

임상간호사의 경력 닻, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도와의 관계 분석

오재우, 김미란*

건양대학교 간호학과 교수

Analysis of the Relationship between Career Anchors, Job Embeddedness, Career Motivation, and Retention Intention of Clinical Nurses

Jae-Woo Oh, Mi-Ran Kim*

Professor, Dept. of Nursing, Konyang University

요약 본 연구는 임상간호사를 대상으로 경력 닻, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도 간의 관계를 이해하고 재직의도에 영향 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 2022년 11월 1일부터 2022년 12월 30일 사이에 C 및 G 지역 종합병원의 간호사 155명을 대상으로 수행되었다. 간호사의 재직의도는 직무배태성 및 경력동기와 정적으로 상관관계가 있었다. 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 직무배태성으로, 총 설명력은 25%였다. 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인인 간호사의 경력 닻 유형을 파악하기 위해 연구 대상을 다양화한 반복 연구와 경력 닻 유형을 고려한 간호인력 경력 관리 프로그램을 개발하고 효과를 검증하기 위한 후속 연구를 제안한다.

키워드 : 간호사, 경력 닻, 직무배태성, 경력동기, 재직의도

Abstract This study is a descriptive research study for clinical nurses to understand the relationship between career anchor, job embeddedness, career motivation and retention intention, and to identify factors that can affect retention intention. A study was conducted between November 1, 2022 and December 30, 2022 with 155 nurses from C and G Regional General Hospitals. Nurses' intention to work was statically correlated with job embeddedness and career motivation. A factor influencing nurses' intention to work was job embeddedness, and the explanatory power of the variable was 25%. We propose repeated studies that diversified the study subjects to identify nurses' career anchor types, which are influencing factors of nurses' job embeddedness, and follow-up studies to develop training and personnel management programs according to career anchor types and verify their effectiveness.

Key Words : Nurses, Career anchor, Job embeddedness, Career motivation, Retention intention

*Corresponding Author : Mi-Ran Kim(mrkim@konyang.ac.kr)

Received May 16, 2023

Accepted July 20, 2023

Revised June 14, 2023

Published July 28, 2023

1. 서론

최근 국내 의료환경은 의료 서비스의 개방과 국제화, 인구의 고령화에 따른 만성질환의 증가와 의료서비스의 질 개선 요구의 증가 등으로 급격한 변화를 겪고 있다[1]. 병원 인력의 상당한 부분을 담당하는 2021년 간호사 사직률은 14.5%이며, 구체적인 사유는 '업무 부적응'이 17.1%로 가장 많았고, '타 병원으로 이동' 16.0%, '타 직종으로 전환' 12.2% 순으로 나타났다[2]. 간호사의 이직률이 적정 수준을 초과할 경우 병원조직의 효율성과 생산성에 역효과를 가져올 뿐 아니라 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 없게 된다[3]. 따라서, 간호사가 직무열의를 가지고 지속 근무를 가능할 수 있도록 간호사의 재직의도를 확인하고 경력 개발을 지속적으로 할 수 있도록 간호조직의 정책적인 지원이 선행되어야 할 것이다.

이러한 재직의도는 간호인력 보유를 증가시키기 개념으로[4], 긍정심리학의 관점으로 주목하고 있는 재직의도를 높이는 것은 이직의도를 감소시키는 것보다 간호인력 관리에 보다 더 효과적일 수 있어[5] 최근, 중요하게 대두되고 있다. 즉, 간호사들이 본인의 조직에서 재직하게 만드는 요인이 무엇인지 파악하는 것은 재직을 유지하는 환경 조성에 긍정적인 영향을 주고, 재직 구성원의 사기를 높이며, 재직에 대한 동기를 부여할 수 있다는 관점에서 간호사의 재직의도와 관련한 관심과 연구가 점차 증가하는 추세이다[6]. 한편, 조직 측면에서 간호사의 재직의도가 증가하면 간호사의 이직으로 인해 간호사를 모집, 채용, 교육하는 등의 각종 비용을 줄일 수 있으며 근무 의욕을 고취시켜 유능한 간호사를 많이 보유하여 양질의 의료 서비스를 제공할 수 있게 된다[7].

직무배태성은 간호직무와 관련하여 간호조직에 부리를 내리고 있는 정도를 의미하며, 자발적 이직을 결정하는 중요한 요소 중 하나이다[8]. 간호사의 직무배태성은 간호사가 현재의 직무와 조직에 계속 머무르게 하는 종합적이고, 광범위한 연결망으로[9] 직무배태성이 높을수록 조직구성원은 현재의 직무와 조직에서 떠나지 않고, 남아 근무하려는 태도를 갖게 된다[10]. 재직의도를 증가시키기 위해 직무배태성을 고려하는 것은 간호사의 재직률을 높이려는 단순한 의미가 아닌 간호사를 평생의 직업으로 생각하며, 살아갈 수 있도록 하는 다양한 요인들의 알 수 있는 포괄적 접근이 될 수 있다[11].

