글로벌 건강과 간호 제3권 제1호, 2013년 1월
Global Health Nurs Vol. 3 No. 1, 34-44, January 2013 ISSN 2233-5560

경력장애요인과 간호사의 이직의도의 관계

이영미[1] · 장우연[2] · 김영혜[3]

양산부산대학교병원 51병동 수간호사[1], 양산부산대학교병원 병동간호팀장[2], 부산대학교 간호대학 교수[2]

Correlations between Carrier Barrier Factors and Nurses' Turnover Intention

Lee, Young-Mi[1] · Jang, Woo-Yeon[2] · Kim, Young-Hae[3]

[1]Head Nurse, Pusan National University Yangsan Hospital, Yangsan
[2]Nursing Team Manager, Pusan National University Yangsan Hospital, Yangsan
[3]Professor, College of Nursing, Pusan National University, Yangsan, Korea

Purpose: This is a correlation research conducted to find out relationships between career barrier factors of a nurse working at a hospital and turnover intention. **Methods:** This study targeted nurses working at 26 units including general ward and special departments for a survey from February 10th of 2012 to February 17th, and total 318 copies of survey was used in analysis. Data was analyzed through t-test, One way ANOVA and Pearson's correlation coefficients using SPSS/WIN 20.0 program. **Results:** Turnover intention showed significant positive correlation (r=.529, p<.01) with career development and therefore higher the score of career development, the greater the turnover intention. Lack of work adaptability (r=.537, p<.01), background problem (r=.386, p<.01), lack of career plan (r=.202, p<.1), superior employee problem (r=.452, p<.01), excessive workload (r=.537, p<.01), inadequate career system (r=.330, p<.01), age problem (r=.189, p<.01) and turnover intention showed significant correlation when correlation between subordinate factor of career barrier and turnover intention was analyzed. **Conclusion:** Factors of career barrier needs to be reduced by analyzing carrier barrier factors of nurse's tardiness and the effect of such carrier barrier factors on turnover intentions. Furthermore, supports on career development or measures to make career plan must be established.

Key Words: Carrier barrier factor, Turnover intention

서 론

1. 연구의 필요성

무한 경쟁이 이루어지는 현대 사회의 의료기관들은 경쟁력을 높이기 위해 병원의 의료서비스를 전문화, 세분화하고 있으며, 이에 따라 간호도 고도의 기술과 판단을 요하게 되었다(조용애 등, 2009). 환자에 대한 대부분의 서비스가 간호사에 의해 제공되며, 간호사는 병원인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있어 의사와 더불어 환자치료에 중추적인 역할을 하는 전문인력으로, 질적으로 수준 높은 간호서비스는 의료의 질과 직결된다고 하겠다. 따라서 우수한 인력을 확보하고 유지하는 것은 간호의 질을 유지하여 병원의 경쟁력을 높이는 데 중요하다.

그러나 간호사는 타직종에 비해 이직률이 높은 직업군이다. 2009년 전국 전체 직종 이직률이 4.3%, 전문과학 및 기술

주요어: 간호사, 경력장애요인, 이직의도

Corresponding author: Kim, Young-Hae
College of Nursing, Pusan National University, 49 Busandaehak-ro, Mulgeum-eup, Yangsan 626-870, Korea.
Tel: +82-10-2593-5508, Fax: +82-51-510-8303, E-mail: ungaekim@pusan.ac.kr

투고일: 2012년 9월 26일 / 심사완료일: 2012년 10월 26일 / 게재확정일: 2013년 1월 29일

© 2013 Research Institute of Nursing Science, Pusan National University

서비스업 3.5%, 보건업 및 사회복지서비스업 3.4%(고용노동부 사업체 노동력 조사, 2009)인데 반해 병원간호사회에서 150병상 이상의 전국병원을 대상으로 조사한 결과 참여병원의 간호사 이직률은 16.6%로 높게 나타났다.

평균을 훨씬 웃도는 간호사의 이직은 병원의 측면에서는 새로운 인력의 모집, 선발, 훈련에 따른 비용의 지출로 손실을 초래하고(한상숙, 손인순과 김남은, 2009) 남아있는 간호사의 업무량과 스트레스를 증가시켜 간호사의 이직을 가중시킨다(민순, 김혜숙와 하윤주, 2010). 따라서 병원은 우수한 인력을 확보하는 것도 중요하지만 이탈하는 구성원의 관리 또한 중요하다.

구성원의 관리, 즉, 인적자원관리 분야에서 중요한 주제로 부각되고 있는 것이 경력개발이다. 경력개발은 조직구성원이 원하는 경력목표를 달성하기 위해서 노력하는 과정을 의미하는 경력계획과 조직이 구성원의 경력목표를 달성할 수 있도록 도와주는 과정인 경력관리가 조화되어서 나타나는 과정이다(Super & Hall, 1978). 경력개발을 통해 조직은 개인에게 미래지향적인 비전을 제시하고 실현하도록 후원함으로써 개인의 자아실현을 지원하고 더 큰 성과를 기대할 수 있으며, 장·단기에 걸쳐 조직구성원의 사기, 동기부여, 직무만족 등에 긍정적인 효과를 제공한다(홍혜숭, 2011).

