

# 간호사의 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

손소영<sup>1</sup> · 최정실<sup>2</sup>

가천대학교 간호대학원<sup>1</sup>, 가천대학교 간호대학<sup>2</sup>

## Effect of Job Embeddedness and Job Satisfaction on Turnover Intention in Nurses

Son, So-Young<sup>1</sup> · Choi, Jeong Sil<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduate School of Nursing, Gachon University, Incheon

<sup>2</sup>College of Nursing, Gachon University, Incheon, Korea

**Purpose:** The purpose of this study was to analyze the effects of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention in nurses. **Methods:** The study design was a descriptive survey and questionnaires were collected from May 1 to 31, 2014. Participants were 216 nurses. Data were analyzed using independent t-test, Scheffé test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficient and hierarchical multiple regression with the SPSS/WIN 21.0 program. **Results:** Job embeddedness was positively correlated with job satisfaction and negative correlations with turnover intention. Finally, job embeddedness and job satisfaction accounted for 33.1% of the variance in turnover intention. **Conclusion:** Results indicate that job embeddedness and job satisfaction are factors influencing turnover intention. Therefore, it is necessary to develop and make available programs embracing factors in the prevention and reduction of turnover intention.

**Key Words:** Job Embeddedness, Satisfaction, Turnover, Nurse

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성

최근 의료기관들은 국제적으로 심각한 간호인력 부족을 경험하고 있으며, 전문화된 간호 인력의 이직은 양질의 의료서비스 제공을 위협하고 있다[1]. 간호사의 높은 이직률은 재직 간호사의 업무량과 스트레스 및 다른 간호사의 이직 증가와 간호의 질적 저하를 초래하며 간호업무의 연속성과 전문성에 심각한 문제를 발생 시킨다. 또한 신규 간호사를 채용하기 위

해 소요되는 많은 비용은 병원에 재정적으로도 큰 손실을 초래하고 있다[2].

이직의도는 이직에 대한 생각과 이직행동 사이에 존재하며 상황만 주어지면 이직을 행동으로 옮기고자 하는 것으로, 실제적인 이직의 가장 중요한 선행변수로 알려져 있다[3]. 지금까지 시행해오던 이직이나 이직의도와 관련된 선행연구들은 이직의 원인을 규명하거나, 직무태도 변수들이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가에 중점을 두고 이루어졌다[3,4]. 하지만 직무만족 같은 태도 변수들은 이직을 전부다 설명하기에 부족하다는 논란이 제기 되면서 이직을 보다 잘 설명할 수 있는 다

**주요어:** 직무착근도, 직무만족, 이직의도, 간호사

**Corresponding author:** Choi, Jeong Sil

College of Nursing, Gachon University, 191 Hambakmoero, Yeonsu-gu, Incheon 406-799, Korea.  
Tel: +82-32-820-4211, Fax: +82-32-820-4201, E-mail: jschoi408@empal.com

- 이 논문은 제1저자 손소영의 석사학위논문 일부 발췌한 것임.

- This manuscript is based on a part of the first author's master's thesis from Gachon University.

Received: Feb 7, 2015 / Revised: Apr 3, 2015 / Accepted: Apr 6, 2015

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.

른 요인을 찾게 되었다[4].

새로운 개념인 직무착근도(job embeddedness)는 조직 구성원이 직무와 관련하여 해당 조직에 남아 있으려고 하는 정도를 의미하며 이직의도를 이직이 발생하는 과정보다 이직이 발생하지 않도록 하는 원인과 과정을 확인하는 것이다[5]. 직무착근도는 적합성(fit), 희생(sacrifice), 연계(links)이라는 세 가지 영역으로 측정된다[5,6]. Mitchell 등은 식료품점 직원 700명과 간호사 150명을 포함한 병원직원 500명을 대상으로 연령, 성별, 결혼 여부 등의 개인적 특성과 직무만족, 조직몰입, 직업선택과 이직의도 및 실제적인 이직행위를 직무착근도라는 새로운 개념과 연계하여 측정하였다. 연구결과 직무착근도를 증진시키면 이직의도를 감소시키고 실제적인 이직을 감소시킬 수 있다고 보고하였다. 이러한 개념은 전통적으로 수행되어 온 이직의 연구방향이 조직을 떠나려는 이유에 접을 둔 것이라면 직무착근도는 조직에 남아있는 이유로 이직에 대한 연구 방향을 변화시킨 것이다[5]. 이렇게 조직구성원들이 실질적으로 조직에 머무르는 이유를 설명한 것이 직무착근도이며 직무착근도는 실질적인 이직 및 이직의도를 낮추고, 오직 머무르는 개념으로 중요한 변수로 설명되어지고 있다[7].

