

간호사의 일의 의미와 동기부여 언어가 재직의도에 미치는 영향

이미향¹, 이영자^{2*}, 김미성²

¹건양대학교 간호학과, ²건양대학교병원 간호부

Effects of meaning of work and motivating language of nurses on retention intention

Mi Hyang Lee¹, Young Ja Lee^{2*}, Mi Sung Kim²

¹Division of Nursing, Konyang University

²Division of Nursing, Konyang University Hospital

요약 본 연구는 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 일의 의미, 동기부여 언어 및 재직의도 정도를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료수집은 대학병원에 근무하는 간호사 170명을 대상으로 하였다. 자료수집기간은 2022년 11월 1일부터 14일까지 구조화된 설문지를 이용하여 시행되었다. 수집된 자료는 IBM SPSS 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, 다중 회귀분석을 실시하였다. 연구결과 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 연령, 결혼상태, 직위, 근무만족도에서 차이가 있었다. 일의 의미와 재직의도는 정적 상관관계가 있었으며 동기부여 언어와 재직의도는 부적 상관관계가 있었다. 재직의도에 영향을 미치는 요인은 일의 의미, 동기부여 언어, 결혼상태로 나타났고 재직의도에 대한 설명력은 38.2%였다. 따라서 간호사의 재직의도를 높이기 위해서 간호사의 간호업무에 대한 일의 의미를 높일 수 있는 내적 동기화 강화 프로그램이 필요하다. 또한 조직에서 간호사가 간호에 대한 가치, 신념이 긍정적으로 형성될 수 있도록 중재 프로그램 개발이 필요하다.

Abstract This descriptive survey study was aimed at assessing the effects of meaning of work and motivating language on nurse retention intention, and at identifying factors that affect the retention intentions of nurses working at a university hospital. One hundred and seventy nurses participated in the study. Data were collected from November 1st to the 14th 2022 using structured questionnaires and analyzed using descriptive statistics, the t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis in IBM SPSS ver. 23.0. Retention intentions were found to depend on general subject characteristics, including age, marital status, position, and level of work satisfaction. Work and retention intention were positively related, while motivating language and retention intention were negatively related. The factors that affected retention intention were; meaning of work, motivating language, and marital status, and these factors had an explanatory power of 38.2%. The study shows that an internal motivation-strengthening program that increases the meaning of nursing is needed to increase nurse retention intentions at work and that an intervention program is required to ensure the affirmative establishment of nursing value and faith.

Keywords : Job Satisfaction, Motivation, Calling, Retention Intention, Nurses

*Corresponding Author : Young Ja Lee(Konyang University Hospital)

email: dudwk@kyuh.ac.kr

Received January 9, 2023

Accepted March 3, 2023

Revised February 7, 2023

Published March 31, 2023

1. 서론

1.1 연구의 필요성

의료기관은 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 성과 중심 병원경영, 다양한 고객요구에 따른 서비스 제공 및 다양한 평가제도 등의 보건의료환경에 직면하고 있다[1]. 이런 변화 속에서 간호사의 역할이 중요하지만 간호인력 부족이 중요한 문제로 대두되고 있다[2]. 따라서 의료기관의 경쟁력은 재능과 능력이 있는 간호사를 확보 및 개발하여 효과적이면서 효율적으로 활용하는 것이다[3]. 유능한 간호사를 확보하기 위해서는 의료기관에 근무하고 있는 간호사의 재직율을 높이는 것이 필요하다[2]. 간호사가 의료기관에 계속 남아 있으려고 하는 의도 즉 재직 의도를 높일 수 있는 긍정적인 정책을 마련하는 것이 필요하다[4]. 재직의도는 조직의 긍정적 성과와 분위기 형성에 영향을 미칠 뿐만 아니라 간호사의 행동을 이해하고 관리할 수 있기 때문에 중요하며[5] 간호사의 높은 재직의도는 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다[6].

