

병원간호사의 조직몰입과 이직의도의 영향요인: 개인-환경 적합성의 매개효과를 중심으로

석향숙

경성대학교 간호학과

Factors Affecting Organizational Commitment and Turnover Intention of Hospital Nurses: Focused on the Mediating Effects of Person-environment Fit

Seok, Hyang Sook

Department of Nursing, Kyung Sung University

Purpose: This study was done to investigate the factors affecting organizational commitment and turnover intention of hospital nurses. Empirical analysis on the mediating effect of the person-environment fit of organizational commitment and turnover intention and factors affecting this relationship were also examined. **Methods:** Participants were nurses working in 4 university hospitals in Seoul or Busan. Data were collected between July 27 and Aug. 10, 2012 and for the final analysis, 393 data sets were used. The fitness of models were tested using AMOS 19.0. **Results:** The fitness of the modified model showed high compatibility with the empirical data. In the modified model, organizational climate, professional self-concepts and person-organization fit were found to have significant effects on hospital nurses' organizational commitment. Professional self-concepts, personality, person-organization fit and person-job fit significantly affected hospital nurses' turnover intention. There was the mediating effect of person-organization fit between organizational commitment and turnover intention and factors affecting the relationship. But person-job fit was not found to have a mediating effect. Organizational commitment accounted for 49.8% and turnover intention for 39.9% of covariance in these factors. **Conclusion:** Nursing strategy for enhancing professional self-concepts and person-organizational fit should be planned by nursing managers.

Key Words: Organizational climate, Professional self-concepts, Person-environment fit, Organizational commitment, Turnover intention

서론

1. 연구 필요성

최근 우리나라의 급변하는 사회경제적 변화로 인해 국민의 의료서비스에 대한 요구가 점점 높아지고 있다. 이에 병원들

은 대응책으로 대형화, 특성화 및 전문화되고, 환자중심의 의료서비스를 제공하려고 노력하고 있다. 이 같은 의료 환경의 변화는 간호사들에게 종종 다양한 역할을 요구하고 이런 현실로 인해 대형병원간호사들은 업무 부담감으로 직무만족과 조직몰입이 감소되고 소진이 증가되어 이직하게 된다(Jeong, Kim, & Kim, 2008).

주요어: 조직분위기, 전문직 자아개념, 개인-환경 적합성, 조직몰입, 이직의도

Corresponding author: Seok, Hyang Sook

Department of Nursing, Kyung Sung University, 309 Suyeong-ro (Daeyeon-dong), Nam-gu, Busan 608-736, Korea.
Tel: +82-51-663-4861, Fax: +82-51-663-4861, E-mail: skill8736@hanmail.net

- 위 연구는 경성대학교 교내연구비 지원에 의해 이루어졌음.

- This work was supported by Kyung Sung University.

투고일: 2013년 2월 4일 / 수정일: 2013년 3월 15일 / 게재확정일: 2013년 5월 10일

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.

병원간호사회의 병원간호인력 배치현황 실태조사에 의하면 우리나라 간호사의 실제적인 이직률은 2010년 18.5%, 2011년 17.0%로 Toffler의 연구(Han, Sohn, Park, & Kang, 2010에 인용됨)에서 제시한 간호사의 적정 이직률인 5~7%보다 훨씬 높으며 또한, Jones의 연구(Han 등, 2010에 인용됨)에서 이직률이 15%이내 일 때 병원행정이 안정적이라는 주장보다 높게 나타났다. 이직률이 적정수준을 벗어나면 남아있는 간호사들의 사기를 저하시키고 업무량을 증대시켜(Lee, 2009) 환자간호에 악영향을 미치게 된다. 또한, 조직의 성과 측면에서도 높은 이직률은 건강관리를 포함한 많은 서비스산업에서 문제로 인식되고(Stone et al., 2006) 조직의 효과성과 생산성의 문제를 야기시킬 수 있을 뿐만 아니라 조직에 남아있는 간호사에게도 부정적인 영향을 줄 수 있다(Moon & Han, 2011)

이직의도는 조직의 구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장에 대한 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념이다(Iverson, 1992). 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없으나 이직의도는 실제 이직행동을 잘 설명하는 변수로 이직행동 자체를 연구하는 것보다 정확하고 비용면에서도 효과적이며 이직의도에 영향을 미치는 변수의 변화를 통해 이직에 대한 예방적 역할을 할 수 있다(Wright & Bonnett, 2007)는 장점이 있다. 따라서 이직률을 감소시키고 유능한 간호사의 이직을 예방하기 위해서는 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고 이를 근거로 한 효율적인 인적자원관리 방안을 모색할 필요가 있다.

이직의도와 유의한 상관관계가 있는 조직몰입(Han et al., 2010; Jeong et al., 2008; Lee, 2009)은 조직의 구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 충성을 바치며 조직의 일원으로 계속 남아있으려는 태도(Allen & Meyer, 1990)로 조직의 유효성에 긍정적인 결과를 가져오는 주요한 간호사들의 태도 변수이다(Je & Kim, 2010).

개인과 조직 환경의 적합성이란 개념은 Lewin의 장이론과 Dawis와 Lofquist의 업무적응이론에 근거를 두고 발전해 왔다(Je & Kim, 2010). 이후 조직의 높은 경쟁력을 위해서 조직 및 인사관리 분야에서 개인-조직 혹은 개인-직무에의 적합성 문제가 자주 등장하는 주제가 되었고 이는 인간의 행동은 개인과 환경 간의 끊임없는 상호작용에 의해 유발되고 개인과 조직 또는 개인과 직무가 적합할수록 조직의 성과가 높아지기 때문이다(Kang & Kim, 2012). 개인과 조직이 유사한 특성을 가지고 있거나 개인이나 조직 중 어느 한쪽이 다른 쪽이 필요로 하는 것을 제공해 줄 때 개인과 환경으로서의 조직간의 적합

성이 일어난다(Kristof, Zimmerman, & Johnson, 2005). 개인-조직 환경의 적합성이 높은 경우 구성원은 조직에 유지하게 되고 조직몰입과 조직시민행동이 높아지는 것으로 나타났다(Kristof et al., 2005).

