는 효과가 있는 다변량공분산분석방법이다 [23]. 종속변수간의 상관성 검정 결과, 조직몰입과 이직의도의 종속변수간에 상관관계가 높은 것으로 나타나 종속변수 통제를 위해 MANCOVA로 분석하였으며, 사후검정으로 Scheffe test를 실시하였다. 분석에 앞서 MANCOVA의 기본가정인 종속변수의 공분산행렬에 대한 동질성 검정은 Box's test로 실시하였으며, 각 집단의 독립변수별 종속변수들간의 관계가 선형적이라는 오차분산의 동질성 검정은 Levene's test로 검정하였다. 두 집단 각각의 일반적 특성별 독립변수와 2개의 종속변수가 포함된 전체 모형에 대한 유의성 검정은 MANCOVA multivariate test를 실시하였다. 모형의 유의성 검정은 독립변수가 2개 집단인 경우 Pillal's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace, Roy's Largest Root 4가지 지표가 동일하게 도출되므로 모두 사용이 가능하다.

교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단이 지각하는 조직몰입과 이직의도 정도의 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였던 경력과 월급여의 공변량과 2개의 종속변수를 통제하면서 MANCOVA로 분석하였다. 종속

변수의 공분산행렬은 Box's test로, 오차분산의 사전 동질성 검정은 Leven's test를 실시하였으며, 모형에 대한 유의성 검정은 가장 안전성이 높은 Pillal's Trace 값을 이용하여 모형의 성립여부를 검정하였다.

3. 연구결과

3.1 두 집단 간 일반적 특성에 따른 동질성 검정

두 집단별 일반적 특성에 따른 동질성 검정결과는 Table 1과 같다. 대상자의 31.8%(147명)가 현재 근무형태인 교대근무를 선호하였고, 나머지 68.2%(316명)가 고정근무를 선호하였다. 두 집단별 일반적 특성에 따른 동질성 검정결과 연령, 교육 수준, 결혼 여부, 부양가족 수, 종교 여부, 이직경험 여부, 의료기관 크기, 병동유형은 통계적으로 유의한 차이가 없이 동질한 반면, 근무형태별 경력과 월급여는 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

연령($\chi^2=7.601$, $p=.055$)은 두 집단 모두 20대가 가장 많았으며, 다음은 30대, 40대, 50대 순으로 많았다. 교육($\chi^2=3.754$, $p=.156$)은 두 집단 모두 4년제가 가장 많았으며, 다음은 3년제, 석사 졸업자 순으로 많았다. 결혼($\chi^2=1.092$, $p=.296$)은 두 집단 모두 미혼이 가장 많았다. 부양가족 수($\chi^2=4.326$, $p=.228$)는 두 집단 모두 부양가족이 없는 경우가 가장 많았으며, 다음은 2명, 1명, 3명 이상 순으로 나타났다. 종교($\chi^2=3.583$, $p=.058$)는 두 집단 모두 무종교가 가장 많았으며, 이직경험($\chi^2=0.032$, $p=.858$)은 두 집단 모두 이직경험이 있는 경우가 대다수를 차지하였다. 의료기관 규모($\chi^2=3.741$, $p=.154$)는 두 집단 모두 300병상 미만 규모가 가장 많았으며, 다음은 300대 병상, 400대 병상 순으로 나타났다. 병동유형($\chi^2=0.808$, $p=.369$)은 두 집단 모두 일반병동에서 근무하는 경우가 대다수를 차지하였다.

경력($\chi^2=8.247$, $p=.016$)은 두 집단 모두 10년 이상 경력자가 가장 많았으나, 교대근무 선호집단은 3년 미만자가 가장 많았으며, 고정근무 선호집단은 10년 이상자가 가장 많았다($\chi^2=8.247$, $p=.016$). 월급여는 교대근무 선호집단 보다 고정근무 선호 집단 모두 200만원대가 많았으나 특히 교대근무 선호집단은 200만원대, 고정근무 선호집단은 300만원대가 많은 것으로 나타났다($\chi^2=6.082$, $p=.048$).

