

간호사 이직의도 구조모형에 관한 문헌고찰

김은혜¹ · 김진현²

서울대학교 간호대학 대학원생¹, 서울대학교 간호대학 교수²

Literature Review of Structural Equation Models for Hospital Nurses' Turnover Intention in Korea

Kim, Eunhye¹ · Kim, Jinhyun²

¹Graduate Student, College of Nursing, Seoul National University, Seoul
²Professor, College of Nursing, Seoul National University, Seoul, Korea

Purpose: The purpose of this study was to review research papers on structural equation models for hospital nurses' turnover intentions, and to identify the factors that influence these intentions. **Methods:** Twenty-four research papers on structural equation models for hospital nurses' turnover intentions were identified for systematic review. **Results:** All 24 papers assessed nurses' turnover intentions in general hospitals and university hospitals. A total of 36 indicators and 105 items were used to measure turnover intention. Turnover intention was positively related with 10 variables, and negatively with 17 variables. Organizational commitment, job satisfaction, job stress, burnout, organizational culture, and empowerment were found to have significant direct and indirect effects on nurses' turnover intentions. Structural equation models in 23 of the 24 research papers showed high compatibility with the data. The models accounted for 20.1% to 68.0% of total variances. **Conclusion:** The study findings show recent trends in nurses' turnover intentions, and indicate directions for future research.

Key Words: Nurse, Turnover intention, Structural equation model

서론

1. 연구의 필요성

최근 우리나라는 생활수준 및 의료기술의 발달, 인구의 노령화와 만성질환의 증가로 의료수요가 급증하고 있으며 이와 더불어 간호인력에 대한 수요 또한 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 간호사는 의사와 더불어 병원종사자 중에서 가장 많은 비율을 차지하는 전문인력 집단으로 간호사의 서비스 질을 높이는 것이 병원의 효율성 제고와 경쟁력 향상에 필수적인 요인이다.

그러나 최근 들어 의료기관마다 간호사의 이직률이 두드러

지게 높아지고 있으며, 이러한 간호사의 이직 증가는 양질의 간호인력을 확보, 유지하기 어렵게 할 뿐만 아니라 조직관리적 측면에서 부정적인 영향을 미치고 있다. 새로운 간호인력을 모집, 선발, 교육시키는 비용의 지출로 인해 재정적 측면에서 문제가 발생되면서 병원경영자는 간호인력의 유지와 이직에 많은 관심을 갖게 되었다.^{1,2)}

병원간호사회의 병원간호인력 배치현황 실태조사에 의하면 우리나라 간호사의 실제적인 이직률은 2012년 16.8%, 2013년 16.9%로 미국에 비해 높은 수준임을 알 수 있다. 간호사 이직사유 현황은 '타 병원으로 이직'이 19.4%로 가장 많았으며, 다음으로 '결혼·출산 및 육아' 15.9%, '업무 부적응' 13.0%의 순이었다.³⁾

주요어: 간호사, 이직의도, 구조모형

Corresponding author: Kim, Eunhye

College of nursing, Seoul National University, 103 Daehak-ro, Jongno-gu, Seoul 110-799, Korea,
Tel: +82-10-2742-0997, Fax: +82-2-765-4103, E-mail: eunhye0620@gmail.com

투고일 2014년 8월 20일 / 심사완료일 2014년 9월 17일 / 게재확정일 2014년 9월 18일

이직은 사회이동의 자연스런 역동과정으로서 조직의 새로운 변화를 촉진하고 유능한 인력으로의 대체가 가능하다는 긍정적인 견해도 있으나,⁴⁾ 간호사의 이직으로 인해 발생하는 근무환경의 변화는 남아있는 동료간호사의 업무량 및 스트레스를 증가시키고, 환자입장에서 보면 간호사 부족으로 인한 간호의 양과 질에 대한 불안을 가중시킴으로써 환자안전에 부정적인 영향을 미치게 된다. 또한 조직차원에서는 신규간호사를 채용하고 일정기간 교육 및 훈련을 시키는 데 많은 비용이 지출되므로 재정적 측면에서 심각한 문제를 발생시킨다.⁵⁾ 따라서 간호사의 이직은 양질의 간호를 요구하는 오늘날의 의료환경을 저해하는 부정적 요소로서 여러 분야의 학자에 의해 지적되고 있다.^{5,6)}

간호사의 이직의도에 관한 연구를 살펴보면 이직의도와 직무만족,⁷⁻¹⁴⁾ 임파워먼트,¹³⁻¹⁶⁾ 조직몰입,^{5,16-20)} 직무 스트레스,^{9-12,16,21-23)} 조직문화,^{13,16,18)} 소진^{12,23)} 등이 있다. 그러나 제한된 인적 자원으로 다양한 역할을 요구하고 있는 현실은 간호사의 직무만족과 조직몰입을 감소시키며 소진을 증가시켜 결국 이직을 증가시키고 있다.

간호사의 과도한 이직률은 조직의 효과성과 생산성의 문제 외에 간호사 자신에게 직무전환에 따른 스트레스를 가중시킬 수 있고 조직에 남아 있는 간호사에게도 부정적 영향을 줄 수 있기 때문에 이직행위 이전의 선행 변수인 이직의도의 영향요인을 파악하는 것이 무엇보다 중요하다. 따라서 이직의도에 대한 연구 동향을 파악하여 앞으로 수행해야 할 연구문제와 방향을 도출하는 것이 우선 필요하다. 특히 구조모형 연구는 변수의 상관관계 및 결과변수에 미치는 효과를 알 수 있어, 이를 통해 이직의도의 예측변수를 파악하고 그 관계에 대해 살펴볼 수 있는 장점이 있다. 이에 본 연구는 지난 19년간 발표된 간호사 이직의도 구조모형 관련 연구를 고찰하여 향후 연구자에게 간호사 이직의도에 대한 연구의 방향을 제시하며, 이직을 예방하기 위한 중재 및 정책 마련을 위한 기초자료를 제시하고자 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구는 1995년부터 2013년까지 국내에서 발표된 논문 중 간호사 이직의도의 구조모형에 관한 논문을 분석하여 향후 연구방향을 제시하기 위한 것으로 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 이직의도 구조모형 논문의 연구대상과 조사도구를 파악한다.

- 이직의도 예측변수 간의 인과관계를 파악한다.
- 이직의도 구조모형의 적합도를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 우리나라 병원간호사 이직의도의 구조모형에 대한 연구를 정리한 문헌고찰 연구이며, 체계적 문헌고찰의 일반적 절차에 의해 수행되었다.

2. 연구대상

본 연구는 1995년부터 2013년까지 국내에서 시도된 간호사 이직의도에 대한 구조모형 연구를 대상으로 하였다. 문헌 검색 데이터베이스는 한국교육학술정보원, 국회도서관, 국가과학기술정보센터, 한국학술정보, 대한간호협회 자료실, 한국의학논문데이터베이스를 이용하였으며, 주요어를 ‘간호사’, ‘이직의도’로 검색하였다. 문헌은 학술지, 학위논문, 논문집 등 모든 출판형태를 포함하였다.

대상 논문의 선택기준은 첫째, 국내 병원의 간호사를 대상으로 한 논문, 둘째, 이직의도의 구조모형에 관한 논문, 셋째, 이직의도 구조모형에 대한 적합도를 평가한 논문, 넷째, 학위논문과 학술지논문이 중복될 경우 학위논문이다. 제외기준은 첫째, 정신병원 및 치과병원을 대상으로 한 논문, 둘째, 간호부서의 하위부서 중 일부 특수부서(응급실, 수술실, 안과 등)만을 대상으로 한 논문, 셋째, 병원을 제외한 타기관(보건소, 산업장 등)을 대상으로 한 논문, 넷째, 간호사 외의 다른 병원 구성원(의사, 약사, 의료기사, 행정직 등)을 대상으로 포함한 논문, 다섯째, 이직의도 구조모형에 대한 적합도를 평가하지 않은 논문, 여섯째, 본 연구의 목적에 부합되지 않는다고 연구자 간에 합의가 이루어진 논문이다.

