

병원간호사의 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미가 재직의도에 미치는 영향

천경민¹, 박효정^{2*}

¹이화여자대학교 일반대학원, ²이화여자대학교 간호대학

The Influence of Organizational Justice, Positive Psychological Capital, Working as Meaning on Hospital Nurses' Retention intention

Kyungmin Chun¹, Hyojung Park^{2*}

¹Department of Nursing Science, The Graduate School, Ewha Womans University

²College of Nursing, Ewha Womans University

요약 본 연구는 병원간호사의 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미가 재직의도에 미치는 영향을 알아봄으로써 효율적인 간호 인력 관리 기초 자료로 활용되고자 시행된 서술적 조사연구이다. 서울 경기 소재 종합병원과 상급종합병원 간호사를 대상으로 2022년 9월 1일부터 2022년 9월 30일까지 수집되었으며, 수집된 자료는 independent t-test, One-way ANOVA, Pearson 상관분석, 다중회귀분석으로 분석하였다. 본 연구결과 긍정심리자본($\beta=.29$, $p=.001$), 일의 의미($\beta=.18$, $p=.030$)가 재직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이 변인들의 재직의도에 대한 설명력은 29.0%였다. 본 연구를 종합하여 볼 때 간호사가 지각하는 긍정심리자본, 일의 의미가 높을수록 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 병원간호사의 재직의도를 높이기 위해 간호사의 개인이 지각하는 긍정심리자본을 높이기 위한 간호조직 차원의 프로그램이 필요하다. 또한 개인이 내재하고 있는 일의 의미를 향상시킬 수 있는 관리자와 함께하는 프로그램이 필요하며 이를 통해 효과적인 인력 관리방안으로 활용될 수 있을 것이다.

Abstract This survey was undertaken to investigate the effects of perceived organizational justice, positive psychological capital, and the meaning of work on job retention intention among hospital nurses. Data were collected from September 1, 2022, to September 30, 2022, from nurses working at comprehensive and tertiary hospitals in Seoul and Gyeonggi Province. Statistical analysis showed that perceived organizational justice, positive psychological capital, and meaning of work were significantly correlated with job retention intention. Positive psychological capital ($\beta=.29$, $p=.001$) and meaning of work ($\beta=.18$, $p=.030$) explained 29.0% of observed variance. The study shows that nursing organizational programs implemented in collaboration with managers and designed to increase perceived positive psychological capital and enhance the meaning of work offer effective workforce management strategies.

Keywords : Intention, Nurses, Organizational Culture, Seoul, Workforce

본 논문은 제1저자 천경민의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

*Corresponding Author : Hyojung Park(Ewha Womans Univ.)

email: hyojungp@ewha.ac.kr

Received January 18, 2023

Revised March 9, 2023

Accepted April 7, 2023

Published April 30, 2023

1. 서론

병원간호사회가 발표한 간호사의 평균 이직률은 14.5%이며[1], 보건복지부가 발표한 타 직종 보건의료종사자의 이직률인 2.16%[2]와 비교했을 때 7배가량 높다. 간호사의 이직률은 개인적인 측면, 부서 내의 측면, 의료기관의 측면에서 요인을 확인할 수 있다. 개인적인 측면으로는 직무 스트레스, 직무 불만족, 업무 부담감 등이 있으며[3,4], 간호 부서 내의 특명에서는 커뮤니케이션 부족, 팀 내 갈등이 있다[5]. 의료기관의 측면에서는 적절한 인력 확보 유지의 어려움으로 인한 간호사들의 과다 업무 부담과 보상 체계의 불투명성 등이 있다[6]. 이러한 요인들을 근거로 하여 그동안의 연구들은 주로 간호사의 보유율을 높이기 위해 간호사의 이직 및 이직의도와 관한 연구들을 진행하였다[7,8]. 그러나 이러한 연구만으로는 간호사의 이직을 예방하는 데 그치는 한계가 있으며[9,10], 일반적으로 재직의도와 이직의도는 반대 개념으로 여겨져 영향을 미치는 요인은 비슷할 것이라는 가정하에 선행연구들이 진행되었다. 그러나 간호사가 아직 이직에 대한 준비가 되지 않아 조직에 남아 있을 수도 있기에, 재직의도가 높다고 하여 반드시 재직을 유지하는 것이 아닐 수 있으며[11], 낮은 이직의도가 높은 재직의도로 연결된다고 할 수 없기에 간호사의 재직의도에도 관심을 보이고 있다.

재직의도란 현재 조직에서의 고용상태를 지속하고자 하는 개인의 결정으로 새로운 일을 찾으려는 것을 그만 두거나, 현재 직장에 머무르고자 하는 의도다[12]. 재직의도는 이직의도와는 달리 재직이라는 긍정적인 행동의 동기를 파악하고 이를 향상시킬 수 있는 요인을 확인해 개선함으로써 우수한 간호사를 계속 보유하고, 긍정적인 영향을 조직환경에 미칠 수 있다[10]. 조직공정성은 개인이 조직으로부터 받는 보상, 조직 내에서의 의사결정 절차, 그리고 상대방과의 상호작용이 공정했는지에 대한 조직구성원 지각하는 정도를 의미한다[13]. 지금까지 조직공정성과 관련해 이루어진 연구에서 조직이 공정하다고 인식하는 구성원은 직무 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며[14], 높은 간호사의 이직률의 요인으로 확인된 직무 스트레스를 감소시킬 수 있고 조직에 대한 신뢰감을 가질 수 있다[15,16]. 또한, 이러한 직무만족은 재직의도의 상승으로 연결될 수 있다[17].