Table 1. Homogeneity Test of the General Characteristics between Both Groups

Characteristics	Categories	PSW(n=147)	PFW(n=316)	χ ² (p)
		n(%)	n(%)	
Age(year)	<30	89(60.5)	157(49.7)	7.601(.055)
	30-39	28(19.0)	73(23.1)	
	40-49	18(12.2)	66(20.9)	
	≥50	12(8.2)	20(6.3)	
Education	3-year diploma	47(32.0)	56(17.7)	3.754(.156)
	Bachelor	97(66.0)	240(75.9)	
	≥Master	3(2.0)	20(6.3)	
Marital Status	Married	58(39.5)	141(44.6)	1.092(.296)
	Unmarried	89(60.5)	175(55.4)	
No. of Dependents	None	102(69.4)	195(61.7)	4.326(.228)
	1	13(8.8)	37(11.7)	
	2	26(17.7)	76(24.1)	
	≥3	6(4.1)	8(2.5)	
Religion	Yes	69(46.9)	119(37.7)	3.583(.058)
	None	78(53.1)	197(62.3)	
Clinical Career (year)	<3	58(39.5)	84(26.6)	8.247(.016)
	3-10	39(26.5)	92(29.1)	
	≥10	50(34.0)	140(43.3)	
Monthly Wage (10,000won)	<200	18(12.2)	28(8.9)	6.082(.048)
	200-299	92(62.6)	173(54.7)	
	≥300	37(25.2)	115(36.4)	
turnover experience	None	68(46.3)	149(47.2)	0.032(.858)
	Yes	79(53.7)	167(52.8)	
Hospital Size (no. of beds)	<300	69(46.9)	174(55.1)	3.741(.154)
	300-399	48(32.7)	97(30.7)	
	≥400	30(20.4)	45(14.2)	
Ward Type**	INC	19(12.9)	51(16.1)	0.808(.369)
	GNC	128(87.1)	265(83.9)	

* PSW: Preferred Shift Work, PFW: Preferred Fixed Work
 **INC: Integrated Nursing Care Wards, GNC: General Nursing Care Wards

3.2 두 집단 간 조직몰입 및 이직의도의 차이

교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단의 조직몰입 및 이직의도의 차이는 Table 2와 같다. 조직몰입 ($t=0.471, p=.638$)은 두 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 없었으며, 이직의도($t=-2.422, p=.016$)는 두 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

Table 2. Homogeneity Test of the Organizational Commitment and Turnover Intention between Both Groups

Variables	PSW(n=147)	PFW(n=316)	t	p
	M±SD	M±SD		
Organizational Commitment	3.45(±0.71)	3.41(±0.79)	0.471	.638
Turnover Intention	3.27(±0.93)	3.51(±0.03)	-2.422	.016

3.3 두 집단 간 조직몰입 및 이직의도의 상관성 검정

교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단이 지각하는 조직몰입과 이직의도의 종속변수 간 상관성을 검정하기 위해 Pearson Correlation 분석한 결과는 Table 3과 같다. 두 집단의 모든 종속변수 간 부적 상관관계가 있

는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 교대근무 선호집단의 조직몰입과 이직의도($r=-.394, p<.001$), 고정근무 선호집단의 조직몰입과 이직의도($r=-.503, p<.001$)간 부적 상관관계가 존재하였다.

Table 3. Correlation of the Organizational Commitment and Turnover Intention

Variables	Total(n=463)	PSW(n=147)	PFW(n=316)
	r(p)	r(p)	r(p)
Organizational Commitment ↔ Turnover Intention	-.472 (<.001)	-.394 (<.001)	-.503 (<.001)

3.4 집단별 일반적 특성에 따른 조직몰입 및 이직의도 차이

집단별 일반적 특성에 따른 조직몰입 및 이직의도 차이는 Table 4와 같다. 교대근무 선호집단의 일반적 특성에 따른 조직몰입은 연령($F=18.618, p<.001$), 결혼($F=19.972, p<.001$), 부양가족 수($F=7.198, p<.001$), 종교($F=4.829, p=.030$)에 따라 유의한 차이가 있었으나 모두 사전 검정기준에 부합하지 않는 것으로 나타났다.

