

중소 종합병원 간호사의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향

김윤숙¹ · 류세앙²

목포기독병원¹, 목포대학교 간호학과²

Influence of Job Embeddedness Factors on Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized General Hospitals

Kim, Yun-Sook¹ · Ryu, Seang²

¹Mokpo Christian Hospital

²Department of Nursing, Mokpo National University

Purpose: This study was done to investigate the influence of organization and community job embeddedness on turnover intention of nurses in small and medium sized general hospitals. **Methods:** The participants, 333 nurses, were recruited from small and medium sized general hospitals in Korea. Data were collected by self-report questionnaires on job-embeddedness and turnover intention and were analyzed using descriptive statistics, Independent t-test, One-way ANOVA and Scheffé', Pearson correlation coefficient, and multiple linear regression analysis with the SPSS 18.0 program. **Results:** The score for job embeddedness and its 6 factors, and turnover intention were above 3 on a 5 point scale with the exception of organizational sacrifice. There was a significant difference in turnover intention according to age, marital status, salary, and position. There were significant negative correlations between the 6 factors of job embeddedness and turnover intention. Variables entered in multiple regression showed that organizational sacrifice, organizational fit and age were significant contributing factors to turnover intention. **Conclusion:** The findings suggest that there is a need for strategies to enhance job embeddedness, especially organization sacrifice and organization fit. These factors should be developed and used to decrease turnover intention of nurses in small and medium sized general hospitals.

Key Words: Nurses, Turnover intention, Organization job embeddedness, Community job embeddedness

서 론

1. 연구의 필요성

노동집약적인 특성을 가진 병원은 적정 수준의 인적자원을 확보하고 유지하는 것이 중요하다. 간호는 의료 서비스 영역 중 환자와 가장 밀접하게 연결되어 있기 때문에 타 직종에 비하

여 많은 인력이 필요하다[1,2]. 특히 중소병원은 국민의료 관리 체계상 중요한 위치를 차지하고 있음에도 불구하고 간호 인력을 확보하고 유지하는데 큰 어려움을 겪고 있으며, 낮은 직무 만족과 높은 이직률의 악순환을 이어가고 있는 현실이다[3]. 2013년 병원간호사회 자료에 의하면 간호사의 평균 이직률은 16.8%로 보고되고 있으며, 특히 200~399병상 규모인 중소병원의 이직률은 20.7%로 평균 이직률보다 높은 수준이다. 간호

주요어: 간호사, 이직의도, 직무배태성, 조직직무배태성, 지역사회직무배태성

Corresponding author: Ryu, Seang

Department of Nursing, Mokpo National University, 1666 Youngsan-ro, Cheonggye-myeon, Muan 534-729, Korea.

Tel: +82-61-450-2677, Fax: +82-61-450-2679, E-mail: saryu@mokpo.ac.kr

- 이 논문은 제1저자의 석사학위논문 축약본임.

- This manuscript is a condensed form of the first author's master's thesis from Mokpo National University..

Received: Nov 9, 2015 | **Revised:** Mar 10, 2016 | **Accepted:** Mar 13, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

사의 높은 이직률은 의료기관의 중요한 문제로 특히 간호 관리자의 주요 관심영역이며[2], 이직은 간호사 자신에게도 직무나 환경변화에 따른 스트레스를 가중시킬 수 있고, 조직에 남아 있는 간호사에게도 부정적인 영향을 미친다[4]. 간호사의 이직은 직무만족, 조직몰입, 직무 스트레스, 간호업무환경 등에 의해 영향을 받으며[5], 이에 대한 다양한 대안들이 제시되고 있으나 중소병원간호사들의 이직률은 여전히 높다[2-6].

따라서 간호사 이직 현상을 이해하기 위해 이직이 일어나는 과정이나 원인에 집중하기보다 이직이 발생하지 않는 과정과 원인을 고찰하는 개념의 필요성이 대두되어, 직무배태성이 이직 관련 주요 변수들을 포괄적으로 포함하고 있는 새로운 변수로 제시되고 있다[7-10]. 배태성은 무언가에 깊이 파묻히고 박힐 정도로 연관성이 높음을 표현하는 것으로, '왜 조직원들이 조직을 떠나는가'의 측면보다 '왜 조직에 남아있는가'를 이해하는 새로운 접근 방식으로 직원들의 조직 잔류에 다차원적인 영향을 미친다. 직무배태성은 적합성, 희생, 연계로 구성되며, 자신이 속한 조직이 자신의 가치관과 잘 맞고, 한 개인이 가지고 있는 조직 내의 연계 수, 조직에 대한 애착의 정도나 연계의 강도 등으로 직장내적요소인 조직직무배태성과 자신이 속한 주변 환경 및 가족, 취미, 종교 활동 등의 직장 외적요소인 지역 사회직무배태성을 포함하고 있다[7,8,11,12].

