



간호사의 재직의도 구조모형

조현하¹ · 강정미² · 이경은³

¹고신대학교 간호대학, 부교수, ²BHS한서병원, QI팀장, ³경남정보대학교 간호학과, 조교수

Structural Equation Modeling of Retention Intention in Nurses

Cho, Hun Ha¹ · Kang, Jung-Mi² · Lee, Kyoung-Eun³

¹Associate Professor, College of Nursing, Kosin University, Busan, Republic of Korea; ²QI Team management, BHS hanseo Hospital, Busan, Republic of Korea; ³Associate Professor, Kyungnam College of Information Technology, Busan, Republic of Korea

Purpose: This study was conducted to investigate the structural equation modeling of retention intention in nurses. **Methods:** A total of 210 nurses from three hospitals in B city, South Korea participated in this study. A structural equation model was constructed to verify the fitness of this model. Data were analyzed using SPSS 20.0 and AMOS 21.0 programs. **Results:** The hypothetical model appeared to fit the data. Three of the selected six hypotheses for the hypothetical model were statistically significant. The retention intention model showed significant direct effects for job crafting and job demands and indirect effects for relation oriented culture, which explained 28% of the variation in nurses' retention intention. **Conclusion:** We found that nurses' job crafting behavior and job demands had significant influences on retention intention and relation oriented culture which affected by the factors job crafting.

Key Words: Job crafting, Organizational culture, Intention, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

2000년대 이후 국내에서는 노인환자와 만성질환자가 증가하였고, 국가 정책으로 병원마다 간호간병통합서비스 병동에 대한 설치의 증가와 더불어 의료 질 평가영역에서 경력 간호사 보유에 대한 평가가 추가되면서 경력 간호사에 대한 수요는 증가하고 있다. 그러나 경력간호사에 대한 수요 증가에 비해 공급은 부족하여 의료인력 중 간호사의 수급불균형 문제가 가장 심각한 것으로 보고되고 있다[1]. 실제 보건의료인력 실태조사에서 6개월 내 이직을 계획하고 있다고 응답한 간호사의 비율이 종합병원의 경우 35.0%, 상급종합병원의 경우 29.9%인 것으로 나타나 세

로운 간호 인력의 배출도 중요한 문제이지만 경력 간호사의 재직 또한 중요한 문제로 대두되고 있다[2]. 임상에서 잘 훈련된 간호사의 이직은 비용적으로 큰 손실을 유발하고 신규간호사로 대체했을 때 정상적인 간호업무를 수행하기까지의 공백 또한 간과할 수 없다[3]. 따라서 병원조직 차원에서 간호사가 자신의 업무에 대한 의미를 가지고 조직에 몰입할 수 있는 직무환경을 제공하여 간호사들이 오랫동안 직장에 머무르게 하는 재직의도를 높이기 위한 방안에 대하여 고심하고 있다.

재직의도는 재직의 전제조건으로 다른 직업을 찾는 것을 중지하고 현재 직무에 머무르려는 의도를 의미한다[4]. 선행연구에서는 지금까지 간호사의 보유율을 높이기 위한 전략으로 이직의도를 측정하는데 초점을 맞추어 왔으나, 현재의 간호직무에 머무

주요어: 잡 크래프팅, 조직문화, 재직의도, 간호사

* 이 연구는 2019년도 고신대학교 교내연구비 지원을 받아 수행된 연구임

IRB 승인기관 및 번호: 고신대학교 기관윤리생명위원회 [KU IRB 2019-0013]

Corresponding author: Kang, Jung-Mi (<https://orcid.org/0000-0002-1391-5184>)

BHS hanseo Hospital QPS, 615, Suyeong-ro, Suyeong-gu, Busan 48523, Republic of Korea

Tel: +82-51-756-0081 Fax: +82-51-754-0908 E-mail: kkm0738@naver.com

Received: 12 April 2021 Revised: 16 July 2021 Accepted: 19 July 2021

르려는 재직의도가 긍정적 행동의 동기 혹은 재직을 예측할 수 있는 전제조건이 됨에 따라 최근 재직의도에 대한 연구가 증가되고 있다[4,5]. 간호사의 재직의도는 일반적 특성인 경력, 직무요인인 직무요구량, 상사의 리더십, 직무만족, 전문직업성과 전문직 자아개념, 조직요인인 조직문화 등의 영향을 받는 것으로 보고되고 있다[5,6].

조직문화는 조직구성원 개인이 직면하는 상황을 받아들이고 대처하고자 할 때, 조직의 목표와 신념 및 가치를 공유하도록 하여 조직의 효율성을 극대화하는 방향으로 이끌어준다[7]. 간호사의 조직문화는 업무를 수행하는 조직의 분위기로[4] 간호사의 업무수행에 영향을 미치고, 긍정적인 간호조직문화는 간호사의 직무만족을 높이고, 이직의도를 저하시켜 재직의도를 높이므로[8] 유능한 경력간호사를 확보하는데 도움이 된다. 특히 관계지향적 조직문화는 간호조직의 구성원들이 타인과의 관계 속에서 서로 이해하며, 신뢰하고 존중받는 인간적인 관계에 대한 조직문화의 속성으로[9], 이는 개방적이고 긍정적인 문화를 형성하여 간호사의 재직의도에 긍정적인 영향을 주는 요인으로 보고되고 있다[6]. 그러므로 간호사의 재직의도를 증진시키기 위하여 간호사들이 인식하는 조직문화를 파악하고 조직문화와 재직의도 간의 인과관계에 영향을 미치는 요인들을 다면적으로 파악할 필요가 있다.

