

내·외과 병동에서 교대근무하는 일반간호사의 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과중심

조행난¹ · 박애란² · 송지은³

전남대학교병원 간호부¹, 청암대학교 간호학과², 남부대학교 간호학과³

Mediating Effect of Organizational Commitment in the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention for Staff Nurses Working with Alternative Shift System in the Medical-Surgical Units

Cho, Hang Nan¹ · Park, Ae Ran² · Song, Chi Eun³

¹Department of Nursing, Chonnam National University Hospital, Gwangju

¹Department of Nursing, Cheongam College, Suncheon

³Department of Nursing, Nambu University, Gwangju, Korea

Purpose: The purpose of this secondary data analysis was to explore the mediating effect of organizational commitment in the relationship between job satisfaction and turnover intention of staff nurses working with alternative shift system in the medical-surgical units. **Methods:** The original study used a structural equation modeling for turnover intention of shift nurses working at tertiary hospitals for one year to ten years. Data of 193 out of 283 cases were analyzed for this study and the 3-stage linear regression was used to answer for research questions. **Results:** Organizational commitment partially mediated the relationship between job satisfaction and turnover intention. Job satisfaction and organizational commitment accounted for approximately 25% of the variance in turnover intention. **Conclusion:** Job satisfaction and organizational commitment were the important factors to decrease turnover intention of staff nurses. Nursing administrators need to consider these factors when making a plan to reduce the turnover rate.

Key Words: Job satisfaction, Organizations, Personnel turnover

서 론

1. 연구의 필요성

병원간호사회의 2015년 병원간호인력 배치현황 실태조사

자료[1]에 따르면 전체 간호사 이직률은 평균 12.6%로 특히 종합병원 이상 이직률이 25.7%인 것으로 나타났다. 또한 직책 별 이직현황은 책임간호사, 수간호사, 및 간호관리자에 비해 일반 간호사가 94.7%로 가장 높았으며, 그 중 종합병원 이상에서 근무하는 일반간호사가 89.8%를 차지한 것으로 보고되었다. 간

주요어: 직무만족, 조직, 이직

Corresponding author: Song, Chi Eun

Department of Nursing, Nambu University, 23 Chumdanjungang-ro, Gwangsan-gu, Gwangju 62271, Korea.
Tel: +82-62-970-0150, Fax: +82-62-970-0261, E-mail: cesong@nambu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 전남대학교 박사학위논문의 이차 자료분석임.
- This manuscript is a secondary data analysis of the first author's doctoral dissertation from Chonnam National University.
- 본 논문은 2017년도 남부대학교 학술연구비의 지원을 받아 연구되었음.
- This study was supported by research funds from Nambu University, 2017.

투고일: 2017년 8월 24일 / 심사완료일: 2018년 1월 8일 / 게재확정일: 2018년 1월 26일

호사의 이직증가는 재직간호사의 업무 부담과 스트레스를 증가시키고 의료과오 증가로 환자의 안전을 위협함으로[2] 이직을 감소시키기 위한 개인수준 및 조직수준의 방안이 수립되어야 한다.

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 크게 개인적 요인과 조직적 요인으로 구분할 수 있다. 개인적 요인으로는 성별, 결혼상태, 나이, 학력수준, 임상경력, 근무병동, 근무형태 및 이직경험과 같은 인구학적 특성[3-5], 직무만족[5-7]과 소진[8-10]이 있으며, 조직적 요인으로는 근무환경과 관련된 임파워먼트[10], 직무착근도[5], 및 조직몰입[8,10,11] 등이 있다. 이외에도 호혜성과 감정노동[3], 및 멘토링[9] 등과 같은 새로운 변수들도 연구되고 있으나 이직의도 연구의 중심을 이루는 전통적인 개념은 직무만족과 조직몰입이다[12].