긍정심리자본은 긍정심리학에 기초해서 2000년대 초반 처음 제시된 개념으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력이라는 4가지 개념을 통합하는 개념이다[18]. 긍

정심리자본은 임상 속에서 개인의 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태로, 개인의 직무와 관련된 태도 및 행동에 긍정적인 변화와 더불어 조직의 변화까지 끌어낼 수 있다는 점에서 중요한 요인으로 주목받는다[19]. 이러한 긍정심리자본은 임상 실무 속에서 간호조직의 인력보유를 위한 재직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 생각하고 연구가 진행되어야 한다.

일의 의미란 사람이 일과 관련된 가치, 일이 중요하다고 느끼는 것을 말하며 단순히 일이 본인에게 어떤 의미 인지를 묻는 것이 아니라 자신이 하는 일에 대한 목적과 의미를 생각하고 자신의 성장 및 삶의 목적을 추구하는 것이라고 한다[20]. 일의 의미는 직무 배태성과의 상관관계가 높고, 일의 의미가 높을수록 직무 스트레스는 감소했다[21], 이직의도에도 영향을 미치는 것으로 나타났다[22]. 낮은 이직의도가 반드시 재직의도로 연결되지 않기에 재직의도에 초점을 두어 간호사들의 일의 의미와의 관계를 조사해 볼 필요가 있다.

현재까지 간호사의 재직의도에 대해서는 많은 연구가 진행되었다. 선행연구에 의하면 임상 간호사의 능력, 조직몰입, 직무 스트레스, 직업 만족, 직무 유연성 등이 재직의도에 영향을 미쳤다[23,24]. 하지만 대부분의 선행 연구에서는 간호사의 스트레스와 개인적 능력에 초점을 맞추었다. 그러나 간호사의 높은 이직률은 병원 내 간호사 인력 부족 상황을 초래하고 있는 현실점에서, 이직 후 원인을 찾기보다는 이직을 하기 전에 간호사가 조직에 남게 하는 요인을 파악하는 것이 중요하다.

본 연구에서 변수로 설정한 조직공정성, 긍정심리자본 및 일의 의미는 모두 간호사의 현재 직장에 머무르고자 하는 의사에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 그러나 이를 통합적으로 확인한 연구는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미가 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 살펴봄으로써 병원의 간호사 유지율을 높이기 위한 효과적인 프로그램 및 전략을 설계하고 실행하는데 기초자료로 활용되고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 병원 간호사를 대상으로 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미가 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 서울, 경기 소재 종합병원 이상에서 근무하는 경력 6개월 이상의 간호사를 대상으로 2022년 9월 1일부터 2022년 9월 30일까지 수집하였다.

본 연구에 필요한 대상자의 수는 G power 3.1.9.7 program을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석을 기준으로 효과크기 0.15, 유의수준 .05, 검정력 0.9, 독립변수 13개를 이용해 계산한 결과 최소 필요한 병원 간호사의 표본 크기는 162명으로 산출되었다. 이에 탈락률 10%를 고려해 180명으로 표본 모집하였으며 이 중 응답이 누락된 5부를 제외하고 총 175부를 자료 분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 대상자의 일반적 특성은 문헌 고찰을 통해 재직의도와 관련 있는 요인을 확인하여 연령, 성별, 결혼 상태, 학력, 근무형태, 재직 중인 병원 규모, 직위, 급여 수준, 총 임상경력, 부서만족도를 조사하였다.

2.3.1 조직공정성

조직공정성 측정 도구는 Niehoff 와 Moorman [25]이 개발한 도구를 정유리와 최소영[26]이 한국어로 번역한 도구를 사용하였다. 총 20문항으로 각 문항은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지로 측정되며 점수가 높을수록 개인이 지각한 조직공정성이 높음을 의미한다. Niehoff 와 Moorman [25]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었으며 정유리와 최소영[26]이 번역한 도구의 Cronbach's $\alpha = .96$ 이다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .94$ 이다.

2.3.2 긍정심리자본

본 연구에서 긍정심리자본 도구는 Luthans 와 Youssef [27]이 개발한 Psychological Capital Questionnaire를 이동섭과 최용득[28]이 번역한 도구를 김인숙 등[29]이 간호 현장에 맞게 어휘 수정을 거친 도구를 사용하였다. 총 24문항이며, 각 문항은 Likert 6점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 6점이다. 총 점수가 높을수록 심리적 자본이 높은 것을 의미한다. 도구의 개발 당시 각 하위개념의 신뢰도는 다음과 같다. Cronbach's α 는 자기효능감 .75~.85, 희망 .72~.85, 낙관주의 .69~.79, 회복력 .66~.72였으며, 김인숙 등

[29]의 연구에서는 자기효능감 .83, 희망 .82, 낙관주의 .61, 회복력 .76으로 각각 확인되었다. 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .91$ 이며, 자기효능감 .74, 희망 .79, 낙관주의 .64, 회복력 .75이다.