직무요구는 개인이 일할 때 필요한 모든 물리적 또는 정신적 노력을 요구하는 직무특성을 의미하고[10], 불규칙한 근무시간, 과중한 업무, 감정노동과 같은 직무요구로 인한 이직이 의료기관에 근무하는 임상간호사 감소의 주요 원인 중 하나로 보고되고 있다[11]. 또한 간호사의 직무요구는 간호조직문화에 따라 영향을 받고, 간호사의 직무요구가 낮을수록 재직의도는 높다고 하였다[5].

그러나 직무요구와 같은 외부적인 요인을 간호사 개인이 변화시키기는 어렵기 때문에 간호사의 재직의도를 높여주기 위해서는 병원의 행정적인 뒷받침과 더불어 간호사 스스로 업무를 변화시켜 직무요구에 대처할 수 있는 요인에 대한 연구가 필요하다. 이러한 취지로 간호학문 영역에서 최근에 주목받고 있는 개념이 잡 크래프팅이다. 잡 크래프팅은 개인이 업무를 개념화하고 직무를 완성하기 위해 관계자들과 관계를 맺고 자신이 맡은 직무를 의미 있게 하며 직무요구와 직무자원 간의 균형을 만들어가는 행동이다[12,13]. 이와 같은 과정에서 잡 크래프팅은 개인의 욕구, 능력, 선호도와 직무특성 간의 적합도를 향상시키기 때문에 업무 증진을 위해 사용되고 혁신적 업무수행, 개인주도성, 업무변화와 유사한 개념으로 사용되고 있다[13,14]. 잡 크래프팅을 하는 개인은 직무요구가 증가했을 때 직무자원과 직무적합도를 증가시키므로 자신의 직업에 대한 만족과 몰입을 높이고 소

진을 감소시키며 직무만족, 직무열의, 조직몰입 및 재직과 같은 조직성과를 증가시킨다고 하였다[14,15]. 간호사를 대상으로 한 연구에서도 잡 크래프팅은 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되었다[16]. 그러나 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 것으로 규명된 잡 크래프팅에 대한 연구는 부족한 실정이므로 이를 규명하는 연구가 필요할 것으로 사료된다.

따라서 본 연구에서는 직무설계모형(new model of job design)[17], 잡 크래프팅 모형(proposed model of job crafting)[13]과 여러 선행연구 결과들을 기반으로 간호사를 대상으로 관계지향적 조직문화, 직무요구, 잡 크래프팅과 재직의도와의 관계를 파악하고자 한다. 또한 이들 변수가 간호사의 재직의도에 미치는 영향력과 인과적 관계를 추론할 수 있는 경로를 파악하는 이론적 모형을 구축하여 간호사의 재직의도를 증진하기 위한 인적관리 전략 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 직무설계모형(new model of job design)[17]과 잡 크래프팅 모형(proposed model of job crafting)[13]을 적용하여 간호사의 재직의도의 가설적 모형을 구축하여 검증하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 이론과 문헌고찰을 근거로 하여 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 설명하는 가설적 모형을 구축한다.
- 둘째, 가설적 모형과 실제 자료간의 적합도를 검정하고, 변인들 간의 관계를 설명하는 구조모형을 구축한다.
- 셋째, 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 변인들 간의 직접, 간접 및 총 효과를 파악한다.

3. 이론적 가설과 가설적 모형

본 연구는 간호사의 재직의도 모형을 구성하기 위하여 Garg Rastogi [17]의 직무설계모형(new model of job design), Tims과 Bakker [13]의 잡 크래프팅 모델(Proposed model of Job Crafting)과 선행연구를 근거로 적용하였다.

Garg와 Rastogi [17]은 직무설계모형(new model of job design)에서 직무특성에 영향을 미치는 선행요인 확장된 직무특성, 성과/주도적 수행, 조직성과 간의 관계를 제시하였다. 즉 조직외부와 조직내부의 선행요인들이 직무특성에, 직무특성은 성과/주도적 수행에 영향을 미치고 최종적으로 성과/주도적 수행은 조직적 개인/집단적/사회적 성과에 영향을 미친다고 하였다. 최종적인 성과는 조직성과(조직 생산성, 고객만족/재직, 사고 감소), 개인 성과(직무수행 증가, 논리적 의사결정, 스트레스 감소, 집단 효과성, 집단 문화), 사회적 성과(집단 표상, 집단 정서표현, 집단결속

력)를 포함하였다. 직무특성에 영향을 미치는 선행요인은 조직의 부 요인과 조직내부 요인이 있는데, 조직외부 요인은 환경적 불확실성, 사용 가능한 기술, 노동시장 등이고, 조직내부 요인은 인력자원관리, 기술과 업무지식관리, 조직문화, 일터 영성, 업무개선 등이다. 또한 확장된 직무특성에는 업무조절, 자율성, 직무 다양성, 공정한 피드백, 정서적, 인지적 요구와 유동적 근무시간 등이 포함된다. 이 중 조직문화는 직무수행을 동기화하여 직무특성에 영향을 미치는 매우 중요한 조직의 내적 요인임을 강조하였다[17]. 즉 긍정적인 간호조직문화는 간호사의 업무수행에 영향을 미쳐 직무만족과 재직의도를 높였고[8] 특히 관계지향적 조직문화는 간호사의 재직의도에 큰 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[6]. 이에 본 연구에서는 간호조직의 구성원들이 타인과의 관계 속에서 서로 이해하며, 신뢰하고 존중받는 인간적인 관계에 대한 조직문화의 속성인 관계지향적 조직문화가 직무요구와 재직의도에 영향을 미치는 것으로 적용하였다.