그러나 지금까지 직무착근도와 관련된 연구는 주로 서비스 업종들을 대상으로 하였으며[8-11], 간호사를 대상으로 한 연구는 도시와 농촌 간호사를 대상으로 직무착근도를 비교하거나[1], 간호사의 이직을 줄이기 위한 직무착근도 관련 요인이냐[12] 착근도가 매개변수인지 조사한 연구가 최근에 들어서야 시작되고 있다[7,13].

이에 본 연구는 전통적으로 이직에 영향을 미치는 연령, 근무유형, 급여 등의 일반적 특성 및 직무만족도[3,14]와 함께 Mitchell 등의 연구를 기반으로[5] 새롭게 대두된 직무착근도가 간호사의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고자 하였다. 이를 통하여 간호사의 이직의도에 대한 실태를 파악하고, 효율적인 인력관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사의 직무착근도, 직무만족과 이직의도를 확인하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 직무착근도, 직무만족과 이직의도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 직무착근도와 직무만족 및 이직의도간의 상관관계를 파

악한다.

- 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 직무착근도, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 연구자의 편의추출에 의하여 경기도 부천시 소재 500병상 이상의 1개 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 설문지를 배포하여 작성한 후 수거하였으며, 표본의 크기는 G\*Power 3.1.2 프로그램[15]을 이용하여 산출하였다.

다중 회귀 분석 시 효과크기는 중간효과 크기인 0.15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 독립변수 수를 12개로 하였을 때로 산정한 적정 표본 수 184명을 기준으로 탈락률을 감안하여 250명의 간호사를 대상으로 하였다. 전체 설문지 250부 중 230부가 회수되어 92.0%의 회수율을 보였으며 이 중 미완성된 설문지 14부를 제외한 216부를 최종 자료분석에 사용하였다.

연구대상자 선별기준은 다음과 같다.

- 해당 병원에서 3개월 이상 근무한 자
- 주 40시간 이상 근무하고 있는 자
- 연구목적에 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 자

### 3. 윤리적 고려

본 연구는 수행 전 IRB (가톨릭대학교 부천성모병원 임상시험심사위원회 2014-2-14)의 승인을 거쳐 2014년 3월 1일부터 2014년 3월 31일까지 부천시에 소재하는 1개 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 본 연구의 목적 및 참여 방법에 대하여 설명하고 동의를 구한 후 연구에 대한 설명문, 연구동의서, 설문지를 배부하였다.

연구 설명문에는 연구내용, 연구목적, 연구대상, 연구절차, 연구자료의 익명성, 사생활보장 등과 연구참여 과정에서 언제라도 원치 않을 시 참여를 거절할 수 있음을 기술하였다. 그리고 설문지에 대한 의문이나 문제가 있을 때 연락할 수 있도록 연락처와 이메일을 기재하였다. 설명문을 읽고 연구에 참여하

기를 동의서에 서명한 간호사들이 설문지를 직접 기입하는 방식으로 선택하였으며, 대상자의 비밀을 보장하기 위하여 연구자가 직접 자료를 수집하여 익명으로 코딩하여 정리 및 분석하였다.

#### 4. 연구도구

##### 1) 일반적 특성

간호사의 일반적 특성은 Mitchell 등과 Tanova와 Holtom의 연구를 기반으로[5,8] 성별과 연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 임상경력, 근무형태, 근무부서, 직위, 연봉 총 10문항을 조사하였다.