직무만족은 본인이 수행하고 있는 직무로부터의 긍정적인 경험으로 간호사는 업무의 자율성이 높고 동료 간의 관계가 우호적이고 환자 간호에 대해 인정을 받았을 때 만족감이 상승한다[13]. 조직몰입이란 조직에 대한 개인의 정서적 애착 정도로 조직구성원이 자신이 속해 있는 조직과 동일시하고 조직을 위해서 본인을 희생하려는 정도이다[14]. 선행연구를 살펴보면 직무만족이 높을수록 직무 스트레스가 유의하게 감소하고[7] 이직의도가 낮아지는 것으로 보고되었고[5,6], 조직몰입이 높을수록 이직의도가 유의하게 낮아지는 것으로 보고되었다[6,15]. 또한 직무만족이 증가할수록 조직몰입이 높아져 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다[6]. 따라서 직무만족과 조직몰입은 자신이 수행하는 직무나 속해있는 조직에 대한 긍정적인 정서로 이직의도에 영향을 미치는 주요한 요인이므로 이직률이 높은 종합병원 이상에서 근무하는 일반간호사를 대상으로 주기적으로 측정해 볼 필요가 있겠다.

본 연구는 상급종합병원 교대근무 간호사의 이직의도 모형 구축 연구[16]의 이차 자료분석으로 내·외과 병동에서 교대근무하는 일반간호사의 이직의도에 직무만족과 조직몰입이 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 선행연구에 따르면 이직의도는 임상근무경력이 1년 이상 10년 이하인 간호사 그룹에서 가장 높았고[17,18], 이 그룹은 병원업무환경과 조직문화에 적응하면서 상대적으로 직무 스트레스는 높고 직무만족이 낮아 이직의도는 높은 것으로 나타났다[19]. 또한 조직몰입이 조직만족과 이직의도의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 보고되었다[6,12]. 따라서 본 연구는 임상경력이 1년 이상 10년 미만인 일반간호사를 단일군으로 그들의 일반적 특성을 파악하고 직무만족과 조직몰입이 이직의도 미치는 영향을 파악하여 효율적인 조직관리를 위한 기초자료를 제공하고자

시도되었다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 이상 내·외과 병동에서 교대근무하는 일반간호사의 직무만족과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 특히 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위함으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자들의 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위한 이차자료분석이다.

2. 연구대상

본 연구는 상급종합병원 교대근무 간호사의 이직의도 모형 구축 연구[16]의 자료를 이용하여 이차분석한 것으로 원 연구의 대상자는 G광역시와 전라남도 및 전라북도에 소재한 상급종합병원 4곳의 간호사를 대상으로 편의 표출하였다. 원 연구의 대상자는 근무경력이 1년 이상 10년 이하인 정규직 여자 일반간호사로써 교대근무를 하고 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 서면 동의한 자였다. 원 연구에서는 총 320명에게 설문지를 배부하여 308부를 회수하였으며 이 중 283명의 자료를 최종분석에 사용하였다. 본 연구에서의 대상자는 근무경력이 1년 이상 10년 이하인 내·외과 일반병동에서 교대 근무하는 일반간호사로 원 연구의 최종 분석에 사용한 자료 중 중환자실과 응급실 및 수술실에서 근무한 90명의 자료를 제외한 193명의 자료를 추출하여 분석에 이용하였다. G*Power 3.1.9.2를 이용하여 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 표본크기 193명, 예측변수 2개로 검정력을 사후 분석한 결과 0.99였다.

3. 연구도구

1) 이직의도

원 연구에서 이직의도는 Michaels와 Spector [20]가 개발하고 Yoon과 Lee [21]가 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 첫째 문항, '나는 현재 일하고 있는 병원을 그만두고 싶다', 둘째 문항, '나는 병원을 그만 두는 것에 대해 심각하게 고려중이다', 셋째 문항, '나는 실제로 병원을 그만 두기 위해 계획을 세우고 있다'로 이루어져 있다. 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Yoon과 Lee [21]의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었고, 원 연구 [16]에서 α 계수는 .88이었다. 본 연구에서는 간호사의 실제적인 이직의도를 파악하기 위하여 문항 3번만을 이용하였으며 Beecroft 등[22]의 연구에서도 전반적인 이직의도를 측정하기 위하여 단일 문항을 사용하였다.