직무배태성과 이직의도에 관한 국내의 연구는 대다수가 조직직무배태성만을 다루었으며, 대학병원간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee[13], Kim 등[14]의 연구에서 조직직무배태성은 이직의도에 대한 조절요인이라는 보고가 있었고, 일개 시 중소병원간호사를 대상으로 한 Kim과 Kang[15]의 연구에서는 조직적합성과 조직희생이 이직의도에 대한 예측변수로 규명되었으며[15], Jeon과 Yom, Lee와 Woo도 직무배태성이 이직의도에 결정적인 영향력을 가진다고 보고하였다[9,10]. 국외의 연구에서는 경력이 많아지면 직무배태성이 더 높아졌고[16], 시골 지역간호사가 도시 지역 간호사보다 직무배태성이 높고, 이직의도에 더 높은 상관성을 보였다[17].

간호사는 이직을 자신의 능력이나 적성을 병원에 맞추는 동시에 가정 또는 사회와의 균형과 조화를 유지하기 위한 과정으로 보았고[18], 지역사회 내의 집중 채용이나 일과 삶의 조화 프로그램 등을 통하여 지역사회에 정착하게 되면 현재 자신이 속한 지역사회를 떠났을 때 기회비용을 크게 인식하게 함으로써 조직과 지역사회에 잔류하게 된다[19]. 그러므로 간호사의 이직의도는 직장내적인 요소 뿐 만 아니라 직장 외적 요소와도 연관되며 이것은 지역사회직무배태성에 해당된다.

따라서 중소종합병원 간호사의 이직의도와 직무배태성의

관계를 규명하기 위해서 조직 및 지역사회직무배태성 구성요인 모두에 관한 고찰과 각 요인별 이직의도간의 관계를 규명할 필요가 있다[7,8,11,12,19,20].

이에 본 연구는 중소종합병원 간호사의 이직의도에 대한 직무배태성의 관계규명을 위하여 조직 및 지역사회직무배태성 각 하부요인의 실태를 파악하고 이직의도에 대한 영향을 규명하여 실질적이고 효과적인 조직 잔류 방안을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 조직에 대한 잔류 요인으로 새롭게 제시된 직무배태성이 높은 이직률을 보이는 중소 종합병원 간호사의 이직의도에 대한 영향을 규명하기 위한 것이고 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 인구사회학적 특성, 직무배태성 및 이직의도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무배태성과 이직의도간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 대한 직무배태성의 영향을 규명한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 중소 종합병원에 근무하는 간호사의 조직 및 직무배태성 요인이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 횡단적 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상은 전국 광역단위별 중소 종합병원에 근무하는 간호사로 2012년 대한간호협회수첩에 등록된 병상 수 기준 200~399병상의 132개 종합병원 중 10개를 비례 무작위로 표출하였다. 2013년 간호협회 자료에 의하면 200~399병상의 경우 간호사의 평균이직률이 가장 높은 것으로 파악되어 선정하게 되었다. 선정된 병원에 간호부서장에게 연구의 목적을 설명하고, 각 병원의 정해진 절차에 따라 협조승인을 받았으며, 일차 선정된 병원에서 허락을 하지 않은 경우 다시 동일한 방법으

로 반복선정을 하여 연구자료의 편중을 피하고 객관적인 자료 수집을 위하여 각 병원에 35~40부를 의뢰하여 총 350명을 대상으로 하였다. 예상 표본 수는 G*Power 3.1.6 프로그램을 이용하여 검정력 .95, 유의 수준 .05를 유지하도록 하고, 다중회귀 분석 시 효과크기 .15, 예측변수 15개로 설정하였을 때 산출된 표본 수는 301명이었다. 이에 탈락률을 고려한 350명의 대상자 수는 충분한 것으로 파악되었다.

3. 연구도구

측정도구의 타당성과 신뢰성을 요인분석과 크론바하 알파(Cronbach's coefficient α)로 검증하였다. 본 연구에 사용된 모든 연구도구는 이메일 등을 통하여 원 개발자의 승인을 받았다.

1) 직무배태성

(1) 조직직무배태성

조직직무배태성은 Mitchell 등[7]이 개발한 도구를 Kim[8]이 병원조직에 맞게 수정·보완한 도구이며, 적합성 7문항, 연계 5문항, 희생 7문항으로 총 19개 문항으로 이루어졌다. 이 척도는 Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점으로 점수가 높을수록 배태성이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[8]의 연구에서 조직적합성 Cronbach's α 는 .88, 조직연계 Cronbach's α 는 .74, 조직희생 Cronbach's α 는 .84였으며, 본 연구에서는 조직적합성 Cronbach's α 는 .87, 조직연계 Cronbach's α 는 .65, 조직희생 Cronbach's α 는 .84였다. 조직연계도구의 요인분석결과 KMO 값은 0.564이고, Bartlett의 구형성검정결과 유의하였으며, 누적성분은 71.9%로 사용하는 데는 무리가 없는 것으로 사료되어 그대로 진행하였다.