6개 문헌검색 데이터베이스를 통해서 검색된 문헌은 한국교육학술정보원 352편, 국회도서관 145편, 국가과학기술정보센터 69편, 한국학술정보 66편, 대한간호협회 자료실 63편, 한국의학논문데이터베이스 19편으로 총 714편이었다. 검색 주요어에 ‘구조모형’을 포함하여 검색할 경우 누락되는 논문이 다수 있는 것으로 파악되어, ‘간호사’, ‘이직의도’로 검색 후 실제 논문의 원문을 확인하여 ‘구조모형’ 구축 여부를 확인한 후 연구대상에 포함하였다. 선택기준과 제외기준에 의해 선택된 문헌은 한국교육학술정보원 15편, 국회도서관 11편,

대한간호협회 자료실 4편, 국가과학기술정보센터 15편, 한국 학술정보 2편, 한국의학논문데이터베이스 2편으로 총 49편이었으며, 이 중 중복논문을 배제한 후 최종 총 24편의 문헌을 연구대상으로 선정하였다(Figure 1).

3. 연구분석

연구대상으로 선정된 논문의 내용을 정리하고 연구대상 논문의 특성, 측정도구, 관련 변수별로 빈도와 백분율을 산출하여 제시하였다.

연구결과

1. 연구대상 논문의 특성

연구대상 논문은 총 24편으로 출처는 학위논문이 9편(37.5%), 학술지논문이 15편(62.5%)이었으며, 학위논문 중 석사 3편(33.3%), 박사 6편(66.7%)이며, 전공으로 분류하면 간호학 6편(66.7%), 경영학 1편(11.1%), 보건관리학 1편(11.1%), 의료행정학 1편(11.1%)이었다. 학술지논문의 경우 간호행정학회지가 6편(40.0%), 대한간호학회지 4편(26.7%), 기타 5편(33.3%)으로 나타났다. 기타 학회지는 보건의료산업학회지, 한국산업간호학회지, 인적자원관리연구, 한국자료분석학회지, 대한경영학회 추계학술발표대회 발표논문집이었다.

전체 연구대상 논문 목록은 Table 1에 제시하였다. 연구대상 논문을 연도별로 정리하면 1995년 1편(4.2%), 1998년 1편(4.2%), 2000년 1편(4.2%), 2007년 1편(4.2%), 2008년 2편(8.3%), 2009년 2편(8.3%), 2010년 3편(12.5%), 2011년 2편

(8.3%), 2012년 2편(8.3%), 2013년 9편(37.5%)으로 1990년대 이전에는 관련 논문이 없었으며, 1990년대는 2편(8.3%), 2000년도 이후에 22편(91.7%)으로 최근 들어 간호사 이직의도 구조모형 연구가 점차로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

분석대상 연구에서 대상자가 근무하는 병원의 수는 총 115개였으며, 대학병원이 29개(25.2%), 종합병원이 86개(74.8%)였다. 병원의 소재지는 서울·경기 지역이 49개(42.6%), 경상도 18개(15.7%), 충청도 3개(2.6%), 전라도 1개(0.9%)이었으며, 기타(서울·경기·부산 등을 한 지역으로 표시한 경우, 언급이 없는 경우 등)가 44개(38.2%)였다. 연구대상 논문의 특성은 Table 2에 논문발행년도에 따라 정리하였다.

분석한 논문에서 연구의 대상은 모두 간호사 개인이었으며, 간호사의 수는 최소 144명에서 최대 931명으로 평균 385명이었다. 연구대상 병원의 수는 최소 1개에서 최대 13개였다. 연구대상 간호사 수와 병원 수에 대한 내용은 Table 3에 제시하였다. 표본수 선정에 대하여 언급한 논문은 모두 12편이었으며, 그 중 2편은 G*Power를 적용한 표본수 선정과정을 설명하였다.

2. 이직의도 예측변수와 측정도구

본 연구의 분석결과 24편의 분석대상 논문에서 제시된 이직의도의 예측변수는 총 36개였다. 직무만족 14편(58.3%), 조직몰입 13편(54.2%), 직무 스트레스 11편(45.8%), 소진 7편(29.2%), 조직문화 6편(25.0%), 임파워먼트 5편(20.8%), 멘토링, 업무과부하, 역할갈등은 각 3편(12.5%), 간호생산성, 역할 스트레스, 감정노동, 자기효능감, 성격은 각 2편(8.3%), 고객지향성, 감성리더십, 피곤, 파워(공식적, 비공식적), 성고

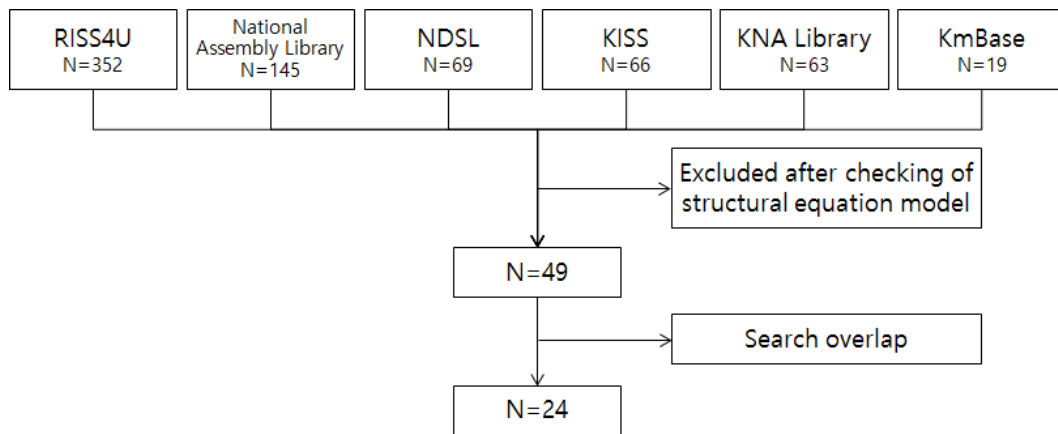


Figure 1. Flow chart of study selection process.

Table 1. List of Reviewed Articles

(N=24)