2) 직무만족

직무만족은 Brayfield와 Rothe [23]가 개발하고 Ko [24]가 변안한 도구를 이용하였다. 이 도구는 총 5문항의 5점 Likert 척도로 이루어졌으며 2개의 부정문항은 역환산하여 제시하였으며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Byun과 Yom [25]의 연구에서 Cronbach's α 는 .81이었고, 원 연구 [16]에서 α 계수는 .75였다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등[14]이 개발한 Organization Commitment Questionnaire를 Lee [26]가 변안한 도구를 사용하였다. 총 15문항의 5점 Likert 척도로 구성되었으며 6개의 부정문항은 역환산하였으며 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 원 연구[16]에서 Cronbach's α 는 .89였다.

4. 자료수집

원 연구의 자료수집은 구조화된 자가보고식 설문지를 이용하였으며 연구대상 병원의 간호부 협조를 통해 이루어졌다. 자료수집기간은 2015년 11월 1일부터 12월 20일까지였다. 설문지는 책임연구자에 의해 직접 해당 병원 간호부에 전달되었고 설문이 완료된 후 책임연구자에 의해 직접 일괄 회수되었다. 각 병원에서 설문지의 배부와 회수는 간호부 소속의 교육팀장 혹은 주간호사에 의해 이루어졌으며 설문조사를 완료한 간호사에게는 소정의 선물을 제공하였다. 본 연구에서는 원 연구[16]

자료 중 내과와 외과 병동에서 교대근무하는 일반간호사의 자료를 이용하였으며 추가적인 자료수집은 이루어지지 않았다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자들의 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 차이를 파악하기 위하여 t-test와 ANOVA를 이용하였다.
- 대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시하였으며[27] 부분매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였다.

6. 윤리적 고려

원 연구[16]는 광주에 소재한 C대학교(IRB NO: 1040198-150930-HR-050)와 전주에 소재한 JB대학교(JBNU 2015-11-004)의 생명의학연구윤리심의위원회(IRB)로부터 승인을 받은 후 수행되었다. 설문지의 동의서를 통해 대상자에게 연구의 목적, 비밀보장, 익명성, 연구 철회 가능성에 대해 알렸으며 자발적인 서명이 이루어진 후 설문조사가 이루어졌다. 본 연구의 경우 원 연구의 자료에서 자료 추출 시 개인정보를 확인할 수 있는 자료는 제거하였으며 추가적인 변수의 설문 조사 등은 이루어지지 않았다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 차이

전체 193명의 대상자 중 26세 이상 30세 이하군은 95명(49.2%)이었으며 4년제 이상의 학력수준을 가진 대상자는 135명(69.9%)이었다. 152명(78.8%)이 미혼이었으며 전체 임상경력이 36개월 이하인 대상자는 60명(31.1%)이었고 37개월 이상 60개월 이하인 군은 62명(32.1%)이었다. 외과병동에서 근무하는 대상자는 97명(50.3%)이었고 월 급여가 250만원 이상인 군

이 186명(96.4%)이었다(Table 1). 대상자들의 직무만족 평균 점수는 14.89±2.68점이었고, 조직몰입은 44.08±7.25점이었으며, 이직의도는 2.82±0.85점이었다(Table 1).

일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면 나이, 교육수준, 결혼상태, 전체경력, 현 근무병동, 및 월 급여에 따라 직무만족은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(Table 1).

일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 살펴보면 나이, 교육수준, 결혼상태, 전체경력, 현 근무병동 및 월 급여에 따라 조직몰입은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(Table 1).

일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 살펴보면 월 급여($t=-2.16, p=.032$)에 따라 유의한 차이를 보였으며 나이, 교육수준, 결혼상태, 전체경력, 및 현 근무병동에 따라 통계적으로 유의한 차이는 없었다(Table 1).

2. 대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 상관관계

직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타내었고($r=.57, p<.001$), 직무만족과 이직의도($r=-.45, p<.001$), 및 조직몰입과 이직의도($r=-.47, p<.001$)는 통계적

으로 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 2).

