

간호사의 보상에 대한 인식과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

이 미 애¹⁾

서 론

연구의 필요성

병원 간호사는 우리나라의 경우 병원인력 전체의 46.1%를 차지하는 가장 큰 전문 의료인 집단으로 의료서비스 제공과 소비의 최종접점에 위치함으로써 소비자인 환자 및 보호자의 의료기관에 대한 평가나 이미지 생성에 직·간접적으로 많은 영향을 미치는 존재이다. 간호사가 의료현장에서 이렇게 중요한 역할을 수행하는 존재임에도 불구하고 현재 활동하고 있는 간호사의 수는 매우 부족하다. 최근 우리나라 보건 의료계에서 활동하고 있는 간호사 수는 인구 1,000 명당 간호사 1.9 명으로 OECD 국가 중 최하위 수준으로 보고되고 있는데, 우리나라의 간호사 부족현상은 수도권이 아닌 지방일수록 더욱 심각하다(Jeong, Kim, & Kim, 2008). 우리나라 지방에 소재하는 의료기관들이 적절한 수의 간호사를 확보하지 못하는 가장 큰 이유 중에 하나가 이들의 높은 이직률 때문이다(Yoo, & Choi, 2009).

간호사 이직은 현대사회에서 직업의 전문화, 생활의 다양화 등에 의해 불가피하게 초래되는 동태적 현상으로 조직에 새로운 지식과 기술을 유입시킨다는 긍정적인 측면이 있지만(Lee, 2008; Park, 2000; Seo, 2007), 적정 수준을 벗어났을 경우에는 전문적인 지식과 기술이 축적되지 못하여 전문직의 직업적 자율성을 축소시켜 탈전문화(post-professionalism)를 초래할 수 있고 적정 수준의 의료서비스 질을 보장할 수 없게 함으로써 기관의 생산성과 효율성을 현저히 감소시킨다

(Jeong et al., 2008; Kim, 2007; Lee, 2008; Yoo & Choi, 2009). 그뿐 아니라 조직의 높은 이직률은 남아 있는 구성원들의 사기를 저하시키고 업무량을 증대시켜 업무에 대한 통제력을 감소시키고 부족한 인력을 보충하기 위해 새로운 구성원을 채용하고 교육시켜야 하는 등 재정적인 문제를 발생시키며 또 이들이 적응될 때까지 다양한 측면의 행정적 비용도 발생시킨다. 그런 의미에서 이직률은 조직인력 관리를 통합적으로 평가할 수 있는 중요한 지표인 동시에(Kim, 2007; Park, 2000; Seo, 2007), 조직 생산성과 효율성을 결정하는 원인변수이자 결정변수이다(Lee, 2008). 그리고 이직의도는 개인이 조직 혹은 직업으로부터 떠나고자 하는 이직의 인지적 선행변수인 행위의도(behavioral intention)로 이직을 가장 강력하게 예측할 수 있는 변수로 인정되어(Kim, 2007; Piao, 2007), 이직연구에서는 실제 이직이나 이직률과 함께 종속변수로 많이 사용되고 있다.

구성원의 태도와 행동에 영향을 미침으로써 조직 생산성이나 유효성에 크게 영향을 미치는 또 다른 요인 중에 하나인 보상 역시, 조직이 관리해야 하는 중요한 변수이다(Piao, 2007; Suh & Jung, 2007). 구성원의 입장에서 보상은 생계를 유지하기 위한 경제적 수입원이자 사회적 신분이나 위신을 규정함으로써 직무만족이나 조직몰입을 유발시키는 요인이지만 조직의 입장에서는 제품이나 서비스의 원가를 구성하는 비용이자 좋은 인력을 유지하고 확보하기 위한 투자이다(Seo, 2007). 사람들은 적절한 수준으로 보상받지 못하는 직무에 대해서는 크게 매력을 느끼지 못하기 때문에(Grane, 1969), 보상에 불만족하는 사람은 그 직무를 그만둘 가능성이 높다

주요어 : 보상, 조직몰입, 이직

1) 동국대학교 의과대학 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: juliet@mail.dongguk.ac.kr)

투고일: 2009년 7월 27일 수정일: 2009년 8월 14일 심사완료일: 2009년 9월 14일

(Lawler, 1971; Park, 2000). 이처럼 보상은 조직에 대한 개인의 참여, 유지 및 성과를 결정하는데 영향을 미칠 뿐 아니라 업무에 대한 동기부여, 성과에도 영향을 미치기 때문에 간호사라는 인적 자원을 관리하기 위해서는 반드시 유의해야 하는 변수이다.

조직 생산성이나 유효성에 크게 영향을 미치는 또 다른 요인 중에 하나인 조직몰입은 구성원이 조직목표나 가치를 내재화함으로써 생기는 비교적 장기적이고 안정된 성향으로 구성원의 태도와 행동 간의 관계를 예측할 수 있게 하는 다차원적인 개념이다. 또한 조직몰입은 조직의 생산성과 효율성에 영향을 미치는 원인변수이면서 조직의 생산성과 효율성의 최종 결과변수인 이직에도 강력하게 영향을 미치는 변수이다 (Beecroft, Dorey, & Wenten, 2008; Chang, Chou, & Cheng, 2007; Kim, 1996; Parry, 2008; Piao, 2007; Wagner, 2007).

간호사의 높은 이직률이 보건의료계의 주요 관심사가 되면서 간호사의 이직이나 이직의도를 예측하려는 연구들이 다양하게 시행되었다. 그 결과, 간호사 이직에 영향을 미치는 중요요인으로 직무특성, 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 보상 등이 확인되었다(Beecroft et al., 2008; Chang et al., 2007; Choi & Ha, 2007; Kim, 1996; Lee, 2008; Parry, 2008; Piao, 2007; Wagner, 2007).