Author	Year	Title	Source
Lee SM ¹⁰⁾	1995	The Effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention	Journal of Korean Academy of Nursing
Lee SM ¹⁷⁾	1998	Causal relationships between antecedent and outcome variables of organizational commitment among clinical nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
Koo OH ¹⁵⁾	2000	Clinical nurses's perception of empowerment structural model in nursing organization	Dissertation, Chungnam National University
Suh ID, Do JW ²⁰⁾	2007	Mediating effect of organizational identification on the relationships between organizational culture, organizational commitment and turnover intentions	Journal of Human Resource Management Research
An HG, Kang IS ¹¹⁾	2008	A study on the job stress, job satisfaction and impuled unemployment of clinical nurses	Journal of the Korean Data Analysis Society
Jeong JH ²⁴⁾	2008	Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in a hospital	Dissertation, Chung-Ang University
Kim CH, Yang SS, Kim YJ, Son YJ, You MA, Song JE ²⁵⁾	2009	A structural equation model of nurses' turnover intention	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
Kim YH, Choi JH, Kim KE ²⁶⁾	2009	The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
Cho CH, Kim MS ¹²⁾	2010	An effect of nurses' job stress and job burnout, job satisfaction and turnover intention: focusing on large-sized hospital in Daegu-Gyeongbuk Area	Korean Journal of Business Administration
Lee BH ²⁸⁾	2010	Measurement of emotional intelligence in leadership of nurses in general hospitals	Master's thesis, Korea University
Moon SJ ²⁷⁾	2010	Structural model of nurses' intentions of changing workplaces	Dissertation, Kyung Hee University
Park JS, Lee MS ¹³⁾	2011	The effect nursing organizational culture on job satisfaction and turnover intention in general hospital: the mediating effect of empowerment	The Korean Journal of Health Service Management
Lee KH, Kim JY ²¹⁾	2011	Effect of shiftwork nurses' fatigue on job stress and turnover intention	Korean Journal of Occupational Health Nursing
An YS ²²⁾	2012	Effects of the nurses' role stress on turnover intentions	Master's thesis, Kyung Hee University
Kim EH ²⁹⁾	2012	Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in the nurse	Master's thesis, Kyungpook National University
Cho YK ³⁰⁾	2013	A structural equation model on new graduate nurses' turnover intentions and turnover	Dissertation, Ewha Woman's University
Han JW, Woo HY, Ju ES, Lim SH, Han SS ²⁰⁾	2013	Effects of nurses' social capital on turnover intention: focused on the mediating effects organizational commitment and organizational cynicism	Journal of Korean Academy of Nursing
Han SS, Kim OS, Joo YS, Choi ED, Han JW ²³⁾	2013	Effects of nurses' mentoring on turnover OS intention: focused on the mediating effects role stress and burnout	Journal of Korean Academy of Nursing
Kang SJ ¹⁶⁾	2013	Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
Kim JH ⁹⁾	2013	Structural equation modeling for humor, job satisfaction, job stress and intention to turnover	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
Kim SY, Kim EK, Lim HM, Lee MY, Park KO, Lee KA ³¹⁾	2013	Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in Korea	Journal of Korean Academy of Nursing
Seo MS ³²⁾	2013	A structural equation model of nurses' turnover intention	Dissertation, Chung-Ang University
Seok HS ¹⁹⁾	2013	Factors affecting organizational commitment and turnover intention of hospital nurses: focused on the mediating effects of person-environment fit	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
Shin EH ³³⁾	2013	The effects of relational bonds, emotional labor and customer orientation on nurse turnover intention	Dissertation, Kyungnam University

Table 2. Type and Location of Hospitals in Articles by Year

(N=24)

Variables	Categories	Year										Total
		1995	1998	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Type of hospital	General	1 (0.9)	2 (1.7)	4 (3.5)	2 (1.7)	1 (0.9)	6 (5.2)	20 (17.4)	3 (2.6)	3 (2.6)	47 (40.9)	86 (74.8)
	University			6 (5.2)		1 (0.9)	4 (3.5)	4 (3.5)		3 (2.6)	8 (6.9)	29 (25.2)
Location of hospital	Seoul-Gyeonggi	1 (0.9)	2 (1.7)	5 (4.3)		1 (0.9)		11 (9.6)	1 (0.9)	1 (0.9)	27 (23.4)	49 (42.6)
	Gyeong-sang-do			1 (0.9)		1 (0.9)	6 (5.2)				10 (8.7)	18 (15.7)
	Chungcheong-do			3 (2.6)								3 (2.6)
	Cheolado			1 (0.9)								1 (0.9)
	Others				2 (1.7)		4 (3.5)	13 (11.3)	2 (1.7)	5 (4.3)	18 (15.7)	44 (38.2)
Total		1 (0.9)	2 (1.7)	10 (8.7)	2 (1.7)	2 (1.7)	10 (8.7)	24 (20.9)	3 (2.6)	6 (5.2)	55 (47.8)	115 (100.0)

Table 3. Distribution of Number of Nurse Subjects and Hospitals

(N=24)

Nurses	Hospitals											Total
	1	2	4	5	6	8	9	10	11	13	No report	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
100~199	1 (4.2)											1 (4.2)
200~299	1 (4.2)	2 (8.3)			1 (4.2)	1 (4.2)	1 (4.2)				2 (8.3)	8 (33.3)
300~399		1 (4.2)	2 (8.3)	1 (4.2)				2 (8.3)	1 (4.2)			7 (29.2)
400~499	2 (8.3)	1 (4.2)		1 (4.2)						1 (4.2)		5 (20.8)
700~799	1 (4.2)		1 (4.2)									2 (8.3)
900~999				1 (4.2)								1 (4.2)
Total	5 (20.8)	4 (16.7)	3 (12.5)	3 (12.5)	1 (4.2)	1 (4.2)	1 (4.2)	2 (8.3)	1 (4.2)	1 (4.2)	2 (8.3)	24 (100.0)

정관념, 유머, 내부마케팅, 직무착근도, 간호환경, 간호성과, 조직냉소주의, 조직시민행동, 조직동일시, 조직성과, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 전문직 자아개념, 관계유대, 상사관계, 자아존중감, 직장가정갈등이 각 1편(4.2%)의 논문에서 이직의도 예측변수로 채택되었다.

이직의도 및 이직의도의 예측변수 측정도구는 총 105종의 도구를 기존 연구자가 개발된 그대로 또는 새롭게 구성하거나, 연구자가 직접 개발하여 사용한 것으로 분석되었다. 문항수는 단일문항에서 63문항까지의 범위로 평균 13문항으로 구성되어 있었으며 모두 라이크트 척도(2점, 4점, 5점, 6점, 7점, 10점)였다. 각 논문에서 활용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 0.45에서 0.98 사이였다.

이직의도 및 이직의도의 예측변수에 따라 측정도구의 종류 및 사용빈도를 살펴보면 이직의도는 총 17종의 도구가 사용되었으며, 그 중 가장 많이 사용된 도구는 Mobley (1982)의 도구로 총 5편에서 사용되었다. 직무만족은 총 11종의 도구가 사용되었으며, Slavitt 등(1978)의 도구가 총 3편으로 가장 많

이 사용되었다. 조직몰입은 총 3종의 도구가 사용되었으며, Mowday, Porter와 Steers (1979)의 도구가 총 11편에서 사용되어 가장 사용빈도가 높은 것으로 나타났다. 직무 스트레스는 총 10종의 도구가 사용되었으며, Kim과 Gu (1984)의 도구가 총 2편에서 사용되었다. 소진은 총 3종의 도구가 사용되었으며, Pine, Aronson과 Kafry (1981)의 도구가 총 4편에서 사용되었다. 임파워먼트는 총 2종의 도구가 사용되었으며, Chandler (1986)의 도구가 총 3편에서 사용되었다. 조직문화는 6종, 업무과부하는 3종, 역할갈등은 3종, 멘토링 2종, 역할 스트레스 2종, 성격 2종, 자기효능감 2종의 도구가 사용되었으며, 간호생산성, 감정노동, 고객지향성, 감성리더십, 피곤, 파워, 성고정관념, 유머, 내부마케팅, 직무착근도, 간호환경, 간호성과, 조직냉소주의, 조직시민행동, 조직동일시, 조직성과, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 전문직 자아개념, 관계유대, 상사관계, 자아존중감, 직장가정갈등은 각 1종의 도구가 사용되었다. 이직의도 및 이직의도의 예측변수와 측정도구에 대한 사항은 Table 4에 정리하였다.