(2) 지역사회직무배태성

지역사회직무배태성은 Mitchell 등[7]이 개발한 도구를 본 연구자가 번역하고 병원조직에 맞게 수정하여 번역 및 역번역이 가능한 간호학박사 2인에게 의뢰하여 수정·보완한 도구로 적합성 5문항, 희생 3문항, 연계 6문항 총 14문항으로 이루어졌다. 이 척도는 Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점으로 점수가 높을수록 배태성이 높은 것을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Mitchell 등[7]의 연구에서 지역사회적합성 Cronbach's α 는 .86, 지역사회연계 Cronbach's α 는 .50, 지역사회희생 Cronbach's α 는 .61이었으며, 본 연구에서는 지역사회적합성 Cronbach's α 는 .89, 지역사회연계 Cronbach's

α 는 .72, 지역사회희생 Cronbach's α 는 .61이었다. 특히 지역사회연계 6문항은 요인분석 결과 지역사회연계 1, 2, 3항목은 한 개의 요인으로 분류되었고, 거주지형태를 제외한 결혼 유·무와 배우자의 직업 유·무를 묻는 문항은 하나의 요인으로 요약되지 않아 지역사회연계 1, 2, 3항목만을 사용하여 지역사회연계를 나타내기로 하고, 이 3개의 문항으로 신뢰도를 측정하였다. KMO 값이 0.580이고 Bartlett의 구형성검정결과 유의하였으며, 누적성분은 70.0%로 사용하는데 무리가 없을 것으로 사료되어 그대로 진행하였다.

2) 이직의도

이직 의도는 1992년 Mobley와 Becker 등이 개발한 도구를 Kim[22]이 수정·보완한 도구로 6개 항목으로 구성되었다. 이 척도는 Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미하며 잔류 의도를 나타내는 한 문항은 역 환산 처리를 하였다. 도구의 신뢰도는 Kim[22]연구에서 Cronbach's α 는 .76이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .83이었다.

4. 자료수집

자료수집은 자가 보고식 설문지를 사용하여 총 350부를 2013년 7월 16일부터 8월 5일까지 15일간 수집하였다. 일정기간 후에 개별 봉투에 봉인 후 우편 또는 직접 회수하였으며 회수율을 높이기 위하여 해당 병원에 독려 전화를 하였다. 배부된 총 350부 중 346부가 회수되어 98.8%의 회수율을 보였으며, 이중 설문응답이 불충분하거나 누락된 13부를 제외하고 333부를 최종적으로 분석하였다.

5. 자료분석

수집된 자료의 통계처리는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 사용하였으며 연구대상자의 인구사회학적 특성과 직무배태성 및 이직 의도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차의 기술 통계를 사용하여 분석하였다. 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 이직의도의 차이검증은 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하고 Scheffé로 사후 검증하였다. 직무배태성과 이직의도의 상관성을 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 이직의도에 대한 직무배태성 하부요인 중 영향을 미치는 요인은 variables entered 방법의 multiple regression으로 규명하였다.

6. 윤리적 고려

대상자의 권익보호를 위하여 기관의 임상연구 심의위원회 (Institutional Review Board- SB-007-1)에 연구목적과 진행에 대한 연구계획서를 제출하여 심의 받은 후 해당 병원의 연구에 동의한 대상자에게 연구의 목적과 방법을 서면 또는 직접 설명하고 설문지를 작성하게 하였으며, 소요시간은 15~20분 정도 소요되었다. 설문에 응답한 대상자에게 소정의 답례를 하였으며, 연구참여 과정에서 언제든지 원하지 않으면 참여를 철회할 수 있고, 연구자료는 개인별 밀봉을 하게 하여 개인의 정보가 보장되고 연구목적 외에는 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 동의서에 기재하였으며 동의서는 서면으로 받았다.

