

간호사의 이직의도 도구 개발

윤은자¹ · 김희정²

¹건국대학교 의료생명대학 간호학과, ²남서울대학교 간호학과

Development and Testing of a Nurse Turnover Intention Scale (NTIS)

Yeun, Eun Ja¹ · Kim, Heejeong²

¹Department of Nursing, Konkuk University, Seoul

²Department of Nursing, Namseoul University, Cheonan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to develop a measurement tool of nurse's turnover intention. **Methods:** Data were collected from questionnaires completed by 678 nurses who worked in 3 university hospitals in South Korea and analyzed using the SPSS 18.0 and AMOS 18 programs. Thirty-seven preliminary items were selected from 161 basic items extracted via a literature review and in depth interviews with 6 hospital nurses. Three steps with factor analysis were undertaken to verify the reliability and validity of the preliminary instruments. Finally, confirmative factor analysis was carried out. **Results:** As a result of the analysis, 3 factors including 10 items were selected. Cronbach's Alpha for the 10 items was .83, for job satisfaction (4 items), .78, for interpersonal relationships (3 items), .80, and for work performance (3 items), .74, which was stable. **Conclusion:** This study is meaningful because through it a scale reflecting Korean culture was developed to measure turnover intention in nurses. Further studies that test the psychometrics of this scale in more diverse samples are warranted.

Key words: Nurse, Turnover intention

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라 병원에 종사하는 보건의료 인력은 2010년 현재 218,065 명이며 그 중 의사 46,314명, 치과의사 2,994명, 한의사 2,036명, 간호사 95,187명, 의료기사 34,862명, 약사 3,623명으로 간호사는 가장 많은 비중을 차지하고 있다(Ministry of Health & Welfare, 2010). 현대간호는 질병중심의 간호에서 인간중심의 간호로 전환되면서 대상자를 신체적, 정신적, 심리적, 사회경제적, 교육적 요구를 지닌 통합된 인간으로 보고 이들 요구를 충족시켜주기 위한 전인간호로 변화하였으며 의료서비스가 환자의 접점에서 생성되고 소멸되는 불확실성과 변동성 때문에 간호사의 역할은 더욱 복합적이고 다양해졌

므로(Cho & Kim, 2010) 의료기관에서 가장 많은 수의 전문 인력을 확보하고 있는 간호인력 관리는 매우 중요한 부분을 차지한다. 그러나 최근 각 의료기관은 날로 어려워지는 경영환경으로 인해 기업들은 치열한 경쟁상황에 처하게 되었으며 중요한 생존전략의 요소로 인적자원에 초점을 맞추고 있으며 병원도 예외는 아니며 환자와의 최접점에서 업무를 수행하는 간호사의 역할과 영향력은 한층 더 중요해졌다. 그러나 의료기관마다 간호사의 이직이 두드러지게 높아지고 있으며 많은 의료 기관들이 간호 인력을 확보하는데 어려움을 가지고 있다(Sung, Hwang, Kim, & Chun, 2010). 의료기관내 간호사의 이직은 대체 간호사의 신규 채용 및 업무 수련을 위한 훈련 등 시간과 노력을 필요로 한다. 간호사의 높은 이직률은 조직의 안정성을 해치고 숙련된 간호사의 부족으로 간호의 전문성이 떨어지고 남아 있는 동료 간호사의 업무량 및 스트레스를 증가시킨다(Kim, Choi, &

주요어: 간호사, 이직의도

Address reprint requests to : Kim, Heejeong

Department of Nursing, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-up, Sebuk-gu, Cheonan-si, Chuncheon-gnam-do 331-707, Korea

Tel: +82-41-580-2715 Fax: +82-41-580-2931 E-mail: yshbb@nsu.ac.kr

투고일: 2012년 8월 3일 심사외일: 2012년 9월 8일 게재확정일: 2013년 1월 9일

Kim, 2009). 그러므로 환자입장에서는 간호의 양과 질에 대한 불안을 가중시키고 그에 따라 양질의 간호서비스를 제공받지 못 할 수 있어 환자 안위에 부정적 영향을 미칠 수 있으며 충분한 직무속지 및 내재화가 이루어 지지 않을 경우 환자의 생명과 직결될 수 있는 사고로 연결될 수 있다(Liou, 2009). 이직은 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 주며 막대한 재정적 손실과 동료의 사기 저하를 가져와 결과적으로 조직의 목표달성에 차질을 초래한다. Jones (1992)는 이직률이 15% 이내일 때 병원행정이 안정적이라고 보았다. 그러나 2011년 병원간호사회가 발표한 '병원간호인력 배치현황 실태조사'에 따르면 2010년 국내 간호사의 평균 이직률은 18.5%, 2010년 신규간호사 이직률 30.5%로 보고되었으며 Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski와 Silber (2002)은 간호사의 43%는 현재 직무에서 1년 이내에 이직할 의사를 가지고 있고 직무 만족을 하지 못하고 있는 것으로 보고하였다. 이는 병원구조 및 조직에서 간호사의 인력관리가 제대로 이루어지지 않고 있음을 시사하는 것이다. 조직은 우수한 인력을 확보하는 것이 중요한 과제이나 더불어 조직을 이탈하는 구성원 대한 관리도 매우 중요한 일이다. 조직을 이탈하는 구성원에 대한 의도를 이직의도라고 할 때 이직의도와 실제 이직간의 순 상관관계가 있는 것으로 알려져 있다(Shader, Broome, Broome, West, & Nash, 2001). 이직의도를 파악하는 것은 조직구성원의 이직을 예견하고 이해하는데 중요한 일이며 병원 구성원 중 많은 부분을 차지하고 있는 간호부서 관리자의 중요하고도 당면한 문제이다. 최근 문헌에서 이직에 영향을 미치는 몇 가지 요인을 지적하였는데 Tulgan (2000)는 근로자들이 직장을 떠나는 5가지요인으로 상사에 의한 불쾌감 원하지 않는 스케줄, 책임증가에 대한 요구, 소진된 학습기회, 다른 분위기에서 일해보고 싶은 욕구 등을 들었다. 2008년 이후 국내에서 알려져 있는 간호사의 이직 원인에 대한 유의한 관련요인으로 업무 또는 직무스트레스(Min et al., 2011; Yoon & Kim, 2010), 소진(Kim, 2009; Kim et al.; Yoon & Kim), 내부마케팅, 직무만족, 조직몰입(Min et al.; Sung et al.) 등이 이직과 관련된 요인으로 알려져 있다. 2002년부터 2011년까지 간호사의 이직과 관계된 학술지 논문 39건 학위논문 45건 중 이직의도와 관련된 문헌에서 자주 사용된 이직의도 도구는 Becker (1992), Cook, Hepworth, Wall과 Warr (1981), Lawlar (1983), Mobley (1982) 등의 도구를 일부 수정, 추가하여 4문항 또는 5문항으로 많이 사용되어져 왔으며 요인별 문항으로 이루어진 도구는 없었다. 또한 한국의 사회문화적 맥락과 간호환경 및 간호사의 정서가 고려된 간호사 이직의도에 관한 측정도구개발 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 그러므로 본 연구는 한국인 간호사의 정서에서 출발하여 이직의도 도구를 개발한 후 도구의 타당성과 신뢰성을 검증하고자 시도하였다. 또한 본 연구 결과를 바탕으로 간호사의 이직의도를 이해하고 효과적으로 중재하는 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

이를 위한 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 이직의도를 측정하는 도구를 개발한다.