Table 4. Tools of Turnover Intention

(N=24)

Variables	Developer (year of development)	Modifier (year of modify)	Item	Range	Reliability (Cronbach α)	Mean	Article		
							Author*	n (%)	
Turnover intention	Bluedorn (1982), Lee (2002), Jeong (2006)		3	1~7	.88	3,76±1.43	Lee ²⁸⁾	24 (100.0)	
			3	1~7	.93	-	Shin ³³⁾		
			4	1~5	.89	-	Kim ³¹⁾		
	Iverson (1996), Lee et al. (2007), Seo & Kim (2007)	Park (2002)		4	1~5	.80	-	Cho ³⁰⁾	
				4	1~5	.86	-	Seok ¹⁹⁾	
				4	1~5	.89	13.75±3.21 [†]	Kim ²⁵⁾	
	Lee (1994)	Park (2007)		4	1~5	.89	13.75±3.21 [†]	Kim ²⁵⁾	
				5	1~5	.89	3.29±0.84	Jeong ²⁴⁾	
	Lee (1995)	Lee (2005)		2	1~5	.77	3.02±1.10	Koo ¹⁵⁾	
				5	1~5	.85	-	Moon ²⁷⁾	
	Mobley (1982)	Cheon (2005)		5	1~5	.85	-	Moon ²⁷⁾	
				5	1~5	.97	-	Han ²³⁾	
		Kim (2011)		5	1~5	.97	-	Han ²⁰⁾	
				5	1~5	.88	3.08±0.89	An ²²⁾	
				6	1~5	.77	3.19±0.62	Kim ²⁶⁾	
	Mobley (1982), Becker (1992)	Kim (2007)		6	1~5	.82	20.16±3.83 [†]	Lee ²¹⁾	
				5	1~5	.90	3.66±0.79	Kang ¹⁶⁾	
	Job satisfaction	Brief (1998), Park (2005)		4	1~7	.82	-	Shin ³³⁾	14 (58.3)
				3	1~4	.87	-	An ¹¹⁾	
		Hingley (1986)	Kim (20041)		30	1~5	.92	2.46±0.65	Seo ³²⁾
					15	1~5	.91	46.77±7.66 [†]	Kim ²⁵⁾
		Minnesota Satisfaction Questionnaire (1967)	Lee (1996)		20	1~5	.89	-	Kim ⁹⁾
					20	1~7	.95	4.10±0.91	Lee ²⁸⁾
Paula (1978)		Park (1997)		20	1~5	.77	3.19±0.35	Jeong ²⁴⁾	
				33	1~5	.87	-	Cho ³⁰⁾	
Slavitt et al. (1978)		Han & Park (2006)		16	1~5	.86	-	Moon ²⁷⁾	
				29	1~5	.85	2.73±0.42	Koo ¹⁵⁾	
				7	1~5	.83	-	Kim ³¹⁾	
Taylor & Bowers		Lee (1998)		8	1~5	.90	3.01±0.70	Park ¹³⁾	
				-	1~5	-	-	Cho ¹²⁾	
Tymon (1988)		Lee (1995)		16	1~5	.72	-	Lee ¹⁰⁾	
				16	1~5	.72	-	Lee ¹⁰⁾	
Organizational commitment	Allen & Mayer (1990)	Park et al. (2009)		8	1~5	.92	-	Seok ¹⁹⁾	13 (54.2)
				12	1~5	.85	42.8±5.9 [†]	Lee ¹⁷⁾	
	Lee (1997)	Kim (1986)		15	1~5	.87	-	Cho ³⁰⁾	
				13	1~5	.79	3.11±0.40	Kang ¹⁶⁾	
				15	1~5	.88	3.34±0.47	Jeong ²⁴⁾	
	Mowday, Porter, & Steers (1979)	Kim (1986), Park (1997)		9	1~5	.89	-	Moon ²⁷⁾	
				15	1~5	.93	4.23±1.09	Seo ³²⁾	
	Moon & Han (2011)	Kim (2005)		15	1~5	.88	-	Kim ³¹⁾	
				9	1~5	.80	-	Han ²⁰⁾	
	Moon (2010)	Moon (2010)		9	1~5	.90	2.69±0.64	An ²²⁾	
				5	1~5	.84	-	Suh ¹⁸⁾	
			15	1~7	.94	4.35±1.05	Lee ²⁸⁾		
			15	1~7	.93	4.11±1.01	Koo ¹⁵⁾		

*First author; [†]Mean of total point.

Table 4. Tools of Turnover Intention (Continued)

(N=24)

Variables	Developer (year of development)	Modifier (year of modify)	Item	Range	Reliability (Cronbach α)	Mean	Article	
							Author*	n (%)
Emotional labor	Morris & Feldman (1996)	Cha et al. (2009)	5	1~7	.85	-	Shin ³³⁾	2
		Park (2008)	9	1~5	.83	24.87±4.52 [†]	Kim ²⁵⁾	(8.3)
Self-efficacy	Bozemanetal (2001), Kim (2009)	Riggs & Knight (1994)	4	1~7	.89	-	Shin ³³⁾	2
			4	1~5	.81	3.68±0.56	Koo ¹⁵⁾	(8.3)
Personality	Costa & McCrae (1992)	Yoo, Kim, & Hyun (2002)	17	1~5	.77	53.70±5.93 [†]	Kim ²⁵⁾	2
	Goldberg (1992)	Kim (2011)	30	1~5	.82	-	Seok ¹⁹⁾	(8.3)
Customer orientation	Saxe & Weitz (1982), Franke & Park (2006)		4	1~7	.90	-	Shin ³³⁾	1
Emotional leadership	Goleman (1998, 2002)		18	1~7	.96	4.68±0.99	Lee ²⁸⁾	1
Fatigue	Seol (2007)		19	1~5	.90	68.13±9.66 [†]	Lee ²¹⁾	1
Formal power	Laschinger et al. (1994)		12	1~5	.77	2.96±0.57	Koo ¹⁵⁾	1
Gender stereotype	Kim (1991)		32	1~5	.92	2.14±0.67	Seo ³²⁾	1
Humor	Svebak, Kristoffersen, & Asarod (2006)		6	1~4	.72	-	Kim ⁹⁾	1
Informal power	Laschinger et al. (1994)		19	1~5	.90	3.39±0.46	Koo ¹⁵⁾	1
Internal marketing	Lee (2001)	Doo (2004)	20	1~5	.88	3.08±0.45	Jeong ²⁴⁾	1
Job embeddedness	Mitchell et al. (2001)		18	1~5	.87	3.02±0.43	Kim ²⁹⁾	1
Nursing environment	Lake (2002)	Cho, Choi, Kim, Yoo, & Lee (2011)	28	1~4	.89	-	Kim ³¹⁾	1
Nursing performance	VandeVen & Ferry (1980) Park (1988), Lee (1995), Lim (2004)	Ko (2006)	17	1~4	.93	3.23±0.39	Jeong ²⁴⁾	1
Organizational cynicism	Atwater, Waldman, Atwater, & Cartier (2000)	Choi (2005)	6	1~5	.85	-	Han ²⁰⁾	1
Organizational citizenship behavior	Podsakoff, Mackenzie, Moorman, & Fetter (1990)	Kim (1999)	24	1~5	.69	3.38±0.24	Kim ²⁹⁾	1
Organizational identification	Mael & Tetrick (1992)		5	1~5	.86	-	Suh ¹⁸⁾	1
Organizational performance	Brewer & Selden (2000)		8	1~7	.88	4.46±0.89	Lee ²⁸⁾	1
Person-job fit	Yang (2009)		6	1~5	.91	-	Seok ¹⁹⁾	1
Person-organization fit	Jung (2007)		6	1~5	.88	-	Seok ¹⁹⁾	1
Professional self-concepts	Arthur (1990)	Song & Noh (1996)	17	1~5	.87	-	Seok ¹⁹⁾	1
Relational bonds	Berry & Parasuraman (1991), Berry (1995), Bendapudi & Berry (1997), Lin et al. (2003)		16	1~7	.91	-	Shin ³³⁾	1
Relationship with senior	Graen & Uhl-Bien (1991)		7	1~5	.80	3.05±0.48	Kim ²⁶⁾	1
Self-esteem	Rosenberg (1965)	Lee (1993)	10	1~4	.83	-	Cho ³⁰⁾	1
Work family conflict	Gutek, Searle, & Klepa (1991)	Kim (2007)	6	1~5	.85	19.13±4.04 [†]	Kim ²⁵⁾	1

*First author; [†] Mean of total point.

