J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs
Vol. 25 No. 4, 409-417, December 2016
ISSN (Print) 1225-8482 | ISSN (Online) 2288-4653
https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.4.409

정신간호사의 셀프리더십과 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향

박 현 숙

대구가톨릭대학교 간호대학 · 간호과학연구소

Impact of Self-leadership and Organizational Commitment on the Intention of Psychiatric Mental Health Nurses to Remain in the Profession

Park, Hyun Sook

College of Nursing, The Research Institute of Nursing Science, Catholic University of Daegu, Daegu, Korea

Purpose: This study was performed to identify the impact of self-leadership and organizational commitment on intention among psychiatric mental health nurses to remain in the profession. **Methods:** For this descriptive correlational study, participants were 177 psychiatric mental health nurses with more .than 3 months of psychiatric mental health experience, working in one of eight hospitals in four areas. Data were collected from December 21, 2015 to February 22, 2016 using self-report questionnaires and were analyzed using t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and stepwise multiple regression with IBM SPSS 19.0. **Results:** Self-leadership and organizational commitment correlated positively with intention to remain. According to the analysis of the impact of self-leadership and organizational commitment on intention to remain, organizational commitment was the most significant predictor variable. **Conclusion:** Study findings suggest that improvement in the organizational commitment of psychiatric mental health nurses increases their intention remain. It is necessary to come up with a strategy which strengthens organizational commitment in order to improve psychiatric mental health nurses' intention to remain in the profession.

Key Words: Mental health nurse, Retention, Intention

서 론

1. 연구의 필요성

최근 우리나라에서 간호사 부족현상을 매우 심각하게 인식하고, 이에 대한 대책이 필요하다는 문제제기가 되고 있다[1]. 일반적으로 정신간호사의 경우 특수한 역할과 업무를 수행하거나 업무 수행 중 돌발 상황을 경험하기도 하여 정신과 병동근무가 상대적으로 어려운 것으로 인식되고 있으며, 일부 정신전문병원에서는 정신간호 인력의 부족으로 어려움을 겪기도 한다[2]. 최근 급변하는 시대적 특성으로 인해 정신건강 문제가 점차적으로 증가됨을 고려할 때 정신간호 인력의 부족현상을 심각하게 인식하고, 이에 대한 다각적인 방안을 강구해야 한다. 간호사의 부족현상은 간호서비스의 질 약화에 주요 변수로 작용할 수 있으므로, 국민의 건강증진을 위해서 보다 전문적이고 우수한 간호사의 양성과 배출이 요구되며, 아울러 간호서비스의 질적 관리를 위해 경력간호사의 유출을 막고, 유능한 간호사를 간호직무에 지속적으로 보유하기 위해 인적 관리가 필요하다.

이러한 노력의 일환으로 최근 정신간호사를 포함한 임상간호사의 이직의도 및 재직의도에 영향을 미치는 요인들을 규명하는 연구들이 수행되고 있다. 간호사의 재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려

주요어: 정신간호사, 재직, 의도

Corresponding author: Park, Hyun Sook
College of Nursing, Catholic University of Daegu, 33 Duyugongwon-ro 17-gil, Nam-gu, Daegu 42472, Korea.
Tel: +82-53-650-4827, Fax: +82-53-650-4392, E-mail: parkhs@cu.ac.kr

- This study was supported by research funds from Catholic University of Daegu, 2015.

Received: Sep 25, 2016 | Revised: Oct 29, 2016 | Accepted: Dec 1, 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.

는 의도로서, 단순히 이직의도의 반대되는 개념이라고 볼 수 없다[3]. 일반적으로 이직의도의 파악은 불만요소를 감소시킴으로써 소극적 효과를 가져 오지만, 재직의도의 파악은 만족을 더해줌으로써 좀 더 적극적 효과를 가져 올 수 있다[4]. 이러한 점에서 유능한 간호사를 지속적으로 보유하기 위한 방안 모색을 위해서 간호사의 재직의도의 탐구가 효과적인 접근[5]이라고 볼 수 있다.

그동안 우리나라 간호사의 재직의도와 관련된 선행연구를 살펴보면 대부분 임상간호사를 대상으로 연구가 수행되었으며[4-6], 이들 연구에서는 임상간호사의 소명의식과 조직몰입[4], 직무만족[4,5], 업무 스트레스와 간호업무수행[6] 등이 재직의도와 유의미한 관련성이 있는 것으로 보고하고 있다. 정신간호사를 대상으로 이직의도에 관한 연구들이 일부 수행된 바 있으나, 재직의도에 관한 연구는 아직 초기 단계라고 볼 수 있다. 정신간호사의 재직의도에 관한 일 연구[2]에서는 정신간호사의 전문직업성의 하위영역 중 자율성과 직업에 대한 소명의식이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고한 점을 감안할 때, 정신간호사의 인적 관리를 위해서 높은 수준의 지식수준이나 새로운 기술 향상뿐만 아니라, 자율성이나 소명의식과 같은 개인 내적 동기를 강조하여 조직에 대한 강한 일체감 또는 적극적인 참여를 유발할 수 있는 전략 등이 요구된다[7]고 볼 수 있다.