그러나 우리나라에서 간호사 이직 및 이직의도와 관련하여 조직몰입, 직무만족, 직무 특성, 직무 스트레스 등과 같은 변수들은 비교적 많이 연구되었으나 보상이라는 변수와 관련해서는 아직은 미미한 수준으로만 연구되었다. 이에 본 연구는 이상의 문헌고찰에서 간호사의 이직의도를 가장 강력하게 예측할 수 있는 요인으로 확인이 된 조직몰입과 보상에 대한 간호사의 인식을 독립변수로 하고 간호사의 이직의도를 종속변수로 하여 이들 간의 관계를 확인하고자 한다. 또한 본 연구를 간호사 이직률이 특히 높은 우리나라 지방에 소재하고 있는 2·3차 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 실시함으로써 연구결과가 우리나라 지방에 소재하는 중소 의료기관의 관리자들이 간호사 이직률을 낮추기 위한 전략을 개발하는데 유용하게 사용할 수 있도록 할 것이다.

연구 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 지각하는 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도를 파악한다.
- 간호사의 인구학적 특성에 따른 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도의 차이를 확인한다.
- 간호사가 지각하는 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도 간의 관계를 파악한다.

- 간호사의 인구학적 특성, 보상에 대한 인식, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 확인한다.

용어 정의

● 보상

고용계약에 있어 조직과 개인 간의 거래를 나타낸다. 거래는 주로 경제적 것 외에도 심리적, 사회적, 정치적 혹은 윤리적 거래 등으로 다양하게 정의될 수 있는데, 보상은 이 중 어느 하나 이상을 의미하거나 이 모든 것을 다 포함한다 (Belcher, 1974).

● 조직몰입

조직에 남아있으려는 구성원의 성향과 조직의 가치와 목표, 이익을 위해 노력을 아끼지 않으려는 구성원의 의지, 신뢰 등을 포함하는 다차원적인 개념으로, 조직에 대한 개인의 상대적 동일시와 관여의 정도이다(Mowday & Steers, 1979).

● 이직의도

구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며 이직을 예견하고 이해하는 중요한 예측요인이다 (Price & Mueller, 1981).

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사의 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도 간의 관계를 파악하고자 실시된 횡단적 조사연구이다.

연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 경상남·북도 6개 도시에 소재하는 2·3차 종합병원 간호부에 전화를 걸어 연구에 대해 설명한 뒤, 연구를 허락한 8개 병원을 방문하여 설문조사하였다. 연구 대상자는 연구병원에 재직하는 간호사 중, 근무기간이 1년 이상인 간호사만을 대상으로 임의추출하였으며 선정된 대상자에게는 본 연구의 목적과 설문내용을 설명하고 연구에 참여할 것을 서면으로 동의받은 후 설문지를 배포하고 자기기입식 응답을 하게 한 후 수거하였다.

자료는 2008년 5월 26일부터 7월 18일까지 총 8주간에 걸쳐 수집되었다. 설문지는 모두 400부가 배포되어 391(97.8%)부가 회수되었으며 이중 중간에 누락이 있거나 불성실하게 응답한 설문지 25부를 제외한 총 366(91.5%) 부만이 최종분

석에 사용되었다.

연구 도구

● 보상에 대한 인식

본 연구에서 보상에 대한 인식은 Kerr(1988)가 개발한 것을 간호조직에 맞게 Kim과 Lee(2006)가 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구에서 보상에 대한 인식은 금전적 보상이 7 문항, 특권적 보상이 4 문항, 직무적 보상이 5 문항, 복합적 보상이 4 문항이라는 4 요인 20 문항으로 구성되었으며 각 문항은 '전혀 중요하지 않다'가 1점 '매우 중요하다'는 5점으로 측정하는 Likert 척도에 의해 측정되었다. 측정결과는 점수가 높을수록 보상을 중요하게 생각한다는 의미이며 본 도구의 Chronbach's α 값은 Kim과 Lee(2006)의 연구에서 .84였고 본 연구에서도 .84이었다.

● 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Meyer, Allen과 Smith(1993)가 개발한 것을 간호조직에 맞게 Kim(2007)이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구에서 조직몰입은 정서적 몰입이 6 문항, 근속몰입이 5 문항, 규범적 몰입이 4 문항이라는 3 요인 15 문항으로 구성되었으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'는 5점으로 측정하는 Likert 척도에 의해 측정되었고 부정 문항은 역산되었다. 측정결과는 점수가 높을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미하며 본 도구의 Chronbach's α 값은 Kim(2007)의 연구에서는 .81이었고 본 연구에서도 .81이었다.

● 이직의도

본 연구에서 이직의도는 Mobley(1982)의 연구에서 개발된 것을 간호조직에 맞게 Kim(2007)이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구에서 이직의도는 총 6 문항으로 구성되었으며 각 문항은 '매우 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'는 5점으로 측정하는 Likert 척도에 의해 측정되었고 부정문항은 역산되었다. 측정결과는 점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미하며 본 도구의 Chronbach's α 값은 Kim(2007)의 연구에서는 .76이었고 본 연구에서는 .81이었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 15.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 측정도구의 신뢰도 계수는 Chronbach's α 로 분석하였다.
- 간호사의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로

분석하였다.

- 간호사가 지각하는 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도간의 차이는 One-way ANOVA나 t-test로 구하였고 사후분석은 Duncan-test로 검정하였다.
- 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도간의 관계는 Pearson Correlation Coefficient를 구하였다.
- 간호사의 일반적 특성과 보상에 대한 인식과 조직몰입이 간호사의 이직의도에 미치는 영향은 Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 <Table 1>과 같다.