Table 4. The Difference of Organizational Commitment and Turnover Intention in Preferred Shift Work

Characteristics	Categories	Box's test: F(p)	Multivariate test: F(p)	PSW(n=147)							
				Organizational Commitment				Turnover Intention			
				M±SD	Levene's test(p)	F(p)	R ²	M±SD	Levene's test(p)	F(p)	R ²
Age(year)	<30 ^a	19.518 (.029)	8.354 (.001)	3.26(±0.56)	0.891 (.447)	18.618 (.001)	20.83 2	3.38(±0.78)	4.279 (.006)	1.625 (.186)	4.191
	30-39 ^b			3.29(±0.72)				3.21(±1.06)			
	40-49 ^c			3.93(±0.69)				2.91(±1.19)			
	≥50 ^d			4.48(±0.61)				3.04(±1.18)			
Education	3-year diploma	9.803 (.276)	1.362 (.247)	3.33(±0.63)	1.984 (.141)	2.514 (.084)	2.502	3.26(±0.96)	0.065 (.937)	0.444 (.643)	0.779
	Bachelor			3.48(±0.74)				3.28(±0.92)			
	≥Master			4.20(±0.69)				2.77(±1.25)			
Marital Status	Married	14.495 (.003)	9.941 (.001)	3.75(±0.78)	6.393 (.013)	19.972 (.001)	8.979	3.09(±1.09)	6.014 (.015)	3.410 (.67)	2.921
	Unmarried			3.25(±0.59)				3.38(±0.81)			
No. of Dependents	None	19.199 (.040)	3.757 (.001)	3.30(±0.60)	2.623 (.053)	7.198 (.001)	9.730	3.35(±0.84)	1.841 (.142)	0.885 (.451)	2.317
	1			3.53(±0.79)				3.06(±1.16)			
	2			3.76(±0.81)				3.07(±1.08)			
	≥3			4.35(±0.90)				3.18(±1.35)			
Religion	Yes	4.488 (.219)	2.446 (.090)	3.58(±0.69)	.000 (.990)	4.829 (.030)	2.390	3.22(±1.04)	4.711 (.032)	0.330 (.566)	0.289
	None			3.33(±0.72)				3.31(±0.84)			
turnover experience	None	1.009 (.803)	2.623 (.076)	3.56(±0.74)	0.75 (.387)	3.244 (.074)	4.623	3.10(±0.96)	0.073 (.787)	4.014 (.047)	3.425
	Yes			3.35(±0.68)				3.41(±0.90)			
Hospital Size (no. of beds)	<300	6.621 (.373)	0.769 (.546)	3.44(±0.76)	0.815 (.444)	0.931 (.397)	0.946	3.19(±0.87)	1.806 (.168)	0.418 (.659)	0.734
	300-399			3.37(±0.64)				3.35(±0.91)			
	≥400			3.59(±0.72)				3.30(±1.12)			
Ward Type ^e	INC	2.147 (.560)	0.052 (.950)	3.41(±0.61)	0.856 (.356)	0.069 (.793)	0.035	3.25(±0.88)	0.655 (.420)	0.004 (.947)	0.004
	GNC			3.45(±0.73)				3.27(±0.95)			

교대근무 선호집단의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 Table 5와 같다. 일반적 특성 중 이직경험(F=4.014, $p=.047$)만 이직의도와 유의한 차이가 있었다. 이직경험은 종속변수의 공분산행렬 동질성 검정(F=1.009, $p=.803$)과 종속변수의 오차분산 동질성검정(F=0.073, $p=.787$)에는 부합하였으나 모형의 유의성 검정(F=2.623, $p=.076$)에서는 부합하지 않았다.