Tims과 Bakker [13]의 잡 크래프팅 모델(Proposed model of Job Crafting)에서 잡 크래프팅은 직무요구와 직무자원 간의 균형을 만들어나가는 행동으로 개인의 욕구, 능력, 선호도와 직무특성 간의 적합도를 높이기 위해 자신의 직무를 주도적으로 만들어나가는 것이라고 하였다. 따라서 조직 구성원은 직무요구가 증가했을 때 자발적으로 직무자원을 증가시키고 직무 적합성을 높이면서 잡 크래프팅을 증가시켜 결과적으로 직무 열의, 조직몰입 및 재직과 같은 긍정적인 조직성과를 증가시킨다고 하였다 [14,15]. 잡 크래프팅은 직무요구 등의 직무특성과 조직성과인 업무몰입간의 관계에서 매개효과를 갖는 것으로 보고되고 있다 [18,19].

본 연구에서는 Garg와 Rastogi [17]의 직무설계모형(new model of job design), Tims과 Bakker [13]의 잡 크래프팅 모델(Proposed model of Job Crafting)과 선행연구를 근거로 하여 간호사의 재직

의도와 관련요인인 관계지향적 조직문화, 직무요구, 잡 크래프팅 간의 개념적 기틀을 구성하였다. 직무특성의 선행요인으로 조직내부 요인인 관계지향적 조직문화를, 확장된 직무특성으로 직무수행에 필요한 신체적, 정서적 노력을 필요로 하는 직무요구를, 성과/주도적 행동은 혁신적 업무수행, 자기주도성과 유사한 개념으로 사용되는 잡 크래프팅을, 궁극적인 조직성과로 재직을 설명하는 요인인 재직의도를 측정변수로 설정하였다. 최종적으로 관계지향적 조직문화가 직무요구, 잡 크래프팅, 재직의도에, 직무요구가 잡 크래프팅과 재직의도에, 잡 크래프팅이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 가정하여 가설적 경로를 설정하였다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사를 대상으로 Garg와 Rastogi [17]의 직무설계 모형(new model of job design), Tims과 Bakker [13]의 잡 크래프팅 모델(Proposed model of Job Crafting)과 선행연구 고찰에 근거하여 재직의도를 설명하는 가설적 모형을 구축하고 실제 자료의 적합도와 연구가설을 검증하는 구조모형 연구이다(Figure 1).

2. 연구대상

본 연구 대상자는 B광역시에 소재하는 3개의 종합병원에 근무하는 정규직 간호사로 근무경력이 6개월 이상인 간호사와 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구에 자발적으로 참여하기로 동의한 자를 대상으로 예비표본 244명을 모집하였고 이 중 응답이 무성의하거나 근무경력 기준 6개월이 충족되지 않은 자 및 2차 자료수집에 동의하지 않은 자 등 34부를 제외한 210명의 간호사를 편의 추출하였다. 구조방정식 모델에서 표본의 크기는 최대 우도법(maximum likelihood)에 적합한 200명 이상의 대상자가 필요

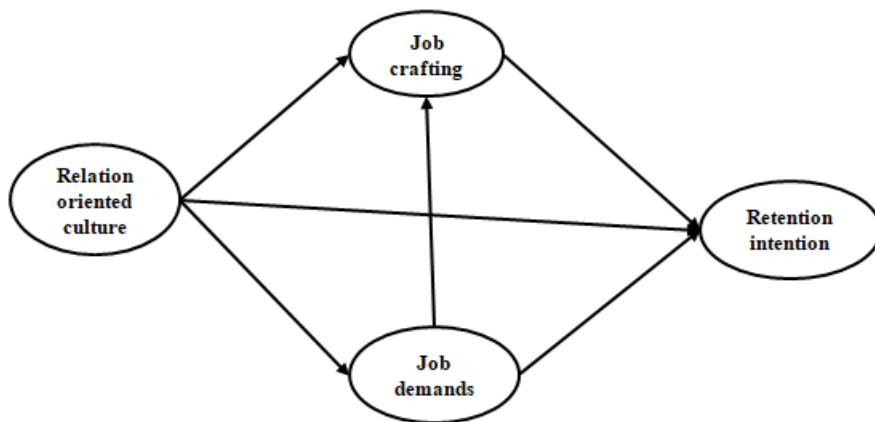


Figure 1. Theoretical framework and hypothetical model

하다는 기준[20]에 따라 총 210부의 설문지를 분석에 포함하여 표본 크기의 기준을 충족하였다.

3. 자료 수집

본 연구의 자료수집기간은 2018년 4월부터 7월이었고, 자료수집 방법은 B광역시에 소재하는 3개의 종합병원 간호부의 승인을 받은 후 자료수집 절차에 따라 연구에 자발적으로 참여하기로 한 대상자에게 구조화된 설문지를 배부하여 자료수집을 하였고, 설문지 작성시간은 약 15분 정도 소요되었으며, 설문이 끝난 후에는 감사의 표시로 소정의 선물을 제공하였다.