3. 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과

일반적 특성 중 월 급여에 따라 이직의도에 유의한 차이를 보였으나 250만원 미만인 대상자가 7명으로 전체 대상자 중 3.6% 밖에 차지하지 않아 매개효과 분석 시 이 대상자를 제외한 186명의 자료를 이용하여 매개효과를 분석하였다. 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 파악하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 1단계의 단순회귀분석 결과, 독립변인인 직무만족은 매개변인인 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 주었고($\beta=.55, p<.001$) 조직몰입을 설명하는 설명력은 29.5%였다. 2단계의 단순회귀분석 결과, 독립변인인 직무만족은 종속변인인 이직의도에 유

Table 2. Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention (N=193)

Variables	Organizational commitment	Turnover intention
	r (p)	r (p)
Job satisfaction	.57 (<.001)	-.45 (<.001)
Organizational commitment	1	-.47 (<.001)

Table 1. Differences of Turnover Intention according to General Characteristics (N=193)

Variables	Categories	n (%)	Job satisfaction		Organizational commitment		Turnover intention	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
			14.89±2.68		44.08±7.25		2.82±0.85	
Age (year)	≤ 25	64 (33.2)	14.92±2.68	1.42 (.244)	45.38±7.22	2.06 (.130)	2.86±0.91	2.46 (.088)
	26~30	95 (49.2)	14.63±2.61		43.05±6.94		2.89±0.76	
	≥ 31	34 (17.6)	15.53±2.83		44.53±7.91		2.53±0.93	
Education	Diploma	58 (30.1)	14.74±2.34	-0.49 (.624)	44.38±6.69	0.37 (.711)	2.91±0.84	1.02 (.309)
	≥ Bachelor	135 (69.9)	14.95±2.82		43.96±7.70		2.78±0.85	
Marital status	Single	152 (78.8)	14.78±2.53	-1.10 (.275)	44.17±7.06	0.32 (.746)	2.88±0.82	1.78 (.076)
	Married	41 (21.2)	15.29±3.17		43.76±8.01		2.61±0.92	
Total career (month)	≤ 36	60 (31.1)	15.23±2.78	0.73 (.533)	46.13±6.89	2.45 (.065)	2.88±0.81	0.52 (.667)
	37~60	62 (32.1)	14.92±2.68		43.44±7.80		2.89±0.93	
	61~84	31 (16.1)	14.71±2.60		42.71±5.37		2.84±0.78	
	≥ 85	40 (20.7)	14.45±2.62		43.08±7.77		2.68±0.86	
Present work unit	Medical	96 (49.7)	14.56±2.86	-1.68 (.095)	43.83±7.62	-0.48 (.636)	2.91±0.92	1.43 (.155)
	Surgical	97 (50.3)	15.21±2.47		44.33±6.91		2.73±0.77	
Monthly income (10,000 won/month)	< 250	7 (3.6)	16.14±3.29	1.27 (.207)	46.43±10.44	0.87 (.385)	2.14±0.90	-2.16 (.032)
	≥ 250	186 (96.4)	14.84±2.65		43.99±7.13		2.84±0.84	

Table 3. Mediating Effect of Organization Commitment between Job Satisfaction and Turnover Intention (N=186)

Variables	B	β	t	p	Adj. R ²	F	p
Step 1. Job satisfaction → Organization commitment	1.47	.55	8.85	< .001	.295	78.29	< .001
Step 2. Job satisfaction → Turnover intention	-0.14	-.44	-6.61	< .001	.188	43.72	< .001
Step 3. Job satisfaction → Turnover intention	-0.09	-.27	-3.54	.001	.251	32.05	< .001
Organization commitment → Turnover intention	-0.04	-.31	-4.08	< .001			

Sobel test: Z=-5.37, p<.001; Adj. R²=Adjusted R²

의한 영향을 미쳤고($\beta=-.44, p<.001$) 이직의도를 설명하는 설명력은 18.8%였다. 3단계의 다중회귀분석 결과, 직무만족($\beta=-.27, p=.001$)과 조직몰입($\beta=-.31, p<.001$)은 유의한 예측요인으로 나타났으며 비표준화 회귀계수가 2단계에서 -.14에서 -.09로 감소하여 조직몰입이 부분 매개하는 것으로 나타났다. Sobel test 결과, 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입이 유의한 부분 매개변인인 것으로 확인되었다(Z=-5.37, p<.001).

