

# 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

## Effects of Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention of Clinical Research Coordinator Nurses

김슬기, 임지영  
인하대학교 간호학과

Seul Ki Kim(seulki920111@naver.com), Ji Young Lim(lim20712@inha.ac.kr)

### 요약

본 연구는 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 한 서술적 조사연구이다. 연구 결과 조직몰입이 임상시험코디네이터 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인임이 파악되었다. 반면 근무환경, 직무만족이 임상시험코디네이터 간호사의 이직의도에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다. 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 주요 논의점을 도출하였다. 조직몰입을 높이기 위해서는 병원 운영 및 행정에 대한 참여 기회 증가, 소속감 향상을 위한 소속기관 확립과 같은 제도적인 개선이 필요하다. 또한 각 병원마다 자체적으로 근무환경 향상을 위한 복지 및 임금 체계 기준 마련이 필요하다. 실제 연구 수행자이면서 동시에 연구 지원자인 임상시험코디네이터 간호사의 조직몰입이 간과된다면, 임상시험의 성과와 질은 저하될 수밖에 없을 것이다. 따라서 고용형태를 계약직에서 보다 안정적인 고용형태로 전환하여 업무 지속성과 조직에 대한 헌신도를 높여 임상시험 전 과정에 있어 중추적인 역할을 수행할 수 있도록 개선해 나가야 할 것이다.

■ 중심어 : | 임상시험코디네이터 | 간호사 | 근무환경 | 직무만족 | 조직몰입 | 이직의도 |

### Abstract

This was a descriptive study aiming to verify the effects of work environment, job satisfaction, and organizational commitment on the turnover intention of Clinical Research Coordinator(CRC) nurses. In the results of this study, the organizational commitment had significant effects on the turnover intention of CRC nurses. On the other hand, the work environment and job satisfaction had no statistically significant effects on the turnover intention of CRC nurses. Based on the results of this study, the main discussions were drawn as follows. In order to increase the organizational commitment, it would be necessary to have the institutional improvement like the increase of opportunity to participate in the hospital operation, administration, and the establishment of affiliated institution for improving a sense of belonging. It would be also necessary for each hospital to establish the standard of welfare, wage system for the improvement of work environment. If the organizational commitment of CRC nurses who are the actual performers, supporters of researches is ignored, it is unavoidable that the performance and quality of clinical tests would be declined. Therefore, there should be some changes, so that CRC nurses could play a pivotal role in the whole process of clinical test, by changing the employment status from contract position to more stable employment status, to increase their commitment to organization and work continuity.

■ keyword : | Clinical Research Coordinator | Nurse | Work Environment | Job Satisfaction | Organizational Commitment | Turnover Intention |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

임상시험은 의약품 등의 안전성과 유효성을 증명하기 위하여 인간을 대상으로 해당 약물의 약동·약력·약리·임상적 효과를 확인하고, 이의 이상 반응을 조사하는 것이다[1]. 국내 임상시험 시장은 2011년부터 2015년 약 5년 간 전체 연평균 성장률은 7.6%로 지속적인 성장세를 보였다[2]. 임상시험의 체계적인 진행을 위해서는 임상시험 관련 교육을 통해 과학적 지식과 임상시험 수행 능력을 갖춘 우수한 전문 인력의 공급이 필요하다[3]. 2016년 시행된 의약품 등 안전에 관한 규칙에 따라 임상시험 수행 및 시험 대상자 보호와 관련한 경험과 지식을 갖추고, 시험책임자의 감독 하에 기준 및 관계 법령에 맞게 시험책임자가 위임한 업무를 수행하는 사람이 임상시험코디네이터(Clinical Research Coordinator, [CRC])이다[1].

임상시험코디네이터에 관한 선행연구를 살펴보면 임상시험코디네이터의 대부분이 간호사로 나타났다. 김수미[4]의 연구에서는 대상자의 92.9%가 간호사였고, 최소영[5]의 연구에서는 대상자 전수가 간호사이었다. 또한 임상시험의 수행이 증가하고 신약 개발에 있어 그 중요성이 강조되고 있으나 현실에서 임상시험책임자는 대부분이 의사로 병원 여건 상 임상시험에만 몰두할 상황이 되지 못하여 임상시험코디네이터 간호사의 역할과 책임이 중요시 되고 있다[6-8]. 임상시험코디네이터 간호사는 연구대상자 및 보호자에게 임상시험 관련 정보를 제공하고, 치료에 대한 준비 및 관리, 약물독성 감시와 이에 따른 후속 조치, 자료 수집 및 정리 등 임상시험 전반의 업무를 관리한다[9]. 이와 같이 임상시험 수행에 있어 임상시험코디네이터 간호사의 중요성은 날로 증가하고 있지만 근무여건은 매우 열악한 상황이다. 임상시험코디네이터 간호사의 고용 현황 분석에서 진료 과, 개별 기관, 담당 교수가 자체적으로 채용하는 계약직이 전체의 94.0%이며[8], 비정규직인 고용형태로 인해 기본적인 4대 보험이 되지 않음을 어려움으로 인식하고 있었다[10]. 임금은 월 평균 200만원 미만이 94.0%로 조사되어[8], 임상시험코디네이터 간호사는 불

안정한 직위와 낮은 임금으로 장기적인 직업 전망을 세우기 어려운 상황이다. 이러한 열악한 근무환경은 임상시험코디네이터 간호사의 잦은 교체와 이직으로 이어져 이는 임상시험코디네이터 분야 간호의 발전을 저해할 뿐 아니라 우리나라에서 수행되고 있는 국제적인 임상시험의 질 관리에도 부정적인 영향을 끼치는 요인이 되고 있다[3]. 따라서 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경 개선을 통해 이직을 낮추고 나아가 직무만족과 조직몰입 등 조직관리 성과를 향상시킬 수 있는 방안에 대한 다각적인 모색이 필요한 시점이다.

이에 본 연구에서는 임상시험코디네이터 간호사를 대상으로 근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 확인하여 임상시험코디네이터 간호사의 이직을 낮추고, 근무여건을 개선하기 위한 근거자료를 제시하고자 하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 근무환경

근무환경은 단지 근무하는 장소의 의미가 아니라 동료와의 관계, 개개인이 인지하는 물리적인 환경, 병원의 정책적인 면까지 포괄하는 것이다[11]. Christmas[12]는 근무환경을 근무를 하는 과정 및 상황에 한정하지 않고, 간호사가 인식하는 정책적 측면, 개인 상호작용, 물리적 환경, 기관 또는 조직을 모두 내포하는 개념이라고 하였다. 이직에 영향을 주는 요인은 다양하게 논의되어 왔는데, 근무환경은 이 중 영향력이 큰 요인의 하나로 간호사의 근속을 유도하는 주요한 측면으로 여겨지고 있다[12]. 근무환경은 양질의 간호를 위한 기반, 병원 운영에 간호사의 참여, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호 관리자의 능력 및 리더십과 지지, 간호사와 의사의 협력관계 등을 통해서 파악할 수 있다.

### 2. 직무만족

직무만족은 개인의 태도와 신념, 욕구, 가치 수준에 따른 직무태도로, 개인의 근무환경 평가 시 발생하는 윤택하고 호의적 감정 또는 이로 인한 정서적 만족감을

의미한다[13]. 직무만족은 직무에 대한 긍정적인 감정의 척도로 널리 통용되어 왔으며[14], 이는 간호사 개인의 내적인 만족 뿐 아니라 조직의 생산성과도 연결된다는 점에서 조직관리 주요 성과변수로 다루어져 왔다[15]. 직무만족은 일반적으로 자율성, 보수, 전문직 수준, 행정, 업무요구, 상호작용 등을 통해서 파악할 수 있다.