개인-환경 적합성 중에서 개인-직무 적합성은 개인과 직무간의 유기적인 조화관계를 말한다(Kristof et al., 2005). 즉, 개인의 직무가 가지고 있는 요구특성과 직무수행자가 갖고 있는 개인적 특성 간의 적합 정도이다(Je & Kim, 2010). 간호관리자는 해당 직무에 적합한 개인을 찾고자 하고 간호사 개인은 자신에게 적합한 직무를 찾고자 한다. 높은 수준의 개인-직무 적합성은 직무만족 및 조직몰입과 같은 개인의 직업 관련 태도와 상관관계가 있고 긍정적인 결과를 가져온다고 알려져 있다(Je & Kim, 2010; Kristof et al., 2005). 그러나 국내에서 간호사를 대상으로 개인-환경 적합성에 관련된 연구는 거의 이뤄지지 않고 있다. 단지 Kang (2012)의 연구에서 중소병원 간호사의 간호업무환경은 이직의도에 유의한 영향요인이라고 보고한 바 있다. 따라서 본 연구에서는 간호 실무분야에서 더욱 중요하다고 생각되는 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성을 다루고자 한다.

간호사의 이직이나 이직의도에 영향을 미치는 요인에 조직차원의 요인들이 있다. 간호조직은 양질의 간호제공이라는 공동목표를 가지고 있는 비교적 단일 집합체로 서열화된 조직구조 하에서 통제가 강하면서도 전문직 자율성이 조합된 독특한 분위기를 가지고 있다(Song & Lee, 2010). 경력에 따라 서열화된 간호조직의 분위기는 어떤 간호사에게는 다른 이를 통제할 수 있는 권력이 되지만 어떤 간호사에게는 통제의 압력으로 인하여 위축되어 조직몰입이 감소하거나 이직의도가 생기게 한다. 즉, 간호사 개인과 조직분위기에서 적합성이 높은 간호사는 조직에 오래 머물러 있게 되지만 부적합한 간호사는 조직을 떠나게 될 수도 있다. Stone 등(2006)은 조직분위기가 이직의도의 주요한 결정요인이라 하였고 Kim과 Kim (2011)은 병원 간호사의 이직의도에 관한 문헌분석에서 유사한 개념인 조직문화는 이직의도와 음의 상관관계를 가진 변수라고 하였다.

간호사의 전문직 자아개념은 다양한 전문직이 공존하는 의료현장에서 다른 전문직 종사자들과 조화를 이루면서 직무를 효율적이고 원활하게 수행하는 데에 매우 중요하다(Sohng & Noh, 1996). 그간 전문직 자아개념과 이직의도와의 관련성을 확인하는 연구들이 수행되어 왔고(Han et al., 2010; Hwang, Jeon, & Chung, 1998; Kim & Chung, 2008) 전문직 자아개념이 이직의도와 음의 상관관계가 있음을 보고한 바 있다. 그런데 전문직 자아개념이란 간호전문직에서 일하고 있는 전문

가나 자기 자신의 전문적 실무, 만족감, 의사소통에 대한 정신적 지각으로 정의(Arthur, 1990)되고 또한, 개인-환경 적합성에서 개인 요소는 객관적이고 주관적으로 정의될 수 있다. 이때 객관적인 개인은 다른 사람을 평가하는 전문가나 동료의 판단을 총합하여 반영되고 주관적인 개인은 개인의 질이나 가치관에 대한 자기적도에 의해 획득된다고 하였다(Roberts & Robins, 2004). 따라서 이러한 개념들을 통하여 간호사의 전문직 자아개념은 개인-환경 적합성에 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있다.

개인적 요인 중 하나인 성격은 한 개인이 느끼고 생각하고 행동할 때 일관되게 나타나는 패턴을 설명할 수 있는 그 개인의 특성(Pervin & John, 1997)으로 Kim 등(2009)은 간호사의 이직의도 구조모형에서 조직문화와 성격이 다른 매개변수들을 경유하여 이직의도에 간접효과를 미치고 있다고 보고하였다. 그러므로 개인의 성격특성은 조직 및 직무와의 적합성에 영향을 미치고 결과적으로 이직의도에 영향을 미칠 것이라고 생각된다.

따라서 본 연구에서는 병원간호사의 조직몰입과 이직의도에 관련하는 변수들을 통합적인 관점에서 설명하고자 조직차원의 조직분위기와 개인적 요인으로서 전문직 자아개념과 성격특성이 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는지를 규명하고 이들 간의 관계에서 개인-환경 적합성이 매개역할을 하는지를 확인함으로써 병원조직에서 간호관리자들이 효율적인 인적자원관리를 할 수 있도록 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 조직몰입과 이직의도에 영향을

는 요인들을 조직차원과 개인적 차원에서 확인하고 변수들 간의 관계에서 개인-환경 적합성이 매개역할을 하는지를 실증적으로 검증하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 병원간호사의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.
- 병원간호사의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인 간의 관계에서 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 매개역할을 확인한다.