본 연구 대상자들의 평균 연령은 30.09(± 6.45)세로 30세 이하의 대상자가 전체의 63.9%를 차지하는 여성 집단(98.6%)이었다. 이들 대부분이 준학사 학위(57.1%)를 가진 미혼(61.5%)의 일반 간호사들(81.4%)로 일반병동(72.1%)에 근무하고 있었다. 이들의 근무경력 평균이 7.83(± 6.40)년으로 근무경력이 6년 이하인 간호사(49.5%)와 예정 근무기간을 5년 이내로 생각하는 간호사들(55.2%)이 절반을 차지하였다.

대상자가 지각하는 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도

본 연구 대상자가 지각하는 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도는 <Table 2>와 같다.

본 연구 대상자가 지각하는 보상에 대한 인식은 5점 만점에 3.96(± 0.42)으로 대체로 보상을 '중요(4)'하게 생각하는 것으로 나타났다. 이 중 복합적 보상(4.15 \pm .74)을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났고 그 다음이 금전적 보상(4.11 \pm .46), 직무적 보상(3.85 \pm .55)으로 나타났으며 특권적 보상(3.67 \pm .56)을 가장 덜 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

본 연구 대상자가 지각하는 조직몰입은 5점 만점에 3.05(± 0.49)로 '보통(3)'인 것으로 나타났다. 조직몰입 중에서 정서적 몰입(3.28 \pm .64)이 가장 높았고 근속몰입(2.93 \pm .68)과 규범적 몰입(2.86 \pm .64)은 '보통(3)' 이하인 것으로 나타났다.

본 연구 대상자가 지각하는 이직의도는 5점 만점에 3.30(± 0.64)으로 '보통(3)'보다 약간 높은 것으로 나타났다.

<Table 1> Demographic characteristics of subjects
(N=366)

Category	Item	Frequency (N)	Percentage (%)	Mean(±SD)
Age (years)	<25	104	28.4	30.09(±6.45)
	25-30	130	35.5	
	31-35	62	16.9	
	36-40	36	9.8	
	41-45	24	6.6	
	46≤	10	2.7	
Sex	Female	361	98.6	
	Male	5	1.4	
Marital status	Unmarried	225	61.5	
	Married	141	38.5	
Religion	Buddhism	100	27.3	
	Protestantism	77	21.0	
	Catholicism	33	9.0	
	Atheism	137	37.4	
	Others	19	5.2	
Education	College	209	57.1	
	University	126	34.4	
	Master≤	31	8.5	
Position	Staff nurse	298	81.4	
	Chief nurse	30	8.2	
	Head nurse≤	38	10.4	
Working area	General ward	264	72.1	
	Special ward	102	27.9	
Period of work (years)	<3	86	23.5	7.83(±6.40)
	3->6	95	26.0	
	6->9	68	18.5	
	9->12	37	10.1	
	12->15	20	5.5	
	15≤	60	16.4	
Period of expected work (years)	<2	81	22.1	
	2-5<	121	33.1	
	5-10<	94	25.7	
	10-retire	70	19.1	

<Table 2> The perception of reward, organizational
commitment, and turnover intention (N=366)

	Item	Mean(±SD)
Perception on the reward	Financial reward	3.96(±.42)
	Prestige reward	4.11(±.46)
	Job content reward	3.67(±.56)
	Combination reward	3.85(±.55)
		4.15(±.74)
Organizational commitment		3.05(±.49)
	Affective commitment	3.28(±.64)
	Continuance commitment	2.93(±.68)
	Normative commitment	2.86(±.64)
Turnover intention		3.30(±.64)

대상자의 인구학적 특성에 따른 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도

대상자의 인구학적 특성에 따른 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도의 차이는 <Table 3>과 같다.

● 대상자의 인구학적 특성에 따른 보상에 대한 인식

25-30세 사이의 간호사, 남자 간호사, 불교신자, 대학원 이상의 학력을 가진 간호사, 책임간호사, 근무기간이 3-6년 미만이거나 9-12년 미만의 간호사들이 보상을 5점 만점에 4점 이상으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났으나 보상에 대한 인식에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내는 인구학적 특성은 없었다.

● 대상자의 인구학적 특성에 따른 조직몰입

조직몰입은 연령, 결혼, 학력, 직위, 근무기간, 예정 근무기간이라는 6 가지 인구학적 특성에서 유의한 차이가 나타났다. 그 내용을 살펴보면, 46세 이상의 간호사들의 조직몰입이 가장 높았고 31-45세 사이 간호사들의 조직몰입이 그 다음으로 높았으며 30세 이하 간호사들의 조직몰입이 가장 낮았다. 결혼여부에서는 기혼이 미혼에 비해 유의하게 높았고 학력에서는 대학원 이상의 학력을 가진 간호사들이 학사 이하의 학력을 가진 간호사들에 비해 유의하게 조직몰입이 높았으며 책임 간호사 이상의 직위를 가진 간호사들이 일반 간호사들보다 조직몰입이 높았다. 근무기간에서는 근무기간이 15년 이상인 간호사들의 조직몰입이 가장 높았고 근무기간이 9-15년 미만인 간호사들이 두 번째로 높았으며 근무기간이 9년 미만인 간호사들이 가장 낮았다. 예정 근무기간에서는 10년-정년까지 근무하겠다고 생각하는 간호사들의 조직몰입이 가장 높았고 5-10년 사이로 근무할 예정이라고 생각하는 간호사들이 두 번째로 높았으며 5년 이내로 이직 예정이라고 생각하는 간호사들의 조직몰입이 가장 낮았다.