더구나 정신간호사는 자신을 치료적 도구로 사용할 뿐만 아니라, 대상자와의 치료적 인간관계와 의사소통을 통해 정신간호를 제공하고, 다른 전문직들과 효율적인 의사소통을 통하여 업무를 수행해야 한다[8]. 따라서 양질의 정신간호 제공을 위해서는 정신간호사가 주어진 역할을 행할 수 있는 고도의 지식과 경험 및 기술 능력을 가져야 될 뿐만 아니라, 정신간호 실무에서의 자율성 신장과 질 보장을 위한 전략개발이 요구된다[9]고 볼 수 있다. 이러한 점들을 감안할 때 정신간호사는 자발적인 능력발휘를 통해 자기 자신의 변화와 자신이 재직하고 있는 조직에 변화를 미칠 수 있는 리더십 함양이 필요하다.

최근 실무에서는 조직 구성원 스스로 자신의 잠재력을 이끌어 내고 극대화해야 한다는 셀프리더십의 발휘가 강조되기 시작하였다. 셀프리더십이란 전통적인 리더십과는 새로운 패러다임으로 전통적인 리더십이 타인에게 영향력을 행사하기 위한 것이라면, 셀프리더십은 개인의 내적 동기부여에 초점을 두고 창의성과 자발적인 능력발휘를 통해 자기 자신과 조직의 변화에 영향을 미치기 위한 과정이라고 볼 수 있다[10]. 따라서 셀프리더십은 인간의 자율성을 강조하며, 타인영향력 보다 자기영향력을 중요하게 생각하는 전략이라고 볼 수 있다. 임상간호사의 셀프리더십은 직무 스트레스와 부적 관계가 있고[11], 직무만족 및 조직몰입과 정적 관계가 있으며[11,12], 임상간호사의 직무 스트레스, 직무만족 및 조직몰입이 재직의도에 영향을 미칠 수 있는 점을 감안할 때[4-6], 정신간호사에 있어서도 셀프리더십과 재직의도 간에 유의미한 관계가 있는지 검정이 필요하다.

간호사의 셀프리더십의 함양은 개인이 자신의 조직에 대한 몰입을 높일 수 있으며[13], 조직몰입은 재직의도와도 유의미한 관계가 있다[4]. 조직몰입이란 조직구성원이 자신이 속한 조직의 목표와 가치에 대해 수용 및 지지하는 것을 의미하며, 조직구성원이 조직을 위해 노력을 기울이고 그 조직의 구성원으로 남으려는 열망을 포함한다[14]. 즉 간호사가 자신이 속한 조직의 목표와 가치를 수용하고, 자신이 속한 조직의 발전을 위해 끊임없이 노력하며, 조직의 구성원으로서의 자부심을 가질 수 있을 때, 직무에 보다 적극적으로 참여하여 재직의도가 향상될 수 있으므로[4], 정신간호사의 조직몰입과 재직의도 간의 관계도 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 정신간호사의 셀프리더십과 조직몰입 및 재직의도 간의 관계를 파악하고, 정신간호사의 재직의도에 영향을 미치는 주요 요인을 파악하여, 정신간호사의 재직의도를 높일 수 있는 방안 모색과 유능한 정신간호 인재의 유출을 막을 수 있는 인적 관리 방안을 제시하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 정신간호사의 셀프리더십과 조직몰입이 재직의도에 영향을 파악하는 것이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 정신간호사의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 재직의도 정도를 파악한다.
- 정신간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 재직의도 간의 관계를 파악한다.
- 정신간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 횡단적 조사연구로서 정신간호사의 셀프리더십과 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향을 규명하는 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 D지역 외 3개 지역에 소재하는 1개 국립정

신병원, 2개 대학병원 정신과병동, 5개 정신전문병원에서 통상적으로 직장에 적응하는 데 필요한 기간으로 여기고 있는 3개월 이상 재직 중인 간호사 177명을 임의표집하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 검정력 90%, 유의수준 .05, 관련 변인의 수 15로 하였을 때 적절한 대상자 수는 171명이나, 설문지의 응답률과 탈락률을 고려하여 총 190명을 접촉하고 동의를 구하였으며, 회수된 설문지 중 응답 내용이 불충분한 것을 제외한 177명(93.2%)의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 셀프리더십

셀프리더십은 Manz [15]가 개발한 셀프리더십 척도(self-leadership questionnaire)를 Kim [16]이 번안하고 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 18문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 아니다' 에서 '매우 그렇다'까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Manz [15]의 연구에서 Cronbach's α는 .87이었으며, Kim [16]의 연구에서도 Cronbach's α는 .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .86이었다.

