

간호사가 지각하는 리더-구성원 교환관계가 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도에 미치는 영향

조은아¹ · 정면숙² · 허은주³

경상국립대학교병원 코로나19진급치료병동 수간호사¹, 경상국립대학교 간호대학 명예교수²,
진주보건대학교 간호학부 조교수³

The Effect of Nurses' Perceived Leader-Member Exchange on Psychological Ownership, Job Engagement, and Turnover Intention

Cho, Eun Ah¹ · Jung, Myun Sook² · Heo, Eun Ju³

¹Head Nurse, Gyeongsang National University Hospital

²Emeritus Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University

³Assistant Professor, Department of Nursing, JinJu Health College

Purpose: This study is a hypothetical model of the effect of the leader-member exchange relationship on psychological ownership, job engagement, and turnover intention. **Methods:** Data collection was conducted for general nurses who have worked for at least 6 months in a university hospital. The collected data were analyzed using the SPSS/WIN 25.0, and AMOS 18.0 program was used to conduct confirmatory factor analysis as well as goodness of fit verification and hypothesis testing for the hypothetical model. **Results:** The leader-member exchange had a significant, static effect on psychological ownership. The leader-member exchange relationship did not have a significant effect on job engagement and psychological ownership had a significant, static effect on job engagement. The leader-member exchange relationship did not have a significant effect on turnover intention and psychological ownership and job engagement had significant, negative effects on turnover intention. **Conclusion:** Intervention and the development of programs to increase the psychological ownership and job engagement of members are proposed to improve the leader-member exchange relationship through leadership education and training and reduce the turnover intention of nurses.

Key Words: Leader-member exchange; Psychological ownership; Job engagement; Turnover intention; Nurses

서 론

1. 연구의 필요성

최근 들어 병원은 인적자원 관리를 통한 조직의 효율성을 증

진함으로써 서비스의 차별화와 전문화로 경쟁력을 확보하기 위해 노력하고 있다[1]. 간호사는 병원에서 가장 큰 비율을 차지하는 전문인력으로 병원의 경쟁력 확보에 필수적인 요인으로 간호사의 이직률은 조직의 효율성을 감소시킬 뿐만 아니라[2] 간호사의 이직은 조직에 남아 있는 간호사에게 업무의 부담을

주요어: 간호사, 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도

Corresponding author: Jung, Myun Sook

College of Nursing, Gyeongsang National University, 501 Jinju-daero, Jinju 52828, Korea.

Tel: +82-55-750-8283, E-mail: euna0004@naver.com

- 이 논문은 제1저자 조은아의 박사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's doctoral dissertation from Gyeongsang National University.

Received: Dec 3, 2022 | **Revised:** Feb 3, 2023 | **Accepted:** Feb 26, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

늘리고 환자에 대한 간호 서비스와 환자의 만족도를 저하시킨다. 또한, 병원 측면에서는 신규간호사 채용으로 인한 경제적 부담과 경영성과에 부정적인 영향을 미치게 된다[3].

많은 선행연구에서 이직의도는 이직을 예측하는 강력한 변인으로 보고 있으며 이직의도를 줄이기 위한 기관 차원의 변화도 중요하지만, 기관에 속한 작은 단위의 조직이나 개인 차원의 변화가 이직의도를 줄일 수 있는 요인으로 작용할 수 있으므로 구성원 간의 사회적 교환관계나 개인의 심리 변화에 관심을 가지게 되었다[4]. 특히, 리더-구성원 교환관계는 이직의도를 줄이는 요인으로 작용하며 병원에서 수간호사의 리더십과 간호사와의 교환관계는 간호사의 이직의도에 영향을 미치게 된다[5].

리더-구성원 교환관계는 상호작용을 통해 형성되는 리더와 구성원 간의 교환관계에 초점을 두고 있으며 구성원은 리더와의 교환관계를 통해 신뢰와 존경, 의무감을 바탕으로 직무수행에 있어 긍정적인 태도와 역할성고를 나타내게 된다[6]. 리더와 구성원의 상호 교환관계 수준이 낮은 집단은 신뢰가 낮고 일방적인 수직적 교환으로 오직 고용 계약에만 의존할 수밖에 없으며 조직지원 인식이 낮은 공식적인 관계를 형성한다[7]. 그러나 리더-구성원 교환관계 수준이 높은 집단은 공식적인 관계를 넘어 상호 호혜적인 교환관계를 형성하며 리더는 직무 자율성과 의사결정 과정에 개방적이고 구성원에 대한 지지와 배려 등의 결과를 제안하게 되고 구성원은 조직에 대한 에너지와 책임감을 가지고 조직의 성공을 위해 헌신으로 보답하고자 노력한다[8]. 선행연구에서 리더와 구성원의 교환관계 수준이 높을수록 내면적 동기를 유발하는 심리적 주인의식은 높으며[9] 직무열의가 높고[10] 이직의도는 낮추는 것으로[5,11] 보고되었다. 특히, 병동에서 수간호사는 간호사와 업무 특성상 지속적인 상호 교환관계를 형성하며 수간호사의 리더십을 긍정적으로 인식한 구성원이 이직률이 낮고 조직에 대한 헌신과 긍정적인 직무 태도를 나타낸다[12].

심리적 주인의식은 조직과 같은 소유 대상에 대해 법적인 소유가 아니라 심리적으로 자신의 것이라고 느끼는 것이다[13]. 심리적 주인의식이 높은 구성원은 조직의 공식적인 보상체계와 상관없이 자신이 속한 조직에 대해 심리적 애착을 일으켜 조직에 대한 희생과 위험을 감수하려는 경향이 높으며 조직이 발전적으로 변화하는 데 도움이 되고자 하는 행동을 나타낸다[14]. 즉, 심리적 주인의식은 구성원 스스로가 조직의 주인으로 인지하고 조직의 이익을 위해서 행동하려는 마음가짐이며[15], 조직이 성장하기 위해 중요한 수단으로 간호사가 심리적 주인의식을 가지는 것은 개인의 직무에 대한 만족뿐만 아니라

환자의 병원 서비스에 대한 만족을 향상시키는 근원이 되며 조직성과에 영향을 미친다[16].