간호사에게 일의 의미란 간호사 자신이 간호를 왜 하는지 이해하고 자신의 성장과 삶의 목적을 추구하는 것을 말한다[7]. 일의 의미의 하부요인으로 긍정적 의미, 공공의 선을 위한 동기, 일을 통한 의미 만들기 등으로 구성되며[8] 일의 의미는 자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 요소이다[9]. 일의 의미가 구성원의 조직몰입, 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나[7,10] 간호사의 재직의도에도 영향을 미칠 것으로 예측된다.

동기부여 언어는 리더가 의료기관의 목표에 달성하기 위해 구성원의 동기부여를 높이기 위한 방법이다[11]. Mayfield, Mayfield & Kopf [12]에 따르면 동기부여 언어는 방향을 제시하는 언어, 주관적 감정이입 언어, 의미를 부여하는 언어로 구분된다. 방향을 제시하는 언어는 직무를 수행함에 있어 구성원들이 업무의 방향을 알 수 있도록 안내하는 것이며 주관적 감정이입 언어는 구성원에게 관심, 격려, 칭찬 등을 해주어 사기를 높여주는 언어이다. 또한 의미를 부여하는 언어는 구성원에게 문화적 규범, 부서간 예절, 구성원간 의사소통 방법 등을 알려주어 구성원의 업무방향과 성과를 일치시키는 데 도움을 주는 언어이다. 조직경영에서 외적 동기부여도 중요하지만 심리적 지원인 내적 동기부여는 인간존중 차원에서 중요하고 조직에 긍정적인 영향을 미친다[13]. 상사의 동기부여 언어는 구성원의 자기효능감에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[14]. 그러나 간호사를 대

상으로 동기부여 언어에 대한 연구는 미비한 실정이다.

간호사를 대상으로 한 재직의도와 관련된 선행 연구를 보면 종합병원 간호사를 대상으로 감성지능과 전문직 자아개념[15], 신규간호사를 대상으로 일의 의미, 조직몰입 [7]에 대한 연구였다. 그러나 간호사를 대상으로 일의 의미, 동기부여 언어와 재직의도간의 관계는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 일의 의미, 동기부여 언어 및 재직의도 정도를 파악하고 일의 의미와 동기부여 언어가 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 재직의도를 높일 수 있는 중재전략의 기초자료를 마련하고자 하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 대학병원 간호사를 대상으로 일의 의미, 동기부여 언어 및 재직의도 정도를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다
- 대상자의 일의 의미, 동기부여 언어 및 재직의도 정도를 파악한다
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 파악한다
- 대상자의 일의 의미, 동기부여 언어 및 재직의도 간의 상관관계를 파악한다
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 대학병원 간호사를 대상으로 일의 의미와 동기부여 언어가 재직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 D 지역에 소재한 일개 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며 연구에 참여하기를 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 연구대상자의 수는 표본수 계산프로그램인 G*power 3.1.9.7 프로그램을 활용하여 중간효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .90, 예측변수 12개로 설정하였을 때 연구대상자 수는 157명이며 탈락율 10%을 고려하여 총 172명을 선정하

였다. 회수된 설문지 중 미응답 설문지, 불충분한 응답을 제외한 170명을 최종분석에 포함하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 일의 의미

일의 의미란 자신이 하고 있는 일과 관련된 활동에 대한 목적과 의미를 생각하고 자신의 성장과 삶의 목적을 추구하는 것으로 본 연구에서는 Steger 등[16]이 개발한 일의 의미 척도(Working as meaning inventory; WAMI)를 Kim[17]이 타당화한 한국판 일의 의미 척도를 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 총 10문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 일에서 의미가 있다고 지각하고 있음을 의미한다. Steger 등[16]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .93$, Kim [17]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었다.