2) 조직몰입

조직몰입은 Mowday, Porter와 Steers [17]가 개발한 조직몰입 측정도구(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 Lee [18]가 번안한 도구를 사용하였다. 총 15문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Mowday 등[17]의 연구에서 Cronbach's α는 .97이었으며, Lee [18]의 연구에서는 .89였고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .87이었다.

3) 재직의도

재직의도는 Cowin [3]이 개발한 간호사의 재직의도 측정도구(Nurses' Retention Index, NRI)를 Kim [19]이 번안한 도구를 사용하였다. 총 6문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 Likert 8점 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cowin [3]의 연구에서 Cronbach's α는 .97이었으며, Kim [19]의 연구에서 Cronbach's α는 .88이었고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .92였다.

4) 일반적 특성 및 직무 관련 특성

재직의도 관련 변인 중 일반적 특성으로 성별, 연령, 종교, 결혼 여부, 학력을 파악하였고, 직무 관련 특성으로 병원특성, 이직경험 유무, 정신간호사 경력, 현 재직 병원에서의 근무기간, 직위, 교대근무 여부, 월수입, 정신전문간호사와 정신보건간호사 자격 여부를 파악하였다.

4. 자료수집

본 연구에 참여하는 대상자 보호를 위해 일 대학교 생명윤리위원회(IRB-2015-0062)의 승인을 받았다. 또는 연구참여자에게 연구목적을 설명하고, 익명과 비밀 보장을 약속하였으며, 연구에 참여함으로써 얻을 수 있는 이점과 문제점, 연구에 참여하지 않더라도 불이익이 없을 것이라는 점, 원하지 않는 경우에 연구에 참여하지 않아도 되며, 연구결과가 연구목적 이외에는 이용되지 않음을 공지한 후 본 연구목적을 이해하고 서면 동의한 정신간호사를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

설문지 작성에 소요된 시간은 약 20분이었으며, 연구참여자에게 소정의 선물을 제공하였다. 자료수집기간은 2015년 12월 21일부터 2016년 2월 22일까지였다.

5. 자료분석

수집된 자료를 부호화 작업을 거쳐 IBM SPSS/WIN 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 재직의도 정도를 파악하기 위해 t-test, one-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정으로 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자의 셀프리더십, 조직몰입 및 재직의도 간의 관계를 파악위해 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 재직의도 정도

본 연구대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성은 Table 1과 같다.

먼저 일반적 특성으로 성별은 여자가 155명(87.3%), 남자가 22명(12.7%)이었고, 나이는 30~39세가 77명(43.5%)으로 가장 많았으며, 종교가 없는 대상자가 97명(54.8%)으로, 있는 대상자보다 많았고, 미혼인 대상자가 89명(50.3%)으로 기혼인 대상자보다 많았으며, 학력은 학사가 84명(47.4%)으로 가장 많았다.

Table 1. Differences in the Retention Intention according to General Characteristics for Subjects (*N*=177)

Variables	Characteristics	Categories	n (%)	Retention intention	
				M±SD	t or F (*p*) Scheffé
Demographic characteristics	Gender	Male	22 (12.7)	29.86±10.39	2.46
		Female	155 (87.3)	34.98±8.95	(.015)
	Age (year)	20~29[a]	60 (33.9)	31.00±9.58	8.67
		30~39[b]	77 (43.5)	34.81±9.01	(<.001)
		≥40[c]	40 (22.6)	34.34±7.46	a<b, c
	Religion	Have	80 (45.2)	35.64±9.18	1.69
		Have not	97 (54.8)	33.28±9.25	(.092)
	Marital status	Unmarried	89 (50.3)	32.35±9.53	2.94
		Married	88 (49.7)	36.36±8.59	(.004)
	Education	Diploma	75 (42.4)	32.81±10.31	2.27
		Bachelor	84 (47.4)	35.06±8.35	(.106)
		More than master	18 (10.2)	37.39±7.95	
Work-related characteristics	Hospital ownership	National mental hospital[a]	40 (22.6)	39.73±8.46	9.60
		University hospital[b]	19 (10.7)	32.21±7.62	(<.001)
		Mental hospital[c]	118 (66.7)	32.86±9.15	a>b, c
	Experience of turnover	Have	106 (59.9)	34.38±10.04	0.06
		Have not	71 (40.1)	34.30±8.05	(.954)
	Career of psychiatric nurse (year)	<1[a]	25 (14.1)	33.44±7.76	5.78
		1~<3[b]	39 (22.0)	30.90±8.32	(<.001)
		3~<5[c]	22 (12.4)	30.23±10.96	b, c<e
		5~<10[d]	47 (26.6)	35.43±9.45	
		≥10[e]	44 (24.9)	38.82±7.81	
	Work period in the current hospital (year)	<1[a]	32 (18.1)	34.81±8.89	4.53
		1~<3[b]	38 (21.5)	30.42±9.76	(.002)
		3~<5[c]	32 (18.1)	36.00±9.41	b<e
		5~<10[d]	40 (22.5)	32.63±9.44	
		≥10[e]	35 (19.8)	38.63±6.62	
	Position	Staff nurse[a]	144 (81.4)	33.31±9.49	5.84
		Charge nurse[b]	6 (3.4)	36.83±3.97	(.001)
		Head nurse[c]	27 (15.2)	41.17±4.04	a<c
	Shiftwork	Yes	148 (83.6)	33.20±9.41	3.85
		No	29 (16.4)	40.17±5.80	(.001)
	Monthly income (10,000 won)	<200[a]	27 (15.3)	32.59±10.70	3.37
		200~<250[b]	102 (57.6)	32.89±9.02	(.011)
		250~<300[c]	25 (14.1)	38.20±9.07	a, b<e
		300~<350[d]	13 (7.3)	38.31±6.71	
		≥350[e]	10 (5.7)	39.10±5.90	
	Certification of PMH APN or PMH NP	Have not	110 (62.1)	31.09±9.11	6.69
		Have	67 (37.9)	39.69±6.75	(.001)