그러나 경력개발의 필요성을 인식하고 경력개발을 진행해 나감에 있어서 자신이 생각하고 예측했던 대로 경력개발이 순탄하게 이루어지기는 힘들다. 조직에서 경력개발을 해나가는 과정에서 다양한 장애요인들이 존재하기 때문이다. 이를 경력장애요인이라 하는데, 개인의 경력 향상을 어렵게 만드는 개인의 내부 및 외부 환경요인으로써, 개인의 심리적 특성과 개인이 속한 사회나 문화의 특정 직무 환경에 의해 발생한다. 경력장애요인의 제거를 통해 개인의 경력개발 촉진을 도모할 수 있다(손희정, 2009). 경력장애요인은 직무태도 관련 변인들과 관련이 있는데, 경력장애를 많이 경험하면 경력 개발을 저해할 뿐 아니라 직무만족, 경력몰입, 경력만족, 조직몰입은 낮아지고, 이직의도는 높아지는 경향을 보인다(권성욱, 2002). → 참고문헌과 다르므로 확인요망 참고문헌과 내용 일치함을 확인하였습니다

간호사의 높은 이직률로 인해 간호사의 이직에 대한 연구들이 많이 이루어졌으며, 직무태도 관련 변인인 직무만족(민순 등, 2010; 이광자와 유소연, 2011;한상숙 등, 2009)이나 조직몰입(고명숙, 2003; 윤정아와 이해정, 2007) 직무 스트레스(김영숙, 2011; 조용애 등, 2009; 조철호와 김미선, 2010)와의 관계에 대한 내용이 많다. 직무만족이 높을수록, 조직몰입이 높을수록, 직무 스트레스가 적을수록 이직의도는 낮아지는 결과를 나타내었다. 경력장애요인은 이러한 직무태도 관련변인에 영향을 미치고, 이직의도에도 직접적인 영향을 미치는 데 반해 일반 사무직, 사회복지사, 과학기술분야, 영업직(권성욱과 탁진국, 2002; 류기형, 2006; 유희정, 2011; 이지연, 오호영과 윤형한, 2007)을 대상으로 하는 연구는 있었으나, 간호사를 대상으로 하는 국내 연구는 거의 찾아 볼 수 없는 실정이다. 이에 본 연구는 병원에서 근무하는 간호사의 경력장애요인과 이직의도의 상관성을 조사하여 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 간호 인력 관리 활동의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 병원에 근무하는 간호사의 경력장애요인과 이직의도의 관계를 알아보고자 함이다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 근무 관련 특성을 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성과 근무 관련 특성에 따른 이직의도를 파악한다.
- 대상자의 경력장애요인과 이직의도의 상관관계를 파악한다.

3. 용어정의

1)경력장애요인

경력장애는 조직에서 경력개발을 해 나가는 과정에서 개인의 경력 향상을 어렵게 만드는 개인 및 외부요인, 혹은 둘의 결합을 말한다(Swanson & Woitke, 1997). 본 연구에서는 탁진 국(2002)이 개발한 경력장애 척도로 9개의 하부요인 중 성차별을 제외한 8개의 하부요인으로 측정한 점수를 말한다.

2) 이직의도

이직의도는 현직장에서 타직장으로 옮기려는 의도 또는 타직종으로 전화하려는 성향을 말한다(Lawler. 1983). 본 연구에서 이직의도는 간호사가 본 병원을 떠나 다른 병원으로 옮기거나, 타직종으로 전환하려는 의도를 포함한다. 본 연구에서는 Lawle r (1983)의 연구에서 이용한 이직의도에 관한 4문항을 박현숙(2002)이 간호사의 이직의도로 수정한 도구를 총 5문항으로 세분화한 척도로 측정한 점수를 말한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 경력장애요인과 이직의도의 관계를 파악하기 위한 상관성 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 경남 양산시에 소재하는 일개 대학병원의 일반병동과 특수부서를 포함한 26개 단위에 근무하고 본 연구목적을 이해하고 연구에 참여를 동의하고 3교대 근무를 하고 있는 일반간호사 388명에게 설문지를 배부하였다. 표본수를 결정하기 위하여 Cohen의 표본 추출 공식에 따른 sample size 계산 프로그램인 G*Power 3.1 프로그램을 이용해 양측검정, 유의수준 0.05, 효과크기 0.25, 검정력 0.80을 입력한 결과 표본크기가 252명으로 본 연구의 표본크기는 충분하였다.

3. 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 구조화된 질문지로서, 내용은 대학병원 간호사의 일반적 특성 및 근무 관련 특성 20문항, 경력장애요인 측정도구 40문항, 이직의도 측정도구 5문항을 포함하여 총 65문항으로 구성되었다.

