

임상간호사의 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과

김화진¹, 신선화^{2*}

¹삼육대학교 대학원 간호학과 석사생, ²삼육대학교 간호대학 부교수

Mediation Effect of Job Satisfaction in the Relationship between Need Satisfaction and Turnover Intention of Clinical Nurses

Hwa-Jin Kim¹, Sun-Hwa Shin^{2*}

¹Master's Student, Graduate School of Nursing, Sahmyook University

²Associate professor, College of Nursing, Sahmyook University

요약 본 연구의 목적은 임상간호사를 대상으로 Maslow의 욕구위계이론에 근거한 5가지 욕구만족이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 확인한 융합연구이다. 연구참여자는 서울에 소재한 종합병원의 임상간호사 239명이었다. 수집한 자료는 위계적 회귀분석과 PROCESS Macro (Model 4)를 이용하여 매개효과를 분석하였다. 연구결과, 생리적 욕구와 안전 욕구는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않았고, 소속감 욕구, 존중 욕구 및 자아실현 욕구가 직무만족에 유의한 정적 영향을 미쳤다. 반면, 생리적 욕구와 존중 욕구가 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤다. 임상간호사의 욕구만족(생리적 욕구, 안전 욕구, 소속감 욕구 및 자아실현 욕구)과 이직의도 간의 관계에서 직무만족의 매개변수가 유의하게 나타났다. 임상간호사의 5가지 욕구만족이 증가하면 직무만족을 매개로 하여 이직의도를 감소시킬 수 있으므로, 간호사의 욕구만족과 직무만족을 효과적으로 관리할 필요가 있음을 논의하였다.

주제어 : 간호사, 욕구 평가, 직무만족, 이직의도, 융합

Abstract In this study, we examine the effects of five needs satisfaction on job satisfaction and turnover intention based on Maslow's hierarchy of needs for clinical nurses. Also, this was a convergence study that confirmed the mediating effect of job satisfaction on the relationship between need satisfaction and turnover intention. The participants were 239 clinical nurses at a general hospital located in Seoul. The collected data were analyzed for mediating effects using hierarchical regression analysis and PROCESS Macro (Model 4). Physiological and safety needs did not have a significant effect on job satisfaction while belongingness, esteem, and self-actualizations need had a significant positive effect on job satisfaction. On the other hand, physiological and esteem needs had a significant negative effect on turnover intention. In addition, the mediating effect of job satisfaction was significant in the relationship between need satisfaction (physiological, safety, belongingness, and self-actualization needs) and turnover intention. We confirm that an increase in the satisfaction of the five needs of clinical nurses can reduce their turnover intention. Therefore, we suggest that it is necessary to effectively manage need satisfaction and job satisfaction in the clinical field.

Key Words : Nurses, Needs assessment, Job satisfaction, Turnover intention, Convergence

*Corresponding Author : Sun-Hwa Shin(shinsh@syu.ac.kr)

Received August 3, 2021

Accepted November 20, 2021

Revised September 16, 2021

Published November 28, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

임상간호사가 수행하는 업무는 의료서비스에서 많은 부분을 차지하고 있으며, 최근 중증도 높은 환자의 증가, 전문적인 의료수요 증가, 과실이나 사고에 대한 책임, 고도의 긴장이 요구되는 업무 특성 등으로 인해 간호사의 직무스트레스 정도가 높은 편이다[1,2]. 이로 인해 근무 중 기본적인 욕구가 충족되지 못하여 간호사의 인권침해에 관한 사항이 보고되고 있다[3]. 간호사는 식사 및 휴게시간을 보장받지 못한 상태에서 장시간 근무를 하면 피로도가 증가할 수 있고, 간호인력의 부족으로 인해 긴 근무시간에 대한 요구에 직면하고 있다[4]. 또한, 2020년 국내 간호사의 이직률은 평균 15.2로 2019년 12.4%에 비해 증가했으며, 이직 현황은 간호사가 95.9%로 많은 분포를 보였고 종합병원급의 이직자 수가 가장 많았다[5]. 간호사의 이직은 환자 및 동료 간호사에게 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 병원조직의 운영에도 어려움을 초래함으로써 간호사의 이직을 감소시키기 위한 방안이 시급하다.

인간은 누구나 기본적으로 생리적, 안전, 소속, 존중, 자아실현의 다섯 가지 욕구를 가지고 있다[6,7]. Maslow의 욕구위계이론에 따르면, 생리적 욕구의 하위단계가 충족되면 다음 수준의 상위 욕구가 동기화되어 역동적인 과정이 발생한다. 그렇지만 일부 하위 욕구가 충족되지 않더라도 상위 욕구가 활성화될 수 있으므로, 인간은 상황에 따라 능동적으로 자아실현을 위해 노력하는 존재라고 하였다[7]. 이처럼 사람이 처한 환경과 문화적 배경에 따라 욕구의 서열 순서가 변경될 수 있다[8]. 그럼에도 불구하고 모든 욕구 중에서 생리적 욕구가 유기체의 생존을 위해 가장 강력하고 중요하다[6,9]. 대한간호협회에서 실시한 실태조사에 따르면, 간호사는 생리적 욕구로써 식사시간 부족(31.1%), 휴게시간 부족(54.4%)이 타직종에 비해 높게 나타났고, 근무 중에 폭행(10.0%)과 폭언(65.5%)을 경험하여 안전의 욕구가 미충족되는 상황을 높게 보고하였다[3]. 이를 통해 임상간호사의 근무와 관련하여 욕구의 충족 정도를 살펴보는 연구가 필요하며, 근무환경 개선을 통해 욕구 충족을 향상시킬 수 있는 방안 마련이 요구된다.