둘째, 개발된 도구의 신뢰도와 타당도를 검증한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 한국 간호사의 이직의도를 측정하는 도구를 개발하기 위한 방법론적 연구이다.

2. 연구의 윤리적 측면

본 연구는 대상자의 보호를 위하여 서울, 충북 그리고 경기도 소재 3개 종합병원의 병원연구윤리위원회의 허락을 받은 후 자료를 수집하였다. 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 자료수집에 앞서 연구자와 연구보조자가 설문지의 취지를 설명한 후 연구 참여에 동의한 대상자에 한하여 설문조사를 실시하였으며 연구 참여 동의서에 는 대상자의 익명성과 비밀보장에 관한 내용을 포함하였다.

3. 연구 대상과 자료 수집

간호사의 이직의도에 대한 지각을 알아보기 위해 2011년 5월 1일부터 2011년 5월 31일까지 5년 이상의 경력과 성별, 근무부서를 고려하여 병원간호사 6명을 대상으로 연구자가 직접 심층면담을 실시하였고 이직 관련 문헌고찰을 통하여 최종 37개의 예비문항을 도출하였다. 이들 1차 예비문항도구의 신뢰도와 타당도 검증을 위해 2011년 6월 1일부터 2012년 2월 25일까지 서울, 충북, 경기도의 3개 종합병원의 간호사 677명을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구대상자는 연구 참여에 동의한 1년 이상 10년 미만의 간호사로 제한하였다. 요인분석의 적절한 표본 수는 적어도 문항수의 4-5배가 바람직하다고 제안한 것에 근거하여(Kang & Kim, 2009) 해당되는 표본수를 선택하였다. 본 연구의 연구자와 연구보조원이 대상자에게 연구의 목적, 비밀유지, 그리고 설문과정 동안 언제든지 연구참여를 철회할 수 있다는 점을 설명하였고 자발적으로 연구 참여동의서에 서명한 간호사들을 대상으로 자료를 수집하였다.

4. 연구 도구 개발 과정

1) 이직의도 도구의 개념 틀 구성과 문항작성

이직의도에 대한 예비문항을 추출하기 위하여 관련 문헌 고찰과

함께 연구자가 직접 개별 심층면담을 수행하였다. 심층면담과정은 연령과 근무부서별 특성을 고려하여 병원간호사 6명이 직장 및 가정생활, 사회문화영역 등에서 느끼고 생각하는 이직관련 인식을 심층적으로 면담하였다. 면담 대상자 한 사람당 면담에 소요된 시간은 1시간에서 2시간 사이였고, 면담에 대한 동의를 받고 누락을 방지하기 위해 모든 사항을 녹음하고 기록하였다. 이외에도 이직의도 관련 선행 연구와 전문서적, 국내외 학술지 등을 통해 얻은 자료를 합하여 총 161개의 문항을 추출하였다. 이들 원 자료를 여러 번 반복해 읽어가면서 유사하거나 중복된 문항을 없애는 범주화를 행하여 6개범주의 99개 문항을 도출하였으며 이를 다시 간호학교수 1인과 간호학박사과정에 재학 중인 임상경력 8년 이상의 실무 간호사 2인의 자문을 구하여 변별력과 타당도가 높다고 판단되는 최종 37개의 예비문항을 도출하였다.

2) 내용타당도 검증

잠정적으로 선정된 37개 예비문항에 대한 내용타당도를 판정하기 위해 도구개발 경험이 있는 간호학 교수 3명, 실무경력 3년에서 15년까지의 간호사 3명, 간호학 박사과정생 2명으로 구성된 8명의 전문가집단을 선정하였는데, 이는 Lynn (1986)이 내용타당도의 검증을 위한 전문가의 수는 3명 이상 10명 이하가 바람직하다고 제안한 것에 근거하였다. 내용 타당도의 검증과정에서 서로 비슷한 의미를 내포한 문항이나 이직의도와 관련성이 없는 문항, 표현이 모호하거나 중복된 문항 등에 대한 문항의 삭제와 첨가과정을 확인하였으며 이들 각 문항에 대한 내용타당도 계수(Content Validity Index [CVI])를 산출하기 위해 각 문항의 타당도는 5점 척도('전혀 타당하지 않다' 0점에서 '매우 타당하다' 4점까지)로 평가하도록 한 결과, 각 문항의 점수가 3점 또는 4점으로 평가되어 최종 전문가집단에 의한 CVI는 96%로 나타났다.

3) 개념타당도 및 신뢰도 검증

초기 37문항의 개념타당도 및 신뢰도 검증을 위해 2011년 6월 1일부터 2011년 8월 10일 까지 서울과 충북 소재의 K 종합병원에서 간호사 190명을 대상으로 설문지 자료를 수집하였다. 총 190부의 설문지 전수를 1차 요인분석 하였는데 연구의 표본 수는 문항의 4-5배가 적절하므로(Kang & Kim, 2009) 요인분석에 적절한 것으로 판단하였다. 분석결과, 37문항이 9개 요인으로 도출되었다. 타당도 검증을 위하여 요인 적재값이 .50 이상 교차 요인 적재값이 .35 미만인 문항을 선택하였으며 요인 적재값이 0.5 미만이거나 교차 요인 적재값이 0.35 이상인 문항을 삭제하였으며 초기모형의 신뢰도는 0.6 미만 최종모형의 신뢰도는 0.7 미만인 문항은 삭제하였다. 이를 근거로 제 2단계에서는 도구의 개념타당도 및 신뢰도 검증을 위해 2011년 8월 25일부터

2011년 10월 20일 까지 서울과 충북 소재의 K종합병원에서 간호사 190명을 대상으로 2차 자료를 수집하였다. 2차 자료의 분석결과로 37문항 9개 요인은 20문항 6개 요인으로 축소되었다. 제 3 단계를 위해 2011년 11월 1일부터 2012년 1월 15일까지 경기도의 H종합병원에서 간호사 151명을 대상으로 자료를 수집하였고 도구의 개념타당도 및 신뢰도 검증을 하여 제 2단계의 20문항 6개 요인이 제 3 단계에서 10문항 3개 요인으로 축소되었다. 이를 토대로 제 4 단계를 위한 설문지를 작성하여 2012년 1월 30일부터 2012년 2월 25일까지 서울의 K종합병원과 경기도 H종합병원에서 간호사 147명을 대상으로 제 4 단계 자료를 수집한 후 확인적 요인분석(Confirmative Factor Analysis [CFA])을 실시하였고 최종적으로 10문항 3개 요인을 도출하였다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 18.0, AMOS 18.0 Program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성별로 빈도와 백분율을 구하였고 문항의 축소를 위해 요인분석을 실시하였다. 수집된 자료로 선정된 문항이 요인 분석에 적합한지를 확인하기 위하여 Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's test of sphericity)과 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)지수를 측정하였으며 요인구조를 단순화하여 이론적으로 의미가 있는 요인 패턴을 얻기 위해 Varimax 회전을 이용하였다. 요인의 수를 결정하기 위해 고유값이 1.0 이상 요인을 선정하였고 측정도구의 신뢰도 검증을 위해 내적일관성계수(Cronbach's α)를 산출하였다. 요인의 반복 재현성을 확인하기 위해 구조방정식을 사용한 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자에 관한 일반적 특성은 Table 1과 같다. 초기 37 문항의 자료 수집을 위한 2차 조사에 참여한 대상은 총 190명의 간호사이며 남자 1.6%, 여자 98.4% 였고, 25세 이하 22.6%, 26-29세 32.1%, 30-39세 35.3%, 40세 이상 8.9%였다. 미혼이 67.4%였고 경력은 2년 이하 26.3%, 3-5년 27.4%, 6-10년 21.6%, 11년 이상 23.7%로 나타났다. 교육정도는 전문대학이 57.4%, 4년제 대학 35.4%, 석사 이상 6.3%였다. 근무형태에서는 3교대가 84.7%로 가장 많았고 일반병동에서 근무하는 간호사가 87.4%로 나타났다. 대상자의 90.0%가 일반간호사로 가장 많은 부분을 차지했다. 이직경험이 있는 간호사는 24.7%였다. 제 1 단계의 도구의 신뢰도와 개념타당도(요인분석) 검증을 위한 3차 조사에 참여한 대상은 총 190명의 간호사이며 남자