1) 경력장애요인

조직구성원들이 자신의 경력을 쌓아 나가는데 있어서 경험하는 장애를 측정하기 위해 탁진국(2002)이 개발한 도구를 사용하였다. Likert 5점 척도, 총 45문항, 9요인으로 구성되어 있으나 이 중 성차별에 관한 5문항은 제외하였다. 하위 요인별 문항은 다음과 같으며, 각 요인별 점수는 각 요인에 해당하는 문항의 점수들을 합산한 총점을 문항 수로 나눈다. 최저 8점에서 최고 40점으로 점수가 높을수록 경력장애가 심한 것이다.

2) 이직의도

이직의도의 측정도구는 Lawler (1983)의 연구에서 이용한 이직의도에 관한 4문항을 박현숙(2002)이 간호사의 이직의도로 수정한 도구를 총 5분항으로 세분화하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '매우 아니다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 점수 범위 최저 5점에서 최고 25점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 박현숙(2002)의 연구에서 Cronbach's α=.88이었고 본 연구에서는 Cronbach's α=.80이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2012년 2월 10일부터 2월 17일까지 실시되었다. 자료수집방법은 양산부산대학교병원 연구윤리심의위원회(IRB)에서 심의면제(05-2012-008)를 받아 일반병동과 특수부서를 포함한 26개 단위에 근무하고 본 연구목적을 이해하고 연구에 참여를 동의한 대상자에게 자기기입식방법으로 기록하게 한 후 회수하여 자료를 수집하였다. 총 388부의 설문지를 연구자가 배포하여 총 384부의 설문지가 수거되어 총 99%의 수거율을 보였다. 이중 설문 응답 내용이 불충분하거나 누락된 설문지 66부를 제외하고 총 318부의 설문지를 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 통계처리하였다.

- 대상자의 일반적 특성 및 근무 관련 특성은 빈도와 백분율로 기술하였다.
- 대상자의 경력장애요인과 이직의도는 평균과 표준편차, 범위로 나타내었다.
- 대상자의 일반적 특성 및 근무 관련 특성에 따른 이직의도를 분석하기 위해 t-test, 일원변량 분석(One way ANOVA)으로 분석하였으며, 사후 검증으로 Scheffé test를 사용하였다.
- 대상자의 경력장애요인과 이직의도와의 상관성은 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 근무 관련 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1, 근무 관련 특성은 Table 2에 제시된 바와 같다. 연령분포는 24~26세가 62.6%로 가장 많았고, 98.3% 이상이 여성이었다. 결혼상태는 미혼 94.7%였으며, 최종학력은 3년제 대학 졸업이 55.7%였다.

Table 1. General Characteristics of the Participants (*N*=318)

General characteristic	Categories	n (%)	M±SD	Range
Age (year)	21~23	45 (14.2)	25.18±2.55	21~36
	24~26	199 (62.6)		
	27~29	55 (17.3)		
	≥30	19 (6.0)		
Gender	Female	313 (98.3)		
	Male	5 (1.6)		
Marriage status	Unmarried	301 (94.7)		
	Married	17 (5.3)		
Children	0	312 (98.1)		
	1	6 (1.9)		
Final educational background	Graduated 3-year-course	177 (55.7)		
	Graduated 4-year-course	139 (43.7)		
	Master	2 (0.6)		
Dwelling	Yangsan	178 (56.0)		
	Busan	113 (35.5)		
	Gyeongnam outside of Yangsan	19 (6.0)		
	Other	8 (2.5)		
Commute time required (hour)	<0.5	200 (62.9)	0.69±0.12	0.8~3
	0.5~<1	77 (24.2)		
	1~<1.5	31 (9.7)		
	1.5~<2	5 (1.6)		
	2~<2.5	2 (0.6)		
	≥2.5	3 (0.9)		
Residence status	House owned	137 (43.1)		
	Lease	51 (16.0)		
	Monthly lease	95 (29.9)		
	Monthly lease with deposit	15 (4.7)		
	Dormitory	20 (6.3)		
Residence status	Large family	10 (3.1)		
	Nuclear family	148 (46.5)		
	Colleague	30 (9.4)		
	Living alone	130 (40.9)		
Person responsible for housework	Oneself	174 (54.7)		
	Husband	2 (0.6)		
	Mother	80 (25.2)		
	Family member	46 (14.5)		
	Other	16 (5.0)		

56.0%가 양산에 거주하며, 출퇴근 소요시간은 30분 미만이 62.9%로 나타났다. 자택에서 사는 경우가 43.1%이고, 핵가족과 함께 사는 경우가 46.5%, 혼자 사는 경우가 40.9%였으며, 가사노동은 자신이 한다는 경우가 54.7%였다.

근무 관련 특성에서 정규직이 70.8%를 차지하였고, 총 근무연한은 1년 이상~3년 미만이 49.1%였다. 현 병원 근무연한은 3년 이상 3년 6개월 미만이 21.1%, 6개월 이상 1년 미만이 19.8%를 차지하였다. 원내 부서이동경험이 있는 경우가 40.6%였고 타의에 의해 부서이동을 한 경우가 82.1%였으며 타병원 근무 경험은 없는 경우가 70.8%,였다. 타병원으로 이동 시 원하는 지역은 부산이 50.3%를 차지하였고, 타직종으로 이종 시 원하는 직업은 보건공무원이 41.45%를 차지하였다. 이직을 고려 시 그 이유에 대해서는 보수가 적다는 것이 30.2%, 업무량이 많아 너무 지친다는 것이 25.1%를 차지하였다.