최근 개인의 재직의도에 영향을 미치는 내적 요인으로

주목받고 있는 경력동기는 자신의 경력을 위한 목표를 달성하기 위해 계속적으로 개발 하려는 태도로 정의되며[12], 직무를 통해 자기 정체성을 성립하고 조직을 이해함으로써 경력 목표를 수립하여 직무 그 자체와 직무 환경에 긍정적인 만족감을 준다[13]. 긍정적인 경력동기는 직업의 가치를 경험하게 되어 자아존중감이 높아지고, 직무 만족과 조직몰입이 증가하여 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[14].

한편, 빠른 변화 속도와 글로벌 경쟁으로 인해 경력관리의 중심 역시 개인 차원으로 이동하게 되었으며, 이러한 경력 패러다임의 변화에 따라 자기주도적 경력 관리를 위해 '경력 닻'의 개념이 대두되고 있다. 경력 닻은 개인의 재능, 욕구, 가치관이 서로 조화된 자아개념으로 직업 세계에서 다양한 업무 경험을 통해 형성되며, 경력 발전에 있어 명확한 가이드라인을 제공해 주는 역할을 한다[15]. 또한, 앞으로의 사회에서는 조직구성원들이 끊임없이 새로운 것을 찾아 도전하고 학습하는 노력이 매우 중요하다고 하였으며[16], 이러한 경력 닻의 성향은 자신의 경력개발에 일관된 방향을 제시해 주고 있다. 더욱이 조직 내 경력개발 제도가 효과적으로 운영되고 있을 경우 경력경로 과정에서 개인의 경력 닻에 부합하는 업무를 할 수 있는 기회가 주어질 수 있으며, 선행 연구에서도 개인은 경력 닻에 부합하는 업무를 수행하고 있을 때 자신의 직무에 만족하게 되고 조직에 잔류하게 되는 경우가 증가하게 된다고[17, 18] 보고되어 있어 경력 닻은 재직의도와 상관성이 있을 것으로 판단된다.

따라서, 최종적으로 간호사의 재직의도에 영향을 줄 것으로 예측되는 임상간호사의 경력 닻, 직무배태성, 경력 동기 및 재직의도와와의 관계를 살펴본 선행 연구는 미흡하거나 연구목적에 합당하게 연구되었다고 판단할 수 없어 본 연구에서는 임상간호사의 경력 닻, 직무배태성, 경력 동기 및 재직의도와와의 관계를 확인하고 분석해 봄으로써 간호사의 재직의도 향상을 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 임상간호사를 대상으로 경력 닻, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도와와의 관계를 파악하고, 재직의도에 영향을 줄 수 있는 요인을 파악하기 위한 서술적 조

사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구 대상자는 환자 간호에 직접적으로 참여하는 간호사로 의사소통이 가능하고 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여할 것을 서면으로 동의한 C, G 지역에 위치한 종합병원에 근무하는 155명의 간호사를 대상으로 하였다. 이 중 신규간호사로 직무교육과정을 받았으나 환자간호에 직접 참여하지 않는 간호사와 간호 관리자로 환자간호에 직접 참여하지 않는 간호사는 제외하였으며. 표본 수는 G-power 3.1. program을 사용하여 회귀분석에 필요한 표본 수를 산출하였다. 선행 연구인 Yom, Yang과 Han [19]의 연구에 근거하여 다중 회귀분석 통계법으로 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .95, 유의수준 .05, 필요한 표본 수는 129명이었으며, 탈락율 20%를 고려하여 최종적으로 155명을 대상으로 하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 경력 닷

경력 닷은 Schein (1990) [15]이 개발한 도구를 윤희준(2004)이 번역하고 수정. 보완한 도구를 사용하여 [20] 측정하였다. 구체적으로 창조적 전문가, 일반관리자 역량, 자율/독립, 안전/안정, 기업가, 봉사/헌신, 순수한 도전, 라이프스타일 8가지 하위 영역, 총 40문항으로 구성되어 있으며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '항상 그렇다' 6점까지 Likert 6점 척도로 개발 당시 도구의 Cronbach's $\alpha = .79$ 였고, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었다.

2.3.2 직무배태성

직무배태성은 Mitchell, Holtom, Lee, Sabllynsk과 Erez [9]이 조직과 지역사회 측면에서 개발한 도구(Job embeddedness Scale)를 Kim 등이 [21] 구성타당도 검증을 통해 수정·보완한 도구로 총 18문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수의 범위는 최저 18점~90점으로, 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Mitchell 등의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었고, Kim 등의 연구에서는 .87이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

2.3.3 경력 동기

경력동기는 Day & Allen [22]이 미국 남동부 지방공무원을 대상으로 개발한 CMS(Career Motivation Scale) 도구를 Kang [23]이 번역하고, 수정한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 19문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수 범위는 최저 14점~70점, 점수가 높을수록 경력동기가 높은 것을 의미한다. 도구 신뢰도는 Day & Allen 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었으며, Kang의 연구에서는 .84이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

