

# 종합병원 간호사의 사회적지지 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

## The impact of social support and organizational commitment on turnover intention of general hospital nurses

임수정<sup>1\*</sup> Su-Jeong Im<sup>1</sup> (happyinb@naver.com) ORCID: 0009-0004-2807-6960

<sup>1</sup>김천대학교 간호대학 박사과정(Ph.D. Student, Gimcheon University)

김중경<sup>2</sup> Jung-Kyoung Kim<sup>2</sup> (jj2c@nate.com) ORCID: 0000-0002-6672-615X

<sup>2</sup>김천대학교 간호대학 간호학과 교수(Assistant professor, Gimcheon University)

### ABSTRACT

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 사회적지지, 조직몰입 및 이직의도와의 관계를 알아보고 이들 변수가 이직의도에 미치는 영향을 알아보고자 시행되었다. 자료 수집은 K시, S시, K도 소재한 300병 상 미만의 5개 종합병원 간호사 265명을 대상으로 하였다. 수집한 자료는 IBM SPSS 26.0ver.을 이용하여 분석하였다. 연구결과 연구대상자의 사회적지지는 조직몰입( $r=.317, p=.000$ )과 양의 상관관계가 있었고, 이직의도와는 음의 상관관계가 있었으며( $r=-.189, p=.002$ ), 조직몰입은 이직의도와 음의 상관관계가 있었다( $r=-.566, p=.000$ ) 또한 다중회귀분석결과 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수는 조직 몰입( $\beta=-.331, p=.000$ )으로 나타났으며, 이직의도에 대한 설명력은 41.1%였다. 이상의 결과로 종합 병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 조직몰입을 높이기 위한 다양한 프로그램의 개발이 있어야 할 것이다.

주 제 어 : 종합병원 간호사, 조직몰입, 사회적지지, 이직의도

Key words : General hospital nurse, Organizational commitment, Social support, Turnover intention

\* Corresponding author: jj2c@nate.com

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 의료기술의 향상과 국민의 수명 연장 및 건강에 관한 관심이 높아지면서 의료서비스에 대한 기대가 높아지고 있으며, 특히 간호 인력은 병원 인력 중 가장 많은 비율을 차지하며 질적인 의료서비스 제공에서 최 일선의 병원 업무를 담당하고 있으나, 종합병원 간호사의 높은 이직률로 많은 어려움을 겪고 있다[1]. 간호사의 이직은 적정 간호 인력의 부족으로 인해 인력의 재 배치 및 신규 채용 등 병원의 행정적, 구조적 손실을 초래하게 될 뿐만 아니라, 기존 간호사들의 사기 저하 및 업무 가중을 초래하고, 소진 및 직무만족 저하 등의 악순환으로 이어져 환자를 위한 간호서비스제공에도 부정적인 영향을 미칠 수 있어 안정적인 병원운영 및 질 높은 간호 제공을 위해 이직의도의 감소는 매우 중요한 과제임을 알 수 있다[2].

간호사의 이직과 관련하여 외부적인 요인으로 사회적 지지에 관한 연구가 활발해 지고 있는데, 사회적 지지만 한 개인이 주변인들로부터 얻을 수 있는 긍정적 지원을 뜻하며, 여기에는 가족, 동료 및 직장상사와의 관계가 있다[3]. 사회적 지지는 타인으로부터 애정, 존중과 관심 등을 경험하면서 업무나 환경에 대한 적응과 만족도를 높이는 동시에 심리적 안정감을 주어 스트레스를 완화하는 요인으로 작용한다고 하였다[4].

조직몰입이란 자신이 소속된 조직과 일치된 마음을 소유하고, 조직의 목표달성을 위해 노력하며, 소속된 조직에 대한 강한 의무감을 가지고 향후 계속해서 조직에 구성원으로 남으려는 상태를 의미하며, 조직몰입이 높은 구성원은 높은 생산성을 촉진할 수 있다[5].

간호사의 이직의도에 대한 선행연구들을 보면 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 직무 배태성, 간호업무환경[6], 직무 스트레스, 회복탄력성[7], 직무만족, 전문직 자아개념, 임상경력[8], 공감수준, 조직몰입[9]등의 연구가 진행되었다. 하지만 사회적 지지, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 확인 연구는 찾아보기 힘들었다. 이에 본 연구는 종합병원 간호사의 사회적지지, 조직몰입 및 이직의도와와의 관계를 확인하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 실시되었다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 사회적지지, 조직몰입 및 이직의도와와의 관계를 확인하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

## 2. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 자가 보고식 설문지를 이용한 서술적 조사연구이며, 연구 대상자는 K시, S시, K도 소재한 300병상 미만의 5개 종합병원 간호사 265명을 대상으로 하였다.