Table 2. Work related Characteristics (*N*=318)

Work related characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Employment type	Permanent	225 (70.8)	2.13±0.77	0.33~10.17
	Contract	93 (29.2)		
Total year of employment (year)	<1	53 (16.7)		
	1~<3	156 (49.1)		
	3~<5	69 (21.7)		
	5~<7	30 (9.4)		
	≥7	10 (3.1)		
Year of employment at the current hospital (year)	<1	81 (25.5)	2.28±0.96	0.33~3.25
	1~<2	58 (18.2)		
	2~<3	76 (23.9)		
	≥3	103 (32.4)		
History of department moving within hospital	No	189 (59.4)		
	Yes	129 (40.6)		
	Reason for moving			
	One's intention	21 (16.3)		
	Against one's intention	106 (82.2)		
	Other	2 (1.5)		
Number of times of hospital department moving within (times)	0	188 (59.1)		
	1 time	90 (28.3)		
	2 times	27 (8.5)		
	3 times	11 (3.5)		
	Over 4 times	2 (0.6)		
Employment career at other hospital (times)	0	225 (70.8)		
	1 times	80 (25.2)		
	2 times	12 (3.8)		
	3 times	1 (0.3)		
Desiring area when moving to other hospital	Busan	160 (50.3)		
	Seoul	40 (12.6)		
	Gyeongnam outside of Yangsan	51 (16.0)		
	Other	67 (21.1)		
Desiring job for turnover† (n=345)	Teacher	27 (7.83)		
	Health official	143 (41.45)		
	Public enterprise	72 (20.87)		
	Insurance company	3 (0.87)		
	Pharmaceutical company	12 (3.48)		
	Research nurse	25 (7.25)		
	Opening business	14 (4.06)		
	Other	49 (14.19)		
Reason for considering turnover† (n=426)	Wage	129 (30.28)		
	Working condition	38 (8.92)		
	Professionalism related to major	3 (0.70)		
	Conflict with superior employee	7 (1.64)		
	Studying, childbirth, marriage, parental care	63 (14.79)		
	Conflict with colleagues	5 (1.17)		
	Workload	107 (25.12)		
	Promotion	38 (8.92)		
	Other	36 (8.46)		

† Multiple response.

Table 3. Career Barrier and Turnover Intention (*N*=318)

Variables	M±SD	Range	Measuring range
Career barrier total score	21.42±3.55	8.25~29.40	8.00~40.00
Lack of work adaptability	2.45±0.57	1.00~4.30	
Background problem	3.03±0.68	1.00~4.71	
Lack of career plan	2.86±0.58	0.83~4.67	
Superior employee problem	2.53±0.67	1.00~5.00	
Excessive workload	3.23±0.80	1.00~5.00	
Inadequate career system	3.12±0.71	0.20~5.00	
Age problem	2.35±0.85	1.00~5.00	
Family problem	1.85±0.73	1.00~4.50	
Turnover intention	16.18±3.80	5.00~25.00	5.0~25.00

2. 경력장애, 이직의도 정도

경력장애는 평균 21.42점이었고, 이직의도는 평균 16.18점이었다(Table 3). 경력장애의 하위요인의 평균은 업무적합성 부족 요인 2.45점, 배경문제 요인 3.03점, 경력계획 부족 요인 2.86점, 상사문제 요인 2.53점, 업무과다 요인 3.23점, 경력제도 미비 요인 3.12점, 연령문제 요인 2.35점, 가정문제 요인 1.85점이었다.

3. 대상자의 일반적 특성, 근무 관련 특성과 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령(F=7.474, p=.000), 주거지(F=2.964, p=.032), 주거상태(F=2.496, p=.043)에 따라 유의한 차이를 보였다(Table 4).

대상자의 근무 관련 특성에 따른 이직의도는 총 근무연한(F=2.921, p=.021), 현 근무부서(F=2.531, p=.029), 타병원 이동 시 원하는 지역(F=3.548, p=.015), 이직 고려 이유(F=3.090, p=.002)에 따라 유의한 차이를 보였다(Table 5). 총 근무연한의 경우, 5년 이상~7년 미만의 근무연수를 가진 간호사들에서 이직의도가 가장 높은 것으로 나타났고, 현 근무부서 항목에서는 외과계 간호사들의 이직의도의 평균이 17.04점으로 가장 높았고, 이직 시 원하는 지역은 서울이 가장 많았다.

이직고려이유 항목에서는 동료들과의 마찰 이유가 평균 18.40점으로 이직의도 점수가 가장 높았고, 상사와의 마찰(18.14점), 근로조건(17.45점), 업무량(17.39) 순으로 나타났다(Table 5).