고정근무 선호집단의 일반적 특성에 따른 조직몰입은 연령(F=27.774, $p<.001$), 결혼(F=49.514, $p<.001$), 부양가족 수(F=22.361, $p<.001$), 종교(F=7.559, $p=.006$), 이직경험(F=15.525, $p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 이중 연령만 종속변수의 공분산행렬 동질성 검정(F=15.674, $p=.082$), 오차분산 동질성 검정(F=1.509, $p=.212$), 모형의 유의성 검정(F=15.464, $p<.001$) 모두 사전 검정기준에 부합하였다. 연령에 대한 사후검정 결과 20대와 30대, 40대와 50대 이상 사이에서는 유의한 차이가 없었다. 50대 이상이 조직몰입이 가장 높았는데 20대와 30대 보다 높았다. 40대의 경우도 20대와 30대 보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

고정근무 선호집단의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령(F=15.386, $p<.001$), 결혼(F=10.678, $p=.001$), 부양가족 수(F=8.539, $p<.001$), 종교(F=8.677, $p=.003$), 이직경험(F=10.862, $p=.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 이중 고정근무 선호집단의 이직경험만 종속변수의 공분산행렬 동질성 검정(F=4.080, $p=.256$), 오차분산 동질성 검정(F=9.220, $p=.338$), 모형의 유의성 검정(F=9.002, $p<.001$) 모두 사전검정 기준에 부합하였다.

3.5 두 집단 간 조직몰입 및 이직의도의 차이

교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단이 지각하는 조직몰입과 이직의도의 차이는 Table 6과 같다. 집단 간 조직몰입 및 이직의도와 유의한 차이가 있었으며, 두 집단의 종속변수들간 공분산 행렬 동질성 검정(F=3.871, $p=.278$), 오차분산의 동질성 검정(조직몰입(F=0.734, $p=.392$), 이직의도(F=1.408, $p=.236$), 모형의 유의성 검정(F=5.457, $p=.005$) 모두 MANCOVA 분석을 위한 사전검정 기준에 부합하였다.

Table 5. The Difference of Organizational Commitment and Turnover Intention in Preferred Fixed Work

Characteristics	Categories	Box's test: F(p)	Multivariate test: F(p)	PFW(n=316)							
				Organizational Commitment				Turnover Intention			
				M±SD	Levene's test(p)	F(p)	R ²	M±SD	Levene's test(p)	F(p)	R ²
Age(year)	<30 ^a	15,674 (.082)	15,464 (<.001)	3.15(±0.71)	1,509 (.212)	27,774 (<.001) c,d,a,b	41.680	3.64(±0.89)	4,307 (.005)	15,386 (<.001)	43.391
	30-39 ^b			3.29(±0.66)				3.86(±0.84)			
	40-49 ^c			3.94(±0.73)				3.14(±1.22)			
	≥50 ^d			4.17(±0.75)				2.44(±1.08)			
Education	3-year diploma	4,855 (.579)	2,314 (.056)	3.37(±0.83)	0,277 (.758)	2,122 (.122)	2,645	3.78(±1.00)	1,175 (.310)	2,708 (.068)	5,728
	Bachelor			3.39(±0.78)				3.47(±1.01)			
	≥Master			3.76(±0.80)				3.26(±1.32)			
Marital Status	Married	12,439 (.006)	24,683 (<.001)	3.74(±0.75)	3,655 (.057)	49,514 (<.001)	26,935	3.30(±1.16)	10,645 (.001)	10,678 (.001)	11,073
	Unmarried			3.15(±0.73)				3.51(±1.03)			
No. of Dependents	None	33,638 (<.001)	12,392 (<.001)	3.16(±0.71)	1,964 (.119)	22,361 (<.001)	34,994	3.67(±0.87)	4,164 (.007)	8,539 (<.001)	25,547
	1			3.70(±0.81)				3.73(±1.03)			
	2			3.92(±0.74)				3.03(±1.23)			
	≥3			3.40(±0.38)				3.15(±1.29)			
Religion	Yes	12,118 (.007)	5,444 (.005)	3.57(±0.78)	0,491 (.484)	7,559 (.006)	4,648	3.29(±1.17)	5,710 (.017)	8,677 (.003)	9,054
	None			3.32(±0.79)				3.64(±0.93)			
turnover experience	None	4,080 (.256)	9,002 (<.001)	3.59(±0.83)	7,503 (.007)	15,525 (<.001)	9,317	3.31(±1.07)	9,22 (.338)	10,862 (.001)	11,257
	Yes			3.25(±0.72)				3.69(±0.98)			
Hospital Size(no. of beds)	<300	3,557 (.743)	1,595 (.174)	3.41(±0.75)	1,035 (.356)	2,610 (.075)	3,244	3.55(±1.00)	0,577 (.562)	1,369 (.256)	2,920
	300-399			3.30(±0.83)				3.54(±1.04)			
	≥400			3.63(±0.85)				3.27(±1.16)			
Ward Type ^a	INC	2,749 (.439)	584 (.558)	3.31(±0.70)	2,471 (.117)	0,925 (.337)	0,581	3.52(±1.01)	0,244 (.622)	0,003 (.957)	0,003
	GNC			3.43(±0.91)				3.51(±1.03)			