연구결과

1. 인구사회학적 특성, 직무배태성 및 이직 의도

본 연구대상자는 333명이며, 317명(95.2%)이 여성이었고, 연령대별 분포는 20대가 160명(48.1%), 30대는 114명(34.2%)으로 80% 이상이 20~30대의 젊은 층이었다. 대상자의 결혼 여부는 미혼이 184명(55.3%)으로 과반수 이상이었으며, 최종학력은 전문학사 168명(50.5%)으로 가장 많았고 과반수가 종교가 없다고 답했다. 급여수준은 200~260만원 미만을 받는 경우가 196명(58.9%)으로 가장 많았으며, 직위는 일반 간호사가 240명(72.1%)으로 가장 많았고, 대부분이 시 단위 거주자로 241명(72.4%)이었고 군 단위 거주자가 24명(7.2%)으로 가장 적었다. 대상자의 288명(86.5%)이 주관적 건강상태가 건강한 편이라고 인지하고 있으며, 대상자 중 193명(58%)이 이직 경험이 없다고 답했다(Table 1).

본 연구대상자의 이직 의도는 5점 만점 중 3.23 ± 0.64 점이었다. 직무배태성은 5점 만점 중 3.09 ± 0.47 점이었다. 직무배태성의 하부요인 중 조직적합성은 3.43 ± 0.58 점, 조직희생은 2.73 ± 0.63 점, 조직연계는 3.01 ± 0.72 점이었으며, 지역사회적합성은 3.26 ± 0.74 점, 지역사회희생은 3.01 ± 0.62 점, 지역사회연계는 3.16 ± 0.84 점이었다(Table 2).

2. 인구사회학적 특성에 따른 이직의도의 차이

본 연구대상자의 이직 의도는 연령($F=31.00, p<.001$), 결혼 여부($t=-4.52, p<.001$), 급여수준($F=15.58, p<.001$), 직위($F=8.19, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후

Table 1. General Characteristics of Subjects (N=333)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Female	317 (95.2)
	Male	16 (4.8)
Age (year)	20~29	160 (48.1)
	30~39	114 (34.2)
	>40	59 (17.7)
Marital status	Yes	149 (44.7)
	No	184 (55.3)
Education	Diploma	168 (50.5)
	Bachelor	158 (47.7)
	Master	6 (1.8)
Religion	Yes	153 (45.9)
	No	180 (54.1)
Salary (10,000 won/month)	< 200	81 (24.3)
	200~260	196 (58.9)
	> 260	56 (16.8)
Position	Staff nurse	240 (72.1)
	Charge nurse	43 (12.9)
	Head nurse	50 (15.0)
Residence	Capital city	28 (8.4)
	Large city	40 (12.0)
	City	241 (72.4)
	Country	24 (7.2)
Health status	Good	288 (86.5)
	Poor	45 (13.5)
Turnover experience	Yes	140 (42.0)
	No	193 (58.0)

Table 2. Job Embeddedness & Turnover Intention (N=333)

Variables	M±SD	Actual range
Turnover intention	3.23 ± 0.64	1.17~5.00
Job embeddedness	3.09 ± 0.47	1.61~4.74
Fit to organization	3.43 ± 0.58	1.00~5.00
Sacrifice to organization	2.73 ± 0.63	1.00~5.00
Link to organization	3.01 ± 0.72	1.40~4.80
Fit to community	3.26 ± 0.74	1.00~5.00
Sacrifice to community	3.01 ± 0.62	1.00~5.00
Link to community	3.16 ± 0.84	1.00~5.00

검증결과 연령은 20대가 가장 이직의도가 높고 그 다음이 30대이며, 40세 이상이 가장 낮았다. 결혼여부는 미혼이, 급여수준은 200~260만원 미만을 받는 군이 가장 높았으며 200만원 미만이 그 다음, 260만원 이상 받는 경우 이직의도가 가장 낮았다. 일반간호사가 책임간호사와 수간호사 이상보다 이직의도가 유의하게 높았다. 반면 성별, 최종학력, 이직 경험, 종교 유

무, 거주 지역, 건강 상태에 따른 이직 의도의 차이는 없었다 (Table 3).

3. 이직의도와 직무배태성의 상관관계

본 연구대상자의 이직 의도는 직무배태성의 하부요인인 조직적합성($r=-.55, p<.001$), 조직희생($r=-.60, p<.001$), 조직연계($r=-.27, p<.001$), 지역사회적합성($r=-.21, p<.001$), 지역사회희생($r=-.25, p<.001$), 지역사회연계($r=-.11, p<.001$)와 모두 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였다(Table 4).