4. 경력장애와 이직의도 간의 상관관계

경력장애와 이직의도간의 상관관계는 Table 6과 같다. 양측검정 p=.05의 수준에서 이직의도는 경력장애와 유의한 양의 상관관계(r=.529, p<.01)를 나타내어 경력장애 점수가 높을수록 이직의도도 높고, 경력장애와 이직의도는 비교적 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

경력장애의 하부요인과 이직의도간의 상관관계를 분석한 결과, 하부요인 8개 중 7개인 업무적합성부족(r=.537, p<.01), 배경문제(r=.386, p<.01), 경력계획부족(r=.202, p<.1), 상사문제(r=.452, p<.01), 업무과다(r=.537, p<.01), 경력제도미비(r=.330, p<.01), 연령문제(r=.189, p<.01)와 이직의도는 유의한 양의 상관관계를 가는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구에서는 간호조직 내 경력장애요인과 간호사의 이직의도에 대해 살펴보았고, 연구결과를 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구에서 간호사의 이직의도는 평균 16.18점(총25점)이었고, 연령별 이직의도는 27~29세 계층이 가장 높았다. 이는 고명숙(2003), 김영숙(2011)의 연구의 결과와도 일치하며 박옥분(2007), 최은희, 김진희, 이현수, 장은희와 김복순(2009), 이광자와 유소연(2011), 민순 등(2010)의 연구결과

Table 4. General Characteristic and Turnover Intention (*N*=318)

General characteristic	Classification	Turnover intention			
		M±SD	t or F	*p*	Scheffé
Age (year)	21~23	15.11±3.07	7.474	<.001	a<b
	24~26[a]	15.92±3.87			
	27~29[b]	18.24±3.62			
	≥30	15.53±3.22			
Gender	Female	16.17±3.79	-0.602	.547	
	Male	17.20±4.71			
Marriage status	Unmarried	16.15±3.82	-0.648	.517	
	Married	16.75±3.58			
Children	0	16.17±3.82	-0.423	.673	
	1	16.83±2.79			
Final educational background	Graduated 3-year-course	15.85±3.72	1.981	.140	
	Graduated 4-year-course	16.63±3.89			
	Master	14.00±0.00			
Dwelling	Yangsan	16.22±3.97	2.964	.032	a>b
	Busan	15.67±3.57			
	Gyeongnam outside of Yangsan[a]	18.11±3.05			
	Other[b]	18.00±3.25			
Commute time required (hour)	<0.5	16.07±4.06	2.040	.073	
	0.5~<1	16.12±3.31			
	1~<1.5	15.97±2.97			
	1.5~<2	18.40±3.58			
	2~<2.5	21.00±1.41			
	≥2.5	21.00±3.00			
Residence status	House owned	15.59±3.79	2.496	.043	a>b
	Lease[a]	17.47±3.34			
	Monthly lease[b]	16.42±4.02			
	Monthly lease with deposit	16.27±3.45			
	Dormitory	15.75±3.61			
Residence status	Large family	16.10±3.90	0.789	.501	
	Nuclear family	15.94±3.73			
	Colleague	15.73±3.67			
	Living alone	16.57±3.92			
Person responsible for housework	Oneself	16.47±3.74	2.011	.093	
	Husband	20.00±7.07			
	Mother	15.35±3.78			
	Family member	16.61±3.62			
	Other	15.50±4.41			

와 비교 시 연령을 구분하는 방법은 달랐으나 29세 이하 간호사의 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

주거지가 양산 외 경남 지역인 경우 이직의도가 높았는데 이는 병원 위치의 특성으로 양산 외 경남 지역에 거주하는 경우 대중교통을 이용할 수 없고, 출퇴근 소요시간이 길기 때문으로 사료된다. 주거지와 주거상태의 문제는 대중교통을 늘이고, 병원의 셔틀버스 운행 구간이나 간격을 확대하여 병원으로 지리적 접근이 용이하도록 하여야 하고, 간호사를 위한 기숙사를 건립하여 기본적인 의식주의 하나인 주거를 해결해야 한다.

총 근무연한이 5년 이상~7년 미만 경우 이직의도가 가장 높았고, 7년 이상, 1년 이상~3년 미만이 그 뒤를이었다. 박옥분(2007), 민순 등(2010), 오경옥(2008), 김영숙(2011)의 연구에서도 5년 이상~10년 미만인 간호사의 이직의도가 가장

Table 5. Work related Characteristics and Turnover Intention (*N*=318)