### 3. 조직몰입

조직몰입은 조직구성원 스스로 조직에 머물러 있으려는 자발적 의지와 조직의 목표 및 가치를 받아들이거나 신뢰하는 정도, 조직 기여하기 위해 노력 하는 의도로 조직에 대한 우호적인 감정을 의미한다[16]. 조직몰입은 업무 의지를 향상시켜 조직성과의 질적인 측면에 긍정적인 영향을 미치므로[14], 직무만족과 함께 조직성과를 평가하는 주요 변수로 사용되고 있다. 조직몰입은 일반적으로 애착, 동일시, 근속 등을 통해서 파악할 수 있다.

### 4. 이직의도

이직의도는 조직원이 직업 혹은 조직으로부터 이탈하려는 계획이나 의도나 생각을 말한다[17]. 이는 이직과 유사한 의미이나 이직의 이전 단계로서 가까운 미래에 조직을 이탈할 것임을 나타내는 조직구성원의 주관적인 심리이다[18]. 이직의도가 이직을 완벽하게 예측하는 것은 아니지만 여러 선행연구를 통해 실제 이직으로 연결될 가능성이 매우 높게 밝혀져 이직을 예측하는 대표적인 지표로 활용되고 있다[19].

## III. 관련성 연구와 연구가설

### 1. 근무환경과 직무만족간의 관련성 연구

직무만족이 높은 조직구성원 일수록 근무환경에 대해 긍정적으로 인식하는 반면 직무만족이 낮은 조직구성원은 근무환경에 대해 부정적인 태도를 갖게 되므로, 직무만족은 구성원 개인의 영향은 물론 조직에 성장과

발전에도 영향을 미친다[20]. 선행연구에서 근무환경과 직무만족 사이에는 유의한 양의 상관관계가 파악되었다[20]. 이에 임상시험코디네이터 간호사에서 근무환경과 직무만족간의 관련성에 대한 가설을 다음과 같이 수립하였다.

가설 1. 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경은 직무만족에 유의한 양의 영향을 미칠 것이다.

### 2. 직무만족과 조직몰입간의 관련성 연구

직무만족과 조직몰입은 조직구성원의 태도라는 유사성을 갖는다[21]. 직무만족은 근무하는 환경이 변화하면 쉽게 변화할 수 있지만 조직몰입은 쉽게 변화하지 않는다는 점에서 차이가 있다[21]. 선행연구에서 간호업무 성과 및 간호서비스 질 향상에 간호사의 직무만족과 조직몰입 상승이 긍정적인 영향이 미침을 보고하였으며[14], 직무만족과 조직몰입 간에 유의한 양의 상관관계가 파악되었다[22][23]. 이에 임상시험코디네이터 간호사에서 직무만족과 조직몰입간의 관련성에 대한 가설을 다음과 같이 수립하였다.

가설 2. 임상시험코디네이터 간호사의 직무만족은 조직몰입에 유의한 양의 영향을 미칠 것이다.

### 3. 근무환경과 조직몰입간의 관련성 연구

조직몰입은 주로 간호관리학 분야에서 많은 연구가 진행되어 왔다[24]. 이 들 선행연구의 대부분은 임상간호사를 대상으로 한 것으로 근무환경, 직무만족, 이직의도, 임파워먼트, 자기효능감, 그리고 리더십 등과의 관련성을 분석함으로써 조직을 평가하거나 간호사의 경향을 파악하는 지표로 활용되어 왔다[24]. 선행연구에서 임상간호사를 대상으로 한 근무환경과 조직몰입 간에는 유의한 양의 상관관계를 보였으며[25][26], 이에 임상시험코디네이터 간호사에서 근무환경과 조직몰입간의 관련성에 대한 가설을 다음과 같이 수립하였다.

가설 3. 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경은 조직몰입에 유의한 양의 영향을 미칠 것이다.

#### 4. 세 변수간의 적합성에 대한 가설

이러한 선행연구 결과에 근거해 볼 때, 근무환경, 직무만족, 조직몰입의 향상은 조직에 대한 만족감과 조직 신뢰를 높이고 조직구성원의 이직을 낮추어 업무 수행에 필요한 지식과 경험을 갖춘 경력자가 조직에 잔류하도록 유도하는 긍정적인 작용을 함을 알 수 있었다. 그러나 이러한 연구 결과의 대부분은 병원에 근무하는 정규직의 임상간호사를 대상으로 한 것이라 이와는 근무여건이 상이한 임상시험코디네이터 간호사에게서도 동일한 조직성과 변수로 작용하는 지에 대한 검토가 필요하다.

임상시험코디네이터 간호사를 대상으로 한 국내 연구는 근무환경 연구[27]에서 하위영역 점수 중 업무량이 4점 만점에 3.37점으로 가장 높았으며, 갈등이 2.74점으로 가장 낮았다. 직무만족 연구에서는 지원동기[3], 연령[28], 최종 학력[29]이 임상시험코디네이터 간호사의 직무만족과 관련이 있음을 보고하였다. 반면 직무만족과 같이 조직성과의 주요 변수인 조직몰입 측정 연구, 그리고 조직성과 변수간의 관련성이나 영향요인을 분석한 연구는 소수에 불과하여 임상시험코디네이터 간호사를 대상으로 한 조직관리 방안 모색을 위한 보다 다양한 연구가 필요함을 알 수 있었다. 이에 본 연구에서는 세 변수들의 상호작용이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가를 규명하고자 다음과 같이 가설을 수립하였다.

가설 4. 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경은 이직의도에 유의한 음의 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 임상시험코디네이터 간호사의 직무만족은 이직의도에 유의한 음의 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 임상시험코디네이터 간호사의 조직몰입은 이직의도에 유의한 음의 영향을 미칠 것이다.

## IV. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경,

직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한 서술적인 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 임상시험코디네이터로 1개월 이상 근무하고 있는 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 본 연구의 참여에 자발적으로 서면 동의한 자이다. 대상자는 임의 표출방법을 이용하여 표집 하였고, 표본의 수는 G-Power 3.1.9.2 program을 이용하여 산출하였다. 분석 결과 다중회귀분석을 위해 필요한 표본의 수는 효과크기 0.2, 검정력 0.9, 유의수준 0.05 일 때, 104명이 산출되어 선행연구[25]에서 적용한 탈락율 15%를 고려하여 125명을 목표 대상자수로 하였다.

### 3. 연구도구

#### 3.1 일반적 특성

대상자의 인구학적 특성은 성별, 연령, 학력 및 결혼상태의 4문항으로, 근무여건 특성은 소속, 고용형태 및 월 급여의 3문항으로, 업무관련 특성은 임상 근무 경력, 임상시험코디네이터 근무 경력, 지원 동기, 임상시험코디네이터 간호사에게 적절한 소속 부서, 업무수행에 적절한 임상 경력 및 향후 임상시험코디네이터 분야의 발전 가능성 6문항으로 각각 측정하였다.

#### 3.2 근무환경

Lake[11]가 개발하고 조은희 등[30]이 타당도와 신뢰도를 검증한 한국형 근무환경 도구(K-PES-NWI)를 임상간호사와는 근무환경이 상이하므로 임상시험코디네이터 실정에 맞게 본 연구자가 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 병원 운영에 간호사의 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자(연구책임자)의 능력 및 리더십과지지, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력관계의 5개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 리커트 4점 척도(1-4점)로, 점수가 높을수록 근무환경에 대한 적절성 정도가 높음을 의미한다. 탐색적 요인분석 결과, 5개의 요인으로 나타났고 요인 적재량은 모두 0.4이상이었다. 요인분석 결과 설명력

이 낮은 8개 문항을 제거하여 최종 16개 문항을 분석에 사용하였고, 누적분산율은 66.04%이었다. 도구의 신뢰도는 조은희 등[30] 연구의 Cronbach's  $\alpha$  .93이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  .85로 나타났다[표 1].