##### 2) 직무착근도

직무착근도는 조직 구성원이 직무와 관련하여 해당 조직에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미하는 것이다[5]. 직무착근도는 Mitchell 등이 개발하고[5] Lee가 수정한 도구를[7] 사용하여 적합성 5문항, 연계 5문항, 희생 5문항으로 구성된 총 15문항을 사용하였다. 적합성은 현재 수행하고 있는 자신의 직무, 자신이 속한 기업, 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞다고 지각하는 정도를 나타내고, 희생은 개인이 현재의 직장을 떠날 경우 발생하는 물질적, 심리적 손해에 대한 지각된 비용을 파악하는 것이며, 연계는 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도를 나타내는 것을 의미한다[5]. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. Lee의 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .78이었으며[7], 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였다.

##### 3) 직무만족

직무만족에 대해 직원이 직무 및 조직 내의 현상이나 상황에 대하여 지각 한 후 이를 평가함으로써 얻게 되는 긍정적이고, 유쾌한 감정 상태를 의미하는 것이다[16]. 직무만족은 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse가 개발한 도구를[16] Lee가 수정·보완한[7] 총 8문항을 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Lee의 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84였으며[7], 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였다.

##### 4) 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 자발적으로 조직을 떠나려는 의도로서 직장을 옮기고 싶다는 의지, 같은 직장이라도 직종을 바꾸고 싶다는 생각 등으로 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 의미한다[17]. 이직의도는 Lowler가 사용한 도구를[18] Park이 간호사에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다[19]. 총 5문항으로 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park의 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었으며[19], 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79였다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 통계 처리 하였다. 직무착근도, 직무만족 및 이직의도는 정규분포임을 확인하였으며 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 대상자의 직무착근도, 직무만족, 이직의도는 평균과 표준편차를 산출하였다. 일반적 특성에 따른 이직 의도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후 분석방법으로는 Scheffé test를 실시하였다. 직무착근도, 직무만족 및 이직의도간의 관계는 피어슨 상관관계 분석을 시행하였으며, 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대하여는 위계적 회귀분석(Hierarchical Multiple Regression)을 이용하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

성별은 여자가 211명(97.7%)이었고, 연령은 25~30세 미만이 76명(35.2%)으로 가장 많았다.

결혼 상태는 미혼 119명(55.1%), 종교가 있는 경우가 174명(80.6%)으로 가장 많았다. 교육수준은 전문대졸이 75명(34.7%), 대졸이 111명(51.4%), 대학원 이상이 30명(13.9%)으로 나타나 65% 이상의 간호사가 학사 이상의 학력을 소지하는 것으로 나타났다. 총 임상경력은 5년 미만이 64명(29.6%), 5~10년 미만이 64명(29.6%)으로 가장 많았다. 근무부서는 병동이 96명(44.4%), 중환자실이 45명(20.8%), 외래가 34명(15.7%), 수술실이 20명(9.3%), 응급실이 21명(9.7%)이었으며, 근무형태는 교대근무가 155명(71.8%)이었다. 연봉은 3,000~4,000만원 미만이 96명(44.4%)으로 가장 많았다(Table 1).

**Table 1.** Differences of Turnover Intention according to the Participants' Characteristics

(N=216)