PMH APN=Psychiatric mental health advanced practice nurse; PMH NP=Psychiatric mental health nurse practitioner.

직무 관련 특성으로 병원특성은 정신전문병원에 재직 중인 간호사가 118명(66.7%)으로 가장 많았고, 이직경험이 있는 간호사가 106명(59.5%)으로 없는 대상자가 보다 많았다. 정신간호사 경력이 5~10년 미만이 47명(26.6%)으로 가장 많았고, 다음으로 10년 이상이 44명(24.9%), 1~3년 미만이 39명(22.0%) 순으로 많았다. 현 재직 병원에서의 근무기간은 5~10년 미만이 40명(22.5%)으로 가장 많았고, 1~3년 미만이 38명(21.5%), 10년 이상이 35명(19.8%) 순으로 많았다. 직위는 일반간호사가 144명(81.4%)으로 가장 많았고, 교대근무를 하는 대상자가 148명(83.6%)으로 하지 않는 대상자보다 많았다. 한 달 평균 월수입이 200~250만원 미만인 간호사가 102명(57.6%)으로 가장 많았고, 200만원 미만이 27명(15.3%), 250~300만원 미만이 25명(14.1%) 순으로 많았다. 정신전문간호사 혹은 정신보건간호사 자격이 없는 대상자가 110명(62.1%)으로 있는 있는 대상자보다 많았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 성별, 연령 및 결혼 여부에 따라 유의한 차이가 있었다. 여자가 남자보다 높았고(t=2.46, p=.015), 나이가 30~39세, 40세 이상이 20~29세보다 높았으며(F=8.67, p<.001), 기혼이 미혼보다 높았다(t=2.94, p=.004). 반면 종교와 학력에 따라서는 유의한 차이가 없었다.

대상자의 직무 관련 특성에 따른 재직의도는 병원특성, 정신간호사 경력, 현 재직 병원에서의 근무기간, 직위, 교대근무 여부, 월수입, 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격 여부에 따라 유의한 차이가 있었다. 국립정신병원에 근무하는 간호사가 정신전문병원과 대학병원에 근무하는 간호사보다 높았고(F=9.60, p<.001), 정신간호사 경력이 10년 이상인 간호사가 1~3년 미만과 3~5년 미만보다 높았으며(F=5.78, p<.001), 현 재직 병원에서의 근무기간이 10년 이상인 간호사가 1~3년 미만보다 높았다(F=4.53, p=.002). 수간호사가 일반간호사보다 높았고(F=5.84, p=.001), 교대근무를 하지 않은 간호사가 교대근무를 하는 대상자보다 높았다(t=3.85, p=.001). 월수입이 350만원 이상인 간호사가 200만원 미만과 200~250만원 미만보다 높았고(F=3.37, p=.011), 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격이 있는 간호사가 없는 간호사보다 높았다(t=6.69, p=.001). 반면 이직경험 유무에 따라서는 유의한 차이가 없었다.

2. 대상자의 셀프리더십, 조직몰입 및 재직의도 간의 관계

대상자의 셀프리더십, 조직몰입 및 재직의도 간의 관계는 Table 2와 같다. 셀프리더십과 재직의도는 유의한 정적 상관이 있었고(r=.29, p<.001), 조직몰입과 재직의도도 유의한 정적 상관이 있었다(r=.54, p<.001). 셀프리더십과 조직몰입은 유의한 정적 상관이 있었다(r=.44, p<.001).

3. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 재직의도 정도를 파악한 결과, 통계적 유의성을 보인 변인은 일반적 특성 중 성별, 연령 및 결혼 여부였고, 직무 관련 특성 중 병원특성, 정신간호사 경력, 현 재직 병원에서의 근무기간, 직위, 교대근무 여부, 월수입, 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격 여부였으므로, 이들 변인들을 가변수로 전환하였다. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 재직의도와 유의미한 상관관계가 있는 셀프리더십과 조직몰입 및 전환한 가변수를 함께 투입하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

먼저 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검정하기 위하여 다중공선성, 잔차 및 특이값을 진단하였다. 다중공선성의 문제를 확인한 결과 공차한계가 .70~.86으로 기준인 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자도 1.01~1.36으로 기준인 10 이상을 넘지 않아서 다중공선성의 문제를 배제할 수 있었다. Dubin-watson 값이 1.91로 오차항 간의 체계적인 상관성이 없어서 잔차의 가정을 충족하였고, 선형성, 오차항의 정규성 및 등분산성 가정도 만족하여 설정한 모형의 적합성을 확인하였다. 특이값을 진단하기 위해 Cook's Distance 값을 확인한 결과 1.0을 초과하지 않아 회귀식의 기본 가정이 모두 충족되었고, 회귀분석결과는 신

Table 2. Correlations among the Self-leadership, Organizational Commitment, and Retention Intention for Subjects (*N*=177)

Variables	Self-leadership	Organizational commitment	Retention intention
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Self-leadership	1		
Organizational commitment	.44 (<.001)	1	
Retention intention	.29 (<.001)	.54 (<.001)	1

Table 3. Predictors of the Retention Intention of Subjects (*N*=177)

Predictors	B	SE	β	t	*p*
Organizational commitment	0.56	0.08	.45	7.11	< .001
Certification of PMH APN or PMH NP*	5.46	1.22	.29	4.49	< .001
Gender†	3.38	1.70	.12	1.99	< .001
		R^2=.39, Adj. R^2=.38, F=37.06, p < .001.			

*Dummy variables (have not=0); †Dummy variables (male=0); PMH APN=Psychiatric mental health advanced practice nurse; PMH NP=Psychiatric mental health nurse practitioner.

뢰할 수 있는 것으로 판단되었다.

분석 결과는 Table 3과 같다. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 주요변인은 조직몰입(β=.45)이었으며, 다음으로 직무 관련 특성에 해당하는 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격 여부(β=.29)였고, 마지막으로 일반적 특성에 해당하는 성별(β=.12)이었다. 조직몰입이 높을수록 재직의도가 높았고, 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격이 있는 간호사가 없는 간호사보다 재직의도가 높았으며, 여자 간호사가 남자 간호사보다 재직의도가 높았다. 이들 변인은 재직의도의 38%를 설명하였다(F=37.06, p < .001).

논 의

본 연구를 수행한 결과 정신간호사의 재직의도에 영향을 미치는 주요 변인은 조직몰입이었고 다음으로 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격여부 및 성별이었다.

먼저 정신간호사의 조직몰입이 재직의도에 영향을 미치는 주요 변인인 본 연구결과는 우리나라의 임상간호사의 경우 조직몰입이 재직의도의 주요 예측 요인이었다는 선행연구결과[4]와 일관되며, 외국의 선행연구에서 조직몰입이 재직의도의 주요 예측 요인이었다는 연구결과[20]와 외국의 일 연구[21]에서 조직몰입이 직무만족보다 더 재직의도를 잘 설명할 수 있는 변인이라고 보고한 연구결과와 같은 맥락이다. 본 연구에서 연령이 20~29세의 정신간호사가 30~39세, 40세 이상인 정신간호사 보다 재직의도가 낮고, 현 재직 병원에서의 근무기간이 1년~3년 미만인 정신간호사가 10년 이상인 정신간호사보다 재직의도가 낮게 나타났다. 연령과 임상경력이 적을수록 직무몰입이 낮은 경향을 보인 연구결과[22]와 연령이 35세 이하의 간호사가 36세 이상 간호사보다 직무몰입이 낮고, 임상경력이 7년 미만인 간호사가 7년 이상인 간호사에 비해 직무몰입이 낮다고 보고한 연구결과[23]를 감안해 볼 때, 연령과 임상경력이 적은 간호사가 연령과 임상경력이 많은 간호사에 비해 자신이 속한 조직의 목표와 가치가 충분히 수용되기 전에 조직을 떠날 의도를 가질 수 있다고 볼 수 있다. 따라서 이들을 대상으로 자신이 속한 조직의 발전을 위해 노력을 기울이고, 조직의 구성원으로서의 자부심을 가질 수 있도록 보다 적극적인 관심과 인적관리가 필요하다고 하겠다. 또한 일반간호사의 관점에서 수간호사와의 관계를 긍정적으로 볼수록 조직몰입이 높고[24], 간호관리자의 진정성이 간호사의 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 감안할 때[23], 일반간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호관리자와 일반간호사 간의 유대감을 높이고[24], 간호관리자가 일반간호사와 정보를 투명하게 공유하며, 의사결정 과정에서 일반간호사의 의견을 적극 수용하려는 노력이 필요하다[23]고 하겠다.

