

간호사의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향

정승은, 한정희*
대전대학교 간호학과

The Impact of Need Satisfaction and Positive Nursing Organizational Culture on Nurses' Intention to stay at Work

Seung-Eun Jeong, Jung Hee Han*
Department of Nursing, Hyejeon College

요약 본 연구는 간호사의 욕구 만족도, 긍정 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다. 연구 대상자는 간호사 총 164명을 분석하였다. 연구도구는 일반적 특성 12문항, 욕구 만족도 30문항, 긍정 간호조직 문화 26문항, 재직의도 6문항으로 총 74문항으로 구성되었다. 자료 분석을 위해 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하였다. 욕구만족도는 5점 만점에 평균 3.05 ± 0.58 이었으며 하부요소 중 소속감의 욕구 3.68 ± 0.71 가 가장 높았고, 긍정 간호조직문화는 5점 만점에 3.37 ± 0.72 이었고 하부요소 중 신뢰기반 조직관계형성 3.44 ± 0.76 으로 가장 높았고, 재직의도는 8점 기준 5.00 ± 1.13 로 나타났다. 상관분석의 결과 재직의도는 욕구만족도($r=0.49$ $p<.001$), 긍정 간호조직문화($r=0.38$ $p<.001$)와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 회귀분석 결과 자아실현의 욕구($t= 2.66$, $p<.001$)가 종속변수인 재직의도에 핵심적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 재직의도에 대한 설명력은 31.0%이었다. 간호사의 재직의도를 높이기 위하여 간호사의 자아실현을 도울 수 있는 조직차원의 지원이 필요 할 수 있다. 또한 조직의 안전감과 만족감을 느껴 성장과 자긍심을 심어주어 오랫동안 간호사로서 조직 유지력을 높일 수 있도록 자아존중감을 높일 수 있는 교육 프로그램을 제공하는 것이 중요하다

Abstract This descriptive correlational study was performed to determine the impact of nurses' need for satisfaction and a positive nursing organizational culture on the intention of nurses to stay at work. The study subjects were 164 nurses who responded to a 74-item questionnaire: 12 items addressed general characteristics, 30 need satisfaction, 26 positive nursing organizational culture, and 6 intention to stay at work. The analysis was conducted using SPSS/WIN 27.0. The mean need satisfaction score was 3.05 ± 0.58 . Sub-factor analysis showed that the need to belong had the highest score (3.68 ± 0.71). A positive nursing organizational culture had a score of 3.37 ± 0.72 , and the presence of an organizational relationship based on trust scored 3.44 ± 0.76 . Intent to stay at work had a score of 5.00 ± 1.13 . Correlation analysis showed that intention to stay at work was significantly and positively correlated with need satisfaction ($r=0.49$ $p<.001$) and a positive nursing organizational culture ($r=0.38$ $p<.001$). On the other hand, regression analysis revealed that the desire for self-actualization ($t= 2.66$, $p<.001$) had a major influence on intention to stay at work, with an explanatory power of 31.0%. In order to increase intention to stay at work, organizational support that promotes nurse self-actualization may be necessary.

Keywords : Personal Satisfaction, Safety, Respect, Organizational Culture, Nurses

*Corresponding Author : Jung Hee Han(Hyejeon College)

email: chamsol@hj.ac.kr

Received January 2, 2024

Accepted February 6, 2024

Revised February 5, 2024

Published February 29, 2024

1. 서론

1.1 연구의 필요성

코로나19 팬데믹의 장기화 및 의료 수요 증가, 간호사에 대한 사회적 요구 변화 등으로 병원 내 간호사의 열악한 근무 환경과 인력자원에 대한 관심이 지대하게 높아짐에 따라 그 어느 때보다도 간호사와 관련된 정책이 논의되고 치우개선을 위한 방안을 국정과제에 포함하는 등의 움직임이 보였다[1]. 2022년 병원간호인력 배치 현황 실태 조사 결과 이직률은 15.8%로 부서 중에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사 사직률이 22.4%로 가장 많았다[2]. 높은 사직률은 의료기관 운영과 환자에 대한 의료서비스 제공이 잠재적 불안 요소가 될 가능성이 있다[3]. 간호사의 부족현상은 재직 중인 간호사의 업무량을 증가시킬 뿐만 아니라 숙련된 간호사가 제공할 수 있는 전문적인 간호의 질을 저하시키는 등 효과적인 간호활동을 방해하는 요소가 되고 있다[4,5].

간호사들은 교대근무와 높은 업무강도로 인해 생활 패턴이 불규칙하며, 이로 인해 건강한 식행동 및 신체활동 등 생리적 욕구를 보장 받지 못하였고[6], 미국 간호사의 35%가 근무 중에 식사를 거의 하지 않는다고 보고할 만큼 환자를 돌보기 위해 휴식이나 식사 기회를 희생하였다[7]. 교대 간호사는 비교대 간호사에 비해 불규칙한 식행동 및 영양불균형 위험성에 노출되어 있고, 수면의 질이 낮으며, 평균 수면시간이 6.6시간으로 수면의 양 또한 부족한 것으로 나타났다[8]. 또한, 간호사는 68.9%가 직장 폭력 경험이 있으며, 환자, 보호자, 간병인의 폭력(57.3%)이 가장 높았고, 근무 중에 폭언과 폭행에 노출되고[9], COVID-19에서는 감염의 위험성, 예측할 수 없는 상황이 높아 안전 욕구도 충족되지 못하고 있는 실정이다[10].

