

종합병원 간호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 -조직몰입의 매개효과-

김정숙* · 조인숙†

광주여자대학교 간호학과 대학원*, 광주여자대학교 간호학과†
(2019년 4월 5일 접수: 2019년 6월 26일 수정: 2019년 6월 28일 채택)

The Effects of Job Stress of Nurses Working in the General Hospitals on Their Turnover Intention -Mediating Effects Organizational Commitment-

Gyeong-Suk Kim* · In-Sook Cho†

*Graduate School of Kwangju Women's University

†Department of Nursing, Kwangju Women's University

(Received April 5, 2019; Revised June 26, 2019; Accepted June 28, 2019)

요약 : 본 연구는 종합병원 간호사의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 정도를 살펴보고 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 파악하며 그 관계에서 조직몰입의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 G 광역시에 소재한 200~400병상 종합병원 간호사 199명이었으며 자료수집 기간은 2017년 9월 1일부터 9월 20일까지 본 연구자가 직접 구조화된 설문지를 이용하여 조사하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson's correlation coefficient, Multiple regression analysis 및 Sobel test로 분석하였다. 연구결과, 대상자의 직무스트레스와 이직의도 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위해 회귀분석 결과, 1단계에서 독립변수인 직무스트레스가 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 주었고($\beta = -.321, p < .001$), 2단계에서 독립변수인 직무스트레스가 종속변수인 이직의도에도 유의한 영향을 주었으며($\beta = .389, p < .001$), 3단계에서는 직무스트레스와 조직몰입이 이직의도에 유의한 예측요인으로 나타났다. 두 변수의 설명력은 45.5%이었다. 이때 독립변수인 직무스트레스는 3단계 β 값이 .203($p < .001$)으로 2단계의 β 값 .389($p < .001$)보다 작아 조직몰입이 이직의도에 매개효과가 있었다. 조직몰입의 매개효과 크기에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 Z값은 -3.694이었으며, 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과는 유의하였다($p < .002$). 따라서 본 연구는 직무스트레스를 감소시키고 조직몰입을 높여서 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 모색하고 이에 대한 중재프로그램을 개발하는데 기초적 자료로 유용하게 활용될 것으로 기대된다.

주제어 : 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도, 간호사, 매개효과

†Corresponding author
(E-mail: chois@kwu.ac.kr)

Abstract : This study is a descriptive research to grasp the effects of job stress on turnover intention and to confirm the mediating effect of organizational commitment according to the extent of job stress, organizational commitment and turnover intention in the relations between job stress and Turnover Intention of nurses working in general hospitals. Method: The subjects of this study were 199 nurses are working in general hospitals, that have more than 200 beds and less than 400 beds, located in Gwangju. I surveyed them using a structured questionnaire for collecting data from Sep. 01, 2017 to Sep. 20, 2017. The collected data were analyzed by the frequency, the percentage, t-test, ANOVA, Scheffe's Test, Pearson's Correlation Coefficient, Multiple Regression Analysis and Sobel Results: In the first step, job stress as an independent variable had a statistically significant effect on organizational commitment($\beta = -.321$, $p < .001$). In the second step, job stress, an independent variable, also had an important effect on turnover intention as a dependent variable($\beta = .389$, $p < .001$). Job stress and organizational commitment were meaningful predictor variables of turnover intention in the third step. The explanatory power of two variables was 45.5%. The value β of job stress in the third step was .203($p < .001$) which was smaller than its value β , .389($p < .001$), in the second step. That meant organizational commitment had the mediating effect on turnover intention. The Sobel Test was conducted to verify the significance of the extent of the mediating effects of organizational commitment. The test result was that the value Z was -3.694 and the mediating effect of organizational commitment was significant on the relation between job stress and turnover intention($p < .002$). Conclusion: this study is expected be useful to find ways to reduce subjects' turnover intention by decreasing their job stress, increasing their organizational commitment and developing intervention programs as basic data.

Keywords : Job Stress, Organizational Commitment, Turnover Intention, Nurse, Mediating effect

1. 서론

1.1. 연구의 필요성

의료 환경은 끊임없이 변화하고 인구 구조의 변화 및 질병양상의 변화로 만성질환이 증가하고 있으며 의료 수요자의 의료서비스 요구도도 점점 높아지고 있으며, 간호사는 의사와 더불어 환자의 치료에 중심 역할을 하므로 간호 인력 관리는 의료기관 관리에서 중요한 부분을 차지한다[1].

간호사의 이직은 간호사 전체의 업무숙련도 저하로 인하여 의료사고 가능성이 높아지며 간호 질의 저하를 초래하여 환자의 안전에 매우 위협적인 결과를 가져올 수 있으며, 간호사의 이직률이 2005년 9.8%에서 2016년도에는 12.4%로 계속 증가하고 있고, 병상규모별 이직률은 200~400병상 미만 병원이 20.3%로 1,000병상 이상 대형병원의 이직률 7.8%에 비해 3배 정도 높다[2]. 이직률 증가는 남겨진 간호사들의 간호 업무 부담으로 이어져 간호업무성적을 감소시키기 때문에 간호사의 이직을 줄이기 위한 이직의

도에 관심을 가져야 하고 이직의도가 있는 구성원에 대한 관리가 더 중요하다[3]. 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없지만 이직의도는 이직과 실질적으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높은 지표다[3].