2.3.2 동기부여 언어

신입사원이 지각하는 상사의 동기부여 언어를 측정하기 위하여 Mayfield 등[12]이 개발하고 Kim & Cho [3]가 수정보완한 척도를 사용하였다. 각 문항은 '아주 조금' 1점에서 '아주 많이' 5점까지 Likert 5점 척도로 총 16문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 동기부여 언어가 높음을 의미한다. Kim & Cho [3]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .90 \sim .92$ 이었으며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2.3.3 재직의도

재직의도를 측정하기 위해 Cowin[18]이 개발한 Nurses' retention index를 Kim [19]이 번역한 도구를 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점까지 Likert 8점 척도로 총 6문항으로 구성되어 있으며 3번, 6번 문항은 역환산 문항이다. 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. Cowin[18]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .97$, Kim [19]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었으며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

2.4 자료수집방법

본 연구의 자료수집 기간은 2022년 11월 1일부터 11월 14일까지 수행하였다. 자료수집방법은 연구자가 해당

기관 간호부에 연구의 목적과 방법 등을 설명한 후 해당 부서에 방문하여 연구참여자에게 연구의 목적과 내용을 설명하고 자발적으로 연구에 참여할 것에 대해 동의서를 작성한 대상자에게만 시행하였다. 연구 참여 중단 시에 어떠한 불이익이 없음을 설명한 후 설문지를 배포하였으며 수거된 설문지는 개별봉투에 담아 밀봉하였다.

2.5 자료분석 방법

본 연구에 수집된 자료는 SPSS WIN 23.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성과 연구변수는 기술통계로 분석하였으며 일반적 특성에 따른 연구변수의 차이는 t-test, ANOVA, Scheffé test를 이용하였다. 간호사의 재직의도에 미치는 영향은 다중회귀분석을 사용하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구는 K대학의 생명윤리위원회 IRB No(KYU 2022-06-027-001)의 승인을 받은 뒤 시행하였다. 설문지 배포 전 기관장의 승인을 받은 후 각 부서에 설문지를 배포하였다. 조사 전 연구의 의의 및 목적에 대해 설명하였고 연구에 동의한 자는 자발적으로 참여가 가능하고 참여 중단 및 철회는 연구 기간 중 언제든지 가능함을 설명하였다. 개인의 비밀이 보장되며 응답한 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않음을 설명하였다. 수집된 설문지는 잠금장치가 된 사물함에 보관하였으며 설문자료는 자료수집 3년 후 파쇄될 예정이다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여자가 96.5%(164명)으로 가장 많았고 연령은 평균 30.79 ± 7.10 세, 임상경력은 평균 7.35 ± 7.31 년이었다. 결혼상태는 미혼이 72.4%(123명), 최종학력은 대학교 졸업이 74.7%(127명)이 대부분이었다. 근무부서는 병동이 43.55(77명), 특수부서 43.5%(74명), 외래 11.2%(19명) 순이었다. 직위는 일반간호사가 84.1%(143명), 근무만족도는 만족하는 그룹이 58.2%(99명)으로 많았다(Table 1).

Table 1. General characteristics of participants (N=170)

Variables	Categories	n	%
Gender	Male	6	3.5
	Female	164	96.5
Age	≤ 24	26	15.3
	25~34	103	60.6
	≥ 35	41	24.1
	M±SD	30.79±7.10	
Clinical experience	< 1	30	17.6
	1~<5	57	33.5
	≥ 5	83	48.8
	M±SD	7.35±7.31	
Marriage	Single	123	72.4
	Married	47	27.6
Education level	College	21	12.4
	University	127	74.7
	≥ Master	22	12.9
Department	Ward	77	45.3
	Special	74	43.5
	Outpatient	19	11.2
Position	Staff	143	84.1
	≥Charge nurse	27	15.9
Work satisfaction	Very satisfied	16	9.4
	Satisfied	99	58.2
	Normal	48	28.2
	Unsatisfactory	4	2.4
	Very Unsatisfactory	3	1.8