3. 연구의 개념적 기틀

병원간호사의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인과 개인-환경 적합성의 매개역할을 확인하기 위해 문헌고찰과 선행연구를 토대로 다음과 같이 가설적 모형을 구축하였다(Figure 1). 조직분위기는 조직체의 성격을 묘사해 주고 구성원들의 행동에 영향을 주는 특성(James & Jones, 1974)으로 병원의 조직분위기 혹은 조직문화는 조직몰입 및 이직의도와 음의 상관관계이며 이직의도의 주요한 결정요인이다(Stone et al., 2006). 한편 조직구성원 개인과 환경으로서의 조직이 유사한 특성을 가지거나 어느 한쪽이 다른 쪽이 필요로 하는 것을 제공해 줄때 개인-조직 적합성이 높아진다(Kristof et al., 2005). 따라서 본 연구에서 조직분위기는 개인-조직 적합성에 영향을 미치고 이는 다시 조직몰입과 이직의도에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

간호사의 개인적 특성 중 전문직 자아개념은 간호전문직에서 일하고 있는 전문가 또는 전문직 간호사로서 자기자아에 대한 정신적 지각(Arthur, 1990)으로 Kim과 Kim (2011)은 병원간호사 이직의도에 관한 문헌분석 결과 전문직업관은 이

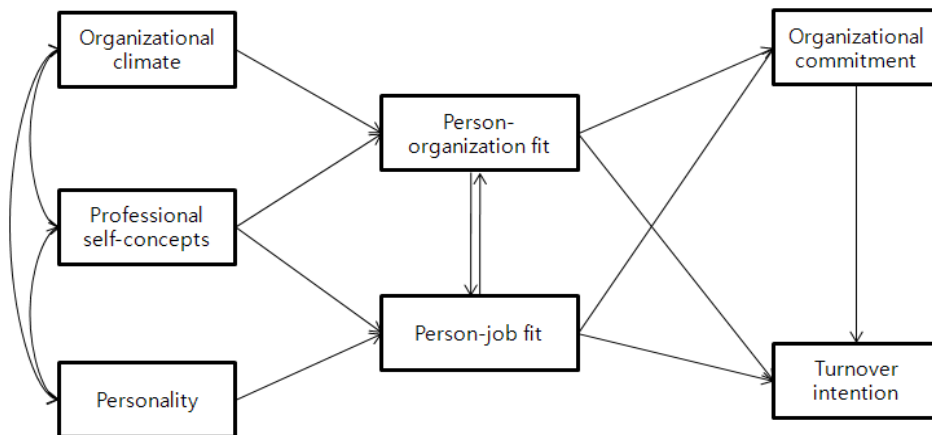


Figure 1. Conceptual framework.

직의도와 음의 상관관계가 있다고 하였다. Kim과 Chung (2008)은 전문직 자아개념과 조직몰입이 유의한 상관관계가 있다고 하였다. 또한, 성격은 한 개인이 느끼고 생각하고 행동할 때 일관되게 나타나는 패턴을 설명할 수 있는 그 개인의 특성(Pervin & John, 1997)으로 업무수행 시 행동으로 나타나게 된다. Kim 등(2009)은 성격이 매개변수를 통하여 이직의도에 간접효과가 있다고 하였다. 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성인 개인-환경 적합성은 개인과 그들의 직무, 직업, 조직의 특성 간 조화를 의미한다(Kristof et al., 2005). 개인의 성격은 개인-환경 적합성에 영향하며(Roberts & Robins, 2004) 인간의 행동은 개인과 환경 간의 끊임없는 상호작용에 의해 유발되며 개인-환경 적합성이 높을수록 조직의 성과는 높아진다(Kang & Kim, 2012). 또한, 개인-환경 적합성에서 개인의 특성은 개인이 갖는 가치, 욕구, 그리고 능력을 의미하므로(Roberts & Robins, 2004) 전문직 자아개념은 개인의 특성으로 생각된다. 따라서 본 연구에서 간호사의 전문직 자아개념과 성격특성은 개인-환경 적합성, 즉, 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성에 영향을 미치고 이는 다시 조직몰입과 이직의도에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. Je와 Kim (2010)은 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 조직몰입을 경유하여 이직의도에 영향한다는 결과를 보고하였다.

이상을 종합하면 가설적 모형은 외생변수인 조직분위기, 전문직 자아개념, 성격특성은 내생변수인 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성을 매개로 하여 조직몰입과 이직의도에 영향을 미친다는 것이다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 조직몰입과 이직의도에 영향하는 요인을 확인하고 이들 간의 관계에서 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 매개역할을 확인하기 위한 경로분석 연구이다.

2. 연구대상

연구대상자는 서울과 수도권, 부산 지역에 위치한 300병상 이상 종합병원과 상급종합병원 4개 병원에서 근무하는 일반간호사 393명을 대상으로 하였다. G*Power 3.1.5에서 중간 정도의 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95이면서 예측변

수가 6개인 F tests에 필요한 표본수는 146명으로 산출되었으므로 연구결과를 해석하기에 무리가 없다고 생각된다.

3. 연구도구

구조화된 자가보고형 질문지로 대상자의 일반적 특성에 관한 9문항과 조직분위기 13문항, 전문직 자아개념 17문항, 개인의 성격특성 30문항, 개인-조직 적합성 6문항, 개인-직무 적합성 6문항, 조직몰입 8문항과 이직의도 4문항으로 구성되었다.

1) 조직분위기

조직분위기는 조직체의 성격을 묘사해 주고 구성원들의 행동에 영향을 주는 특성이다(James & Jones, 1974). 본 연구에서는 James와 Jones (1974)가 리더특성, 동료특성, 직무특성, 조직특성으로 구별하여 개발한 도구 중에서 Park, Kim과 Kim (2009)이 리더특성과 동료특성을 발췌하여 사용한 도구를 사용하였다. 도구는 리더인 수간호사의 특성(7문항)과 팀원특성(6문항)이 포함되었다. Likert형 5점 척도로 되어 있고, 점수가 높을수록 조직분위기가 긍정적임을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park 등(2009)의 연구에서 영역별로 수간호사 특성 Cronbach's $\alpha = .94$, 팀원특성 Cronbach's $\alpha = .94$ 였고, 본 연구에서는 조직분위기 Cronbach's $\alpha = .93$, 하위영역으로 수간호사 특성 Cronbach's $\alpha = .93$, 팀원특성 Cronbach's $\alpha = .89$ 였다.