간호사의 직무스트레스는 간호사라는 직업을 가지게 됨으로써 나타나는 스트레스 상황으로서 병원이라는 특수 환경에서 일어날 수 있는 생리적, 심리적, 사회적인 불균형 상태이다. 직무스트레스는 300병상 이상의 종합병원이 직무스트레스가 더 높고, 지속적이고 과중한 직무스트레스는 이직의도를 예측하는 강력한 변수이다[4] 질적 간호를 저해하고 결근율을 증가시켜 실제 이직으로 이어질 수 있기 때문에 이를 조정하기 위해 힘써야 한다[5]. 직무스트레스는 개인적인 차원에서 심신의 불건강을 초래하며, 조직적인 차원에서 보면 조직몰입을 낮추어 결과적으로 조직의 성과를 떨어뜨린다[6]. 직무스트레스는 조직에 부정적인 영향을 미치며 직무스트레스의 유발요인인 조직의 역할갈등이나 불확실성은 조직몰입의 감소

를 유발하고, 조직에 대한 부정적 감정을 심화하게 하며, 효과적인 간호행위를 방해한다. 조직이 개인으로 하여금 의미 있는 목표를 성취할 수 있는 기회를 가지도록 배려하고 자율성과 책임감을 갖도록 임무를 부여하고, 고용안정으로 조직에 대한 신뢰를 갖고 조직몰입이 감소할 때 조직에 대한 몰입을 높이는 것으로 보았다[6]. 본 연구에서 조직몰입을 매개변수로 사용한 이유는 조직몰입이 조직의 성과 측정 지표가 되는 이직을 예측할 수 있는 가장 정확한 변수이기 때문이다[7].

조직몰입은 구성원이 소속되어 있는 조직을 자신과 동일시하며 그 조직에 집중하여 헌신하고자 하는 정도를 의미하며, 조직의 효율적 업무수행에 긍정적인 영향을 미치고 조직 내에서 구성원들이 형성할 수 있는 태도이다. 조직몰입이 높아지면 간호사에게 동기를 부여하고 이직률을 감소시킬 뿐 아니라 업무수행에 대한 태도에 긍정적인 영향을 미치고 간호업무성과와 간호서비스 질을 높여 결과적으로 환자 만족을 증대시킴으로써, 병원의 효율성을 극대화 할 수 있다[8]. 선행연구에서 보면 임상간호사가 직무스트레스를 높게 지각할수록 조직몰입 정도는 낮게 지각하는 것으로 나타났고, 간호사의 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮아졌다[9].

이직의도란 조직구성원이 조직 혹은 직업으로부터 직장을 옮기거나 직업을 바꾸고자 하는 생각으로[3], 이직의도에 영향을 미치는 선행연구는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 간호조직문화, 셀프리더십, 감정노동[10]등의 연구가 이루어졌다. 이직의도가 높은 간호사는 그렇지 않은 간호사에 비해 업무에 대한 몰입도가 낮아져서 업무효율이 떨어지고, 결국 간호의 질 저하와 환자 안전 등 환자 간호에 직접적인 영향을 미칠 수 있다[6]. 병원 종사자들은 직무스트레스가 높은 경향이 있으며 그들 중에서도 환자를 가장 가까이 접하고 있으며 직접 돌봐야 하는 간호사들은 특히 직무스트레스가 높다[6]. 이러한 직무스트레스는 간호사의 이직률을 높여 조직의 안정성을 해치고 이직은 간호사의 부족을 초래하여 간호의 전문성 하락과 남아있는 동료 간호사의 업무량의 과중을 초래하며 직무스트레스를 증가시키는 악순환이 반복된다[11].

이직의도에 직무스트레스와 조직몰입이 미치는 영향에 대한 연구를 보면 직무스트레스가 낮으면 조직몰입이 높고, 직무스트레스가 높으면 조직몰

입이 낮은 결과가 대부분이었으나 직무스트레스가 높아도 조직 몰입이 높았으며, 조직몰입이 높으면 이직의도는 낮았다[12]. 이상의 선행연구들에 의하여 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도의 변수들의 관계가 있음이 확인되었고, 독립변수인 직무스트레스와 종속변수인 이직의도에 조직몰입이 각각 상관관계를 갖는다.