4. 윤리적 고려

본 연구는 K대학의 생명윤리위원회(IRB)에서 승인(KU IRB 2019-0013)받은 후 진행되었으며, 자료 수집 시 연구의 필요성과 목적, 연구의 의의 및 연구의 참여로 인한 유익을 구두와 서면으로 충분히 안내하였고, 연구 참여의 자율성과 연구 중단 가능성과 자료수집 방법 등에 대해 설명을 들은 후 자발적으로 연구 참여에 동의한 대상자에 한해 서면으로 동의서를 작성하게 하였다. 또한 연구 참여는 본인의 의사에 따라 언제든지 철회할 수 있으며, 본 연구를 위해 수집된 자료는 연구 이외의 목적으로 절대 사용하지 않을 것과 개인의 신상과 관련된 정보는 익명으로 처리되어 보호됨을 설명하였다.

5. 연구도구

본 연구의 도구들은 연구모형의 간결성과 설문도구의 타당성과 신뢰도 분석을 위한 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하여 설문도구 간의 내적일치도를 조사하였다. 탐색적 요인분석 시 요인적재값 추정에는 주성분 방식을 선택하고 varimax 회전방식을 선택하여 요인적재값은 0.5 이상[13]을 선택하였다.

1) 관계지향적 조직문화

관계지향적 조직문화는 Kim 등[9]이 개발한 간호조직문화 측정도구 중 관계지향적 조직문화 5개 문항을 사용하였고, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 관계지향적 조직문화를 강하게 인식하고 있음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim 등[9]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.88$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.89$ 이었다.

2) 직무요구

직무요구는 Van Veldhoven 등[10]이 개발한 QEEW 2.0 (Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work)을 간호사를 대상으로 사용한 Kim [21]의 도구를 사용하였다. 본 도구는 총

9개 문항의 Likert 7점 척도로 점수가 높을수록 직무요구가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim [21]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.89$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.91$ 이었다.

3) 잡 크래프팅

잡 크래프팅은 Slemp와 Vella-Brodrick [22]이 개발한 JCQ (Job Crafting Questionnaire)를 Lim 등[23]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 15개 문항의 Likert 6점 척도로 점수가 높을수록 잡 크래프팅의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lim 등[23]의 연구에서 Cronbach's α 는 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 각각 .81, .85, .81이었고 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.80, 0.86, 0.72$ 이었다.

4) 재직의도

재직의도는 Cowin [24]이 개발한 재직의도 측정도구를 Kim [25]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6개 문항의 Likert 8점 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰는 Kim [25]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.91$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.90$ 이었다.

6. 자료분석

수집된 자료는 IBM/SPSS WIN 20.0과 AMOS 21.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 측정변수는 기술통계로 분석하였고, 표본의 정규성 검증을 위하여 측정변수의 왜도, 첨도, 공차(tolerance), 분산팽창지수(variation inflation factor, VIF)를 확인하였다. 각 구성개념과 측정변수의 상관관계 및 다중공선성은 Pearson correlation coefficient로 분석하였고, 도구의 내적 일관성인 신뢰도는 Cronbach's α 계수로 분석하였다. 가설 모형의 적합도 검증 및 가설 검증은 최대 우도법(maximum likelihood method)을 이용하여 추정하였고, 구조모형의 경로에 대한 유의한 검증은 표준화계수(β), 표준오차(standard error, SE), 임계치(critical ratio, CR), p 값으로 확인하였고, 내생 변수에 대한 설명력은 다중상관자승(squared multiple correlation, SMC)을 이용하였다. 가설 모형의 적합도는 χ^2 값, 표준 χ^2 값(χ^2/df), 절대적합지수인 standardized root mean square residual (SRMR), root mean square error of approximation (RMSEA), goodness of fit index (GFI), Turker-Lewis index (TLI), incremental fit index (IFI), comparative fit index (CFI)를 사용하였다. 가설적 모형의 직접효과, 간접효과와 총효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부스트래핑(bootstrapping) 방법을 사용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 분석한 결과, 연령은 20세에서 30세 미만이 138명(65.7%)으로 가장 많았고, 미혼이 163명(77.6%)으로 기혼보다 많았다. 총 임상경력은 5년 미만이 117명(55.7%)이었고, 현재부서 경력도 5년 미만이 144명(68.6%)으로 가장 많았다.

교육 정도는 4년제 대학 졸업이 133명(63.3%), 직위는 일반 간호사가 177명(84.2%)으로 가장 많았으며, 월급은 250만원 미만이 140명(66.7%)이었다. 근무하는 병원은 200병상 이상 300병상 미만인 경우가 90명(42.8%)으로 가장 많았고, 근무하는 병동은 일반 병동이 115명(54.8%)으로 가장 많았다. 대상자의 근무형태는 대부분 3교대(76.2%) 근무를 하고 있었으며, 1회 또는 2회 이상 이직한 경험이 있는 경우는 대상자의 77명(36.7%)이었다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=210)