2.3.4 재직의도

재직의도는 Cowin [24]이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(Nurse' Retention Index)를 Kim [25]이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert식 척도로 구성되어 있다. 부정 문항 3번과 6번은 역문항 처리하였으며, 점수 범위는 6~30점으로 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cowin 의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었고, Kim 의 연구에서는 .98이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

2.4 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 건양대학교 생명윤리 심의위원회 승인을 받은 후(KYU 2022-07-005-001), 2022년 11월 1일에서 2022년 12월 30일까지 실시하였다. 설문 조사를 위해 연구자가 각 병원 간호부를 방문하여 승인을 얻은 후 간호부 게시판에 모집 공고문을 부착하였다. 자발적인 참여를 희망한 대상자에게 연구 목적을 설명한 후 동의한 자에 한하여 설문 링크를 통해 작성하도록 하였으며, 총 10~15분 정도 소요되었다. 총 155부의 설문지를 배부하였고 100%인 155부가 회수되었으나, 설문 응답이 일관적인 문항으로 체크된 부적절한 설문지 30부를 제외하고 총 125부를 대상자를 확인할 수 없도록 무기명으로 하였고, 대상자를 코드화하여 분석에 사용하였다.

2.5 자료분석 방법

수집된 자료의 분석은 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

- 연구 대상의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 연구 대상의 경력 닳, 직무배태성, 경력동기가 재직 의도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 연구 대상의 일반적 특성에 따른 경력 닳, 직무배태성, 경력동기가 재직의도의 차이는 t-test, one-way ANOVA로 분석하고 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였다.
- 연구 대상의 경력 닳, 직무배태성, 경력동기가 재직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 연구 대상의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 다중 회귀분석(Multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구는 건양대학교 생명윤리 심의위원회 IRB(No: KYU 2022-07-005-001) 승인을 받은 후 진행하였다. 연구자는 헬싱키선언에 준수하여 시작 전에 대상자에게 연구 목적과 방법, 잠재적 위험과 예견되는 이익, 연구가 유발할 수 있는 불편감 등을 설명하고, 온라인 연구 참여 동의서에 동의한 대상자에 한하여 자기 기입방식의 설문 링크를 통해 자료수집하였다. 계속 참여를 원치 않는 경우 언제든지 철회할 수 있음을 명시하였으며, 연구자 연락처를 표기하여 연구대상자가 언제든지 질문할 수 있음을 설명하였다. 또한, 온라인 연구 참여 동의서에는 대상자의 익명성, 비밀보장, 자발적 동의 및 거부할 수 있음을 내용에 포함하였고 설문지 작성 후 답례로 소정의 선물을 각 대상자에게 제공하였다

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과 연령은 '40세 이상' 이 51명(40.8%), 성별은 '여성' 이 106명(79.4%), 결혼의 경우 '기혼' 이 62명(49.6%), 교육 정도의 경우 '학사' 가 68명(54.4%)로 가장 높게 나타났다. 근무 부서의 경우는 '일반병동' 이 80명(64.0%), 직위는 '일반간호사' 가 78명(62.4%)으로 가장 많았으며, 이직 경험은 '있다' 라고 응답한 경우가 78명(62.4%)로 가장 높게 나타났다. 근무형태를 묻는 질문에서는 '교대근무' 가 85명(68.0%),

총 임상경력의 경우는 '5년 이상' 이라고 응답한 경우가 75명(60.0%)로 가장 많았으며, 현 근무지 경력을 묻는 질문에서는 '5년 이상' 이 54명(43.2%), '1년 미만' 이 33명(26.4%)의 순으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도를 살펴본 결과 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다(Table 1).

Table 1. Differences in retention intentions according to the general characteristics

(N=125)

| Variables | Categories | N(%) | Retention intention | |
|---------------------------------|---------------------|-----------|---------------------|-----------------|
| | | | M±SD | t or F(p) |
| Age | 20~29 years | 48(38.4) | 3.25(0.86) | 2.29 (.105) |
| | 30~39 years | 26(20.8) | 3.064(0.66) | |
| | Over 40 years | 51(40.8) | 3.45(0.73) | |
| Gender | Male | 19(20.6) | 3.00(0.96) | 3.23 (.075) |
| | Female | 106(79.4) | 3.35(0.74) | |
| Marital status | Single | 60(48.0) | 3.16(0.85) | 1.927 (.150) |
| | Married | 62(49.6) | 3.41(0.70) | |
| | Etc | 3(2.4) | 3.61(0.25) | |
| Education degree | Associate | 55(44.0) | 3.17(0.80) | 1.84 (.164) |
| | Bachelor | 68(54.4) | 3.27(0.75) | |
| | Master or higher | 2(1.6) | 4.00(1.18) | |
| Department | Ward | 80(64.0) | 3.23(0.76) | 1.31 (.276) |
| | Intensive Care Unit | 9(7.2) | 3.30(0.84) | |
| | Emergency Room | 2(1.6) | 4.25(0.59) | |
| | Etc | 34(27.2) | 3.38(0.81) | |
| Position | Nurse | 78(62.4) | 3.29(0.87) | 0.02 (.996) |
| | Charge nurse | 36(28.8) | 3.29(0.62) | |
| | Head nurse | 7(5.6) | 3.36(0.74) | |
| | Etc | 4(3.2) | 3.25(0.40) | |
| Turnover experience | Yes | 78(62.4) | 3.22(0.78) | 1.96 (.164) |
| | No | 47(37.6) | 3.42(0.77) | |
| Work type | Shift work | 85(68.0) | 3.30(0.77) | 0.00 (.954) |
| | Full-time work | 40(32.0) | 3.29(0.82) | |
| Total career (years) | Less than 1 | 25(20.0) | 3.37(0.84) | 0.95 (.420) |
| | 1 ~ less than 3 | 8(6.4) | 3.48(0.84) | |
| | 3 ~ less than 5 | 17(13.6) | 3.02(0.98) | |
| | More than 5 | 75(60.0) | 3.31(0.70) | |
| Current work experience (years) | Less than 1 | 33(26.4) | 3.43(0.83) | 0.51 (.679) |
| | 1 ~ less than 3 | 20(16.0) | 3.19(0.97) | |
| | 3 ~ less than 5 | 18(14.4) | 3.22(0.71) | |
| | More than 5 | 54(43.2) | 3.27(0.70) | |