Maslow의 욕구위계이론을 적용한 연구를 살펴보면, 임상간호사를 대상으로 수행된 선행연구를 찾아볼 수

없었고, 다양한 직종에서 욕구는 직무스트레스나 직무만족과 관련이 있었다[10-12]. 욕구위계이론은 장소 및 공간 분야[9,13], 경영마케팅 분야[14]에서 다루어졌고, 공무원[11], 노인[15], 문화관광해설사[11,16]를 대상으로 욕구의 만족도를 살펴본 연구가 수행되었다. 대학 직원의 욕구가 직무스트레스에 유의한 영향을 미쳤고[12], 공무원 및 문화관광해설사의 욕구만족이 직무만족에 정적 영향을 주었다[10,11]. 특히 생리적 욕구가 미치는 영향이 다른 욕구에 비해 상대적으로 강하게 나타나 근로자의 생리적 욕구를 충족시켜 주면 직무만족을 향상시킬 수 있다고 주장하였다[10]. 간호사의 직무 중에 경험하는 높은 수준의 스트레스는 우울, 불안, 신체화 등 정신건강 문제를 유발시키며 신체건강 또한 악화시킨다[1]. 간호사의 직무만족의 강력한 예측 요인은 업무에 대한 보상이었고, 간호사의 정서적 피로를 예측하는 요인은 일과 시간의 압박으로 근무환경의 특성이 간호사의 신체건강에 영향을 미쳤다[2]. 생리적 욕구는 배고픔, 갈증, 피로와 같이 생존과 직결되는 욕구로써[6,7] 간호사의 근무시간과 업무량과 관련이 있고, 안전 욕구는 육체적 안전뿐만 아니라 직업, 재정 및 사회적 혼란에서 안정을 추구하는 것으로써[7] 업무와 관련된 금전적 보상 및 안전한 근무환경과 관련이 있다. 이렇듯 선행연구의 결과를 참고할 때 임상간호사의 근무와 관련된 욕구만족은 직무만족과도 관련이 있을 것이고, 욕구의 불만족은 신체 및 정신건강에 영향을 미칠 것으로 유추해 볼 수 있다.

임상간호사의 이직은 조직 생산성에 문제를 유발하며 간호사 본인뿐만 아니라 남아있는 간호사에게 부정적인 영향을 미치므로 주요하게 다루어야 한다[17]. 간호사의 이직의도에 관한 메타분석 결과, 이직의도를 높이는 촉진요인에는 감정노동, 역할갈등, 업무 과중, 직장 내 폭력 등이 있었고, 이직의도를 낮추는 억제요인에는 조직 몰입, 직무만족, 긍정심리자본, 간호전문직관, 병동 조직 문화 및 업무환경 등이 있었다[18]. 또 다른 연구에서는 제한된 승진기회, 낮은 교육기회, 직원 간 갈등, 낮은 임금, 부족한 안전보장 등[19], 업무 부담감, 근무시간, 휴식 부족 등[20]을 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 제시하였다. 국내 연구에서는 교대근무, 육아 및 출산 스트레스가 간호사의 이직의도와 관련이 있다고 하였다[21]. 간호사의 이직률 증가는 간호업무에서 공백을 초래하므로 신속하게 간호인력이 충원되지 않으면 결국 간호사의 근무환경이 악화되어 남은 간호사에게

영향을 미치게 된다. 또한, 간호사의 조직몰입을 높이고 직무만족을 높아질수록 이직의도가 감소하였다[17]. Maslow의 소속감 욕구는 모든 인간관계에서의 친밀감과 사랑을 느끼고자 하는 욕구로써[6,7] 직원들 간의 갈등을 경험하지 않는 것과 관련이 있고, 존중의 욕구는 타인으로부터 호의적인 평가를 받고자 하는 욕구로써[7] 승진이나 교육의 기회를 통해 타인의 인정을 받는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 임상간호사의 근무와 관련된 기본적인 욕구만족은 이직의도와 관련이 있으며, 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 작용함[18,22,23]을 확인하였다.

직무만족의 매개효과를 분석한 연구를 살펴보면, 임상간호사의 직장폭력 경험과 이직의도 간의 관계에서 직무만족의 매개효과가 유의하게 나타났고[22,23], 의료종사자의 소진이 이직의도에 미치는 영향에서 직무만족이 매개변인으로 작용하였다[24]. 기존의 연구에서 간호사의 직무만족이나 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 연구[17,22-24]가 다수를 차지한 반면, 임상간호사의 욕구만족이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 연구가 없었고, 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴본 연구를 찾아볼 수 없었다. 이에 본 연구는 임상간호사를 대상으로 Maslow의 욕구위계이론에서 제시하는 5가지 욕구만족도를 살펴보고, 욕구만족이 이직의도에 영향을 미치는 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴보고자 수행하였다.

1.2 연구목적

본 연구 임상간호사를 대상으로 욕구만족이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 분석하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 일반적 특성에 따른 5가지 욕구만족의 차이를 확인한다.
- 둘째, 5가지 욕구만족이 직무만족에 미치는 영향을 확인한다.
- 셋째, 5가지 욕구만족이 이직의도에 미치는 영향을 확인한다.
- 넷째, 5가지 욕구만족이 이직의도에 영향을 미치는 관계에서 직무만족의 매개효과를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사를 대상으로 욕구만족이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위한 서술적 조사연구이며, 간호사 욕구만족도 측정도구 개발을 위한 연구[25]에서 수집한 2차 자료를 분석하였다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 서울에 소재한 종합병원 3곳에서 근무하는 임상간호사로 하였다. 대상자의 선정기준은 300명상 이상의 종합병원에서 근무하는 자, 문항을 읽고 이해할 수 있는 자였고, 제외기준은 의원급 의료기관에서 근무하는 자로 하였다. 표본 수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였다. 주요 통계기법은 다중회귀분석, 유의수준 .05, 검정력 .95, 중간 효과 크기 .15, 독립변수(5가지 욕구, 직무만족, 일반적 특성 등) 17개로 설정했을 때 최소 208명이 산출되었다. 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 250명을 대상으로 설문을 진행하였고, 그중에서 불안정하게 응답한 12명을 제외하였다. 최종적으로 239명의 자료를 분석하여 최소 사례 수를 충족하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 간호사 욕구만족

간호사 욕구만족은 Maslow의 욕구위계이론에 근거하여 Kim과 Shin [25]이 개발한 간호사 욕구만족도 측정도구를 사용하여 측정하였다. 간호사 욕구만족도는 30문항이고, 5점 리커트 척도로 되어 있다. 점수의 범위는 30점에서 150점이며, 총합 점수가 높을수록 욕구의 만족 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .90이었고, 하위요인별 신뢰도는 생리적 욕구 .80, 안전 욕구 .76, 소속감 욕구 .81, 존중 욕구 .82, 자아실현 욕구 .83으로 나타났다[25]. 본 연구에서는 전체 욕구만족도는 .89였고, 하위요인별로는 생리적 욕구 .70, 안전 욕구 .79, 소속감 욕구 .81, 존중 욕구 .81, 자아실현 욕구 .82로 나타났다.