● 대상자의 인구학적 특성에 따른 이직의도

이직의도도 대상자의 연령, 결혼, 학력, 직위, 근무경력, 예정 근무기간이라는 6 가지 인구학적 특성에서 유의한 차이가 나타났는데 이것은 조직몰입과 반대이지만 의미하는 내용은 같았다. 즉, 46세 이상의 간호사들의 이직의도가 가장 낮았고 31-45세 사이 간호사들이 그 다음으로 낮았으며 30세 미만의 간호사들의 이직의도가 가장 높았다. 결혼여부에서는 미혼이 기혼에 비해 유의하게 이직의도가 높았으며 학력에서는 대학원 이상의 학력자들이 학사 이하의 학력자들에 비해 이직의도가 유의하게 낮았다. 근무기간에서는 15년 이상 근무한 간호사들의 이직의도가 가장 낮았고 9-15년 사이로 근무한 간호

<Table 3> The differences of perception of reward, organizational commitment, and turnover intention by subjects' demographic characteristics (N=366)

Category	Item	Perception of reward		Organizational commitment		Turnover intention	
		Mean(±SD)	F/t(p)	Mean(±SD)	F/t(p)	Mean(±SD)	F/t(p)
Age (years)	<25 ^a	3.88(±.37)		2.92(±.46)		3.50(±.57)	
	25-30 ^b	4.05(±.48)		2.92(±.47)		3.53(±.54)	
	31-35 ^c	3.97(±.37)	2.035	3.14(±.39)	16.453***	3.11(±.54)	29.092***
	36-40 ^d	3.94(±.38)	(.073)	3.32(±.45)	(.000)	3.02(±.53)	(.000)
	41-45 ^e	3.94(±.33)		3.39(±.31)	a,b<c,d,e<f	2.61(±.50)	a,b>c,d,e>f
	46 ^f ≤	3.91(±.34)		3.83(±.31)		2.07(±.42)	
Sex	Female	3.96(±.41)	3.750	3.05(±.48)	3.731	3.30(±.64)	.881
	Male	4.32(±.43)	(.054)	3.47(±.70)	(.054)	3.03(±.65)	(.349)
Marital status	Unmarried ^a	3.97(±.43)	.310	2.93(±.46)	40.441***	3.47(±.57)	44.733***
	Married ^b	3.95(±.39)	(.578)	3.25(±.47)	(.000)a<b	3.03(±.45)	(.000)a>b
Religion	Buddhism	4.03(±.46)		3.11(±.49)		3.25(±.63)	
	Protestantism	3.99(±.41)	1.866	3.00(±.53)	1.607	3.39(±.72)	2.059
	Catholicism	3.84(±.43)	(.116)	3.19(±.51)	(.1472)	3.05(±.73)	(.086)
	Atheism	3.95(±.39)		3.01(±.45)		3.33(±.58)	
	Others	3.83(±.29)		2.99(±.40)		3.39(±.45)	
Education	College ^a	3.95(±.43)		2.98(±.46)	11.319***	3.42(±.61)	22.633***
	University ^b	3.97(±.43)	.161	3.09(±.57)	(.000)	3.26(±.47)	(.000)
	Master ^c ≤	4.00(±.28)	(.852)	3.45(±.40)	a,b<c	2.62(±.70)	a,b>c
Position	Staff nurse ^a	3.97(±.42)		2.98(±.45)	19.321***	3.39(±.69)	24.326***
	Chief nurse ^b	4.01(±.51)	.697	3.22(±.57)	(.000)	3.17(±.59)	(.000)
	Head nurse ^c ≤	3.89(±.32)	(.499)	3.45(±.40)	a<b,c	2.68(±.72)	a,b>c
Working area	General ward	3.97(±.44)	.444	3.07(±.51)	.990	3.30(±.64)	.050
	Special ward	3.94(±.34)	(.506)	3.01(±.41)	(.320)	3.29(±.64)	(.823)
Period of work(years)	<3 ^a	3.88(±.38)		2.96(±.44)		3.47(±.56)	
	3->6 ^b	4.03(±.47)		2.89(±.46)		3.51(±.53)	
	6->9 ^c	3.94(±.43)	1.782	2.91(±.45)	16.820***	3.50(±.61)	22.825***
	9->12 ^d	4.06(±.39)	(.116)	3.17(±.47)	(.000)	3.13(±.51)	(.000)
	12->15 ^e	3.88(±.40)		3.21(±.29)	a,b,c<d,e<f	3.07(±.54)	a,b,c>d,e>f
15 ^f ≤	3.96(±.36)		3.47(±.41)		2.67(±.59)		
Period of expected work(years)	<2 ^a	3.99(±.48)		2.83(±.43)	26.155***	3.72(±.57)	39.732***
	2-5< ^b	3.95(±.39)	.180	2.93(±.46)	(.000)	3.44(±.51)	(.000)
	5-10< ^c	3.96(±.43)	(.910)	3.14(±.38)		3.12(±.48)	
	10-retire ^d	3.97(±.36)		3.40(±.49)	a,b<c<d	2.81(±.69)	a>b>c>d

*** : p <.001

사들이 두 번째로 이직의도가 낮았으며 9년 미만으로 근무한 간호사들의 이직의도가 가장 낮게 나타나 조직몰입이 높으면 높을수록 이직의도가 낮다는 것을 보여주었다.

보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도 간의 관계

본 연구 대상자가 지각하는 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도 간의 관계는 <Table 4>와 같다.

간호사들이 지각하는 보상에 대한 인식, 조직몰입은 이직의도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 보상에 대한 인식은 4가지 요인 중에서는 오직 금전적 보상만이 이직의도와 정(+)의 상관관계를 나타냈고 조직몰입은 정서적 몰입, 근속 몰입, 규범적 몰입이라는 3 가지 요인 모두가 이직의도와

부(-)의 상관관계를 나타냈다.