3.2. 간호사의 경력 닳, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도의 정도

간호사의 경력 닳, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도를 살펴본 결과, 경력 닳의 경우 평균평점 6점 만점에 평균 3.74점으로 나타났다. 하위영역에 따른 평균 평점의 창조적 전문가의 경우 평균 3.98점, 일반관리자 역량의 경우 평균 3.42점, 자율/ 독립의 경우 평균 3.76점, 안전/

안정의 경우 평균 4.29점, 기업가의 경우 평균 3.15점, 봉사/ 헌신의 경우 평균 3.88점, 순수한 도전의 경우 평균 3.12점, 라이프스타일의 경우 평균 3.97점으로 보통 이상으로 나타났으며, 안전/ 안정의 경우가 가장 높고, 순수한 도전의 경우가 가장 낮게 나타났다. 직무배태성의 경우 5점 만점에 평균 3.22점으로 보통 이상으로 나타났으며, 경력동기의 경우 5점 만점에 평균 3.18점, 재직의도의 경우 5점 만점에 평균 3.29점으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Nurse's career anchor, job embeddedness, career motivation and degree of intent to work (N=125)

| Variables | Mean±SD | Range |
|---------------------|-----------|-------|
| Career anchor | 3.74±0.46 | 1-6 |
| TF | 3.98±0.86 | |
| GM | 3.42±0.89 | |
| AU | 3.76±0.56 | |
| SE | 4.29±0.69 | |
| EC | 3.15±1.02 | |
| SV | 3.88±0.89 | |
| CH | 3.12±0.89 | |
| LS | 3.97±0.57 | |
| Job embeddedness | 3.22±0.55 | 1-5 |
| Career motivation | 3.18±0.53 | 1-5 |
| Retention intention | 3.29±0.78 | 1-5 |

TF=Technical/Functional Competence; GM=General Managerial Competence; AU=Autonomy/Independence; SE=Security/Stability; EC=Entrepreneurial Creativity; SV=Service/Dedication to a Cause; CH=Pure Challenge; LS=Life-style

3.3 간호사의 경력 닷, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도간의 관계

간호사의 경력 닷, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도간의 관계를 살펴본 결과, 경력 닷은 직무배태성($r=.47, p<.001$) 및 경력동기($r=.39, p<.001$)와 정적 상관관계를 나타내었으며, 직무배태성의 경우 경력동기($r=.63, p<.001$) 및 재직의도($r=.49, p<.001$)와 경력동기는 재직의도($r=.28, p<.01$)와 정적 상관관계를 나타내었다. 또한, 재직의도는 직무배태성($r=.49, p<.001$) 및 경력동기($r=.28, p<.01$)와 정적 상관관계를 나타내었으나, 경력 닷과는 상관관계를 나타내지 않았다(Table 3).

3.4 간호사의 재직의도 영향 요인

간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인을 확인하기 위해 재직의도에 유의한 차이를 보이지 않은 일반적 특성과 경력 닷 변수를 제외하고 본 연구의 주요 변인인 직무배태성 및 경력동기를 투입하여 다중회귀분석을 시행하였다. 검정 결과 공차 한계(tolerance)가 0.75으로 0.1 이상, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)는 1.322로 10이하로 나타나 다중공선성의 문제가 없었다. Durbin-Watson값이 2.070으로 2에 가까워 독립성의 충족과 표준화된 잔차의 범위 내 등분산성 만족과 정규성을 확인하여 회귀분석의 가정을 충족하였다. 분석 결과, 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인은 직무배태성으로, 총 설명력은 25%로 나타났다(Table 4).