Characteristics	Categories	n (%)	Turnover intention		t or F	p <sup>†</sup>
			M	SD		
Gender	Female	211 (97.7)	3.08	±0.62	-0.66	.513
	Male	5 (2.3)	3.27	±0.76		
Marital status	Single	119 (55.1)	3.21	±0.55	3.25	.001
	Married	97 (44.9)	2.93	±0.68		
Age (years)	20~ < 25 <sup>a</sup>	29 (13.4)	3.25	±0.61	10.10	< .001 a, b, c, d >e
	25~ < 30 <sup>b</sup>	76 (35.2)	3.24	±0.54		
	30~ < 35 <sup>c</sup>	38 (17.6)	3.20	±0.49		
	35~ < 40 <sup>d</sup>	34 (15.7)	3.04	±0.62		
	≥ 40 <sup>e</sup>	39 (18.1)	2.57	±0.67		
Religion	Yes	174 (80.6)	3.06	±0.63	-1.17	.242
	No	42 (19.4)	3.19	±0.58		
Degree	3-year diploma <sup>a</sup>	75 (34.7)	3.10	±0.61	19.83	< .001 a, b >c
	4-year bachelor <sup>b</sup>	111 (51.4)	3.24	±0.53		
	≥ Master's <sup>c</sup>	30 (13.9)	2.49	±0.67		
Clinical experience (years)	1~ < 5 <sup>a</sup>	64 (29.6)	3.29	±0.58	12.30	< .001 a, b, c, d >e
	5~ < 10 <sup>b</sup>	64 (29.6)	3.14	±0.50		
	10~ < 15 <sup>c</sup>	38 (17.6)	3.22	±0.64		
	15~ < 20 <sup>d</sup>	31 (14.4)	2.87	±0.45		
	≥ 20 <sup>e</sup>	19 (8.8)	2.32	±0.75		
Department	General ward <sup>a</sup>	96 (44.4)	3.17	±0.61	2.75	.029 a, b, d >c
	ICU <sup>b</sup>	45 (20.8)	3.12	±0.56		
	OPD <sup>c</sup>	34 (15.7)	2.77	±0.64		
	OR	20 (9.3)	3.08	±0.60		
	ER <sup>d</sup>	21 (9.7)	3.15	±0.71		
Types of work	3-Shift	155 (71.8)	3.18	±0.60	3.69	< .001
	Full time	61 (28.2)	2.84	±0.62		
Job position	Staff nurse	196 (90.7)	3.13	±0.61	3.21	.002
	≥ Charge nurse	20 (9.3)	2.67	±0.61		
Salary (10,000 won/year)	< 3,000 <sup>a</sup>	59 (27.3)	3.08	±0.51	10.35	< .001 a, b, c >d
	3,000~ < 4,000 <sup>b</sup>	96 (44.4)	3.27	±0.59		
	4,000~ < 5,000 <sup>c</sup>	39 (18.1)	2.97	±0.64		
	≥ 5,000 <sup>d</sup>	22 (10.2)	2.52	±0.68		

ICU=intensive care unit; OPD=out patient department; OR=operation room; ER=emergency room; <sup>†</sup> Scheffé test.

## 2. 직무착근도, 직무만족 및 이직의도의 특성

직무착근도는 5점 척도로 하였을 때 평균 3.25±0.54점으로, 적합성이 3.60±0.89점, 희생이 2.83±0.64점, 연계가 3.33±0.65점이었다. 직무만족도와 이직의도는 5점 척도로 각 3.38±0.62점과 3.08±0.63점이었다(Table 2).

## 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 결혼상태(t=3.25,

**Table 2.** Characteristics among Job Embeddedness, Job Satisfaction and Turnover Intention (N=216)

Variables	Possible range	M±SD	
Job embeddedness	Fit	1~5	3.60±0.59
	Sacrifice	1~5	2.83±0.64
	Links	1~5	3.33±0.65
	Total	1~5	3.25±0.54
Job satisfaction	1~5	3.38±0.62	
Turnover intention	1~5	3.08±0.63	

$p < .001$ , 연령( $F=10.10, p < .001$ ), 교육수준( $F=19.83, p < .001$ ), 임상경력( $F=12.30, p < .001$ ), 근무부서( $F=2.75, p = .029$ ), 근무형태( $t=3.69, p < .001$ ), 직위( $t=3.21, p = .002$ )와 연봉( $F=10.35, p < .001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 일반적 특성 중 성별과 종교는 이직의도에 유의한 차이가 없었다( $p > 0.05$ ).

사후 분석 결과 이직의도는 연령별로 40세 이상이 35~40세 미만, 30~35세 미만, 25~30세 미만, 20~25세 미만 보다 유의하게 낮았다. 교육수준에서는 대학원 이상에서 대졸과 전문대졸보다 유의하게 낮았고, 임상경력은 20년 이상이 15~20년 미만, 5~10년 미만, 10~15년 미만, 5년 미만 보다 유의하게 낮았다.

근무부서에 따른 차이에서는 외래근무자가 병동과 중환자실, 응급실 근무자보다 유의하게 낮았다. 연봉에 따른 차이는 5000만 원 이상에서 그 이하보다 유의하게 이직의도가 낮았다(Table 1).