Table 6. The Difference of Organizational Commitment and Turnover Intention between Both Groups

variables	Box's test: F(p)	Multivariate test: F(p)	PSW (n=147)	PFW (n=316)	Levene's test: F(p)	F(p)	R ²
			M±SD	M±SD			
Organizational Commitment	3,871 (.278)	5,457 (.005)	3.52 (±0.06)	3.38 (±0.04)	0.734 (.392)	4.282 (.039)	1.975
Turnover Intention			3.22 (±0.08)	3.53 (±0.06)	1.408 (.236)	10.271 (.001)	9.702

조직몰입은 5점 만점을 기준으로 교대근무 선호집단은 3.52점(±0.08), 고정근무 선호집단은 3.38점(±0.04)이었다. 이직의도는 5점 만점으로 교대근무 선호집단은 3.22점(±0.08), 고정근무 선호집단은 3.53점(±0.06)이었다. 따라서 고정근무를 선호하는 간호사가 교대근무를 선호하는 간호사보다 조직몰입의 정도가 낮았으며, 이직의도는 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

4. 논의

본 연구는 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단 간 조직몰입과 이직의도를 비교 분석하기 위하여 시도되었다. 본 연구에서 고정근무 선호집단의 연령이 조직몰입과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 특히 50세 이상 고정근무 선호집단이 조직몰입이 높았다. 이

는 조직몰입의 수준이 20대, 30대, 40대 이상에서 차이가 있어 연령대가 낮을수록 즉, 최근 세대일수록 조직몰입의 수준이 낮다고 한 연구들[24,25]과 일치하였다. 젊은 세대일수록 조직을 위해 희생하기보다 자신을 위한 시간을 더 할애하는 개인주의적인 가치관이 강한 세대가 집단주의 가치관을 가진 50대 이상과 비교할 때 출생연도가 최근인 세대일수록 조직몰입에 부정적인 영향을 미치고 있으므로 세대 간 특성을 고려한 조직관리의 필요성을 시사한다.

고정근무 선호집단의 이직경험 여부에 따라 이직의도에 차이가 있었다. 이직의도는 행동단계인 이직과 관련성이 높음을 고려할 때[6], 이직의도와 관련이 있는 이직경험은 이직의도를 예측하는데 주요변수라 할 수 있다. 이직경험 간호사의 이직의도를 결정하는 예측요인 연구[26]에서 개인의 경제적 상황, 개인의 실무능력