4. 이직 의도에 대한 직무배태성 영향

본 연구대상자의 이직 의도에 대한 직무배태성의 영향을 규명하기 위하여 직무배태성 하부요인인 조직적합성, 조직희생,

조직연계, 지역사회적합성, 지역사회희생, 지역사회연계와 인구사회학적 특성 중 이직의도에 차이를 나타낸 연령, 결혼 여부, 급여수준, 직위를 가 변수 처리 후 투입하여 입력방식의 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수들 간의 다중공선성의 문제를 확인한 결과 공차한계(tolerance)가 0.50~0.38로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.99~2.65로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 또한 종속변수의 자기상관성은 확인한 결과 Durbin-Watson 통계량 값이 1.831으로 기준 값인 2에 가까워 자기상관의 문제가 없었으며, 영향력 분석을 Cook's D 통계량을 이용하여 분석한 결과, 333개의 개체 중에서 1.0 이상은 없었다. 잔차 분석 결과 모형의 선형성(linearity), 오차항의 정규성 등분산성이 확인되었다. 따라서 회귀모형은 유의하였으며($F=55.84, p<.001$), 모형의 수정된 결정계수(Adj. R^2)는 .46이었다. 조직희생($\beta=-.39, p<.001$), 조직적합성($\beta=-.24, p<.001$), 연령의 경우 40세 이상($\beta=-.38, p<$

Table 3. Differences in Turnover Intention according to General Characteristics

(N=333)

Characteristics	Categories	Turnover intention	t or F (p) Scheffé
		M±SD	
Gender	Female	3.23±0.64	0.36 (.718)
	Male	3.17±0.64	
Age (year)	20~29 ^a	3.47±0.57	31.00 (<.001) a>b>c
	30~39 ^b	3.13±0.61	
	>40 ^c	2.79±0.59	
Marital status	Yes	3.06±0.63	-4.52 (<.001)
	No	3.37±0.60	
Education level	Diploma	3.23±0.64	1.03 (.358)
	Bachelor	3.24±0.63	
	Master	2.86±0.55	
Religion	Yes	3.05±0.62	0.44 (.660)
	No	3.21±0.66	
Salary (10,000 won/month)	<200 ^a	3.22±0.64	15.58 (<.001) b>a>c
	200~260 ^b	3.35±0.62	
	>260 ^c	2.83±0.54	
Position	Staff nurse ^a	3.31±0.65	8.19 (<.001) a>b>c
	Charge nurse ^b	3.14±0.61	
	Head nurse ^c	2.93±0.56	
Residence	Capital city	3.35±0.66	2.14 (.095)
	Large city	3.26±0.58	
	City	3.24±0.66	
	Country	2.94±0.47	
Health status	Good	3.16±0.84	0.86 (.386)
	Poor	3.15±0.84	
Turnover experience	Yes	3.22±0.66	-0.27 (.788)
	No	3.24±0.63	

.001)과 30대($\beta = -.26, p < .001$)가 음의 방향으로 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 직무배태성의 하부요인 중 조직연계와 지역사회적합성, 지역사회희생, 지역사회연계는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다 (Table 5).

논 의

본 연구는 이직률이 가장 높은 중소종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 조직 및 지역사회직무배태성 하부요인을 규명하여 이직률을 낮추고 조직 잔류 방안 마련에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

첫 번째, 조직직무배태성 중 조직적합성 3.43점, 조직연계 3.01점 그리고 조직희생은 2.73점이었다. 일 지역 중소병원 간

호사를 대상으로 한 연구에서 조직적합성 3.21점, 조직연계 3.21점, 조직희생이 2.82점이었고[13], 일부 지역 의료기관 직원을 대상으로 한 Kim[8]의 연구에서는 조직적합성 3.39점, 조직연계 2.76점, 조직희생이 2.67점으로 나타나 조직적합성을 조직희생보다 높게 인지하는 본 연구와 일치하였다. 이것은 중소 종합병원 간호사는 현재 속한 조직에 대한 가치관이 잘 맞고 자신의 경력이나 재능을 발휘할 수 있는데도 불구하고 타 직종에 비하여 취업이 용이한 점에 있어서 현재의 병원을 떠남으로 인하여 희생되는 비용을 적게 지각하는 것을 반영하는 결과라고 생각된다. 또한 업무수행에 연결된 개인 또는 팀 간의 공식적인 관계를 형성하는 조직연계를 조직희생보다 높게 인지하는 것은 간호업무 특성상 다수의 여성 집단으로 업무 관계 내에서 인간관계에 높은 관심을 가지는 결과로 해석할 수 있다.

지역사회 직무배태성 중 지역사회적합성 3.26점, 지역사회

Table 4. Correlation between Job Embeddedness and Turnover Intention

(N=333)

Variables	Turnover intention r (p)	Fit to organization r (p)	Sacrifice to organization r (p)	Link to organization r (p)	Fit to community r (p)	Sacrifice to community r (p)	Link to community r (p)
Turnover intention	1						
Fit to organization	-.55 ($< .001$)	1					
Sacrifice to organization	-.60 ($< .001$)	.72 ($< .001$)	1				
Link to organization	-.27 ($< .001$)	.27 ($< .001$)	.26 ($< .001$)	1			
Fit to community	-.21 ($< .001$)	.38 ($< .001$)	.35 ($< .001$)	.20 ($< .001$)	1		
Sacrifice to community	-.25 ($< .001$)	.36 ($< .001$)	.41 ($< .001$)	.32 ($< .001$)	.51 ($< .001$)	1	
Link to community	-.11 (.024)	.20 ($< .001$)	.16 ($< .001$)	.16 ($< .001$)	.47 ($< .001$)	.52 ($< .001$)	1