Work related characteristics	Variables	Turnover intention			
		M±SD	t or F	*p*	Scheffé
Employment type	Permanent	16.31±3.82	0.906	.366	
	Contract	15.88±3.77			
Total year of employment (year)	<1	15.65±3.71	2.921	.021	a<b
	1~<3	16.01±3.84			
	3~<5	15.92±3.56			
	5~<7[a]	18.14±3.64			
	≥7[b]	17.90±4.25			
Year of employment at the current hospital (year)	<1	15.47±3.94	1.751	.157	
	1~<2	16.34±3.32			
	2~<3	16.07±3.99			
	≥3	16.74±3.77			
Current department of working	Internal medicine[a]	16.51±3.75	2.531	.029	a>b
	Surgery department[b]	17.04±3.61			
	Emergency room	14.67±3.66			
	Intensive care	15.98±3.56			
	Other	15.00±0.00			
History of department moving within hospital	No	16.51±3.52	1.798	.073	
	Yes	15.71±4.15			
	Reason for moving				
	One's intention	15.14±3.97	1.184	.316	
	Against one's intention	15.90±4.16			
	Other	15.57±5.23			
Number of times of hospital department moving within (times)	0	16.55±3.52	1.502	.201	
	1 times	15.58±4.23			
	2 times	15.33±3.97			
	3 times	16.64±4.18			
	≥4 times	18.00±2.83			
Employment career at other hospital (times)	0	16.04±3.60	0.663	.575	
	1 time	16.38±4.20			
	2 times	17.25±4.81			
	3 times	19.00±0.00			
Desiring area when moving to other hospital	Busan[a]	15.63±3.79	3.548	.015	a<b
	Seoul[b]	17.63±3.35			
	Gyeongnam outside of Yangsan	16.78±4.09			
	Other	16.18±3.65			
Desiring job for turnover† (n=345)	Teacher	14.96±3.09	1.866	.074	
	Health official	16.15±3.46			
	Public enterprise	17.29±3.92			
	Insurance company	19.00±3.61			
	Pharmaceutical company	15.25±5.12			
	Research nurse	15.84±3.75			
	Opening business	17.36±3.69			
	Other	15.92±4.39			
Reason for considering turnover† (n=426)	Wage	16.50±4.08	3.090	.002	a<b
	Working condition	17.45±4.01			
	Professionalism related to major	12.00±6.08			
	Conflict with superior employee[a]	18.14±4.10			
	Studying, childbirth, marriage, parental care	15.49±3.36			
	Conflict with colleages[b]	18.40±4.34			
	Workload	17.39±3.73			
	Promotion	15.74±3.97			
	Other	15.11±3.98			

† Multiple response.

높고 이후로는 이직의도가 감소하는 것으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하였다. 특히, 본 연구가 시행된 병원의 경우 개원기간이 짧아 신규 간호사의 유입이 많고 이를 가르쳐야 할 위치에 있는 5년 이상~7년 미만의 간호사들의 스트레스가 크다 하겠다.

근무부서에 따라서는 외과계에 근무하는 간호사의 이직의도가 가장 높게 나타났다. 이는 오경옥(2008)의 연구결과와 일치하고, 중환자실 간호사를 대상으로 한 조용애 등(2009)의 연구에서도 외과계 중환자실의 이직의도가 가장 높았다. 외과계의 경우 입퇴원이 많고, 대학병원의 경우 이식수술과 같은 중증도가 높은 환자가 많으며, 내과계에 비해 의료진과의 연락이 원활하지 못하다.

이직고려이유를 묻는 문항에서는 동료와의 마찰이 있는 경우 이직의도가 가장 높았고, 상사와의 마찰이 그 뒤를 이어 인간관계, 대인관계의 문제가 이직의도에 큰 영향을 미침을 시사하였다. 본 연구에서 간호사의 평균 연령이 다른 연구의 결과와 비교하여 3세에서 많게는 6세 까지 적은 것으로 나타났고 26세 미만이 76.8%를 차지하고 있다. 이는 병원이 개원한지 3년 남짓으로 지속적으로 병동을 개설하고 있어 연중 간호사의 충원이 계속 일어나므로, 근무연한이 적은 간호사들이 많고, 간호사끼리도 근무연한의 차이가 거의 없이 몇 개월 차이로 선후배가 결정되기도 한다. 이러한 환경에서는 상사의 다리 역할을 할 중간 계층의 간호사는 매우 모자라 의사소통이 원활하지 못할 수 있다. 이것이 동료와의 마찰, 상사와의 마찰로 나타나고 이직의도로 이어진 것이라 할 수 있겠다.

간호사들이 지각하는 경력장애요인 중에는 '업무과다'가 가장 많았고, 다음으로 '경력제도 미비', '배경문제', '경력계획 부족', '상사문제', '업무적합성 부족', '연령문제', '가정문제' 순으로 나타났다. '업무과다'란 업무량이 많은 것과 관련되어 느끼는 장애요인인데, 이는 권성욱(2002)의 연구에서 '경력제도 미비'가 가장 높은 점수를 나타낸 것과는 다른 결과이나 류기형(2006)의 연구에서는 업무과다가 가장 많이 지각되는 경력장애요인이었다. 권성욱(2002)의 연구는 공기업과 사기업에 다니는 사무직 회사원을 조사대상으로 하였는데, 간호사의 경우 노동집약적 특성을 가지는 직업인 동시에 감정노동을 요하는 직업이므로 일반 회사원과 육체적·정신적 노동량에 있어 차이가 있을 것으로 보이고, 또한, 3교대 근무 특성으로 인해 자기개발을 위한 시간이 부족할 수 있다.