간호사의 생리적 욕구를 포함하여 기본적인 욕구를 측정하는 연구가 매우 부족한 실정이며 국내 연구에서 간호사의 기본심리욕구와 간호업무성과 간의 관계[11], 이직의도[12]를 중심으로 수행된 연구는 있으나, 기본적인 욕구를 측정하는 연구는 부족하여 간호사의 기본욕구와 재직의도에 관심을 가지고 적용해 볼 필요가 있다. 최근 정부에서는 간호사의 재직률을 높이기 위해 건전한 조직문화의 조성, 간호인력의 확충 등 근무환경 개선을 통한 전문성 강화 및 간호서비스의 질 제고를 위한 세부 해결방안을 마련하고, 지원 노력을 하고 있다[13]. 하지만 그 효과 평가는 아직 미비한 수준이다. 간호사가 직장에서 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 긍정적 간호조직 문화 구축은

구성원의 잠재력을 극대화하고 업무와 인적 자원 관리의 효율성을 높여 조직의 성과 창출과 간호조직의 지속적인 성장에 도움을 줄 수 있다[14]. 기존의 간호조직문화와 관련하여 수행된 연구들은 조직문화와 조직유효성[15,16]에 대한 분석이 이루어졌으며, 최근에는 긍정적인 간호문화 전략을 제시한 연구[17,18]등이 진행되고 있다. 간호조직문화는 조직구성원을 변화시키는 힘으로 구성원의 행동과 일상적인 업무수행에 영향을 주어 간호사의 적응, 직무만족, 팀 응집력, 조직몰입, 재직의도 등의 조직과 직무에 대한 태도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 간호서비스의 질, 환자 만족도와 사망률, 비용절감, 생산성 등 조직 성과에도 영향을 미친다[19-21]. 재직의도는 유능한 인력의 보유와 질적인 간호제공 측면에서 중요하다. 이직의도와는 달리 재직의도는 긍정적 행동의 동기 혹은 재직을 예측할 수 있는 전제조건으로서, 재직의도를 증가시켜 재직을 유지시키고, 유능한 간호사의 보유를 높일 수 있다는 점에서 최근에는 재직의도에 초점을 두고 연구가 진행되고 있다[3-5,19-21]. 더 이상 간호사의 공급에만 중점을 둔 전략으로는 간호사 부족의 문제를 해결하기 어렵다는[5] 간호 관리적 관점에 따라 보유 간호사의 유지 관리 차원에서의 재직의도에 대해 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 확인하는 것은 효과적인 간호인력 자원관리 전략을 수립하는 데 필요하다.

Maslow가 제안한 5가지 욕구이론은 현재까지 인간의 욕구와 동기를 다루는 중요한 이론으로 알려져 있으므로, 간호사의 기본 욕구와 동기에 관심을 가지고 적용해 볼 필요가 있다. 또한 간호사의 간호조직문화에 대한 긍정적인 인식 정도를 사정하고, 재직의도를 높이기 위한 포괄적이고 체계적인 간호인력 정책 제안을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 파악하는 것이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도 간의 차이를 분석한다.
- 3) 대상자의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 관련 요인을 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 및 대학병원 간호사를 대상으로 간호사의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 간호사를 대상으로 180명을 비확률 편의 표집하였다. 본 표본크기의 적절성을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 위한 대상자 표본 수 산출방법은 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 적정 대상자 수 분석에서 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 검정력 90%, 효과크기 .15[22] 및 선행연구를 참고한 예측변수 10개로 하였을 때 적정 표본 수는 147명으로 탈락률 20%를 고려하여 총 164명을 분석하였다.

2.3 연구도구

연구 도구는 구조화된 질문지를 이용하여 질문지의 특성은 간호사의 일반적 특성 12문항, 욕구만족도 30문항, 긍정 간호조직문화 26문항, 재직의도 6문항으로 총 74 문항으로 구성되었다.

1) 욕구만족도

욕구만족도의 이론적 정의는 Maslow[23]는 인간의 욕구를 5단계(생리적 욕구, 안전 욕구, 소속감 욕구, 존중 욕구, 자아실현 욕구)로 구분하였고 욕구 단계별로 위계를 형성한다고 하였다. 만족은 욕구가 충족되었을 때의 유쾌함을 의미하며[24] 따라서 욕구만족이란 Maslow가 제안한 5단계의 욕구가 충족되었을 때의 유쾌함을 의미한다. 본 연구에서는 Maslow의 욕구위계이론에 근거하여 간호사를 대상으로 5가지 욕구에 관한 문항을 김화진, 신선화[25]가 개발하고 신뢰도와 타당도를 확보한 도구를 사용하였다. 간호사 욕구만족도 측정도구는 30문항으로, 5가지 욕구별로 3문항씩 2개 하위요인으로 구성하였고, 5점 척도로 측정하여 총합 점수가 높을수록 욕구만족도 정도가 높은 것으로 해석하였다. 도구 개발 당시 전체 신뢰도(Cronbach's α 계수)는 .90으로 나타났다. 본 연구에서는 전체 신뢰도(Cronbach's α 계수)는 .92으로 나타났고, 하위요인별로는 생리적 욕구 .87, 안전 욕구 .81, 소속감 욕구 .84, 존중 욕구 .84, 자아실현 욕구 .88으로 나타났다.

2) 긍정 간호조직문화

긍정 간호조직문화는 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 긍정적인 영향을 미치는 행동양식과 규범 및 기대를 의미하며[26], 김미정과 김종경[27]이 개발한 긍정 간호조직문화로 총 26문항의 5점 Likert 설문지로 '간호관리자의 능동적 리더십', '공동의 가치 추구', '신뢰기반 조직관계 형성', '공정한 관리시스템' 4개의 요인으로 구성되었다. 개발 당시후 Cronbach's α 값은 .95이었다. 본 연구에서는 Cronbach's α =.94로 나타났고, 하위요인별로는 공동이 가치 추구 .63, 신뢰기반조직관계형성 .92, 공정한 관리시스템 .88, 간호관리자의 능동적 리더십 .96으로 나타났다.