Table 1. General Characteristics

(N=678)

Characteristics	Categories	Initial (n=190)	Step 1 (n=190)	Step 2 (n=151)	Step 3 (CFA) (n=147)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Gender	Male	3 (1.6)	3 (1.6)	3 (2.0)	3 (2.0)
	Female	187 (98.4)	187 (98.4)	148 (98.0)	142 (96.6)
Age (year)	≤ 25	43 (22.6)	54 (28.4)	37 (24.5)	37 (25.2)
	26-29	61 (32.1)	65 (34.2)	51 (33.8)	48 (32.7)
	30-39	67 (35.3)	59 (31.1)	51 (33.8)	51 (34.7)
	≥ 40	17 (8.9)	12 (6.3)	12 (7.9)	9 (6.1)
Marital status	Not married	128 (67.4)	145 (76.3)	103 (68.2)	107 (72.8)
	Married	60 (31.6)	44 (23.2)	48 (31.8)	36 (24.5)
	Others	0 (0.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (0.7)
Career (year)	< 2	50 (26.3)	66 (34.7)	42 (27.8)	46 (31.3)
	3-5	52 (27.4)	51 (26.8)	42 (27.8)	36 (24.5)
	6-10	41 (21.6)	43 (22.6)	27 (17.9)	39 (26.5)
	> 10	45 (23.7)	30 (15.8)	40 (26.5)	24 (16.3)
Education	Collage	109 (57.4)	119 (62.6)	94 (62.3)	73 (49.7)
	University	67 (35.4)	61 (32.1)	52 (34.4)	61 (41.5)
	Graduate school	12 (6.3)	10 (5.3)	5 (3.3)	11 (7.5)
Pattern of work shift	Full-time	20 (10.5)	20 (10.5)	33 (21.9)	18 (12.2)
	2-shift	7 (3.7)	12 (6.3)	10 (6.6)	7 (4.8)
	3-shift	161 (84.7)	158 (83.2)	108 (71.5)	119 (81.0)
Work unit	Ward	166 (87.4)	146 (76.8)	102 (67.5)	110 (74.8)
	Specific unit	12 (6.3)	35 (18.4)	30 (19.9)	27 (18.4)
	Out patient department	7 (3.7)	9 (4.7)	19 (12.6)	7 (4.8)
Position	Nurse	171 (90.0)	173 (91.1)	136 (90.1)	129 (87.8)
	Charge nurse	12 (6.3)	10 (5.3)	10 (6.6)	10 (6.8)
	≥ Head nurse	5 (2.6)	7 (3.7)	5 (3.3)	6 (4.1)
Experience of turn over	Yes	47 (24.7)	50 (26.3)	27 (17.9)	36 (24.5)
	No	138 (72.6)	140 (73.7)	124 (82.1)	109 (74.1)

1.6%, 여자 98.4% 이었고, 25세 이하 28.4%, 26-29세 34.2%, 30-39세 31.1%, 40세 이상 6.3%였다. 미혼이 76.3%였고 경력은 2년 이하 34.7%, 3-5년 26.8%, 6-10년 22.6%, 11년 이상 15.8%로 나타났으며 교육정도는 전문대학 62.6%, 4년제 대학 32.1%, 석사 이상이 5.3%였다. 근무형태에서는 3교대가 83.2%로 가장 많았고 일반병동에서 근무하는 간호사가 76.8%로 나타났다. 대상자의 91.9%가 일반간호사로 가장 많은 부분을 차지했다. 이직경험이 있는 간호사는 26.3%였다. 제 2 단계의 도구의 신뢰도와 개념타당도(요인분석) 검증에 위한 4차 조사에 참여한 대상은 총 151명의 간호사이며 남자 2.0%, 여자 98.0%였고, 25세 이하 24.5%, 26-29세 33.8%, 30-39세 33.8%, 40세 이상 7.9%였다. 미혼이 68.2%였고 경력은 2년 이하 27.8%, 3-5년 27.8%, 6-10년 17.9%, 11년 이상 26.5%로 나타났으며 교육정도는 전문대학이 62.3%, 4년제 대학 34.4%, 석사 이상 3.3%였다. 근무형태에서는 3교대가 71.5%로 가장 많았고 일반병동에서 근무하는 간호사가 67.5%로 나타났다. 대상자의 90.1%가 일반간호사로 가장 많은 부분을 차지했다. 이직경험이 있는 간호사는 17.9%였다. 마지막으로 제 3 단계 확인적 요인분석을 위한 5차 조사에 참여한 대상은 총 147명의 간호사였고 남자 2.0%, 여자 96.6% 이었고, 25세 이하 25.2%, 26-29세 32.7%, 30-39세 34.7%, 40세 이상 6.1%였다. 미혼이 72.8%였

고 경력은 2년 이하 31.3%, 3-5년 24.5%, 6-10년 26.5%, 11년 이상 16.3%로 나타났으며 교육정도는 전문대학이 49.7%, 4년제 대학 41.5%, 석사 이상 7.5%였다. 근무형태에서는 3교대가 81.0%로 가장 많았고 일반병동에서 근무하는 간호사가 74.8%로 나타났다. 대상자의 87.8%가 일반간호사로 가장 많은 부분을 차지했다. 이직경험이 있는 간호사는 24.5%였다.

2. 초기 문항 구성을 위한 질적 면담 결과

병원간호사를 중심으로 이직의도에 대한 예비문항을 추출하기 위하여 관련 문헌 고찰과 개별 심층면담을 수행하여 총 161개의 예비문항을 추출하였다. 이들 원 자료를 여러 번 반복해 읽어가면서 병원간호사의 이직의도와 관련된 예비문항을 추출한 후 펜과 가위 기법을 이용하여 유사하거나 중복된 문항을 없애는 범주화를 행하였다. 총 6개의 범주(간호업무환경, 간호조직문화, 간호전문직관, 간호전달체계, 보수, 이직경험)가 도출되었으며 각 범주에 속한 문항은 최소 2개에서 최대 23개 까지 다양하였다. 이후 원 자료와 함께 주제와 범주 내용의 타당성 여부를 간호학교수 1인과 실무경력 8년 이상의 현직 간호학박사과정 간호사 2인의 자문을 구하여 타당도

검정과 더불어 일치되지 않는 부분은 토론을 통하여 재조정된 후 최종 37개 예비문항을 완성하였다.