Table 5. Variables Influencing Turnover Intention

(N=333)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	5.04			24.58	$< .001$
Fit to organization	-0.25	.07	-.24	-3.98	$< .001$
Sacrifice to organization	-0.39	.06	-.39	-6.31	$< .001$
Age 30~39	-0.35	.08	-.26	-4.53	$< .001$
Age ≥ 40	-0.63	.11	-.38	5.70	$< .001$
$R^2 = .48, \text{Adj. } R^2 = .46, F = 55.84, p < .001$					

연계 3.16점 그리고 지역사회희생은 3.01점이었다. 국내 간호사대상의 지역사회직무배태성 연구가 없어서 정확한 비교를 할 수 없으나, 중국에서 일반 기업체 직원을 대상으로 한 Tang [19]은 지역사회적합성 3.38점, 지역사회연계 3.08점, 지역사회희생 3.26점이었으며, 미국 북서부 지역 간호사를 대상으로 한 Holtom과 O'Neill[21]의 연구에서는 지역사회적합성 4.04점과 지역사회 연계 1.32점, 지역사회 희생 3.62점을 나타냈다. 지역사회직무배태성 하부요인 인식이 혼재된 결과들을 볼 때 우리나라는 미국이나 중국처럼 광범위한 지역사회가 아닌 좁은 지역사회 내에서 문화 활동 및 취미 활동에 있어 대도시보다 제약이 많고, 지역 간의 이동거리가 짧아 현재 거주지를 떠나도 가족이나 친구를 만나는데 어려움을 느끼지 못하는 것으로 생각된다. 또한 본 연구대상자의 연령층이 20~30대, 미혼자가 많아 결혼으로 인한 남편이나 육아, 아이의 교육문제로부터 자유로운 편이라고 볼 수 있어 지역사회를 떠나도 희생되는 비용을 낮게 지각하는 것으로 해석된다. 한편 지역사회연계정도가 일관되지 못한 점은 동양이 가족중심 경향이 우세한 반면, 서양은 개인중심의 사고경향에 의한 차이이거나, 미국에서는 결혼이나 배우자의 의미, 주거형태에 대해 동양과는 다르게 이해하고 있는 것과 연관된 것으로 생각된다. 특히 지역사회연계는 본 연구에서 도구타당성의 검증을 위한 요인 분석한 결과에서 하나의 요인으로 묶이지 못한 것을 확인하였듯이 국내 상황에 맞는 도구 개발 및 반복연구의 필요성이 있을 것으로 사료된다.

두 번째, 이직 의도는 3.23점이었고, 일 특별시와 일 광역시 소재의 2.3차 종합병원 간호사의 이직의도를 조사한 결과 본 연구와 비슷한 수준이었고[22], 일 도시 중소병원간호사를 대상으로 조사한 결과 본 연구 보다 높았으며[23], 대학병원과 상급 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 본 연구 보다 낮았다[24,25]. 이는 중소 종합병원 간호사가 대형 종합병원 간호사보다 이직의도가 높다는 것을 확인할 수 있었으며, 비슷한 규모의 대상자인데 이직의도에 차이가 있었던 Kwon과 Kim[23]의 결과는 일 지역만을 조사한 결과이기 때문인 것으로 사료된다. 본 연구대상자의 이직 의도는 연령, 결혼 여부, 급여 수준, 직위에 따라 차이가 있었다. 중소병원 간호사의 이직 의도는 연령, 결혼 여부, 급여 수준, 직위에서[22,23], 대학병원과 상급 종합병원 간호사는 연령, 학력, 결혼 여부, 직위에 따라 차이를 나타내[24,25] 병원의 규모나 지역적인 차이에도 불구하고 본 연구와 유사한 결과를 보이고 있다. 즉 중소 종합병원 간호사는 연령이 적고, 미혼이면서, 일반간호사로 급여가 낮을 때 이직의도가 높은 것을 확인할 수 있었다. 이는 젊고 미혼인 간호사는 기혼자보다 가족부양이나 자녀 양육의 책임에서 자유로워

현재 상황의 안정보다는 자기가 추구하고자 하는 목표 달성을 위한 욕구가 상대적으로 높기 때문인 것으로 생각된다. 또한 병원의 특성 및 규모에 따라 이직의도 정도에는 차이를 보이지만 인구사회학적 특성이 유사한 점을 감안할 때 중소 종합병원만의 차별화된 이직관리나 개인의 성향에 맞는 프로그램 개발 및 다른 변수의 개입이 고려되어야 할 것으로 사료된다.