3) 재직의도

재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 의미하며[28], 본 연구에서 간호사의 재직의도를 측정하기 위해서는 Cowin[28]이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(NRI, Nurses' Retention Index)를 이용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 Likert 8점 척도로 점수가 높을수록 간호사의 재직의도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α =.97이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α =.70이었다.

2.4 자료 수집방법 및 윤리적 고려

연구 시작 전에 대상자의 윤리적 고려를 위해서 연구자가 소속하고 있는 대학교의 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board)에 연구목적과 진행에 대한 연구계획서를 제출하여 심의 결과를 승인 받았다(승인번호: IRB No, IRB-HJ-2023-1). 자료 수집은 2023년 11월 28일부터 2023년 12월 10일까지 시행하였고, 병원의 간호부장의 협조를 얻었다. 각 연구대상 간호사는 자가 보고식 설문지에 직접 기재하도록 하였고, 설문조사의 전 과정에서 무기명을 유지하고 설문조사의 중단은 대상자가 결정할 수 있으며 작성시간은 약 5~10분이 소요됨을 설명하였다. 응답이 미비하거나 결측치가 많은 설문지 16부를 제외하고 최종적으로 164부가 분석에 사용되었다.

2.5 자료분석

자료는 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 측정변수는 서술적 통계를 이용하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도 차이는 independent t-test 혹은 일원 배치분산 분석(One-way ANOVA) 하였고, 사후 검정은 Scheffé test를 사용하였다.
- 3) 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도와 의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 4) 대상자의 재직의도에 미치는 관련 요인은 위계적 회귀 분석(Hierarchical Multiple Regression)으로 하였다.

3. 연구결과

3.1 연구 대상자의 특성

본 연구 대상자의 특성은 Table 1과 같다. 성별은 여성 139명(84.8%), 남자 25명(15.2%)이었다. 연령은 21~29세 37명(22.6%), 30~39세 42명(25.6%), 40~49세 50명(30.5%)으로 가장 많았고, 평균 연령은 39세이었다. 종교는 없음이 101명(61.6%)이고, 결혼 상태는 기혼이 93명(56.7%)이었고, 최종학력은 학사 99명(60.4%)으로 가장 많았다. 근무부서는 내과계 31명(18.9%), 외과계 27명(16.5%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 119명(72.6%)으로 가장 많았고, 연봉은 4,000만원~5000만원 이하 76명(46.3%)으로 가장 많았고, 건강상태는 보통이 97명(59.1%)로 가장 많았다. 총 근무 연수는 7년 이상 111명(67.7%)으로 평균 14.2년이었다. 근무년수는 간호사의 임상경력 단계는 입사 후 1년 이하를 초보자단계, 2-3년을 상급초보자 단계, 입사후 4-6년을 유능한 단계 및 입사후 7년 이상을 숙련단계로 나눈다[29]. 병상 수는 500이하 병상이 116(70.7%)로 가장 많았다.

Table 1. General characteristics of participants (N=164)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Female	139(84.8)
	Male	25(15.2)
Age (yr)	21~29	37(22.6)
	30~39	42(25.6)
	40~49	50(30.5)
	≥ 50	35(21.3)
Marital status	Married	93(56.7)
	Unmarried	65(39.6)

Education level	Other	6(3.7)
	Junior college	33(20.1)
	University	99(60.4)
Religion	Graduate college	32(19.5)
	Yes	63(38.4)
Working unit	No	101(61.6)
	Medical unit	31(18.9)
Current position	Surgical unit	27(16.5)
	Special and Others	106(64.6)
	Staff nurse	119(72.6)
Yearly income (10,000 won)	Charge nurse	13(7.9)
	Head nurse and high	32(19.5)
	4000~<5000	76(46.3)
	5000<~<6000	34(20.7)
Health status	6000<~<7000	27(16.5)
	7000<	27(16.5)
	Bad	19(11.6)
Total clinical career(yr)	Moderate	97(59.1)
	Good	48(29.3)
Hospital beds	<1	12(7.3)
	<1~3	21(12.8)
	<3~6	20(12.2)
	≥7	111(67.7)
Hospital beds	<500	116(70.7)
	<501~1000	27(16.5)
	≥1001	21(12.8)

3.2 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도 정도

대상자의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도 정도는 Table 2와 같다. 욕구만족도는 5점 만점에 평균 3.05±0.58이었으며, 하부요소 중 소속감의 욕구 3.68±0.71가 가장 높았고, 생리적 욕구 2.62±0.89로 가장 낮았다. 긍정 간호조직문화는 5점 만점에 3.37±0.72이었다. 하부요소 중 신뢰기반 조직관계형성 3.44±0.76으로 가장 높았고, 간호관리자의 능동적 리더십 2.90±0.72로 가장 낮았다. 재직의도는 8점 기준 5.00±1.13로 나타났다.