#### 4. 직무착근도와 직무만족 및 이직의도와의 상관관계

직무착근도는 직무만족과 유의한 양의 상관관계를 보였으며( $r = .71, < .001$ ), 이직의도와는 유의한 음의 상관관계를 나타내었다( $r = -.53, p < .001$ ). 직무만족과 이직의도는 유의한 음의 상관관계를 보였다( $r = -.47, p < .001$ )(Table 3).

#### 5. 이직의도에 영향을 미치는 요인

위계적 회귀분석을 위해 독립변수에 대한 가정을 검증한 결과 오차의 자기상관(독립성) 검증에서는 Durbin-Watson 통계량이 1.648로 2와 가까워 자기 상관이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규 분포성 가정을 만족하는 것으로 나타났다.

**Table 3.** Correlations among Job Embeddedness, Job Satisfaction and Turnover Intention (N=216)

Variables	Job embeddedness	Job satisfaction	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)
Job embeddedness	1		
Job satisfaction	.71 (<.001)	1	
Turnover intention	-.53 (<.001)	-.47 (<.001)	1

났다. 공차한계(tolerance)가 0.72~0.99로 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)도 1.01~1.39로 10을 넘지 않았고, 상태지수(CI)는 15.73으로 30 미만인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석을 위해 모델 1에서는 Mitchell 등과 Tanova와 Holtom이 제시한 결혼상태, 연령, 교육수준, 임상경력, 근무부서, 근무형태, 직위, 연봉의 일반적 특성을 투입하였고(5,8), 모델 2에서는 직무만족과 모델 3에서는 직무착근도를 최종 투입한 결과는 다음과 같다(5). 모델 1에서 일반적 특성은 이직의도를 15.8% 설명하였고( $F=4.85, p < .001$ ), 임상경력이 유의한 영향요인이었다( $\beta = -.33, p = .044$ ). 직무만족이 추가된 모델 2에서는 이직의도를 27.5% 설명하여( $F=8.70, p < .001$ ), 직무만족이 이직의도를 11.7% 추가적으로 설명하고 있음을 확인하였다. 마지막으로 직무착근도를 포함한 모델 3은 총 이직의도를 33.0% 설명하여( $F=10.12, p < .001$ ), 직무착근도가 이직의도를 5.5% 추가적으로 설명하고 있음을 확인하였다. 직무착근도는 이직의도의 가장 큰 유의한 영향요인이었다( $\beta = -.35, t = -4.11, p < .001$ )(Table 4).

## 논 의

최근 간호사의 이직을 줄이고 재직률을 높이는 단순한 개념이 아닌 평생 간호직에 종사하도록 하는 포괄적인 개념을 이용한 연구의 필요성이 증가하고 있으며 이에 직무착근도가 중요한 개념으로 대두되고 있다(1-4). 이에 본 연구는 선행연구에서 조사된 이직에 영향을 미치는 연령, 근무유형, 급여 등의 일반적 특성 및 직무만족도(3,14)와 함께 Mitchell 등의 연구를 기반으로(5) 새롭게 대두된 직무착근도가 간호사의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한 것이 기존연구와의 차별점이다.

본 연구에서의 직무착근도 점수는 평균 3.25점으로 800병상 미만의 종합병원 및 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim, Lee와 Choi의 연구에서 직무착근도 3.02점(13)과 대구 지역 중소병원간호사를 대상으로 한 Lee의 직무착근도 3.07점(7)과 비교 시 다소 높게 조사되었다. 간호사의 직무착근도는 간호사가 병원이라는 조직에 뿌리를 내리고 직무와 관련하여 밀접한 연관성을 가지는 정도로서 병원규모나 외부환경요인, 조직문화차이 등에 의해 다양한 양상을 보인다(5,6,8). 따라서 본 연구결과의 직무착근도 정도를 비교하기 위해서는 병원별로 상이한 간호사 개인의 직무특성, 교대근무와 같은 불규칙



Table 4. Predictors of Turnover Intention

(N=216)