3.2 대상자의 일의 의미, 동기부여 언어 및 재직 의도 정도

대상자의 일의 의미는 5점 만점에 3.50±.50점, 동기 부여 언어는 5점 만점에 2.70±.69점, 재직의도는 8점 만점에 5.28±1.39점으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Meaning of work, motivating language and retention intention of the subjects (N=170)

Variables	M±SD	Range
Meaning of work	3.50±.50	1~5
Motivating language	2.70±.69	1~5
Retention intention	5.28±1.39	1~8

3.3 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 보면 연령(F=4.49, p=.013), 결혼상태(t=3.10, p=.001), 직위(t=-2.23, p=.027), 직무만족도(F=6.59, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 3). 연령은 35세 이상 그룹이 24세 이하그룹보다 결혼상태는 기혼이

미혼보다 직위는 일반간호사보다 책임간호사 이상이 재직의도가 높았다. 직무만족도는 그룹간의 차이가 없었다.

Table 3. Retention intention according to characteristics of the subjects (N=170)

Variables	Categories	M±SD	t/F (p)
Gender	Male	5.67±1.66	.69 (.488)
	Female	5.26±1.39	
Age	≤ 24 ^a	5.31±1.02	4.49 (.013) a<c
	25~34 ^b	5.53±1.53	
	≥ 35 ^c	5.81±1.09	
Clinical experience	< 1	5.46±1.02	1.42 (.244)
	1~<5	5.03±1.51	
	≥ 5	5.39±1.42	
Marriage	Single	5.08±1.36	3.10 (.002)
	Married	5.80±1.36	
Education level	College	5.37±0.96	2.72 (.069)
	University	5.16±1.43	
	≥ Master	5.89±1.44	
Department	Ward	5.34±1.45	.66 (.518)
	Special	5.15±1.35	
	Outpatient	5.52±1.35	
Position	Staff	5.17±1.35	-2.23 (.027)
	≥Charge nurse	5.82±1.51	
Work satisfaction	Very satisfied	6.11±1.29	6.59 (<.001)
	Satisfied	5.53±1.11	
	Normal	4.57±1.59	
	Unsatisfactory	5.04±2.12	
	Very Unsatisfactory	4.22±1.68	

3.4 일의 의미, 동기부여 언어 및 재직 의도 간의 상관관계

재직의도는 일의 의미(r=.59, p<.001)와 정적 상관관계 있었으며 동기부여 언어(r=-.26, p=.001)와는 부적 상관관계가 있었다(Table 4).

Table 4. Correlation between meaning of work, motivating language and retention intention (N=170)

Variables	Meaning of work	Motivating language
	r(p)	r(p)
Retention intention	.59 (<.001)	-.26 (.001)

3.5 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다. 독립변수로 일반적 특성 중 재직의도에 유의한 차이를 나타낸 연령, 결혼상태, 직위, 근무 만족도와 재직의도와 유의한 상관관계가 있는 일의 의미와 동기부여 언어를 투입하였다. 독립변수들의 다중공선상을 확인하기 위하여 공차 한계와 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)를 확인한 결과 범위가 1.111~2.146으로 10 미만이고 공차한계는 .466~.900 으로 모두 .1 이상을 보여 다중공선상의 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 값은 1.928로 자기 상관의 문제가 없었으며 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는 표준화 잔차를 구한결과 1개의 케이스를 제외하고는 모두 ± 3 이내의 값으로 나타났으며, 1개의 값은 -3.050으로 3 근방의 값으로 나타나 정규분포로 가정할 수 있었다.