본 연구는 연구자가 직접 연구목적에 대해 설명한 후 자발적 동의를 얻어 진행하였다. 설문지는 연구목적 이외에 사용하지 않을 것이며, 익명성과 비밀이 보장됨을 설명하였다. 설문지의 응답에 참여하는 도중 언제라도 거부할 권리가 있으며 중도 포기로 인하여 불이익을 당하지 않을 것을 설명하여 윤리적 고려를 하였다. 설문의 대가로 소정의 답례품을 제공하였다.

## 3. 연구 도구

### 1) 사회적지지

본 연구에서 사회적지지 도구는 박지원[10]이 개발한 도구를 유은경과 설현수[11]가 수정 보완한 도구를 이용하였다. 총 25개 4개의 하위 영역으로 이뤄졌으며, 각각의 영역으로는 정서적 지지 7문항, 평가적 지 6문항, 정보적지지 6문항, 물질적지지 6문항으로 구성되어 있다. 측정 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert척도로 점수가 높을수록 사회적지지 정도가 높음을 의미한다. 유은경과 설현수(2015)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach ‘s  $\alpha$  = .94이고, 본 연구에서는 Cronbach ‘s  $\alpha$  = .96였다.

### 2) 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Porter[12]가 개발한 도구를 김명희[13]가 간호학 연구에 맞게 수정 보완한 도구를 이용하였다. 총 6문항으로 구성되어 있다. 측정도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert척도로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach ‘s  $\alpha$  = .88이고, 본 연구에서는 Cronbach ‘s  $\alpha$  = .85였다.

### 3) 이직의도

본 연구에서 이직의도는 Lawler[14]가 개발하고 박현숙[15]이 번안한 도구를 이용하였다. 총 4문항으로 구성되어 있다. 측정도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert척도로 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach ‘s  $\alpha$  = .86이고, 본 연구에서는 Cronbach ‘s  $\alpha$  = .88였다.

## 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 26.0program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

1) 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적지지, 조직몰입 및 이직의도 정도는 t-test와 ANOVA

를 이용하고, 사후검정은 Scheffétest로 분석하였다.

2) 대상자의 사회적지지, 조직몰입 및 이직의도의 관련성은 Pearson's correlation을 이용하여 분석하였다.

3) 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 multiple regression을 이용하여 분석하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적지지, 조직몰입 및 이직의도의 차이

본 연구 대상자의 일반적 특성으로는 연령은 23-29세 이하가 93명(35.1%), 30-39세 이하가 105명(39.6%), 40-49세 이하가 49명(18.5%), 50세 이상은 18명(6.8%) 이었다. 가족 형태는 혼자 생활이 66명(24.9%), 친구와 생활이 2명(0.4%), 가족과 생활이 198명(74.7%)으로 나타났다. 임상경력은 5년 미만이 106명(40.0%), 5년-10년 미만이 73명(27.5%), 10년 이상이 86명(32.5%)이었고, 직위로는 일반 간호사가 206명(77.7%) 책임(주임)간호사가 31명(11.7%), 수간호사 이상이 28명(10.6%) 이었다. 근무형태는 교대근무가 156명(58.9%), 비교대근무가 109명(41.1%) 이었으며, 근무부서는 내과병동이 10명(3.8%), 외과병동이 26명(9.8%), 통합병동이 42명(15.8%), 특수부서가 105명(39.6%), 외래부서는 30명(11.3%), 기타는 52명(19.6%)으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 일반적 특성 중 연령( $t=7.890$ ,  $p=0.00$ ), 임상경력( $t=6.667$ ,  $p=0.01$ ), 직위( $t=6.844$ ,  $p=0.01$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후분석결과 연령은 23-29세 이하, 30-39세 이하보다 40-49세 이하, 50세 이상에서 조직몰입이 높았고, 임상경력은 5년 미만, 5-10년 미만보다 10년 이상에서 조직몰입이 높았으며, 직위는 일반간호사나 책임간호사보다 수간호사 이상에서 조직몰입이 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 일반적 특성 중 연령( $t=7.213$ ,  $p=0.00$ ), 임상경력( $t=4.868$ ,  $p=0.08$ ) 및 근무부서( $t=3.439$ ,  $p=0.05$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후분석결과 연령은 23-29세 이하, 30-39세 이하, 40-49세 이하에서 50세 이상보다 이직의도가 높았다. 임상 경력은 5년 미만보다 5년-10년 미만, 10년 이상에서 이직의도가 높게 나타났다. 근무부서는 내과병동, 통합병동, 외과 병동보다 외래부서와 특수부서에서 이직의도가 높게 나타났다 <Table 1>.