3. 제 1단계 요인분석과 신뢰도 결과

예비조사의 제 1단계 요인분석 결과는 Table 2와 같다. 예비조사에서 각 문항이 요인분석하기에 적합한지를 확인하기 위하여 KMO 지수와 Bartlett 구형성 검정을 실시한 결과 KMO 값은 .90로 .80 이상이며, 단위행렬 여부를 검정한 Bartlett 구형성 검정 결과 단위행렬이 아닌 것으로 나타났다($p < .001$). 따라서 예비조사 문항은 요인분석하기에 적절한 것으로 나타났다. 각 문항의 요인은 요인 적재값(Factor loading)이 $> .50$ 을 만족하는 항목으로 정하였으며 교차 요인 적재값이 $< .35$ 인 항목으로 결정하였다. 요인 적재값과 교차 요인 적재값을 만족하는 항목을 이용하여 문항을 정한 결과 9개 요인이 도출되었으며 요인 1은 29. 타 직종과 업무 협조가 안 될 때, 31. 간호부 인력의 승진기회가 부당하다고 느낄 때 32. 의사보조 업무 때문에 독자적인 간호업무수행에 어려움을 느낄 때, 33. 간호사들의 복지(육아, 취미생활 등)에 배려가 없을 때, 34. 전문직 간호의 판단과 어긋나는 업무수행을 할 때, 37. 간호부서의 바람직한 조직문화가 부족하다고 느낄 때 등의 총 6문항으로 요인 1의 설명력은 9.63%였다. 요인 2는 1. 3교대 근무로 인하여 몸이 아프거나, 대인관계 유지의 어려움, 문화 및 취미생활을 잘 할 수 없을 때, 8. 과도한 업무량으로 감당할 수 없을 때, 16. 내 몸이 아픈데 말하지 못하고 일해야 할 때, 17. 근무시간 이후 업무가 많을 때, 22. 여러 이유로 인해 근무계획표가 여유롭지 않을 때, 36. 개인적인 이유로 인하여(결혼, 임신, 출산, 주거변동 등) 등의 총 5문항으로 요인 2의 설명력은 9.06%였다. 요인 3은 24. 조직생활에서 사람들과 잘 어울리지 못할 때, 25. 상사와의 마찰(지나친 간섭, 지시, 사생활 개입... 등)로 마음에 들지 않을 때, 28. 받아들이기 힘들 만큼 많이 혼나거나 지적을 당할 때, 35. 동료간호사들이 말다툼이나 중상모략을 많이 할 때 등의 총 4문항으로 요인 3의 설명력은 8.93%였다. 요인 4는 12. 매일 같은 일상이 반복될 때, 14. 의사가 상하관계처럼 대하여 자존심이 상하고 열등감을 느낄 때, 15. 입사동기 간호사가 사직할 때, 19. 직접 환자를 돌보는 시간보다 부수적인 업무(기록, 물품정리, 장부정리)가 많을 때, 20. 순간적으로 참을 수 없이 그만두고 싶은 욕구가 솟구칠 때(출근 전, 일할 때), 26. 업무량이 많고 공부할 것이 많아질 때(병동집담회, 병원정규교육 등) 등의 총 6문항으로 요인 4의 설명력은 7.68%였다. 요인 5는 5. 타병원에 근무중인 친구의 근무조건이 더 좋다고 느껴질 때(급여, 직원복지), 9. 밤 근무 후 몸이 많이 힘들어 질 때, 10. 보호자나 환자의 요구가 많거나 함부로 대할 때, 13. 하는 업무에 비해 월급이 적다고 느낄 때, 21. 지금보다 더 낫다고 생각되는 다른 일이 생겼을 때 등의 총 5

문항으로 요인 5의 설명력은 7.56%였다. 요인 6은 2. 바쁘게 일했지만 인정받지 못할 때, 3. 간호라는 직업에 회의가 느껴질 때, 18. 어떤 사건이 발생하면 간호사를 먼저 탓하고 사건보고서(경위서, 사유서)를 쓰라고 할 때 등의 총 3문항으로 요인 6의 설명력은 6.34%였다. 요인 7은 6. 본인이 원하지 않는 부서이동이 되었을 때, 7. 부서이동으로 인해 업무수행에 어려움이 심할 때 등의 총 2문항으로 요인 7의 설명력은 5.50%였다. 요인 8은 23. 밥도 먹지 못하고 일 할 때, 27. 가족을 떠나 혼자 생활하는 것이 외롭다고 느낄 때 등의 총 2문항으로 요인 8의 설명력은 5.40%였으며 요인 9는 4. 내 스스로가 간호사로서 부족하다고 느껴질 때, 11. 직장 내에서 미래가 불투명하다고 느낄 때, 30. 내 근무에 사고가 발생하여 해결하기 힘들다고 느낄 때 등의 총 3문항으로 요인 9의 설명력은 4.95%였다. 누적된 설명력은 65.0%였으며 도출된 각 요인의 내적일관성 계수(Cronbach's α)는 요인 1.84, 요인 2.82, 요인 3.83, 요인 4.80, 요인 5.79, 요인 6.67, 요인 7.80, 요인 8.60, 요인 9.63로 나타났고 총 내적일관성 계수는 .95로 나타났다.

4. 제 2단계 요인분석과 신뢰도 결과

제 2 단계 요인분석 결과는 Table 3과 같다. 제 1단계에서 각 문항이 요인분석하기에 적합한지를 확인하기 위하여 KMO와 Bartlett 구형성 검정을 실시한 결과 KMO 값은 .88로 .80 이상이며, 단위행렬 여부를 검정한 Bartlett 구형성 검정결과 단위행렬이 아닌 것으로 나타났다($p < .001$). 따라서 제 1단계의 문항도 요인분석하기에 적절한 것으로 나타났다. 각 문항의 요인은 요인 적재값(Factor loading)이 $> .50$ 을 만족하는 항목으로 정하였으며 교차 요인 적재값이 $< .35$ 인 항목으로 결정하였고 요인 적재값과 교차 요인값을 만족하는 항목을 이용하여 문항을 정한 결과 6개영역으로 축소되었다. 요인 1은 24. 조직생활에서 사람들과 잘 어울리지 못할 때, 25. 상사와의 마찰(지나친 간섭, 지시, 사생활 개입 등)로 마음에 들지 않을 때, 28. 받아들이기 힘들 만큼 많이 혼나거나 지적을 당할 때, 35. 동료간호사들이 말다툼이나 중상모략을 많이 할 때 등의 총 4문항으로 요인 1의 설명력은 14.91% 이었다. 요인 2는 1. 3교대 근무로 인하여 몸이 아프거나, 대인관계 유지의 어려움, 문화 및 취미생활을 잘 할 수 없을 때, 8. 과도한 업무량으로 감당할 수 없을 때, 9. 밤 근무 후 몸이 많이 힘들어 질 때, 16. 내 몸이 아픈데 말하지 못하고 일해야 할 때, 17. 근무시간 이후 업무가 많을 때, 22. 여러 이유로 인해 근무계획표가 여유롭지 않을 때 등의 총 6문항으로 요인 2의 설명력은 14.32%였다. 요인 3은 14. 의사가 상하관계처럼 대하여 자존심이 상하고 열등감을 느낄 때, 18. 어떤 사건이 발생하면 간호사를 먼저 탓하고 사건보고서(경위서, 사유서)를 쓰라고 할 때, 19. 직접 환자를 돌보는 시간보다 부수적인 업무(기록, 물품정리, 장부정리)가 많을 때 등의 총 3

Table 2. The Initial Factor Analysis

(N= 190)