### 3.3 직무만족

Slavitt 등[31]이 개발한 직무만족 도구(IWS)를 박성애와 윤순영[32]이 번역 및 수정, 김명숙[33]이 임상간호사의 실정에 맞게 수정, 보완하여 내용타당도를 검증한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 보수, 전문직 수준, 행정, 자율성, 업무요구, 상호작용의 6개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 리커트 5점 척도(1-5점)로, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 탐색적 요인분석 결과, 6개의 요인으로 나타났고, 요인적재량은 모두 0.5이상 이었다. 요인분석 결과 설명력이 낮은 8개의 문항을 제거하여 최종 13개 문항을 분석에 사용하였고, 누적분산율은 77.01%이었다. 도구의 신뢰도는 김명숙[33]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  .85이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  .73으로 나타났다[표 1].

### 3.4 조직몰입

Mowday 등[16]이 개발한 조직몰입 도구(OCQ)를 이명하[34]가 번역 및 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 애착, 동일시, 근속의 3개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 리커트 7점 척도(1-7점)로, 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. 탐색적 요인분석 결과, 3개의 요인으로 나타났고, 요인적재량은 모두 0.5이상 이었다. 요인분석 결과 설명력이 낮은 6개의 문항을 제거하여 최종 9개의 문항을 분석에 사용하였고, 누적분산율은 72.47%로 나타났다. 도구의 신뢰도는 이명하[34]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  .91이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  .87로 나타났다[표 1].

### 3.5 이직의도

이기효[35]가 개발한 도구를 이재민[36]이 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 보다 나은 직장에 따른 이직정도, 상황 변화에 따른 이직정도, 타 직장 이직마음 정도, 타 직장 정보의 관심정도, 목적 달성

에 따른 이직정도의 5개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 리커트 5점 척도(1-5점)로, 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미한다. 탐색적 요인분석 결과, 1개의 요인으로 나타났고, 요인적재량은 모두 0.8이상 이었다. 요인분석 결과 최종 5개의 문항을 분석에 사용하였고, 누적분산율은 73.44%로 나타났다. 도구의 신뢰도는 이재민[36]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  .86이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  .90으로 나타났다[표 1].

## 4. 자료수집방법

본 연구의 자료 수집은 1, 2차로 진행되었다. 일 차는 일 대학병원에서 근무하고 있는 임상시험코디네이터 간호사에게 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 필요성, 절차를 설명하여 협조를 구한 후, 설문지를 배부하고 자가기록하게 한 후 회수하였다. 이 차는 임상시험 등 종사자를 대상으로 한 심화교육장에 연구자가 직접 방문하여 교육기관 관계자와 교육 참여자에게 동일한 방법으로 협조를 구한 후, 교육에 참여한 임상시험 코디네이터 간호사에게 설문지를 배부하고 자가기록하게 한 후 회수하였다. 이 때, 1차 자료수집에 참여한 대상자는 사전 설명을 통해 제외하도록 하였다. 자료수집은 2017년 9월 4일부터 10월 26일까지 진행하였고, 총 125부의 설문지를 배부하여 114부를 회수하였고, 이 중 답변 내용이 불충분한 1부를 제외한 113부를 분석에 사용하였다.

## 5. 자료분석방법

본 연구의 자료분석방법은 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 근무환경, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 정도는 평균, 표준편차로 분석하였고, 대상자의 일반적 특성에 따른 차이는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였다. 근무환경, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도간의 상관관계는 Pearson's 상관계수를 이용하여 분석하였고, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

표 1. 타당도와 신뢰도 분석

개념	요인	문항	요인분석				신뢰도분석	
			요인 적재량	공통성	고유킃	분산 설명(%)	누적 분산(%)	항목별 신뢰도
병원운영에 간호사의 참여		14. 승진 기회가 주어진다.	0.83	0.76				.85
		16. 임상시험수탁기관, 제약회사는 임상시험 코디네이터의 말에 경청하고 그에 반응한다.	0.47	0.67	1.32	8.30		.84
양질의 간호를 위한 기반		12. 임상시험 관련 행정업무를 처리할 수 있는 개인공간이 마련되어 있다.	0.82	0.70				.85
		15. 임상시험 진행 밀거름이 되는 명확한 연구계획서가 공유된다.	0.71	0.64				.85
		7. 임상시험모니터요원과 임상시험 업무를 논의 할 수 있는 충분한 시간과 기회가 주어진다.	0.58	0.55	2.74	17.18		.84
		11. 연구비 관리를 위한 프로그램이 마련되어 있다.	0.57	0.52				.85
		24. 담당하는 연구의 증례기록서 작성이 전산화 되어있다.	0.56	0.65				.85
근무 환경	간호관리자 (연구책임자)의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지	2. 임상시험 업무 진행에 있어서 연구책임자와 임상시험 코디네이터의 관계는 좋다.	0.81	0.73				.85
		3. 연구책임자는 임상시험코디네이터에게 지지적이다.	0.80	0.75	2.33	14.62	66.04	.85
		9. 연구책임자는 행정능력과 지도력을 잘 갖추었다.	0.62	0.55				.85
충분한 인력과 물질적 지원		19. 조직 내 신규 임상시험코디네이터를 위한 프리셉터 프로그램이 있다.	0.79	0.70				.85
		20. 필요하다면 언제든지 휴가 사용이 가능하다.	0.70	0.64				.84
		8. 양질의 임상시험 진행을 위한 인력이 충분하다.	0.61	0.62	2.32	14.54		.84
		1. 업무량이 적절하여 연구대상자에게 임상시험 시작 전 진행에 대한 충분한 설명을 할 수 있다.	0.60	0.64				.84
간호사와 의사 협력관계		22. 연구책임자는 임상시험 관련 문제와 업무수행에 대하여 임상시험코디네이터와 대화를 나눈다.	0.79	0.71				.85
		10. 임상시험코디네이터가 연구책임자를 만나기 쉽고 접근이 용이하다.	0.67	0.67	1.82	11.39		.84
보수		1. 승진에 따른 보수 차등이 충분하지 않다.	0.82	0.70				.72
		2. 우리 병원의 보수규정은 적당하고 합리적이다.	0.54	0.77	1.47	11.37		.71
직무 만족	전문직수준	4. 나의 업무를 통하여 지적인 자극과 만족을 얻는다.	0.83	0.76				.69
		3. 나의 업무는 의심할 여지없이 중요하다.	0.80	0.81			77.01	.72
		5. 나는 다시 기회가 주어져도 이 직업을 가질 것이다.	0.71	0.65	2.74	21.15		.69
		7. 업무를 다른 사람에게 말하는 것이 자랑스럽다.	0.63	0.68				.68
		8. 맡겨진 업무에 만족한다.	0.58	0.74				.67
행정		10. 업무를 효율적으로 할 수 있도록 행정이 체계화 되어있다.	0.81	0.80	1.33	10.26		.69

자율성	15. 내가 원하는 이상, 필요이상으로 지나친 감독을 받고 있다	0.83	0.74	1.50	11.59		.80	
	14. 업무상 결정을 내리는 재량권이 나에게는 없다.	0.76	0.71				.71	
직무만족	16. 나는 좀 더 시간이 있다면 임상시험대상자들에게 질적으로 더 좋은 정보를 제공할 수 있다.	0.96	0.95	1.04	8.07	77.01	.73	.73
	21. 동료들은 어려운 일이 있을 때 서로 격려한다.	0.88	0.82	1.89	14.56		.70	
상호작용	20. 내가 일하는 조직은 서로 이해하며 호의적이다.	0.80	0.85				.70	
	1. 나는 우리 병원의 발전을 위해 다른 사람보다 더 많은 노력을 기울인다.	0.89	0.80				.86	
애착	13. 나는 우리 병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.	0.74	0.70				.83	
	3. 나는 우리 병원에 대해 충성심을 거의 느끼지 못한다.	0.68	0.75	2.93	32.59		.84	
조직몰입	2. 나는 친구들에게 우리 병원이 근무하기 좋은 직장이라 말한다.	0.65	0.67				.84	
	6. 내가 우리 병원의 일원임을 남에게 자랑스럽게 말한다.	0.63	0.64			72.47	.84	.87
동일시	12. 나는 직원들에 관한 중요한 문제를 다루는 병원의 정책에 종종 동의하기가 어렵다.	0.88	0.81	1.72	19.17		.87	
근속	9. 현재의 내 상황이 조금만 바뀌어도 병원을 떠날 것이다.	0.88	0.79				.87	
	7. 업무가 비슷하다면 다른 병원에서 일 하는 게 낫다 생각한다.	0.62	0.69	1.72	19.17		.86	
	11. 우리 병원에 계속 있어도 나에게 이득 없다고 생각한다.	0.50	0.63				.84	
이직의도	2. 나는 현재의 상황이 조금만 바뀌어도 우리 병원을 떠나리라 생각한다.	0.90	0.810				0.88	
	1. 나는 가까운 장래에 다른 병원으로 옮길 마음이 있다.	0.86	0.75				0.87	
	4. 나는 보다 나은 직장이 생기면 하면 언제나 우리 병원을 떠날 것이라 생각한다.	0.85	0.73	3.67	73.44	73.44	0.90	.90
	5. 나는 다른 직장을 택할 수 있는 기회 정보에 관심이 많다.	0.85	0.72				0.88	
	3. 나는 내 개인적인 목적이 달성되면 바로 현 병원을 그만 둘 생각이다.	0.80	0.64				0.89	