2.3.2 직무만족

직무만족은 Lee, Eo와 Lee [26]가 국내 임상간호사를 대상으로 개발한 간호사 직무만족도 측정도구를

사용하여 측정하였다. 직무만족은 33문항이고, 5점 리커트 척도로 되어 있다. 점수의 범위는 33점에서 165점이며, 총합 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .95였고 [26], 본 연구에서는 .95였다.

2.3.3 이직의도

이직의도는 Lawler [27]가 개발한 이직의도 측정도구를 Park [28]이 국내 실정에 맞춰서 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이직의도는 4문항이고, 5점 리커트 척도로 되어 있다. 점수의 범위는 4점에서 30점이며, 총합 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park [28]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .88이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

2.4 자료수집 및 윤리적 고려

자료수집에 앞서 S의료기관의 연구윤리심의위원회 연구승인(IRB No: 116286-201908-HR-02)을 받아 간호사 욕구만족도 측정도구 개발에 관한 연구를 진행하였고, 본 연구는 2차 자료분석으로 연구자가 소속된 대학에서 연구승인(IRB No: 2-1040781-A-N-012020140HR)을 받았다. 본 연구는 2019년 10월 1일부터 11월 10일까지 진행되었고, 3곳의 종합병원 간호부를 찾아가 부서장의 허락을 받은 후 병동과 외래를 방문하였다. 연구자와 사전에 교육을 받은 연구보조자 1인이 해당 병동의 관리자와 임상간호사를 만나서 면대면 설문조사를 수행하였다. 설문조사에 앞서 연구목적, 절차 및 자발적 참여에 대하여 설명하였고, 설문 참여 도중에라도 중도 포기 가능함을 설명하였다. 또한, 대상자의 비밀보장에 대하여 안내한 후 서면동의서를 받았다. 모든 설문을 마친 후 참여한 대상자에게 소정의 사례로 상품권을 제공하였다.

2.5 자료분석

본 연구는 SPSS 25.0 프로그램(IBM Corporation, Armonk, NY, USA)을 이용하여 수집한 자료를 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 연구변수들의 빈도분석과 기술통계 결과를 제시하였고, 일반적 특성에 따른 5가지 욕구만족의 차이는 independent t-test, 분산분석(ANOVA) 후 사후검증으로 Scheffé test를 수행하였다. 5가지 욕구만족과 직무만족, 이직의도 간 관계는

Pearson의 적률상관관계 분석을 수행하였고, 5가지 욕구만족이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 수행하였다. 매개효과는 SPSS PROCESS Macro Version 3.3 (Model 4)을 사용하여 분석하였고, 매개효과(indirect effect) 크기의 유의성 검증은 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 통해 95% 신뢰구간을 산출하였다[29].

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 여자가 96.7%(231명)로 대다수를 차지하였고, 연령은 20대가 136명(56.9%), 30대가 70명(29.3%), 40대 이상이 33명(13.8%)이었다. 결혼 여부는 미혼이 169명(71.7%)으로 가장 많았고, 종교는 없는 경우가 133명(55.6%)이었고, 임상경력은 3년 이하가 106명(44.4%)으로 많았다. 급여는 299만원 미만인 144명(60.3%)이었고, 근무형태는 3교대가 179명(74.9%)으로 많은 분포를 보였다. 근무부서는 입원병동이 154명(64.4%)을 차지하였고, 직위는 일반 간호사가 197명(82.4%)으로 대다수를 차지하였다. 초과근무 시간은 1시간 미만 77명(32.2%), 1~2시간 90명(37.7%), 3~4시간 72명(30.1%)의 분포를 보였다.

대상자 일반적 특성에 따른 욕구만족, 직무만족 및 이직의도의 차이를 확인한 결과 Table 1과 같다. 간호사 욕구만족은 종교($t=-2.38, p=.018$)와 임상경력($F=5.98, p=.003$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 직무만족은 성별($t=-2.00, p=.047$), 연령($F=5.54, p=.004$), 결혼 여부($t=-3.59, p<.001$), 종교($t=-2.09, p=.038$), 임상경력($F=5.18, p=.006$), 근무형태($t=-3.78, p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 이직의도는 초과근무 시간($F=4.09, p=.018$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

3.2 일반적 특성에 따른 생리적 욕구, 안전 욕구, 소속감 욕구, 존중 욕구 및 자아실현 욕구

대상자의 특성에 따라 5가지 욕구별로 차이가 있는지 확인한 결과는 Table 2와 같다. 생리적 욕구는 남자가 여자보다 욕구만족도가 높았고($t=2.40, p=.035$), 40대 이상이 20대와 30대보다 욕구만족도가 높았으며($F=3.78, p=.024$), 기혼자가 미혼자보다 욕구만족도가 높았다($t=-2.24, p=.026$). 또한, 임상경력이 3년 미만과

Table 1. Differences in Need Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intention according to Characteristics (N=239)