병원의 한정된 인적자원으로 다양한 업무를 요구하여서 직무스트레스가 높고 조직몰입이 낮아 결국에는 이직의도와 연결되어 간호사의 인력관리는 의료분야의 문제이다. 그 동안 간호사들의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 진행되었으나, 조직몰입이 직무스트레스와 이직의도의 매개효과를 파악한 연구는 부족한 실정이다. 조직몰입은 독립변수인 직무스트레스의 영향을 받아 효율적으로 업무를 수행할 수 있게 하는 종속변수 일 뿐 아니라 이직의도 변수와 매우 높은 상관관계가 있어 간호의 질에 영향을 미칠 수 있는 독립변수로서의 역할을 한다. 조직몰입은 이러한 양면성이 있는 변수이기 때문에 직무스트레스와 이직의도간의 관계에서 매개효과를 파악해야 할 뿐만 아니라 직무스트레스가 이직의도에 영향을 주는지 파악하면서 그 관계에서 직무몰입이 어떻게 영향을 주는지 규명해야 할 필요가 있다. 그러므로 본 연구에서는 종합병원 간호사의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 정도와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 그 관계에서 조직몰입의 매개효과를 파악하여 간호사 이직의도의 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자들의 일반적인 특성을 파악한다.
- 2) 대상자들의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 3) 대상자들의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자들의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자들의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 조직몰입의 매개효과를 파악한다.

2. 연구방법

2.1. 연구설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 정도를 살펴보고 직무스트레스와 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 그 관계에서 조직몰입의 매개효과를 확인하기 위해 시행된 서술적 조사연구이다.

2.2. 연구대상 및 방법

본 연구의 대상자는 G 광역시에 소재한 총 3개의 종합병원에서 근무하는 간호사 중 연구의 목적을 충분히 이해하고 자발적으로 참여할 것을 동의한 자를 임의 표출하였다. 본 연구의 목적을 이해하는데 어려움이 없고 서면 동의한 자를 대상으로 하였으며 수간호사 이상의 관리자와 상근 근무자는 연구대상에서 제외하였다. 표본의 크기는 G*power 3.1.9.2 프로그램을 사용하여 표본의 크기를 산출하였으며 효과크기 .1, 유의수준 .05, 검정력 .95를 적용했을 때 총 191명의 대상자가 필요한 것으로 나타났다. 20% 탈락률을 고려하여 230명의 간호사를 대상으로 설문지를 배포하여 220부를 회수하였다. 그 중 응답내용이 불충분하거나 주요정보가 누락된 21명을 제외하고 총 199부를 최종적으로 분석에 사용하였다. 본 연구의 자료 수집 기관은 G 광역시에 소재한 200~400병상 종합병원 간호사이며 자료수집 기간은 광주여자대학교 IRB승인을 받은 후 2017년 9월 1일부터 9월 20일까지 진행되었다. 자료수집 방법은 연구자가 각 병원을 개별 방문하여 간호부에 연구목적을 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받은 후 간호사를 대상으로 연구의 목적과 필요성을 설명하였으며 연구 참여에 동의한 경우에만 설문지를 배부하였다. 작성이 완료된 설문지는 간호부에서 보관하였고 연구자가 재방문하여 회수하였다.

2.3. 연구도구

2.3.1. 직무스트레스

직무스트레스는 GO, Kim(1984)[13]가 개발하고 Oan[14]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구의 문항은 업무량 과중 5문항, 전문직 역할 갈등 5문항, 전문지식과 기술부족 3문항, 대인관

계 문제 5문항, 적절한 보상 4문항, 밤근무 1문항 등 총 23문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해서는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 점수의 범위는 최저 23점에서 최고 115점이며 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Oan[17]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

2.3.2. 조직몰입

조직몰입은 Mowday, Porter, Steers[15]가 개발한 영문도구(Organizational Commitment Questionnaires)를 Lee(1998)[19]가 수정한 도구를 사용하였다. 응답의 편중을 감소시키기 위해 6개의 부정문항을 포함해 총 14문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해서는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그런 편이다' 5점의 Likert 척도로 점수의 범위는 최저 14점에서 최고 70점이며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee[16]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

2.3.3. 이직의도

이직의도는 Lawler[17]가 개발한 도구를 Kim[18]이 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 도구의 문항은 총 11문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해서는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그런 편이다' 5점의 Likert 척도로 점수의 범위는 최저 11점에서 최고 55점이며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[21]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

2.4. 자료처리

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자들의 일반적 특성과 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 정도는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였으며 일반적 특성에 따른 이직의도 차이는 t-test, ANOVA, Scheffe법을 이용하여 분석하였다. 변수간의 상관관계는 피어슨 상관분석(Pearson's correlation coefficient), 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 회귀분석방법을 이용하여 분석하였다. Baron과 kenny의 절차를 통해서 위계적

회귀분석 방법과 Sobel test로 매개효과의 유의성을 검증하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적인 특성을 살펴보면, 인구사회학적 특성에 있어 총 199명중 남자 5명(2.5%)이었고 여자 194명(97.5%)이었으며 나이는 평균 28.15세였다. 학력은 전문대학 졸업 61명(30.7%), 대학교 이상 졸업이 138명(69.3%)이었다. 종교는 있음이 77명(38.7%), 없음은 122명(61.3%)이고 결혼 상태는 미혼이 163명(81.9%)으로 많았고 기혼 36명(18.1%)이었다.