## V. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 참여한 대상자의 인구학적 특성, 근무여건 특성 및 업무관련 특성은 [표 2]와 같다. 인구학적 특성 중 성별은 여성이 113명(100.0%), 연령은 30대가 60명(53.1%), 학력은 대학교 졸업이 71명(62.8%), 결혼 상태는 기혼이 64명(56.6%)으로 나타났다. 근무여건 특성 중 소속은 개인교수 소속이 59명(52.2%), 고용형태는 교수채용 계약직이 64명(61.5%), 월 급여는 200-250만

원 미만이 48명(42.9%)으로 나타났다. 업무관련 특성 중 임상 근무 경력은 10년 이상이 36명(31.9%), 임상시험코디네이터 근무경력 1년 이상-5년 미만이 54명(47.7%), 지원 동기는 상근직이 45명(40.5%), 임상시험코디네이터 간호사에게 적절한 소속 부서는 임상시험센터가 74명(66.7%), 업무 수행에 적절한 임상경력 1년 이상-5년 미만이 94명(84.7%), 향후 분야의 발전 유무는 '예'가 95명(86.4%)으로 나타났다.

표 2. 대상자의 인구학적 특성, 근무여건 특성 및 업무 관련 특성 (N=113)

변수	구분	빈도 (명)	백분율 (%)	
인구	성별	여자	113	100.0
학적	연령	20-29세	19	16.8
특성		30-39세	60	53.1
		40세 이상	34	30.0
	학력	전문대 졸업	25	22.1
		대학교 졸업	71	62.8
		대학원 재학 이상	17	15.0
결혼	상태	미혼	49	43.4
		기혼	64	56.6
		근무	소속	병원간호부
여건	특성	간호부 이외 부서	3	2.7
		개인교수	59	52.2
		임상시험센터	26	23.0
		개별 진료과	12	10.6
		기타	2	1.8
고용	형태	임상시험센터 정직원	5	4.8
		병원 정규직	13	12.5
		교수채용 계약직	64	61.5
		연구과 소속 계약직	16	15.4
		시간제 근무직	6	5.8
월	급여	100-200만원 미만	24	21.5
		200-250만원 미만	48	42.9
		250만원 이상	40	35.7
업무	임상 근무	1개월 이상-1년 미만	10	8.9
관련	경력	1년 이상-5년 미만	35	31.0
		5년 이상-10년 미만	32	28.3
		10년 이상	36	31.9
		CRC	1개월 이상-1년 미만	6
근무	경력	1년 이상-5년 미만	54	47.7
		5년 이상-10년 미만	38	33.6
		10년 이상	15	13.3
지원	동기	연구 참여	14	12.6
		상근직	45	40.5
		학업병행	4	3.6
		시간적 여유	35	31.5
		기타	13	11.7
CRC	병원 간호부	8	7.2	
간호사에게	간호부 이외의 부서	7	6.3	
적절한	개인교수	6	5.4	
소속부서	임상시험센터	74	66.7	
		개별 진료과	15	13.5
		기타	1	0.9
CRC	1개월 이상-1년 미만	7	6.3	
업무수행에	1년 이상-5년 미만	94	84.7	
적절한	5년 이상-10년 미만	9	8.1	
임상경력	10년 이상	1	0.9	
향후 CRC	예	95	86.4	
분야 발전	아니오	15	13.6	

## 2. 일반적 특성에 따른 근무환경, 직무만족, 조직 몰입, 이직의도

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무환경, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이를 independent t-test와 One-way ANOVA를 통해 분석한 결과는 다음 [표 3]와 같다.

인구학적 특성에서 직무만족은 학력(F=3.55, p=.032)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 학력은 대학원 재학 이상이 전문대 졸업 보다 직무만족이 유의하게 높았다. 조직몰입은 연령(F=5.67, p=.005)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 연령은 40대 이상이 20대 보다 조직몰입이 유의하게 높았다. 이직의도는 연령(F=7.98, p=.001), 결혼 상태(t=2.08, p=.039)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 연령은 20대와 30대가 40대 이상보다, 결혼 상태는 미혼이 기혼보다 이직의도가 유의하게 높았다.

근무여건 특성에서 근무환경은 고용형태(F=4.47, p=.002)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 임상시험센터 정직원이 타 고용형태 보다 근무환경의 적절성이 유의하게 높았다. 직무만족에서는 고용형태(F=4.02, p=.005)와 월 급여(F=5.02, p=.008)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 고용형태는 임상시험센터 정직원이 타 고용형태에 보다, 월 급여는 250만원 이상이 250만원 미만 보다 직무만족이 유의하게 높았다. 이직의도는 월 급여(F=4.13, p=.019)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 200-250만원 미만이 250만원 이상 보다 이직의도가 유의하게 높았다.

업무관련 특성에서 조직몰입은 임상시험코디네이터 근무경력(F=4.90, p=.003)에서 유의한 차이를 보였는데, 10년 이상이 1년 이상-5년 미만과 5년 이상-10년 미만 보다 유의하게 높았다. 이직의도는 임상근무경력(F=3.66, p=.015), 임상시험코디네이터 근무경력(F=6.19, p=.001)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 임상근무 경력은 1개월 미만-1년 미만과 1년 이상-5년 미만이 10년 이상 보다, 임상시험코디네이터 근무 경력은 10년 미만이 10년 이상 보다 이직의도가 유의하게 높았다.

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 근무환경, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 정도 (N=113)