Variables	Categories	n(%)	Need satisfaction		Job satisfaction		Turnover intention	
			M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Gender	Male	8(3.3)	2.94±0.27	-0.16(.876)	2.97±0.41	-2.00(.047)	3.75±0.79	1.71(.088)
	Female	231(96.7)	2.97±0.42		3.34±0.51		3.17±0.95	
Age	20s ^a	136(56.9)	2.96±0.41	2.10(.124)	3.24±0.44	5.54(.004) a ^c	3.19±0.95	0.04(.961)
	30s ^b	70(29.3)	2.91±0.44		3.40±0.59		3.19±1.04	
	over 40s ^c	33(13.8)	3.09±0.42		3.52±0.54		3.14±0.80	
Marital status	Unmarried	169(70.7)	2.93±0.44	-1.87(.062)	3.25±0.50	-3.59(<.001)	3.21±0.98	0.76(.447)
	Married	70(29.3)	3.04±0.35		3.50±0.47		3.11±0.89	
Religion	Don't have	133(55.6)	2.91±0.42	-2.38(.018)	3.26±0.51	-2.09(.038)	3.22±0.97	0.65(.517)
	Have	106(44.4)	3.04±0.41		3.40±0.50		3.14±0.94	
Career length (year)	≤ 3 ^a	106(44.4)	3.01±0.38	5.98(.003) b(a,c)	3.28±0.43	5.18(.006) a,b ^c	3.14±0.96	0.27(.765)
	4~9 ^b	81(33.9)	2.84±0.44		3.25±0.53		3.24±1.01	
	≥ 10 ^c	52(21.8)	3.06±0.42		3.52±0.59		3.19±0.86	
Pay (10,000won)	< 299	144(60.3)	2.96±0.39	-0.23(.817)	3.28±0.45	-1.70(.090)	3.12±0.95	-1.22(.224)
	≥ 300	95(39.7)	2.97±0.46		3.40±0.58		3.28±0.96	
Type of work	Three shift	179(74.9)	2.95±0.42	-0.99(.323)	3.25±0.47	-3.78(<.001)	3.19±0.93	0.71(.865)
	None shift	60(25.1)	3.01±0.43		3.53±0.56		3.17±1.03	
Work unit	General ward ^a	154(64.4)	2.97±0.41	0.34(.711)	3.30±0.50	2.91(.056)	3.22±0.93	1.27(.284)
	Special ward ^b	31(13.0)	2.91±0.50		3.20±0.52		3.31±1.03	
	OPD ^c	54(22.6)	2.97±0.40		3.46±0.51		3.01±0.98	
Job position	Staff nurse	197(82.4)	2.96±0.43	-0.73(.466)	3.31±0.43	-1.249(.218)	3.19±0.98	0.04(.965)
	Charge/Head nurse	42(17.6)	3.01±0.35		3.41±0.62		3.18±0.84	
Overtime (hour)	< 1 ^a	77(32.2)	3.00±0.42	1.63(.198)	3.40±0.48	1.48(.230)	3.04±1.08	4.09(.018) a ^c
	1~2 ^b	90(37.7)	3.00±0.42		3.31±0.51		3.10±0.89	
	3~4 ^c	72(30.1)	2.89±0.40		3.26±0.53		3.45±0.85	

OPD=out patient department.

Table 2. Differences in Physiological Need, Safety Need, Belongingness Need, Esteem Need and Self-actualization Need according to General Characteristics (N=239)

Variables	Categories	Physiological need		Safety need		Belongingness need		Esteem need		Self-actualization need	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Gender	Male	2.46±0.21	2.40	2.90±0.44	0.54	3.58±0.39	-0.97	2.81±0.55	-0.19	2.96±0.53	-0.98
	Female	2.25±0.59	(.085)	2.77±0.65	(.593)	3.76±0.52	(.334)	2.86±0.68	(.849)	3.18±0.63	(.328)
Age	20s ^a	2.22±0.50	3.78	2.84±0.61	1.55	3.77±0.45	0.82	2.89±0.65	1.37	3.08±0.57	6.32
	30s ^b	2.22±0.67	(.024)	2.70±0.67	(.214)	3.70±0.57	(.442)	2.75±0.71	(.257)	3.21±0.63	(.002)
	over 40s ^c	2.52±0.63	a,b ^c	2.68±0.69		3.84±0.65		2.95±0.68		3.49±0.70	a ^c
Marital status	Unmarried	2.21±0.55	-2.24	2.76±0.68	-0.52	3.75±0.50	-0.42	2.85±0.69	-0.40	3.09±0.62	-3.01
	Married	2.39±0.62	(.026)	2.81±0.53	(.601)	3.78±0.56	(.678)	2.88±0.61	(.686)	3.36±0.59	(.003)
Religion	Don't have	2.22±0.57	-1.41	2.76±0.61	-0.41	3.73±0.53	-1.05	2.77±0.67	-2.20	3.06±0.63	-3.10
	Have	2.32±0.58	(.161)	2.80±0.68	(.686)	3.80±0.51	(.297)	2.96±0.65	(.029)	3.31±0.59	(.002)
Career length (year)	≤ 3 ^a	2.35±0.58	5.59	2.85±0.61	1.27	3.77±0.50	2.25	2.94±0.63	2.74	3.15±0.52	9.61
	4~9 ^b	2.09±0.47	(.004)	2.71±0.66	(.282)	3.67±0.48	(.107)	2.72±0.72	(.067)	3.00±0.66	(.001)
	≥ 10 ^c	2.35±0.67	a,c ^b	2.73±0.67		3.87±0.58		2.90±0.65		3.47±0.65	a,b ^c
Pay (10,000won)	< 299	2.31±0.58	1.57	2.76±0.64	-0.52	3.75±0.46	-0.41	2.87±0.59	0.38	3.11±0.53	-1.70
	≥ 300	2.19±0.57	(.117)	2.80±0.64	(.603)	3.78±0.60	(.685)	2.84±0.78	(.703)	3.26±0.73	(.091)
Type of work	Three shift	2.19±0.51	-2.81	2.81±0.64	1.38	3.75±0.49	-0.24	2.87±0.66	0.58	3.12±0.60	-2.20
	None shift	2.47±0.70	(.006)	2.68±0.63	(.168)	3.77±0.60	(.813)	2.81±0.69	(.566)	3.32±0.67	(.030)
Work unit	General ward ^a	2.18±0.51	5.00	2.80±0.66	0.18	3.81±0.48	2.13	2.90±0.64	1.06	3.17±0.61	0.19
	Special ward ^b	2.28±0.58	(.007)	2.74±0.64	(.834)	3.64±0.53	(.090)	2.76±0.81	(.348)	3.11±0.75	(.829)
	OPD ^c	2.47±0.70	a ^c	2.75±0.61		3.67±0.60		2.78±0.65		3.20±0.58	
Job position	Staff nurse	2.25±0.57	-0.77	2.79±0.65	0.53	3.75±0.53	-0.26	2.85±0.69	-0.31	3.13±0.60	-1.76
	Charge/Head nurse	2.33±0.61	(.441)	2.73±0.58	(.598)	3.78±0.44	(.796)	2.89±0.57	(.754)	3.33±0.67	(.080)
Overtime (hour)	< 1 ^a	2.47±0.63	9.93	2.79±0.61	1.33	3.72±0.53	0.35	2.76±0.69	1.80	3.25±0.58	1.18
	1~2 ^b	2.25±0.51	(.001)	2.84±0.62	(.267)	3.77±0.51	(.707)	2.95±0.70	(.168)	3.17±0.64	(.311)
	3~4 ^c	2.06±0.53	a,b ^c	2.68±0.70		3.78±0.52		2.83±0.60		3.09±0.65	

OPD=out patient department.