Table 3. Relationship between nurses' career anchor, job embeddedness, career motivation, and retention intention (N=125)

| Variables | ① | ① | | | | | | | | ② | ③ | ④ | |
|-----------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | TF | GM | AU | SE | EC | SV | CH | LS | | | | |
| | | r(p) | | | | | | | | | | | |
| ① | 1 | .739** | .592** | .316** | .632** | .528** | .718** | .643** | .413** | .478** | .394** | 0.077 | |
| ① | TF | .739** | 1 | .312** | 0.044 | .520** | .230** | .576** | .354** | .240** | .508** | .409** | .294** |
| | GM | .592** | .312** | 1 | 0.123 | 0.140 | .334** | .252** | .385** | 0.041 | .193* | .247** | -.234** |
| | AU | .316** | 0.044 | 0.123 | 1 | 0.175 | .222* | -0.013 | -0.043 | .233** | -0.060 | -0.026 | -.239** |
| | SE | .632** | .520** | 0.140 | 0.175 | 1 | 0.137 | .414** | .210* | .375** | .255** | 0.172 | 0.067 |
| | EC | .528** | .230** | .334** | .222* | 0.137 | 1 | .208* | .415** | -0.107 | .302** | .217* | -0.121 |
| | SV | .718** | .576** | .252** | -0.013 | .414** | .208* | 1 | .541** | .190* | .511** | .403** | .322** |
| | CH | .643** | .354** | .385** | -0.043 | .210* | .415** | .541** | 1 | 0.056 | .386** | .337** | 0.148 |
| LS | .413** | .240** | 0.041 | .233** | .375** | -0.107 | .190* | 0.056 | 1 | -0.005 | -0.048 | 0.034 | |
| ② | .478** | .508** | .193* | -0.060 | .255** | .302** | .511** | .386** | -0.005 | 1 | .634** | .493** | |
| ③ | .394** | .409** | .247** | -0.026 | 0.172 | .217* | .403** | .337** | -0.048 | .634** | 1 | .280** | |
| ④ | 0.077 | .294** | -.234** | -.239** | 0.067 | -0.121 | .322** | 0.148 | 0.034 | .493** | .280** | 1 | |

①=Career anchor; ②=Job embeddedness; ③=Career motivation ④=Retention intention

TF=Technical/Functional Competence; GM=General Managerial Competence; AU=Autonomy/Independence; SE=Security/Stability; EC=Entrepreneurial Creativity; SV=Service/Dedication to a Cause; CH=Pure Challenge; LS=Life-style

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Table 4. Nurses' retention influencing factors (N=125)

| Variables | B | SE | β | R ² | Adj. R ² | t | p |
|-------------------|-------|------|---------|----------------|---------------------|--------|-------|
| Constant | 2.593 | .218 | | | | 11.897 | |
| Job embeddedness | .483 | .074 | .582 | .228 | .222 | 6.503 | <.001 |
| Career motivation | -.123 | .052 | -.210 | .262 | .250 | -2.351 | .020 |

R²=.262 Adj.R²=.250, F=21.632, ρ <.001

4. 논의

본 연구는 간호사의 경력 닷, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도 간의 관계를 파악하고 간호사의 재직의도를 파악함으로써 현재 간호사 부족이라는 간호계가 안고 있는 과제를 해결하고 간호의 질 저하를 감소시키며 간호 전문직에 오래 재직할 수 있는 경력개발 전략을 파악하는데 기초자료를 제공하고자 수행되었으며, 주요 결과에 대해 논의해 보면 다음과 같다.

간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 이는 연령, 결혼 상태, 총 임상 경력이 유의한 차이를 나타낸 선행 연구 결과와 상반된 결과를 보여준다[25, 26]. 즉, 간호사의 연령이 많을수록 다른 병원으로 이직 기회가 줄어들고 안정된 생활을 추구하는 기혼 간호사가 조직에 머무르려고 하는 의도가 높은 데 반해 본 연구에서는 20~29세 간호사 및 기혼 간호사 비율이 높음으로 인해 나타난 결과라고 유추해볼 수 있다. 그러나, 연구 결과마다 재직의도에 영향을 주는 연구 대상의 인구학적 특성이 상이하므로 간호사의 지역적인 표집과 표본 수를 확대하고 일반적 특성을 세분화하여 재직의도를 세부적으로 분석하는 연구가 추가되어야 할 것으로 생각된다. 간호사의 재직의도는 직무배태성과 경력동기와 정적 상관관계를 나타내었다.