개발 및 승진, 관리자의 롤모델, 리더십 및 간호부서의 위상에 따른 자존감 정도라고 하였다. 따라서 이직 경험자에 대해서는 과거의 이직경험이 반복되지 않도록 간호부서 차원의 심층면담 기법을 개발하고, 조직 속에서 개인에 대한 배려 등을 통해 힘든 상황을 스스로 극복하는 경험을 할 수 있도록 전문가 면담 등을 도입하여 이직의도에 대한 역치를 높일 수 있도록 대책을 마련해야 한다. 특히 간호부서의 위상을 정립하고 조직의 비전 설정과 함께 조직 내에서 자기개발을 촉진할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구에서 공변량 처리 전의 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단 간 조직몰입이 유의한 차이가 없었고 이직의도는 유의한 차이가 있었다. 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단 간 일반적 특성 중 동질성을 확보하지 못한 경력과 월급여를 공변량으로 처리하여 조직몰입과 이직의도간의 종속변수를 통제하였더니 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단 간 조직몰입과 이직의도 모두 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 고정근무 선호집단이 교대근무 선호집단보다 조직몰입 정도가 낮았으며, 이직의도는 상대적으로 높았다. 이와 관련한 연구결과가 부재하여 결과를 분석하는데 어려움이 있으나 근무형태를 변경하고 싶은 생각만으로도 이직의도와 관련성이 있음을 시사한다. 따라서 이직을 실행에 옮기기 전에 고정근무를 희망하는 여성 간호사에 대한 세심한 접근이 필요하다. 고정근무가 교대근무자 보다 조직몰입도가 높게 나타난 연구결과 [9-11,13]에 비추어볼 때, 본인이 원치 않는 교대근무로 인하여 조직몰입이 낮게 나타났지만 본인이 원하는 고정근무로 변경한다면 조직몰입이 높아질 것으로 유추할 수 있다.

그러나 간호현장은 24시간 환자의 상태를 파악하여 간호를 수행해야 하는 교대근무가 불가피한 상황에서 교대근무제의 부정적인 영향을 최소화하여 간호사의 이직을 줄이는 노력이 중요할 것이다. 고정근무제는 가사 및 육아, 개인시간의 활용, 효율적인 업무 운영, 인력수급 용이함 등의 장점이 있으나, 교대근무보다 급여 감소, 소속감 결여, 교대근무자 불만과 근무표 작성의 어려움이 있다고 하였다[27]. 따라서 간호사의 이직의도를 줄이기 위해서는 조직몰입을 높여야 하는데, 먼저 개인의 사정과 업무가 양립할 수 있도록 특정 시간대의 전담 근무제, 8시간 상근직이면서 자신이 원하는 시간

대 출퇴근시간을 정하는 근로시간 유연제, 야간 근무시간 단축 및 단시간 근무 정규직 도입 등 다양한 근무형태를 개발하여 근무환경을 개선하도록 노력해야 할 것이다.

본 연구는 MANCOVA 분석방법을 이용하여 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단이 지각하는 조직몰입과 이직의도의 차이를 분석하였는데, 이는 두 집단간 일반적 특성 중 경력과 월급여 수준에 차이가 있었고, 두 종속변수간 상관관계 역시 높게 나타나고 있어서 공변량 및 종속변수를 통제할 필요가 있었기 때문이다. 독립변수들을 공변량으로 통제하면서 2개 이상의 연속변수인 종속변수간 상관관계가 존재할 때 복수의 종속변수를 동시에 통제할 수 있는 MANCOVA 분석방법을 이용하여 연구결과의 타당도를 높이고자 하였다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 설문조사 협조가 가능한 7개 의료기관의 간호사를 대상으로 편의표본추출을 실시하였기에 본 연구결과를 전체 간호사로 일반화 하는데는 한계가 있다. 둘째, 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단의 동질성이 확보되었으나 의료기관 마다 근무시간, 근무형태에 따른 처우방법 등이 다를 수 있기 때문에 이를 통제하지 못하였다. 셋째, 고정근무 선호집단의 경우 낮번, 초번, 밤번 중 어느 근무형태를 선호하는지에 대한 고려를 하지 못하였다. 넷째, 조직몰입과 이직의도에 대한 측정도구 문항이 단일차원으로 이루어져 다차원적인 요인을 분석하지 못하여 결과해석에 한계가 있다. 다섯째, 이직 의사를 가지고 있는 것과 실제 이직하는 것에는 차이가 있음에도 이직의도를 종속변수로 설정하였기에 이직의도가 실제 이직으로 실행에 옮길 것이라고 확대 해석하는데 주의를 요한다.