세 번째, 본 연구대상자의 직무배태성은 이직의도와 음의 상관성을 가지며, 그 하부요인 중 조직희생, 조직적합성, 조직연계, 지역사회희생, 지역사회적합성, 지역사회연계 순으로 음의 상관관계를 나타냈다. Jeon과 Yom[9]의 연구에서는 조직적합성, 조직희생, 조직연계 순으로 이직의도에 음의 상관관계를 보이는 반면[9], Kim과 Kang[15] 연구에서는 조직희생, 조직적합성만이 이직의도에 음의 상관성을 나타내었다[15]. 또한 Holtom과 O'Neill[21]의 연구와 Tang[19]연구에서는 6가지 모두 이직의도에 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 국내 간호사대상의 조사는 조직직무배태성만을 다루었고, 각 하부요인들 간의 일관된 결과를 보이지는 않지만 이직의도에 대한 직무배태성 각 하부요인간의 연관성을 확인할 수 있는 결과이다. 이러한 하부요인간의 상관성 차이가 대상자간의 특성 및 조직의 규모에 따른 차이인지 또 다른 원인이 있는지 확인을 위한 6가지 하부요인을 다루는 다각적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

마지막으로 중소 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 직무배태성 하부요인은 조직희생과 조직적합성이었고, 인구사회학적 특성 중 40세 이상, 30대의 나이가 음의 방향으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중 조직희생과 40세 이상의 나이가 조직적합성보다 높은 영향력을 나타내었으며, 이들 4개 요인은 총 46%의 설명력을 나타내었다. Kim 등[13]의 연구결과 조직직무배태성이 직·간접적인 음의 영향력을 나타냈으며, Kim[8]의 연구에서는 조직적합성과 조직희생은 음의 영향력이 있으나 조직연계가 이직의도에 영향력이 없는 것으로 보고하여[8] 본 연구결과와 일치하였다. 그리고 Tang[19]의 연구에서는 지역사회적합성, 지역사회희생이 이직의도에 음의 영향을 미치며, Holtom과 O'Neill[21]의 연구에서도 각 하부영역을 다룬 결과는 아니지만 지역사회직무배태성이 이직의도에 음의 영향이 있는 것으로 나타나 지역사회직무배태성이 유의한 영향력을 나타내지 못한 본 연구와 다른 결과를 보이고 있다. 이러한 결과를 볼 때 중소 종합병원 간호사의 경우 현재 속한 병원에서 주어지는 복지나 다양한 지원 등을 포기하고 떠났을 때 희생되는 비용이 많거나, 자신이 속한 조직과 잘 맞을 때 이직의도가 낮아지는 것을 의미한다. 한편 본 연구대상자의 지역사회직무배태성이 이직의도와 상

관성이 낮고 영향력이 없는 것으로 나타난 결과는 본 연구자의 예측을 벗어난 결과이다. 그러나 일부 선행연구에서[7,19-21] 지역사회직무배태성이 이직의도에 영향력을 미치는 것을 감안할 때 국내의 상황이나 의료현장에 적합한 도구가 개발되어야 하며[19,20,26], 다각적인 후속연구로 지역사회직무배태성의 명확한 영향력을 확인할 필요가 있을 것으로 본다. 연령의 경우 일반적 특성으로 통제가 어려운 요소이기는 하나 연령이 높은 간호사 일수록 행정이나 관리업무를 담당하게 될 확률이 높고, 병원들도 연령이 낮은 간호사에 대한 선호도가 높아[2] 취업의 기회가 낮아지는 것이 반영된 결과로 사료된다.

결론

본 연구는 중소 종합병원 간호사의 조직 잔류 방안을 마련하기 위한 기초연구로서 중소 종합병원 간호사의 이직의도에 대한 조직 및 지역사회직무배태성 각 하부요인의 영향을 규명하기 위해 수행되었다. 대상자의 이직 의도는 인구사회학적 요인 중 연령, 결혼 여부, 급여 수준, 직위에 따라 차이를 나타냈다. 전체 직무배태성과 조직직무배태성 요인인 조직적합성, 조직희생, 그리고 조직연계, 지역사회직무배태성요인인 지역사회적합성, 지역사회희생, 그리고 지역사회연계 모두 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈다. 이직의도에 대한 각 요인의 영향을 규명하기 위해 입력방식 다중회귀분석을 시행한 결과 조직적합성과 조직희생, 그리고 연령이 음의 방향으로 영향을 미치는 것으로 규명되었으며, 이들 세 요인은 중소종합병원 간호사의 이직의도에 대해 약 46%의 설명력을 나타냈다.