2) 전문직 자아개념

간호사의 전문직 자아개념은 간호전문직에서 일하고 있는 전문가에 대한 자아개념 또는 전문직 간호사로서 자기자아에 대한 정신적 지각이다(Arthur, 1990). 본 연구에서는 Arthur (1990)가 전문직 실무, 만족감, 의사소통의 3개 하위요인으로 구성하여 개발한 간호사의 전문직 자아개념 도구(Professional Self-Concept of Nurses Instrument [PSCNI])를 Sohng과 Noh (1996)가 한국 실정에 맞게 번안하고 전문직 실무(10문항)와 만족감(7문항)의 2개 하위요인 17문항으로 축소하여 사용한 도구를 사용하였다. Likert형 5점 척도로 되어 있고, 3개의 부정문항은 역으로 환산하였고, 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Sohng과 Noh (1995)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .85$ 였으며 하위요인별로 전문직 실무 .85, 만족감 .77이었고 본 연구에서는 .87이었으며, 전문직 실무 .85, 만족감 .82였다.

3) 개인의 성격특성

성격은 한 개인이 느끼고, 생각하고 행동할 때 일관되게 나타나는 패턴을 설명할 수 있는 그 개인의 특성(Pervin & John, 1997)이다. 본 연구에서는 Goldberg의 신경증, 외향성, 경험에 대한 개방성, 우호성, 성실성의 5개 차원 성격 측정도구를 Kim (2011)이 3개 차원 30문항으로 축소한 도구로서, 3개의 하부요인인 외향성 10문항, 경험에 대한 개방성 10문항, 성실성 10문항으로 구성되었다. Likert형 5점 척도로 되어 있고, 8개의 부정문항은 역으로 환산하였고 점수가 높을수록 외향성, 경험에 대한 개방성, 성실성 정도가 높음을 의미한다. Kim (2011)의 연구에서 도구의 신뢰도는 하위요인별로 외향성 .96, 경험에 대한 개방성 .89, 성실성 .94였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .82$ 이고, 하위요인별로 외향성 .76, 경험에 대한 개방성 .78, 성실성 .76이었다.

4) 개인-환경 적합성

(1) 개인-조직 적합성

개인-조직 적합성은 개인의 가치와 조직의 가치사이의 일치성으로 본 연구에서는 Jung (2007)이 사용한 도구를 사용하였다. '개인적인 가치가 병원에 적합하다고 생각하는지' 등에 관한 6문항의 Likert형 5점 척도로 되어 있고, 점수가 높을수록 개인-조직 적합성이 우수함을 의미한다. Jung (2007)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$ 였고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

(2) 개인-직무 적합성

개인-직무 적합성은 개인과 특정 직무간의 상호 유기적 조화관계(Yang, 2009)로 본 연구에서는 Yang (2009)이 개발한 도구를 사용하였다. '자신이 가진 기술이나 지식이 현재 직무와 잘 맞는지' 등에 관한 6문항의 Likert형 5점 척도로 되어 있고 점수가 높을수록 개인-직무 적합성이 우수함을 의미한다. Yang (2009)의 연구에서 신뢰도는 .89였고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

5) 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 충성을 바치며 조직의 일원으로 계속 남아있으려는 태도이다(Allen & Meyer, 1990). 본 연구에서는 Allen과 Mayer (1990)가 조직몰입의 개념을 세분화하여 정서적 몰입, 지속적 몰입 및 규범적 몰입으로 구분하여 개발한 도구를 Park 등 (2009)이 정서적 몰입을 중심으로 8문항으로 축소하여 사용

한 도구를 사용하였다. Likert형 5점 척도로 되어 있고 점수가 높을수록 조직몰입이 우수함을 의미한다. Park 등(2009)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$ 였다.

6) 이직의도

이직의도는 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장에 대한 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념이다(Iverson, 1992). 본 연구에서는 Lawler (1983)의 연구에서 사용한 이직의도에 관한 4문항을 Park (2002)이 간호사의 이직의도로 수정하여 사용한 도구를 사용하였다. Likert형 5점 척도로 되어 있고 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park (2002)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

4. 자료수집

자료수집은 2012년 7월 25일부터 8월 10일까지 서울과 수도권, 부산 지역에 위치한 300병상 이상의 종합병원과 상급종합병원 4개 병원을 편의표출 하였다. 병원 간호부의 허락을 받은 후 일반간호사를 대상으로 연구의 취지와 목적을 설명하고 설문조사하였다. 윤리적 고려를 위하여 설문조사를 거절할 수 있고, 참여시에 익명성과 비밀이 보장되고 도중에 원한다면 참여를 철회할 수 있음을 설명한 후에, 자발적으로 참여하기를 동의한 간호사들에게 연구참여 동의서를 작성하도록 하고 설문지 400부를 배포하고 밀봉 후 제출하도록 하였다. 최종 399부의 설문지가 회수되어 총 99.8%의 수거율을 보였고 이중 설문 응답내용이 불충분한 6부를 제외하고 최종적으로 393부(98.3%)를 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료의 분석은 SPSS/WIN 20.0과 AMOS 19.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 제 변수들은 서술적 통계를 이용하였다.
- 측정변수간의 상관관계 및 다중공선성은 Pearson correlation coefficient를 이용하였다.
- 조직몰입과 이직의도에 영향하는 요인과 개인-환경 적합성의 매개효과 검증은 경로분석을 이용하였다. 모형의

적합도 평가는 가설적 모형과 실증적 자료와의 전반적 적합도를 평가하는 절대적합지수로 χ^2 (Chi-square), GFI (Goodness of Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), 최악의 모형에서부터 연구모형이 개선된 정도를 나타내는 증분적합지수로 AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit Index), NFI (Normed Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), 모형의 간명성 정도를 평가하는 간명적합지수로 χ^2/df (Chi-square/degrees of freedom), PNFI (Parsimonious Normed Fit Index)를 이용하였다. 영향요인을 확인하기 위한 경로의 유의성 검정은 경로계수 추정치와 Critical Ratio (CR)을 이용하였다. 매개효과의 확인은 간접효과의 통계적 유의성 검정을 위해 Bootstrapping 방법을 이용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령분포는 26~30세군(40.4%)이 가장 많았으며 성별은 여자(98.5%)가 남자(1.5%)보다 많았으며 결혼상태는 미혼(63.9%)이 가장 많았다. 학력은 3년제 간호대학 졸업(48.2%)이 가장 많았고 근무부서는 일반병동(59.0%)이 가장 높게 나타났다. 임상경력은 5년 이상 군(64.2%), 1~3년 군(18.3%), 3~5년 군(14.7%), 1년 미만 군(2.8%) 순으로 나타났다. 근무형태에서는 3교대 근무(81.5%)가 가장 많았고, 이직경험에서는 이직경험 없음(71.9%)이 이직경험 1회 이상(20.3%)보다 많았다.