5. 결론

본 연구는 교대근무 선호집단과 고정근무 선호집단이 지각하는 조직몰입과 이직의도의 차이를 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다. 연구결과에서는 고정근무 선호집단의 조직몰입은 연령과 관계가 있으며, 고정근무 선호집단의 이직의도는 이직경험 여부와 관계가 있었다. 그리고 고정근무 선호집단이 교대근무 선호집단보다 조직몰입도가 낮았으며, 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 교대근무 선호 여성 간호사와 고정근무 선호 여성 간호사 간 조직몰입과 이

직의도의 정도를 파악하여 여성 간호사의 이직을 줄이기 위한 근무형태를 개선하는데 필요한 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

이상의 결론을 통해 여성 간호사가 이직을 실행에 옮기기 전에 근무형태 변경을 희망하는 여성 간호사에 대하여 그동안 관행적으로 이루어지고 있는 3교대 근무형태에서 벗어나 다양한 근무형태를 적용할 필요가 있다. 또한 조직몰입과 연령의 관계가 조직을 바라보는 세대별 가치관과 신념의 차이로 인한 것인지 추후 연구의 필요성을 제언하고자 한다.

ACKNOWLEDGMENT

This paper was supported by Woosong University's research grant.

REFERENCES

[1] International Labor Organization. (2004). *Conditions of Work and Employment Programme*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---e_d_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf

[2] G. S. Bae, T. J. Park, M. H. Lee, Y. H. Lee, J. J. Kim, S. K. Jeong & I. A. Kim. (2013). *Shift Work and Working Hours*, Seoul : Korea Labor Institute.

[3] Y. O. Paek. (2012). *Study on the Flexible Workplace, Job Satisfaction, Intention to Change Job for Hospital Nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Woman University, Seoul.

[4] J. I. Kim et al. (2018). Experience of Conflict in Three Shift Nurses Rearing more than Two Kids: Phenomenological Study. *Korean Journal Women Health Nursing*, 24(3), 252-264. DOI : 10.4069/kjwhn.2018.24.3.252

[5] H. A. Yuromezoglu & G. Kocaman. (2012). Pilot Study for Evidence-Based Nursing Management: Improving the Levels of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intent to Leave among Nurses in Turkey. *Nursing and Health Sciences*, 14(2), 221-228. DOI : 10.1111/j.1442-2018.2012.00682

[6] T. D. Allen, R. Day & E. Lentz. (2005). The Role of Interpersonal Comfort in Mentoring Relationships. *Journal of Career Development*,

31, 155-169. DOI:10.1007/s10871-004-2224-3

[7] D. S. Kim. (2010). *Comparison of Job Satisfaction, Commitment to Organization and Turnover Intention between Fixed Day & Evening Nurses and 3 Shift Rotation Nurses*. Graduate School Gyung Hee University, Seoul.

[8] R. T. Mowday, R. Steers & L. W. Porter. (1979). The Measurement of Organization Commitment. *Journal of vocational Behavior*, 14, 224-247. DOI : 10.1016/0001-8791(79)90072-1

[9] Y. S. Seo & Y. C. Kim. (2007). A Study on Factors Affecting the Turnover Intention and Job Involvement of Nurses. *Business Education*, 12, 151-172.

[10] E. H. Hwang & J. S. Kang. (2011). A Study on Job Involvement according to Working Pattern and Daytime Sleepiness among Hospital Nurses. *Journal of East-West Nurse Research*, 17(2), 81-86. UCI : G704-SER00012890.2011.17.2.006

[11] D. S. Kim. (2010). *Comparison of Job Satisfaction, Commitment to Organization and Turnover Intention between Fixed Day & Evening Nurses and 3 Shift Rotation Nurses*. Graduate School Gyung Hee University, Seoul.