10년 이상인 간호사가 4~9년에 비해 생리적 욕구만족도가 높았고($F=5.59, p=.004$), 비교대 근무자가 3교대 근무자보다 높았으며($t=-2.81, p=.006$), 근무부서가 외래인 경우가 입원병동에 비해 생리적 욕구만족도가 높았다($F=5.00, p=.007$). 마지막으로 초과근무 시간이 1시간 미만인 경우가 1시간 이상보다 생리적 욕구만족도가 높게 나타났다($F=9.93, p<.001$). 안전 욕구와 소속감 욕구는 일반적 특성에 따른 유의한 차이를 보이지 않았다. 존중 욕구는 종교가 있는 경우가 없는 경우보다 욕구만족도가 높게 나타났다($t=-2.20, p=.029$). 자아실현 욕구는 40대 이상이 20대보다 욕구만족도가 높았고($F=6.32, p=.002$), 기혼자가 미혼자보다 욕구만족도가 높았으며($t=-3.01, p=.003$), 종교가 있는 경우가 없는 경우보다 욕구만족도가 높았다($t=-3.10, p=.002$). 또한, 임상경력이 10년 이상인 경우가 다른 그룹의 경우보다 욕구만족도가 높았고($F=9.61, p<.001$), 비교대인 경우가 3교대보다 자아실현 욕구만족도가 높게 나타났다($t=-2.20, p=.030$).

3.3 임상간호사 욕구만족, 직무만족 및 이직의도의 상관관계

간호사 욕구만족과 직무만족, 이직의도의 상관관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 간호사 욕구만족은 직무만족과 유의한 정적 상관관계가 나타났고($r=.72, p<.001$), 간호사 욕구만족은 이직의도와 유의한 부적 상관관계가 있었다($r=-.51, p<.001$). 또한, 직무만족은 이직의도와 유의한 부적 상관관계가 있었다($r=-.34, p<.001$). 5가지 욕구별로 살펴보면, 직무만족은 자아실현 욕구($r=.79, p<.001$)와 유의한 정적 상관관계가 높게 나타났고, 다음으로 존중 욕구($r=.56, p<.001$), 소속감 욕구($r=.52, p<.001$), 안전 욕구($r=.39, p<.001$), 생리적 욕구($r=.22, p<.001$) 순이었다. 이직의도는 존중 욕구

($r=-.41, p<.001$)와 유의한 부적 상관관계 나타났고, 다음으로 생리적 욕구($r=-.39, p<.001$), 안전 욕구($r=-.38, p<.001$), 자아실현 욕구($r=-.32, p<.001$), 소속감 욕구($r=-.23, p<.001$) 순으로 나타났다.

3.4 임상간호사 욕구만족이 직무만족에 미치는 영향

위계적 회귀분석을 위하여 자기상관 및 다중공선성 여부를 확인한 결과, Durbin-Watson 값이 1.79로 나타났고, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF) 값은 1.93 이하로 나타나 회귀분석의 기본 가정을 충족하였다.

임상간호사의 연령을 통제한 후 5가지 욕구를 하나씩 투입하여 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 4와 같다. Model 1에서 생리적 욕구($\beta=.20, p=.002$)는 직무만족에 유의한 정적 영향을 미쳤다($R^2=.093, F=12.06, p<.001$). Model 2에서 안전 욕구를 투입한 결과, 생리적 욕구는 유의한 영향을 미치지 않았고, 안전 욕구($\beta=.38, p<.001$)가 직무만족에 유의한 정적 영향을 미쳤다($R^2=.223, F=22.32, p<.001$). Model 3에서 소속감 욕구를 투입한 결과, 안전 욕구($\beta=.27, p<.001$)와 소속감 욕구($\beta=.45, p<.001$)가 직무만족에 유의한 정적 영향을 미쳤다($R^2=.410, F=40.46, p<.001$). Model 4에서 존중 욕구를 투입한 결과, 소속감 욕구($\beta=.36, p<.001$)와 존중 욕구($\beta=.38, p<.001$)가 직무만족에 유의한 정적 영향을 미쳤다($R^2=.496, F=45.63, p<.001$). 마지막으로 Model 5에서 자아실현 욕구를 투입한 결과, 생리적 욕구와 안전 욕구는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않았고, 소속감 욕구($\beta=.15, p=.001$), 존중 욕구($\beta=.15, p=.005$), 자아실현 욕구($\beta=.58, p<.001$)가 직무만족에 유의한 정적 영향을 미쳤으며, 최종 모형의 설명량은 67.4%였다($R^2=.674, F=79.61, p<.001$).

Table 3. Correlations of the Research Variables

(N=239)

Variables	NSS	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	JS	Mean±SD	Skewness	Kurtosis
NSS								2.97±0.42	0.22	0.84
1-1	.51(<.001)							2.26±0.58	0.44	0.09
1-2	.73(<.001)	.28(<.001)						2.78±0.64	-0.04	0.54
1-3	.63(<.001)	.11(.080)	.24(<.001)					3.76±0.52	-0.03	0.51
1-4	.80(<.001)	.19(<.001)	.58(<.001)	.36(<.001)				2.86±0.67	0.05	0.24
1-5	.76(<.001)	.18(<.001)	.34(<.001)	.52(<.001)	.54(<.001)			3.17±0.62	0.04	0.90
JS	.72(<.001)	.22(<.001)	.39(<.001)	.52(<.001)	.56(<.001)	.79(<.001)		3.32±0.51	-0.13	0.63
TI	-.51(<.001)	-.39(<.001)	-.38(<.001)	-.23(<.001)	-.41(<.001)	-.32(<.001)	-.34(<.001)	3.18±0.95	0.11	-0.56

NNS=Nurse needs satisfaction; 1-1=Physiological need; 1-2=Safety need; 1-3=Belongingness need; 1-4=Esteem need; 1-5=Self-actualization need; JS=Job satisfaction; TI=Turnover intention.

Table 4. Associations among Need Satisfaction and Job Satisfaction

(n=239)

Dependent variable	Independent variables	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
		b	β	p	b	β	p	b	β	p	b	β	p	b	β	p
Job satisfaction	(Constant)	2.46		<.001	1.76		<.001	0.40		.095	0.37		.095	0.52		.004
	Age	0.02	.21	.001	0.02	.25	<.001	0.02	.24	<.001	0.02	.23	<.001	0.01	.10	.012
	Physiological need	0.18	.20	.002	0.08	.09	.133	0.06	.07	.190	0.06	.06	.196	0.04	.04	.281
	Safety need				0.30	.38	<.001	0.22	.27	<.001	0.06	.08	.183	0.05	.06	.202
	Belongingness need							0.44	.45	<.001	0.35	.36	<.001	0.14	.15	.001
	Esteem need										0.28	.38	<.001	0.11	.15	.005
	Self-actualization need													0.47	.58	<.001
R ² (Δ R ²)		.093			.223(.129)			.410(.187)			.496(.086)			.674(.178)		
F (p)		12.06(<.001)			22.32(<.001)			40.46(<.001)			45.63(<.001)			79.61(<.001)		

VIF=Variance inflation factor.