직무열의는 업무수행과 관련된 높은 수준의 긍정 상태인 정서를 경험하는 것이다[17]. 직무열의가 높은 구성원은 열심히 일하면서 자기가 속한 조직에 충실하게 되고 정신적, 사회적으로 건강한 삶을 영위하려는 직무 태도를 나타낸다[18]. 간호사는 간호업무를 하면서 직무에 대한 열의가 높으면 조직에 긍정적인 감정을 경험하며 높은 에너지를 나타내고 직무에 몰두하여 간호의 수준이 향상되며 업무 효율성이 증대되어 업무성과를 높게 된다[19]. 그러므로 간호관리자는 직무열의를 간호업무 성과에 있어서 중요한 개념으로 인식해야 한다[20].

리더-구성원 교환관계와 관련된 연구를 살펴보면 심리적 주인의식[9,21], 직무열의[7,10], 이직의도[3,11]의 각 변수 간의 인과관계를 규명하는 연구가 보고되었다. 그러나 간호사를 대상으로 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도의 변수 간의 인과관계를 검증하는 연구는 찾아보기 어려운 실정이었다. 특히, 심리적 주인의식은 구성원의 행동 변화를 예측하고 조직의 효과성을 높이는 중요한 매개변수[16]임에도 불구하고 심리적 주인의식에 관한 연구는 국내에서 주로 기업종사자를 대상으로[9,21] 연구가 이루어졌고 간호사를 대상으로 리더-구성원 교환관계와 심리적 주인의식의 인과관계를 검증하는 연구는 거의 찾아보기 어려웠다.

따라서 본 연구에서는 간호사가 지각하는 리더-구성원 교환관계와 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도 간의 인과관계를 검증하는 구조방정식 모형 구축 연구를 시도하고자 하며 이를 통하여 간호사의 이직으로 이어질 수 있는 이직의도를 낮출 수 있는 기초자료로 제공하여 간호사의 인적자원 관리의 방안 마련에 기여하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호사가 지각하는 리더와 구성원의 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 구조모형을 구축하여 검증하고자 하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 선행연구를 토대로 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도에 관한 경로를 설정하여 가설적 모형을 구축한다.
- 가설적 모형을 통해 실제 요인들 간의 적합도를 검증하고 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도의 구조모형을 제시한다.

- 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의 간의 구조적 관계를 규명한다.

3. 이론적 기틀과 가설적 모형

본 연구는 선행연구[3,7,9-11,21]를 토대로 이론적 기틀을 마련하였으며 간호사의 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도 간의 관계를 설정하여 가설적 모형을 구축하였다. 가설적 모형은 1개의 외생변수인 리더-구성원 교환관계와 3개의 내생변수인 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도이며 6개의 가설을 설정하였다. 구체적인 가설적 모형은 Figure 1과 같다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 리더-구성원 교환관계와 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도에 관한 경로를 설정하여 가설적 모형을 구축하여 모형의 적합도와 모형에서 제시하고 있는 가설을 검증하고자 하는 구조모형 연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 경상남도에 소재하는 일 대학병원에서 현 수간호와 근무하는 경력이 6개월 이상인 간호사 250명을 대

상으로 하였다. 본 연구는 리더와 구성원의 교환관계를 연구하는 것으로 대상자의 선정에 있어 수간호와 간호사의 교환관계 형성을 고려하여[12] 현 수간호와 6개월 이상 근무한 간호사를 대상으로 선정하였으며, 수간호와 그 이상의 간호관리자는 제외하였다. 구조방정식 분석을 위한 표본 수 산정에서 관측 변인 당 10~20배 정도가 필요하다는 근거[22]에 의해 본 연구의 관측 변인은 15개이므로 200~400개 정도의 표본이 필요한 표본 수에 충족한 표본 수라 할 수 있다.

3. 연구도구

1) 리더-구성원의 교환관계

본 연구에서는 Liden과 Maslyn [23]이 개발한 리더-구성원의 교환관계 척도(Multidimensional Measure of Leader-Member Exchange, LMX-MDM)를 본 연구자와 교수 1인이 번역하여 간호조직에 맞게 수정·보완 후 다시 영어로 역 번역하였다. 역 번역된 도구와 수정한 한국어 번역 도구를 원 도구의 저자 Liden에게 이메일로 보내어 사용 승인을 얻었다. 도구는 4개의 하위요인으로 총 12문항이며 정서적 유대감 3문항, 충성 3문항, 공헌 3문항, 전문성 존경 3문항으로 구성되었다. Likert 7점 척도이며 점수가 높아질수록 리더-구성원 교환관계 수준이 높아지는 것을 의미한다. Liden과 Maslyn [23]의 리더-구성원 교환관계의 Cronbach's α 는 .89이고 하위 영역인 정서적 유대감 Cronbach's α 는 .90, 충성 Cronbach's α 는 .78, 공헌 Cronbach's α 는 .60, 전문성 존경 Cronbach's α 는 .92였고, 본 연구에서 리더-구성원 교환관계의 Cronbach's α

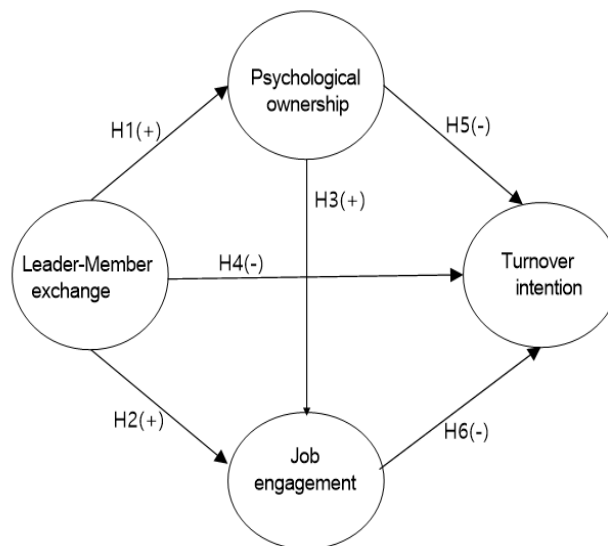


Figure 1. Hypothetical model.