회귀분석에서 변수들 간의 다중공선성을 확인할 결과 공차는 0.1 이상이고, 분산팽창요인(VIF) 값은 1.425로 독립변수간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났으며, Durbin-Watson은 1.999로 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 여겨져 본 연구의 회귀모형은 적합한 것으로 판단된다.

논 의

본 연구는 종합병원 이상 내·외과 병동에서 교대근무하는 일반간호사를 대상으로 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 시도되었다. 본 연구대상자는 임상경력이 1년 이상 10년 미만인 면서 수술실, 응급실 및 중환자실 외의 일반병동에서 교대근무하는 일반여간호사였다. 500병상 이상의 4개 종합병원에서 6개월 이상 같은 병원에 근무한 간호사를 대상으로 이직의도를 파악한 연구[17]에 따르면 40대 이상 보다는 20대와 30대가, 임상경력이 10년 이상인 군보다 10년 미만인 군이, 고정근무자보다는 교대근무자에서 이직의도가 유의하게 높은 것으로 보고되었다. 본 연구참여자의 연령범위는 23세에서 39세였으며, 신규간호사를 제외한 임상경력 10년 미만의 일반간호사로 이루어진 단일군으로 실제로 이직률이 가장 높은 집단으로써 이들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 직무만족과 조직몰입을 중심으로 살펴보았다.

본 연구대상자의 이직의도 평균점수는 5점 만점에 2.82점으로 실제적인 이직의도 정도는 보통수준인 것으로 나타났다. Han 등[28]의 연구에 따르면 임상경력 12개월 미만의 신규간호사의 이직의도 평균점수는 5점 만점에 3.0점으로 본 연구대

상자와 비슷한 수준이었다. 또한 Son과 Choi [5]의 연구에 따르면 임상경력이 1년 이상 10년 미만인 간호사의 이직의도 평균점수는 5점 만점에 평균 3.2점으로 본 연구대상자보다 더 높은 이직의도 평균점수를 나타내었다. 비슷한 임상 경력군에서 이직의도의 평균점수 차이를 보이는 이유는 Son과 Choi [5]의 연구대상자 분포 중 특수부서에서 근무하는 간호사가 40%를 차지하여서 나타난 결과로 여겨진다.

본 연구결과, 일반적 특성 중 월 평균 소득에 따라 이직의도가 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났으며 나이, 교육수준, 결혼상태, 전체 임상경력 및 현 근무병동에 따른 차이는 없었다. 즉 평균 월 소득이 250만원 이상 군은 250만원 미만 군보다 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. Son과 Choi [5]는 500병상 이상 1개의 대학병원에서 3개월 이상 근무한 간호사를 대상으로 이직의도를 파악하여 보고하였는데 이직의도에 유의한 차이가 있는 일반적 특성은 결혼유무와 나이 및 교육수준과 근무부서, 근무형태, 근무지위, 및 연봉이었다. 본 연구는 단일 대상자군이므로 직접적 비교는 어려우나 경제적 변수만을 살펴보았을 때 Son과 Choi의 연구[5] 대상자는 연봉이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 반대의 경향을 보였다. 또한 Kim과 Kim [8]의 병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석결과에서도 대부분의 연구가 급여가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 보고되어 본 연구와 반대의 결과를 제시하였다. 본 연구대상자의 특성을 고려하여 월 평균소득이 이직의도에 미치는 영향을 좀 더 구체적으로 파악해 볼 필요가 있으나 이차 자료분석으로 인한 자료의 제한성으로 인해 이는 힘들므로 추후 이에 대한 반복연구가 필요할 것으로 여겨진다.