2. 변수들 간의 상관관계

제 변수들 간의 상관관계는 Table 2와 같다. 변수 간의 상관관계 절대값이 모두 .80 이하이므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 변수들 간의 상관관계는 모두 유의하게 나타났고 조직분위기, 전문직 자아개념, 개인의 성격특성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 조직몰입은 서로 양의 상관관계, 이들 변수들과 이직의도는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 조직몰입과 이직의도의 영향요인과 개인-환경 적합성의 매개효과 검정을 위한 경로분석

Table 1. General Characteristics (N=393)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		30.0±5.2
	20~25	79 (20.2)
	26~30	158 (40.4)
	31~35	94 (24.0)
	≥36	60 (15.3)
Gender	Male	6 (1.5)
	Female	387 (98.5)
Marital status	Single	250 (63.6)
	Married	142 (36.1)
	Other	1 (0.3)
Educational background	3-year College	189 (48.2)
	University	176 (44.9)
	≥ Graduate school	27 (6.9)
Working unit	General nursing unit	232 (59.0)
	Outpatient department	23 (5.9)
	Operating room	26 (6.6)
	Intensive care unite	65 (16.5)
	Emergency room	18 (4.6)
	Other	29 (7.4)
Length of clinical experience (year)	< 1	11 (2.8)
	1~3	71 (18.3)
	3~5	57 (14.7)
	> 5	249 (64.2)
Type of employment	Permanent	387 (99.0)
	Temporary	4 (1.0)
Shift pattern	3 Shift	319 (81.2)
	Day duty	38 (9.7)
	2 Shift: day/evening	30 (7.6)
	Others	6 (1.5)
Turnover experience	None	31 (79.1)
	1	56 (14.2)
	2	20 (5.1)
	3	4 (1.0)
	> 3	2 (0.5)

1) 모형의 적합도 검정

모든 변수들의 왜도는 -0.38~0.29, 첨도는 -0.05~1.03으로 나타나 절대값이 2 이하이므로 다변량 정규성을 가정하는 최대우도법(Maximum Likelihood)을 이용하여 가설적 모형을 검정하였다. 가설적 모형의 적합도를 살펴본 결과, $\chi^2 = 148.59$ ($p < .001$), $\chi^2/df = 24.77$ 로 나타나 '실제자료와 가설적 모형이 부합된다'는 영가설이 기각되었으나, 이는 본 연구의 표본수가 393명으로 χ^2 값에 영향을 줄 정도로 큰 수임을 감안하여 참고적으로 보았다. GFI=0.92, AGFI=0.60, NFI=0.87, CFI=.88, PNFI=.25, RMSEA=.25로 나타나 가설적 모형에 수정이

Table 2. Correlations among Variables

(N=393)

Variables	Organizational climate	Professional self-concepts	Personality	Person-organization fit	Person-job fit	Organizational commitment
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Professional self-concepts	.37 ($< .001$)					
Personality	.20 ($< .001$)	.58 ($< .001$)				
Person-organization fit	.36 ($< .001$)	.57 ($< .001$)	.30 ($< .001$)			
Person-job fit	.36 ($< .001$)	.68 ($< .001$)	.40 ($< .001$)	.62 ($< .001$)		
Organizational commitment	.61 ($< .001$)	.50 ($< .001$)	.30 ($< .001$)	.50 ($< .001$)	.48 ($< .001$)	
Turnover intention	-.32 (.001)	-.49 ($< .001$)	-.17 ($< .001$)	-.56 ($< .001$)	-.53 ($< .001$)	-.38 ($< .001$)