Variables <sup>†</sup>	Model 1			Model 2			Model 3		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
Age (years)	-.06	-0.43	.670	.00	0.01	.993	-.02	-0.17	.868
Marital status	.06	0.63	.529	.11	1.36	.176	.10	1.27	.207
Degree	-.02	-0.22	.826	.01	0.12	.901	.02	0.21	.834
Clinical experience (years)	-.33	-2.21	.044	-.29	-0.91	.058	-.23	-1.55	.123
Department	-.01	-0.13	.895	.03	0.49	.626	.01	0.12	.902
Types of work	-.09	-1.21	.227	-.10	-0.43	.155	-.05	-0.73	.465
Job position	-.08	-1.07	.288	-.06	-0.97	.333	-.07	-1.04	.301
Salary	.00	0.90	.368	.13	1.49	.139	.15	1.74	.084
Job satisfaction				-.40	-5.78	<.001	-.18	-2.11	.036
Job embeddedness							-.35	-4.11	<.001
R <sup>2</sup> change		.158			.117			.055	
Adj. R <sup>2</sup>		.158			.275			.330	
F (p)		4.85 (<.001)			8.70 (<.001)			10.12 (<.001)	

Durbin-Watson=1.648, Tolerance=.72-.99, VIF=1.10-1.39; <sup>†</sup>Dummy (Married=1,  $\geq$  Master's=1, Out Patient Department=1, Full time=1,  $\geq$  Charge nurse=1).

적인 근무 패턴 및 조직 내에서 조직원들 사이에 관계를 형성 부분 등을 고려한 추가적인 반복 연구가 필요할 것으로 생각 된다.

본 연구결과와 이직의도는 3.08점으로 중소병원 임상간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim의 연구에서의 2.57점[20], 상급종합병원 임상간호사를 대상으로 한 Song의 2.81점[21] 보다 다소 높게 조사되었다. 이러한 결과는 지역 및 병원 규모에 따라 다양한 결과를 보여주고 있으나, 특히 본 연구대상자의 이직의도가 상대적으로 높아 조직구성원이나, 조직문화의 특성 등을 고려하여 이직의도에 대한 추가적인 원인을 찾기 위한 후속연구가 수행되기를 제안하는 바이다. 본 연구에서 이렇게 이직의도가 다소 높았던 것에 대하여 조직구성원의 일반적 특성을 분석하는 것이 필요하다. 이직의도가 일반적 특성에 따라 유의한 차이를 보인 변수를 살펴보면 결혼상태, 연령, 교육수준, 임상경력, 근무부서, 근무형태, 직위와 연봉이었다. 이러한 결과는 기혼인 경우 이직의도가 낮고[20], 연령, 임상경력, 교육수준 그리고 직위가 높을수록 이직의도가 낮게 나타난 선행연구와 일치하는 결과였다[7,22]. 또한 근무부서별 이직의도의 차이가 있고, 상근근무자가 교대근무자에 비해 더 낮은 이직의도를 보인 결과도 기존연구와도 일치하였다[7, 20,22].

특히 본 연구에서 연령과 임상경력, 급여가 높을수록 이직의도가 낮게 나타났는데, 이는 Kwon과 Kim의 연구와 일치하는 결과를 보여주었다[20]. 이와 같은 결과는 연령이 높을수록 임상경력이 높을수록, 직위가 높을수록 임금이 많아지고 행정, 관리업무를 담당하게 되면서 규칙적인 근무시간을 갖게 되어 보다 생활이 안정되고 이로 인하여 이직에 대한 의도가 줄어드는 것으로 생각된다[8]. 특히 본 연구에서는 20년 이상 장기 근속하는 경우 다른 군에 비하여 유의하게 낮은 이직의도를 보여 장기 근속자들의 높은 직무만족과 조직에 대한 애착을 보여주고 있으며, 이러한 결과는 Han, Yang과 Chang의 연구에서 근무경력 15년 이상에서 이직의도가 가장 낮은 것으로 나타난 결과와 유사하였다[22]. 임상경력은 본 연구 모델 1에서 이직의도의 유의한 영향요인으로 임상경력이 낮을수록 이직의도가 높았다. 이러한 결과는 임상경력이 낮은 간호사를 대상으로 보다 체계적인 인력관리가 필요하다는 것을 시사하고 있다.