[12] H. J. Choi. (2008). *Comparison of Health Conditions, Sleeping Condition, Job Satisfaction, Burn-out and Commitment to organization job between Nurses Working only during Day and Those Working in Shift*. Graduate School of Public Administration Kyung Hee University, Seoul.

[13] E. H. Jeon. (2016). *A Comparative Study on Turnover Intention Depending on Shift Work and Non-Shift Work of Employees at Small and Medium IT Enterprises : Major Focus on Server and Network Operating Personnel*. Seogang University, Seoul.

[14] M. S. Seo. (2013). *A Structural Equation Model of Nurse's Turnover Intention: according to gender analysis*. The Graduate School of Chung-Ang University, Seoul.

[15] J. S. Kim & K. Y. An. (2012). The Relationship between Organizational Commitment and Intention to Leave and the Moderating Effect of Gender and Occupation in Dae-deok Venture Enterprises. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 17(4), 77-86. UCI : G704-SER00001371.2012.7.4.012

[16] S. W. Kim, J. L. Price, C. W. Mueller & T. W. Watson. (1996). The Determinants of Career

- Intent among Physicians at a U.S. Air force Hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
DOI : 10.1177/001872679604900704
- [17] H. N. Jo, H. S. So & A. R. Jang. (2021). Shift Work Female Nurse Turnover Intention Structural Equation Modelling: Focused on Tertiary Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 22(3), 181-189. DOI : 10.5762/KAIS.2021.22.3.181
- [18] S. D. Gieter, J. Hofmans & R. Pepermans. (2011). Revisiting the Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Turnover Intention: an Individual Differences Analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562-1569. DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007
- [19] B. M. Kim & H. Y. Kim. (2019). The Effect of Nurses' Job Involvement and Emotional Labor on Their Intention to Leave Focusing on Shift Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 9(12), 535-544.
- [20] M. H. Lee. (1998). *Relationship between Organizational Culture Types and Organizational Effectiveness in Hospitals*. Graduate School Chungnam National University, Daejeon.
- [21] E. E. Lawler. (1983). *Satisfaction and Behavior*. New York : McGraw Hill.
- [22] H. S. Park. (2002). *Relationship between Perceived Nursing care role orientation, Job characteristics, and Turnover among Nurses*. The Graduate School Yonsei University, Seoul.
- [23] C. A. Mertler & R. A. Vannatta. (2016). *Advanced and Multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*, 6rd ed. New York and London, CA : Tayler and Francis, 145-168.
- [24] S. B. Im, S. Y. Kim & Y. Ko. (2012). Clinical Nurses' Perceptions on Nursing Organizational Culture and Differences in Their Perceptions according to Age Groups. *Journal of Korean Clinical Nurse Research*, 18(2), 215-227.
UCI : G704-000921.2012.18.2.012
- [25] S. S. Oh. (2019). The Relationship between the Intergenerational Differences and Organizational Commitment : Focused on the Moderating Effect of External Reward. *Journal of Labor Policy*, 19(3), 163-190. DOI : 10.22914/jlp.2019.19.3.006
- [26] M. J. Kim & S. A. Park. (2010). Experiences of Hospital Nurses' Turnover : Determinants of Factors Affecting Turnover Intention, *Korean Journal of Military Nursing Research*, 28(1), 56-69. UCI: 1410-ECN-0102-2012-510-003009043
- [27] Y. W. Park et al. (2013). A Study for Developing the Effective Working Pattern for Nurses in Shift Work. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(3), 333-344.
DOI : 10.22650/JKCN.2013.19.3.333

이 현 주(Hyun-Joo Lee)

[정회원]



- 1988년 2월 : 서울대학교 간호학과 (간호학사)
- 2001년 2월 : 서울대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2004년 8월 : 서울대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2009년 3월~현재 : 우송대학교 간호학과 교수
- 관심분야 : 노동건강정책, 지역사회간호학
- E-Mail : hy3929@naver.com