는 .96이고, 하위 영역인 정서적 유대감 Cronbach's α 는 .96, 충성 Cronbach's α 는 .94, 공헌 Cronbach's α 는 .86, 전문성 존경 Cronbach's α 는 .97이었다.

2) 심리적 주인의식

본 연구에서는 Avey 등[24]이 개발한 심리적 주인의식 설문지(Psychological Ownership Questionnaire, POQ)이다. 연구도구는 <http://www.mindgarden.com>에서 한국어로 번안하여 제공하고 있으며 병원조직에 맞는 촉진 측면의 12문항을 본 연구자와 교수 1인이 간호조직에 맞게 수정·보완 후 다시 영어로 역 번역하였다. 본 연구에서 촉진 측면의 12문항을 사용하고자 하는 사유를 기재하여 역 번역본과 한국어 번역본을 같이 첨부하여 <http://www.mindgarden.com>에 서면 심의과정에 의뢰하여 최종 승인된 도구를 사용하였다. 심리적 주인의식 도구는 4개의 하위요인으로 총 12문항이며 자기효능감 3문항, 책임감 3문항, 소속감 3문항, 자아정체성 3문항으로 구성되어 있다. Likert 6점 척도이며 점수가 높아질수록 심리적 주인의식이 높아지는 것을 의미한다. Avey 등[24]의 심리적 주인의식의 Cronbach's α 는 .91이며, 하위 영역인 자기효능감 Cronbach's α 는 .89, 책임감 Cronbach's α 는 .86, 소속감 Cronbach's α 는 .92, 자아정체성 Cronbach's α 는 .80이었고, 본 연구에서 심리적 주인의식의 Cronbach's α 는 .91이며, 하위 영역인 자기효능감 Cronbach's α 는 .92, 책임감 Cronbach's α 는 .89, 소속감 Cronbach's α 는 .81, 자아정체성 Cronbach's α 는 .82였다.

3) 직무열의

본 연구에서는 Schaufeli 등[17]이 개발한 직무열의 척도(Utrecht Work Engagement Scale, UWES) 도구를 비상업적인 목적으로 사용될 경우 별도의 허락 없이 사용해도 된다고 명시되어 있으며, Lee [25]의 연구에서 간호사 대상에게 맞게 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하였다. 도구는 3개의 하위요인으로 총 9문항이며 활력 3문항, 몰두 3문항, 헌신 3문항으로 구성되어 있다. Likert 7점 척도로 점수가 높아질수록 직무열의가 높아지는 것을 의미한다. Lee [25]의 연구에서 직무열의의 Cronbach's α 는 .91이었으며 하위 영역인 활력 Cronbach's α 는 .83, 몰두 Cronbach's α 는 .80, 헌신 Cronbach's α 는 .81이었다. 본 연구에서는 직무열의의 Cronbach's α 는 .93이며 하위 영역인 활력 Cronbach's α 는 .88, 몰두 Cronbach's α 는 .82, 헌신 Cronbach's α 는 .86이었다.

4) 이직의도

Mobley [26]가 개발한 이직의도 측정도구를 Moon [2]이 간호조직에 맞게 번안하여 사용하고, Lee [25]의 연구에서 간호사 대상에게 사용한 도구로 측정하였다. 도구는 총 5문항으로 점수가 높아질수록 이직의도가 높아짐을 의미한다. Lee [25]의 연구에서는 이직의도의 신뢰도 Cronbach's α 는 .81이었으며, 본 연구에서도 이직의도의 Cronbach's α 는 .81이었다.

4. 자료수집

본 연구는 2021년 8월 4일부터 8월 15일까지 자료수집을 실시하였다. 연구자가 직접 간호조직의 부서장에게 연구의 목적을 설명하고 설문 조사에 대해 허락받은 후, 병동을 방문하여 각 병동의 수간호사에게 연구의 목적, 설문 대상자와 설문지 작성 시 주의 사항에 대하여 설명하고 설문지 배포와 수거에 대해 협조 요청을 하였다. 설문지는 밀봉이 가능한 개별화된 봉투에 넣어 제공하였으며, 작성 후에는 부착된 양면테이프를 이용하여 밀봉하여 병동 간호사실 내 수거함에 직접 넣도록 하였다. 설문지는 10일 후에 연구자가 직접 각 부서를 방문하여 수거하였다. 설문지 배포는 250부 중에서 250부 모두 회수하였으며(100%), 불성실한 자료 45부를 제외하고 205부(82%)를 최종 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

연구의 구체적인 자료분석방법은 SPSS/WIN 25.0 프로그램과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성, 직무 관련 특성, 측정변수에 대한 서술적 통계는 기술통계로 분석하였다. 측정변수들의 신뢰도 Cronbach's α 계수로, 측정변수 간 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 검증을 하였다. 잠재변인의 적합도와 타당도 검증을 위해 확인적 요인분석을 하였다. 가설적 모형에 대한 모수 추정에는 최대우도법(maximum likelihood)으로 분석하였고, 가설 모형의 적합도를 검증하기 위해서는 χ^2 통계량, 정규화 $\chi^2(\chi^2/\text{df})$, 터커-루이스 지수(Tucker Lewis Index, TLI), 비교 적합도 지수(Comparative Fit Index, CFI) 등의 적합도 지수를 이용하였다. 본 연구 모형에 대한 직접효과, 간접효과, 총 효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해서는 Bootstrapping 방법을 이용하여 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 기관의 기관 생명윤리위원회 심의를 거친 후 연구 승인을 받았다(IRB NO. GNUH 2021-06-036-001). 서면동의서를 작성하기 전에 연구자가 직접 연구대상자의 윤리적 측면을 고려하여 연구의 목적과 방법을 설명하였고 설문 조사의 익명성과 비밀보장을 약속하였다. 설문지 작성 중 연구의 참여를 원치 않을 때는 언제라도 연구참여를 철회할 수 있음을 설명하였고, 서면동의를 얻는 과정에서 강압의 가능성이나 부당한 영향을 최소화하기 위해 연구참여는 전적으로 자유의사이며 거부에 따른 어떠한 불이익도 없음을 설명하였다. 회수된 자료는 연구목적으로만 사용하고 연구대상자의 개인 정보를 보호하기 위해 철저하게 밀봉하여 보관하고 연구 종료일 2021년 12월 31일부터 3년간 보관 후 2024년 12월 1일에 소각 처리할 것이다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