이러한 결과는 중소병원 간호사를 대상으로 살펴본 선행 연구[27] 및 대학병원 간호사의 직무배태성과 직무만족도가 유의한 양의 상관관계로 나타난 Yang [28]의 연구 결과와 일치한다. 직무배태성은 직무만족도를 높이고, 재직의도를 높여 역량 있는 간호인력을 보유하여 간호의 질적 저하를 막을 수 있고, 병원 조직차원의 효율적인 인력관리를 위한 중요한 요소라 할 수 있으므로, 병원 조직은 적합한 직무교육 및 지속적인 훈련 등 직무배태성을 향상시키기 위한 구체적 전략 마련을 모색해야 할 것이다. 또한, 재직의도는 경력동기와 유의한 양의 상관관계가 나타내었는데, 이는 간호사를 대상으로 한 재직의도와

경력동기와의 상관관계 연구가 미비하여 직접적인 비교는 어려운 실정이다. 하지만, 타 분야의 선행 연구에서 보면 기혼 여성 근로자를 대상으로 한 Baik[29], 호텔종사자를 대상으로 한 Jang, Richard [30]의 연구에서 양의 상관관계를 확인할 수 있었고, 경력동기가 높으면 자신의 경력을 정의하고, 장·단점을 파악하며, 불리한 환경을 극복하는 힘이 증가하여 재직의도가 높아진다고 보고한 선행 연구결과를 볼 때[31] 간호 인력관리에서 경력개발 프로그램은 전문직으로서 발전과 동기부여에 긍정적인 영향을 미치므로 간호사의 임상경험, 간호역량 및 경력단계에 따른 경력개발 프로그램을 개발할 필요가 있을 것이나.

또한 개발된 경력개발 프로그램의 활성화 방안을 마련하고 경력개발에 따른 승진, 보상 등 조직, 차원의 제도에 따라 간호사들의 경력동기를 높여 궁극적으로 재직의도를 높일 수 있는 방안을 지속적으로 모색하여야 할 것으로 사료된다.

최종적으로 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인은 직무배태성으로 나타났으며, 변수에 대한 설명력은 25%로 나타난 결과는 재직의도에 영향을 주는 요인이 직무배태성이라고 한 [32]의 연구 결과 및 직무배태성이 이직의도에 부적 영향력을 미치는 요인으로 보고한 선행연구를 지지하는 결과로[32, 33, 34] 병원 조직의 인력관리를 위해 재직의도 향상의 중요한 변인인 직무배태성 증진방안을 마련해야 할 필요성이 있음을 시사하는 결과라고 할 수 있겠다. 즉 직무배태성을 증진하기 위해서 병원의 인사담당자는 채용 시 현실적 직무소개를 제시하여 간호사가 직접 희망 부서를 선택 기회를 제공하고[35]선택한 부서 또는 적합한 부서에 우선적으로 배치해야 하는 것도 현실적인 방안이 될 수 있을 것으로 생각된다. 또한 병원을 취업하고자 하는 간호사들은 자신의 가치관과 적성을 고려하여 병원 선택하도록 하며, 이와 함께 부서장과의 개별적 면담을 정기적으로 시행하여 개인의 직무 능력과 특성을 고려한 업무 재배치의 검토가 필요할 것으로 판단된다. 나아가 병원 경영자들 및 간호관리자의 경우 나이가 적고 근무경력이 적은 간호사들이 경험하게 되는 동료, 타 부서간의 관계에서의 갈등 및 스트레스 같은 위기 상황에 직면 시[30] 입사 동료와의 지지모임, 부서나 팀의 조직원들과의 워크숍 및 협력부서와의 MT와 같은 사회적 기회제공 등을 통한 인적 네트워크를 형성하여 상호 유기적인 관계를 증진 시킬 수 있도록 적극적인 지원과

노력도 필요할 것으로 사료된다. 이와 함께 장기근속 시 해외연수의 기회 확대와 근속기간에 따른 단계적인 금전적 인센티브, 리프레시 휴가제도 및 나이트 근무 감소 및 승진 기회 확대 등과 같은 다양한 혜택을 제도적으로 마련하여 자기 발전과 경제적 보상을 제공하는 것은 간호사의 직무배태성을 높일 수 있는 방안이라 생각된다.

본 연구 결과에서 경력 닷이 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인은 아니었으나, 재직의도 영향 요인에 직무배태성에 미치는 영향을 분석한 결과 경력 닷 유형 중 일반 관리자 역량과 자율/독립 유형이 직무배태성에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 경력 닷 유형과 직무배태성과의 관계를 살펴본 선행 연구가 전문하여 직접적인 비교는 어려운 실정이다. 하지만, 개인의 경력 닷 유형 중 자율/독립 닷의 유형이 경력몰입이 높게 나타났다고 보고한 선행 연구 결과를 볼 때[36], 자율/독립 닷의 성향을 가진 개인들의 경우 자신의 경력개발을 위해 적극적으로 계획을 수립하고 발전해 나가려고 노력하는 성향을 지니고 있으며, 일반관리자 역량 닷 유형을 가진 사람들은 관리 자체가 흥미롭고, 자신의 노력으로 인해 성공과 실패가 갈리게 되는 지위에 오르코자 하는 야망을 가지고 있는 사람들이기 때문에 이러한 결과가 나타났다고 유추해 볼 수 있다. 따라서, 간호사의 직무배태성을 향상시키고 더 나아가 재직의도를 강화할 수 있도록 간호사 개인의 경력 닷 유형을 신입간호사 시기에 확인하고 개별 특성을 파악하여 유형에 맞는 일의 유형, 보상, 승진, 인정 시스템을 구축하는 것이 필요할 것으로 생각한다. 특히, 직무배태성의 영향 요인이라고 확인된 '일반관리자' 역량 닷의 경우 조직의 상위 계층으로 승진, 경영자가 되는 것을 목표로 하는 유형으로 리더십 발휘가 요구되거나 도전적이고 통합적 성격의 업무를 하도록 배치 선발하고 이에 대한 보상으로 높은 보수나 성과 기준 승진시스템 및 성사의 인정이나 고속 승진과 같은 보상 시스템을 갖추는 것이 필요할 것이다. 또한, 자율/독립 닷의 경우 독자적으로 일을 하려 하고 독립적 경력을 추구하는 유형으로 명확한 경계, 시한이 있는 전문 영역의 일을 제공하도록 하고 성과급 제공, 상장, 및 메달을 통한 인정 등과 같은 보상 시스템을 갖추어 간호사의 직무배태성을 향상시킬 수 있도록 하는 조직 차원에서의 인력관리 방안 마련이 필요하다고 보여진다.