변수	구분	근무환경		직무만족		조직몰입		이직의도			
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)		
인구학적 특성	연령	20대 <sup>a</sup>	2.99±0.44	0.20 (.822)	3.09±0.31	2.17 (.119)	3.74±0.98	5.67 (.005)	3.32±0.77	7.98 (.001)	
		30대 <sup>b</sup>	2.94±0.42		3.26±0.42		4.21±0.85		3.02±0.84		
	학력	40대 이상 <sup>c</sup>	2.98±0.45	1.02 (.363)	3.34±0.47	3.55 (.032)	4.62±1.03	1.85 (.162)	2.41±0.99	c<a,b (.300)	
		전문대 졸업 <sup>a</sup>	2.92±0.41		3.10±0.47		4.05±1.10		2.95±1.05		
		대학교 졸업 <sup>b</sup>	2.94±0.43		3.27±0.36		4.23±0.89		2.94±0.88		
		대학원 재학 이상 <sup>c</sup>	3.09±0.46		3.45±0.55		4.63±1.01		2.56±0.96		
	결혼 상태	미혼	2.95±0.41	-0.08 (.936)	3.20±0.39	-1.15 (.252)	4.05±0.97	-1.96 (.052)	3.09±0.82	2.08 (.039)	
		기혼	2.96±0.45		3.30±0.45		4.41±0.94		2.73±0.98		
	근무여건 특성	소속	병원 간호부	2.88±0.43	1.28 (.280)	3.36±0.33	1.09 (.373)	4.76±0.78	0.78 (.569)	2.44±0.82	1.96 (.090)
			간호부 이외 부서	3.29±0.41		3.59±0.12		4.37±0.51		2.80±1.04	
개인교수			2.93±0.41	3.21±0.38		4.24±0.94		3.00±0.90			
임상시험센터			3.09±0.48	3.34±0.57		4.12±1.06		2.61±0.93			
개별진료과			2.81±0.40	3.12±0.34		4.09±1.15		3.23±1.01			
고용 형태		기타	2.91±0.31	4.47 (.002)	3.19±0.49	4.02 (.005)	4.33±0.47	1.37 (.249)	3.80±0.57	2.42 (.053)	
		임상시험센터 정직원 <sup>a</sup>	3.52±0.42		3.80±0.86		4.16±1.79		2.20±0.81		
		병원 정규직 <sup>b</sup>	2.86±0.41		3.26±0.22		4.55±0.83		2.43±0.87		
		교수채용 계약직 <sup>c</sup>	2.98±0.41		3.25±0.38		4.31±1.00		3.04±0.93		
		연구과 소속 계약직 <sup>d</sup>	2.73±0.31		3.04±0.25		3.84±0.60		3.10±1.01		
월 급여	시간제 근무직 <sup>e</sup>	2.73±0.45	2.52 (.085)	3.09±0.38	5.02 (.008)	3.85±0.49	2.89 (.060)	2.53±0.56	4.13 (.019)		
	100-200만원 <sup>a</sup>	3.11±0.42		3.21±0.45		4.44±1.09		2.95±0.74			
	200-250만원 <sup>b</sup>	2.87±0.35		3.15±0.30		3.99±0.88		3.13±0.93			
	250만원 이상 <sup>c</sup>	2.97±0.51		3.42±0.50		4.42±0.92		2.58±0.96			
업무관련 특성	임상 근무 경력	1개월 이상-1년 미만 <sup>a</sup>	2.92±0.43	0.93 (.430)	3.11±0.37	2.10 (.104)	4.02±0.77	1.47 (.227)	3.16±0.82	3.66 (.015)	
		1년 이상-5년 미만 <sup>b</sup>	2.87±0.43		3.16±0.42		4.03±1.00		3.22±0.91		
		5년 이상-10년 미만 <sup>c</sup>	3.04±0.44		3.38±0.41		4.32±0.99		2.83±0.87		
		10년 이상 <sup>d</sup>	2.99±0.43		3.28±0.44		4.47±0.93		2.54±0.94		
		CRC 근무 경력	1개월 이상-1년 미만 <sup>a</sup>		3.16±0.46		3.10±0.32		4.52±0.85		3.03±0.61
	지원 동기	1년 이상-5년 미만 <sup>b</sup>	2.94±0.45	0.94 (.425)	3.22±0.43	2.10 (.105)	4.09±1.01	4.90 (.003)	3.04±0.90	6.19 (.001)	
		5년 이상-10년 미만 <sup>c</sup>	2.92±0.39		3.24±0.33		4.13±0.76		3.00±0.90		
		10년 이상 <sup>d</sup>	3.07±0.45		3.50±0.60		5.07±0.97		1.99±0.77		
		연구참여	2.29±0.55		3.33±0.41		4.28±1.05		2.71±1.03		
		상근직	2.97±0.47		3.31±0.43		4.27±0.93		2.75±0.91		
CRC 업무수행에 적절한 임상 경력	학업 병행	2.78±0.56	0.55 (.700)	2.85±0.38	2.05 (.093)	4.31±0.94	0.21 (.933)	3.25±0.64	0.76 (.557)		
	시간적 여유	3.02±0.36		3.16±0.43		4.17±1.04		3.04±0.93			
	기타	2.85±0.30		3.39±0.38		4.45±0.98		2.91±0.98			
	1개월 이상-1년 미만	2.95±0.54		3.20±0.40		4.35±1.00		2.89±1.07			
	1년 이상-5년 미만	2.93±0.42		0.97 (.409)		3.25±0.42		0.74 (.529)		4.20±0.96	1.12 (.343)
향후 CRC 분야 발전	5년 이상-10년 미만	3.19±0.50	1.27 (.208)	3.45±0.54	1.05 (.298)	4.81±1.10	0.83 (.409)	2.13±1.16	0.31 (.759)		
	10년 이상	2.81±0.00		3.08±0.00		4.00±0.00		2.00±0.00			
	예	2.97±0.45		3.28±0.43		4.31±0.98		2.87±0.92			
아니오	2.82±0.30	3.15±0.45	4.09±0.83	2.79±0.93							

### 3. 근무환경, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도

본 연구 대상자의 근무환경, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 정도는 다음 [표 4]와 같다. 근무환경은 4점 만점에 평균 2.96±0.43점, 직무만족은 5점 만점에 평균 3.26±0.43점, 조직몰입은 7점 만점에 평균 4.25±0.97점, 이직의도는 5점 만점에 평균 2.89±0.93점이었다. 근무환경의 하위영역 중 간호사와 의사의 협력관계가 3.27±0.61점으로 가장 높았고, 병원운영에 간호사의 참여는 2.36±0.58점으로 가장 낮게 나타났다. 직무만족의 하위영역 중 업무요구가 3.76±0.70점으로 가장 높았고, 보수 2.43±0.82점으로 가장 낮게 나타났다. 조직몰입은 하위영역 중 근속이 4.48±1.09점으로 가장 높게 나타났고, 동일시가 3.86±1.30점으로 가장 낮게 나타났다.

표 4. 근무환경, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 정도 (N=113)

변수	하위영역	M±SD
근무환경	간호사와 의사의 협력관계	3.27±0.61
	간호관리자(연구책임자)의 능력 및 리더십과 지지	3.24±0.57
	양질의 간호를 위한 기반	3.18±0.52
	충분한 인력과 물질적 지원	2.62±0.63
	병원운영에 간호사의 참여	2.36±0.58
	Total	2.96±0.43
직무만족	업무요구	3.76±0.70
	상호작용	3.70±0.73
	전문직 수준	3.55±0.62
	행정	3.20±0.92
	자율성	2.68±0.55
	보수	2.43±0.82
Total	3.26±0.43	
조직몰입	근속	4.48±1.09
	애착	4.20±1.12
	동일시	3.86±1.30
	Total	4.25±0.97
이직의도	이직의도	2.89±0.93

### 4. 변수 간 상관관계

본 연구의 주요 변수 간의 상관관계를 분석한 결과는 다음 [표 5]와 같다. 근무환경은 직무만족( $r=.632, p<.001$ ), 조직몰입( $r=.465, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계를 보였고, 이직의도( $r=-.301, p<.001$ )는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 직무만족은 조직몰입( $r=.641, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있었으나, 이직의도

( $r=-.473, p<.001$ )는 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. 조직몰입은 이직의도( $r=-.655, p<.001$ )와 유의한 음의 상관관계를 보였다. 따라서 근무환경과 직무만족간의 양의 영향을 미친다는 가설 1, 직무만족과 조직몰입간의 양의 영향을 미친다는 가설 2, 근무환경과 조직몰입간의 양의 영향을 미친다는 가설 3은 지지되었다.

표 5. 근무환경, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 관계

	근무환경 <i>r(p)</i>	직무만족 <i>r(p)</i>	조직몰입 <i>r(p)</i>	이직의도 <i>r(p)</i>
근무환경	1.00			
직무만족	.632 ( $<.001$ )	1.00		
조직몰입	.465 ( $<.001$ )	.641 ( $<.001$ )	1.00	
이직의도	-.301 ( $<.001$ )	-.473 ( $<.001$ )	-.655 ( $<.001$ )	1.00

### 5. 이직의도 영향요인

본 연구에서 대상자의 일반적 특성 중 이직의도에서 유의한 차이를 보인 연령, 결혼 상태, 월 급여, 임상 근무 경력, 임상시험코디네이터 근무 경력과 주요 연구변수인 근무환경, 직무만족, 조직몰입을 포함하여 영향요인을 분석한 결과는 다음 [표 6]과 같다.