Table 5. Associations among Need Satisfaction and Turnover Intention

(n=239)

Dependent variable	Independent variables	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
		b	β	p	b	β	p	b	β	p	b	β	p	b	β	p
Turnover intention	(Constant)	4.50		<.001	5.53		<.001	6.28		<.001	6.31		<.001	6.27		<.001
	Age	0.01	.04	.524	0.00	.01	.882	0.00	.01	.853	0.01	.02	.787	0.00	.04	.542
	Physiological need	-0.65	-.39	<.001	-0.51	-.31	<.001	-0.50	-.30	<.001	-0.49	-.30	<.001	-0.49	-.30	<.001
	Safety need				-0.44	-.30	<.001	-0.40	-.27	<.001	-0.21	-.14	.045	-0.21	-.14	.050
	Belongingness need							-0.24	-.13	.027	-0.13	-.07	.221	-0.07	-.04	.539
	Esteem need										-0.35	-.24	.001	-0.30	-.21	.007
	Self-actualization need													-0.14	-.09	.242
R ² (Δ R ²)		.154			.234(.081)			.250(.016)			.286(.036)			.291(.004)		
F (p)		21.32(<.001)			23.86(<.001)			19.44(<.001)			18.61(<.001)			15.76(<.001)		

VIF=Variance inflation factor.

3.5 임상간호사 욕구만족이 이직의도에 미치는 영향

임상간호사의 연령을 통제한 후 5가지 욕구를 하나씩 투입하여 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 5와 같다. Model 1에서 생리적 욕구($\beta=-.39, p<.001$)는 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤다 ($R^2=.154, F=21.32, p<.001$). Model 2에서 안전 욕구를 투입한 결과, 생리적 욕구($\beta=-.31, p<.001$)와 안전 욕구($\beta=-.30, p<.001$)가 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤다($R^2=.234, F=23.86, p<.001$). Model 3에서 소속감 욕구를 투입한 결과, 생리적 욕구($\beta=-.30, p<.001$), 안전 욕구($\beta=-.27, p<.001$) 및 소속감 욕구($\beta=-.13, p=.027$)가 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤다($R^2=.250, F=19.44, p<.001$). Model 4에서 존중 욕구를 투입한 결과, 생리적 욕구($\beta=-.30, p<.001$), 안전 욕구($\beta=-.14, p=.045$) 및 존중 욕구($\beta=-.24, p=.001$)가 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤다($R^2=.286, F=18.61, p<.001$). 마지막으로 Model 5에서 자아실현 욕구를 투입한 결과, 안전 욕구와 소속감 욕구, 자아실현

욕구는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았고, 생리적 욕구($\beta=-.30, p<.001$)와 존중 욕구($\beta=-.21, p=.007$)가 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤으며, 최종 모형의 설명량은 29.1%였다($R^2=.291, F=15.76, p<.001$).

3.6 임상간호사 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과

임상간호사의 5가지 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 PROCESS Macro Model 4를 이용하여 검증한 결과는 Table 6과 같다. Model 1에서 생리적 욕구(IV 1)가 이직의도(DV)에 영향을 미치는 관계에서 직무만족(M)의 매개효과(Indirect 1)는 95% 신뢰구간에서 경계계수가 0을 포함하지 않으므로 통계적으로 유의하였다($B=-0.09, 95\% CI [-.19, -.03]$). Model 2에서 안전 욕구(IV 2)가 이직의도(DV)에 영향을 미치는 관계에서 직무만족(M)의 매개효과(Indirect 2)는 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의하였다($B=-0.14, 95\% CI [-.24, -.06]$). Model 3에서 소속감 욕구(IV 3)가 이직

Table 6. Mediation Effect of Job Satisfaction in the Relationship between Need Satisfaction and Turnover Intention (N=239)

Model	Step	Path	B	SE	t	p	R ²	F(p)	Indirect effect	Boot SE	Boot LLLCI	Boot ULCLI
Model 1	I	IV1 → DV	-0.65	0.10	-6.53	<.001	.154	21.32(<.001)				
	II	IV1 → M	0.18	0.06	3.19	.002	.093	12.06(<.001)				
	III	M → DV	-0.53	0.11	-4.69	<.001	.226	22.81(<.001)	-0.09	0.04	-.19	-.03
Model 2	I	IV2 → DV	-0.57	0.09	-6.39	<.001	.148	20.39(<.001)				
	II	IV2 → M	0.32	0.05	6.95	<.001	.215	32.18(<.001)				
	III	M → DV	-0.43	0.12	3.45	.001	.189	18.20(<.001)	-0.14	0.05	-.24	-.06
Model 3	I	IV3 → DV	-0.42	0.12	-3.61	.001	.053	6.53(.002)				
	II	IV3 → M	0.51	0.05	9.72	<.001	.325	56.60(<.001)				
	III	M → DV	-0.60	0.14	-4.27	<.001	.121	10.75(<.001)	-0.31	0.08	-.48	-.17
Model 4	I	IV4 → DV	-0.58	0.08	-6.85	<.001	.167	23.48(<.001)				
	II	IV4 → M	0.43	0.04	10.88	<.001	.371	69.27(<.001)				
	III	M → DV	-0.31	0.14	-2.23	.026	.184	17.58(<.001)	-0.13	0.07	-.28	.01
Model 5	I	IV5 → DV	-0.51	0.10	-5.26	<.001	.105	13.82(<.001)				
	II	IV5 → M	0.63	0.03	18.93	<.001	.625	196.10(<.001)				
	III	M → DV	-0.45	0.19	-2.39	.018	.127	11.29(<.001)	-0.28	0.11	-.52	-.07

IV1=Physiological need; IV2=Safety need; IV3=Belongingness need; IV4=Esteem need; IV5=Self-actualization need; M=Job satisfaction; DV=Turnover intention; CI=Confidence interval.