본 연구 결과를 종합해 볼 때 재직의도 영향요인인 직무배태성과 직무배태성에 영향을 주는 요인이 경력 닷 유

형임을 고려하여 간호사의 재직의도 향상을 위해서는 간호사의 경력 닷 유형을 확인하고 유형별 직무배태성을 향상시킬 수 있는 인력 및 경력관리 프로그램의 개발이 필요함을 알 수 있었다. 구체적으로 간호사의 직무배태성이 높을수록 재직의도가 강화되는 것으로 나타났으므로 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 직무배태성을 증진시킬 수 있도록 하는 간호사의 직접 희망부서 선택 및 입사 후 개인의 직무 능력과 특성을 고려한 업무 재배치와 같은 조직 차원에서의 노력이 필요함을 확인할 수 있었으며, 간호사가 조직에 잔류하게 하는 변인을 조직적 차원에서 파악하고 잔류이유를 확인하여 조정하는 인적 자원 관리 프로그램 개발의 필요성이 있음을 시사하는 결과라고 사료된다.

본 연구에서는 간호사의 경력 개발에서 방향성을 제시하고 경력 경로 과정에 있어 분명한 가이드라인을 제공하고 개인의 경력에 대한 계획과 자신의 미래에 대한 비전을 수립하는 데 있어 중요하게 작용할 수 있도록 간호사의 경력 닷이라는 개념을 제시하고 직무배태성, 경력동기 변수를 파악하여 이들이 재직의도에 미치는 영향을 인구 사회학적 특성 및 직무별 특성을 포함하여 다차원적으로 접근하였다는 점에서 의의가 있다.

5. 결론

본 연구는 보건·의료기관에서 중추적 역할을 담당하고 있는 임상간호사를 대상으로 경력 닷, 직무배태성, 경력동기 및 재직의도와와의 관계 및 임상간호사의 재직의도 영향요인을 확인해 보았으며, 연구 결과 직무배태성이 재직의도 영향 요인임을 확인하였다. 본 연구는 일부 지역 병원에 근무하는 간호사를 편의 표집하여 시행되었으므로 연구결과의 일반화에는 한계가 있을 수 있어 지역 및 간호사 대상을 확대하여 확인하는 반복 연구가 필요하다. 또한, 간호사의 재직의도를 강화하기 위한 간호사 직무배태성을 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 적용하는 연구를 제언한다. 마지막으로 간호사의 직무배태성의 영향 요인인 간호사의 경력 닷 유형을 확인하는 연구 대상을 다양화 한 반복 연구와 경력 닷 유형에 따른 교육 및 인사관리 프로그램을 개발하고 효과를 검증하는 후속 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] E. H. Lee, K. S. Cho & H. M. Son. (2014). A Study of Hospital Nurse's Intention to Keep Nursing Job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
- [2] Survey of hospital nursing personnel deployment status. (2021). [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2021 [cited 2021 Jun 16]. https://khna.or.kr/home/pds/utilities.phpbo_table=board1&wr_id=8103.
- [3] M. J. Kim. (2008). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Master's thesis. Hanyang University, Seoul.
- [4] A. R. Beck. (2016). *Impacts of clinical nurses' perception of healthy work environment on retention Intention*. Master's thesis. Hanyang University, Seoul.
- [5] Scammell J. (2016). Should I stay or should I go? Stress, burnout and nurse retention. *British Journal of Nursing*, 25(17), 990-990.
- [6] Chan E. Y. & Morrison p. (2000). Factors influencing the retention and turnover intention of Registered Nurses in a Singapore hospital. *Nursing and Health Sciences*, 2(2), 113-121.
- [7] E. H. Lee, K. S. Cho & H. M. Son. (2014). A Study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
- [8] K. H. Kang & Y. J. Lim. (2016). Influence of professionalism, role conflict and work environment in clinical nurses with expanded role on Job embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 424-436.
- [9] TR. Mitchell, C. Holtom, TW Lee & M Erez. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- [10] M. J. Kim, J. W. Lee & J. S. Park. (2017). Effects of nurses practice environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small sized hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(1), 222-230.
- [11] S. H. Park & T. H. Lee. (2018). Factors Influencing Korean Nurses 'Intention to Stay: A Systematic Review and Meta-analysis, *Korean studies Information service system*, 24(2), 139-148.
- [12] Noe R. A. Noe, A. W. & Bachuber, J. A. (1990). Correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340-356.
- [13] I. J. Kang. (2016). The relationships among employability, career related learning and career motivation of office workers in large corporations. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 48(1), 1-25.
- [14] Y. S. Lee, S. H. Park & J. K. Kim. (2014). A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *International Journal of Contents*, 14(10), 596-609.
- [15] Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- [16] Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- [17] Feldman, D. C. & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89-112.
- [18] Goulet, L. R. & Singh P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73-91.
- [19] Y. H. Yom, I. S. Yang & J. H. Han. (2017). Effects of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 259-269. DOI : 10.11111/jkana.2017.23.3.259
- [20] H. J. Yoon. (2004). *Relationship between career anchor types and Enneagram personality types*. Master's thesis. Korea University, Seoul.
- [21] J. H. Kim. (2010). The Effects of Job Embeddedness on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Employee -Focusing on Moderating Effect of Personality