2.3.3 일의 의미

일의 의미 도구는 Steger 등[20]이 개발한 일의 의미 척도(Working as Meaning Inventory [WAMI]) 도구를 최환규와 이정미[30] 한국어로 번안 후 타당도를 검증한 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)를 사용하였다. 도구는 총 10문항으로 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점이다. 점수가 높을수록 일의 의미가 있다고 생각하고 있음을 뜻하며 Steger 등[20]가 개발한 도구의 신뢰도인 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었고, 최환규와 이정미[30]가 번안한 도구는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

2.3.4 재직의도

본 연구에서 재직의도 측정 도구는 Cowin [12]이 개발한 Nurses' Retention Index(NRI)를 정유리와 최소영[26]이 번안한 도구를 사용하였다. 도구는 총 6문항에 8점 Likert척도를 사용하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 8점으로 총 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 의미한다. Cowin [12]의 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었고, 정유리와 최소영 [26]이 번안한 도구는 Cronbach's $\alpha = .92$ 였다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 175명으로 성별은 여성이 152명(86.9%), 20대가 110명(62.9%)였고 평균 연령은 만 29.90±5.44세였다. 결혼상태를 살펴보면 미혼 138명(78.9%), 최종학력은 학사 150명(85.7%)로 대다수였다. 대상자의 근무지와 관련된 특성인 의료기관은 상급종합병원이 97명(55.4%), 종합병원이 78명(44.6%)이었다. 최근 6개월 평균 급여 수준은 300만원 이상 500만원 미만이 132명(75.4%)으로 가장 많았고, 임상경력은 5년 이상이 92명(52.6%), 직위는 일반간호사가 159명(90.9%)

으로 대다수였다. 근무형태와 관련하여서는 교대근무 121명(69.1%), 상근직 54명(30.9%) 순으로 나타났다. 현재 근무하는 부서와 관련되어 단위만족도는 만족 74명(42.3%), 보통 72명(41.1%), 불만족 29명(16.6%) 순으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Variables of the Participants (N=175)

Variables	Categories	n	%	
Gender	Female	152	86.9	
	Male	23	13.1	
Age	20s	110	62.9	
	30s	55	31.4	
	40s≤	10	5.7	
	M±SD (29.90±5.44)			
Marital status	Single	138	78.9	
	Married	37	21.1	
Education	RN-BSN	13	7.4	
	Bachelor	150	85.7	
	Masters	12	6.9	
Hospital type	Tertiary hospital	97	55.4	
	General hospital	78	44.6	
Monthly income (10,000won)	<300	19	10.9	
	300≤~<500	132	75.4	
	500≤	24	13.7	
Clinical career (year)	6months≤~<2	19	10.9	
	2≤~<5	64	36.5	
	5≤	92	52.6	
	M±SD (6.31±5.36)			
Position	Staff nurses	159	90.9	
	≥Charge nurses	16	9.1	
Type of duty	Non shift	54	30.9	
	shift	121	69.1	
Nursing unit satisfaction	Unsatisfied	29	16.6	
	Normal	72	41.1	
	Satisfied	74	42.3	

RN-BSN=Registered Nurse to Bachelor of Science in Nursing

3.2 대상자의 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미, 재직의도의 정도

대상자의 조직공정성의 정도는 5점 만점 척도에서 평균 2.98±0.68점, 긍정심리자본 정도는 6점 만점 척도에서 3.91±0.61점, 일의 의미 정도는 5점 만점 척도에서 3.42±0.70점, 재직의도 정도는 8점 만점 척도에서 4.83±0.80점이었다(Table 2).

Table 2. Level of Organizational Justice, Positive Psychological Capital, Working as Meaning and Retention Intention (N=175)

Variables	M±SD	Min	Max
Organization justice	2.98±0.68	1.30	4.70
Distributive justice	2.80±0.72	1.20	4.80
Procedural justice	3.04±0.78	1.17	5.00
Interactional justice	3.01±0.81	1.00	5.00
Positive Psychological Capital	3.91±0.61	1.83	5.42
Self efficacy	3.75±0.76	1.33	5.33
Hope	3.91±0.72	1.67	5.50
Optimism	3.82±0.69	2.33	5.83
Resilience	4.06±0.69	2.00	5.83
Working as Meaning	3.42±0.70	1.30	5.00
Greater good motivation	3.49±0.87	1.00	5.00
Meaning making through work	3.38±0.79	1.00	5.00
Positive meaning in work	3.32±0.74	1.25	5.00
Retention Intention	4.83±0.80	3.17	6.33

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미, 재직의도의 차이

대상자의 조직공정성은 성별($t=-2.099, p=.037$), 단위만족도($F=29.846, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 긍정심리자본은 직위($t=-2.169, p=.031$), 단위만족도($F=25.302, p<.001$)에서 유의한 차이를 보였다. 일의 의미와 관련해서는 단위만족도($F=18.617, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 재직의도는 나이($F=6.502, p=.002$), 임상경력($F=4.306, p=.015$), 근무형태($t=2.384, p=.018$), 단위만족도($F=12.444, p<.001$)에서 유의하게 나타났다(Table 3).