직무특성을 살펴보면 총 근무경력은 0~2년이 92명(46.2%)으로 가장 많았고, 3~5년 50명(25.1%), 9년 이상 40명(20.2%), 6~8년 17명(8.5%) 순이었다. 현재 병원 재직기간은 0~2년 113명(56.8%)로 가장 많았고, 3~5년 48명(24.1%), 9년 이상 20명(10.1%), 6~8년 18명(9.0%) 순이었다. 이직 횟수는 평균 1.59이었으며 이직하지 않은 경우는 118명(59.3%)으로 가장 많았고 이직 1회 한 경우는 45명(22.6%), 2회 이상 36명(18.1%)순이었다. 임금수준 평균이 3,046만원으로 3,000~3,200만원 미만인 86명(43.3%)으로 많았고 3,000만원 미만 59명(29.6%), 3,200만원 이상 54명(27.1%) 순이었다. 근무부서는 병동이 148명(74.4%), 특수부서 51명(25.6%)이고 근무형태는 3교대 178명(89.6%), 2교대 21명(10.4%)으로 나타났다. 직위는 일반간호사 178명(89.6%), 책임간호사 21명(10.4%)이고 원하는 부서에 근무하는 경우는 171명(85.9%)이고, 원하지 않은 경우는 28명(14.1%)으로 나타났다(표 1).

3.2. 대상자의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 정도

대상자의 직무스트레스 정도는 115점 만점에 평균 79.35 ± 12.65 점이었고, 평균 평점은 3.45 ± 0.55 점이었다. 조직몰입정도는 70점 만점에 평균 40.74 ± 6.02 점이었고, 평균 평점은 2.91 ± 0.43 점이었다. 이직의도 정도는 55점 만점에 평균 36.19 ± 6.82 점이었고, 평균 평점은 3.29 ± 0.62 점이었다(표 2).

3.3. 대상자의 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령에서는($F=6.606$, $p=.002$), 총 근무경력($F=7.039$, $p=.001$), 현재 병원 재직기간($F=3.942$, $p=.009$), 원하는 부서에서 근무($t=12.163$, $p=.001$)가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령에서 25~30세 미만이 20~25세 미만과 30세 이상보다, 총 근무경력이 3~5년이 0~2년, 6~8년, 9년 이상보다, 현재 병원 재직기간이 3~5년이 0~2년, 6~8년, 9년 이상보다 이직의도가 높게 나타났다. 원하는 부서에서 근무하지 않는 경우가 원하는 부서에서 근무하는 경우보다 이직의도가 높았다(표 3).

3.4. 대상자의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계

대상자의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계에서는 이직의도는 직무스트레스($r=.389$, $p<.001$)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 조직몰입($r=-.647$, $p<.001$)과는 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(표 4).

3.5. 대상자의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과

대상자의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조직몰입 매개효과를 검증하기 위해 Baron, Kenny[19]의 3단계 회귀분석을 사용하였고 분석 결과 아래의 모든 조건을 충족하는 것으로 나타났다. 1단계, 독립변수인 직무스트레스가 매개변수인 조직몰입을 예측하는 회귀분석 결과 통계적으로 유의하였고($F=22.618$, $p<.001$), 총 변량 중 설명력은 9.8%를 설명하는 것으로 나타났으며 직무스트레스($\beta=-.321$, $p<.001$)는 유의한 독립변인으로 나타났다. 2단계, 독립변수인 직무스트레스가 종속변수인 이직의도를 예측하는 회귀분석 역시 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=34.797$, $p<.001$), 설명력은 14.7%이며, 직무스트레스는 유의미한 독립변수($\beta=.389$, $p<.001$)로 나타났다. 3단계 직무스트레스와 조직몰입이 단계적으로 종속변수인 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 독립변수인 직무스트레스의 영향을 통제된 상태에서 매개변수인 조직몰입이 독립

Table 1. Characteristics according to Subject (N=199)

Variables	Categories	n	%	M ± SD
Age(years)	20 ~ <25세	57	28.6	28.15 ± 5.79
	25 ~ <30세	83	41.8	
	≥30세	59	29.6	
Gender	male	5	2.5	
	female	194	97.5	
Education	College	61	30.7	
	University	138	69.3	
religion	Yes	77	38.7	
	No	122	61.3	
marriage	Yes	36	18.1	
	No	163	81.9	
Work experience (years)	0~2	92	46.2	4.94 ± 4.79
	3~5	50	25.1	
	6~8	17	8.5	
	≥9	40	20.2	
Hospital Duration (years)	0~2	113	56.8	3.46 ± 0.36
	3~5	48	24.1	
	6~8년	18	9.0	
	≥9	20	10.1	
Number of turns	none	118	59.3	1.59 ± 0.78
	1	45	22.6	
	≥2	36	18.1	
wage(10,000₩)	<3,000	59	29.6	3,046 ± 231
	3,000~ <3,200	86	43.3	
	≥3,200	54	27.1	
Working Department	Ward	148	74.4	
	Special department	51	25.6	
Working style	3 shifts	178	89.6	
	2 shifts	21	10.4	
Position	General nurse	178	89.6	
	≥chrge nurse	21	10.4	
Desired department work	Yes	171	85.9	
	No	28	14.1	

Table 2. Degree of Job stress, Organizational commitment and Turnover intention (N=199)