<Table 4> The relationship among perception of reward, organizational commitment, and turnover intention (N=366)

Category	Item	Turnover intention
Perception of reward	Financial reward	.124(.018)*
	Prestige reward	.354(.000)***
	Job content reward	-.024(.647)
	Combination reward	-.023(.661)
Organizational commitment	Affective commitment	-.614(.000)***
	Continuance commitment	-.635(.000)***
	Normative commitment	-.198(.000)***
		-.538(.000)***

* : p <.05, ** : p <.005, *** : p <.001

<Table 5> The influenced factors on subjects' turnover intention

(N=366)

Variables	B	β	t(p)	Cumulative Adjusted R ²	F(p)
Constant	4.376				
Affective commitment	-.325	-.324	-7.044(.000)***	.401	
Period of expected work	-.135	-.219	-5.684(.000)***	.472	98.445***
Financial reward	.263	.188	5.292(.000)***	.521	(.000)
Age	-.094	-.193	-4.975(.000)***	.550	
Normative commitment	-.189	-.188	-4.353(.000)***	.572	

*** : p <.001

인구학적 특성, 보상에 대한 인식, 조직몰입이 간호사의 이직의도에 미치는 영향

인구학적 특성, 보상에 대한 인식, 조직몰입이 간호사의 이직의도에 미치는 영향은 <Table 5>과 같다.

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수는 정서적 몰입, 예정 근무기간, 금전적 보상, 연령, 규범적 몰입인 것으로 나타났다. 이들 중 정서적 몰입이 간호사들의 이직의도를 40.1%나 설명하는 가장 중요한 변수로 드러났다. 그 외에 예정 근무기간, 금전적 보상, 연령, 규범적 몰입 순으로 간호사 이직의도에 영향을 미쳤는데 이들 5가지 요인이 간호사 이직의도를 57.2%나 설명하였다.

논 의

본 연구 대상자들은 평균 연령이 30.09(±6.45)세인 비교적 젊은 여성 집단(98.6%)으로 주로 일반병동(72.1%)에 근무하는 준학사 학위(57.1%)의 미혼(61.5%)인 일반 간호사들(81.4%)이었다. 이들의 근무기간은 평균 7.83(±6.4)년으로 6년 미만으로 근무한 간호사가 절반 정도였고(49.5%) 앞으로 5년 이내에 이직을 생각하는 사람이 절반 이상(55.2%)이어서, 전문직으로는 상당히 빠르게 이직을 생각하는 것으로 나타나 이직률이 높은 우리나라 지방에 소재하는 2·3차 종합병원에 근무하고 있는 간호사들의 특성이 잘 나타났다.

본 연구에서 보상에 대한 인식은 5점 만점에 평균 3.96으로 대체로 보상을 '중요(4)'하게 생각하는 것으로 나타났는데, 그 내용을 살펴보면 복합적 보상(4.15)을 가장 중요하게 생각하고 특권적 보상(3.67)을 가장 덜 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 간호사를 대상으로 동일한 도구로 보상에 대한 인식을 측정한 Kim과 Lee(2006)의 연구결과인 3.77보다는 높지만 Kim(1997)의 연구결과인 4.27보다는 낮았다. 또 동일한 도구로 간호사가 아닌 다른 직업인들의 보상에 대한 인식을 조사한 결과인 2.62-3.48(Im, 2002; Kang, 2004; Nam, 2002; Park, 2000)보다는 높아 간호사들이 다른 직업군의 사람들보다 보상을 좀 더 중요하게 생각하는 경향이 있는

것으로 해석되었다. 하지만 연구표본이나 시기, 지역 등의 차이를 고려해볼 때 이와 같은 해석을 일반화하기에는 무리가 있으므로 다양한 표본의 간호사를 대상으로 하는 반복연구가 필요할 것으로 사료되었다. 비슷한 지역의 간호사를 대상으로 보상에 대한 인식을 측정했던 Kim과 Lee(2006)의 연구에서도 간호사들은 복합적 보상을 가장 중요하게 생각하고 특권적 보상을 가장 낮게 인식하는 것으로 나타났는데 이 같은 결과는 간호사들은 '큰 폭으로의 봉급상승'이나 '보너스 지급'과 같은 금전적 보상보다는 '직업의 안전성'이나 '더 많은 승진 기회'와 같은 복합적 보상을 더 중요하게 생각한다는 Lee(2008)의 해석과 간호사는 전문직이기 때문에 전문인으로서의 능력향상을 의미하는 승진이나 경력발전을 위한 직업적 안정 등을 더 좋은 보상으로 생각한다는 Doo(2004)의 주장을 지지하는 결과이다.

그러나 이러한 결과를 다른 지식 근로자들을 대상으로 보상에 대한 인식을 측정한 연구결과들(Kang, 2004; Park, 2000)과 비교할 때, 다른 집단의 지식 근로자들은 직무적 보상을 가장 중요하게 생각한다는 결과와는 다른 내용이었다. 이에 좀더 세밀하게 분석한 결과, 본 연구 대상자들은 직무적 보상 중에서 '능력개발을 위한 교육 및 학회 등에 대한 지원'(4.00)을 가장 중요하게 생각하는 반면 '병원 내 의사결정이나 목표 설정 시 참여'(3.78)를 가장 덜 중요하게 생각함으로써 조직에 대한 주인의식이나 책임감과 같은 조직몰입적인 개념이 비교적 낮다는 것을 알 수 있었다. 즉, 우리나라 지방에 소재하는 2·3차 종합병원에 근무하는 간호사들은 조직과 자신을 동일시하기 보다는 자신을 조직과 별개의 존재로 인식하고 단순히 조직과 적절한 수준에서 거래가 이루어지기를 바라는 경향이 높음을 추측할 수 있었다.