3.4 대상자의 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미, 재직의도의 상관관계

대상자의 재직의도는 조직공정성($r=.253, p<.001$), 긍정심리자본($r=.468, p<.001$), 일의 의미($r=.386, p<.001$)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table 4).

Table 4. Correlations among Participants Organizational Justice, Positive Psychological Capital, Working as Meaning and Retention Intention. (N=175)

Variables	Organization al justice	Positive Psychological capital	Working as meaning
Positive Psychological capital	.450**		
Working as meaning	.370**	.516**	
Retention Intention	.253**	.468**	.386**

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

Table 3. Differences in Organizational Justice, Positive Psychological Capital, Working as Meaning, Intention Retention by General Characteristics

Characteristics	Categories	Organizational Justice		Positive Psychological Capital		Working as Meaning		Retention Intention	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	Female	2.94±0.68	-2.099 (.037)	3.87±0.61	-1.914 (.057)	3.40±0.72	-0.526 (.599)	4.80±0.80	-1.179 (.240)
	Male	3.26±0.65		4.13±0.56		3.48±0.59		5.01±0.83	
Age	20s ^a	2.96±0.70	2.391 (.095)	3.86±0.64	1.683 (.189)	3.34±0.76	1.860 (.159)	4.66±0.80	6.502 (.002)
	30s ^b	2.93±0.64		3.94±0.56		3.51±0.61		5.08±0.75	
	≥40s ^c	3.44±0.60		4.22±0.53		3.70±0.35		5.18±0.46	a<c
Marital status	Unmarried	2.99±0.69	0.444 (.657)	3.89±0.64	-0.893 (.373)	3.41±0.71	-0.066 (.948)	4.78±0.83	-1.393 (.165)
	Married	2.94±0.67		3.99±0.50		3.42±0.67		4.99±0.66	
Education	RN-BSN	3.10±0.64	2.242 (.109)	3.75±0.47	1.725 (.181)	3.46±0.61	0.942 (.392)	4.74±0.86	0.952 (.388)
	Bachelor	2.94±0.68		3.90±0.61		3.39±0.72		4.81±0.80	
	Master	3.35±0.66		4.19±0.69		3.68±0.62		5.13±0.75	
Hospital type	Tertiary hospital	2.92±0.70	-1.327 (.186)	3.87±0.63	-0.804 (.422)	3.39±0.75	-0.570 (.569)	4.79±0.79	-0.699 (.486)
	General hospital	3.06±0.65		3.95±0.59		3.45±0.65		4.87±0.80	
Monthly income (10,000won)	<300	3.25±0.66	1.720 (.182)	3.96±0.43	1.029 (.360)	3.44±0.54	0.488 (.615)	5.14±0.65	2.259 (.108)
	300~<500	2.95±0.65		3.87±0.62		3.39±0.72		4.76±0.82	
	≥500	2.93±0.83		4.06±0.69		3.54±0.72		4.94±0.76	
Clinical career (year)	6months~<2 ^a	3.29±0.59	2.239 (.100)	3.76±0.54	1.317 (.271)	3.76±0.75	2.664 (.073)	4.61±0.71	4.306 (.015)
	2~<5 ^b	2.98±0.71		3.86±0.67		3.37±0.74		4.65±0.85	
	≥5 ^c	2.91±0.67		3.97±0.58		3.37±0.66		4.99±0.75	a<c
Status	Staff nurses	2.97±0.69	-0.386 (.700)	3.88±0.61	-2.169 (.031)	3.39±0.71	-1.558 (.121)	4.80±0.80	-1.253 (.212)
	≥Charge nurses	3.04±0.58		4.22±0.52		3.68±0.55		5.06±0.74	
Type of duty	Non shift	3.10±0.62	1.525 (.129)	4.01±0.61	1.492 (.138)	3.41±0.57	-0.024 (.981)	5.04±0.79	2.384 (.018)
	shift	2.93±0.70		3.86±0.61		3.41±0.76		4.73±0.78	
Nursing unit satisfaction	Unsatisfied	2.43±0.58	29.846 (<.001)	3.54±0.57	25.302 (<.001*)	2.98±0.75	18.617 (<.001)	4.29±0.84	12.444 (<.001)
	Normal	2.82±0.61		3.71±0.56		3.25±0.64		4.76±0.73	
	Satisfied	3.35±0.58	a<b<c	4.24±0.51	a,b<c	3.74±0.60	a,b<c	5.10±0.73	a<b,c