경력장애요인과 이직의도의 상관관계를 분석한 결과, 가정문제를 제외한 나머지 7가지 요인이 모두 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 가정문제의 경우 대상자의 일반적 특성 중 미혼이 94.7%, 자녀가 없는 경우가 98.1%이므로 '집안 일 때문에 경력을 쌓는 데 문제가 된다'와 '부모님을 모셔야 하기 때문에 내가 하고 싶은 경력을 쌓지 못한다'의 항목은 이직의도와 상관성이 떨어지는 것으로 생각된다. 유의한 양의 상관관계를 나타내는 경력장애요인 중 '업무적합성 부족', '업무과다', '상사문제'가 이직의도와 비교적 높은 상관관계를 나타내었다. 권성욱(2002)연구에서도 '업무적합성 부족'은 이직의도와 유의한 양의 상관관계를 가지며 비교적 높은 상관성을 가지는 요인이며, 이직의도 뿐만 아니라 직무만족, 경력몰입, 경력만족, 조직몰입과도 가장 높게 관련된 것으로 나타났다.

'업무적합성 부족'요인의 경우 직무 관련 변인들과도 관련성이 높아 이직과 이어질 가능성이 크다. 앞에서도 언급하였듯이 새로운 병동의 개설이 계속 이루어지고 있어 간호사의 충원이 계속 이루어 질 뿐만 아니라 간호사의 부서 이동도 지속적으로 일어날 수 밖에 없다. 부서 이동 경험이 있는 간호사가 40.6%로 윤정아와 이해정(2007) 연구의 31.4%에 비해 높은 수준을 나타내었는데, 병원의 개원기간을 고려하면 같은 기간 훨씬 많은 간호사가 이동하였음을 시사한다. 특히, 부서 이동 시 타의에 의한 경우가 82.17%를 차지하고 있어 업무에 대한 만족도를 떨어뜨리는 요인이 될 수 있겠다. 따라서 조직은 조직구성원의 업무적합도를 높여주기 위한 노력이 필요하다. 병동의 개설로 인한 이동을 제한할 수는 없으므로, 근무연한에 맞는 업무를 할 수 있도록 근무연한이 중간 이상인 간호사의 확보와 이직방지를 위한 노력이 필요하고, 업무 특성에 맞는 교육을 통해 자신의 업무에 대한 이해도를 높여주고, 조직구성원의 의견을 수렴한 직무순환 등의 방법을 통해 조직구성원이 자신의 적성과 맞는 업무를 찾을 수 있도록 해주어야 한다. 조직구성원 또한 자신에게 맞는 업무가 무엇인지를 찾아내는 노력이 필요하겠다.

'업무과다'요인의 경우 근무연한이 적은 간호사들에게 맞는 업무를 분담하고, 개개의 업무역량을 높여야 할 것이다. 그러므로 조직은 조직구성원들이 업무능률성을 높일 수 있도록 업무 프로세스가 원활할 수 있게 노력하여야 하며, 적정인력을 공급하여 근무연한에 맞는 업무와 업무량을 수행할 수 있도록 도와야 한다. 조직구성원도 자신의 업무능률성을 높이기 위한 방법을 강구하여야 한다.

'상사문제'는 직장상사와의 관계에서 발생하는 장애요인을 의미한다. 두은영(2004), 최은희 등(2009), 김일수(2010) 연구에서도 대인관계, 인간관계의 어려움은 이직의도와 유의한 상관성을 가지는 것으로 나타났다. 직장상사와의 관계에서 일어나는 장애를 줄이기 위해서는 공식적, 비공식적 의사

소통을 위한 다양한 방법을 모색해야 할 것이다.

결 론

본 연구는 경력장애요인과 이직의도의 관계를 파악하기 위한 상관성 조사연구이다.

경남 양산시에 소재하는 일개 대학병원의 일반병동과 특수부서를 포함한 26개 단위에서 3교대 근무를 하고 있는 일반간호사를 대상으로 하였다. 자료수집기간은 2012년 2월 10일부터 2월 17일까지였고, 총 318부의 설문지를 분석에 사용하였다. 자료의 분석은 SPSS/WIN 20.0을 사용하여 대상자의 일반적 특성 및 근무 관련 특성은 빈도와 백분율로, 경력장애요인과 이직의도는 평균과 표준편차로 나타내었다. 대상자의 일반적 특성 및 근무 관련 특성에 따른 이직의도를 분석하기 위해 t-test, 일원변량분석으로 분석하였으며, 사후 검증으로 Scheffé test를 사용하였고, 경력장애요인과 이직의도와의 상관성은 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령, 주거지, 주거상태에 따라 유의한 차이를 보였고 연령은 27~29세, 주거지는 양산 외 경남에 거주하는 경우, 전세에 사는 경우 이직의도가 가장 높았다.

둘째, 연구대상자의 근무 관련 특성에 따른 이직의도는 '총 근무연한'이 5년 이상~7년 미만인 경우 이직의도가 높은 것으로 나타났고, '외과계' 간호사들의 이직의도의 평균이 17.04점으로 가장 높았고,'이직고려이유'는 동료들과의 마찰이 평균 18.40점으로 이직의도 점수가 가장 높게 나타났다.