의도(DV)에 영향을 미치는 관계에서 직무만족(M)의 매개 효과(Indirect 3)는 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의하였다(B=-0.31, 95% CI [-.48, -.17]). Model 4에서 존중 욕구(IV 4)가 이직의도(DV)에 영향을 미치는 관계에서 직무만족(M)의 매개효과(Indirect 4)는 95% 신뢰구간에서 경로계수가 0을 포함하므로 통계적으로 유의하지 않았다(B=-0.13, 95% CI [-.28, .01]). Model 5에서 자아실현 욕구(IV 5)가 이직의도(DV)에 영향을 미치는 관계에서 직무만족(M)의 매개효과(Indirect 5)는 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의하였다(B=-0.28, 95% CI [-.52, -.07]). 이를 통해 생리적 욕구, 안전 욕구, 소속감 욕구 및 자아실현 욕구가 이직의도에 영향을 미치는 관계에서 직무만족이 매개변수로 작용함을 알 수 있었다.

4. 논의

본 연구는 Maslow의 욕구위계이론에 근거하여 임상 간호사의 5가지 욕구만족 정도를 확인하고, 욕구만족이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구 결과를 중심으로 다음과 같이 논의하였다.

임상간호사의 욕구만족은 5점 만점에 평균 평점 2.96점이었으며, 5가지 욕구 중 소속감 욕구가 3.76점으로 가장 높고, 생리적 욕구가 2.26점으로 가장 낮게 나타났다. 공무원을 대상으로 한 연구에서는 소속감 욕구가 3.53점으로 가장 높았고, 자아실현 욕구가 3.22점으로 가장 낮았으며, 생리적 욕구가 3.48점으로 나타나[10], 본 연구결과와 비교했을 때 임상간호사는 공무원에 비해 생리적 욕구만족이 낮음을 짐작할 수 있었다. 또한 문화관광해설사를 대상으로 한 연구에서는 자아실현 욕구가 3.77점, 생리적 욕구가 2.18점으로 나타나[16] 본 연구결과와 일부 차이를 보였으나 측정도구의 차이로 인해 직접적인 비교해석에 있어 주의가 요구된다. 본 연구에서 임상간호사의 특성 중에서 생리적 욕구와 자아실현 욕구에서 공통으로 차이를 보인 것은 연령, 결혼, 임상 경력, 근무형태였다. 40세 이상인 간호사가 20대 간호사보다, 기혼이 미혼보다, 비교대 근무가 3교대 근무보다 생리적 욕구와 자아실현 욕구의 만족이 높게 나타났다. 임상경력에서는 3년 미만과 10년 이상인 간호사가 4~9년보다 생리적 욕구만족이 높았고, 10년 이상인 간호사가 3년 미만과 4~9년보다 자아실현 욕구만족이 높게 나타났다. 초과근무 시간은 1시간 미만인 경우가 1시간 이상

보다 생리적 욕구만족이 높게 나타났다. 한국 간호사의 식사 현황을 조사한 연구에서 3교대 간호사의 평균 식사 횟수는 2.35회인 반면, 비교대 간호사는 4.52회로 나타났다. 3교대 간호사의 식사 소요시간은 평균 10.47분으로 비교대 간호사에 비해 유의하게 짧게 나타나 교대근무 간호사의 식사의 질을 개선하는 방안이 시급하다고 하였다[30]. 임상간호사는 3교대로 인한 불규칙한 근무 시간과 수면시간으로 인해 신체적 건강문제와 직결될 수 있고[4], 근무 중 식사 및 휴식시간이 정해져 있어도 환자 간호에 대한 책임감으로 인해 편하게 휴식을 취할 수 없는 실정이다[4,30]. 특히, 근무 중에 기본적인 욕구 충족이 사치스러운 일이라고 인식하고 근무 중 식사 및 휴식을 취하는 것은 여유 있는 간호사만이 누리는 특권 같이 인식되는 간호문화를 개선할 필요가 있다[30]. 이처럼 임상경력, 초과근무, 3교대 근무형태 등 간호 업무의 강도 및 환경이 생리적 욕구를 충족시키지 못하는 부정적인 요인으로 작용할 수 있으므로, 간호사의 근무 상황에서 굶주림, 갈증, 휴식, 수면 등 생리적 욕구를 충족시키는 방안을 마련할 필요가 있다. 이를 위하여 임상 현장에서 간호사의 생리적 욕구의 불충족 요인들을 구체적으로 탐색하는 연구들이 수행되어야 한다.

임상간호사의 욕구만족은 직무만족에 유의한 정적 영향을 미쳤다. 욕구별로 살펴보면, 생리적 욕구와 안전 욕구의 만족이 높을수록 직무만족이 증가하였으나 다른 욕구가 함께 투입되면 직무만족에는 영향을 미치지 않았고, 소속감 욕구, 존중 욕구 및 자아실현 욕구의 만족이 높을수록 직무만족이 유의하게 증가하였다. 문화관광 해설사의 자아실현 욕구와 소속감 욕구의 만족이 직무만족에 정적 영향을 미쳤고, 생리적 욕구, 안전 욕구 및 존중 욕구는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못하여 [11] 본 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 본 연구결과를 통해 간호사는 문화관광해설사와 다르게 존중 욕구가 직무만족에 중요하게 작용함을 알 수 있었다. Maslow의 욕구단계에 근거할 때 욕구만족을 높여야 직무만족이 증가한다고 하여[10,11] 본 연구결과와 일맥상통하였다. 공무원의 경우 안전 욕구를 충족시켜야 직무만족이 증가하여[10] 본 연구와 일부 일치하였다. 문화관광해설사의 욕구를 하위 욕구(생리적 욕구, 직무환경 및 관계적 욕구)와 상위 욕구(건강 욕구, 자아실현 욕구, 사회봉사 욕구)로 분류한 후 직무만족과의 관계를 살펴 보았을 때, 상위 욕구는 직무의 만족요인과 유의한 관계