Table 5. Regression Analysis for Factors Affecting Retention Intention

	B	SE	β	t	p	VIF
(Constant)	2.664	.476		5.597	.000	
Organizational justice	-.027	.095	-.023	-.284	.777	1.626
Positive Psychological Capital	.373	.111	.287	3.355	.001	1.789
Meaning or work	.201	.092	.178	2.189	.030	1.613
Type of duty(ref: Shift)						
Non shift	-.153	.117	-.094	-1.315	.190	1.239
Clinical career(ref: ≥5)						
6months~<2	.072	.185	.044	.389	.698	3.078
2~<5	.241	.204	.151	1.177	.241	4.036
Age (ref: ≥40s)						
20s	.204	.136	.119	1.493	.137	1.554
30s	.038	.248	.011	.153	.878	1.283
Nursing unit Satisfaction (ref: normal)						
Unsatisfied	-.336	.153	-.157	-2.202	.029	1.248
Satisfied	.071	.128	.044	.549	.584	1.561

R^2 (adj R^2) = .330(.290), F=8.092, p <.001

3.5 대상자의 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미가 재직의도에 미치는 영향

독립변수들간 다중공선성에 문제가 있는지 파악하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 살펴본 결과 1.239~4.036로 10 미만으로 나타나 독립변인간 다중공선성이 없는 것을 확인하였으며 잔차의 독립성을 확인하는 Durbin-Watson의 통계량 값은 1.765로 2.0에 근사하여 오차항의 독립성 및 자기상관에 문제가 없는 것으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에서 근무형태와 본 연구의 주요 변인인 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미를 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수 중 범주형 변수인 나이(ref.=40대), 임상경력(ref.=5년이상), 근무형태(ref.=교대근무), 단위만족도(ref.=보통)는 가변수로 처리하여 투입하였다. 회귀분석을 실시한 결과 모형의 설명력은 33.0% (adj R²=29.0%)였으며, 예측모형 F값이 8.092 ($p<.001$)으로 통계적으로 유의한 회귀모형으로 나타났다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 긍정심리자본 ($\beta=.287, p=.001$), 일의 의미($\beta=.178, p=.030$)는 재직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 대상자의 긍정심리자본, 일의 의미가 높아질수록 재직의도가 높아지는 것으로 나타났다(Table 5).

4. 논의

본 연구는 병원 간호사의 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미, 재직의도의 정도와 상관관계를 파악하고, 재직의도에 미치는 영향을 파악해 병원 간호사들이 지속해서 근무할 수 있는 여건을 조성하고, 간호 인력 관리방안을 만들기 위한 기초자료로 제공하고자 시행되었다.

본 연구에서 대상자가 지각한 재직의도의 점수는 4.83 ± 0.80 점으로, 같은 도구를 사용한 김유미와 서민정 [31]의 종합병원 간호사 대상의 연구에서는 4.83점, 지방 종합병원 이상의 간호사를 대상으로 한 제민지 등의 연구 [32]에서는 4.87점으로 유사하게 나왔다. 이는 병원 소재 지역, 근무부서, 간호사 업무에 대한 특수성에 따라 차이가 나타나는 것으로 보인다. 이에 향후 지속해서 병원 소재 지역별, 근무부서별, 병원 규모별, 간호업무 등에 따라 세분화하여 간호사의 재직의도를 파악하고 향상시키기 위한 노력이 필요하다.

본 연구에서 대상자의 조직공정성 점수는 2.98 ± 0.68 점이었다. 하위영역별로 살펴보면 상호작용 공정성, 분배 공정성, 절차 공정성 순으로 나타났고, 이는 종합병원

간호사를 대상으로 한 이윤신과 김희영[33]의 연구와 임상 간호사를 대상으로 한 조성란과 이은경[34]의 연구에서도 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 이는 상호작용 공정성을 가장 높게 인지하는 것으로 상사와의 관계를 존중 및 진정성 있는 대우를 받고 필요한 정보를 공유하는 밀접한 관계로 인식[34]하기 때문인 것으로 보인다.

긍정심리자본 점수는 본 연구에서 3.91 ± 0.61 점이었으며 종합병원 간호사를 대상으로 한 고영혜와 이미현 [35]의 연구에서는 3.92점으로 본 연구와 유사하였고, 임상 간호사 대상의 연구에서는 3.31점[33]으로 그보다 높게 나타났다. 본 연구에서는 하위영역 중 회복력이 가장 높게 나타났으며, 임상 간호사 대상 연구[34]는 낙관주의가, 종합병원 간호사 대상 연구[35]에서는 희망이 각각 높게 나타났다. 이는 긍정심리자본이 간호사 본인이 속한 조직, 직무에 따라 다르게 나타남을 알 수 있으며, 이를 긍정적인 측면으로 향상시킬 수 있는 간호조직, 직무 개발이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구 대상자의 일의 의미의 정도는 3.42 ± 0.70 점이었으며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구결과인 3.39점[21]보다는 높고 김미영 등[36]의 신규간호사 대상의 연구인 3.54점보다는 낮았다. 박주영과 우정희[21]의 연구보다 본 연구에서의 연령대 및 임상경력의 평균이 더 낮았고, 김미영 등[36]의 연구보다는 연령대 및 임상경력이 높았다. 이를 통해 신규간호사를 벗어난 간호사들의 경우 임상경력 및 연령대가 높아질수록 일의 의미가 낮아지는 것으로 생각되며 이를 향상시키고 지속적인 의미를 찾을 수 있도록 하는 것이 필요하다.