Variables	Range	M ± SD	최소~최대	M/ ± SD
Job stress	23~115	79.35 ± 12.65	43~115	3.45 ± 0.55
Organizational commitment	14~70	40.74 ± 6.02	23~59	2.91 ± 0.43
Turnover intention	11~55	36.19 ± 6.82	16~55	3.29 ± 0.62

Table 3. Difference in Turnover Intention of Subject (N=199)

Variables	Categories	M±SD	t or F
Age(years)	20 ~ <25 ^a	3.08±0.51	6.606 a < b .002
	25 ~ <30 ^b	3.46±0.64	
	≥30 ^c	3.26±0.63	
Gender	male	3.35±0.55	0.036 .850
	female	3.29±0.62	
Education	College	3.41±0.56	2.975 .086
	University	3.24±0.64	
religion	Yes	3.35±0.59	1.162 .282
	No	3.26±0.64	
marriage	Yes	3.37±0.64	0.715 .399
	No	3.28±0.62	
Work experience (years)	0~2 ^a	3.11±0.53	7.039 a < b .001
	3~5 ^b	3.59±0.67	
	6~8 ^c	3.28±0.61	
	≥9 ^d	3.35±0.61	
Hospital Duration (years)	0~2 ^a	3.18±0.58	3.942 a < b .009
	3~5 ^b	3.51±0.67	
	6~8년 ^c	3.48±0.62	
	≥9 ^d	3.25±0.60	
Number of turns	none	3.29±0.59	0.403 .669
	1	3.36±0.62	
	≥2	3.23±0.70	
wage(10,000₩)	<3,000	3.21±0.61	0.798 .452
	3,000~ <3,200	3.35±0.66	
	≥3,200	3.29±0.56	
Working Department	Ward	3.29±0.63	0.086 .770
	Special department	3.31±0.61	
Working style	3 shifts	3.29±0.62	0.007 .933
	2 shifts	3.30±0.65	
Position	General nurse	3.29±0.62	0.009 .925
	≥chrge nurse	3.28±0.64	
Desired department work	Yes	3.23±0.60	12.163 .001
	No	3.67±0.62	

Table 4. Correlation among Job stress, Organizational commitment and Turnover intention (N=199)

Variables	Turnover intention	Job stress	Organizational commitment
Turnover intention	1		
Job stress	.389 (.001)	1	
Organizational commitment	-.647 (.001)	-.321 (.001)	1

Table 5. Mediating Effects Organizational Commitment (N=199)

			B	SE	β	t	p	Adj R ²	F	p
1stage	Job stress	→ Organizational commitment	-.255	.054	-.321	-4.756	<.001	.098	22.618	<.001
2stage	Job stress	→ Turnover intention	.445	.075	.389	5.899	<.001	.147	34.797	<.001
3stage	Job stress	→ Turnover intention						.455	81.098	<.001
	Organizational commitment	→ Turnover intention								
	Job stress	→ Turnover intention	.232	.064	.203	3.631	<.001			
	Organizational commitment	→ Turnover intention	-.828	.080	-.582	-10.405	<.001			

Sobel test : Z=-3.694, P<.002

변수로 통계적으로 유의미하였으며(F=81.098, p<.001), 설명력은 45.5%로 나타났다. 독립변수인 직무스트레스의 세 번째 단계 β 값이 .203(p<.001)으로 2단계의 β 값 .389(p<.001)보다 작아 매개변수인 조직몰입이 종속변수인 이직의도에 유의하므로 조직몰입은 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 매개효과가 있다고 판단 할 수 있다. 마지막으로 Sobel test를 실시한 결과 Z 값은 -3.694(p<.002)로 나왔으며, 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(표 5).

4. 논의

본 연구는 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 조직몰입 매개효과의 유의성을 검증함으로써 이직의도를 줄이기 위해 직무스트레스를 조절하고 조직몰입을 높일 수 있는 중재 프로그램 개발과 간호인력 관리에 기초적 자료를 제공하기 위해 시행되었다.

본 연구에서 직무스트레스는 평균평점 3.45점이었다. 같은 도구를 이용하여 종합병원 간호사 대상으로 조사한 Kim[20]연구의 3.28점, Byun[21] 연구의 3.17점이었다. 연구마다 직무스트레스 점수가 큰 차이가 나지 않고 시대의 흐름과 관계없이 비슷한 수준인 것은 간호사들의 간호업무 부담, 밤 근무 등의 교대근무, 고객의 서비스 요구도 증가와 최근 의료기관인증제 준비

등의 이유로 간호사의 직무스트레스가 점차 증가하고 있어 과거보다 개선된 업무환경이나 다른 근무 조건이 발전되고 있음에도 불구하고 직무스트레스는 큰 차이가 없는 것으로 사료된다.

본 연구에서 조직몰입은 평균평점 2.92점이었다. 임상간호사를 대상으로 간호사의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 연구한 Kim[22] 연구의 3.2점, 부산지역 종합병원 임상간호사를 대상으로 같은 도구를 사용하여 병원간호사의 조직몰입 영향요인을 알아본 Park, Kim,[23] 연구의 3.19점보다 낮았다. 그러나 서울소재 대학병원 임상간호사를 대상으로 같은 도구를 사용하여 경력 개발 시스템이 조직몰입에 미치는 영향을 알아본 Kim[24] 연구 2.39점보다 높았다.