이와 같은 추측은 조직몰입을 분석하는 과정에서도 재차 확인이 되었다. 연구 대상자들의 조직몰입은 5점 만점에 평균 3.05로 '보통(3.0)'인 것으로 나타났는데, 이 같은 결과는 동일한 도구를 사용해 간호사의 조직몰입을 측정한 Kim(2007)의 연구결과인 3.08과 매우 비슷하고 동일한 도구는 아니지만 한국 간호사를 대상으로 조직몰입을 측정한 연구들(Jeong et al., 2008; Piao, 2007; Yang & Moon, 2007; Yoo & Choi, 2009)의

결과인 2.65-3.34의 중간쯤에 위치한다. 이러한 결과들을 살펴볼 때, 우리나라 지방에 소재하는 중소병원에 근무하는 간호사들은 자신의 조직을 중간 정도로 신뢰하고 조직목표나 가치, 이익을 위해 헌신하려는 의지도 중간 정도임을 알 수 있었다. 이렇게 조직에 대한 인식이 높지도 낮지도 않을 경우에는 자신의 조직이나 조직환경을 어떻게 인식하느냐에 따라 그들의 조직몰입 정도가 달라질 수 있을 것이라는 가정 하에 연구 대상자들이 인식하는 조직몰입의 내용을 분석하였다. 그 결과, 조직몰입 중 정서적 몰입은 '보통(3)'보다 높은 반면, 규범적 몰입과 근속몰입은 '보통(3)'보다 낮았다. 이 같은 결과는 연구 대상자들이 자신의 조직에 대해 어느 정도 애착을 느끼기는 하지만 그 이상 자신을 조직과 연결시켜 몰입할 수 있게 만드는 조직의 가치나 규범 등이 약하기 때문에 조직에 계속 남아 있으려는 의지도 낮다고 해석할 수 있었다. 이러한 현상은 특히, 30세 이하의 근무기간이 9년 미만인 미혼의 일반 간호사들에게 많으므로 이들이 조직에 헌신하고 기여할 수 있게 만드는 대안이 조직차원에서 개발되어야 할 것이다. 현재 대상자들의 조직몰입은 중간 정도이므로 이들의 요구에 맞는 전략이 사용되어진다면 상당히 효과적으로 이들의 조직몰입을 증진시킬 수 있을 것으로 사료되므로, 조직의 관리자 등은 이들을 상대로 조직에 대한 요구도 조사 등을 실시하여 조직몰입을 증진시킬 수 있는 방법을 구체적으로 마련하는 것이 좋을 것이다. 즉, 대상자들이 조직에 대해 평가하는 장점과 단점, 구체적인 요구들을 파악하여 장점은 살리고 단점은 보완하면서 이들의 요구사항을 구체적으로 충족시키 나간다면 조직에 대한 이들의 애착이나 호감도는 크게 향상될 것이다. 이와 함께 단순히 조직에 대한 호감이나 애착만을 증진시키는 것이 아니라 이들이 자신의 업무를 통해 인류의 건강 및 지역사회에 기여한다는 생각이 들도록 조직의 철학이나 규범을 도덕적으로 높은 수준으로 만든다면 이들의 규범적 몰입 역시 증진될 것이고 대상자의 정서적 몰입과 규범적 몰입이 증진된다면 근속몰입 역시 높아져 조직몰입 전체가 향상될 수 있을 것이다.

본 연구 대상자들의 이직의도는 3.30(±.64)으로 '보통(3.0)'보다 약간 높아, 우리나라 간호사의 높은 이직률을 잘 반영해 주고 있었다. 이 같은 결과는 우리나라 간호사의 이직의도를 5점 척도로 측정된 연구 중에서 매우 예외적으로 이직의도가 높게 나온 Piao(2007)의 연구결과인 4.0을 제외한 다른 대부분의 연구들(Doo, 2004; Jeong et al., 2008; Kim, 2007; Lee, 2008; Yoo & Choi, 2009; Seo, 2007)의 결과인 3.08-3.48 사이에 있었다. 이 같은 결과는 우리나라 간호사들의 이직의도는 '보통(3)'으로, 현재 당장 그만두겠다고 생각하는 것은 아니지만 그렇다고 조직 충성도가 높은 것도 아니어서 언제라도 간호직을 그만 둘 사유가 생기면 별 망설임 없이 이직할 것이

라는 Lee(2008)의 해석을 지지하는 결과로, 우리나라 지방소재의 2·3차 종합병원 간호사들의 높은 이직률을 잘 설명해주는 부분이기도 하다. 그리고 또 이 해석은 간호사들이 조직몰입 중 근속몰입이나 규범적 몰입이 '보통(3)'보다 낮은 이유를 설명해 주는 부분이기도 하다. 이직의도에 차이를 나타내는 인구학적 특성에서는 조직몰입과 반대로 30세 이하의 근무기간이 9년 미만인 미혼의 일반 간호사들이 다른 특성을 가진 간호사들보다 이직의도가 유의하게 높았다. 그러므로 이런 특성을 가진 대상자를 타깃으로 이들의 조직몰입을 향상시키는 특별 교육이나 훈련 등이 시행된다면 이들의 조직몰입은 향상되고 이직의도는 낮아지는 효과를 얻을 수 있을 것이다. 그러므로 각 병원은 새로 입사한 신규 간호사만을 대상으로 병원과 직무에 대해 교육·훈련을 시행할 것이 아니라 30세 이하의 비교적 젊은 간호사들도 지속적으로 관리해야 할 대상임을 인식하여 이들을 관리할 수 있는 방법들을 조직차원에서 마련해야 할 것으로 판단되었다.