3. 이직의도 구조 모형 분석 결과

1) 모형의 효과 분석

이직의도를 최종 종속변수로 설정한 구조모형에서 예측변수가 이직의도에 미치는 직접효과, 간접효과, 총효과는 Table 5와 같다. 구체적으로 살펴보면 이직의도의 예측변수 중 이직의도와 양의 관계가 있음이 보고된 변수는 총 10개로 직무 스트레스, 소진, 역할갈등, 성격, 업무과부하, 보수적 조직문화, 감정노동, 피곤, 조직냉소주의, 직장가정갈등이었으며, 음의 관계가 보고된 변수는 총 17개로 조직몰입, 직무만족, 조직문화, 임파워먼트, 감성리더십, 유머, 혁신적 조직문화, 직무차근도, 멘토링, 간호환경, 조직시민행동, 조직동일시, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 전문직 자아개념, 상사관계, 자아존중감이었다.

변수간의 효과를 살펴보면, 이직의도에 직접적인 효과와 간접적인 효과를 같이 나타내는 변수에는 조직몰입, 직무만족, 직무 스트레스, 소진, 조직문화, 임파워먼트, 역할갈등, 성격, 업무과부하, 보수적 조직문화, 감성리더십, 피곤, 유머, 직무차근도, 멘토링, 간호환경, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 전문직 자아개념, 자아존중감이 있었으며, 직접적인 효과만을 나타내는 변수에는 조직냉소주의, 조직시민행동, 조직동일시, 상사관계, 간접효과만을 가지는 변수에는 감정노동, 혁신적 조직문화, 직장가정갈등이 있었다.

2) 모형의 적합도

모형의 적합성을 검증하기 위해서는 Chi-square, Chi-square/degrees of freedom (≤ 3.00), GFI (Goodness of Fit Index; $\geq .90$), AGFI (Adjusted Goodness-of-fit Index; $\geq .80$), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation; $\leq .10$), RMR (Root mean square residual; $\leq .10$), NFI (Normed Fit Index; $\geq .80$), CFI (Comparative Fit Index; $\geq .90$), TLI (Tucker & Lewis Index; $\geq .90$) 등의 지표를 사용할 수 있다.³⁴⁾

이에 24편의 연구대상 논문에서 이직의도 구조모형의 전반적 적합도와 모형의 설명력을 보기 위한 절대적합지수(χ^2 , GFI, AGFI, RMSEA, RMR), 연구모형의 개선 정도를 보기 위한 상대적합지수(NFI, CFI, TLI)를 산출한 결과가 Table 6과 같다. 24편의 연구대상 논문 중 20편의 논문은 Chi-square, GFI, AGFI, RMSEA, RMR, NFI, CFI, TLI 등의 지표 값을 볼 때 적합한 모형이라 할 수 있다. 그러나 Koo,¹⁵⁾ Park,¹³⁾ Kang¹⁰⁾의 경우 Chi-square/df가 커서 좋은 모형의 평가기준

에 속하지는 않지만 다른 적합지수(GFI, AGFI, RMR, NFI, CFI, TLI)를 검토한 결과 적합한 모형이라고 할 수 있다. Seo³²⁾의 연구 가설모형은 모형의 적합지수인 χ^2/df 값이 4.35이고 χ^2 값이 크고 RMSEA가 .116이고 GFI, CFI, TLI가 적합기준보다 낮아 모형을 수정한 후 모형의 적합도를 다시 산출하여 모형의 적합도가 전반적으로 개선되었으나 적합한 모형이라고 하기에는 미흡한 점이 있었다.

변수의 다중상관계수(SMC)가 높을수록 모형 내에 설명력이 높은 측정변수들을 가지고 있다고 할 수 있다. 연구대상 논문의 경우 다중상관계수가 최고 68.0%에서 최저 20.1%의 설명력을 보이고 있었다.

논 의

세계적으로 간호사가 부족하며, 간호사 이직 문제가 이슈화되고 있다. 이 문제를 감소시키기 위한 효과적인 방안이 아직은 미흡한 상태로, 본 연구에서는 우리나라 병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 구조모형을 구축하고, 그 모형의 적합성을 검증한 연구를 고찰하여 간호사 이직의도 예측변수를 확인하고 그 변수간의 관계를 정리하였다.

이직이란 현 조직 또는 직장을 떠나거나 현 조직 또는 직장 내에서 부서를 옮기는 것을 의미하지만,^{35,36)} 이직에 관한 연구 중에는 현 직장을 떠나는 이직만을 대상으로 한 연구들이 있다.³⁷⁾ 본 연구에서도 현 조직 또는 직장을 떠나는 이직만을 연구대상으로 선정하였다.

이직과 관련한 연구들에서는 현실적으로 이직 원인을 직접적으로 측정하기 어렵고, 이직의도가 이직을 잘 설명하는 변수이기 때문에,³⁸⁾ 많은 이직 관련 연구들이 이직의도를 중심으로 하여 이루어지고 있다.^{1,23)}

그런데 이직의도를 느낀다고 모두가 이직이라는 행동으로 이어지는 것은 아니다. 이직의도와 이직행동의 관련성은 대상자의 특성과 환경에 따라 다르게 나타나기 때문에 이직의도와 이직 외에도 다른 요인들에 관한 세심한 고려가 필요하다.³⁹⁾ 이에 본 연구에서는 이직의도를 중심으로 예측변수 및 그 관계에 대해 살펴보았다.

Brewer 등⁴⁰⁾의 연구에서는 조직 내에서 직무만족, 이직의도, 이직에 대한 모형을 구축하였고, 가족갈등, 직무환경과 관련된 변수까지 포함하였으며, LeVasseur 등³⁶⁾은 간호사의 근무경력, 직무태도, 조직몰입에 대한 비교연구가 필요하다고 언급하고 있다. Beecroft 등³⁷⁾은 변수 사이의 관계를 조사하는 개념모형 연구에서는 데이터의 복잡성 때문에 구조모형을

Table 5. Effects of Predictor Variables in Structural Model

(N=24)

Predictor variables	Direct effect	Indirect effect	Total effect	Article		
				Author*	Year	n (%)
Organizational commitment	-0.37	-	-0.37	Seo ³²⁾	2013	12 (50.0)
	-0.28	-	-0.28	Cho ³⁰⁾	2013	
	-0.47	-0.14	-0.61	Moon ²⁷⁾	2010	
	-0.49	-	-0.49	Jeong ²⁴⁾	2008	
	-1.00	0.15	-0.85	Lee ²⁸⁾	2010	
	-0.75	-0.07	-0.82	Koo ¹⁵⁾	2000	
	-0.10	-	-0.10	Seok ¹⁹⁾	2013	
	-0.53	-	-0.53	Kim ³¹⁾	2013	
	-0.17	-	-0.17	Han ²⁰⁾	2013	
	-0.10	-	-0.10	An ²²⁾	2012	
	-0.68	-	-0.68	Kang ¹⁶⁾	2013	
	-0.35	-	-0.35	Lee ¹⁷⁾	1998	
Job satisfaction	-0.27	-	-0.27	Kim ²⁵⁾	2009	12 (50.0)
	-0.57	0.00	-0.58	Kim ⁹⁾	2013	
	-0.09	-0.39	-0.48	Cho ³⁰⁾	2013	
	-0.02	-0.31	-0.33	Moon ²⁷⁾	2010	
	-0.17	-0.39	-0.55	Jeong ²⁴⁾	2008	
	-0.29	-	-0.29	Shin ³³⁾	2013	
	-0.22	-	-0.22	Lee ²⁸⁾	2010	
	-0.24	-0.24	-0.47	Koo ¹⁵⁾	2000	
	-0.23	-	-0.23	Cho ¹²⁾	2010	
	-0.53	-0.27	-0.27	Kim ³¹⁾	2013	
	-0.81	-	-0.81	An ¹¹⁾	2008	
	-0.34	-	-0.34	Lee ¹⁰⁾	1995	
Job stress	0.41	0.17	0.58	Kim ²⁵⁾	2009	10 (41.7)
	0.15	0.15	0.30	Kim ⁹⁾	2013	
	0.14	0.05	0.18	Seo ³²⁾	2013	
	0.16	0.12	0.29	Cho ³⁰⁾	2013	
	0.31	-	0.31	Shin ³³⁾	2013	
	0.32	-	0.32	Cho ¹²⁾	2010	
	0.55	0.05	0.61	Kang ¹⁶⁾	2013	
	0.33	-	0.33	Lee ²¹⁾	2011	
	0.14	-	0.14	An ¹¹⁾	2008	
	0.32	-	0.32	Lee ¹⁰⁾	1995	
Burnout	0.28	-	0.28	Cho ³⁰⁾	2013	7 (29.2)
	0.38	-	0.38	Moon ²⁷⁾	2010	
	0.36	-	0.36	Cho ¹²⁾	2010	
	0.33	0.33	0.66	Kim ³¹⁾	2013	
	0.73	-	0.73	An ²²⁾	2012	
	0.07	-	0.07	Kim ²⁶⁾	2009	
	0.73	-	0.73	Han ²³⁾	2013	
Organizational culture	-0.15	-0.14	-0.24	Seok ¹⁹⁾	2013	4 (16.7)
	-0.22	-0.33	-0.55	Suh ¹⁸⁾	2007	
	-0.57	-0.18	-0.74	Park ¹³⁾	2011	
	-	-0.54	-0.54	Kim ²⁵⁾	2009	
Empowerment	-0.51	-	-0.51	Park ¹³⁾	2011	4 (16.7)
	0.04	-0.33	-0.29	Moon ²⁷⁾	2010	
	0.09	-0.31	-0.22	Koo ¹⁵⁾	2000	
	-0.20	-0.28	-0.47	Kang ¹⁶⁾	2013	
Role conflict	0.03	0.23	0.26	An ²²⁾	2012	4 (16.7)
	0.03	0.53	0.54	Lee ¹⁰⁾	1995	
	-0.02	0.15	0.13	Lee ¹⁷⁾	1998	
	0.02	0.24	0.26	Han ²³⁾	2013	
Personality	-	0.21	0.21	Kim ²⁵⁾	2009	2 (8.3)
	0.06	-0.04	0.06	Seok ¹⁹⁾	2013	