No.	Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9
1	31	.72	-.06	.24	.15	.14	.05	.12	-.03	.04
2	34	.69	.33	.28	-.00	.15	.12	.10	.03	.18
3	32	.64	.09	.17	.20	.07	.13	.08	.41	.06
4	33	.59	.29	.18	-.05	.21	.16	.09	.12	.15
5	37	.57	.34	.25	.13	.15	.12	-.08	.11	.17
6	29	.50	.10	.07	.37	.06	.04	.32	.35	.15
7	16	.22	.77	.12	.27	.01	.12	.11	.04	.03
8	17	.13	.62	.16	.31	.26	.14	.21	-.02	-.01
9	01	.05	.62	.10	-.02	.15	.44	.10	.12	.07
10	08	.20	.57	-.08	.08	.26	.07	.37	.18	.26
11	22	.26	.50	.03	.14	.34	.04	-.09	.20	.17
12	36	.15	.32	.24	.25	.23	.02	-.08	.24	.15
13	25	.31	.09	.73	.17	.09	.17	.12	-.10	.13
14	35	.26	.21	.71	.03	.09	.12	.06	.23	.20
15	28	.17	.17	.71	.12	.21	.01	.07	.34	.16
16	24	.28	-.01	.69	.30	-.06	-.01	.22	.06	.05
17	20	.02	.08	.11	.65	.27	.08	.14	.29	.12
18	19	.31	.26	.20	.58	.58	.22	.11	.08	-.03
19	15	-.00	.32	.18	.54	.03	.07	.17	.31	.23
20	12	.24	.02	.12	.52	.20	.14	.05	.19	.43
21	14	.29	.26	.24	.44	.08	.32	-.01	-.10	.05
22	26	-.02	.27	.42	.42	.32	.05	.12	.20	-.02
23	05	.28	.17	-.04	.18	.73	-.23	.20	.04	.09
24	13	.14	.10	.20	.22	.63	.21	.11	.11	.07
25	10	.01	.17	.20	.23	.57	.38	.16	.04	.03
26	09	.09	.48	.15	-.03	.54	.12	.16	.06	-.04
27	21	.14	.17	.37	.09	.50	.18	-.20	.14	.36
28	02	.17	.18	.03	-.00	.27	.77	.13	.11	.04
29	03	.09	.20	.05	.20	.04	.74	.03	.06	.25
30	18	.35	.27	.22	.36	.20	.42	.04	-.02	-.05
31	07	.03	.19	.21	.12	.07	-.01	.83	.15	.12
32	06	.19	.20	.09	.09	.14	.18	.79	.01	.03
33	27	.07	.05	.35	.20	.08	-.01	.00	.75	.12
34	23	.25	.29	-.04	.23	.16	.30	.08	.61	-.07
35	04	.11	.08	.11	.06	.02	.13	.13	.03	.81
36	30	.27	.19	.27	.12	.17	-.02	.23	.27	.46
37	11	.26	.05	.24	.37	.20	.31	-.12	-.18	.41
Eigen value		3.56	3.35	3.30	2.84	2.78	2.35	2.03	2.00	1.83
Explained variance (%)		9.63	9.06	8.93	7.68	7.51	6.34	5.50	5.40	4.95
Cumulative variance (%)		9.63	18.69	27.62	35.30	42.81	49.15	54.65	60.05	65.00
Cronbach's α		.84	.82	.83	.80	.79	.67	.80	.60	.63
Total Cronbach's α = .95										
KMO = .90, Bartlett's χ^2 = 3,487.24 (p < .001)										

KMO = Kaiser-Meyer-Olkin.

Table 3. Step 1. Factor Analysis

(N= 190)

No.	Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
1	24	.75	-.01	.31	-.04	-.05	.23
2	25	.72	.02	.28	.08	.21	.17
3	28	.80	.12	.08	.27	.02	.08
4	35	.81	.27	.20	.05	.13	.04
5	01	.14	.67	.08	.03	.47	.04
6	08	.01	.70	.10	.19	.20	.31
7	09	.17	.63	-.04	.30	.13	.17
8	16	.13	.66	.53	-.01	.09	.09
9	17	.13	.59	.45	.19	.08	.21
10	22	.16	.60	.27	.40	.03	-.13
11	14	.23	.09	.66	.14	.26	.05
12	18	.26	.20	.58	.11	.40	.04
13	19	.22	.18	.69	.28	.03	.14
14	05	.06	.24	.13	.77	.06	.12
15	13	.13	.13	.24	.73	.22	.16
16	21	.48	.26	.09	.50	.22	-.21
17	02	.08	.25	.10	.23	.78	.13
18	03	.09	.07	.25	.07	.78	.05
19	06	.10	.12	.14	.14	.18	.82
20	07	.23	.25	.06	.03	-.02	.85
Eigen value		2.98	2.86	2.18	1.97	1.88	1.80
Explained variance (%)		14.91	14.32	10.92	9.85	9.39	9.02
Cumulative variance (%)		14.91	29.23	40.15	50.01	59.39	68.41
Cronbach's α		.84	.83	.71	.70	.68	.80
Total Cronbach's α = .90							
KMO = .88, Bartlett $\chi^2 = 1,610.73$ ($p < .001$)							

KMO = Kaiser-Meyer-Olkin.

문항으로 요인 3의 설명력은 10.92%였다. 요인 4는 14. 의사가 상하관계처럼 대하여 자존심이 상하고 열등감을 느낄 때, 15. 입사동기 간 호사가 사직할 때, 16. 내 몸이 아픈데 말하지 못하고 일해야 할 등의 총 3문항으로 요인 4의 설명력은 9.85%였다. 요인 5는 2. 바쁘게 일 했지만 인정받지 못할 때, 3. 간호라는 직업에 회의가 느껴질 때 등의 총 2문항으로 요인 5의 설명력은 9.39%였다. 요인 6은 6. 본인이 원하지 않는 부서이동이 되었을 때, 7. 부서이동으로 인해 업무수행에 어려움이 심할 때 등의 총 2문항으로 요인 6의 설명력은 9.39%였다. 누적된 설명력은 68.41%였으며 총 20문항의 내적일관성 계수는 .90으로 나타났다. 각 요인별 내적일관성 계수는 요인 1 .84, 요인 2 .83, 요인 3 .71, 요인 4 .70, 요인 5 .68, 요인 6 .80로 나타났다.

5. 제 3단계 요인분석과 신뢰도 결과

제 3단계 요인분석 결과는 Table 4와 같다. 제 2 단계에서 각 문항

이 요인분석하기에 적합한지를 확인하기 위하여 KMO와 Bartlett 구형성 검정 검정을 실시한 결과 KMO 값은 .82으로 .80 이상이며, 단위행렬 여부를 검정한 Bartlett 구형성 검정 결과 단위행렬이 아닌 것으로 나타났다($p < .001$). 따라서 제 2 단계의 문항도 요인분석하기에 적절한 것으로 나타났다. 각 문항의 요인은 요인 적재값(Factor Loading)이 $> .50$ 을 만족하는 항목으로 정하였으며 교차 요인 적재값이 $< .35$ 인 항목으로 결정하였고 요인 적재값과 교차 요인값을 만족하는 항목을 이용하여 문항을 정한 결과 제 1 단계의 총 20문항 6개 영역은 제 2 단계에서 총 10문항 3개영역으로 축소되었다. 제 2단계의 요인분석에서 결정된 10문항, 3개요인의 구성문항은 다음과 같다. 요인 1은 1. 3교대 근무로 인하여 대인관계와 여가 생활이 어려울 때, 5. 타병원에 근무 중인 친구의 근무 조건이 더 좋다고 느껴질 때, 13. 업무에 비하여 월급이 적다고 느낄 때, 21. 지금보다 더 낫다고 생각 되는 일들이 생겼을 때 등의 총 4문항으로 요인 1의 설명력은 24.39%였으며 '직무만족요인'으로 명명하였다. 요인 2는 6. 본인이 원하지 않