회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=7.203, p<.001$ ), 모형의 설명력은 50.7%이었다. 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인 VIF(variance inflation factor)를 산출하여 독립변수 간 다중공선성 여부를 확인한 결과 공차한계가 0.1보다 작거나, VIF 값이 10을 초과한 변수가 없으므로 다중공선성에는 문제가 없음을 확인하였다. 회귀분석의 가정을 만족하는지 확인한 결과, Durbin-Watson 값이 1.663으로 2에 가까워 독립성 가정을 만족하였고, 정규성과 등분산성 가정을 만족하는 것을 확인하였다. 분석 결과 임상시험 코디네이터로 근무하는 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 조직몰입( $\beta=-0.554, p<.001$ )으로 나타났다. 가설 검정 결과, 조직몰입은 이직의도에 음의 영향을 미친다는 가설 6은 지지되었으나, 근무환경과 직무만족이 이직의도에 음의 영향을 미친다는 가설 4, 5는 기각되었다.

표 6. 이직의도 영향요인

변수	이직의도						
	B	SE	$\beta$	t	p	Tolerance	VIF
(상수)	5.716	.669		8.539	.000		
근무환경	.016	.217	.007	.073	.942	.500	1.999
직무만족	-.091	.262	-.042	-.348	.728	.351	2.846
조직몰입	-.534	.099	-.554	-5.402	.000	.477	2.095
연령대(20대)							
연령대(30대)	.141	.224	.076	.629	.531	.344	2.909
연령대(40대 이상)	-.111	.288	-.055	-.387	.699	.248	4.038
결혼 상태(미혼)							
결혼 상태(기혼)	-.023	.159	-.012	-.144	.886	.694	1.442
임상 근무 경력(1개월 이상-1년 미만)							
임상 근무 경력(1년 이상-5년 미만)	.068	.260	.034	.262	.794	.298	3.358
임상 근무 경력(5년 이상-10년 미만)	-.139	.272	-.068	-.511	.610	.288	3.477
임상 근무 경력(10년 이상)	-.175	.277	-.088	-.632	.529	.259	3.861
CRC 근무 경력(1개월 이상-1년 미만)							
CRC 근무 경력(1년 이상-5년 미만)	-.109	.323	-.059	-.337	.737	.166	6.022
CRC 근무 경력(5년 이상-10년 미만)	-.076	.354	-.039	-.215	.830	.154	6.477
CRC 근무 경력(10년 이상)	-.356	.397	-.130	-.895	.373	.238	4.207
월 급여(100만원 이상-200만원 미만)							
월 급여(200만원 이상-250만원 미만)	-.093	.197	-.050	-.473	.637	.454	2.204
월 급여(250만원 이상)	-.273	.212	-.141	-1.291	.200	.421	2.374

$R^2=.507$ , Adj  $R^2=.437$ ,  $F=7.203$ ,  $p(0.001)$

#### IV. 논의

임상시험을 진행하고 관리하는 임상시험코디네이터가 간호의 한 분야로 자리매김 하였지만, 이와 관련한 연구는 주로 직무만족 측정 연구가 주류를 이루었고 [37][38], 임상시험코디네이터 간호사의 높은 이직을 낮추기 위한 관리적 방안을 모색한 연구는 소수에 불과하였다. 이에 본 연구는 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하여 임상시험코디네이터 간호사의 고용안정을 증대하고 이직을 감소할 수 있는 방안을 모색해 보고자 하였다.

본 연구의 결과, 일반적 특성에 따른 차이분석에서 근무환경의 차이는 고용형태에서 임상센터 정직원의 경우 연구과 소속 계약직, 시간제 근무직 등에 비해 근무환경의 적절성이 높게 나타났다. 직무만족의 차이는 학력, 고용형태, 월 급여에서, 조직몰입의 차이는 연령, 임상시험코디네이터 근무 경력에서, 이직의도의 차이

는 연령, 결혼 상태, 월 급여, 임상 근무 경력, 임상시험 코디네이터 근무 경력에서 각각 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 선행연구에서 권수아[29]는 연령, 월 급여, 지원동기, 이전 근무지, 발전가능성에서 유의한 차이가 있음을 보고하였다. 이는 연령, 근무 경력, 월 급여가 높아지면서 일에 대한 자신감 및 만족감이 상승하고, 근무환경에 적응도가 높아지면서 발생하는 차이로 사료된다. 따라서 임상시험코디네이터 간호사의 직무만족 향상을 위해서는 임상시험코디네이터의 전문성을 살린 경력개발 프로그램과 지속적인 교육 과정 지원이 필요함을 알 수 있었다.

근무환경은 4점 만점에 평균 2.96점으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 한 김안숙과 박성주[39]의 연구에서 1.98점으로 파악된 것과 비교 시 상대적으로 높았고, 박상하[40]의 연구에서 2.96점으로 나타난 것과 비교 시 유사한 결과이었다. 또한 본 연구에서는 근무환경 하위영역에서, ‘간호사와 의사의 협력관계’가 3.27점으로 가장 높게, ‘병원 운영에

간호사의 참여'가 2.36점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 박상하[40]의 연구에서 '충분한 인력과 물질적 지원'이 3.10점으로 가장 높게, '간호관리자의 능력, 리더십과 지지'가 2.38점으로 가장 낮게 나타난 것과는 상이한 결과이었다. 이러한 결과는 임상시험코디네이터 간호사와 연구책임자인 의사와의 관계, 병원 내에서의 주치의와 간호사 간의 업무관계의 차이에 기인한 것으로 볼 수 있다. 임상시험코디네이터의 역할수행과 관련된 선행연구[41]에 따르면 임상시험코디네이터는 연구대상자의 검사결과를 확인·해석하고 연구책임자인 의사와 연구대상자에게 알리는 업무를 수행한다. 이처럼 임상시험의 원활한 진행과 성과를 위해 서로 긴밀하게 협력해야하는 업무 특성에서 비롯된 결과로 사료된다. 병원 운영에 대한 간호사의 참여가 낮은 것은 고용형태의 특성상 비정규직, 임시직이 대부분이므로 정규직의 임상간호사와는 달리 상대적으로 병원 운영에 참여할 권한과 기회가 적기 때문으로 사료된다. 따라서 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경 개선을 통해 병원 운영 참여의 기회를 증가시킨다면 이를 통해 고양된 소속감으로 임상시험의 성과와 질 향상을 가져올 수 있을 것으로 기대한다.

직무만족은 5점 만점에 평균 3.26점으로 나타났다. 이는 임상시험코디네이터 간호사를 대상으로 한 권수아[28]의 연구에서 3.06점, 송시은[38]의 연구에서 2.96점과 비교 시 상대적으로 높은 것이었다. 직무만족 하위영역에서는 '업무요구'가 3.76점으로 가장 높았고, '보수'가 2.43점으로 가장 낮았다. 이러한 결과는 선행연구[28][38]의 결과와 유사하였다. 임상시험코디네이터 간호사의 경우, 직무만족 중 '업무요구'가 가장 높은 것은 분담하여 업무를 수행하는 임상간호사와는 달리 임상시험 운영 과정을 지침의 범위 내에서 일정 부분 독자적으로 진행할 수 있다는 업무 특성에서[10] 기인한 결과로 사료된다. '보수'가 낮게 나타난 이유는 임상시험코디네이터 간호사의 고용 형태가 대부분 교수채용 계약직으로 월 급여 외에는 4대 보험 혜택과 퇴직금 등이 없어[10] 상대적으로 임금 수준이 낮기 때문으로 해석된다. 한명숙[27]의 연구에서 '업무량'이 3.37점으로 가장 높게 나타난 결과와 비교해 볼 때, 임상시험코디네

이터 간호사는 업무 특성 상 독자적으로 진행할 수 있는 부분에 있어 만족도는 상대적으로 높은 반면 과중한 업무량과 낮은 임금은 불만족한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 향후 임상시험코디네이터 간호사의 직무분석을 통해 적절한 업무량 파악과 이에 따른 급여체계 기준을 개발하는 후속 연구가 필요함을 알 수 있었다.