*First author.

Table 5. Effects of Predictor Variables in Structural Model (Continued)

(N=24)

Predictor variables	Direct effect	Indirect effect	Total effect	Article		
				Author*	Year	n (%)
Work overload	0.01	-	0.01	Kim ²⁶⁾	2009	2 (8.3)
	0.02	0.05	0.07	Lee ¹⁷⁾	1998	
Conservative culture	0.14	0.13	0.27	Seo ³²⁾	2013	1 (4.2)
Emotional labor	-	0.25	0.25	Kim ²⁵⁾	2009	1 (4.2)
Emotional leadership	0.01	-0.28	-0.27	Lee ²⁸⁾	2010	1 (4.2)
Fatigue	0.24	0.21	0.44	Lee ²¹⁾	2011	1 (4.2)
Humor	0.00	-0.12	-0.12	Kim ⁹⁾	2013	1 (4.2)
Innovative culture	-	-0.08	-0.08	Seo ³²⁾	2013	1 (4.2)
Job embeddedness	-0.57	-0.09	-0.66	Kim ²⁹⁾	2012	1 (4.2)
Mentoring	-0.14	-0.21	-0.35	Cho ³⁰⁾	2013	1 (4.2)
Nursing environment	-0.03	-0.47	-0.51	Kim ³¹⁾	2013	1 (4.2)
Organizational cynicism	0.48	-	0.48	Han ²⁰⁾	2013	1 (4.2)
Organizational citizenship behavior	-0.17	-	-0.17	Kim ²⁹⁾	2012	1 (4.2)
Organizational identification	-0.52	-	-0.52	Suh ¹⁸⁾	2007	1 (4.2)
Person-job fit	-0.31	0.07	-0.17	Seok ¹⁹⁾	2013	1 (4.2)
Person-organization fit	-0.40	-0.08	-0.42	Seok ¹⁹⁾	2013	1 (4.2)
Professional self-concepts	-0.32	-0.38	-0.62	Seok ¹⁹⁾	2013	1 (4.2)
Relationship with senior	-0.02	-	-0.02	Kim ²⁶⁾	2009	1 (4.2)
Self-esteem	0.05	-0.34	-0.29	Cho ³⁰⁾	2013	1 (4.2)
Work family conflict	-	0.21	0.21	Kim ²⁵⁾	2009	1 (4.2)

*First author.

사용한다고 하며, Bae 등⁴¹⁾은 미래 이직에 관한 연구자들은 이직과 환자결과에 영향을 미치는 매개요인을 사용하여 조사할 수 있어야 하며, 이를 통해 가장 이직의 위험도가 높은 간호단위의 특성을 미리 파악할 수 있어야 한다고 언급하고 있다.

본 연구에서는 이직의도의 예측변수가 직무만족, 조직몰입, 직무 스트레스, 소진, 조직문화, 임파워먼트, 멘토링, 업무 과부하, 역할갈등, 간호생산성, 역할 스트레스, 감정노동, 자기효능감, 성격, 피곤, 조직냉소주의, 감정리더십, 유머, 간호환경, 조직시민행동, 조직동일성, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 전문직 자아개념, 상사관계, 자아존중감 등이었다. 이 중에서 가장 많은 빈도를 보이는 변수는 조직몰입과 직무만족이었으며, 그 다음이 직무 스트레스, 소진, 조직문화, 임파워먼트 순이었다.

그러나 이직의도에 영향을 미치는 변수에 대한 연구와 더불어 다른 환경, 다양한 유형의 간호사를 대상으로 하는 이직에 대한 연구가 필요하다.⁴²⁾ Lavoie-Tremblay 등⁴³⁾은 학력 및 지역적 특성에 따라 다양한 연구가 이루어져야 한다고 언급하고 있으며, Becroft 등³⁷⁾은 특정한 그룹을 연구그룹으로 정

할 때 연구대상의 동질성이 높아져 더욱 심도있는 분석을 할 수 있다고 언급하고 있다.

본 연구의 분석대상 논문의 연구대상 병원의 소재지를 살펴볼 때 서울·경기 지역이 49개(42.6%), 경상도 18개(15.7%), 충청도 3개(2.6%), 전라도 1개(0.9%)이었으며, 기타(서울·경기·부산 등을 한 지역으로 표시한 경우, 언급이 없는 경우 등)가 44개(38.2%)였다. 이에 서울·경기 지역 외에 다른 지역에서도 다양하게 간호사 이직의도 구조모형에 관한 연구가 더욱 많이 이루어져야 할 것으로 생각된다.

또한 신규간호사,³⁰⁾ 최고간호관리자⁴⁴⁾ 등 특정 간호사 그룹에 초점을 맞추어 연구할 경우 표본의 동질성을 증가시켜 더욱 심도있는 분석을 할 수 있어, 향후 이러한 특정 간호사 그룹에 대한 연구가 더욱 확대될 필요가 있다.