Characteristics	Categories	n	(%)	M±SD
Age (yr)	20-29	138	(65.7)	29.70±6.60
	30-39	43	(20.5)	
	40-49	29	(13.8)	
Marital status	Single	163	(77.6)	
	Married	47	(22.4)	
Total clinical career (yr)	Less than 5	117	(55.7)	6.21±6.02
	5-9	50	(23.8)	
	10-14	17	(8.1)	
	15-19	15	(7.1)	
	20-24	11	(5.3)	
Clinical career in current department (yr)	Less than 5	144	(68.6)	4.24±4.15
	5-9	46	(21.9)	
	More than 10	20	(9.5)	
Education level	Diploma	64	(30.5)	
	Bachelor	133	(63.3)	
	≥Master	13	(6.2)	
Position	Staff nurse	177	(84.2)	
	Charge nurse	13	(6.1)	
	Unit managers	20	(9.7)	
Monthly income (10,000won)	Less than 250	140	(66.7)	
	More than 250	70	(33.3)	
Hospital size (bed)	100-199	14	(6.7)	
	200-299	90	(42.8)	
	300-399	86	(40.9)	
	More than 400	20	(9.6)	
Work unit	†General	115	(54.8)	
	*Special	77	(36.7)	
	Others	18	(8.5)	
Shift work	No shift	39	(18.6)	
	3 Shifts	160	(76.2)	
	Fixed night shift	11	(5.2)	
Experience of turnover	0	133	(63.3)	
	1	44	(21.0)	
	More than 2	33	(15.7)	

M=Mean; SD=Standard deviation

†General; Medical & surgical unit; *Special; Emergency room, Operating room, Intensive care unit, Pediatrics, Nursery room, Delivery room

2. 연구 변수의 서술적 통계와 정규성 검증

본 연구의 가설적 모형에서 사용된 변수의 평균 점수는 다음과 같다(Table 2). 관계지향적 조직문화 3.49±0.67점(5점 만점), 직무요구 4.28±1.05점(7점 만점), 잡 크래프팅 3.18±0.48점(6점 만점), 재직의도 3.02±0.80점(8점 만점)이었다. 표본의 정규성을 검증하기 위해 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 확인한 결과 왜도값의 범위는 .01~.59, 첨도값의 범위는 -.10~1.10으로 왜도의 절댓값이 3.0 미만, 첨도는 10.0을 초과하지 않아 측정변수들의 정규분포를 확인하였다(Table 2).

3. 측정모형의 타당성 검증

본 연구에서 잠재변수와 측정변수 간의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석 결과 잠재변수를 측정하는 관측변수의 일치성 정도를 나타내는 집중타당도(convergent validity)를 검증하는 표준화된 요인부하량(standardized factor loading)값은 관계지향적 조직문화 .80, 직무요구 .73, 잡 크래프팅 .81, 재직의도 .77으로 모두 .70 이상으로 측정되어 집중타당성을 확보하였다. 또한 개념신뢰도(Construct Reliability, CR)가 .70 이상, 평균분산추출지수(Average Variance Extracted, AVE)

가 .50 이상일 때 집중타당도가 있다고 볼 수 있는 것이며[18], 본 연구에서 개념신뢰도는 모두 .70 이상이었고 평균분산추출지수는 .50 이상으로 집중타당도를 확보하였다. 본 연구에서 잠재변수 간의 상관계수는 -.06~.57으로 .90 이하이므로 다중공선성에 문제가 없었고, 상관계수가 가장 높은 변수인 관계지향적 조직문화와 잡 크래프팅의 결정계수(r²)가 .32으로 잠재변인의 평균분산추출지수(AVE) 값인 .74를 넘지 않으므로 판별타당도가 충족되었음을 확인하였다(Table 2).

4. 가설적 모형의 적합도 검증과 효과분석

가설적 모형은 χ^2/df 는 3.00 미만 SRMR .80 이하, RMSEA 1.0 이하, TLI, IFI, CFI는 .90 이상이면 적합한 것으로 판단한다[20]. 본 연구에서 가설적 모형의 적합도 지수는 $\chi^2=673.60$ ($df=396, p<.001$), CMIN/ $df=1.70$, SRMR=.07, RMSEA=.06, TLI=.91, IFI=.92, CFI=.91으로 최적 모형기준을 만족하여 이를 최종모형으로 결정하였다(Table 3).

가설적 모형의 직접효과, 간접효과 및 총 효과를 분석한 결과는 다음과 같다(Table 3). 총 6개 경로 중 3개의 경로가 유의하였다(Figure 2). 재직의도에 대한 직접효과는 잡 크래프팅($\beta=.38, p=.001$), 직무요구($\beta=.16, p=.019$) 순으로 높았다. 재직의도에 대한 잡 크래

Table 2. Convergent Validity of Latent Variables

(N=210)

Variable	M±SD	Scale range	Skewness	Kurtosis	CR	AVE
Relation oriented culture	3.49±0.67	1~5	-0.59	1.10	.93	.74
Job demands	4.28±1.05	1~7	0.13	-0.10	.83	.52
Job crafting	3.18±0.48	1~6	0.01	-0.24	.96	.89
Task crafting	3.05±0.55	1~6	0.03	-0.50		
Cognitive crafting	3.23±0.61	1~6	-0.36	0.66		
Relational crafting	3.25±0.54	1~6	0.03	0.32		
Retention intention	3.02±0.80	1~8	-0.15	-0.10	.93	.68

M=Mean; SD=Standard deviation; CR=Construct reliability; AVE=Average variance extracted