Shin[25] 연구의 부산지역 중소병원 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용하여 조직몰입과 이직의도와와의 관련성을 알아본 연구에서 전체 대상자의 조직몰입 2.96점으로 비슷한 결과도 있었다. 일반적 특성에 따른 조직몰입은 총 근무경력과 현 병원 재직기간 9년 이상이 높았다. 부산지역의 중소병원 간호사의 조직몰입에 대한 Shin[25]연구에서도 총 근무경력 9년 이상에서 조직몰입이 높았고, Moon[26]의 연구에서도 연령과 경력이 높을수록 조직몰입이 높았다. 조직몰입에 관한 연구들은 여러 가지 시각으로 제시되고 있는데 미혼자에 비해 기혼자가 조직몰입도가 높고, 연령이 높을수록 경력이 많아지면서 임상경험과 전문성이 높아지고, 다른 조직으로의 이동성 가능성이 줄어들며, 조직에 대한 몰입 정도가 증

가하는 것이 나타났다[26]. 간호사의 조직몰입은 물리환경, 직무요구도, 직무자율성결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 영향을 받고 [26], 간호조직에 대한 애착, 신뢰, 헌신과 충성심을 갖고 적극적으로 개입하는 것이 반영되는 것으로 볼 수 있다[27]. 조직몰입은 경력과 연령, 조직에 대한 애착심, 소속된 부서의 특수성 등에 영향을 받아 대상에 따라 다양한 결과를 나타내므로 조직몰입의 향상을 위한 조직적 차원의 프로그램 개발 및 구체적인 방안이 제시되어야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서 이직의도 평균평점은 3.29점으로 나타났다. 부산지역 중소병원 간호사의 조직몰입과 이직의도와 관련성을 본 Shin[25] 연구의 3.17점, 일반 종합병원 간호사 대상 연구인 Kim[28] 연구의 3.28점보다 높았고 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Youn, Lee[4]연구의 3.36점보다 낮았다. 선행 연구 결과의 점수 차이는 병원 조직의 특성과 병원의 지역적 특성으로 인한 차이로 해석이 된다. 특히 지방병원 간호사들의 이직의도가 높은 것은 지난 몇 년간 서울과 수도권 대형 병원들의 병상 증설, 2007년 시행된 간호 관리 등급 상향을 위한 간호사 확보, 노인 요양 보험 실시로 노인요양 병원 증가 및 학교 보건법 개정에 따른 보건교사 배치 의무화 등으로 인하여 간호사의 서울 및 수도권으로 지역 간 이동, 노인 요양병원 또는 보건 및 지역사회 시설로의 이동이 원인이었다[29].

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 유의한 차이를 보면 연령에서는 25~30세 미만이 20~25세 미만과 30세 이상보다, 학력은 전문대학 졸업자가 대학교 이상 졸업자보다, 총 근무경력이 3~5년이 0~2년, 6~8년, 9년 이상보다, 현재 병원 재직기간이 3~5년이 0~2년, 6~8년, 9년 이상보다 이직의도가 높게 나타났다. 원하는 부서에서 근무하지 않는 경우가 원하는 부서에서 근무하는 경우보다 이직의도가 높게 나타났다. 이는 일반간호사를 대상으로 한 연구에서도 원하는 부서 근무, 연령과 경력 등에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 본 연구와 일치하였다[30][31]. 본 연구에서 일반적 특성에서 연령이 25~30세 미만, 학력은 전문대학 졸업, 결혼여부에서는 미혼, 총 근무경력과 현재 병원 재직기간은 3~5년이 이직의도가 높은 결과는 결혼, 출산 등의 부담이 없는 시기의 간호사는 보다 나은 조건을 가진 조직이나 기관으로 이동에 대한 결정이 자유

로운 가능성이 작용했을 것이고, 직무적 특성에서 총 근무경력과 현재 병원 재직기간, 원하는 부서 근무여부 등에 따라 이직의도가 다른 것은 재직기간에 따라 경력이나 직무에 대한 스트레스 정도가 다르고, 조직몰입의 차이가 작용하였을 것으로 사료된다.

대상자의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계에서는 직무스트레스와 이직의도에서 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고 조직몰입과 이직의도 간에는 유의한 음의 상관관계가 나타났다. 선행연구를 보면 직무스트레스와 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있다고 보고한 Kim[19]의 연구와 일치한 결과였다. 조직몰입과 이직의도 간에는 유의한 음의 상관관계가 있는 결과는 Han[31]의 연구 결과에서 직무스트레스가 높을수록, 조직몰입이 낮을수록 이직의도는 높은 것으로 나타난 결과와 일치하였다. 본 연구 결과 직무스트레스, 조직몰입의 변수가 이직의도에 영향을 미치므로 이직의도를 낮추기 위해 직무스트레스를 낮추고 조직몰입을 높일 수 있는 구체적인 방안 모색이 필요하며 설문 조사기간에 G 광역시의 종합병원이 신규 간호사만 연봉이 오르고 재직 중인 간호사의 연봉이 조절되지 않은 상태에서 급여수준 조절에 대한 불만과 함께 조직에 대한 불만이 높아져 이직의도와 조직몰입 점수에 영향을 미쳤으리라 사료된다.