- Traits Doctoral dissertation. Kyungsoong University, Busan.
- [22] Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 72-91.
- [23] I. J. Kang. (2016). The relationships among employ ability, career related learning and career motivation of office workers in large corporations. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development, 48(1)*, 1-25.
- [24] Cowin L. (2002). The effects of nurse's job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration, 32(5)*, 283-291.
- [25] Y. M. Kim & M. J. Seo. (2020). Factors Influencing the Retention Intention of Nurses in General Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence, 18(2)*, 377-387.
DOI : 10.14400/JDC.2020.18.12.377
- [26] S. O. Choi & J. H. Kim. (2013). Relationships among Job Stress, Nursing Performance, and Retention Intention of Clinical Nurses. *Korean Society of Public Health Nursing, 27(1)*, 142-152. DOI : 10.5932/JKPHN.2013.27.1.142
- [27] T. K. Lee. (2021). *The effects of Job embeddeness, Career Motivation, Work-life balance by small and medium sized Hospital Nurses Retention Intention*. Master's thesis. Inje University, Busan.
- [28] B. S. Yang. (2020). The effects of the job embeddedness and job satisfaction on intention to stay in hospital nurses. Master's thesis. Ajou University, Suwon.
- [29] K. M. Baik. (2020). A Study on the Relationship of Work-Family Interface and Turnover Intention: Mediated Effect of Job Burnout and Job Engagement and Moderated Effect of Family Motivation and Career Motivation. Doctoral dissertation. Chungnam University, Daejeon.
- [30] H. J. Jang & F. Richard. (2008). The impact of career motivation and polychronic it y buk on job satisfaction and turnover intention among hotel industry employees. Doctoral dissertation. Master of science University United States of America, North Texas.
- [31] Y. N. Lee (2020). Effects of nursing work environment, career motivation, Job-esteem on intention to Stay of Hospital Nurses. Master's thesis. Chungbuk National University, Chungbuk.
- [32] H. N. Sung & D. H. Cho. (2013). The Relationship of Job Embeddedness and Turnover Intention: Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction in the Construction IT Industry. *Daehan Academy of Management Information Systems, 32(2)*, 339-357.
- [33] E. H. Kim, E. J. Lee & H. J. Choi. (2012). Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between Job Embeddedness and Turnover Intension in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18(4)*, 394-401.
- [34] J. K. Kim, S. J. Lee & W. J. Kim. (2020). Effects of Internal Oriented Policy, Social Support, and Job Embeddedness by Turnover Intention of Nurses. *Korea Academy Industrial Cooperation Society, 221(3)*, 89-95.
DOI : 10.5762/KAIS.2020.21.3.89
- [35] Y. J. Ko. (2019). *Development and Evaluation of Nursing Work Environment Scale of Clinical Nurses(NWES-CN)* Doctoral dissertation. Hanyang University, Seoul.
- [36] S. J. Lee & H. S. Lee (2009). A Study on the Career Anchor's Effect on the Career Commitment, *Journal of Life long Education and HRD, 5(4)*, 1-27.

오재우(Jae-Woo Oh)

[정회원]



- 2004년 2월 : 건양대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2013년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2013년 3월~2017년 2월 : 충북보건과학대학교 조교수

- 2017년 3월~현재 : 건양대학교 간호대학 부교수
- 관심분야 : 가족, 아동간호, 스트레스
- E-Mail : ojw77@konyang.ac.kr

김미란(Mi-Ran Kim)

[정회원]



- 2007년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
- 2012년 2월 : 고려대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2012년 3월~현재 : 건양대학교 간호학과 부교수

- 관심분야 : 건강정보이해능력, 교수법, 환자안전, 경력관리
- E-Mail : mrkim@konyang.ac.kr