두 번째로 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격 여부가 재직의도에 영향을 미치는 주요 변인이었고, 정신전문간호사 또는 정신보건간호사가 일반정신간호사보다 재직의도가 높았다. 정신간호사를 대상으로 한 일 연구[2]에서 정신보건간호사 1급 자격이 있는 간호사가 일반정신간호사보다 재직의도가 높았으나, 자격여부가 재직의도에 주요 예측변인이 아니었다고 보고[2]한 점을 감안할 때, 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격여부가 재직의도에 영향을 미치는 주요 변인이라고 단언하기에는 근거가 미약하므로 반복연구가 필요하다. 그러나 정신보건간호사가 일반정신간호사에 비해 직업에 대한 소명의식이 높고, 직업에 대한 소명의식이 재직의도에 영향을 미치는 주요 변인인 점[2]을 감안할 때, 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격 취득을 위한 기회를 제공하여 자신의 직업에 대한 소명의식을 높이고 소진을 줄여[25] 정신간호 전문인으로서 직업 유지를 높일 수 있도록 지원이 필요하다.

세 번째로 본 연구에서 성별이 재직의도의 주요 예측변인이었으며, 여자 정신간호사가 남자 정신간호사보다 재직의도가 높았다. 이는 임상간호사의 경우 성별에 따라 재직의도가 유의한 차이가 없었다는 연구결과[5,6]와 상반된 결과이고, 정신전문병원에 근무하는 간호사의 경우 성별에 따라 이직의도의 차

이가 없었다는 연구결과[26]와도 다른 맥락이라고 볼 수 있다. 아울러 본 연구에서 성별에 따른 하위범주별 연구대상자 수의 차이가 연구결과에 영향을 미쳤을 수 있으므로, 성별이 재직의도와 밀접한 관련이 있다고 보기에는 근거가 미약하다. 아울러 선행연구에서 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 일반적 특성 중 성별에 대한 보고가 생략된 경우가 많아서, 여자간호사가 남자간호사보다 재직의도가 높다고 단언하기에는 무리가 있다. 간호 실무에서 점차적으로 남자간호사의 비율이 높아지고 있는 상황을 고려한다면 성별에 따른 재직의도의 차이를 파악할 필요가 있으며, 아울러 병원규모나 실무환경 및 기타 표집대상의 특성에 따라서도 영향을 받을 수 있으므로 연구설계에서 이를 고려한 반복연구가 필요하다.

네 번째로 본 연구에서 재직의도의 주요 예측요인은 아니었지만, 대상자의 일반적 특성 중 연령과 결혼여부에 따라서도 재직의도의 유의한 차이가 있었다. 30~39세, 40세 이상인 대상자가 20~29세인 대상자보다 재직의도가 높은 것은 40세 이상인 경우 재직의도가 가장 높았다는 임상간호사를 대상으로 한 연구결과[4,6] 뿐만 아니라, 40세 이상인 정신간호사가 30세 미만인 정신간호사보다 재직의도가 높았다는 연구결과[2]와 같은 맥락이다. 또한 외국의 선행연구[20,27]에서도 나이가 많은 간호사가 재직의도가 높은 것으로 보고하고 있어, 나이가 많아짐에 따라 경력과 업무 숙련도가 올라가고, 경우에 따라서는 근무환경 내에서의 지위가 상승하게 되는 것과도 관련이 있는 것으로 여겨진다. 이러한 점을 고려할 때 상대적으로 젊은 정신간호사들에 대한 동기부여와 재직의도 향상을 위한 방안 모색이 필요하다고 하겠다. 또한 본 연구에서 결혼한 대상자가 미혼인 대상자보다 재직의도가 높았다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 기혼인 간호사가 미혼인 간호사보다 재직의도가 높았다는 연구결과[6]뿐만 아니라 정신간호사를 대상으로 한 연구결과[2]에서도 기혼인 간호사가 미혼인 간호사보다 재직의도가 높다고 보고한 바 있으나, 재직의도의 주요 예측변인으로는 보고되고 있지 않아 반복연구가 필요한 부분이다.