Table 2. Mean of Need satisfaction, Positive Nursing Organizational Culture and Intention to stay at work (N=164)

Variables	Mean±SD
Need satisfaction	3.05±0.58
Physiological need	2.62±0.89
Safety need	2.90±0.73
Belongingness need	3.68±0.71
Esteem need	2.78±0.74
Self-actualization need	3.27±0.79
Positive Nursing Organizational Culture	3.37±0.72
Pursuit of common values	3.40±0.82
Form organizational relationship based on trust	3.44±0.76
Fair management system	3.15±0.85
Positive leadership of nursing unit manager	2.90±0.72
Intention to stay at work	5.00±1.13

Table 3. Differences of Need Satisfaction, Positive Nursing Organizational Culture and Intention to Stay at Work by general characteristics of the participants (N=164)

Characteristics	Categories	Need Satisfaction		Positive Nursing Organizational Culture		Intention to stay at work	
		M±SD	t/F(p) Scheffé	Mean±SD	t/F(p) Scheffé	Mean±SD	t/F(p) Scheffé
Age (yr)	21~29 ^a	2.83±0.64	10.70 (<.001) a,b<c	3.45±0.79	1.40 (.248)	4.60±0.96	9.34 (<.001) a,b<c
	30~39 ^b	2.85±0.49		3.20±0.68		4.66±1.17	
	40 ^c	3.24±0.52		3.40±0.72		5.00±1.13	
Marital status	Married	3.12±0.55	1.78 (0.17)	3.30±0.71	1.53 (0.21)	5.19±1.13	3.52 (0.03)
	Single	2.95±0.57		3.48±0.69		4.72±0.97	
Education level	Junior college ^a	3.00±0.69	0.12 (0.72)	3.14±0.80	0.00 (0.97)	4.95±1.21	4.46 (0.03)
	University ^b	3.00±0.52		3.40±0.73		4.99±1.12	
	Graduate college ^c	3.27±0.61		3.51±0.60		5.09±1.12	
Current position	Staff nurse ^a	2.97±0.51	6.49 (<.001) a<c	3.34±0.70	0.54 (0.58)	4.96±1.10	0.39 (0.67)
	Charge nurse ^b	3.06±0.55		3.30±0.67		5.15±0.95	
	Head nurse and high ^c	3.37±0.73		3.48±0.83		5.13±1.32	
Health status	Bad ^a	2.81±0.69	4.87 (<.001) a<c, b<c	3.24±0.79	1.69 (0.18)	4.46±1.21	4.20 (0.01)
	Moderate ^b	3.00±0.54		3.31±0.72		4.96±1.10	
	Good ^c	3.24±0.58		3.52±0.69		5.31±1.09	
Religion	Yes	2.85±0.58	21.51 (<.001)	3.33±0.77	0.29 (.591)	4.63±1.06	18.72 (<.001)
	No	3.24±0.52		3.40±0.68		5.35±1.09	

3.3 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도 차이 분석

일반적 특성에 따른 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도의 차이는 Table 3과 같다. 욕구만족도는 연령, 직위, 건강상태, 종교와 유의한 차이가 있었다. 연령은 사후분석결과 40세 이상이 21~29세, 30~39세와 차이를 보였고(F=10.70, p<.001), 현재 직위에서는 수간호사이상과 책임간호사, 일반간호사에서 차이를 보였다(F=6.49, p<.001). 건강상태는 건강하지 않다와 보통이다, 보통이다와 건강하다는 관계에서 차이를 보였다(F=4.8, p<.001). 긍정 간호조직문화에서는 일반적 사항과 유의한 차이가 없었다. 재직의도에서는 연령, 결혼상태, 교육정도, 건강상태, 종교에서 유의한 차이가 있었다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후 검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과 연령은 40세 이상이 21~29세, 30~39세와 차이를 보였고(F=9.34, p<.001), 교육정도와 건강상태는 사후분석에서는 유의한 차이는 없었다.

3.4 대상자의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도간의 상관관계

대상자의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 및 재직의도간의 상관관계 분석결과, 재직의도는 욕구만족도(r=.49

p<.001), 긍정 간호조직문화(r=.38 p<.001)와 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 4). 재직의도는 욕구만족도의 하부요소 생리적 욕구, 안전의 욕구, 소속감의 욕구, 존중의 욕구, 자아실현의 욕구(r=.21~.55), 긍정 간호조직문화의 하부요소 공동의 가치추구, 신뢰기반조직관계 형성, 공정한 관리시스템, 관리자의 능동적 리더십(r=.22~.49)과 유의한 양의 상관관계가 있었다(p<.001).

3.5 대상자의 재직의도에 미치는 관련 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 위계적 회귀 분석(Hierarchical Multiple Regression)으로 하였다. 위계적 회귀분석 결과는 Table 5와 같고 회귀모형의 가정을 검정한 결과는 다음과 같다.

첫째, 등분산 검정을 위해 잔차 도표(plot)를 살펴본 결과 등분산성이 확인되었다. 둘째, 잔차의 독립성 검증을 위해 더빈 왓슨(Durbin Watson) 통계량을 확인한 결과 1.736로 오차 간의 자기 상관성은 없었다. 셋째, 독립변수 간의 다중공선성을 확인한 결과 분산팽창지수(Variance Inflation Factor [VIF])가 1.059~3.146사이에 있었고, 간호관리자의 능동적 리더십은 VIF 값이 19.87로 나와 변수에서 제외하였다. VIF 값이 10보다 작으면 일반적으로 다중공선성이 없다고 본다. 따라서 본 연구모형은 회귀분석을 위한 가정을 모두 충족시켰다.