본 연구결과, 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 300병상 이상의 병원에서 근무하는 간호사 510명을 대상으로 간호사의 지지적 요인과 직무만족, 조직몰입, 직무열의와 같은 조직적 요인이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 연구[6]와 직무만족, 정서적 조직몰입, 직무-가족 갈등, 지역 배태성(community embeddedness)이 이직의도에 미치는 영향을 파악한 연구[12]에 따르면 직무만족

이 높을수록 이직의도가 낮고 정서적 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮으며, 정서적 조직몰입은 직무만족과 이직의도 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. Lee 등[29]의 연구에 따르면 병원 간호사는 조직지원지각이 높을수록 상사신뢰가 클수록 직무소진이 낮을수록 조직몰입이 높아졌다. 따라서 병원간호사의 복지개선, 근무조건 개선 등을 통해 조직지원지각을 확대시키는 방안을 마련하여야 하겠다. 또한 Lee 등[30]의 연구에 따르면 멘토링 프로그램이 일반간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는데 효과적이었다. 그러므로 임상경력 10년 미만인 일반간호사의 유지전략으로 다양한 멘토링 프로그램을 개발하여 적극적으로 조직관리에 활용해야 할 것으로 여겨진다.

본 연구의 회귀분석 결과, 직무만족과 조직몰입이 이직의도를 약 25.1% 정도 설명하는 것으로 나타났다. Gieter 등[31]의 연구에서 직무만족과 조직몰입은 이직의도를 44.18%를 설명하는 것으로 나타나 본 연구결과와 큰 차이를 보였다. 연구대상자는 약 73.9%가 여자간호사였으며, 평균 나이가 40.1±10.98세였고, 평균 임상경력은 13.3±1.57년이었다. 본 연구의 경우 30세 미만 간호사가 약 84.0%를 차지하고 있으며, 임상경력 5년 이하인 간호사가 약 60.0%를 차지하고 있어 두 연구 간 대상자의 특성에 상당한 차이가 있었다. 두 연구대상자의 차이를 고려해 볼 때 30세 미만 임상경력이 짧은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 직무만족과 조직몰입 외에 더 큰 영향요인이 있을 것으로 여겨지며 이를 밝히기 위한 추가 연구가 요구된다.

본 연구는 교대근무 간호사의 이직의도 모형구축 연구[16]의 이차 자료분석이나 대부분의 연구가 이직의도의 영향요인이 직무만족과 조직몰입임을 밝혔을 뿐 매개효과를 검증한 국내 연구는 드물어 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입이 부분매개효과가 있다는 것을 검증했다는 데 큰 의의가 있겠다. 또한 본 대상자들의 이직의도를 설명하는데 직무만족과 조직몰입의 설명력이 25.1%에 그쳐 임상경력이 짧고 나이가 젊은 간호사군의 독특한 특성을 파악하고 이들의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 추가적인 탐색연구가 필요함을 알렸다는 데 또 다른 의의가 있다. 그러나 본 연구의 대상자가 임상경력 1년 이상 10년 이하이며, 일반병동에서 교대근무하는 일반 여자간호사의 단일군이므로 이 부분매개효과를 다른 대상자군에게 확대 해석하는 데는 주의를 요한다.

결론 및 제언

본 연구를 통해 종합병원 이상 내·외과 병동에서 교대근무

하는 일반간호사의 이직의도를 파악한 결과 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지며 또한 직무만족은 조직몰입을 높여 이직의도를 낮추는 것으로 밝혀졌다. 따라서 이들의 직무만족을 높이고 조직몰입을 향상시킬 수 있는 조직 내 환경개선을 촉구하는 바이다. 또한 본 연구대상자의 경우 월평균소득이 높은 군이 오히려 이직의도가 높은 것으로 나타나 경제적 요인이 이직의도에 미치는 영향에 대한 추후연구를 제언하는 바이다. 더불어 임상경력 1년 이상 10년 이하이며, 일반병동에서 교대근무하는 일반 여자간호사의 독특한 특성을 파악하고 직무만족과 조직몰입 외의 다른 영향 요인을 찾기 위한 다양한 탐색연구가 필요함을 알린다.