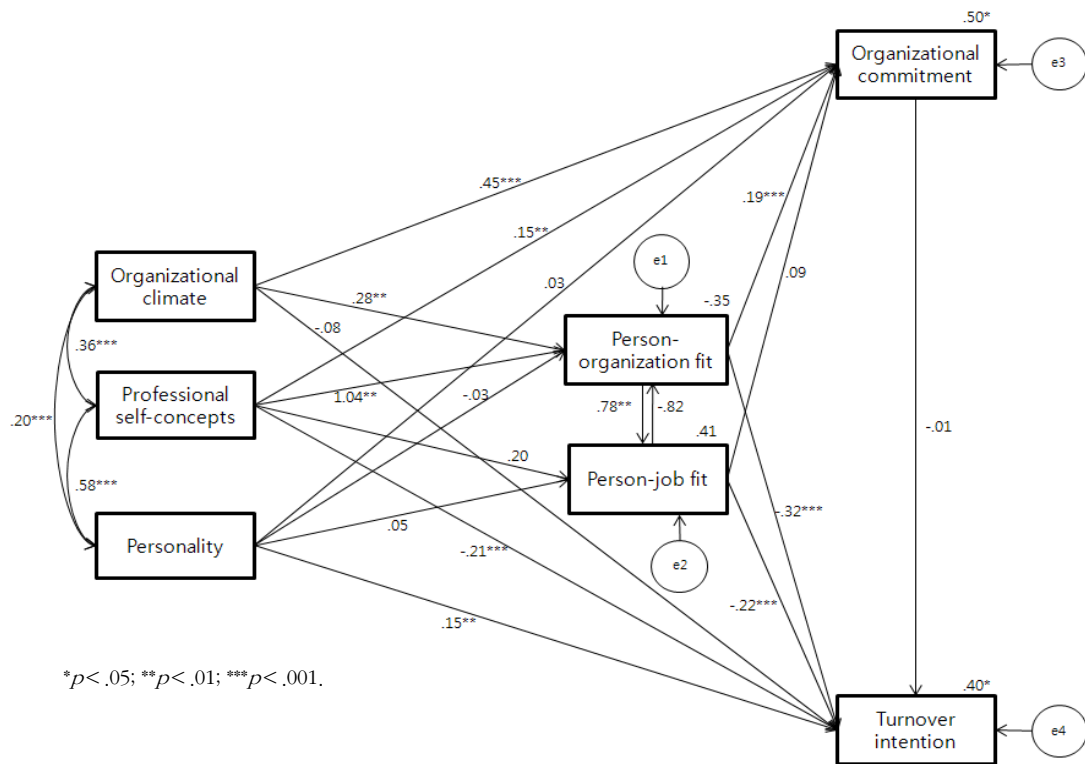


Figure 2. Path diagram of the modified model.

필요한 것으로 판단되어 모형을 수정하였다. 수정모형은 문헌 고찰과 선행연구를 근거로 3개의 외생변수가 직접 결과변수인 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 경로를 삽입하여 수정하였다.

수정모형의 적합도를 검정한 결과, $\chi^2=0.00$, $\chi^2/df=0$, GFI=1.00, NFI=1.00, CFI=1.00, PNFI=.00, RMSEA=0.37로 모든 적합지수가 양호하였다. 따라서 수정모형은 실제자료와 잘 부합되는 적합한 모형이라고 할 수 있다.

2) 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인

조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 수정모형의 경로 모수추정치를 살펴본 결과는 Figure 2와 같다. 조직몰입에 유의한 경로계수는 조직분위기 .45 ($p < .001$), 전문직 자아개념 .15 ($p = .090$), 개인-조직 적합성 .19 ($p < .001$)였고, 이들 요인에 의한 조직몰입의 설명력은 49.8%였다. 이직의도에 유의한 경로계수는 전문직 자아개념 -.21 ($p < .001$), 성격특성 .15 ($p = .001$), 개인-조직 적합성 -.32 ($p < .001$), 개인-직무 적합성 -.22 ($p < .001$)였고 이들 요인에 의한 이직의도의 설명력은 39.9%였다.

3) 개인-환경 적합성의 매개효과 검증

개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 매개효과를 확인하기 위해 내생변수를 중심으로 직접효과, 간접효과 및 총효과를 분석한 결과는 Table 3과 같다.

병원간호사의 조직몰입에서, 조직분위기의 개인-조직 적합성에 대한 직접효과는 .17 ($p = .001$)이었고 개인-조직 적합성의 조직몰입에 대한 직접효과는 .11 ($p = .001$)이었고 조직분위기는 개인-조직 적합성을 매개로 하여 조직몰입에 유의한 간접효과($\beta = .022, p = .010$)가 있었다. 전문직 자아개념의 개인-조직 적합성에 대한 직접효과는 .62 ($p = .001$)였고 개인-조직 적합성의 조직몰입에 대한 직접효과는 .11 ($p = .001$)이

었고 전문직 자아개념은 개인-조직 적합성을 매개로 하여 조직몰입에 유의한 간접효과($\beta = .09, p = .010$)가 있었다. 전문직 자아개념과 성격특성이 개인-직무 적합성을 매개로 하여 조직몰입에 미치는 간접효과는 유의하지 않았다.

병원간호사의 이직의도에서, 조직분위기의 개인-조직 적합성에 대한 직접효과는 .17 ($p = .001$)이었고 개인-조직 적합성의 이직의도에 대한 직접효과는 -.40 ($p = .001$)이었고 조직분위기는 개인-조직 적합성을 매개로 하여 이직의도에 유의한 간접효과($\beta = -.14, p = .010$)가 있었다. 전문직 자아개념의 개인-조직 적합성에 대한 직접효과는 .62 ($p = .001$)였고 개인-조직 적합성의 이직의도에 대한 직접효과는 -.40 ($p = .001$)이었고 전문직 자아개념은 개인-조직 적합성을 매개로 하여 이직의도에 유의한 간접효과($\beta = -.38, p = .010$)가 있었다. 전문직 자아개념과 성격특성이 개인-직무 적합성에 미치는 영향은 유의하지 않았으나 개인-직무 적합성의 이직의도에 대한 직접효과는 -.31 ($p = .001$)로 유의하였다. 전문직 자아개념과 성격특성이 개인-직무 적합성을 매개로 하여 이직의도에 미치는 간접효과는 유의하지 않았다.

논 의

의료기관에서 간호사들이 조직몰입을 통하여 병원의 목표

Table 3. Effects of Predictive Variables on Endogenous Variables in Modified Model

Endogenous variables	Exogenous variables	Standardized direct effect	Standardized indirect effect	Standardized total effect	SMC
Turnover intention	Organizational climate	-0.15	-0.14**	-0.24**	.399*
	Professional self-concepts	-0.32*	-0.38**	-0.62**	
	Personality	0.06**	-0.04	0.06**	
	Person-organization fit	-0.40**	-0.08	-0.42**	
	Person-job fit	-0.31**	0.07*	-0.17	
	Organizational commitment	-0.10	-	-0.10	
Organizational commitment	Organizational climate	0.37**	0.02**	0.42**	.498*
	Professional self-concepts	0.03*	0.09**	0.21**	
	Personality	-0.06	-0.04	-0.06	
	Person-organization fit	0.11**	-0.15	0.06**	
	Person-job fit	-0.01	-0.21*	-0.13	
Person-organization fit	Organizational climate	0.17**	-0.41*	0.09**	-.347
	Professional self-concepts	0.62**	-1.76*	0.45**	
	Personality	-0.22	-0.13	-0.16	
	Person-job fit	-2.83*	0.01**	-0.61*	
Person-job fit	Organizational climate	-	0.07**	0.07**	.408
	Professional self-concepts	-0.16	0.22**	0.54**	
	Personality	-0.04	-0.17	-0.08	
	Person-organization fit	0.45**	-1.07*	0.27**	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