대상자의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조직몰입 매개효과를 검증하기 위해 Baron, Kenny[19]의 3단계 회귀분석을 사용하였고 분석 결과 아래의 모든 조건을 충족하는 것으로 나타났다. 1단계, 독립변수인 직무스트레스가 매개변수인 조직몰입을 예측하는 회귀분석 결과 통계적으로 유의하였고($F=22.618, p<.001$), 총 변량 중 설명력은 9.8%를 설명하는 것으로 나타났으며 직무스트레스($\beta=-.321, p<.001$)는 유의한 독립변인으로 나타났다. 2단계, 독립변수인 직무스트레스가 종속변수인 이직의도를 예측하는 회귀분석 역시 통계적으로 유의한 것으로 나타났고($F=34.797, p<.001$), 설명력은 14.7%이며, 직무스트레스는 유의미한 독립변수($\beta=.389, p<.001$)로 나타났다. 3단계 직무스트레스와 조직몰입이 단계적으로 종속변수인 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 독립변수인 직무스트레스의 영향을 통제한 상태에서 매개변수인 조직몰입이 독립변수로 통계적으로 유의미하였으며($F=81.098,$

$p < .001$), 설명력은 45.5%로 나타났다. 독립변수인 직무스트레스의 세 번째 단계 β 값이 .203($p < .001$)으로 2단계의 β 값 .389($p < .001$)보다 작아 매개변수인 조직몰입이 종속변수인 이직의도에 유의하므로 조직몰입은 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 매개효과가 있다고 판단할 수 있다. 마지막으로 Sobel test를 실시한 결과 Z 값은 -3.694 ($p < .002$)로 나왔으며, 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 대해 조직몰입 매개효과를 매개로 한 연구가 많지 않아 직접적인 비교는 어렵지만 병원 종사자(의사, 간호사, 의료기사, 행정직)를 대상으로 이직의도에 대한 경로분석을 시행한 Bae[12]의 연구에서 조직몰입이 이직의도의 직·간접 효과와 매개변수 작용을 하였던 결과와 일치하고 Han[31]의 연구에서 조직몰입은 직무스트레스와 이직의도간의 매개효과가 있다는 결과는 본 연구 결과를 지지하였다. 콜센터 상담원의 직무스트레스가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 파악한 연구에서 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 결과, 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고 이것은 직무스트레스가 조직 전반에 심각한 부정적 영향을 미친다고 할 수 있는 결과이며, 조직몰입과 이직의도 간의 영향 관계를 검증한 결과 두 변수 사이에는 높은 음의 상관관계가 있는 것으로 나타난 것은 개인과 조직을 연결시키고 조직의 목표 달성을 위하여 노력하는 구성원일수록 조직을 떠나려는 의사가 낮다고 할 수 있다[32]. 직무스트레스가 이직의도에 대하여 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직몰입을 통해서도 이직의도에 영향이 있는 결과와 일치하였다. 이런 결과는 스트레스에 대한 지각을 완화시켜 조직몰입도가 높을수록 이직의도를 낮출 수 있다는 것을 시사한다. 종합병원 간호사들의 직무스트레스를 줄이기 위한 체계적이고 지속적인 프로그램 개발과 조직몰입을 높일 수 있는 방안이 마련된다면 궁극적으로 이직률이 감소하고 간호조직 뿐만 아니라 병원 전체조직과 경영발전에 긍정적인 영향을 줄 것으로 사료된다.

이상의 본 연구결과 직무스트레스는 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났고 이직의도는 연령, 총 근무 경력, 현재 병원 재직기간 및 원하는 부서 근무에 따라 차이가 있었으며 조직몰입은 이직의도에 매개효과가 나타났다. 따라서 본

연구는 직무스트레스를 감소시키고 조직몰입을 높여서 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 모색하고 이에 대한 중재프로그램을 개발하는데 기초적 자료로 유용하게 활용될 것으로 기대된다.

5. 결론

본 연구는 G 광역시에 소재한 200~400병상 종합병원 간호사를 대상으로 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 그 관계에서 조직몰입의 매개효과를 규명하고자 구조화된 설문지를 이용하여 서술한 서술적 조사연구로 이직의도를 줄이기 위한 방안을 모색하고 간호조직관리 기초적인 자료를 제공하고자 실시하였다. 종합병원 간호사의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 대상자의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조직몰입 매개효과를 검증한 결과 독립변수인 직무스트레스의 영향을 통제된 상태에서 매개변수인 조직몰입이 45.5%로 설명을 할 수 있었음이 확인되었다. 그러므로 직무스트레스를 감소시키고 조직몰입을 증진시킬 수 있는 종합병원의 제도적 장치마련과 간호조직의 지속적인 교육 및 프로그램 개발을 통해 직무스트레스를 감소시키고 조직몰입 증진을 도모하고 이를 통해 이직의도를 줄일 수 있는 방안을 모색해야 한다.