는 부서이동이 되었을 때, 7. 부서이동으로 인해 업무수행에 어려움이 심할 때, 8. 과도한 업무량으로 감당할 수 없을 때 등의 총 3문항이었고 요인 2의 설명력은 22.01%였으며 '업무수행요인'으로 명명하였다. 요인 3은 24. 조직생활에서 사람들과 잘 어울리지 못할 때, 25. 상사와의 마찰(지나친 간섭, 지시, 사생활 개입 등)로 마음에 들지 않을 때, 28. 받아들이기 힘들 만큼 많이 혼나거나 지적을 당할 때 등의 총 3문항이었고 요인 3의 설명력은 20.63%였다. 총 10문항의 누적된 설명력은 67.02%였으며 내적일관성 계수는 .83으로 나타났다. 각 요인별 내적일관성 계수는 요인 1(직무만족요인) .78, 요인 2(업무수행요인) .80, 요인 3(대인관계요인) .74 으로 나타났다.

6. 제 4단계 확인적 요인분석의 결과

구성개념 타당성을 위한 제 4단계 확인적 요인분석을 실시한 결과는 Table 5, Figure 1과 같다. 구성개념타당성의 확인은 구성개념을 나타내는 측정변수의 신뢰성을 보는 집중타당성(Convergent validity)과 개념을 측정하는 척도가 어느 정도 그것들을 다른 것으로 측정하고 있는가를 확인하는 판별타당성(Discriminant validity)으로 하였다. 집중타당성의 결과는 Table 5와 같다. 요인부하량 혹은 요인적재치(Factor loading)를 측정하였는데 λ 값 0.5 이상, 0.95 미만으로 모두 양호하였으며 개념 신뢰도 혹은 합성 신뢰도를 나타내는 C.R

Table 4. Step 2. Factor Analysis

(N = 151)

Items	Contents	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1	When maintaining interpersonal relationships enjoying leisure time is difficult because of a three shift duty.	.77	.08	.24
05	When I feel that the working condition of friends who work in other hospitals are better.	.77	.35	.05
13	When I feel that my salary is low in comparison to my workload.	.73	.13	.27
21	When better job opportunities come.	.71	.21	-.10
06	When I am transferred to a department where I don't want to work.	.18	.87	.13
07	When it is severely difficult to perform my tasks due to department transfer.	.18	.87	.19
08	When I cannot perform my tasks due to an excessive workload.	.28	.64	.22
24	When I can't get along with people in my organization.	-.05	.11	.83
25	When there are lots of conflicts with my supervisor.	.24	.24	.77
28	When I am singled out for criticism that is hard for me to accept.	.15	.14	.74
Eigen value		2.44	2.20	2.06
Explained variance (%)		24.39	22.01	20.63
Accumulative variance (%)		24.39	46.40	67.02
Cronbach's α		.78	.80	.74
Total Cronbach's α = .83				
KMO = .82, Bartlett χ^2 = 526.12 (p < .001)				

KMO = Kaiser-Meyer-Olkin.

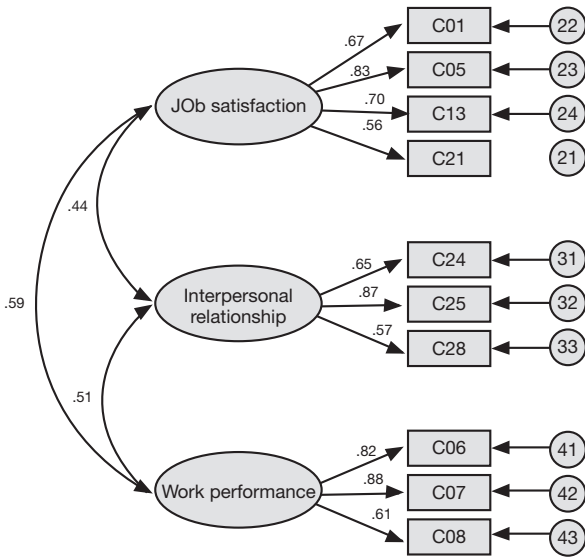
Table 5. Effect of Each Path of Confirmatory Factor Analysis of Turnover Intention

(N = 147)

Pathway	Items	Standardized regression weight	SE	CR (t-value)	p	Construct reliability	Average variance extracted
Job → Satisfaction	01	.67	-	-	-	0.84	0.99
	05	.83	.15	7.71	< .001		
	13	.70	.15	7.02	< .001		
	21	.56	.13	5.83	< .001		
Personal → Relationship	24	.65	-	-	-	0.76	0.93
	25	.87	.19	6.44	< .001		
	28	.57	.16	5.77	< .001		
Work → Performance	06	.82	-	-	-	0.86	0.97
	07	.88	.10	9.98	< .001		
	08	.61	.10	7.39	< .001		
Goodness of fit indices							
χ^2	p	GFI	CFI	NFI	NNFI	RMR	RMSEA
41.320	.125	.95	.98	.92	.97	.04	.04

GFI = Goodness of fit index; CFI = Comparative fit index; NFI = Normal fit index; NNFI = Non-normed fit index; RMR = Root mean square residual; RMSEA = Root mean square error of approximation; KMO = Kaiser-Meyer-Olkin.

논 의



C01 = When maintaining interpersonal relationships enjoying leisure time is difficult because of a three shift duty; C05 = When I feel that the working condition of friends who work in other hospitals are better; C13 = When I feel that my salary is low in comparison to my workload; C21 = When better job opportunities come...; C24 = When I can't get along with people in my organization; C25 = When there are lots of conflicts with my supervisor; C28 = When I am singled out for criticism that is hard for me to accept; C06 = When I am transferred to a department where I don't want to work; C07 = When it is severely difficult to perform my tasks due to department transfer; C08 = When I cannot perform my tasks due to an excessive workload.

Figure 1. Confirmatory factor analysis.

값이 모두 1.965 이상이고 통계적으로 유의하였으며 평균 분산추출 즉 AVE (Average variance extracted) 값은 모두 0.5 이상으로 만족하였다. 판별타당성은 $AVE > \Phi^2$ 즉 개념 간에 동일하다는 가설($F=1$)을 기각하는지 여부를 보는 것으로 Figure 1에서 직무만족과 대인관계의 상관계수 0.44로써 상관계수의 제곱은 0.20으로 Table 5에서 근무조건과 대인관계의 AVE 값은 각각 0.99, 0.93으로써 모두 상관의 제곱보다 크기 때문에 판별타당성이 있다는 것이 증명되었다. 마찬가지로 대인관계와 업무수행의 상관계수는 0.51로써 상관계수의 제곱은 0.26으로 Table 5에서 대인관계와 업무수행의 AVE 값은 각각 0.93, 0.97으로써 모두 상관의 제곱보다 큰 것으로 나타났고, 근무조건과 업무수행 역시 상관계수 0.59, 상관계수의 제곱은 0.35, 각각의 AVE 값은 0.99, 0.97로써 모두 상관의 제곱보다 큰 것으로 나타나 판별타당성이 증명되었다. 모델의 적합도는 Table 5와 같다. 확인적 요인분석의 각 지수는 GFI (Goodness of fit index), CFI (Comparative fit index), NFI (Normal fit index), NNFI (Non-normed fit index)가 모두 0.9 이상으로 나타났고 RMR (Root mean square residual), RMSEA (Root mean square error of approximation)는 모두 0.05 미만으로 나타나 확인적 요인분석 모형의 적합성이 증명되었다. 특히 χ^2 통계량의 문제점을 개발하기 위해 개발된 적합지수인 RMSEA는 .04로 나타나 상당히 좋은 모델임이 증명되었다.