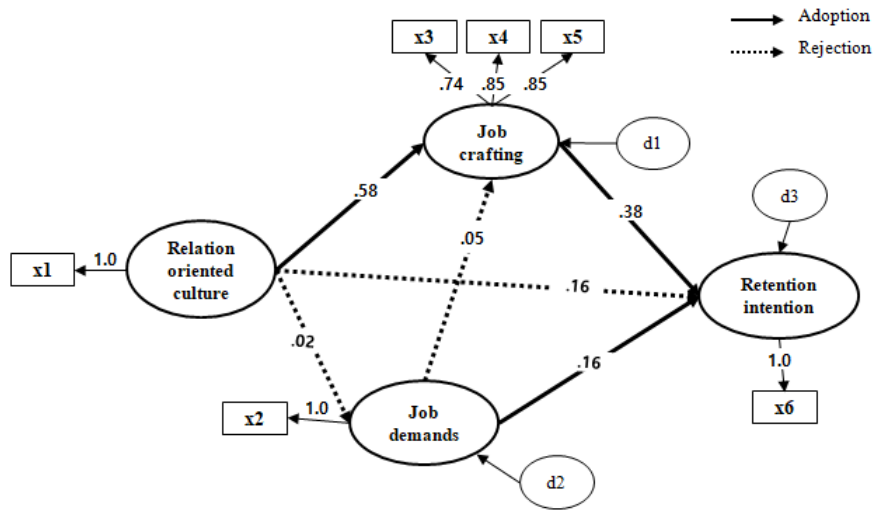
Table 3. Direct Effect, Indirect Effect, and Total Effect in Modified Model

(N=210)

Endogenous variables	Exogenous variables	β (SE)	CR (p)	SMC	Direct effect (p)	Indirect effect (p)	Total effect (p)
Retention intention	Relation oriented culture	.16 (.11)	1.83 (.067)	.28	.16 (.106)	.22 (.388)	.38 (.001)
	Job demands	.16 (.09)	2.37 (.018)		.16 (.019)	.02 (.185)	.18 (.007)
	Job crafting	.38 (<.001)	3.61 (<.001)		.38 (.001)		.38 (.001)
Job crafting	Relation oriented culture	.58 (.06)	5.93 (<.001)	.34	.58 (.001)		.58 (.001)
	Job demand	.05 (.05)	0.71 (.473)		.05 (.476)		.05 (.476)
Job demands	Relation oriented culture	.02 (.06)	0.29 (.772)		.02 (.814)		.02 (.814)

Goodness-of fit statistics $\chi^2=673.60$ ($df=396, p<.001$), CMIN/ $df=1.70$, SRMR=.07, RMSEA=.06, TLI=.91, IFI=.92, CFI=.91

CR=Critical ratio; SMC=Squared multiple correlation; df-Degree of freedom; SRMR=Standardized root mean square residual; RMSEA=Root mean square error of approximation; GFI=Goodness of fit index; TLI=Turker-Lewis index; IFI= Incremental fit index; CFI=Comparative fit index



x1; Relation oriented culture; x2; Job demands; x3; Task crafting; x4; Cognitive crafting; x5; Relation crafting; x6; Retention intention

Figure 2. Path diagram of the modified model

프팅($\beta=.38, p=.001$)과 직무요구($\beta=.18, p=.007$)의 총효과도 통계적으로 유의하였고 이들 변수들의 재직의도에 대한 설명력은 28.0%이었다. 관계지향적 조직문화는 잡 크래프팅에 대한 직접효과($\beta=.57, p=.001$)와 총 효과($\beta=.57, p=.001$)가 있었고 설명력은 34.0%이었다. 관계지향적 조직문화는 직무요구와 재직의도에 영향을 미치지 않았다.

논 의

본 연구는 임상간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위해 Garg와 Rastogi [17]의 직무설계모형(new model of job design), Tims과 Bakker [13]의 잡 크래프팅 모델(Proposed model of Job Crafting)을 적용하여 가설적 모형을 구축하고 모형의 적합성을 검증하였다. 가설적 모형은 적합한 것으로 확인되었으며, 가설적 모형에서 설정한 6개 경로 중 3개 경로가 통계적으로 유의하였고 잡 크래프팅과 직무요구가 재직의도를 28.0% 설명하고 있는 것으로 나타났다. 이에 임상간호사의 재직의도에 직접효과와 총 효과가 있는 잡 크래프팅, 직무요구와 잡 크래프팅을 통한 간접효과가 있는 관계지향적 조직문화를 중심으로 논의를 하던 다음과 같다.

본 연구에서 임상간호사의 잡 크래프팅은 재직의도에 직접효과와 총 효과가 가장 큰 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한

회귀모형에서 잡 크래프팅이 재직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 요인으로 나타난 선행연구 결과와 일치하였다[16]. 즉 간호사는 자신이 수행하는 업무와 간호행위에 대한 자율적인 인식 변화를 바탕으로 간호 업무량이나 간호활동의 범위를 변화시키는 잡 크래프팅이 재직의도를 높일 수 있음을 알 수 있다. 이는 간호사가 직업에 대하여 인지하는 개인의 소명, 가치 및 간호사의 전문직에 대한 가치관과 간호조직 내·외부의 동료 및 구성원들과의 관계에 대한 긍정적인 인식의 변화와 같은 인지 크래프팅과 관계 크래프팅이 먼저 선행되어야 함을 나타내는 결과로 생각된다. 따라서 재직 중인 간호사가 잡 크래프팅을 통해 재직의도를 높일 수 있도록 개인 및 병원 경영자들이 필요성을 인식하고 수행할 수 있는 제도적 방안이 필요할 것으로 사료된다. 또한 국내에서 병원간호사를 대상으로 한 잡 크래프팅 연구들이 증가하고 있으나 재직의도와 인과관계에 대한 연구는 부족한 실정 이므로 이에 대한 반복 연구가 필요할 것이다. 또한 간호사의 재직의도에 대한 선행연구에서 전문직 사명감과 간호사와 의사의 관계, 자율성, 동료와의 관계, 조직문화 등의 다양한 요인들이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되어[4], 본 연구결과와 맥락이 비슷한 것을 알 수 있다. 최근 전 세계적으로 간호사의 부족현상이 문제가 되고 있으며, 국내에서도 경력 간호사의 보유율을 높이기 위한 경쟁이 치열해지면서 외부보상이나 성과급 지급 등의 노력이 이루어지고 있다. 그러나 외부보상 등으로 간호사를 영입할 수는 있으나 재직의도라는 긍정적인 행동의 동기[4]