와 가치를 수용하고 충성을 바치며 병원조직의 일원으로 계속 남아있으려는 태도(Han et al., 2010; Jeong et al., 2008)를 갖도록 함으로써 이직의도를 줄이는 것은 간호관리자의 주요 관리적 역할이다. 간호사의 이직률이 적정수준을 벗어나 높아지면 남아있는 간호사들의 사기를 저하시키고 업무량을 증대시켜(Lee, 2009) 환자간호에 악영향을 미치게 된다. 따라서 간호사의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 탐색하고 조절이 가능한 요인들을 확인해 보는 것은 매우 의미가 있다 하겠다.

최종적인 수정모형에서 병원간호사의 조직몰입에 영향을 주는 변수는 조직분위기, 전문직 자아개념, 개인-조직 적합성이었다. 조직분위기가 조직몰입에 유의한 경로계수를 나타낸 것은 조직분위기와 유사한 의미에서 신규간호사를 대상으로 한 Han, Sohn과 Kim (2009)의 연구에서 간호조직문화와 조직몰입의 상관관계가 높았다는 보고, Song과 Lee (2010)의 연구에서 조직분위기가 조직몰입을 포함하는 조직사회화에 영향을 미친다는 보고와 유사한 맥락이다. 전문직 자아개념이 조직몰입에 유의한 경로계수를 나타낸 것은 중소병원간호사를 대상으로 전문직 자아개념이 조직몰입과 높은 상관관계가 있다고 보고한 Kim과 Chung (2008)의 연구, 유사한 개념인 간호직업성과 조직몰입이 높은 상관관계가 있다고 보고한 Han 등(2010)의 연구와 유사하다.

병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수는 전문직 자아개념, 성격특성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이었다. 전문직 자아개념은 이직의도에 유의한 경로계수를 나타냈고 유의한 높은 직접효과, 간접효과, 총효과를 나타냈는데 이는 간호직업성과 이직의도가 높은 상관관계가 있다고 보고한 Han 등(2010)의 연구와는 유사하지만 중소병원간호사를 대상으로 다른 도구를 사용하여 측정된 간호전문직관이 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았다고 보고한 Kang (2012)와는 일치하지 않은 결과로 반복연구가 필요하다. 본 연구결과와 같이 대부분의 연구에서 전문직 자아개념은 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수로 나타났으므로 간호대학의 교육과정에서부터 간호사 보수교육에 이르기까지 간호전문직관을 향상시킬 수 있는 교육 및 정책 전략 수립이 필요하다. 특히, 일반간호사를 대상으로 한 본 연구보다 책임간호사와 수간호사를 모두 대상으로 포함한 Sohng과 Noh (1996)의 연구, Hwang 등(1998)의 연구에서 전문직 자아개념의 점수가 높은 것으로 나타난 것은 책임간호사나 수간호사보다 일반간호사에게 더욱 간호전문직관에 대한 교육이 필요함을 시사한다. 성격 특성은 이직의도에만 유의한 경로계수, 유의한 직접효과를 나

타냈다. 그러나 이들 간의 관계는 양의 관계로 나타나 외향적이고, 경험에 대한 개방성이 높고, 성실성이 높을수록 이직의도가 높다는 것이다. 성실성은 생명윤리의 규칙 중 하나로, 이직의도에 음의 관계가 있을 것으로 생각되지만, 병원조직은 특성상 관료주의적인 사고와 새로운 경험보다는 주어진 실무표준에 의해 행해지는 업무들이 많기 때문에 외향적이고 새로운 경험을 선호하는 간호사들에게는 적응이 어려울 것으로 생각된다. 향후 경험에 대한 개방성과 외향성의 차원에 대한 것은 좀 더 심도 있는 연구가 필요하리라 생각되고 추후 연구 시에 먼저 간호사의 업무수행에 필요한 성격특성의 정의를 확립하고 이에 따른 성격특성과 이직의도와와의 관련성 연구가 필요하다 하겠다. 선행연구에서는 다른 도구를 사용한 Kim 등(2009)에서 성격이 직무 스트레스를 경유하여 이직의도에 간접효과가 있었다고 보고한 바 있다. 또한, 본 연구에서 조직분위기가 이직의도에 유의한 경로계수를 나타내지 않았는데, Stone 등(2006)의 연구에서는 조직분위기가 이직의도의 주요한 결정요인이라고 보고하여 이에 대한 반복연구가 필요하다.

본 연구에서 중점을 두고 살펴보고자 했던 조직분위기와 전문직 자아개념 및 성격 특성이 개인-환경 적합성을 경유하여 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 매개효과에 대한 결과는, 개인-환경 적합성 중에서 개인-조직 적합성만이 조직분위기와 전문직 자아개념이 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 아직까지 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 개인-조직 적합성을 연구한 예를 거의 찾을 수 없어 타 학문분야 연구에서 살펴본다면, Jung (2007)의 연구에서는 외식산업 종사원들의 기업윤리 인식실천 정도와 이직의도의 관계에서 개인-조직 적합성의 매개효과를 보고한 바 있고, Je와 Kim (2010)은 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 조직몰입을 경유하여 이직의도에 영향을 준다는 결과를 보고하였다. 또한, 호텔직원을 대상으로 한 Kang과 Kim (2012)의 연구에서는 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 직무만족에 유의한 영향요인으로 나타났는데, 이는 이미 직무만족이 이직의도에 유의한 영향요인(Kim & Lee, 2001)인 것으로 밝혀져 있어 같은 맥락으로 볼 수 있다.