Table 4. Correlations of Need satisfaction, Positive Nursing Organizational Culture and Intention to stay at work (N=164)

Variables	A r(p)	A1 r(p)	A2 r(p)	A3 r(p)	A4 r(p)	A5 r(p)	B r(p)	B1 r(p)	B2 r(p)	B3 r(p)	B4 r(p)	C r(p)
A.Need satisfaction	1											
A1.Physiological need	.59** (.001)	1										
A2.Safety need	.80** (.001)	.35** (.001)	1									
A3.Belongingness need	.76** (.001)	.177* .023	.54** (.001)	1								
A4.Esteem need	.84** (.001)	.32** (.001)	.68** (.001)	.55** (.001)	1							
A5.Self-actualization need	.81** (.001)	.24** .002	.52** (.001)	.68** (.001)	.65** (.001)	1						
B.Positive Nursing Organizational Culture	.75** (.001)	.25** (.001)	.67** (.001)	.71** (.001)	.64** (.001)	.63** (.001)	1					
B1.Pursuit of common values	.54** (.001)	0.15 (.053)	.53** (.001)	.52** (.001)	.45** (.001)	.44** (.001)	.80** (.001)	1				
B2.Form organizational relationship based on trust	.74** (.001)	.23** (.003)	.60** (.001)	.73** (.001)	.60** (.001)	.68** (.001)	.91** (.001)	.67** (.001)	1			
B3.Fair management system	.662** (.001)	.25** (.001)	.58** (.001)	.59** (.001)	.61** (.001)	.52** (.001)	.88** (.001)	.57** (.001)	.79** (.001)	1		
B4.Positive leadership of nursing unit manager	.878** (.001)	.34 (.001)	.68** (.001)	.61** (.001)	.94** (.001)	.79** (.001)	.68** (.001)	.47** (.001)	.67** (.001)	.63** (.001)	1	
C.Intention to stay at work	.487** (.001)	.21 (.001)	.23** (.003)	.35** (.001)	.32** (.001)	.44** (.001)	.38** (.001)	.17* .035	.28** (.001)	.16* .047	.35** (.001)	1

Table 5. Results of Hierarchical Regression on Nurse's Intention to stay at work (N=164)

Variables	Model 1				Model 2				Model 3			
	SE	β	t	p	SE	β	t	p	SE	β	t	p
Age(yr) ¹⁾	0.19	.30	3.46	.001	0.19	.08	0.92	.358	0.20	.08	0.90	.372
Marital status ²⁾	0.19	-.01	-0.15	.878	0.17	-.06	-0.78	.435	0.18	-.07	-0.89	.376
Education level ³⁾	0.13	.03	0.37	.710	0.12	-.06	-0.96	.341	0.12	-.06	-0.94	.348
Health status ⁴⁾	0.18	.17	2.31	.022	0.17	.09	1.27	.205	0.17	.08	1.20	.231
Religion ⁵⁾	0.17	-.12	-1.58	.116	0.15	-.13	-1.89	.060	0.16	-.11	-1.63	.105
Physiological need					0.09	.03	0.39	.697	0.10	.02	0.33	.744
Safety need					0.14	-.09	-0.98	.330	0.15	-.10	-1.02	.311
Belongingness need					0.15	.08	0.87	.384	0.17	.05	0.50	.616
Esteem need					0.16	.12	1.17	.245	0.36	.09	0.38	.704
Self-actualization need					0.15	.42	4.06	(.001)	0.21	.39	2.66	(.001)
Pursuit of common values									0.13	-.02	-0.25	.801
Form organizational relationship based on trust									0.22	.09	0.59	.559
Fair management system									0.15	.00	0.00	.999
R2	.15				.37				.37			
Adjusted R2	.12				.33				.31			
F (p)	5.46 (.001)				8.86 (.001)				6.74 (.001)			

Dummy variable: Age(yr)¹⁾(0=<40), Marital status²⁾(0=Unmarried), Education level³⁾(0=<University), Health status⁴⁾(0=<Moderate), Religion⁵⁾(0=No),

Model 1은 다변량분석에서 재직의도와 유의한 관계가 확인된 연령, 결혼상태, 교육정도, 건강상태, 종교를 독립변수로 포함하였다. 이때 연령(40세이하 0, 40세 이상 1), 결혼상태(미혼 0, 기혼 1), 교육정도(전문대졸과 대졸 0, 석사이상 1), 건강상태(건강하지 않음과 보통 0, 건강하다 1), 종교(무 0, 유 1)는 각 1개의 더미변수를 생성하여 통제변수로서 분석에 포함하였다. 분석결과, 재직의도의 변량을 12% 설명하고 있으며, 연령이 재직의도의 영향요인으로 나타났다($F=5.46, p<.001$).

Model 2는 상관분석에서 욕구만족도 하위요인이 모두 양의 상관관계를 보여 하위변수를 추가로 회귀시킨 것으로, Model 1에 비해 21% 더 설명하고 있고, 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=8.86, p<.001$).

Model 3은 상관분석에서 긍정 조직문화의 하위변수 모두 재직의도와 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 하위변수를 추가로 회귀시켰다. Model 3은 재직의도를 총 31% 설명하고 있다. 자아실현의 욕구($t = 2.66, p<.001$)가 종속변수인 재직의도에 핵심적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 일반적 사항과 긍정 조직문화의 하위변수는 유의한 영향을 미치지 못하였다.

4. 논의

본 연구는 간호사의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 수행되었다.

본 연구에서 간호사들의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.00 ± 1.13 점으로, 같은 도구를 사용하여 상급초보 간호사를 대상으로 한 연구(4.59점)보다는 높았고[3], 500명 상 규모의 일개 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구(4.92점)와는 유사하였다[22]. 재직의도는 다변량 분석에서 연령, 결혼상태, 직위, 건강상태, 종교유무에 따라 유의한 차이가 있었으며, 이와 같은 결과는 선행연구와 유사하였다[4,5,30].