를 높이기 위해서는 개인이 전문적이고 주체적인 간호를 수행하는 사람으로 자신을 인식하게 하여 일에 대한 긍정적 의미를 찾을 수 있도록 해야 한다. 잡 크래프팅은 현재의 직무를 자신의 만족과 동기에 맞춰 직무 경계를 변경하여 직원들이 직무 만족도를 높이고[26] 개인 직무적합성을 향상시켜 조직몰입, 인재유지 등의 긍정적인 조직결과[13]와 이직의도를 낮추는 효과[3]를 가지기 때문에 결과적으로 재직의도를 높일 수 있을 것으로 생각된다. 그러므로 임상간호사들의 재직의도를 증진하기 위해 주어진 일에 대해 스스로 의미를 부여하고 주도적으로 일을 할 수 있는 환경을 조성하고 직무에 대한 동기를 높일 수 있는 잡 크래프팅 관련 교육프로그램을 적용할 필요가 있다고 생각된다.

본 연구에서 임상간호사의 직무요구는 재직의도에 직접효과와 총 효과가 있어 영향력이 큰 두 번째 요인이었다. 이러한 결과는 임상간호사의 직무요구가 재직의도의 영향요인으로 직무요구량이 적을수록 재직의도는 높다는 선행연구결과[5]와 상이하였다. 그러나 본 연구의 결과는 2차 병원간호사를 대상으로 같은 도구로 측정한 직무요구가 재직의도와 같은 성과변수인 간호업무성과에 미치는 영향을 확인한 결과 직무요구가 높을수록 간호업무성과가 높았다는 선행연구 결과와는 유사하였다[27]. 또한 이는 직무요구가 지나치지 않으면 성과변수인 직무열의를 높인다는 선행연구 결과와[28] 유사한 결과이다. 대부분의 선행연구에서 간호사가 직무 수행 시 과중한 업무, 역할갈등, 교대근무, 감정노동 등의[4,29] 직무요구를 경험하면 직무에 대해 열정을 다하기 어렵고 자기실현을 위한 일의 의미, 성취와 같은 내재적 직업가치를 찾기 어렵고 직무에 대한 불만족이 쌓이면서 재직의도가 낮아지고 이직으로 이어진다고[3] 하였다. 그러나 본 연구에서 상이한 결과를 나타내는 것은 직무요구가 물리적, 정신적, 사회적, 조직적 측면에서 다양한 영향을 받아 그 수준이 다양하고 지나치지 않으면 그 수준에 따라 성과변수에 긍정적 혹은 부정적 영향을 미치기 때문이라 생각된다. 개인이 직무요구와 같은 직무특성에 대해 가지는 감정은 직무차원에 의해 절대적으로 결정되는 것이 아니라 개인의 성장 욕구나, 지식과 기술 및 상황에 대한 만족에 의해 조절된다고 하였다[3]. 또한 본 연구에서 사용한 직무요구 원도구가 간호사를 대상으로 개발된 것이 아니라 일반적 직무요구 도구를 간호사를 대상으로 개정한 것으로 간호업무의 고유성을 반영하지 못하였을 수도 있다고 생각된다. 그러므로 추후 간호사를 대상으로 동일한 직무요구 도구를 사용하여 반복연구하거나 간호업무의 고유성을 반영한 새로운 직무요구도구를 사용하여 그 결과를 확인하는 것이 필요하다.

본 연구에서 관계지향적 조직문화는 잡 크래프팅을 통하여 임상간호사의 재직의도에 간접효과가 있었다. 지금까지 수행된 조

직문화와 재직의도에 대한 연구는 재직의도에 미치는 조직문화 유형을 파악하는 단편적인 연구가 이루어졌고[6], 이론적인 체계를 바탕으로 경로분석에 대한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 선행연구에서 관계지향 조직문화가 간호사의 재직의도의 영향 요인이었고[6], 관계지향적 조직문화가 직·간접적으로 이직의도를 낮추고 있다고[5]하여 본 연구결과와 유사하였다. 특히 관계지향 조직문화는 서로 신뢰하고 존중하는 개방적이고 긍정적인 문화를 형성하여 임상간호사의 잔류의도에 긍정적인 영향을 미치고[6] 개방적 문화는 개인의 주도적인 변화 행동인 잡 크래프팅을 수행할 수 있는 분위기를 형성하여 간호사 개개인이 가진 기술, 강점을 이용하여 적극적이고 주도적으로 일을 하게 함으로써 직무에 대한 동기부여를 높여 주므로[3] 재직의도를 높일 수 있을 것으로 생각된다. 그러나 현실에서 간호사 개인이 조직문화와 같은 직무환경을 변화시키는 것은 제한적이다. 그러므로 재직의도를 높이기 위해 조직차원에서 잡 크래프팅을 강화하기 위한 환경을 조성하는 것이 필요하다고 생각된다. 즉 간호조직의 관리자는 간호사 스스로 업무를 변화시킬 수 있는 행동을 촉진하기 위한 조직문화를 형성하기 위하여 인간관계를 중시하고 서로 협력하고 존중하며 개방적 의사소통과 피드백을 통한 지지적인 환경을 조성하기 위한 노력을 해야 할 것이다.