이와 같은 내용은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과에 의해서도 지지가 되었다. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 정서적 몰입, 예정 근무기간, 금전적 보상, 연령, 규범적 몰입이 확인되었는데, 이 중에서 금전적 보상만이 정(+)의 상관관계가 나타나 금전적 보상을 중요하게 생각하는 사람일수록 지방 소재의 중소병원을 이직할 의도가 높음을 알 수 있었다. 이것은 우리나라 지방에 소재하고 있는 중소병원들이 간호사에게 제공하고 있는 금전적 보상 시스템에 대해 전반적으로 검토해 보아야 할 필요성을 제기하는 부분이다. 즉, 병원의 관리자 등은 간호사들이 단순히 병원에서 제공하는 보상의 크기만을 가지고 그 적절성을 평가하는 것이 아니라 자신의 보상을 조직 내·외 타인의 보상과 끊임없이 비교·판단하여 평가한다(Lee, 2008)는 사실을 인식하여 간호사들이 비교·판단할만한 조직 내·외 타인의 보상과 비교하여 끊임없이 검토할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 할 것이다. 금전적 보상이 간호사의 이직의도에 미치는 영향이 상대적으로 크지 않고(4.9%), 또 병원 및 간호조직에 재정적 문제라는 복잡한 문제를 발생시키는 요인이기는 하지만 보상이 조직 구성원의 조직몰입에 영향을 미친다는 연구결과(Beecroft et al., 2008; Lee, 2008)를 고려해 볼 때, 우리나라 지방에 소재하는 중소병원 관리자 등은 간호사들이 적절하다고 인식할 수 있을 만한 금전적 보상을 제공할 수 있도록 기관의 보상체계를 점검해야 할 것이다.

그 외에 정서적 몰입, 규범적 몰입, 연령, 예정 근무기간은 모두 이직의도와 부(-)의 상관관계가 나타나 정서적 몰입, 규범적 몰입, 연령이 높을수록 그리고 예정 근무기간을 길게 생각하는 사람일수록 이직의도가 낮음을 예측할 수 있었다. 이 중, 연령이나 예정 근무기간과 같은 변수는 조작하기 어려운

인구학적 특성이지만 정서적 몰입, 규범적 몰입, 금전적 보상은 기관의 관리자들이 적극적으로 조작할 수 있는 변수들이므로, 관리자는 특히 이 3 가지 변수를 자신의 기관에 맞게 변화시킴으로써 간호사의 이직의도를 효과적으로 낮출 수 있을 것으로 사료되었다. 본 연구결과, 정서적 몰입이 간호사의 이직의도를 40.1%, 규범적 몰입이 2.2% 설명하는 것으로 나타나 조직몰입이라는 변수만을 향상시켜도 간호사의 이직의도를 42.3%나 낮출 수 있을 것으로 판단되었다. 이 같은 결과는 Kim(2007)의 연구결과나 Parry(2008)의 연구결과와 일치하는 것이다. 그러므로 각 의료기관들은 30세 이하의 비교적 젊은 간호사들의 정서적 몰입을 강화시킬 수 있는 방법들을 조직차원에서 장기적 안목을 가지고 개발하여 이들의 조직몰입을 증진시킴으로써 현재의 높은 이직률을 개성해 나갈 수 있을 것이다.

결론 및 제언

결론

본 연구는 우리나라 의료기관들의 가장 큰 문제 중에 하나인 간호사의 높은 이직률을 낮추기 위해 병원 및 간호조직 관리자들이 전략을 마련하는데 사용할 수 있게 시도되었다. 이를 위해 본 연구는 특히 이직률이 높은 우리나라 일부 지방에 소재하는 2·3차 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 문헌고찰을 통해 간호사의 이직의도를 가장 강력하게 예측할 수 있는 요인으로 확인이 된 조직몰입과 보상이 이직의도에 미치는 영향을 조사하였다. 본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 5점 만점에 보상에 대한 인식 3.96(±.42), 조직몰입 3.05(±.49), 이직의도 3.30(±.64)으로, 본 연구 대상자들은 보상은 대체로 중요하게 생각하나 조직몰입과 이직의도는 중간인 것으로 나타났다.

둘째, 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도에 차이를 나타내는 인구학적 특성을 살펴본 결과, 30세 이하의 근무기간이 9년 미만인 미혼의 일반 간호사들의 조직몰입이 유의하게 낮았고 이직의도는 높았다. 그러므로 간호사의 이직률을 낮추기 위해서는 이들을 주로 관리해야 할 것으로 확인이 되었다.

셋째, 보상에 대한 인식, 조직몰입, 이직의도 간의 관계에서 금전적 보상만이 이직의도와 정(+)의 상관관계가 나타나 보상을 중요하게 생각하는 사람일수록 우리나라 지방에 소재하는 2·3차 종합병원을 이직할 가능성이 높으며, 조직몰입은 구성요인 모두가 이직의도와 부(-)의 상관관계가 나타나 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮을 것으로 생각되었다.

넷째, 정서적 몰입, 예정 근무기간, 금전적 보상, 연령, 규범적 몰입이라는 5 가지 변수가 간호사의 이직의도에 영향을

미치는 변수로 확인이 되었는데(57.2%), 이중에서 정서적 몰입의 영향이 가장 크므로(40.1%), 간호사의 감성을 자극하는 정서적 몰입을 높이는 것이 이들의 이직의도를 낮추는데 효과적임을 시사하였다.

우리나라 지방에 소재하는 2·3차 종합병원 간호사의 이직률을 낮추기 위해 병원의 관리자들은 새로 입사한 신규 간호사만이 아니라 30세 이하의 비교적 젊은 간호사들이 자신의 조직과 정서적 유대감을 증진시킬 수 있는 방법들을 다양하고 창의적으로 개발하고, 이와 함께 병원의 간호사들에게 적절한 수준의 보상, 특히 금전적 보상을 제공할 수 있는 방법을 조직 차원에서 개발할 필요가 있는 것으로 판단되었다.

제언

이와 같은 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 간호사가 지각하는 금전적 보상의 내용을 확인하고 이를 향상시킬 수 있는 전략적 방안을 개발하는 연구가 시행되어야 할 것이다.