조직몰입은 7점 만점에 평균 4.25점으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 연구한 류경과 김종경[42]의 연구에서 4.22점과 비교 시 상대적으로 높았고, 양애선[24]의 연구에서 4.27점과 유사하였다. 조직몰입 하위영역에서는 '근속'이 4.48점으로 가장 높았고, '동일시'가 3.86점으로 가장 낮았다. 고유미[43]의 연구에서는 '애착'이 3.28점으로 가장 높았고, '근속'이 2.80점으로 가장 낮게 나타나 본 연구 결과와는 차이를 보였다. 조직몰입 중 근속의 점수가 가장 높은 것은, 임상시험코디네이터 간호사의 경우 3교대를 하는 임상간호사와 달리 병원 일반직과 비슷한 근무형태를 갖고 있다[27]. 따라서 개인적인 시간을 가질 수 있어 현대 직업인이 추구하는 '일과 개인 생활의 균형'이라는 가치에 좀 더 부합하기 때문으로 사료된다. 동일시의 점수가 낮은 것은 임상시험코디네이터 간호사의 고용의 불안정으로 인해 병원에 소속감을 갖기 어렵기 때문으로 사료된다. 따라서 안정된 고용형태로 전환하여 임상시험코디네이터 간호사의 소속감을 높이는 것이 조직몰입을 향상시키는 결과를 가져올 것으로 기대한다.

이직의도는 5점 만점에 평균 2.89점으로 나타났다. 이는 임상시험코디네이터 간호사를 대상으로 한 연구에서 '이직할 의도가 있다'라고 응답한 비율이 각각 42.7%[38], 57.2%[3]로 나타나 대상자의 약 1/2가 이직의도를 갖고 있는 것으로 파악된 결과와 유사하였다. 반면 임상시험코디네이터 간호사의 재직의도를 측정정한명숙[27]의 연구에서는 3.39점으로 상대적으로 높은 재직의도를 가지고 있는 것으로 나타나 본 연구 결과와는 상반되었다. 이와 같이 상반된 결과는 임상시험코디네이터 간호사가 업무 내용 측면에서는 만족하여 재직하고자 하나 계약직 신분의 고용의 불안정으로 장기적

인 직업 전망을 세우기 어려운 현재와 같은 근무환경에서는[10] 이직을 할 수 밖에 없는 구조적인 한계에 처해 있기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다. 따라서 임상시험코디네이터 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높여 결과적으로 이직을 낮추고 임상시험의 질 향상을 위한 선결요건은 근무환경의 개선과 고용 안정임을 재확인할 수 있었다.

본 연구에서 근무환경, 직무만족, 조직몰입 간의 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 이직의도는 근무환경, 직무만족, 조직몰입과 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였다. 조직몰입은 조직구성원 스스로 조직에 머물러 있으려는 자발적 의지와 조직의 목표 및 가치를 받아들이거나 신뢰하는 정도, 조직에 기여하기 위해 노력 하는 의도로 이러한 결과는 임상간호사의 조직몰입이 높을수록 이직의도가 감소함을 확인한 선행연구[21-25]와 일치하였다. 직무만족도 개인의 태도와 신념, 욕구, 가치 수준에 따른 직무태도이자 정서적 만족감 정도를 평가하는 지표로 이미 많은 연구를 통해 밝힌 바 있으며, 이직을 결정하는 요인으로 잘 알려져 있다. 본 연구의 결과는 임상간호사의 직무만족이 높을수록 이직의도가 감소함을 확인한 선행연구[20][22][23][25]와도 일치하였다. 근무환경 또한 영향력이 큰 요인 중 하나로 간호사의 근속을 유도하는 주요한 요인으로 여겨지고 있다. 본 연구의 결과는 임상간호사가 인지한 근무환경이 높을수록 이직의도가 감소함을 확인한 [20][39]와 일치하였다. 결과적으로 임상시험코디네이터 간호사에서도 근무환경, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 간의 관련성은 임상간호사에서와 동일한 상관관계를 보여 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경 개선과 직무만족, 조직몰입 제고를 통해 이직의도를 낮출 수 있다는 본 연구의 기본 가정이 성립됨을 확인하였다.

이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과에서는 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경, 직무만족, 조직몰입 중 조직몰입만이 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로 파악되었다. 조직몰입은 조직에 대한 개인의 성향으로, 조직몰입의 향상은 조직에 대한 만족감과 조직 신뢰를 높여 업무 수행에 필요한

지식과 경험을 갖춘 경력자가 조직에 잔류하도록 유도하는 긍정적인 작용을 한다[22][24]. 반면 조직몰입이 낮을수록 조직에서 이탈 및 분리하여 조직을 떠나려는 심리가 높아지고, 이는 이직으로까지 연결되기도 한다 [24]. 실제 임상시험의 수행자이자 지원자인 임상시험코디네이터 간호사의 조직몰입에 대해 간과한다면, 임상시험코디네이터 분야 간호의 발전 뿐 아니라 임상시험 자체의 연구 성과와 질 또한 저하될 것으로 예상된다. 따라서 향후 간호학과와 임상시험코디네이터 실무현장이 협력하여 임상시험코디네이터 간호사에 대한 경력개발 지원, 병원 운영 및 행정에 대한 참여 기회증가, 급여 체계 기준 확보, 정규직으로서의 고용안정과 같은 법적, 제도적 장치를 마련하기 위한 후속 연구를 수행해야 할 것이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위한 연구이다. 본 연구의 개념인 근무환경, 직무만족, 조직몰입은 임상간호사를 대상으로 이직의도를 확인하기 위한 변수로 주로 사용되었다. 하지만 임상시험 전반의 업무를 관리하는 다양하고 복잡한 업무를 수행하는 임상시험코디네이터 간호사를 대상으로 조직관리 성과변수를 이용하여 시도된 데에 의의가 있다.

본 연구의 분석 결과 조직몰입이 임상시험코디네이터 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 조직몰입이 높을수록 조직구성원은 자신이 속한 조직에 머물러 일하기 원하므로 이직의도를 낮출 수 있다. 임상시험코디네이터 간호사의 낮은 이직은 결과적으로 임상시험코디네이터 분야 간호의 발전 뿐 아니라 임상시험 자체의 연구 성과 및 질 향상을 가져올 수 있다. 최근 우리나라는 국제적인 임상시험 유치 경쟁하면서 이와 관련하여 임상시험 과정을 관리, 지원할 수 있는 전문 인력에 대한 필요성도 커지고 있다. 이에 임상시험 과정을 총괄하는 임상시험코디네이터 간호사의 양성과 또 유능한 간호사의 유입을 통한

임상시험코디네이터 분야 간호의 발전을 위한 방안이 마련되어야 한다.

이러한 점에서 볼 때 본 연구의 결과, 고용 조건을 정규직화 하여 근무환경을 개선하고 이를 기반으로 관련 교육 기회의 확대와 병원 운영에 대한 기회 부여, 소속감의 증대를 통해 조직몰입을 강화하는 것은 결과적으로 임상시험코디네이터 간호사의 이직을 낮출 수 있을 것으로 파악된다.

아울러 본 연구 결과는 일부의 임상시험코디네이터 간호사를 대상으로 도출되었으므로 연구 결과의 일반화를 위한 후속 연구와 근무환경, 직무만족, 조직몰입 외에 임상시험코디네이터 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위한 구조모형 연구가 필요함을 제안한다. 또한 임상시험코디네이터 간호사와 임상간호사의 업무 특성이 다르고 이에 따른 차이점이 확인되었으므로, 임상시험코디네이터 간호사의 직무 분석을 통한 업무 측정 도구 개발 연구를 제안한다.

\* 이 논문은 제1저자의 석사학위논문을 발췌 요약한 것임.