본 연구는 일부 임상간호사를 대상으로 하여 연구결과를 일반화하는 것에 제한점이 있다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구의 구조모형은 임상간호사의 관계지향적 조직문화, 잡 크래프팅, 직무요구가 재직의도를 설명하는데 적합하다고 판단하며, 직무 설계모형(new model of job design)[17]과 잡 크래프팅 모형(proposed model of job crafting)[13]과 여러 선행연구 결과들을 기반으로 임상간호사의 재직의도 모형을 구축하였다는데 의의가 있다.

결론

본 연구는 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 관계지향적 조직문화, 직무요구와 잡 크래프팅이 간호사의 재직의도에 미치는 영향력과 변인들 간의 인과적 관계를 파악하여 임상간호사의 재직의도 증진 중재안 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구결과 임상간호사의 재직의도에 미치는 직접효과와 총효과는 잡 크래프팅과 직무요구 순으로 높았고, 관계지향적 조직문화는 잡 크래프팅을 통하여 재직의도에 간접적인 영향을 미쳤다. 따라서 본 연구결과를 토대로 간호관리자는 임상간호사의 재직의도를 증진하기 위해 조직차원에서 잡 크래프팅 역량을 개발하고 직무요구를 완화시키며 잡 크래프팅 행동을 촉진할 수

있는 관계지향적 조직문화를 조성하기 위한 방안을 모색하기 위해 노력해야 한다.

ORCID

Cho, Hun Ha <https://orcid.org/0000-0001-9702-0590>
 Kang, Jung-Mi <https://orcid.org/0000-0002-1391-5184>
 Lee, Kyoung-Eun <https://orcid.org/0000-0002-0885-4006>

REFERENCES

- Oh YH, Lee SY. Forecasting the demand for and supply of major health workforce in Korea. Korea Institute for Health and Social Affairs. 2016 June. Report No: 2016-06.
- Shin YS, Youn KJ, Kim SY, Lee NK, Lim JW, Lee JH, et al. A survey on health and medical personnel. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs. 2018 December. Report No:11-1352000-002563-14.
- Hyun MS. Structural relationship between nurses' occupational motivation and effectiveness based on job crafting model. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(3):192-204. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.192>
- Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014; 20(1):15-27. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2014.20.1.15>
- Park SH, Lee TW. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-48. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- Yun MJ, Choi MY. The effects of hospital organizational culture and work environment on nurses' intent to stay at the current hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(3):273-82. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.3.273>
- Hartnell CA, Ou AY, Kinicki A. Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*. 2011;96(4):677-94. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Park JS, Kim TH. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Service*. 2009;22(1):20-38. <https://doi.org/10.1108/17511870910928001>
- Kim MS, Han SJ, Kim JH. The development of the nursing organization culture measurement tool. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2004;10(2):175-84.
- Van Veldhoven M, Prins J, van der Laken P, Dijkstra L. QEEW2.0: 42 Short scales for survey research on work, well-being and performance. Amsterdam; SKB; 2015. p. 1-89.
- Hospital Nurse Association. Survey on the status of hospital nurse staffing 2017 [Internet]. Seoul: Hospital Nurse Association; 2018 [cited 2018 July 2]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>.
- Ghitulescu BE. Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting [dissertation]. USA: University of Pittsburgh; 2006. p. 1-259.
- Tims M, Bakker AB. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2010;36(2):841-50. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims M, Bakker AB, Derks D, Rhenen W. Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*. 2013;38(4):427-54. <https://doi.org/10.1177/1059601113492421>
- Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*. 2005; 58(2):281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Park KA. Hospital nurses' work values, job crafting and intention to stay: focused on women or children's wards [dissertation]. Gwangju: Nambu University; 2020. p. 1-69.
- Garg P, Rastogi R. New model of job design: motivating employees' performance. *Journal of Management Development*. 2006;25(6):572-87. <https://doi.org/10.1108/02621710610670137>
- Jo SI, Song HD. The mediating effect of job crafting on the relationship between job characteristics and work engagement for HRD practitioners. *Journal of Corporate Education and Talent Research*. 2016;18(1):327-52. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i2.119-143>
- Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-48. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- Woo JP. The concept and understanding of structural equation modeling with AMOS 4.0-20.0. 1st ed. Seoul: Hannarae; 2012. p. 276-77.
- Kim IS. The role of emotional labor strategies based on job demand-resource theory. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2015; 15(6):432-44. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.06.432>
- Slemp G, Vella-Brodick D. The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*. 2013;3(2):126-46. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Lim MG, Ha YJ, Oh DJ, Sohn YW. Validation of the Korean version of job crafting questionnaire (JCQ-K). *Korean Corporation Management Review*. 2014;56:181-206.
- Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention; An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-91. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [dissertation]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-65.
- Wrzesniewski A, Dutton J. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*. 2001;26(2): 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Bae JH. A structural model on nursing performance of secondary hospital nurses [dissertation]. Busan: Kosin University; 2019. p. 1-111.
- Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;70(1):149-71. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Oh EJ, Jeong KS. The effect of job stress, nursing organizational culture and emotional exhaustion on retention intention among clinical nurses. *International Journal of Contents*. 2019;19(7):467-77. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.467>