병원 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 연령, 임상경력, 근무형태, 부서 만족에 따라 유의한 차이가 있었으며 이는 선행연구와 부분적으로 유사하였다 [30,37]. 본 연구에서의 재직의도는 40대 이상 간호사가 20대 간호사보다, 상근직 근무자가 교대 근무자보다 재직의도가 높았고, 임상경력이 높을수록, 근무하는 부서 단위에 만족할수록 재직의도가 높았고 특히 연령과 임상경력은 재직의도에 유의한 영향을 끼치는 일관적인 변수라는 연구결과[17]와 일치한다. 이러한 결과는 나이가 많고 재직하는 병원에 대한 경력 및 숙련도가 높을수록 새로운 직장을 갖고자 하는 것 보다는 안정된 직장을 갖고자 하는 경향이 높기 때문인 것으로 생각된다[38,39]. 또한 단위 만족도에 따라 재직의도에서 유의한 차이가 있었다. 선행연구에서는 단위만족도가 재직의도에 영향을 미치는 변수로 확인되지 않았으나, 단위만족도를 외적으로는 간호조직 및 환경요인으로 간호업무환경 및 동료

및 상사의 배려행위로 보고, 내적으로는 간호직무에 대한 개개인의 인지 및 감정적으로 지각하는 태도로 볼 때 부서만족도가 높을수록 재직의도가 높아진다는 재직의도 메타분석 연구결과[17]를 뒷받침한다. 이와 같은 단위만족도가 재직의도에 영향을 미치는 요인임을 고려하면 간호사가 속한 부서의 특성을 파악하고, 직무에 몰입할 수 있는 업무환경, 동료와 상사에 대한 피드백 및 지속적인 관리를 통해 부서만족도를 향상시킬 수 있는 방안이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 긍정심리자본과 일의 의미는 재직의도와 양적 상관관계를 보이고 재직의도에 영향을 끼치는 요인이었으며 설명력은 29.0%로 나타났다. 선행연구에서도 긍정심리자본은 재직의도에 영향을 끼치는 중요한 긍정적 요인이며[19,37] 긍정심리자본을 매개로 하여 재직의도를 높일 수 있다고 하였다[40]. 긍정심리자본은 조직의 생산성을 높이고 업무성과 및 재직의도를 높일 수 있기에 단지 개인의 역량으로 볼 것이 아니라 조직, 사회적으로 중요한 자원으로 인식되어야 한다[19]. 일의 의미와 재직의도를 파악한 연구가 많이 이루어지지 않았으나, 신규간호사를 대상으로 파악한 연구에서도 일의 의미가 재직의도에 영향을 끼치는 것으로 나타났다[36]. 또한 대학병원 간호사를 대상으로 일의 의미와 이직의도를 확인한 연구에서도 일의 의미가 이직의도에 부적 영향 요인[22]으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 즉 간호사가 일에서 긍정적인 의미를 찾도록 하는 것이 간호사의 재직의도를 높이는 방안이 될 것이다. 일의 의미는 직장에서의 태도, 성과 향상에도 기여하지만 개인의 삶에 대한 태도, 만족도에도 긍정적인 영향을 끼치게 된다[21]. 병원은 단지 병원 내의 간호 업무성이나 간호사 재직율을 높이기 위해 간호사가 왜 일을 하는가에 대한 의미를 찾게 하는 것이 아닌 간호사 개인적 차원에서의 삶의 만족도를 향상시키고, 자기효능감 및 성취감을 높일 수 있도록 하는 프로그램 및 교육이 필요할 것이다. 또한 조직 리더가 확실한 목표를 제시함으로써 간호사의 일의 의의 정도를 높이고, 간호사는 본인이 하는 일이 조직의 목적에 기여한다고 느낀다[22]는 점을 통해 간호사 재직의도를 높이기 위해 조직 내에서 일의 의미를 높이고, 긍정적인 업무 의미를 갖도록 하는 관리자 측면에서의 실무교육에 적용되어 필요할 것이다.

본 연구는 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써, 병원 경영진이 간호사의 이직을 예방하고 재직 기간을 연장할 수 있는 인적자원 관리 방안을 수립하는 데 기초 자료가 될 수 있다는 의의가 있다. 또한, 이

러한 내적인 요인인 긍정심리자본, 일의 의미 등이 간호사의 재직의도에 중요한 역할을 할 수 있으며, 이를 향상시키는 것이 간호사의 직무 수행에 대한 긍정적인 태도를 증진시키고, 이로 인해 환자 안전과 질을 향상시키는 데 도움이 될 수 있다. 또한, 이러한 내적인 요인은 간호사 개인의 성장과 발전에도 큰 역할을 할 수 있으며, 간호사의 역량을 향상시켜 더 나은 직무 수행과 진로 발전을 이룰 수 있도록 돕는 역할을 할 수 있을 것이다.