Gormley⁴⁵⁾는 간호사의 이직과 조직성과(의료의 질, 환자 안전 등)의 상호작용을 조사할 필요가 있음을 강조하고 있으며, Tschannen 등⁴⁶⁾은 이직의도 또는 직무만족이 환자 치료 결과에 미치는 요인에 대해 더 많은 연구가 필요하다고 언급하고 있다. 실제 이직에 대한 횡단적인 연구는 어느 시점의 현

Table 6. Fit Statistics for the Measurement Model

(N=24)

Author*	Year	SMC	χ^2	χ^2/df	p	GFI	AGFI	RMSEA	RMR	NFI	CFI	TLI
Lee ¹⁰⁾	1995	38.00	36.27	1.65	< .050	0.98	0.95	-	0.03	-	-	-
Lee ¹⁷⁾	1998	60.00	12.88	<0.01	0.30	0.99	0.96	-	0.01	-	-	-
Koo ¹⁵⁾	2000	-	139.14	4.64	< .001	0.97	0.94	-	0.04	0.96	-	0.95
Suh ¹⁸⁾	2007	-	310.58	2.22	< .001	0.93	0.91	-	0.04	0.90	-	-
Jeong ²⁴⁾	2008	39.40	16.24	1.62	0.09	1.00	0.98	0.03	0.01	0.99	-	0.99
An ¹¹⁾	2008	-	25.06	1.39	0.12	0.98	0.95	0.04	-	0.97	0.99	-
Kim ²⁵⁾	2009	41.20	285.93	1.96	< .001	0.96	0.94	0.04	-	0.95	0.97	0.96
Kim ²⁶⁾	2009	-	2.46	1.23	0.29	-	-	0.02	-	-	1.00	0.99
Cho ¹²⁾	2010	-	363.25	1.44	< .001	0.90	0.87	-	0.04	0.85	0.95	-
Moon ²⁷⁾	2010	54.50	402.30	2.94	< .010	0.90	0.87	0.07	0.03	0.88	0.92	-
Lee ²⁸⁾	2010	-	207.72	2.23	< .001	-	-	0.06	-	-	0.97	0.97
Park ¹³⁾	2011	22.90	113.97	3.56	< .001	0.94	0.93	-	0.03	0.98	0.99	-
Lee ²¹⁾	2011	-	223.88	1.62	< .001	0.90	0.86	0.06	0.04	-	0.94	-
An ²²⁾	2012	57.00	1.20	1.95	0.16	0.99	0.97	0.05	0.01	0.99	0.99	-
Kim ²⁹⁾	2012	45.60	91.02	1.82	< .001	0.94	0.91	0.06	-	0.93	0.97	0.96
Seok ¹⁹⁾	2013	39.90	0.00	0.00	< .001	1.00	-	0.37	-	1.00	1.00	-
Kim ³¹⁾	2013	68.00	3,693.79	1.97	< .050	0.92	0.90	0.05	0.06	0.90	0.94	-
Han ²³⁾	2013	56.00	7.79	1.95	0.10	0.99	0.96	0.04	0.02	0.99	0.96	-
Han ²⁰⁾	2013	-	4.32	0.68	0.74	0.99	0.98	0.00	0.01	0.99	1.00	-
Kim ⁹⁾	2013	-	44.18	1.92	< .050	-	-	0.05	-	-	-	0.97
Seo ³²⁾	2013	20.10	744.64	2.70	< .001	0.84	-	0.08	-	-	0.86	0.84
Cho ³⁰⁾	2013	51.30	13.66	1.52	0.14	0.98	0.90	0.05	0.04	0.91	0.96	-
Shin ³³⁾	2013	-	403.67	2.16	< .001	0.90	0.87	0.06	0.08	0.91	0.95	-
Kang ¹⁶⁾	2013	-	9.21	4.61	< .050	0.99	0.92	-	0.01	0.98	0.98	0.92

SMC=Squared multiple correlation; GFI=Goodness of Fit Index; AGFI=Adjusted Goodness of Fit Index; RMSEA=Root mean square error of approximation; RMR=Root mean square residual; NFI=Normal Fit Index; CFI=Comparative Fit Index; TLI=Tucker & Lewis Index,

*First author.

실을 반영해 줄 수는 있으나 전체적인 추세를 조사할 수는 없기 때문에 중단적인 연구가 필요한 상황이다.⁴⁷⁾

간호사의 이직의도는 처음에 자신이 근무하고 있는 간호단위를 떠나기를 원하고, 그 다음에는 자신이 근무하고 있는 의료기관을 떠나기를 원하고, 마지막으로 간호사를 그만두기를 원한다.⁴⁸⁾ 간호관리자가 간호사의 이직에 대한 이러한 과정을 잘 이해한다면 이직을 줄일 수 있을 것이다. 간호관리자는 정기적으로 간호사를 모니터링하고 이직하는 간호사의 이직사유가 무엇인지 면담하여야 할 것이다. 이러한 정보를 통해 조

직의 성과를 증가시키고 동일한 이유로 다른 간호사가 사직하는 것을 예방할 수 있도록 해야 한다. 또한 Jones and Gates⁴²⁾의 연구에서는 간호사 이직에 대한 비용효과 분석이 필요함을 제시하고 있으며, 간호사 유지 비용과 효과가 간호생산성에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구도 필요함을 언급하고 있다.

본 연구는 우리나라에서 발표된 간호사 이직의도의 구조모형에 관한 연구논문을 대상으로 분석하여 이직의도에 대한 향후 연구 방향성을 제시하기 위한 것이다. 따라서 외국과 우리나라의 간호환경이나 조직문화에 있어 다른 부분이 있어, 본

연구대상으로 외국 문헌은 포함하지 못하였으며, 연구대상 논문을 선택하는 과정에서 결과 해석에 영향을 미칠 수 있는 연구대상, 연구결과변수를 포함하고 있는 논문은 배제하고 연구를 진행하여 일부 제한점을 가진다. 그러나 앞으로 이직 및 이직의도에 대한 다양한 변수와 연구방법을 통해 다양한 연구들이 진행되어야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 1995년부터 2013년까지 국내에서 발표된 논문 중 간호사 이직의도의 구조모형에 관한 논문을 분석하여 향후 연구방향을 제시하고자 실시되었다. 간호사 이직의도 구조모형에 관한 논문을 검색하여 선정된 24편의 논문을 분석하였다. 본 연구는 종합병원과 대학병원에서 근무하는 간호사를 연구대상으로 하였다. 분석대상 논문에서 제시된 이직의도의 예측변수는 총 36개였으며, 이직의도 및 이직의도의 예측변수 측정도구는 총 105종을 사용한 것으로 분석되었다.

이직의도의 예측변수 중 이직의도와 양의 관계가 있음이 보고된 변수는 총 10개로 직무 스트레스, 소진, 역할갈등, 성격, 업무과부하, 보수적 조직문화, 감정노동, 피곤, 조직냉소주의, 직장가정갈등이었으며, 음의 관계가 보고된 변수는 총 17개로 조직몰입, 직무만족, 조직문화, 임파워먼트, 감성리더십, 유머, 혁신적 조직문화, 직무착근도, 멘토링, 간호환경, 조직시민행동, 조직동일시, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 전문직 자아개념, 상사관계, 자아존중감이었다.

변수간의 효과들을 살펴보면, 이직의도에 직접적인 효과와 간접적인 효과를 같이 나타내는 변수에는 조직몰입, 직무만족, 직무 스트레스, 소진, 조직문화, 임파워먼트, 역할갈등, 성격, 업무과부하, 보수적 조직문화, 감성리더십, 피곤, 유머, 직무착근도, 멘토링, 간호환경, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 전문직 자아개념, 자아존중감이 있었으며, 직접적인 효과만을 나타내는 변수에는 조직냉소주의, 조직시민행동, 조직동일시, 상사관계, 간접효과만을 가지는 변수에는 감정노동, 혁신적 조직문화, 직장가정갈등이 있었다.

24편의 연구대상 논문 중 20편의 논문은 Chi-square, GFI, AGFI, RMSEA, RMR, NFI, CFI, TLI 등의 지표값을 볼 때 적합한 모형이라 할 수 있으나, Koo,¹⁵⁾ Park,¹³⁾ Kang¹⁶⁾의 경우 Chi-square/df가 커서 좋은 모형의 평가기준에 속하지는 않지만 다른 적합지수(GFI, AGFI, RMR, NFI, CFI, TLI)를 검토한 결과 적합한 모형이라고 할 수 있다. 그러나 Seo³²⁾의 연구가설모형은 모형의 적합지수인 χ^2/df 값이 4.35이고 χ^2 값이

크고 RMSEA가 .116이고 GFI, CFI, TLI가 적합기준보다 낮아 모형을 수정한 후 모형의 적합도를 다시 산출하여 모형의 적합도가 전반적으로 개선되었으나 적합한 모형이라고 하기에 미흡한 점이 있었다. 연구대상 논문의 다중상관계수는 최고 68.0%에서 최저 20.1%의 설명력을 보이고 있었다.