성별은 여자가 201명(98.0%)이었고, 연령의 평균은 29.8 ± 6.1 세로 25세 미만은 26명(12.7%), 25~29세가 102명(49.8%), 30~34세가 43명(21.0%), 35세 이상이 34명(16.6%)이었다. 결혼상태는 미혼이 147명(71.7%)이며, 학력은 4년제 졸 138명(67.3%)이고, 직위는 일반간호사가 199명(97.1%)이었다. 총 근무경력 평균은 7.1 ± 6.5 년이며, 2년 미만은 33명(16.1%), 2~5년 미만은 58명(28.3%), 5~10년 미만은 70명(34.1%), 10년 이상은 44명(21.5%)이었다. 현 부서 경력은 평균 3.1 ± 2.3 년이었으며, 1년 미만은 31명(15.1%), 1~2년 미만은 40명(19.5%), 2~3년 미만은 48명(23.4%), 3년 이상은 86명(42.0%)이었다. 현 상사와 근무기간은 평균 2.1 ± 1.4 년이며, 1년 미만은 46명(22.4%), 1~2년 미만은 56명(27.3%), 2~3년 미만은 59명(28.8%), 3년 이상은 44명(21.5%)이었다. 근무부서는 내과계 병동이 82명(40.0%), 외과계 병동 48명(23.4%), 수술실과 중환자실, 응급의료센터가 44명(21.5%), 내시경실과 인공신실, 분만실 등이 31명(15.1%)이었다. 근무 형태는 교대 근무자가 188명(91.7%)이고, 직급은 정규직이 190명(92.7%)이었다. 이직 경험은 없다고 169명(82.4%), 있다고 36명(17.6%)이었다. 부서 이동 횟수는 평균 1.4 ± 1.9 회이며 0회 85명(41.5%), 1~2회 75명(36.6%), 3~4회 29명(14.1%), 5회 이상 16명(7.8%)이었다(Table 1).

2. 측정변인에 대한 정규성 검증

측정변인들의 점수분포를 알아보기 위하여 기술통계분석을 통해 평균과 표준편차를 구하였으며, 구조모형 방정식에서 관측변수들의 정규분포를 확인하기 위하여 왜도와 첨도를 구하였으며, 측정변인에 대한 서술적 통계와 정규성 검증은 Table 2와 같다. 본 연구에서 측정변수가 구조방정식 모델에 적합한 정규성 검증을 위한 정규분포를 따른다고 할 수 있는지 알아보기 위하여 왜도 절댓값 2 이하와 첨도 절댓값 4 이하의 기준에 충족되는지 알아보았다. 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도의 왜도와 첨도를 구해서 알아본 결과 왜도는 -0.68~0.33로 '0' 근방의 값으로 나왔으며, 첨도도 -0.66~1.04로 모두 '0' 근방의 값으로 나타났고 변인들의 점수분포도 정규분포를 이루고 있음을 가정할 수 있었다.

3. 가설적 모형 검증

1) 측정변인의 확인적 요인분석

측정 변인인 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도에 대한 타당도를 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 통하여 문항의 표준화 계수가 .50 이상인지 확인하였다. 확인적 요인분석 결과 이직의도의 2번 문항의 표준화 계수가 .48로 .50 미만으로 나타나 이를 제거한 후 다시 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항의 표준화계수가 .50 이상으로 나타나 최종 도구는 리더-구성원 교환관계 12문항, 심리적 주인의식 12문항, 직무열의 9문항, 이직의도 4문항으로 측정하였다. 잠재변인인 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도의 집중타당도를 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 통해 표준화계수가 .50 이상, 개념 신뢰도가 .70 이상, 분산추출지수가 .50 이상인지 확인하였으며, 확인적 요인분석 결과 잠재변인들의 모든 하위개념들의 표준화계수는 .50 이상 높았으며, 개념 신뢰도는 .83~.87로 .70 이상이었으며, 분산추출지수는 .55~.68로 .50 이상으로 높게 나타나 잠재변인들의 집중타당성은 확보되었다.

잠재변인인 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도의 개념이 서로 분리되어 있는지에 대해 판별타당성 검증을 하였다. 판별타당성 검증결과 잠재변인들의 분산추출지수는 .55~.68로, 상관계수의 제곱(.135~.546)보다 더 크게 나와 개념들이 서로 분리되었다고 할 수 있었다.

2) 가설적 모형의 적합도 검증

측정 변인들의 분포가 정규분포로 이루고 있어 최대우도법을 사용하여 가설 모형의 적합도 검증을 실시하였다. 가설 모

Table 1. Participants' General Characteristics

(N=205)