<Table 1> Social support, Job satisfaction, Organizational commitment, Turnover intention according to the general characteristics of the subject (n=265)

Spec.		Social support			Organizational commitment			Turnover intention		
		n(%)	M±SD	t or F(p)	n(%)	M±SD	t or F(p)	n(%)	M±SD	t or F(p)
Age	23-29	93(35.1)	3.95±.54	2.031 (.110)	93(35.1)	3.20±.69	7.890 (.000***) a,b<c,d	93(35.1)	3.39±.84	7.213 (.000***) a,b,c>d
	30-39	105(39.6)	3.83±.48		105(39.6)	3.10±.69		105(39.6)	3.72±.86	
	40-49	49(18.5)	3.76±.55		49(18.5)	3.54±.61		49(18.5)	3.35±.90	
	Over 50	18(6.8)	3.76±.51		18(6.8)	3.72±.47		18(6.8)	2.76±1.11	
Family type	Single	66(24.9)	3.91±.52	1.270 (.283)	66(24.9)	3.09±.81	2.721 (.608)	66(24.9)	3.45±.96	.147 (.863)
	With friend	2(0.4)	3.24±.00		2(0.4)	3.50±.00		2(0.4)	3.00±.00	
	With family	198(74.7)	3.84±.50		198(74.7)	3.31±.64		198(74.7)	3.47±.89	
Clinical experience	Less than 5	106(40.0)	3.93±.55	1.835 (.162)	106(40.0)	3.28±.69	6.667 (.001**) a,b<c	106(40.0)	3.29±.88	4.868 (.008**) a<b,c
	5-10	73(27.5)	3.82±.45		73(27.5)	3.03±.71		73(27.5)	3.71±.87	
	Over 10	86(32.5)	3.80±.49		86(32.5)	3.43±.62		86(32.5)	3.49±.93	
Position	General	206(77.7)	3.87±.53	.265 (.767)	206(77.7)	3.19±.67	6.844 (.001**) a,b<c	206(77.7)	3.49±.88	2.053 (.130)
	Charge	31(11.7)	3.85±.47		31(11.7)	3.30±.77		31(11.7)	3.62±.96	
	Head	28(10.6)	3.79±.37		28(10.6)	3.70±.57		28(10.6)	3.16±1.02	
Type of work	Shifts	156(58.9)	3.89±.51	1.202 (.230)	156(58.9)	3.23±.69	-.935 (.350)	156(58.9)	3.43±.88	-.784 (.434)
	Non-shifts	109(41.1)	3.81±.50		109(41.1)	3.31±.69		109(41.1)	3.52±.95	
Department	Medical	10(3.8)	3.84±.84	1.131 (.344)	10(3.8)	3.28±.78	1.053 (.387)	10(3.8)	3.10±.93	3.439 (.005**) a<b<c< d<e<f
	Surgical	26(9.8)	3.75±.46		26(9.8)	3.19±.84		26(9.8)	3.23±1.03	
	Intergrated	42(15.8)	3.90±.38		42(15.8)	3.27±.71		42(15.8)	3.38±.99	
	Special	105(39.6)	3.90±.53		105(39.6)	3.18±.66		105(39.6)	3.65±.88	
	OPD	30(11.3)	3.69±.53		30(11.3)	3.49±.66		30(11.3)	3.70±.80	
	The others	52(19.6)	3.89±.48		52(19.6)	3.31±.65		52(19.6)	3.21±.87	

## 2. 사회적지지, 조직몰입 및 이직의도의 정도

대상자의 사회적지지 평균은  $3.86 \pm .51$ 점으로 나타났고, 조직몰입은  $3.26 \pm .69$ 점 이었으며, 이직의도는  $3.47 \pm .91$ 점으로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> Score of Social support, Job satisfaction, Organizational commitment, and Turnover intention

variable	Number of items	Mean ± SD	Minimum v.	Maximum v.
Social support	25	$3.86 \pm .51$	1	5
Organizational commitment	6	$3.26 \pm .69$	1	5
Turnover intention	4	$3.47 \pm .91$	1	5

### 3. 사회적지지, 직무몰입 및 이직의도의 상관관계

일개 종합병원 간호사의 사회적지지는 조직몰입( $r=.317, p=.000$ )과 양의 상관관계가 있었고 이직의도와는 음의 상관관계가 있었으며( $r=-.189, p=.002$ ), 조직몰입은 이직의도와 음의 상관관계가 있었다( $r=-.566, p=.000$ ) <Table 3>.