본 연구를 통해 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하였고, 기존 선행연구에서는 없었던 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미 간의 관계도 확인하였다. 본 연구에서는 조직공정성이 재직의도의 영향요인으로 나오지 않았다. 일부지역의 병원 간호사를 대상으로 하였기에 일반화 하기에는 제한점이 있으나 간호사가 지각하는 조직공정성 외에도 생계나 경력 및 커리어 유지 측면의 내,외적 다른 직원들이 재직의도에 더 큰 영향을 끼칠 수 있었을 것이라 생각되며 조직공정성이 재직의도의 영향 요인이었던[17,25] 선행연구결과와 상이하므로 추후 반복연구를 해볼 필요가 있다.

5. 결론

본 연구를 종합하여 볼 때 간호사가 지각하는 긍정심리자본, 일의 의미가 높을수록 재직의도에 유의한 영향을 미친다. 따라서 병원간호사의 재직의도를 높이기 위해 간호사의 개인이 지각하는 긍정심리자본, 일의 의미를 찾도록 하는 효과적인 인적자원 관리 방안이 필요하며 이를 마련하는데 기초자료가 될 것으로 기대된다.

6. 제언

본 연구를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 본 연구는 서울 경기소재 삼급종합병원 및 종합병원의 병원간호사를 대상으로 진행되어 모든 간호사를 대상으로 본 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 따라서 다양한 지역 및 다양한 기관의 간호사들을 대상으로 연구의 필요성을 제언한다. 또한 본 연구는 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 중 많이 연구되지 않은 내적인 요인인 긍정심리자본, 일의 의미를 측정했다는 의의가 있다. 이에 따라 향후 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인을 파악하는 후속연구를 제언한다. 본 연구 결과에

따라 간호사의 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 간호조직 차원의 프로그램 및 일의 의미를 향상시키기 위한 관리자와 함께하는 프로그램을 개발, 도입, 적용하고 효과를 검증하는 연구를 제안한다. 긍정심리자본이 높을수록 재직의도가 높아졌으며, 간호사의 일의 의미가 높을수록 재직의도가 높아졌다. 단지 간호사의 재직율을 높이기 위해 일의 의미를 찾도록 하는 것이 아닌 개개인이 일을 통해 얻는 효능감, 성취감을 높일 수 있도록 하는 분위기를 조성하고 지지해주는 병원의 지속적이고 체계적인 관리가 필요하다.