Variables	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	M	4 (2.0)		
	F	201 (98.0)		
Age (yr)	< 25	26 (12.7)	29.8±6.1	23~54
	25~29	102 (49.8)		
	30~34	43 (21.0)		
	≥ 35	34 (16.6)		
Marital status	Single	147 (71.7)		
	Married	58 (28.3)		
Education level	Diploma	33 (16.1)		
	Bachelor	138 (67.3)		
	≥ Master	34 (16.6)		
Position	Staff nurse	199 (97.1)		
	≥ Charge nurse	6 (2.9)		
Total clinical experience (yr)	< 2	33 (16.1)	7.1±6.5	0.67~33.00
	2~< 5	58 (28.3)		
	5~< 10	70 (34.1)		
	≥ 10	44 (21.5)		
Years in current department (month)	6~< 12	31 (15.1)	3.1±2.3	0.17~13.42
	12~< 24	40 (19.5)		
	2~< 36	48 (23.4)		
	≥ 36	86 (42.0)		
Number of years of with current head nurse (month)	6~< 12	46 (22.4)	2.1±1.4	0.08~10.17
	12~< 24	56 (27.3)		
	2~< 36	59 (28.8)		
	≥ 36	44 (21.5)		
Work department	Medical ward	82 (40.0)		
	Surgical ward	48 (23.4)		
	Operating room/Intensive care unit/Emergency room	44 (21.5)		
	Endoscopic room/Artificial room/Delivery room	31 (15.1)		
Employment type	Contract worker	190 (92.7)		
	Regular employee	15 (7.3)		
Experience of turnover	Yes	169 (82.4)		
	No	36 (17.6)		
Number of department transfers	0	85 (41.5)	1.4±1.9	0~10
	1~2	75 (36.6)		
	3~4	29 (14.1)		
	≥ 5	16 (7.8)		

형의 적합도 검증을 실시한 결과, $\chi^2=203.17$ 은 적합하지 않은 것으로 나타났다. 정규화된 χ^2 은 2.419로 적합 기준을 만족하였다. 연구모형에 대한 표본 공분산행렬에 대한 설명을 지수화한 절대적합지수인 SRMR=.066, RMSEA=.083, GFI=.883, AGFI=.832, NFI=.897는 권장 수준에 약간 미치지 못하여 수정지수(Modification Indices, MI)를 이용한 수정모형을 제시하였다. 수정지수를 이용하여 심리적 주인의식의 자기효능감과 책임감의 오차항을 연결하여 수정모형의 적합도 검증을 실

시하였다. 그 결과 $\chi^2=192.27$ 은 적합하지 않은 것으로 나타났으나 정규화된 χ^2 은 2.316로 적합 기준을 만족하였다. RMSEA=.080, SRMR=.065, GFI=.892, AGFI=.844, NFI=.903, TLI=.926, CFI=.942로 나타났다. 수정모형은 가설모형에 비해 전반적으로 권장 수준에 도달하여 적합도가 개선되었으며 수정모형이 더 적합하다고 판단하여 경로계수 분석을 하였다.

3) 가설적 모형의 경로 및 효과분석

Table 2. The Results of Descriptive Statistics of Variables

(N=205)

Variables	Observed variables	Range	Min	Max	M±SD	Skewness	Kurtosis
Leader-member exchange	Affect	1~7	1.00	7.00	4.58±1.39	-0.34	-0.35
	Loyalty	1~7	1.00	7.00	4.65±1.32	-0.41	0.09
	Contribution	1~7	1.00	7.00	4.50±1.13	-0.31	0.31
	Professional respect	1~7	1.00	7.00	5.22±1.33	-0.68	0.34
	Total	1~7	1.00	7.00	4.74±1.13	-0.39	0.01
Psychological ownership	Self-efficacy	1~6	1.00	6.00	3.95±0.77	-0.19	1.04
	Accountability	1~6	1.00	6.00	3.87±0.82	-0.30	0.79
	Belongingness	1~6	1.33	6.00	3.97±0.87	-0.07	0.04
	Self-identify	1~6	1.00	6.00	4.11±0.89	-0.14	0.35
	Total	1~6	1.50	6.00	3.97±0.67	-0.14	0.94
Job engagement	Vigor	1~7	1.00	7.00	3.13±1.31	0.21	-0.31
	Dedication	1~7	1.00	7.00	4.38±1.21	-0.61	0.76
	Absorption	1~7	1.00	7.00	4.07±1.13	-0.29	0.84
	Total	1~7	1.00	6.89	3.86±1.11	-0.16	0.54
Turnover intention	Turnover intention 1	1~5	1.00	5.00	2.66±1.04	0.24	-0.80
	Turnover intention 3	1~5	1.00	5.00	3.70±0.97	-0.63	0.09
	Turnover intention 4	1~5	1.00	5.00	3.39±1.04	-0.18	-0.66
	Turnover intention 5	1~5	1.00	5.00	2.61±1.05	0.33	-0.50
	Total	1~5	1.00	5.00	3.09±0.82	-0.15	-0.45

본 연구에서 수정모형에 대한 분석 결과로 총 6개 경로 중에 통계적으로 4개의 경로는 유의하게 나타났으며, 2개의 경로는 유의하지 않게 나타났다(Figure 2). 본 연구의 모형에서 직접 효과인 가설검증과 함께 간접효과로 각 개념들 간의 간접효과 유의성을 보기 위해 내생변수에 대한 외생변수들의 직접 효과, 간접효과, 총 효과분석의 결과는 다음과 같다(Table 3).

심리적 주인의식에 영향을 주는 변인으로 리더-구성원 교환관계가 직접효과($\beta = .67, p < .001$)가 있었고 총 효과($\beta = .67, p < .001$)도 유의한 영향을 미쳤다. 이에 대한 설명력은 45.4%였다. 직무열의에 영향을 주는 변인으로 리더-구성원 교환관계는 직무열의에 직접효과는 유의하지 못하였으나 심리적 주인의식을 통하여 간접효과($\beta = .54, p = .009$), 총 효과($\beta = .43, p = .012$)는 유의하게 나타났다. 그리고 심리적 주인의식은 직무열의에 직접효과($\beta = .80, p < .001$)와 총 효과($\beta = .80, p < .001$)가 유의하게 나타났다. 직무열의가 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식의 변수에 대한 설명력은 53.6%였다. 이직의도에 대해 리더-구성원 교환관계는 직접효과는 유의하지 못하였으며 심리적 주인의식과 직무열의를 통해 간접효과($\beta = -.39, p = .009$), 총 효과($\beta = -.37, p = .011$)는 유의하게 나타났다. 심리적 주인의식은 이직의도에 직접효과($\beta = -.31, p = .033$)와, 간접효과($\beta = -.34, p = .017$), 총 효과($\beta = -.65, p = .010$) 모두가 유의하게 나타났다. 그리고 직무열의도 이직의도에 직접효과($\beta = -.42, p < .001$)와 총 효과($\beta = -.42, p < .001$)가 모두가 유의하게 나타났다. 이직의도가 리더-구성원

교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의의 변수에 대한 설명력은 45.3%였다.