욕구만족도 중 생리적 욕구(2.62 ± 0.89)가 가장 낮았고, 소속감의 욕구(3.68 ± 0.71)가 가장 높은 결과는 선행 연구와 일치한 결과를 보였다[12]. 간호사들은 긴 근무시간, 휴식시간 부족 등으로 인해 식사를 거르거나 과식을 하는 빈도가 증가하는 것으로 나타났으며, 간식 섭취가 증가하고 과일 및 채소 섭취가 감소하는 것으로 보고되었고[31], 교대근무 및 업무에 대한 부담으로 수면의 어려움을 호소하는 것으로 보고되어[32] 본 연구결과와 유

사한 결과이다. 간호사들의 가장 기본적인 생리적 욕구를 충족시키기 위한 개입이 필요하다는 것을 보여준다. 간호사의 업무 특성상 교대근무와 간호사 대 환자비율에 따라 생리적 욕구 만족도에 영향을 줄 수 있고[10], 욕구만족도 도구로만 측정하여 전반적인 생리적 욕구에 대한 양상을 확인하기 어렵다는 한계점이 있다. 추후 연구에서는 생리적 욕구에 해당하는 내용을 구체적으로 분석하는 것이 필요하다.

긍정 간호조직문화 중 신뢰기반 조직관계 형성(3.44 ± 0.76)이 가장 높았고, 간호관리자의 능동적 리더십(2.90 ± 0.72)이 가장 낮았다. 상호 간에 신뢰를 바탕으로 한 협력적, 지지적 팀워크의 형성은 심리적 거리를 좁힘으로써 공동체 의식을 갖게 하고[32], 업무를 통한 만족감과 성취감을 통해 자신의 존재 가치를 깨닫고 업무를 자신의 일처럼 여기며 업무 중 성과를 개선하는 아이디어를 제공하는 등의 긍정적 효과와 행복감, 일하는 즐거움을 느끼게 한다는[26,33]는 선행연구 결과와 일치한다. 간호관리자의 능동적 리더십(2.90 ± 0.72)이 가장 낮은 이유는 최근의 병원문화가 위계적인 구조 속에서도 인간적인 관계를 중시하는 관계중심 문화의 형태로 변화하고 있음[33]을 나타내는 것을 반영한다.

상관분석 결과, 간호사의 욕구만족도는 재직의도와는 유의한 양의 상관관계를 보였다. 선행 연구에서는 욕구만족도와 재직의도와는 연관을 찾을 수가 없었고, 이직의도와는 관계에서는 생리적 욕구와 존중의 욕구가 높은 상관관계를 나타내었고[12], 본 연구에서의 재직의도와는 소속감의 욕구와 자아실현의 욕구가 높은 상관관계를 보였다.

긍정 간호조직문화는 재직의도와 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 병원 간호사를 대상으로 한 선행연구 결과와 일치하였다. 긍정 간호조직 문화는 조직 구성원을 변화시키는 힘으로 간호사의 적응, 직무만족, 팀 응집력, 조직몰입, 재직의도 등의 조직과 직무에 대한 태도에 영향을 주는 것으로 나타났다[19-21]. 미국 간호사자격인증원(American Nurses Credentialing Center [ANCC])에서는 간호사의 직무만족을 높이고, 이직률을 낮추는 지원적 전문간호 환경을 목표로 조직적 특성 요건을 충족한 병원들을 마그넷병원으로 인증하고 있다[34]. 마그넷 인증병원은 미인증병원에 비해 환자 대비 간호인력 수준이 높고 안전한 근무환경으로 간호사의 소진, 직업불만족, 이직률이 낮은 것으로 보고되어[34], 간호사의 욕구만족도와 긍정 간호조직문화를 위해서는 우리나라에서도 마그넷병원의 요건을 목표로 간호근무환

경 개선을 추구해야 한다.

본 연구의 회귀분석 결과 Model 1에서 연령이 재직 의도에 영향 요인으로 나타났다. 간호사는 경력이 올라 갈수록 간호업무에 숙달되어 이에 대한 업무수행도도 상승되므로, 이러한 업무에서의 역량감과 자신감은 조직에 계속 머무르고자 하는 재직의도를 상승시키는 데에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다[4,5]. 선행연구와 비교했을 때는 나이와 경력변수[20,29]는 구체적인 시점이 제시되고 있지 않아서 이에 대한 하부 연구가 필요하다. 긍정 간호조직문화는 회귀분석 결과 영향요인으로 나타나지 않았다. 그 동안의 선행연구 결과 근무환경과 조직공정성을 포함한 조직문화가 예측요인[4,5,19-21]으로 나타났다. 본 연구의 조직문화는 간호관리자의 능동적 리더십, 공동의 가치추구, 신뢰기반 조직관계형성, 공정한 관리시스템으로 측정변수가 다르고, 같은 변수로 재직의도를 측정된 선행연구가 없어 비교할 수 없지만, 일관성 있는 측정값을 얻기 위해 추후 반복연구가 필요하며, 재직의도를 정확하게 예측할 수 있는 도구의 개발이 필요하다.