REFERENCES

1. Lee MY, Park MR, Park MM, Lee HJ, Jeoung EJ, Kim HJ. A survey on hospital nursing staffing. Business Report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2015.
2. Bae S-H, Mark B, Fried B. Impact of nursing unit turnover on patient outcomes in hospitals. *J Nurs Scholarsh*. 2010;42(1):40-9. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2009.01319.x>
3. Lee MA, Kim E. Influences of hospital nurses' perceived reciprocity and emotional labor on quality of nursing service and intent to leave. *J Korean Acad Nurs*. 2016;46(3):364-74. <https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.3.364>
4. Chan ZCY, Tam WS, Lung MKY, Wong WY, Chau CW. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *J Nurs Manag*. 2013;21(4):605-13. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01437.x>
5. Son SY, Choi JS. Effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention in nurses. *Korean J Adult Nurs*. 2015;27(2):180-7. <https://doi.org/10.7475/kjan.2015.27.2.180>
6. Shacklock K, Brunetto Y, Teo S, Farr-Wharton R. The role of support antecedents in nurses' intentions to quit: the case of Australia. *J Adv Nurs*. 2014;70(4):811-22. <https://doi.org/10.1111/jan.12239>
7. Kuo H-T, Lin K-C, Li IC. The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *J Nurs Manag*. 2014;22(2):225-33. <https://doi.org/10.1111/jonm.12044>
8. Kim JK, Kim MJ. A review of research on hospital nurses' turnover intention. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2011;17(4):538-50. <https://doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
9. Han S, Kim O, Joo Y, Choi E, Han J. 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. <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.5.605>

10. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *J Korean Acad Nurs*. 2011;41(5):633-41. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
11. Han J, Woo H, Ju E, Lim S, Han S. 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. <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.4.517>
12. Battistelli A, Portoghese I, Galletta M, Pohl S. Beyond the tradition: test of an integrative conceptual model on nurse turnover. *Int Nurs Rev*. 2013;60(1):103-11. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2012.01024.x>
13. Castaneda GA, Scanlan JM. Job Satisfaction in Nursing: A concept analysis. *Nurs Forum*. 2014;49(2):130-8. <https://doi.org/10.1111/nuf.12056>
14. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*. 1979;14(2):224-47. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
15. Kim JK, Chang SJ. The relationship between South Korean clinical nurses' attitudes toward organizations and voluntary turnover intention: A path analysis. *Int J Nurs Pract*. 2015;21(4):383-91. <https://doi.org/10.1111/ijn.12264>
16. Cho HN. Turnover intention of shift nurses at tertiary hospitals: A structural equation modeling [dissertation]. Gwangju: Chonnam National University; 2016. p. 1-168.
17. Yoon G-S, Kim SY. Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2010; 16(4):507-16. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.507>
18. Lee KJ, Yoo SY. Relationships between nurses' ethical dilemma, coping types, job satisfaction and turnover intention in Korea. *J Korean Clin Nurs Res*. 2011;17(1):1-15.
19. Wi SM, Yi YJ. Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2012;18(3):310-9.
20. Michaels CE, Spector PE. Causes of employee turnover: A test of the mobley, griffeth, hand, and meglino model. *Journal of Applied Psychology*. 1982;67(1):53-9.
21. Yoon JA, Lee HJ. Internal marketing, job stress, organizational commitment and turnover intention in nursing organization. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2007;13(3):293-301.
22. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *J Adv Nurs*. 2008; 62(1):41-52. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x>
23. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. *J Appl Psychol*. 1951;35(5):307-11. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
24. Ko JW. The effects of personality traits on job satisfaction. *Korean J Soc*. 1999;6:359-87.
25. Byun DS, Yom YH. Factors affecting the burnout of clinical nurses-focused on emotional labor. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2009;15(3):444-54.
26. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals [dissertation]. Daejeon: Chungnam National University; 1998. p. 1-141.
27. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol*. 1986;51(6): 117382.
28. Han SS, Sohn IS, Kim NE. New nurse turnover intention and influencing factors. *J Korean Acad Nurs*. 2009;39(6):878-87. <https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
29. Lee KJ, Lee E, Choi SY. Influencing factors of the organizational commitment among hospital nurses. *Korean J Occup Health Nurs*. 2013;22(1):35-46.
30. Lee BS, Park JS, Lee JH, Hong SN. Effects of the mentoring program as a strategy for retention of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*. 2010;16(1):48-58.
31. Gieter SD, Hofmans J, Pepermans R. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *Int J Nurs Stud*. 2011;48(12):1562-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>