논 의

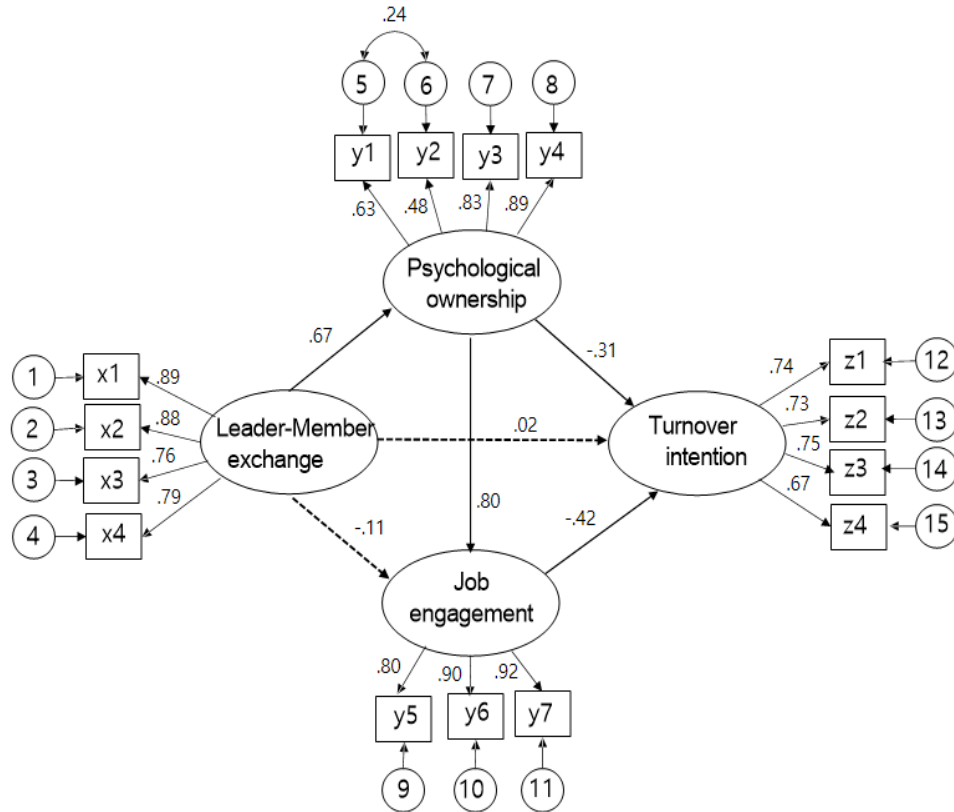
본 연구는 간호사가 지각하는 이직의도의 영향요인으로 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의에 대해 선행 연구를 기반으로 가설적 모형을 구축하였다. 또한 구축된 가설적 모형을 검증하여 이를 기반으로 병원 인적자원 관리를 위한 근거자료로 제공하기 위해 시도하였다. 본 연구에서는 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 경로 변수는 심리적 주인의식과 직무열의이며, 리더-구성원 교환관계는 심리적 주인의식과 직무열의를 통해 간접적으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 바탕으로 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인에 대해 논의하면 다음과 같다.

본 연구에서 직무열의는 직접으로 이직의도를 낮추는 데 유의한 영향($\beta = -.42, p < .001$)이 있는 것으로 확인되었으며 종합 병원 간호사를 대상으로 한 연구[25], 7개 상급 공립병원의 간호사를 대상으로 한 연구[27], 10개의 병원급 의료기관의 간호사를 대상으로 한 연구[28]에서 직무열의가 이직의도에 직접적으로 유의한 부정적 영향을 주었다. 이는 본 연구의 결과에서도 같은 결과로 확인되었다. 따라서 리더는 간호사의 이직의도를 낮추기 위해 간호사가 활력을 가지고 간호업무를 수행하고 업

무수행에 헌신과 몰입할 수 있도록 병동 분위기를 조성할 필요가 있다.

본 연구에서 심리적 주인의식은 직접적($\beta = -.31, p = .033$)으로 이직의도에 부적 영향을 미쳤으며, 직무열의를 통해 간접적($\beta = -.34, p = .017$)으로 이직의도에 부적 영향을 미침으로써 총효과($\beta = -.65, p = .010$)는 유의하였다. 간호사를 대상으로 하여 심리적 주인의식과 이직의도에 대한 선행연구가 거의 없어 비

교하기는 어렵지만, 전문 서비스업을 대상으로 한 연구[29], 감정노동 직군의 종사자를 대상으로 한 연구[30]에서 심리적 주인의식은 이직의도에 직접적인 영향을 주는 변인임을 알 수 있었으며 이는 간호사를 대상으로 한 본 연구를 지지한다. 따라서 심리적 주인의식은 간호사의 이직의도를 설명하는 요인 중의 하나로 확인되었으며, 간호사의 심리적 주인의식을 향상하면 이직의도가 낮아지는 것을 알 수 있었다. 그러나 지금까지 간



x1=Affect; x2=Loyalty; x3=Loyalty; x4=Loyalty; y1=Self-efficacy; y2=Accountability; y3=Belongingness; y4=Self identify; y5=Vigor; y6=Dedication; y7=Absorption; z1=Turnover intention 1; z2=Turnover intention 2; z3=Turnover intention 3; z4=Turnover intention 4; z5=Turnover intention 5.

Figure 2. Path diagram of the hypothetical model.