### 참 고 문 헌

- [1] <http://www.law.go.kr>, 2017. 3. 8.
- [2] <http://www.konect.or.kr>, 2017. 3. 15.
- [3] 신주영, 조선진, 임현우, 정혜선, 이원철, 박영준, 박용문, “대학병원에 근무하는 임상연구 간호사의 직무만족도,” 대한임상약리학회지, 제15권, 제1호, pp.57-70, 2007.
- [4] 김수미, *임상시험모니터요원(CRA)와 임상시험코디네이터(CRC)의 업무량과 업무수행 어려움에 대한 연구*, 연세대학교 보건대학원, 석사학위논문, 2011.
- [5] 최소영, *항암제 임상연구코디네이터의 직무의 업무량과 중요도 및 직무만족도*, 이화여자대학교 임상보건과학대학원, 석사학위논문, 2014.
- [6] J. Adams, “The role of the research nurse,” *Nursing Times*, Vol.90, No.36, pp.70-72, 1994.
- [7] K. E. Bowen and L. S. Rice, “Who is clinical research nurse?,” *Research Nurse*, Vol.4, No.36, pp.1-4, 1998.
- [8] 황윤선, *중앙임상시험 연구간호사의 직무분석*, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2008.
- [9] J. A. Raybuck and C. S. Cand, “The clinical nurse specialist as research coordinator in clinical drug trials,” *Clinical Nurse Specialist*, Vol.11, No.1, pp.15-19, 1997.  
<https://doi.org/10.1097/00002800-199701000-00010>
- [10] 김혜옥, “비정규직 임상연구 간호사의 근무경험,” *디지털콘텐츠학회논문지*, 제16권, 제4호, pp.623-634, 2015.  
<http://doi.org/10.9728/dcs.2015.16.4.623>
- [11] E. T. Lake, “Development of the practice environment scale of the nursing work index,” *Research in Nursing & Health*, Vol.25, No.3, pp.176-188, 2002.  
<http://dx.doi.org/10.1002/nur.10032>
- [12] K. Christmas, “How work environment impacts retention,” *Nursing Economics*, Vol.26, No.5, pp.316-318, 2008.
- [13] E. A. Locke, “Satisfiers and dissatisfiers among white collar and blue-collar employees,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.58, No.1, pp.67-76, 1973. <http://dx.doi.org/10.1037/h0035418>
- [14] 박현희, 박경숙, 염영희, 김경희, “임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향,” *한국간호과학회지*, 제36권, 제2호, pp.244-254, 2006.  
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2006.36.2.244>
- [15] 이운신, 박성희, 김종경, “간호사의 동기부여, 조직공정성, 직무만족, 재직의도와와의 관계,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제14권, 제10호, pp.596-609, 2014.  
<http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
- [16] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, “The measurement of organizational commitment,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, No.2,

- pp.224-247, 1979.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- [17] J. L. Price and C. W. Mueller, "A causal model of turnover for nurses," *Academy of Management Journal*, Vol.24, No.3, pp.543-565, 1981. <https://doi.org/10.2307/255574>
- [18] J. C. Carr, S. L. Boyar, and B. T. Gregory, "The moderating effect work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes and turnover behavior," *Journal of Management*, Vol.34, No.2, pp.244-262, 2008.  
<https://doi.org/10.1177/0149206307309262>
- [19] 한용희, 손인순, 박광옥, 강경화, "병원간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직의도와의 관계," *임상간호연구*, 제16권, 제2호, pp.17-31, 2010.
- [20] 정희영, 성미혜, "응급실 간호사의 업무환경, 직무만족도 및 이직의도 간의 관계," *동서간호학연구지*, 제20권, 제1호, pp.29-36, 2014.  
<http://dx.doi.org/10.14370/jewmr.2014.20.1.29>
- [21] 김은정, 이종건, "조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향," *한국기업경영학회지*, 제17권, 제1호, pp.81-101, 2010.
- [22] 오은희, 정복레, "병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향," *간호행정학회지*, 제17권, 제4호, pp.391-401, 2011.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
- [23] 양애선, 강윤희, "중환자실 신규 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도," *Health & Nursing(구 간호과학)*, 제25권, 제2호, pp.47-58, 2013.
- [24] 김미란, "간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향," *간호행정학회지*, 제13권, 제3호, pp.335-344, 2007.
- [25] 황윤선, 강경화, "수도권 중소규모 종합병원 간호사 이직의도 영향요인," *간호행정학회지*, 제20권, 제5호, pp.576-586, 2014.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.576>
- [26] V. Zohreh and A. V. Seyyed "Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among Iranian nurses," *Nursing & Health Sciences*, Vol.11, No.4, pp.404-409, 2009.  
<https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00473.x>
- [27] 한명숙, 최선하, "연구간호사의 업무환경과 자기효능감이 재직의도에 미치는 영향," *한국생활환경학회지*, 제24권, 제1호, pp.18-28, 2017.  
<http://dx.doi.org/10.21086/ksles.2017.02.24.1.18>
- [28] 권수아, *임상시험 연구간호사(CRN)의 업무량, 업무중요도 및 직무만족도*, 건양대학교, 석사학위논문, 2015.
- [29] 김지숙, *연구간호사의 직무만족도*, 경북대학교 대학원, 석사학위논문, 2008.
- [30] 조은희, 최모나, 김은영, 유일영, 이남주, "한국어판 간호근무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도," *한국간호과학회지*, 제41권, 제3호, pp.325-332, 2011.  
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- [31] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont, and A. M. B. Haase, "Nurses' satisfaction with their work situation," *Nursing Research*, Vol.27, No.2, pp.114-120, 1978.  
<https://doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
- [32] 박성애, 윤순녕, "직무만족 측정 도구개발," *한국간호과학회지*, 제22권, 제3호, pp.316-324, 1992.  
<https://doi.org/10.4040/jnas.1992.22.3.316>
- [33] 김명숙, *경력개발시스템이 간호사 업무수행능력, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 2013.
- [34] 이명하, "병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계 : 간호사를 대상으로," *간호행정학회지*, 제4권, 제2호, pp.363-385, 1998.
- [35] 이기효, *이직의도 인과모형의 실증연구 : 종합병원 종업원을 대상으로*, 성균관대학교 대학원, 박사학위논문, 1995.
- [36] 이제민, *텔레마케터의 보상에 대한 공정성 지각*

이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 중앙대학교 국제경영대학원, 석사학위논문, 2005.

[37] 김태은, 김계하, “임상시험 연구간호사의 업무 실태와 직무만족에 관한 연구,” 간호행정학회지, 제15권, 제3호, pp.336-345, 2009.

[38] 송시은, 임상시험 연구간호사의 직무스트레스와 직무만족도, 인하대학교 대학원, 석사학위논문, 2013.

[39] 김안숙, 박성주, “소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도,” 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제7호, pp.124-132, 2017.

<http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.07.124>

[40] 박상하, 임상간호사의 간호근무환경, 직무만족과 이직의도에 관한 연구, 청운대학교 대학원, 석사학위논문, 2017.

[41] 황윤선, 고일선, “임상연구코디네이터의 역할수행과 관련 요인,” 간호행정학회지, 제17권, 제4호, pp.524-537, 2011.

<https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.524>

[42] 류경, 김종경, “간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계,” 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제7호, pp.439-450, 2016.

<http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>

[43] 고유미, 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입, 연세대학교 간호대학원, 석사학위논문, 2011.

저 자 소 개

김 슬 기(Seul Ki Kim)

정회원



- 2018년 2월 : 인하대학교 간호학과(간호학석사)
- 2018년 3월 : 인하대학교 간호학과(간호학박사과정)

<관심분야> : 간호조직관리, 리더십

임 지 영(Ji Young Lim)

종신회원



- 2002년 2월 : 고려대학교 간호학과(간호학박사)
- 2008년 8월 : 고려대학교 경영대학원(MBA)
- 2003년 9월 ~ 현재 : 인하대학교 간호학과 교수

<관심분야> : 간호경영전략, 간호원가분석, 간호조직관리, 재가방문간호시스템구축