본 연구는 한국 정서에 적합하고 타당도와 신뢰도가 높은 간호사의 이직의도 측정도구의 개발을 위해 시도하였다. 이직의도란 Mobley (1982)에 의하면 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 구성원의 자격을 종결하는 것으로 정의하였다. 문헌고찰을 통한 이직의도에 대한 선행 연구에서 다수 인용되고 있는 측정도구들을 조사해 본 결과, Becker (1992), Cook 등(1981), Lawler (1983), Mobley의 도구가 국내 여러 연구자들에 의해 수정, 보완되어 사용되어지고 있었다. Becker의 이직의도(intend to quit) 도구 4문항은 업무태도와 인식에 대한 측정도구인 Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh, 1983; Seashore, Lawler, Mirvis, & Cammann, 1982) 중 이직의도(Intention to turn over)에서 2개 문항인 '1. 당신은 내년에 적극적으로 새 직장을 찾아볼 가능성이 얼마나 높은가?', '2. 나는 자주 그만 둘 것을 생각한다'와 Organizational Commitment Questionnaire (Porter & Smith, 1970)의 2개 문항 즉 '3. 현재보다 조금이라도 여건이 바뀌면 나는 이 직장을 그만 둘 것이다.', '4. 이 직장에 계속 근무하여도 별 도움이 없다' 등의 총 4개 문항으로 이루어져 있다. Mobley는 이직에 대한 5가지 카테고리를 언급하였는데 직무만족, 향후 내부 역할에 대한 평가와 기대, 외부조직에 대한 대안, 직무외적요소(여가, 지역 환경 등), 머무를 것인지 떠날 것인지의 행동에 대한 의도 등으로 확인되었다. Cook 등의 선행 연구에서 Cammann 등과 Seashore 등을 참고로 개발된 이직의도 도구는 '당신은 내년에 적극적으로 새 직장을 찾아볼 가능성이 얼마나 높은가?, 나는 자주 그만둘 것을 생각한다. 나는 아마 내년에 새로운 일자리를 찾을 것이다' 등으로 확인되었다. 국내에서 이직의도 도구를 인용했다고 알려진 문헌인 Lawler의 'Satisfaction and behavior'에서는 이직의도 도구를 확인할 수는 없었으나 Lawler가 이용한 이직의도 문항을 Park (2002)이 '간호사 이직의도로 수정한 4문항은 '나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다.', '만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.', '이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.', '보다 나은 보상과 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다.' 등으로 확인되었다. 이들을 근거로 국내에서 사용되어진 이직의도 도구 문항들을 살펴보면 요인별 분석이 되어 있지 않다는 것과 이들 문항을 포함한 이유와 근거가 모호한 공통점을 발견할 수 있었다. 본 연구에서 확인적 요인분석에 의해 확정된 10개 문항은 3개의 요인으로 나타났으며 각 요인은 직무만족, 업무수행, 대인관계 등으로 명명하였다. 직무만족요인에 해당되는 문항으로는 '1. 3교대근무로 인하여 대인관계와 여가생활이 어려울 때, 2. 타병원에서 근무 중인 친구의 근무조건이 더 좋다고 느껴질

때, 3. 업무에 비해 월급이 적다고 느낄 때, 4. 지금보다 더 낫다고 생각되는 일들이 생겼을 때'의 4개 문항으로 확정되었다. 간호사의 3교대 근무는 지금까지 여러 문헌에서 간호사의 직무만족과 유의한 관계가 있는 것으로 밝혀진 바 있다. 또한 간호사의 근무스케줄은 이직에 많은 영향을 미치는 요인 중에 하나이다(Shader et al., 2001). Mobley는 직무 만족을 구성하는 요인은 급여, 직무내용, 동료, 감독, 그리고 근무조건을 들었는데 본 연구 결과에 의한 이직의도 요인 중 '직무만족 구성문항과 매우 유사함을 알 수 있었다. 또한 그는 직무만족과 이직행동 사이의 일련의 심리결정 단계를 모형화 하였는데, 이 모형에 의하면 개인이 이직을 할 것인가의 여부는 현재의 직장에 대한 평가와 대안이 되는 직장에 대한 기대에 의해 결정된다고 하였다. 본 연구에서 직무만족에 해당하는 4문항 중 1, 2, 3문항은 현재 직장에 대한 평가로 이루어져있고 4번째 문항은 대안이 되는 직장에 대한 기대에 해당된다고 할 수 있으므로 선행 연구에 비추어 볼 때 적절한 구성이라고 사료된다. 본 연구에서 2번째 요인은 업무수행요인이며 이에 포함되는 문항으로 '1. 본인이 원하지 않는 부서이동이 되었을 때, 2. 부서이동으로 인해 업무 수행에 어려움이 심할 때, 3. 과도한 업무량으로 감당할 수 없을 때' 등의 3개 문항이었다. 간호사 본인이 원하지 않는 근무부서 이동, 특히 개인의 특성과 전문성이 고려되지 않은 상태에서 타의에 의한 근무부서의 이동은 새로운 근무부서의 부적응으로 이어지며 스트레스가 되고 이러한 누적된 스트레스는 개인에게 부정적인 자아개념을 갖게 하고 환자, 간호업무 및 조직에 좋지 못한 영향을 미치게 되어 마침내 이직으로 연결된다. 이는 궁극적으로 환자간호의 양적 질적인 저하 등의 문제를 야기 시킬 수도 있다(Choi, 1999; Kwon & Ko, 2003). Kwon과 Ko의 연구에서 현 근무지에 만족하지 않는 경우가 만족하고 있는 집단보다 더 높은 이직의도를 보였으며 다른 부서로 이동 하길 희망하지 않는 군 보다 더 높은 이직의도를 나타낸다고 하였다. 또한 과도한 업무량은 직무과부하로 달리 표현될 수 있는 바, 간호사의 정서적 소진은 직무 과부하에 기인하는 것으로 간호사의 업무량이 많다고 느낄수록 정서적 소진을 더욱 많이 경험하게 되는 것이다. 결국 업무의 과중한 부담은 정서적 소진의 중요한 예측인자이고 업무량과다를 포함한 직무 스트레스가 높을수록 정서적 소진 또는 이직의도가 높은 것으로 알려져 있다(Flinkman, Laine, Leino-Kilpi, Hasselhorn, & Salanterä, 2008; Kim et al., 2009). 그러므로 본 연구 결과에서 2번째 요인인 업무수행요인도 이직의도와 관련 있는 과도한 업무수행, 정서적 소진을 포함한 문항으로 구성되어있으므로 이직의도를 측정함에 적절한 문항으로 판단된다. 세 번째 요인은 대인관계요인으로 포함되는 문항은 '1. 조직생활에서 사람들과 잘 어울리지 못할 때, 2. 상사와의 마찰이 있을 때, 3. 받아들이기 힘들 만큼 혼자거나 지적을 당할 때' 등의 3개 문항으로 구성되었다.