다섯 번째로 본 연구에서 대상자의 직무 관련 특성 중 재직의도의 주요 예측요인은 아니었지만, 병원특성, 정신간호사 경력, 현 재직 병원에서의 근무기간, 직위, 교대근무 여부 및 월수입에 따라서도 재직의도가 유의한 차이가 있었다. 국립정신병원에 근무하는 간호사가 정신전문병원과 대학병원 정신과병동에 근무하는 간호사보다 재직의도가 높았다. 지금까지 수행된 연구 중에서 본 연구와 동일한 병원특성에 따른 재직의도를 확인한 선행연구가 없어서 직접적인 비교가 어렵다. 또한 본 연구에서 병원특성에 따른 하위범주별 연구대상자 수의 차이가 연구결과에 영향을 미쳤을 수 있으므로, 결과 해석에 신중을 기해야 하는 부분이다. 아울러 병원특성에 따라 근무환경이 다를 수도 있고, 보수, 승진기회 부여 등과 같은 보상의 차이가 영향을 미칠 수도 있으며, 연령과 같은 일반적 특성과 근무기간 등과 같은 직무 관련 특성도 영향을 미칠 수 있으므로, 추후 연구에서 이를 고려한 연구설계를 통해 면밀히 살펴볼 필요가 있으며, 보다 구체적인 병원 특성들이 재직의도에 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서 정신간호사 경력이 1~3년 미만인 대상자가 재직의도가 낮은 것은 1~5년 미만인 대상자가 재직의도가 낮은 것으로 보고한 연구결과[2]와 같은 맥락이며, 입사 후 1~3년에 해당하는 상급초보 간호사가 다른 간호사들보다 재직의도가 낮은 것으로 보고하고 있는 연구결과[4]와 유사하다. 이는 이 시기의 간호사들은 아직은 자신이 속한 조직의 목표와 가치를 충분히 수용하지 못한 상황에서[22,23] 간호업무수행 정도가 낮고, 전문직업성이 미숙하여[2] 올 수 있는 결과이므로, 이들을 대상으로 간호업무수행 정도를 높이고 전문직업성을 함양할 수 있는 노력이 필요하다고 볼 수 있다. 또한 본 연구에서 수간호사가 일반간호사보다 재직의도가 높은 것은 임상간호사의 직위에 따라 재직의도가 차이가 있었고, 수간호사가 책임간호사와 일반간호사에 비해 재직의도가 높았다는 연구결과[5]와 같은 맥락이나, 정신간호사의 직위에 따라 재직의도가 차이가 없었다고 보고한 연구결과[2]와는 상반된 결과이다. 이는 직위에 따른 재직의도 정도가 연구대상자 혹은 병원유형 등에 따라 차이가 있음을 시사하며, 아울러 임상간호사의 경력정체가 이직의도에 직접효과는 없었고, 조직몰입을 통해 간접효과가 있었다는 연구결과[28]를 감안할 때 정신간호사에 있어서도 경력정체와 재직의도 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서 한 달 평균 월수입이 350만원 이상인 대상자가 200만원 미만과 200~250만원 미만인 대상자보다 재직의도가 높은 것은 임상간호사의 평균 월수입이 재직의도에 따라 유의미한 차이가 있고, 평균 월수입이 재직의도에 영향을 미치는 요인이었다고 보고한 연구결과[4]와 맥락을 같이 하며, 정신전문간호사의 월수입이 250만 원 미만인 대상자가 250만 원 이상인 대상자에 비해 이직의도가 높았다 보고한 연구결과[26]와 맥락을 같이 한다. 그러나 본 연구에서 월수입이 정신간호사의 재직의도의 예측요인이 아니었던 점과 정신간호사의 이직의도의 예측요인이 아니었던 연구결과[26]를 감안할 때 월수입이 재직의도에 주된 영향을 미친다고 볼 수는 없다.

마지막으로 본 연구에서 대상자의 셀프리더십은 재직의도와 유의미한 상관이 있었으나, 재직의도에 영향을 미치는 주요

요인은 아니었다. 본 연구에서 사용한 동일한 도구로 동일한 대상자에게 검정한 선행연구가 없어서 직접적인 비교는 어렵지만, 셀프리더십이 조직구성원의 주도적 역할과 창의성을 강조하며[29], 임상간호사의 재직의도와 밀접한 관련성이 있는 직무만족[30]과 조직몰입[12]과 밀접한 관련성이 있는 점을 감안할 때, 셀프리더십이 재직의도에 영향을 미치지 않는다고 단언하기에는 근거가 미약하므로 대상자를 달리한 반복연구가 필요하다.

본 연구는 정신간호사의 재직의도에 영향을 미치는 주요 변인을 파악하여, 정신간호 인재의 유출로 인한 정신간호의 질 저하 예방을 위한 조기 대응 방향을 제시했다는 점에서 연구의 중요성과 의의를 들 수 있다. 그러나 본 연구는 일부 지역에 국한된 정신간호사를 대상으로 한 임의표집으로 진행되었기 때문에 정신간호사 전체로 일반화하는데 제한이 있다. 따라서 권역별 분포를 고려한 표집으로 추후 반복연구가 진행되어야 할 것이다. 또한 정신간호사의 재직의도와 이직의도에 영향을 미치는 변인의 차이를 파악하는 비교연구도 필요하다. 마지막으로 본 연구의 결과를 기초로 하여 정신간호사의 재직의도와 관련 변인 간의 구조분석을 시도해 볼 것과 정신간호사의 재직의도 향상을 위한 전략적 프로그램을 개발하고 적용할 것을 제언한다.