본 연구결과를 통하여 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 간호사 이직의 과정에 따라 이직의 원인을 분석하는 종단적인 연구가 필요하다.

둘째, 다양한 환경에서 일하는 다양한 유형의 간호사를 대상으로 이직요인에 대한 연구가 필요하다.

셋째, 간호사 이직과 관련되어 조직성과 및 환자결과의 관련성에 대한 연구가 필요하다.

넷째, 간호사 이직에 대한 비용효과를 분석하여 이직을 감소시키기 위한 타당성을 마련하기 위한 연구가 필요하다. 다섯째, 간호사 이직 예방을 위한 정책과 해결책 마련을 위한 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. Jeong JH, Kim JS, Kim KH. The risk factors influencing turnover intention of nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2008; 14(1):35-44.
2. Lee EH, Chang SJ, Kim HO, Roh J, Park EJ, Won JU. Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *Korean J Occup Environ Med*. 2007;19(2):93-104.
3. Hospital Nurses Association. Annual report: hospital nurse allocation survey. Seoul; 2013.
4. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F. Nurse turnover: a literature review. *Int J Nurs Stud*. 2006;43:237-63.
5. Liou SR. Nurses' intention to leave: critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *J Nurs Manag*. 2009;17:92-9.
6. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *Int J Nurs Stud*. 2007;44:297-314.
7. Kim KE. Analysis of the factors affecting nurse's intention to leave the job [master's thesis]. Seoul: Korea University; 2004.
8. Lee MO. Study of coping strategies, job satisfaction, and turnover intention between general ward nurses and special ward nurses [master's thesis]. Incheon: Gachon University; 2006.
9. Kim JH. Structural equation modeling for humor, job satisfaction, job stress and intention to turnover. *J Korean Acad Nurs*

- Adm. 2013;19(2):265-72.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.265>
10. Lee SM. The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *J Korean Acad Nurs*. 1995;25(4):790-806.
 11. An HG, Kang IS. A study on the job stress, job satisfaction and impulsed unemployment of clinical nurses. *J Korean Data Analysis Soc*. 2008;10(1):149-67.
 12. Cho CH, Kim MS. An effect of nurses' job stress and job burnout, job satisfaction and turnover intention: focusing on large-sized hospital in Daegu-Gyeongbuk Area. *Korean J Business Adm*. 2010;366-80.
 13. Park JS, Lee MS. The effect nursing organizational culture on job satisfaction and turnover intention in general hospital: the mediating effect of empowerment. *Korean J Health Serv Manag*. 2011;5(3):1-11.
 14. Park JS, Park BN. The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2008;14(2):150-8.
 15. Koo OH. Clinical nurses's perception of empowerment structural model in nursing organization [dissertation]. Daejeon: Chungnam National University; 2000.
 16. Kang SJ. Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2013;19(3):372-81.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.372>
 17. Lee SM. Causal relationships between antecedent and outcome variables of organizational commitment among clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 1998;4(1):193-214.
 18. Suh ID, Do JW. Mediating effect of organizational identification on the relationships between organizational culture, organizational commitment and turnover intentions. *J Human Resource Manag Res*. 2007;14(2):77-97.
 19. Seok HS. Factors affecting organizational commitment and turnover intention of hospital nurses: focused on the mediating effects of person-environment fit. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2013;19(3):361-71.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.361>
 20. Han JW, Woo HY, Ju ES, Lim SH, Han SS. Effects of nurses' social capital on turnover intention: focused on the mediating effects organizational commitment and organizational cynicism. *J Korean Acad Nurs*. 2013;43(4):517-25.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.4.517>
 21. Lee KH, Kim JY. Effect of shiftwork nurses' fatigue on job stress and turnover intention. *Korean J Occup Health Nurs*. 2011;20(1):74-82.
 22. An YS. Effects of the nurses' role stress on turnover intentions [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2012.
 23. Han SS, Kim OS, Joo YS, Choi ED, Han JW. Effects of nurses' mentoring on turnover intention: focused on the mediating effects role stress and burnout. *J Korean Acad Nurs*. 2013;43(5):605-12. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.5.605>
 24. Jeong JH. Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in a hospital [dissertation]. Seoul: Chung-Ang University; 2008.
 25. Kim CH, Yang SS, Kim YJ, Son YJ, You MA, Song JE. A structural equation model of nurses' turnover intention. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2009;15(4):550-62.
 26. Kim YH, Choi JH, Kim KE. The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2009;15(3):372-81.
 27. Moon SJ. Structural model of nurses' intentions of changing workplaces [master's thesis]. Seoul: Kyunghee University; 2010.
 28. Lee BH. Measurement of emotional intelligence in leadership of nurses in general hospitals [master's thesis]. Seoul: Korea University; 2010.
 29. Kim EH. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in the nurse [master's thesis]. Daegu: Kyungpook National University; 2012.
 30. Cho YK. A structural equation model on new graduate nurses' turnover intentions and turnover [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2013.
 31. Kim SY, Kim EK, Lim HM, Lee MY, Park KO, Lee KA. Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in Korea. *J Korean Acad Nurs*. 2013;43(1):20-9.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.1.20>
 32. Seo MS. A structural equation model of nurses' turnover intention [dissertation]. Seoul: Chung-Ang University; 2013.
 33. Shin EH. The effects of relational bonds, emotional labor and customer orientation on nurse turnover intention [dissertation]. Changwon: Kyungnam University; 2013.
 34. Bagozzi RR, Yi Y. On the evaluation of structural equation models. *J Acad Market Sci*. 1988;16(1):74-94.
 35. Boyle DK, Miller PA. Focus on nursing turnover: a system centered performance measure. *Nurs Manage*. 2008;39(6):16, 18-20.
 36. LeVasseur SA, Wang C, Mathews B, Boland M. Generational differences in registered nurse turnover. *Policy Polit Nurs Pract*. 2009;10(3):212-23.
 37. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *J Adv Nurs*. 2008;62(1):41-52.
 38. Wright TA, Bonett DG. Job satisfaction and psychological wellbeing as non additive predictors of workplace turnover. *J Manag*. 2007;33:141-60.
 39. Allen DJ, Weeks KP, Moffitt KR. Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *J*

- Appl Psychol. 2005;90:980-90.
40. Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Cheng Y. Predictors of RNs' intent to work and work decisions 1 year later in a U.S. national sample. *Int J Nurs Stud.* 2009;46(7):940-56.
41. Bae SH, Mark B, Fried B. Impact of nursing unit turnover on patient outcomes in hospitals. *J Nurs Scholarsh.* 2010;42(1):40-9.
42. Jones CB, Gates M. The costs and benefits of nurse turnover: a business case for nurse retention. *Online J Issues Nurs.* 2007;12(3):Manuscript 4.
43. Lavoie-Tremblay M, Paquet M, Marchionni C, Drevniok U. Turnover intention among new nurses: a generational perspective. *J Nurses Staff Dev.* 2011;27(1):39-45.
44. Park KO, Kim JK, Kim SY, Chang S. A model on turnover intention of chief nurse officers. *J Korean Acad Nurs.* 2012;42(1):9-18.
- <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2012.42.1.9>
45. Gormley DK. Are we on the same page? Staff nurse and manager perceptions of work environment, quality of care and anticipated nurse turnover. *J Nurs Manag.* 2011;19(1):33-40.
46. Tschannen D, Kalisch BJ, Lee KH. Missed nursing care: the impact on intention to leave and turnover. *Can J Nurs Res.* 2010;42(4):22-39.
47. Leiter MP, Jackson NJ, Shaughnessy K. Contrasting burnout, turnover intention, control, value congruence and knowledge sharing between Baby Boomers and Generation X. *J Nurs Manag.* 2009;17(1):100-9.
48. Morrell K. Towards a typology of nursing turnover: the role of shocks in nurses' decisions to leave. *J Adv Nurs.* 2005;49(3):315-22.