셋째, 이직의도는 경력장애와 유의한 양의 상관관계(r=.529, $p<.01$)를 나타냈고, 경력장애의 하부요인과 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 하부요인 8개 중 7개인 '업무적합성부족'(r=.537, $p<.01$), '배경문제'(r=.386, $p<.01$), '경력계획부족'(r=.202, $p<.1$), '상사문제'(r=.452, $p<.01$), '업무과다'(r=.537, $p<.01$), '경력제도미비'(r=.330, $p<.01$), '연령문제'(r=.189, $p<.01$)와 이직의도는 유의한 양의 상관관계를 나타내었다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구대상자들이 경험하고 있는 경력장애요인을 경감시키기 위한 간호인력관리가 요구 되며, 이는 이직률을 감소시키고 궁극적으로 간호서비스의 질을 향상시킬 것이다.

둘째, 간호사가 지각한 경력장애요인을 분석하고 이러한 장애요인이 이직의도에 미치는 영향을 분석하여 개인과 조직의 체계적 지원의 필요성을 제기한 것으로 경력장애요인을 줄이고 나 아가 경력개발을 위한 지원 혹은 경력계획 수립을 위한 방안들을 위한 후속연구를 제안한다.

셋째, 일개 대학병원을 대상으로 한 연구로 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있으며, 병원 특성, 병원 분포를 고려한 반복연구를 제안한다.

병원의 지리적 접근성과 짧은 개원기간으로 인한 요인이 이직의도에 영향을 미쳤을 것으로 보이므로 추후 개원기간이 증가한 시점에서의 추적조사를 제안한다.

REFERENCES

고명숙(2003). 간호사 조직몰입에 관한 일 연구. **간호행정학회지, 9**(2), 171-181.

고용노동부 사업체 노동력 조사(2009). **국가통계포털**.

권성욱(2002). **경력장애와 직무태도 변인과의 관계.** 광운대학교 석사학위논문, 서울.

권성욱, 탁진국(2002). 경력장애척도 개발 및 타당도 분석. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 15**(1), 1-18.

김영숙(2011). **간호사의 직무 스트레스가 소진과 이직의도에 미치는 영향.** 경희대학교 석사학위논문, 서울.

김일수(2010). **유소년 스포츠클럽 지도자의 스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향.** 경희대학교 체육대학원 석사학위논문, 서울.

두은영(2004). **병원조직의 내부마케팅이 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무생 산성에 미치는 영향.** 고려대학교 석사학위논문, 서울.

류기형(2006). 사회복지사가 지각한 경력개발 장애요인이 경력태동에 미치는 영향연구. **한국지역사회복지학, 20**, 21-42.

민순, 김혜숙, 하윤주(2010). 간호사의 직무 스트레스와 직무만족, 이직의도와의 관계에서 자기효능감의 조절효과. **대한경영학회 춘계학술대회 발표논문집.**

박옥분(2007). **병원간호사의 직무 특성 및 조직몰입과 이직의도와의 관계.** 서울대학교 석사학위논문, 서울.

박현숙(2002). **간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계.** 연세대학교 석사학위논문, 서울.

손희정(2009). **경력유형별 경력특성과 경력장애요인, 경력몰입에 관한 연구: A 조직 사례 연구.** 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.

오경옥(2008). **간호사가 인지하는 조직공정성, 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계.** 서울대학교 석사학위논문, 서울.

유희정(2011). **영업사원 경력장애요인 탐색 검사 개발: 국내 제약사 중심으로.** 광운대학교 석사학위논문, 서울.

윤정아, 이해정(2007). 간호조직의 내부 마케팅, 직무 스트레스, 조직몰입, 이직의도 간의 관계. **간호행정학회지, 13**(3), 293-301.

이광자, 유소연(2011). 간호사의 윤리적 딜레마, 대처유형, 직무만족도 및 이직의도와의 관계. **임상간호연구, 17**(1), 1-15.

이지연, 오호영, 윤형한(2007). **과학기술분야 핵심인력 경력단계와 인적자원정책.** 서울: 한국직업능력개발원.

조용애, 김금순, 김을순, 박한미, 유미, 임은옥 등(2009). 중환자실간호사의 직무 스트레스와 대응방법, 이직의도에 대한 연구. **임상간호연구, 15**(3), 129-141.

조철호, 김미선(2010). 간호사의 직무 스트레스가 직무소진, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 대구·경북 지역 대형병원을 중심으로. **대한경제학회 추계학술발표대회 발표 논문집**, 366-380.

최은희, 김진희, 이현수, 장은희, 김복순(2009). 내부마케팅이 간호사의 직무만족도 및 이 직의도에 미치는 효과-일개 대학병원을 대상으로-. **임상간호연구, 15**(1), 29-41.

한상숙, 손인순, 김남은,(2009). 신규간호사의 이직의도와 영향요인. **대한간호학회지, 39**(6), 878-887.

홍혜승(2011). **경력개발 및 경력장애요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 직무스트레스를 매개변수로 하여.** 성균관대학교 박사학위논문, 서울.

Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and Behavior.* New York: McGrow Hill.

Super, D. E., & Hall, D. T. (1976). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology, 29*, 333-372.

Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment, 5*, 431-450.