본 연구 결과를 기초로 한 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 일개 지역의 3개 종합병원 간호사들을 대상으로 일부에 국한된 조사를 하였으므로 연구 결과를 일반화 하는데 한계가 있다. 향후 연구에서 동급의 병원으로 지역별로 반복적인 후속연구가 필요함을 제언한다.

둘째, 종합병원 간호사들의 직무 스트레스 관리 및 조직몰입을 위한 실질적인 프로그램을 이용한 연구들이 필요함을 제언한다.

References

1. Y. S. Seo, Y. C. Kim, "A Study on Factors Affecting the Turnover Intention and Job Involvement of Nurses", *Korean Business Education Association*, Vol.12, pp. 151-172, (2007).

2. Hospital Nurse Association, *Survey on status of hospital Nursing staff placement, Research paper*, Seoul: Hospital Nurse Association, (2016).
3. Y. O. Paek, *Study on the Flexible Workplace, Job Satisfaction, Intention to Change Job for Hospital Nurses*, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, (2012).
4. J. O. Youn, H. J. Lee, "Internal Marketing, Job Stress, Organizational Commitment and Turnover Intention in Nursing Organization", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.13, No.3 pp. 293-301, (2007).
5. Y. H. Lee, S. J. Jang, J. H. Ro, H. O. Kim, H. J. Park, J. W. Won, "Relationship between Job Stress and Turnover of Registered Nurses in a University Hospital", *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.15, No.2 pp. 93-104, (2007).
6. C. H. Yoon, *A study on factors influencing job stress and turnover intention for medical workforce(doctors & nurses) in medical institution : focusing on the moderating effect of calling*, Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul (2017).
7. J. R. Choi, *impact of job stress on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of nursing workforce in geriatric hospitals*, Unpublished master's thesis, Silla University, Busan, (2012).
8. O. H. Oh, B. L. Jung, "The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.17, No.4 pp. 391-401, (2011).
9. M. R. Kim, G. A. Seomun, "Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.22, No.2 pp. 93-101, (2013).
10. I. S. Kim, *Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses*, Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul (2015).
11. O. H. Kim, J. H. Choi, G. E. Kim, "The Impact of Job Overload, Relationship with Senior on Nurses' Intention to Quit Their Jobs : Mediating Role of Emotional Exhaust", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.15, No.3 pp. 372-381, (2009).
12. S. B. Bae, *Influence of job burnout among university hospital employees on job satisfaction, organizational commitment and intent to leave*, Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul (2015).
13. M. O. GO, M. J. Kim, "The Development of the Stresses Measurement Tool for Staff Nurses working in the Hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.14, No.2 28-36, (1984).
14. M. K. Oan, *The effect of nurse's job stress on health practice behavior*, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul (2003).
15. R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol 14, pp. 224-247, (1979).
16. M. H. Lee, *Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals*, Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Taejeon (1998).
17. E. E. Lawler, *Satisfaction and behavior*, New York: McGraw Hill, (1983).
18. Y. R. Kim, *A Study on the Turnover Intention of the Oncology Nurse*, Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju (2007).

19. R. M. Baron, D. A. Kenny, "The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, pp.1173-1182,(1986).
20. K. E. Kim, *An Analysis of the Factors affecting Nurse's Intension to Leave The Job*, Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul (2004).
21. E. S. Byun, *A study on the relationship between newly graduated nurses' intention to turnover and job stress/satisfaction*, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul (2009).
22. Y. M. Kim, Y. S. Kang, " Effects of Self-efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness, and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.15, No.3 pp. 530-541, (2015).
23. G. J .Park, Y. N. Kim, "Factors Influencing Organizational Commitment among Hospital Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.16, No.3 pp. 250-258, (2010).
24. M. S. Kim, "The Effects of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Career Commitment of Clinical Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.19, No.4 pp. 480-490, (2013).
25. O. S. Shin, *Relationship Between Job Satisfaction, Organizationsa; Commmitment and Turnover Intention in Nurses of the Medium and Small Hospital*, Unpublished master's thesis, Kosin University, Busan (2013).
26. H. H. Moon, effects of job stress and sociometric disposition on organizational commitment of nurses in a general hospital, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul (2011).
27. M. S. Lee, Relationships of Nursing Organazational Culture to Nurses' Empowerment, Organizational Commitment and Work Happiness in Small and Medium Hospitals, Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju (2015).
28. M. R. Kim, "Influential Factors on Turnover Intention of Nurses : The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.13, No.3 pp. 3335-344, (2007).
29. Y. S. Hwang, K. H. Kang, "Factors Influencing Nurse Turnover Intention in Small and Medium Sized Hospitals in the Metropolitan Area", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.20, No.5 pp. 576-586, (2014).
30. G. S. Yoon, *Factors affecting the turnover intention of Nurses*, Unpublished master's thesis, Eulji University, DaeJeon (2010).
31. J. Y. Han, *A study on Factors affecting turnover intention in Hospital Emplyees*, Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae (2013).
32. H. S. Quan, *The Effects of Job Stress on Organizational Commitment and Turnover Intention of Call Center Workers: Moderating Effects of Perceived Organizational Support*, Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul (2013).