분석결과 일의 의미, 결혼상태, 동기부여 언어가 관련 요인으로 나타났으며 이들에 의한 간호사의 재직의도 설명력은 38.2%였다($F=21.90, p<.001$). 일의 의미($\beta=.54, p<.001$), 결혼상태(터미=기혼)($\beta=.17, p=.027$), 동기부여 언어($\beta=-.14, p=.027$) 순으로 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Factor that affect on participant's retention intention

(N=170)

Variables	B	SE	β	t	p
Constant	1.44	1.09		1.32	.188
Meaning of work	1.50	0.18	.54	8.47	<.001
Motivating language	-.28	.13	-.14	-2.23	.027
Age	.02	.02	.11	1.24	.216
Marriage (Dumny = Married)	-.53	.25	.17	-2.10	.037
Position	-.37	.31	-.09	-1.20	.230

$F=21.90, p<.001, R^2=.400, Adj R^2=.382$

4. 논의

본 연구는 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 일의 의미와 동기부여 언어가 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 재직의도를 높여 인적자원 유지관리

전략의 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

본 연구 결과 간호사의 일의 의미는 5점 만점에 3.50점이었으며 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 Kim 등[7]의 연구에서 3.54점, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Sim 등 [8]의 연구에서 3.13점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park & Woo [9]의 연구에서 3.39점으로 나타나 연구마다 조금 차이가 있었다. 간호사에게 일의 의미는 간호의 의미, 신념, 가치관 등 간호에 대한 근본적인 의미를 부여하는 것이며 간호업무에 대한 내적 동기를 유발하는 중요 요소이다[7]. 그러나 간호사의 일의 의미 연구가 활성화되지 않은 상태이며 간호사의 일의 의미가 재직의도, 이직의도 등[7,8]과 관련성이 있는 것으로 나타나 이에 대한 연구가 추가적으로 필요하다.

간호사의 동기부여 언어는 5점 만점에 2.70점으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 동기부여 언어 연구가 부족하여 비교하기는 어렵지만 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 기업에 근무하는 신입사원을 대상으로 한 So 등[5]의 연구에서 3.11점, 신입사원을 대상으로 한 Mayfield 등 [12]의 연구에서 3.21점으로 본 연구 결과가 낮았다. 동기부여 언어는 조직의 구성원이 조직목표에 도달할 수 있도록 상사가 구성원을 동기부여 하는 것으로 간호사 대상으로 한 연구는 중요하므로 병원규모별, 근무부서별 등 다양한 곳에 근무하는 간호사를 대상으로 추가적인 연구가 필요하다.

간호사의 재직의도는 8점 만점에 5.28점으로 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 Kim[7]의 연구에서 5.35점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim & Seo [15]의 연구에서 4.83점, Kim & Park[19]의 연구에서 5.47점으로 대상자마다 차이가 있었다. 일반적 특성에 따른 재직의도는 연령, 결혼상태, 직위, 근무만족도에서 차이가 있었으며 35세 이상, 기혼, 책임간호사 이상, 근무만족도가 매우 만족한 경우에 재직의도가 높았다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park & Lee[2]의 연구, Kim & Park [15]의 연구, Choi & Lee [4]의 연구와 유사한 결과였다. 즉 연령이 높을수록 직위가 높을수록 기혼자일수록 재직의도가 높은 것으로 나타나 대부분 새로운 환경에의 적응보다는 기존에 근무하고 있는 직장에서 머물고 싶은 의도가 높은 것으로 나타나 경력직 간호사의 재직의도를 높일 수 있는 전략을 마련하는 것이 필요하다.

간호사의 일의 의미, 동기부여 언어 및 재직의도의 상관관계를 보면 일의 의미와 재직의도가 정적 상관관계가

있었으며 동기부여 언어와 재직의도는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Kim 등 [7]의 연구에서도 일의 의미와 재직의도가 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구와 동일한 결과였다. 간호사가 간호 업무에 대한 의미가 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타나 간호사가 간호를 하는 의의에 대한 것을 이해할 수 있도록 내적 동기화를 유발하는 것이 필요하다. 본 연구에서 동기부여 언어와 재직의도는 부적 상관관계로 나타나 Mayfield 등 [12]의 연구와 차이가 있었다. 신입사원을 대상으로 한 Mayfield 등 [12]의 연구에서 동기부여 언어와 재직의도는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 간호사 대상 동기부여 언어에 대한 연구가 부족하여 비교하기는 어렵다. 그러나 동기부여 언어는 조직의 유효성을 향상시키는 데 중요한 변수이므로 간호사를 대상으로 반복적인 연구가 필요하다.