결 론

본 연구는 정신간호사의 셀프리더십과 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여, 정신간호사의 재직의도를 높일 수 있는 방안 모색과 정신간호사의 인적 관리 방안을 제시하고자 시도되었다. 연구결과 정신간호사의 재직의도를 설명하는데 가장 영향력이 높은 요인은 조직몰입이었으며, 다음으로 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격 여부 및 성별의 순이었다.

따라서 정신간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 조직몰입을 향상시킬 수 있는 전략 개발 및 적용이 선행되어야 할 것이며, 아울러 정신전문간호사 또는 정신보건간호사 자격 취득을 위한 기회 부여 등도 필요한 것으로 사료된다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

REFERENCES

1. Lee TW, Kang KH, Ko YK, Cho SH, Kim EY. Issues and challenges of nurse workforce policy: a critical review and implication. J Korean Acad Nurs Adm. 2014;20(1):106-16. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.106
2. Kwon KJ, Ko KH, Kim KW, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. J Korean Acad Nurs Adm. 2010;16(3):229-39. https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.229
3. Cowin LS. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. J Nurs Adm. 2002;32(5):283-91.
4. Park JO, Jung, KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. J Korean Acad Nurs Adm. 2016; 22(2):137-47. https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137
5. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. J Korean Clin Nurs Res. 2014;20(1):15-27.
6. Choi SO, Kim JH. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. J Korean Public Health Nurs. 2013;27(1):142-52. https://doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142
7. Won HJ, Cho SH. A review of research on self-leadership in nurses. J Korean Acad Nurs Adm. 2013;19(3):382-93. https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.382
8. Cho YH, Kweon YR, Jo B. The validity and reliability of a psychiatric nurses' image scale. Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs. 2015;24(4):320-9. https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.4.320
9. Park MS, Yang S, Yu SJ. Professional self concept of psychiatric mental health nurse practitioner and general nurse in psychiatric ward. J Korean Acad Community Health Nurs. 2002;16 (1):95-104.
10. Manz CC. Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Acad Manage Rev. 1986; 11:585-600.
11. Young HK, Yun ML. Influence of self-leadership on job stress, job satisfaction and burnout among nurses in hospitals. J Korean Data Anal Soc. 2009;11(4):1939-51.
12. Park KN, Park MK. A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. J Korean Acad Nurs Adm. 2008;14(1):63-71.
13. Han YH, Park YG. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. J Korean Acad Nurs Adm. 2013;19(4):462-9. https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462
14. Porter LW, Steers RM, Mowday RT. Organization commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. J Appl Psychol. 1974;59(5):603-9.
15. Manz CC. Improving performance through self-leadership. Nat Prod Rev. 1983;2(3):297-337.
16. Kim HS. The relationship of self-leadership and job satisfaction

in middle school teachers [master's thesis]. [Seoul]: Soongsil University; 2012. 36 p.
17. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. J Vocat Behav. 1979;14(2):224-47.
18. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. J Korean Acad Nurs Adm. 1988;4(2):363-85.
19. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. [Seoul]: Hanyang University; 2006. 20 p.
20. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. J Adv Nurs. 2006;55(4):497-509. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x
21. Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. J Nurs Admin. 2002;32(5):250-63.
22. Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. J Korean Acad Nurs Adm. 2011;17(4):391-401. https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391
23. Choi HG, Ahn SH. Influence of nurse managers' authentic leadership on nurses' organizational commitment and job satisfaction: focused on the mediating effects of empowerment. J Korean Acad Nurs. 2016;46(1):100-8. https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.1.100
24. Yi HH, Yi YJ. Influence of leader-member exchange quality of head nurses and clinical nurses on organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. J Korean Acad Nurs Adm. 2014;20(2):195-205. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.195
25. Kim GH, Kim JY, Limb JR. Mediating effect of psychological empowerment in relationship between professional self-concept and burnout in psychiatric nurses. Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs. 2012;21(3):229-37.
26. Kang HS, Kim YY. Influence of the emotional intelligence, communication competence and stress coping on turnover intention in psychiatric nurses. J Korea Acad Industr Coop Soc. 2016;17(1):141-51. https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.141
27. Doiron D, Jones G. Nurses' retention and hospital characteristics in New South Wales. Econ Rec. 2006;82(256):11-29. https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2006.00290.x
28. Kim YM, Kang YS. Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. J Korean Acad Nurs Adm. 2015;21(5):530-41. https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.530
29. Watson L. Self-leadership: becoming an exceptional leader. Radiol Technol. 2004;75(6):457-67.
30. Choi, SH, Jang IS, Park, SM, Lee, HY. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. J Korean Acad Nurs Adm. 2014;20(2):206-14. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206