Table 3. Standardized Direct, Indirect, and Total Effects for the Modified Model

(N=205)

Endogenous variables	Exogenous variables	Direct effect				Indirect effect (p)	Total effect (p)	SMC
		β	SE	CR	p			
Psychological ownership	Leader-member exchange	.67	0.05	7.06	<.001	-	.67 (<.001)	.454
Job engagement	Leader-member exchange	-.11	0.11	-1.24	.216	.54 (.009)	.43 (.012)	.536
	Psychological ownership	.80	0.25	6.89	<.001	-	.80 (<.001)	
Turnover intention	Leader-member exchange	.02	0.09	0.18	.858	-.39 (.009)	-.37 (.011)	.453
	Psychological ownership	-.31	0.23	-2.14	.033	-.34 (.017)	-.65 (.010)	
	Job engagement	-.42	0.08	-3.71	<.001	-	-.42 (<.001)	

CR=Critical ratio; SE=Standard error; SMC=Squared multiple correlation.

호사를 대상으로 심리적 주인의식이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구는 거의 찾아보기 어려웠다. 따라서 추후 간호사 경력별, 병원 규모별로 나누어 심리적 주인의식이 이직의도에 미치는 영향에 대해 검증하는 후속 연구가 필요하다고 생각한다.

본 연구에서 리더-구성원 교환관계는 이직의도에 직접적인 영향은 없었으나 심리적 주인의식과 직무열의를 통해 간접적 ($\beta = -.39, p = .009$)으로 이직의도에 영향을 주었으며, 총 효과 ($\beta = -.37, p = .011$)도 유의하게 나타났다. 간호사를 대상으로 한 선행연구[4,20]에서 리더-구성원 교환관계는 이직의도에 부적 영향으로 나타났으나, 상급종합병원과 종합병원의 간호사를 대상으로 한 연구[5]에서 리더-구성원 교환관계는 이직의도에 직접적인 영향을 주지 않았고, 긍정심리자본과 조직몰입이 매개하여 이직의도에 유의한 영향을 주었다. 본 연구의 결과에서 리더-구성원 교환관계는 이직의도에는 직접적인 영향은 없었으나 심리적 주인의식과 직무열의를 통하여 간접적으로 이직의도에 영향을 주었다. 이는 심리적 주인의식이 완전매개 역할을 하였다고 할 수 있다. 이와 같이 리더-구성원 교환관계는 직접적이지는 않으나 간접적으로 이직의도에 유의한 영향을 주는 변인이므로 리더는 구성원과 상호 교환관계의 수준을 높여 개인의 심리적 주인의식을 함양하고 직무열의를 높여 이직의도를 낮추는 전략을 강구할 필요가 한다.

수간호사는 간호사들에게 영향을 주는 역할 전달자로 같은 공간에서 업무를 하고 있으므로 수간호사와 간호사의 상호 교환관계 형성이 중요하다. 수간호사는 간호사의 교환관계의 수준의 질을 높이는 방안에 관심을 가지고 정서적 유대감을 형성하도록 노력해야 할 것이다. 정서적 유대감이 높은 간호사는 수간호사로부터 신뢰와 관심, 지지를 받는다고 느끼므로 직장 생활에서 힘든 문제를 편안하게 이야기할 수 있다. 따라서 수간호사는 간호사의 이직의도를 사전에 파악할 수 있을 것이며 이를 해결하는 방안을 마련하고자 노력할 것이다. 또한 리더와 구성원의 상호 교환관계 수준이 높은 간호사는 수간호사에 대해 전문적인 존경을 나타내고 자신이 맡은 업무에 있어 헌신적이고 병원을 위해 공헌하려는 긍정적인 태도와 업무성적을 나타낸다. 그러므로 수간호사는 간호사와의 교환관계의 수준을 높이기 위해 지속적인 관심과 노력이 필요하며, 병원 조직 차원에서는 서로의 관계 개선을 위한 프로그램 개발 및 관리 등의 지원과 관심도 필요할 것이다.

또한, 심리적 주인의식의 함양은 직무에 대한 열의를 높이고 이직 의도를 낮추는데 큰 영향력이 있었다. 간호사의 심리적 주인의식을 높이기 위해서 수간호사는 개개인의 능력에 적합한

업무 역할을 배정하여 책임감을 부여하고 업무수행 결과에 대해서는 긍정적인 피드백을 즉시 제공하여 자기효능감을 높이고도록 해야 하며, 면담 또는 인계 시간을 통해 간호사와 상호 소통의 기회를 높이고 의사결정 과정에 개인이 참여할 다양한 기회를 제공하여 조직에 대한 소속감과 자아정체성을 높여야 할 필요성이 있다.

본 연구에서는 이직의도를 감소시키기 위하여 리더-구성원의 교환관계를 형성하여 심리적 주인의식과 직무열의를 높여 이직의도를 낮추기 위한 노력이 중요함을 학문적으로 검증한 것에 큰 의의가 있다. 그리고 선행연구를 바탕으로 리더-구성원 교환관계, 심리적 주인의식, 직무열의가 이직의도에 미치는 영향 관계에 대한 인과관계를 규명하여 간호사의 심리적 주인의식을 높여 이직의도를 낮추는데 큰 영향력이 있음을 확인하였다. 마지막으로 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 기초자료로 리더와 구성원의 개인적 측면에서의 접근도 중요하다는 것을 이론적으로 확인한 것에 의의가 있다.