재직의도에 자아실현의 욕구가 가장 강한 변수로 나타났다. 자아실현은 개인의 궁극적인 잠재력의 정점이고, 하위 욕구가 충족되면 동기화되어 역동적인 과정으로 이어진다. 자아실현 수준에 접근하는 간호사는 리더 및 멘토 역할을 하며 업무 성과의 특성을 보여주며 잠재력을 최대한 발휘하게 된다[10] 간호사의 직무만족도 상승과 자기계발 및 성장이라는 성과를 이루고 조직적인 측면에서는 환자에게 수준 높은 의료서비스를 제공하여 조직의 효과성을 높이는 요인이 된다[17,18]. 경력간호사의 행복 체형에서 자아실현 욕구를 가진 간호사일수록 간호업무를 통해 성취감을 경험하고 자발적으로 자기계발을 위한 노력을 하는 것으로 보고되었다[27] 이와 같은 이유로 간호사의 지속 근무를 가능하게 하는 간호사의 자아실현을 도울 수 있는 조직차원의 지원이 필요 할 수 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 재직의도에 영향을 미치는 욕구만족도, 긍정 간호조직문화와의 관련성을 파악하여 우수한 간호 인력의 개발과 보유로 환자안전과 의료서비스의 개선에 기여하고, 추후 국내 병원간호사의 재직의도 영향요인에 대한 종합적이고 포괄적인 틀을 마련하는데 의의가 있다.

재직의도와는 욕구만족도, 긍정 간호조직문화 모두 상관관계가 높았으며, 재직의도에 가장 영향을 미치는 핵

심요인은 자아실현의 욕구이었다.

본 연구를 바탕으로 재직의도를 높일 방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 간호사의 개인의 성장을 위한 자아실현의 지원과 돌봄의 가치를 인식하게 하여 간호전문직에 대한 자존감을 높여 줄 필요가 있다. 둘째, 조직의 안전감과 만족감을 느껴 성장과 자긍심을 심어주어 오랫동안 간호사로서 조직 유지력을 높일 수 있도록 자아존중감을 높일 수 있는 교육프로그램을 제공하는 것이 중요하다. 셋째, 우리나라도 마그네틱병원과 같은 긍정 간호조직문화로 간호인력 유지, 우수한 경력개발시스템을 현실화해야 한다.

본 연구는 몇 가지 제한점을 지니며 이를 보완하기 위한 후속연구의 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 재직의도의 관련변인으로 일반적 특성은 유의한 영향이 없어 추후 연구에서는 다양한 일반적 사항을 추가하여 반복연구를 제안한다.

둘째, 간호사의 기본욕구에 해당하는 내용을 구체적으로 분석하여 효과를 규명하는 후속 연구를 제안한다.

References

- [1] K. R. Shin. COVID-19 Counter Measures and Action Plan for Improvement of Nursing Treatment. HIRA Research, Korea., 2021. 1(1), 103-107. DOI: <https://doi.org/10.52937/hira.21.1.1.103>
- [2] K. L. Lee, E. J. Kwon, W. H. Shim, E. J. Choi, Y. S. Chu. Korean Hospital Nurses Association. No.380. Annual report: Hospital nurse staffing state surveys, Hospital Nurses Association Work Report, Korea, P.96[cited 2023 August 28]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8115 (accesses Nov. 23. 2023)
- [3] S. H. Lee, H. S. Kim, "Structural Equation Modeling of Advanced Beginner-Stage Nurses' Intention to Continue Employment". *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.29. No.5, pp.517-528, 2022. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.5.517>
- [4] S. H. Park, T.cW. Lee, "Factors Influencing Korean Nurses' Intention to Stay: A Systematic Review and Meta-analysis". *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. Vol.24, No.2, pp.139-148, 2018. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- [5] J. Y. Lim, J. O. Shin, S. G. Kim, E. M. Lee, S. H. Kim, "Influencing Factors on Nurse's Intention to Stay: Systematic Review and Meta Correlation Analysis" *Journal Korean Academic Society Home Care Nursing*. Vol.26, No.3, pp.265-277, 2019.