간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 일의 의미, 결혼상태, 동기부여 언어로 나타났고 재직의도에 대한 설명력은 38.2%로 나타났다. Kim & Park [15]의 연구에서 전문직 자아개념, 연령, 휴무일수가 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 설명력은 35.9%였다., Choi & Lee [4]의 연구에서 직무차근도, 간호전문직관, 연령이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 설명력은 34%였다. 또한 Edwards 등 [20]의 연구에서 업무 만족과 조직몰입이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[20]. 의료기관에서 안정적인고 경력직의 간호사를 확보하는 것은 환자에게 안전하고 질 높은 간호서비스를 제공할 수 있는 중요한 요소이다. 단순히 간호사 이직을 예방하는 것이 중요한 것이 아니라 능력 있는 간호사가 소속감을 가지고 의료기관에 근무할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

따라서 의료기관과 간호조직은 간호사의 인력유지관리 정책 수립시 간호사가 내적으로 동기부여할 수 있도록 간호의 사명, 가치, 간호의 의미 등에 대한 조직문화를 만들 수 있도록 노력하는 것이 필요하다.

본 연구는 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 동기부여 언어가 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인한 연구로 의의가 있다. 즉 간호사가 의료기관에서 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 요인 중개인의 내적 동기화가 중요함을 파악한 것에 의의가 있다.

본 연구는 일개 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 병상수, 지역 등에 따라 연구 결과가 차이가 있을 수 있으므로 연구결과를 일반화하여 적용하는 데 신중한 해석이 필요하다.

5. 결론

본 연구는 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 일의 의미, 동기부여 언어, 재직의도 정도를 파악하고 간호사의 재직의도에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 일의 의미, 동기부여 언어, 결혼상태로 나타났다. 즉 일의 의미가 높을수록 동기부여 언어가 낮을수록 기혼인 경우 재직의도가 높아진다고 할 수 있다. 다만 동기부여 언어는 선행연구와 차이가 있어 반복적인 연구가 필요하다. 따라서 간호사의 재직의도를 높이기 위해서 간호업무에 대한 의미 부여, 역할의 중요성, 간호에 대한 가치관 및 신념을 수립할 수 있는 내적 동기화 유발 프로그램을 운영하는 것이 필요하다.

이상의 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째 간호사를 대상으로 일의 의미에 영향을 주는 요인을 분석하여 일의 의미를 향상시킬 수 있는 중재 전략 개발이 필요하다. 둘째 간호사를 대상으로 동기부여 언어와 재직의도 간의 관계에 대해서 반복적인 연구가 필요하다.

References

- [1] N. Y. Lee, U. Lee, J. H. Hwang, "Factors Affecting on Hospital Nurse Intention of Retention", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.14, No.3, pp. 1479-1491, 2012.
- [2] P. S. Park, T. W. Lee, "Factors Influencing Korean Nurses Intention to Stay A Systematic Review and Meta-analysis", *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.24, No.2, pp.139-148, Mar. 2018. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- [3] E. J. Kim, T. J. Cho, "The effects of leader's motivational language of self-esteem, self-efficacy and organizational commitment", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.15, No.4, pp. 1-25, 2013.
- [4] S. Y. Choi, M. A. Lee, "Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.24, No.3, pp.234-244, Jun. 2018. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
- [5] B. H. So, J. H. Kim, M. H. Yoo, I. J. Jun, J. H. Song, "the effect of new employees' job stress on their intent to stay: mediated effect of motivating language and moderated effect of leader-member relationship", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol. 19, No.47, pp.67-93, 2017. DOI: <https://doi.org/10.18211/kihrdq.2017.19.4.003>