본 연구결과를 근거로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 본 연구에서는 일부 지역의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구하였으므로 연구결과를 일반화하여 해석하는 데는 제한이 있다. 따라서 지역을 확대하고 다양한 형태의 의료기관의 간호사를 대상으로 확대하여 검증하는 반복 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구에서 심리적 주인의식이 향상되면 이직의도를 낮추는 데 직접적인 영향을 미치게 되는 것을 확인하였으므로 간호사의 심리적 주인의식을 강화하기 위한 프로그램을 적용하는 다양한 중재가 필요하다. 셋째, 본 연구는 횡단적 조사연구로 자료수집하였으나 리더-구성원의 교환관계는 서로의 관계형성을 바탕으로 두고 있으므로, 리더와 구성원의 교환관계 형성과정의 성숙 변수에 미치는 영향과 관련된 다양한 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

결론

본 연구는 간호사를 대상으로 리더와 구성원의 교환관계가 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 구조모형을 구축하여 검증하고자 하였다. 본 연구결과에서 간호사의 이직의도에 리더-구성원 교환관계는 간접적인 영향을 주었고, 심리적 주인의식, 직무열의에 직접적인 영향을 주었다. 즉, 리더-구성원 교환관계는 심리적 주인의식과 직무열의를 매개하여 이직의도에 부적 영향을 주었다. 따라서 간호사의 심리적 주인의식을 함양하는 것은 간호사의 이직의도를 낮추는 데 있어서 중요하게 고려되어야 할 요인이다. 또한, 리

더-구성원의 교환관계를 높이기 위한 리더십 역량 교육과 구성원의 심리적 주인의식, 직무열의를 높이기 위한 프로그램 개발 및 중재가 이루어져야 할 필요성이 있다.

REFERENCES

1. Park AJ, Lee YS. Study on the influence of nurse's authentic leadership on organizational citizenship behavior and turnover intention: Focusing on the mediating effect of LMX and job demands-resources. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2019;19(11):745-761. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.11.745>
2. Moon SJ, Han SS. Predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(5):633-641. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
3. Kim YS, Park KY. Influences of customer orientation, emotional labor, unit manager-nurse exchange and relational bonds on nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(4):396-405. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.396>
4. Kang KN. Structural equation modelling of nurses' turnover intention based on social exchange (LMX-TMX), positive psychological capital and organizational commitment-focused on tertiary and general hospitals [dissertation]. Seoul: Korea University; 2018. p. 1-150.
5. Trybou J, De Pourcq K, Paeshuyse M, Gemmel P. The importance of social exchange to nurses and nurse assistants: Impact on retention factors. *Journal of Nursing Management*. 2014;22(5):563-571. <https://doi.org/10.1111/jonm.12039>
6. Wayne SJ, Shore LM, Liden RC. Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*. 1997;40(1):82-111.
7. Sepdiningtyas R, Santoso CB. The influence of leader-member exchange on individual performance: The roles of work engagement as a mediating variable and co-workers support as a moderating variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*. 2017;6(4):285.
8. Dansereau JF, Graen G, Haga WJ. A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1975;13(1):46-78. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)
9. Kwon IS, Seo MK, Ko BK. The influence of leader-member exchange on psychological ownership: Mediating effect of organizational-based self-esteem. *Korean Association of Human Resource Development*. 2017;20(4):51-73. <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2017.12.20.4.51>
10. Park SY, Bae EK, Kim DY. Mediating effects of informal learning activity on the relationship between leader-member exchange and work engagement of industry-university cooperative division staff. *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*. 2018;21(30):1-26.
11. Han MR, Gu JA, Yoo IY. Influence of workplace bullying and leader-member exchange on turnover intention among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(4):383-393. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.383>
12. Kim JH, Kim MY. Factors affecting organizational commitment of general hospital nurses in small and medium sized cities. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(1):14-24. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.14>
13. Pierce JL, Jussila I. Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*. 2010;31(6):810-834. <https://doi.org/10.1002/job.628>
14. Yoo MR, Yoo JA, Kim YM. Study for professionalism, organizational citizenship behavior, psychological ownership of nurse officers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):290-300. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.290>
15. Atatsi EA, Azila-Gbettor EM, Mensah C. Predicting task performance from psychological ownership and innovative work behaviour: A cross sectional study. *Cogent Business & Management*. 2021;8(1):1917483. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1917483>
16. Park OS, Ruy JH, Bae, SK. A study on major factors of psychological ownership in a general hospital. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2016;10(3):39-50. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.3.039>
17. Schaufeli WB, Baker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 2006;66(4):701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
18. Na HH, Choi AK. A study of the effect of supervisors' ethical leadership on secretaries' work engagement: Mediating effect of psychological ownership. *Korean Association Secretarial Science*. 2020;29(4):97-122. <https://doi.org/10.35605/jss.2020.12.29.4.97>
19. Jang GH, Kim EG. Effects of the emotional leadership of nursing unit managers on nursing performance of nurses: Mediating effects of job engagement. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 2020;22(1):419-432. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2020.22.1.419>
20. Nam ES, Kim RW, Kim JH. Work Engagement in nursing: A concept analysis (Focusing on nursing professional group). *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27(2):12-121. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.112>
21. Cho IJ, Chung DS. Impact of LMX on the organizational attitude and entrepreneur behavior: Mediating effect of psycho-

- logical ownership. *Leading Future Agendas of Business & Society*. 2016;08:1,389-1,410.
22. Mitchell RJ. Path analysis: Pollination. In: Scheiner SM, Gurevitch J, editors. *Design and analysis of ecological experiments*. 2nd ed. New York, NY: Chapman and Hall; 1993. p. 211-231.
 23. Liden RC, Maslyn JM. Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*. 1998;24(1):43-72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
 24. Avey JB, Avolio BJ, Crossley CD, Luthans F. Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 2009; 30(2):173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
 25. Lee JH. A structural equation model on nurses' turnover intentions and hospital organizational [dissertation]. Gyeongnam: Gyeongsang National University; 2018. p. 1-116.
 26. Mobley WH. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*. 1982; 7(1):111-116. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285493>
 27. De Simone S, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*. 2018;39:130-140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
 28. Kwon JY, Ji JH, Kim WJ. The effect of hospital nurses' emotional labor on job engagement and turnover intention. *Journal of Health Informatics*. 2019;44(4):366-374. <https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.4.366>
 29. Olckers C, Enslin C. Psychological ownership in relation to workplace trust and turnover intent. *Journal of Psychology in Africa*. 2016;26(2):119-126. <https://doi.org/10.1080/14330237.2016.1163893>
 30. Jang MY, Lee SS. The serial multiple mediation effect of psychological ownership, job burnout on the relationship between authentic leadership and on the job turnover intention: Focusing on emotional workers in generation X and generation Y. *Korea Research Institute for Vocational Education & Training*. 2020;3(2):1-42