이러한 결과를 토대로 중소 종합병원 간호사의 조직적합성을 높이기 위하여 병원은 개인이 채용 단계부터 병원의 가치관과 맞게 선택을 할 수 있도록 충분한 정보를 제공하고, 간호사는 이러한 정보를 활용하여 자신의 가치관과 잘 맞고, 자신의 능력과 적성 등을 충분히 고려하여 병원을 선택해야 할 것이다. 또한 병원의 인력 관리자는 병원 특성과 개개인의 능력에 맞는 경력개발 프로그램 적용을 통한 적절한 보상체계 및 다양한 복지제도를 통하여 조직을 떠났을 때 발생하는 비용이 많아지도록 하는 전략들은 이직률을 낮추는데 긍정적인 역할을 할 것으로 기대한다. 그리고 본 연구는 전국 중소 종합병원 간호사를 대상으로 한 조직 및 지역사회직무배태성 6개 하부요인의 이직의도에 미치는 영향을 조사한 최초의 연구로써 후속 연구를 위한 기초자료를 제공하였다는 것 역시 의의가 있다.

이상의 연구결과에 따라 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째 중소종합병원 간호사의 조직적합성과 조직희생을 높

일 수 있는 전략 개발과 적용 가능한 인적관리 프로그램 개발에 관한 연구 및 다양한 표본 확대를 통한 직무배태성의 6개 하부요인에 대한 반복연구를 제언한다.

둘째 우리나라 상황에 맞는 직무배태성 측정도구 특히 지역사회 직무배태성에 관한 타당하고 신뢰도가 높은 도구 개발이 필요하다.

REFERENCES

1. Kim KJ. Human resource management system for nurses: Challenges and research directions. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2012;6(1):247-258.
<http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2012.6.1.247>
2. Lee YJ, Kim KB. Experiences of nurses turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(2):248-257.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2008.38.248>
3. Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.148.2.155>
4. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;41(5):633-641.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
5. Kim JK, Kim MJ. A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):538-550.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
6. Jeong JH, Kim JS, Kim KH. The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(1):35-44.
7. Mitchell TR, Holtom PW, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121.
<http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
8. Kim JH. The effect of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital employee-focusing on moderating effect of personality traits[dissertation]. Busan: Kyungsung University; 2010.
9. Jeon JH, Yom YH. 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*. 2014;20(3):302-312. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
10. Lee SJ, Woo HJ. Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):32-42.

- <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.12.1.32>
11. Ko JS. A study on the moderating effect of emotional intelligence and turnover intention by job embeddedness. *Journal of Industrial Economics and Business*. 2012;25(2):1789-1810.
12. Pack IK. Study on the effects of job embeddedness on turnover intention for hotel employee-the moderating effect of pay satisfaction. *Korean Journal of Tourism Research*. 2010;15(3):61-79.
13. Kim EH, Lee EJ. Mediation and moderation effects of job embeddedness between nursing performance and turnover intention of nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2014;15(8):5042-5052.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.5042>. ISSN 1975-4701/eISSN 2288-4688
14. Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):394-401.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.394>
15. Kim YM, Kang YS. The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2013;14(10):5078-5090.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
16. Halfer D. Job embeddedness factor and retention of nurse with 1 to 3 years of experience. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2011;42(10):468-476.
<http://dx.doi.org/10.3928/00220124-2011060-02>
17. Reitz O. ED, Lowery B. Job embeddedness and nurse retention in rural and urban locales.[dissertation]. Chicago: University of Illinois at Chicago; 2009.
18. Lee MS, Kim WO, Kim DH, Ko MH, Lee KS, Kim JY. Turnover experience of hospital nurses in Korea. *Korea Journal of Adult Nursing*. 2003;15(4):531-541.
19. Tang WY. A study on the effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior [master's thesis]. Daejeon: Chungnam National University; 2008.
20. Chang YS, Moon HK, Pack JH. The effect of job embeddedness on the turnover intention: The mediating effect of job search behavior. *Journal of Korea Academy of Organization and Management*. 2011;35(4):61-87.
21. Holtom BC, O'Neill BS. Job embeddedness: a theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *The Journal of Nursing Administration*. 2004;34(5):216-227.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200405000-000058>
22. Kim ML. Influential factors on turnover intention of nurses: The effect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean academy of nursing administration*. 2007;13(3):335-344.
23. Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):414-423.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
24. Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.391>
25. Wi SM, Lee YJ. Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *The Journal of Korean Academic of Nursing Administration*. 2012;18(3):310-319.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.3.310>
26. Reitz O. ED. The Job embeddedness instrument: an evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing*. 2014;35:351-356.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011>