References

- [1] Survey on the status of hospital nursing staffing [Internet]. Korea: Hospital Nurses Association; 2021 [cited 2022 April 30]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8103 (accessed April 30, 2022)
- [2] Survey on the status of health care personnel[Internet]. Korea: Ministry of Health and Welfare; 2020 [cited 2022 April 16]. Available from: https://www.mohw.go.kr/react/ib/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=352714
- [3] E.A. Ji, J.S.kim, "Factor influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.24, No.1, pp.51-60, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.51>
- [4] K. N. Kang, "Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165, 2012.
- [5] M. Fardid, Mozghan, N.Hatam, Z. Kavosi, "A path analysis of the effects of nurses' perceived organizational justice, organizational commitment, and job satisfaction on their turnover intention", *Nursing and Midwifery Studies*, Vol.7, No.4, pp.157, 2018.
- [6] H. Kim, E. G. Kim, "A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000-2020)", *Nursing Open*, Vol.8, No.5, pp.2406-2418, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1002/nop2.872>
- [7] E. J. Song, M. J. Kim, M. S. Ko, "The effect of organizational justice on turnover intention of clinical nurses: the mediating effect of organizational silence and moderated mediating effect of manager's negative feedback rejection inclination", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 11. No.8, pp. 369-379, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.8.369>
- [8] Y. C. Chen, Y. L. L. Guo, W. S. Chin, N. Y. Cheng, J. J. HO, J. S. C. Shiao, "Patient-nurse ratio is related to nurses' intention to leave their job through mediating factors of burnout and job dissatisfaction", *International journal of environmental research and public health*. Vol.16, No.23. pp.4801, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16234801>
- [9] H. H. Cho, E. Y. Kim, "Effect of nursing organizational culture, organizational health, and job crafting on intent to stay among registered nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.2, pp.172-180, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.2.172>
- [10] E. G. Kim, M. S. Jeong, J. K. Kim, S. J. Yoo, "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, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.31>
- [11] K. S. Cho, E. H. Lee, H. M. Son, "Factors affecting hospital nurses intention to remain: focusing on role conflict". *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.23, No.3, pp.290-299, 2017. DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.290>
- [12] L. Cowin, "The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective", *The Journal of Nursing Administration*, Vol.32, No.5, pp.283-291, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- [13] R. H. Moorman, "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?", Vol.6, No.1, pp.845-885, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- [14] C. S. Chang, "Moderating effects of nurses' organizational justice between organizational support and organizational citizenship behaviors for evidence-based practice", *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, Vol.11, No.5, pp.332-340, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1111/wvn.12054>
- [15] J. F. Yu et al, "Professional identity and emotional labour affect the relationship between perceived organisational justice and job performance among Chinese hospital nurses", *Journal of Nursing Management*, Vol.30, No.5, pp.1252-1262, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/ionm.13608>
- [16] Y. H. Lim, Y.C.Cho, "Effects of job stress, fatigue, burnout, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No.6, pp.264-274, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.264>
- [17] S. H. 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, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- [18] F. Luthans, K. W. Luthans, B. C. Luthans, "Positive psychological capital: Beyond human and social capital", *Business Horizons*, Vol.47, No.1, pp.45-50, 2004.
DOI: <http://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- [19] S. N. Lee, J. A. Kim, "Concept Analysis of Positive Psychological Capital", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.2, pp.181-190, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.181>
- [20] M. F. Steger, B. J. Dik, R. D. Duffy, "Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)", *Journal of Career Assessment*, Vol.20, No.3, pp.322-337, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- [21] 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, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.7.105>
- [22] Y. S. Sim, K. S. Sim, B. H. Sim, J. H. Sung, "Effects of Meaning of Work, Job Embeddedness, and Workplace Bullying on Turnover Intention of Nurses in a University Hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 27, No.4, pp.227-235, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.4.227>
- [23] R. Jano, M. Satardien, B. Mahembe, "The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry", *S4 Journal of Human Resource Management*, Vol.17, No.1, pp.1-8, 2019.
<https://hdl.handle.net/10520/EJC-1fa6715467>
- [24] H .F. Lee, Y. J. Cjang, "The Effects of Work Satisfaction and Work Flexibility on Burnout in Nurses", *JJournal of Nursing Research*, Vol.30, No.6, pp.240, 2022.
- [25] B. P. Niehoff, R. H. Moorman, "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", *Academy of Management Journal*. No.3, pp.527-556, 1993.
- [26] Y. R. Jung, S. Y. Choi, "The Influence of Organizational Justice, Organizational Culture and Emotional Intelligence on Intention of Retention in Reemployed Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.5, pp.501-510, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.501>
- [27] F. Luthans, C. M. Youssef, "Emerging Positive Organizational Behavior", *Journal of Management*, Vol.33, No.3, pp.321-349, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- [28] D. S. Lee, Y. D. Choi, "A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations", *Korean management review*, Vol.39, No.1, pp.1-28, 2010.
- [29] I. S. Kim, R. B. Seo, B. N. Kim, A. R. Min, "The Effects of Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Customer Orientation in Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.1, pp.10-19, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10>
- [30] H. G. Choi, J. M. Lee, "Validation of Korean Version of Working As Meaning Inventory", *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol.31, No.4, pp.1-25, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.21193/kjspp.2017.31.4.001>
- [31] 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.377-383, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.377>
- [32] M. H. Sung, E. Y. Choi, "The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses", *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.19, No.2, pp.244-252, 2012.
- [33] M. Lee, Y. Kang, "Correlation of uncertainty, coping, and health-promoting behavior in patients with gastric cancer following gastrectomy", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.21, No.2, pp.223-233, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2015.21.2.223>
- [34] J. Y. Seo, M. S. Yi, "Distress and quality of life in cancer patients receiving chemotherapy", *Asian Oncology Nursing*, Vol.15, No.1, pp.18-27, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.5388/aon.2015.15.1.18>
- [35] P. J. Oh, S. Y. Lim, "Change of cancer symptom, depression and quality of life based on phases of chemotherapy in patients with colorectal or stomach cancer: a prospective study", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.29, No.3, pp.313-322, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2017.29.3.313>
- [36] M. Y. Kim, "Transition of symptoms and quality of life in cancer patients on chemotherapy", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.39, No.3, pp.433-445, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.3.433>
- [37] H.S. Wu, Davis, L. Chen, "Bright light shows promise in improving sleep, depression, and quality of life in women with breast cancer during chemotherapy: findings of a pilot study", *Chronobiology international*, Vol.38, No.5, pp.694-704, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.1080/07420528.2021.1871914>
- [38] D. M. Son, O. K. Ham, "Influence of group resilience on job satisfaction among Korean nurses: A cross-sectional study.", *Journal of Clinical Nursing*, Vol.29, No.17, pp.3473-3481, 2020.

- [39] K. J. Kim, M. S. Yoo, "The influence of psychological capital and work engagement on intention to remain of new graduate nurses", *The Journal of Nursing Administration*, Vol.48, No.9, pp.459-465, 2018.
- [40] T. Sun et al, "The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach", *Journal of advanced nursingAdministration*, Vol.68, No.1, pp.69-79, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>
-

천 경 민(Kyung Min Chun)

[정회원]



- 2023년 2월 : 이화여자대학교 간호대학원 간호과학과 (간호학석사)
- 2017년 6월 ~ 2019년 1월 : 이화여자대학교부속 목동병원 간호사
- 2019년 2월 ~ 현재 : 이화여자대학교부속 서울병원 간호사

<관심분야>
기본 간호학

박 효 정(Hyojung Park)

[정회원]



- 1997년 2월 : 이화여자대학교 간호학과 (간호학학사)
- 2005년 12월 : 미국 University of Washington (간호학박사)
- 2006년 9월 ~ 현재 : 이화여자대학교 간호대학 교수

<관심분야>
기본간호학, 성, 보완대체요법