본 연구에서 변수들의 상관관계는 직무착근도와 직무만족의 경우 양의 상관관계를, 직무착근도와 이직의도는 음의 상관관계를 나타내었다. 즉 직무착근도가 높을수록 직무만족은 높아지며, 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 직무착근도, 직무만족과 이직의도의

상관관계를 조사한 선행연구와 일치하였으며[6,7,13], 직무착근도가 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는데 매우 중요한 개념임을 알 수 있다. 따라서 병원에서 종사하고 있는 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 무엇보다도 직무착근도를 높이고, 직무만족을 높일 수 있는 다양한 전략을 마련하는 것이 매우 필요하다고 할 수 있을 것이다.

이직의도에 유의한 영향을 준 변수는 최종 모델 3에서 직무만족과 직무착근도였다. 특히 최종 모델에서 직무착근도를 추가 시 이직의도는 5.5% 설명력을 추가하였고, 직무착근도가 가장 큰 영향요인이었다. 이러한 결과는 Kim, Lee와 Choi가 800병상 미만의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 직무착근도가 이직의도를 설명하는 주요 변수였다는 것[13]과 Tanover와 Holtom이 이직에 영향을 미치는 변수를 통계한 후 직무착근도가 실질적인 이직에 중요한 변수로 조사한 것과 일치하는 결과였다[8]. 즉 직무착근도는 이전의 인구사회학적인 요인이나 전통적인 이직의도에 대한 영향요인인 직무만족외에도 이직에 영향을 미치는 매우 중요한 변수임을 나타내고 있다[5,6]. 이러한 결과는 간호사가 자신이 수행하고 있는 업무와 자신이 속한 병원이 잘 맞는다고 지각하고, 자신의 개인, 가치, 동료들과의 관계, 주어진 권한과 책임, 자신의 기술과 재능의 활용이 현재 직무와 잘 맞는다고 지각할 때 업무에서 떠나지 않고 계속 잔류할 가능성이 크다는 것을 의미한다[5,8,23]. 따라서 간호사들의 이직을 관리하기 위한 방안으로 직무착근도를 높이기 위한 새로운 개념정립이 필요하다.

또한 최종 모델 3에서 이직의도에 유의한 영향요인인 직무만족은 일반적으로 연령과 임상경력이 높을수록 직무만족이 높고, 이직의도에 의미 있는 영향요인이라는 점에서 선행연구와 일치하는 결과를 보였다[6,20]. 이러한 결과는 여러 다양한 경험을 통해 상황에 대한 대처경험이 많아지게 되면서 스스로 자신의 업무에 대한 자신감과 이에 따른 의사결정력의 상승으로 본인 업무에 대한 만족도 및 조직에 대한 애착도가 형성되어 소속감이 증가하고 이로 인한 직무 불만족요인이 적어져 나타난 결과로 보여 진다. 따라서 직무착근도와 함께 직무만족이 상관성이 조사된 본 연구결과를 토대로 직무만족에 직무착근도가 어떠한 영향을 미치는지에 대한 추가연구가 필요하다고 생각한다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직에서의 이직의도를 낮추기 위한 방안으로 직무만족을 높이는 것과 함께 직무착근도가 가장 큰 새로운 영향요인으로 확인되었다. 따라서 간호사 개개인에 대한 직무의 적합도를 높이고 공식적 혹은 비공식적인

활동을 통해 연계수준을 높이기 위한 방안을 강구하여 직무착근도를 높인다면 이직의도는 낮아질 것으로 생각된다. 또한 이직의도의 영향요인으로 주목된 직무만족의 향상을 위하여 체계적인 인력관리 시스템 구축과 재정적, 업무적 그리고 복지지원의 구체적 방안이 마련되어야 할 것이다.

## 결론 및 제언

직무착근도는 조직에 왜 남아 있으려고 하는지에 대한 이해를 돕는 새로운 개념이다. 본 연구는 간호사를 대상으로 직무착근도와 직무만족 및 이직의도 간의 상관관계를 조사하고 제반변수들이 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 수행하였다.