둘째, 간호사의 조직몰입, 특히 이들의 정서적 몰입을 증대시킬 수 있는 전략들이 마련되어야 하며 이러한 전략들이 병원 및 간호조직 차원에서 적용된 뒤, 그 효과를 측정할 수 있는 후속연구들이 시행되어야 할 것이다.

셋째, 간호사의 이직에 영향을 미치는 요인들을 통합적으로 확인하기 위해 다양한 경력과 표본의 간호사들을 대상으로 하는 간호사 이직과 관련된 연구들이 다차원적이고 통합적으로 시행되어야 할 것이다.

References

- Beecroft, P. C., Dorey F., & Wenten, M. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: A multivariate analysis. *JAN*, 62(1) 41-52
- Belcher, D. W. (1974). *Compensation Administration*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Chang, P. L, Chou, Y. C., & Cheng, F. C. (2007). Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *J Nurs Manag*, 15, 801-810.
- Choi, J., & Ha, N. S. (2007). The effects of clinical nurses's internal marketing on job satisfaction, turnover intention, and customer orientation. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(2), 231-241.
- Doo, E. Y. (2004). *An analysis of hospital's internal marketing activities affecting on nurse's turnover intention, nursing task and nursing task productivity*. Unpublished master's thesis. Korea University. Seoul.

- Grane, G. (1969). Instrumentality theory of work motivation: some experimental results and suggested modifications. *J Appl Psychol*, 53(2), 1-24.
- Im, W. G. (2002). *A study on relationship between reward satisfaction and job attitude of staff in the community welfare center*. Unpublished master's thesis. Catholic University. Seoul.
- Jeong, J. H., Kim J. S., & Kim K. H. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 14(1), 35-44.
- Kang, H. L. (2004) *A study on the relationship between type of compensation and job satisfaction among knowledge-based workers*. Unpublished master's thesis, Yeungnam University. Daegu.
- Kerr, S. (1988) Some characteristics and consequences of organizational reward. in F. D. Schoolman & B. Schneider (ed). *Facilitating Work Effectiveness*. Lexington : Lexington Books.
- Kim, J. A. (1997) *The relationship between the nurses' reward fit and job involvement · organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University. Seoul.
- Kim, J. H. (1996) Analysis of the clinical nurses' organizational commitment and relating variables. *J Korean Acad Nurs Admin*, 2(1) 125-139.
- Kim, M. R. (2007) *Influence factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention*. Unpublished master's thesis. Ewha Womans University. Seoul.
- Kim, S. H., & Lee M. A. (2006) A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 12(1), 122-130
- Lawler, E. E. (1971) *Pay and Organizational Effectiveness: a Psychological View*. New York : McGraw-Hill.
- Lee, M. A. (2008). The relationship between the justice of compensation and the intention of turnover perceived by nurses. *J Korean Acad Soc Nurs Edu*, 14(2), 195-204.
- Meyer J. P., Allen, N. J. & Smith C. A. (1993) Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol*, 78(4), 538-551.
- Mobley, W. H. (1982) *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley Publishing Co., Reading
- Mowday, R. T., Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14(2), 224-247.
- Nam, K. S. (2002) *A study of reward factor effect on travel employee's job satisfaction*. Unpublished master's thesis. Kyonggi University. Seoul.
- Park, K. S. (2000) *Korean worker's perception on reward system*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Seoul.
- Parry, J. (2008) Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. *J Advan Nurs*, 64(2), 157-167
- Piao, Y. F. (2007) *The relationship between job characteristics and organizational commitment and turnover intention in hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981) *Professional turnover: the case for nurses*. Ames: Iowa State University.
- Seo, Y. S. (2007) *A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses*. Unpublished master's thesis, Changwon National University. Changwon.
- Suh, I. D., & Jung, S. Y. (2007) Medicating effect of trust in the relationship between fairness perceptions, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Bus Res*, 22(1), 393-424.
- Wagner, C. M. (2007) Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review. *JAN*, 60(3), 235-247.
- Yang, N. Y., & Moon, S. Y. (2007) A study on the relationship of self-directed learning with job satisfaction and organizational commitment of nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(4), 473-480.
- Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009) Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospital in Daegu city. *J Korean Acad Nurs Admin*, 15(1), 16-25.

Effect of Nurses' Perception of Reward and Organizational Commitment on Their Turnover Intention

Lee, Mi-Aie¹⁾

1) Associate Professor, Department of Nursing, Dongguk University

Purpose: This study was performed to measure nurses' perception of reward, organizational commitment, turnover intention, and to examine the effect of the first two variables on turnover intention. **Methods:** This study was cross-sectional survey. Data were collected from 400 nurses working at 8 general hospitals in 6 cities from May 28 to July 18, 2008. **Result:** Nurses perceived that reward was 'important', and organizational commitment and turnover intention were 'middle'. Being under 30 years old the unmarried staff nurses' organizational commitment was significantly low in statistics and their turnover intention was high. The only financial reward had a positive relationship with turnover intention, and organizational commitment had a negative relationship. The influence variables on turnover intention were affective commitment, period of expected work, financial reward, age, normative commitment, and the explanation power of them was 57.2%. **Conclusion:** It is concluded that the manager working at a small-middle sized general hospitals in Korean provinces should develop and apply the strategies that can improve nurses' organizational commitment. And they also have to make their organizational reward system keep appropriately.

Key words : Reward, Organizational commitment, Turnover

• Address reprint requests to : Lee-Mi-Aie

Department of Nursing, Dongguk University

707 Sukjang-Dong Gyeongju, Gyeongbuk 780-714, Korea

Tel: 82-54-770-2620 Fax: 82-54-770-2616 E-mail: juliet@dongguk.ac.kr