- [6] E. G. Kim, M. S. Jung, J. K. Kim, S. J. You, "Factors affecting new graduate nurses' intention on retention in hospitals: Focused on nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.1, pp.31-41, Jan. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.31>
- [7] M. Y. Kim, H. E. Seo, J. H. Lee, J. H. Park. "Relationships between meaning of work, organizational commitment, professional self-image, and retention intention among new nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 28, No.1, pp.54-65, April 2022. DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCN.2022.28.1.54>
- [8] Y. S. Sim, G. S. Shim, B. H. Sim, J. H. Sung, "Effects of meaning of work, job embeddedness and work place bullying on turnover intention of nurses in a university hospital", *Journal of Korean Academy Nurse Administration*, Vol. 27, No. 4, pp. 227-235, July 2021. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2021.27.4.227>
- [9] J. Y. Park, C. H. Woo, "The effect of job stress, meaning of work, and calling on job embeddedness of nurses in general hospitals", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.9, No.7, pp.105-115, July 2018. DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.7.105>
- [10] S. Susan, H. Nicola, "The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism", *Human Resource Management Review*, Vol.16, pp.199-208, June 2006. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- [11] J. R. Mayfield, M. R. Mayfield, "Leader communication strategies critical paths to improving employee commitment", *American Business Review*, pp.89-94, June. 2002.
- [12] J. R. Mayfield, M. R. Mayfield, J. Kopf, "The effect of leader motivating language on subordinate performance and satisfaction", *Human Resource Management*, Vol.37, No.3, pp.235-248, 1998.
- [13] K. H. Seo, "An analysis of mediating effects of partnership between organizational culture and competitiveness", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.15, No.2, pp.81-110, 2013.
- [14] S. W. Yim, A. K. Choi, J. H. Jeon, "The effect of manager's motivational language on employees' job crafting: the mediating effect of self-efficacy", *Journal of Corporate Education and Talent Research*, Vol. 19, No.3, pp.157-184, Sep. 2017.
- [15] Y. M. Kim, M. J. Seo, "Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurses" *Journal of Digital Convergence*, Vol.18, No.12, pp.377-387, Dec. 2020. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.377>
- [16] M. F. Steger, B. J. Dik, Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In: Linley PA, Harrington S, Garcea N, editors. Oxford handbook of positive psychology and work. Oxford (GB): Oxford University Press; 2010. p. 131-132.
- [17] S. J. Kim, *A validation study of the Korean version of the working as meaning inventory with a Korean worker sample*, Master's thesis. Ewha Womans University, Seoul, Korea, pp.1-74.
- [18] L. Cowin, "The effect of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective", *Journal of Nursing Administration*, Vol.32, No.5, pp.283-291, May, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- [19] M. J. Kim, *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*, Master's thesis. Hanyang University, Seoul, Korea, p.1-66, 2006.
- [20] D. Edwards, C. Hawker, J. Carrier, C. Rees, "A systematic review of the effectiveness of strategies and Interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. International Journal of Nursing Studies, Vol.52, No.7, pp.1254-1268, July, 2015 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>

이 미 향(Mi Hyang Lee)

[정회원]



- 1998년 2월 : 대전대학교 간호학과 (간호학사)
- 2014년 2월 : 대전대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 건양대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

간호관리, 환자안전, 감염관리

이 영 자(Young Ja Lee)

[정회원]



- 2001년 2월 : 건양대학교 간호학과 (간호학사)
- 2006년 2월 : 건양대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2001년 2월 ~ 현재 : 건양대학교 병원

<관심분야>

간호관리, 간호학, 아동간호

김 미 성(Mi Sung Kim)

[정회원]



- 2003년 2월 : 건양대학교 간호학과 (간호학사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 병원

〈관심분야〉

간호학, 중환자간호