직무착근도와 직무만족 및 이직의도와의 상관관계는 직무착근도와 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮게 나타났다. 이직의도에 영향을 미치는 유의한 변수는 일반적 특성이 15.8% 설명하였고, 직무만족 추가 시 11.7% 추가적으로 설명하였다. 마지막으로 직무착근도를 포함 시 이직의도를 5.5% 추가적으로 설명하여 총 33.0% 설명력이 있었다. 이를 토대로 이직이 발생하는 과정보다 이직이 발생하지 않도록 하는 원인과 과정을 확인하는 직무착근도를 증진시킨다면 이직의도를 감소시킬 수 있을 것이다.

따라서 조직의 관리자 등은 효율적인 인력관리와 이직으로 인한 비용을 감소시키기 위하여 경력을 유지시키고자 하는 노력, 직무만족도 증진을 위한 노력과 더불어 직무착근도를 향상시키기 위한 전략적인 프로그램 개발이 필요할 것이다.

본 연구는 경기도 소재 1개 대학병원에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 조사하고, 연구기간이 일정한 시점에 시행하였으므로 대상자의 내적, 외적 환경의 변화 및 시간의 흐름에 따라 개인의 변화가 직무만족 및 이직의도에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 한계점을 바탕으로 향후에는 좀 더 다양한 표본을 확대하여 조사를 수행하여야 할 것이며, 연구기간을 고려하여 변수에 미치는 추가 영향요인을 반영한 후속연구를 제언하는 바이다.

## REFERENCES

1. Reitz OE, Kim MJ. Job embeddedness scoring: measurement equivalence between rural and urban nurses. *Research and Theory for Nursing Practice*. 2013;27(2):115-30. <http://dx.doi.org/10.1891/1541-6577.27.2.115>.
2. Jones CB. The costs of nurse turnover: part 2 application of

- nursing turnover cost calculation methodology. *Journal of Nursing Administration*. 2005;35(1):41-9.  
<http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200501000-00014>.
3. Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. 2000;26(3):463-88.
  4. Hom PW, Griffeth RW. Structural equation modeling test of a turnover theory: cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*. 1991;76: 350-66.
  5. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-21.
  6. Mitchell TR, Lee TW. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*. 2001;23:189-246.
  7. Lee SY. The effects of job embeddedness and leader-member exchange on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among the nurses in small and midium size hospitals [master's thesis]. Daegu: Keimyung University; 2011.
  8. Tanova C, Holtom BC. Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*. 2008; 19(9):1553-68.  
<http://dx.doi.org/10.1080/09585190802294820>
  9. Cho DH, Son JM. Job embeddedness and turnover intentions: an empirical investigation of construction IT industries. *International Journal of Advanced Science and Technology*. 2012; 40:101-10.
  10. Kim GY, Lee DM. The effect of reward system on embeddedness and turnover intention. *Order Economics Journal*, 2013; 16(4):177-95.
  11. Lee MS. Effect of job embeddedness conceived by airline employees on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korea Contents Association*. 2008;10(10):419-28.
  12. Halfer D. Job embeddedness factors and retention of nurses with 1 to 3 years of experience. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2011;42(10):468-76.  
<http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20110601-02>
  13. Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):394-401.  
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>.
  14. Cotton JL, Tuttle JM. Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*. 1986;11(1):55-70.
  15. Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. G\*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*. 2007;39:175-91. <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>.
  16. Slavitt DP, Piedomntand SE, Hasse AM. Nurses satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1998;27(2):114-20.
  17. Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT. An evaluation of the precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1978;63:408-14.
  18. Lawer EE. *Satisfaction and Behavior*. New York: McGraw Hill; 1983. p. 287-301.
  19. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002.
  20. Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*. 2011;18(4):414-23.  
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>.
  21. Song YJ. A study on the effect of emotional hardship on job satisfaction and turnover of nurses. [master's thesis]. Seoul: Catholic University; 2011.
  22. Han JY, Yang HH, Chang DM. A study on related factors affecting turnover intention in hospital employees. *Journal of Digital Convergence*. 2014;12(7):337-48.  
<http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2014.12.7.337>
  23. Homes P, Baghurst T, Chapman T. Employee job embeddedness: why people stay. *International Journal of Business Management and Economic Research*. 2013;4(5): 802-13.