<Table 3> Correlation between social support, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention

variable	Social support	Organizational commitment	Turnover intention
	r(p)	r(p)	r(p)
Social support	1		
Organizational commitment	.317 .000***	1	
Turnover intention	-.189 .002**	-.566 .000***	1

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

### 4. 사회적지지 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

일개 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 독립변수에서 유의한 차이를 나타낸 사회적지지와 조직몰입을 설정하여 다중 회귀분석을 실시하였다. 잔차 분석결과 Durbin-Watson 통계량 1.824로 2에 가깝고 0 또는 4와 가깝지 않으므로 잔차의 독립성을 만족하였고, 독립변인 간의 다중 공선성을 검정한 결과 공차 한계(tolerance)는 모두 1.0 이하의 값이었고, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)은 모두 1점대로 기준치 10 이하로 나타나 독립변수들 간에 다중 공선성의 문제는 없었다. 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변인을 조사한 결과 사회적 지지( $\beta=-.068, p=.186$ ), 직무만족( $\beta=-.411, p=.000$ ), 조직 몰입은( $\beta=-.331, p=.000$ )으로 나타났으며, 이직의도에 대한 설명력은 41.1%였다 <Table 5>.

<Table 4> Factors affecting turn over intention

Dependent variable	Independent variable	B	SE	$\beta$	t	p
Turnover intention	(constant)					
	Social support	.121	.091	.068	1.325	.186
	Organizational commitment	-.435	.080	-.331	-5.442	.000
$R^2 = .593, \text{Adj.}R^2 = .586, F=86.561, p=.000$						

Beta and p-value estimated using linear regression model

### Ⅲ. 결론

본 연구에서는 종합병원 간호사의 사회적지지, 조직몰입 및 이직의도의 정도를 파악하고 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 진행하였다.

종합병원 간호사의 사회적 지지, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계는 모두 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회적 지지가 좋을수록 조직몰입이 높음을 알 수 있었고, 이직의도는 줄어든다는 것을 의미한다. 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 조직몰입으로 나타났으며, 이직의도에 대한 설명력은 41.1%였다. 결론적으로 사회적 지지와 조직몰입이 높아지면 이직의도는 낮아지는 것을 확인할 수 있었고 이직의도를 낮추기 위해서는 조직몰입을 할 수 있는 방안을 마련하여야 한다는 것을 알 수 있었다.

## 참고문헌

[1]	윤정남(2015). 중소병원 간호사의 이직의도와 예측요인, 공주대학교 일반대학원 석사학위논문, 공주.
[2]	최우정, 조영희(2022). 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인, 한 국간호행정학회지, Vol. 20, No. 1. pp. 69-81.
[3]	G. D. Zimet, N. W. Dahlem, S. G Zimet, G. K. Farley(1988). The multidimensional scale of perceived social support, Journal of Personality Assessment, Vol. 5, No. 2. pp. 30-41.
[4]	김중경, 이선주, 김원중(2020). 간호사의 내부 지향적 정책, 사회적 지지 및 직무배대성이 이직의도에 미치는 영향, 한국산학기술학회논문지, Vol. 21, No. 3. pp. 89-95.
[5]	박동수, 이희영, 정성한(2002). 조직행동, 서울 : 경세원.
[6]	김문자, 이지원, 박정숙(2017). 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무배대성이 이직의도에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지, Vol. 18, No. 1. pp. 222-230.
[7]	서미경, 조규영(2019). 병원간호사의 직무 스트레스, 회복탄력성 및 임파워먼트 가 이직의도에 미치는 영향. 한국자료분석학회지, Vol. 21, No. 5. pp. 2699-2712.
[8]	권영은, 김선영(2019). 종합병원 간호사의 이직의도 영향요인. 한국산학기술학회논문지, Vol. 20, No. 7. pp. 414-422.
[9]	김미란(2007). 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. 한국간호행정학회지, Vol. 13, No. 3. pp. 335-344.
[10]	박지원(1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 연구. 연세대학교 일반대학원 박사학위논문, 서울.
[11]	유은경, 설현수(2015). 사회적 지지 척도의 요인구조 탐색. 한국조사연구학회, Vol. 16, No. 1. pp. 155-184.
[12]	Poter, L. W., & Steers, R. M.(1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletins, Vol. 80, No. 2. pp. 151-176.
[13]	김명화(2008). 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. 경상대학교 일반대학원 석사학위논문, 경남.
[14]	Lawler, E. E.(1983). Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler, E. E, editors. Perspectives on behavior in organizations. New York: McGraw-Hill, pp. 78~97.
[15]	박현숙(2002). 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.