Cooper와 Marshall (1976)은 대인관계의 질 중 상사와의 관계에 따라 부하직원은 스트레스를 받을 수 있다고 하였으며 이는 조직건강에 중요한 요인이라고 하였다. 2008년 취업포털 커리어에 따르면 직장인 1,678명을 대상으로 한 설문조사 결과에서 남성의 77.4%, 여성의 89.2%가 직장생활 중 화병을 앓아본 경험이 있다고 응답하였고 그 원인의 1위는 '직장 내 인간관계에 따른 갈등 때문'에(51.9%)이었으며 '과다한 업무 스트레스(36.3%)가 그 뒤를 이었다고 보고하였다(Choi, 2008). Koo (2000)의 연구에서도 임상간호사의 지지구조중 제일 높게 지각하는 것이 동료, 상사 및 부하간의 인간적인 지지 라고 하였고 Kim 등은 간호사가 지각하는 상사와 부하간의 관계의 질이 부정적일 수록 정서적 소진이 많아지고 이 과정이 지속되면 이직을 고려하게 된다는 연구 결과를 보고하였다. 또한 간호사의 전통적 조직문화를 고려해 볼 때, 간호사를 중심으로 연구된 결과는 간호사들의 관계를 중심으로 하는 관계지향문화와 안정성을 강조하며 조직구성원들의 서열의식이 강조되고 질서와 절차를 중시하는 위계지향적문화의 평점이 높게 나온다고 보고하고 있다(Seo & Ju, 2011). 임상 실무현장에서 대부분의 간호사들은 엄격한 전문적 훈련과 받아들이기 힘든 만큼의 호된 교육 시 훈련 기간을 극복하지 못하고 조직을 이탈하거나 이직으로 이어지는 경우를 종종 볼 수 있다. 이처럼 간호사들의 엄격한 훈련과 호된 교육은 간호사들의 부주의 또는 실수가 결국 환자의 생명과 직결될 수 있음에 기인하는 간호전문직의 속성과 조직문화에 따른 결과로 사료된다. 이러한 선행 연구 결과에 근거한다면 본 연구 결과에서 도출한 대인관계요인의 3개 문항은 이직의도를 적절히 반영하고 있다고 사료된다. 본 연구의 제한점은 다음과 같다. 본 연구에서 문항을 줄이기 위한 요인분석 시에 동일한 간호사에게 반복 측정하지 못했다는 점과 NTIS (Nurse Turnover Intention Scale)를 적용 시 그 성과에 대한 검증이 필요할 것이다. 또한 연구에 참여한 병원은 서울, 충북, 그리고 경기도 소재의 700병상 이상의 3개 종합병원이므로 비슷한 환경의 기관에서 NTIS를 적용한 경우에는 일반성을 확보할 수 있으나 이와는 다른 상황에 적용할 경우에는 연구 결과의 해석에 신중한 주의가 필요하다.

결 론

본 연구는 한국의 사회문화적 맥락과 간호환경이 고려된 간호사의 이직의도 측정도구를 개발할 필요성이 있어 이직의도 측정도구를 개발하기 위한 방법론적 연구이다. 본 연구에서 개발된 간호사의 이직의도 측정 도구는 총 10문항으로 직무만족 요인 4문항, 업무수행 요인 3문항, 대인관계요인 3문항으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로 설문지를 구성하였다. 개발된 전체 이직의도 측정 도구의 내적 일관성 계수는 .831이었고 근무조건요인의 내적일관성 계수는

.784, 업무수행요인 .735, 대인관계요인 .800으로 모두 안정적인 것으로 나타났다. 결론적으로 본 연구의 간호사 이직의도 측정도구는 선행 연구를 바탕으로 이직의도와 관련이 깊은 요인들로 구성되었고 요인별로 구분이 되어 있으므로 간호사의 이직의도를 파악하는데 더욱 구체화된 내용을 확인할 수 있다는 장점이 있다. 또한 한국인 간호사의 정서와 환경을 고려하여 개발한 본 도구로 간호사의 이직의도를 측정할 결과가 간호사의 이직의도를 이해하고 효과적으로 관리하는데 귀중한 기초 자료가 될 것으로 기대한다. 향후 본 연구에서 개발된 NTIS를 적용하여 표본수를 더 확장하고 반복연구를 함으로써 본 도구의 신뢰도와 타당도를 재 증명할 것을 제언한다.

REFERENCES

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *The Journal of the American Medical Association*, 288(16), 1987-1993.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making. *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. R. (1983). The michigan organizational assessment questionnaire. In S. E. Seashore (Ed.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York, NY: Wiley.
- Cho, C. H., & Kim, M. S. (2010, November). *An effect of nurses' job stress and job burnout, job satisfaction and turnover intention: Focusing on large-sized hospital in Daegu Gyeongbuk area*. Paper presented at the Korean Academic Association of Business Administration, Seoul.
- Choi, S. H. (2008). *Eight out of ten workers suffers 'workplace hwa-byung'*. MoneyToday. Retrieved October, 13, 2008, from <http://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2008101308280673003&type=&VR>
- Choi, Y. H. (1999). A study on stress and job satisfaction among oriental hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 5(1), 169-180.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). *The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use*. New York, NY: Academic Press.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M., & Salanterä, S. (2008). Explaining young registered finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(5), 727-739. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>
- Hospital Nurses Association. (2011). *Research on the status of nursing personnel*. Seoul: Author.
- Jones, C. B. (1992). Calculating and updating nursing turnover costs. *Nursing Economics*, 10(1), 39-45, 78.
- Kang, B. S., & Kim, K. S. (2009). *SPSS 17.0: Statistical analysis of the social sciences*. Seoul: Hannarae Academy.
- Kim, I. S. (2009). The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turn over intention among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 515-526.
- Kim, Y. H., Choi, J. H., & Kim, K. E. (2009). The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs-Mediating role of emotional exhaust-. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 372-381.
- Koo, O. H. (2000). *Clinical nurses's perception of empowerment structural model in nursing organization*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Daejeon.
- Kwon, D. W., & Ko, H. J. (2003). A study of job stress and turnover intension related to transfer of duty post of staff nurses in the general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(1), 141-150.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Liou, S. R. (2009). Nurses' intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 92-99. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00873.x>
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-385.
- Min, S., Kim, H. S., Ha, Y. J., Kim, E. A., Kim, H. Y., Kim, H. J., et al. (2011). The controlling effect of the self-efficacy in the job stress of hospital nurse on job satisfaction. *Korean Journal of Business Administration*, 24(1), 1-21.
- Ministry of Health & Welfare. (2010 December). *Ministry of health and welfare year book 2010*. Retrieved January, 2011, from <http://stat.mw.go.kr/front/statData/mohwAnnalsWpView.jsp?menuId=14&bbsSeq=1&nttSeq=16495&nttClsCd=01&searchKey=&searchWord=&nPage=1>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. Unpublished paper, University of California at Irvine, Irvine, CA, USA.
- Seashore, S. E., Lawler, E. E., Mirvis, P., & Cammann, C. (1982). *Observing and measuring organizational change: A guide to field practice*. New York, NY: Wiley.
- Seo, Y. Y., & Ju, H. O. (2011). Influence of nursing organizational culture on empowerment as perceived by new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(1), 88-95.
- Shader, K., Broome, M. E., Broome, C. D., West, M. E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, 31(4), 210-216.
- Sung, Y. H., Hwang, M. S., Kim, K. S., & Chun, N. M. (2010). Influence of clinical nurse specialists' emotional intelligence on their organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 259-266.
- Tulgan, B. (2000). *Generation X-The workforce of the future*. Retrieved October, 9, 2000, from <http://www.rainmakerthinking.com/>
- Yoon, G. S., & Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516.