- DOI: <https://doi.org/10.22705/ikashcn.2019.26.3.265>
- [6] A. Ross, L. Yang, L. Wehrlen, A. Perez, N. Farmer, M. Bevans. "Nurses and health-promoting self-care: Do we practice what we preach?". *Journal of Nursing Management*. Vol.27, No.3, pp.599-608, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1111/ionm.12718>
- [7] A. Witkoski, V. V. Dickson. "Hospital staff nurses' work hours, meal periods, and rest breaks. A review from an occupational health nurse perspective." *American Association of Occupational Health Nurses*. Vol.58, No.11, pp. 489-497, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1177/216507991005801106>
- [8] A. R. Lee, S. J. Lim, K. H. Han. "Association of sleep, dietary behaviors and physical activity with quality of life among shiftwork nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.4, pp.252-257, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.7586/ikbns.2017.19.4.252>
- [9] S. M. Park, E. J. Kwak, Y. H. Lee, E. J. Park. "Prevalence of workplace violence against registered nurses and their perceptions of relevant management systems in acute care hospitals", *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.29, No.3, pp.319-334, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.5977/ikasne.2023.29.3.319>
- [10] S. Hayre-Kwan, B. Quinn, T. Chu, P. Orr, J. Snoke, "Nursing and Maslow's hierarchy: A health care pyramid approach to safety and security during a global pandemic". *Nurse leader*, Vol.19, No.6, pp.590-595. 2021.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.013>
- [11] Y. M. Cho, M. S. Choi, "Effect of clinical nurses' basic psychological need, self-leadership and job stress on nursing performance". *Journal of Digital Convergence*. Vol.14, No.8, pp.343-353, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.8.343>
- [12] H. J. Kim, "Effects of Need Satisfaction of Clinical Nurses on Turnover": Based on Maslow's Hierarchy of Needs Theory. Master's thesis, SahmYook University, 2021. pp.43-50.
- [13] Ministry of Health and Welfare (MOHW). "The strategies to work environment and treatment of nurses" [Internet]. Sejong: MOHW, c2018 [cited 2023 Dec 12]. Available from: https://khna.or.kr/home/notice/news.php?bo_table=news&wr_id=12093
- [14] M. Ritchie, "Organizational culture: An examination of its effect on the internalization process and member performance". *Southern Business Review*. Vol.25, No.2, pp.1-13, 2000.
<https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/sbr/vol25/iss2/3>
- [15] J. S. Kim, H. S. So, E. Ko, "Influence of Role Conflict, Nursing Organizational Culture and Resilience on Nursing Performance in Clinical Nurses", *Journal Muscle Joint Health*, Vol.26, No.3, pp.195-204, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.3.195>
- [16] G. Y. Jung, H. J. Jang, "The Effects of Nursing Organizational Culture, Work Performance and Workplace Bullying Type on Workplace Bullying Consequence of Nurses". *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.25 No.4, pp.424-435, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.5977/ikasne.2019.25.4.424>
- [17] S. H. Lee, M. Yu, "Effects of Positive Nursing Organizational Culture and Organizational Communication on Nurses' Job Embeddedness: Mediating Effect of Organizational Communication". *Health and Social Science*, No.63, pp.45-66, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.37243/kahms.2023.63.45>
- [18] S. M. Shin, H. Mun, "Factors Influencing on Person-Centered Nursing in General Hospital Nurses by Resilience, Patient-Centered Communication Competence, and Positive Nursing Organizational Culture". *Korea and Global Affairs*, Vol.7, No.3, pp.509-536, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.22718/kgaa.2023.7.3.020>
- [19] H. J. Kwon, B. H. Suk, S. J. Chee, Y. M. Ahn, Y. J. Kim, S. A. Park, et al. "The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction". *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. Vol.17, No.1, pp. 57-69, 2011.
UCI: G704-000921.2011.17.1.003
- [20] 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, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.31>
- [21] K. Drenkard, "The Magnet imperative". *Journal of Nursing Administration*, S1-S2, Vol.39(7-8 Suppl), 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181aeb42e>
- [22] A. R. Choi, J. I. Hwang, "Effects of Job Embeddedness, Professional Self-concept, and Work-life Balance on Clinical Nurses' Intention to Stay". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.29, No.4, pp.353-362, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.353>
- [23] A. H. Maslow, A theory of human motivation. *Psychological Review*, Vol.50, No.4, pp.370-396. 1943.
- [24] Y. Liu, Y. Aunguroch, J. Yunibhand, "Job satisfaction in nursing: a concept analysis study". *International Nursing Review*, Vol.63, No.1, pp.84-91, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- [25] H. J. Kim, S. H. Shin, "Development and validation of the nurse needs satisfaction scale based on Maslow's hierarchy of needs theory". *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.50, No.6, pp.848-862, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.20195>
- [26] S. J. Kim, H. S. Bang, J. J. Eom, Y. S. Woo, J. K. Jo, "Development and diagnosis of nursing organizational

culture tools: For nurses working at some general hospitals in Seoul.” *Clinical Nursing Society Business Report. Seoul: Hospital Nurses Association; Vol.50, No.6, pp.259-327, 2002.*

- [27] M. J. Kim & J. K. Kim, “Development of a Positive Nursing Organizational Culture Measurement Tool”. *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.51, No.3, pp.305-319, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.21014>
- [28] L. Cowin, “The effects of nurses’ job satisfaction on retention: an Australian perspective”. *Journal Nursing Administration*, Vol.32, No.5 pp.283-291, 2002.
- [29] K. S. Jang, H. Y. Kim, N. Y. Kim, “A study for development of competency-based continuing education system depending on nurses clinical ladder”. *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.18, No.12, pp.503-515 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.12.503>
- [30] E. H. Hong, J. Y. Lee, “The relation of peer group caring interaction, professional self-concept, and nurses’ retention”. *Journal of the Korea Safety Management and Science*, Vol.23, No.3, pp.19-25, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.12812/ksms.2021.23.3.019>
- [31] R. Nicholls, L. Perry, C. Duffield, R. Gallagher, H. Pierce. “Barriers and facilitators to healthy eating for nurses in the workplace: an integrative review”. *Journal of Advanced Nursing*, Vol.73, No.5, pp.1051-1065, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.13185>
- [32] M. Epstein, M. Soderstrom, M. Jirwe, P. Tucker, A. Dahlgren. “Sleep and fatigue in newly graduated nurses-experiences and strategies for handling shiftwork”. *Journal of Clinical Nursing*, Vol.29, No.1, pp.184-194, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jocn.15076>
- [33] Y. Kim, J. Lee, D. Kim, B. Kim, S. Lee, H. Park, et al. “Promoting a nursing organizational culture for Great Workplace(GWP): A Korean experience”. *Perspectives in Nursing Science*. Vol.6, No.1, pp.21-37, 2009.
- [34] M. C. Rodríguez-García, V. V. Márquez-Hernández, T. Belmonte-García, L. Gutiérrez-Puertas, G. Granados-Gámez, “Original research: How magnet hospital status affects nurses, patients, and organizations: A systematic review.” *American Journal of Nursing*. Vol.120, pp.28-38, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1097/01.naj.0000681648.48249.16>

정 승 은(Seung-Eun Jeong)

[정회원]



- 1992년 8월 : 연세대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2001년 2월 : 연세대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1993년 3월 ~ 현재 : 혜전대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉

성인간호학, 간호교육, 간호시뮬레이션

한 정 희(Jung-Hee Han)

[정회원]



- 2012년 2월 : 중앙대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 8월 : 중앙대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 혜전대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉

성인간호학, 간호교육, 간호시뮬레이션