한편 본 연구결과에서 개인-환경 적합성 중 개인-직무 적합성은 개인-조직 적합성에 의한 주요 결과 요인으로 나타났다. 따라서 간호사에게 조직분위기 등을 고려한 부서배치가 적합할 때 간호직무에 대한 적합성으로 연결 지어 질 수 있다고 생각된다. 또한, 개인-직무 적합성은 이직의도에 유의한 경로계수와 유의한 직접효과, 조직몰입을 경유한 간접효과를

나타내어 이직의도의 주요 변수임이 확인되었다. 따라서 병원 조직에서 간호사에 대한 인력배치 시에 개인과 조직환경 간의 적합성에 중점을 두어 배치함으로써 조직몰입을 높이고, 간호 직무에 대한 적합성을 높여 이직의도를 감소시킬 필요가 있다 하겠다.

결론

본 연구결과에 의하면 병원간호사의 이직의도에 가장 영향하는 요인은 전문직 자아개념이었고 조직분위기와 전문직 자아개념은 개인-조직 적합성을 매개로 조직몰입과 이직의도에 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. 개인-환경 적합성 중에서 개인-직무 적합성의 매개역할은 유의하지 않았다. 그러나 개인-직무 적합성은 개인-조직 적합성에 의한 주요 결과 요인이었고 이직의도에 유의한 경로계수와 유의한 직접효과, 조직몰입을 경유한 간접효과를 나타내어 이직의도의 주요 변수임이 확인되었다. 성격특성이 개인-환경 적합성을 경유하여 이직의도에 영향하는 간접효과는 유의하지 않게 나타났다. 따라서 이들 변수들에 대한 좀 더 심도 있는 연구를 제안한다.

간호관리자는 간호사의 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서 가장 영향하는 요인인 전문직 자아개념을 증진시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 개인의 성격 특성이 이직의도에 직접적으로 영향하는 변수이므로 성격이 외향적이고 경험에 개방성이 높고 성실한 간호사에 대한 직장장류에 대한 정책개발이 필요하다. 또한, 개인-환경 적합성 중 개인-조직 적합성은 매개변인이면서 조직몰입과 이직의도에 직접 영향하는 요인이고 개인-직무 적합성은 개인-조직 적합성과 이직의도에 직접 영향하는 요인으로 중요한 의미가 있으므로 간호 인력관리 측면에서 신규간호사 입사 시에 개인의 선호도와 적성을 고려한 부서배치로 개인-조직 적합성을 높임으로써 조직몰입이 높아지고, 더불어 간호직무에 대한 적합성도 높아지고, 간호사의 이직의도도 줄일 수 있도록 하여야겠다.

본 연구는 간호연구에서 거의 다뤄지지 않았던 개인-환경 적합성이란 변수를 도입함으로써, 실무현장에서 인적자원 관리 시에 적합도를 증진시킬 수 있는 정책개발의 필요성을 실증적으로 제안하였다는데 의의가 있다 하겠다.

REFERENCES

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commit-

ment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses*. Unpublished master's thesis, University of Newcastle, Australia.

Han, S. S., Sohn, I. S., & Kim, N. E. (2009). New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39, 878-887. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>

Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.

Hwang, M. H., Jeon, S. J., & Chung, B. Y. (1998). A correlational study on professional self-concept and job satisfaction of clinical nurses. *The Journal of Korean Community Nursing*, 9, 518-532.

Iverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model*. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa, Cedar Falls, USA.

James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112. <http://dx.doi.org/10.1037/h0037511>

Je, M. J., & Kim, Y. G. (2010). Effects of person-organization fit and person-job fit on occupational commitment, organizational commitment, and turnover intentions of cooks. *The Korean Journal of Culinary Research*, 16(5), 50-63.

Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim, K. H. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14, 35-44.

Jung, H. S. (2007). *A study on the effects of employees' business ethics awareness and practice in foodservice industry upon person-organization fit, job satisfaction, turnover intent and organization performance*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, Korea.

Kang, D. H., & Kim, M. K. (2012). A study on the effects of the person-environment fit on hotel employees' job satisfaction and customer orientation. *Korea Journal of Tourism and Hospitality Research*, 26, 345-36.

Kang, K. N. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18, 155-165.

Kim, C. H., Yang, S. S., Kim, Y. J., Son, Y. J., You, M. A., & Song, J. E. (2009). A structural equation model of nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 550-562.

Kim, H. O., & Lee, B. S. (2001). The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses. *Journal of Korean Academy*

- of *Nursing Administration*, 17, 85-95.
- Kim, J. K., & Kim, M. J. (2011). A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17, 538-550.
- Kim, S. J. (2011). *Emergent Leadership Over time*. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Kim, W. K., & Chung, K. H. (2008). The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14, 287-296.
- Kristof, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lawler, E. (1983). Satisfaction and behavior. *McGraw-Hill*, 7, 20-2.
- Lee, M. A. (2009). Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 434-443.
- Moon, S. J., & Han, S. S. (2011). A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41, 633-641.
- Park, H. J., Kim, M. J., & Kim, Y. M. (2009). The effects of organizational climate of the airline cabin team, organizational commitment and organizational citizenship behavior on service performance. *Tourism Research*, 33, 367-389.
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (1997). *Personality: Theory and research*. New York, US: Guilford Press.
- Roberts, B. W., & Robins, R. W. (2004). Person-environment fit and Its Implications for personality development: A longitudinal study. *Journal of Personality*, 72, 89-110.
- Sohng, K. Y., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26, 94-106.
- Song, Y. S., & Lee, M. Y. (2010). The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(3), 51-61.
- Stone, P. W., Mooney-Kane, C., Larson, E. L., Pastor, D. K., Zwanziger, J., & Dick, A. W. (2007). Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: An instrumental variable approach. *Health Services Research*, 42, 1085-1104. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-6773.2006.00651.x>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160.
- Yang, Y. J. (2009). *Hotel employees' person-environment fit influencing proactive behavior: Focused on the mediating effect of perceived organizational support*. Unpublished master's thesis, Sejong University, Seoul, Korea.