가 있었고, 하위 욕구는 직무의 불만족요인과 유의한 관계가 있었다[16]. 공무원의 직무만족을 증가시키기 위해서는 조직 차원에서 생리적 욕구를 충족시켜 주어야 하고, 안전 욕구를 구성하는 항목 중에서 보수, 승진/보직, 노후 생활 보장을 우선적으로 충족시켜 주어야 한다[10]. 또한, 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 가장 강력한 예측요인으로 업무에 대한 보상과 감독자의 지원이 있었다 [2]. 이처럼 조직 생활이 필수적인 종사자에게는 생리적 및 안전의 하위 욕구 충족이 직무만족과 직결된다는 것을 확인하였다. 본 연구결과에서 특별히 자아실현 욕구만족이 다른 욕구에 비해 직무만족에 미치는 영향이 가장 강력함을 확인하여 의미가 있다. 이는 임상간호사는 임상경력이 증가할수록 경험을 통한 배움과 숙련도가 향상되고 조직에서의 인정을 받음으로 인해 자신의 잠재적 능력을 발휘하고 목표를 실현하려는 자아실현 욕구의 만족을 경험할 수 있을 것으로 생각한다. 간호사 자아실현 욕구를 측정하는 문항은 '간호사로서 자기만족'과 '간호사로서의 자기성장'으로써 자신의 발전과 성장을 추구하고 간호사로서의 삶의 만족을 경험하는 내용으로 구성되어 있다[25]. 선행연구에서 자아실현 욕구를 가진 경력간호사일수록 간호업무 수행을 통해 성취감을 경험하였고, 자기계발을 위한 노력을 자발적으로 수행한다고 하였다[31]. 따라서 간호현장에서 임상간호사의 자아실현 욕구를 충족할 수 있도록 자기계발의 기회 제공 및 적극적인 지원을 수행하고, 간호사 직업에 대한 자긍심을 가질 수 있도록 독려하는 분위기를 조성해야 할 것이다.

간호사 욕구만족은 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤다. 욕구별로 살펴보면, 안전 욕구와 소속감 욕구의 만족이 높을수록 이직의도가 유의하게 감소하였으나 다른 욕구가 함께 투입되면 이직의도에 영향을 미치지 않았다. 반면, 생리적 욕구와 존중 욕구의 만족이 높을수록 이직의도가 유의하게 감소하였다. 선행연구에서는 연령, 임상경력, 근무부서, 근무형태에 따라 이직의도에 차이를 보였고[21], 본 연구에서는 초과근무시간에 따라 이직의도에 유의한 차이를 보였다. 임상간호사의 이직의도는 5점 만점에 평균 평점 3.18점으로 나타났는데, 선행연구에서 종합병원급 이상의 의료기관에서 근무하는 임상간호사의 이직의도가 중등도 이상으로 높다고 보고하여 [21], 유사한 결과를 보였다. 임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 요인 중에서 부정적인 요인을 감소시키기보다 긍정적인 요인을 증가시키는 방법을 찾는

것이 중요하다[17]. 본 연구에서 임상간호사의 자아실현 욕구는 직무만족에 영향을 미치는 강력한 변인이었으나, 이직의도에는 영향을 미치지 않았다. 반면, 생리적 욕구는 직무만족보다는 이직의도에 더 강력한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 따라서 의료기관에서는 임상간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 다른 욕구도 중요하게 다루어야겠지만, 무엇보다 생리적 욕구를 충족시키는 전략이 필요하다. 이를 위해 식사 및 휴식시간 보장, 근무시간과 쉬는 날 준수, 과도한 업무량 개선, 탄력적인 근무시간 운영 및 적정인력 확보 등 실질적인 방법을 모색할 필요가 있다.

임상간호사 욕구 중에서 생리적 욕구, 안전 욕구, 소속감 욕구 및 자아실현 욕구가 이직의도에 영향을 미치는 관계에서 직무만족이 매개변인으로 작용하였다. 선행연구에서는 임상간호사의 직장폭력 경험과 이직의도 간의 관계에서 직무만족의 매개효과가 있었고 [22,23], 소진과 이직의도 간의 관계에서 직무만족이 매개변인으로 작용하여 [24], 본 연구에서 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족이 매개효과를 보인 것과 일치하였다. 본 연구에서 직무만족은 간호사의 성별, 연령, 결혼, 종교, 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이가 있었다. 선행연구에서는 간호사의 연령, 월수입, 주당 근무시간, 임상경력에 따라 직무만족에 차이를 보였고 [24], 임상경력, 근무부서, 직위에 따라 직무만족에 차이를 보여 [22] 본 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 본 연구는 5가지 욕구별로 직무만족에 미치는 영향과 함께 직무만족의 증가를 통해 이직의도를 감소시킬 수 있음을 확인하여 의미가 있다. 따라서 매개변인인 직무만족을 증가시킬 수 있는 간호조직에서의 노력과 전략이 필요할 것이다. 그러나 존중 욕구만족은 직무만족과 이직의도 모두에 유의한 영향을 미치는 변인으로 작용하였으나, 존중 욕구만족이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족이 매개변인으로 작용하지 않았다. 임상간호사 존중 욕구를 측정하는 문항은 '조직의 공정한 평가'와 '타인의 인정'으로 구성되어 있으며 이는 간호사로서의 긍지와 자존심을 의미한다[25]. 따라서 존중 욕구는 직무만족을 경유하지 않고 이직의도에 직접 영향을 미친다는 점을 유념하여 병원조직에서 임상간호사의 존중 욕구를 적극적으로 다룰 필요가 있다. 이를 위하여 공정한 성과평가와 승진제도가 합리적으로 이루어질 수 있도록 노력해야 하며, 간호사라는 직업이 사회적으로 인

정받을 수 있도록 간호계에서는 서로 협력하여 존중 문화증진 및 긍정적인 이미지 홍보를 수행해야 할 것이다.

본 연구는 임상간호사를 대상으로 5가지 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과가 있음을 검증함으로써 변수들간의 구조적 관계를 확인하였다는 점에서 의미가 있다. 그러나 본 연구의 제한점으로는 일부 지역의 종합병원급 이상의 임상간호사만을 대상으로 하였다는 점이고, 자가보고식 설문을 통해 횡단적으로 자료수집을 수행하였기에 본 연구결과를 일반화하는데 신중해야 할 것이다.

추후 연구의 제언은 다음과 같다. 우선 중소병원 및 의원급 의료기관으로 연구대상자의 확대와 종단적 연구수행을 통해 연구결과 일반화의 타당성을 확보할 필요가 있다. 또한 임상간호사의 욕구만족을 증가시키고 직무만족을 높이는 것이 이직의도를 감소시키는 방법이 되므로, 욕구만족 및 직무만족을 증진시키는 중재 프로그램을 개발하는 연구를 제언한다. 마지막으로 다양한 직업군으로 확대 적용하여 임상간호사 대상의 연구와 비교하는 연구를 제언한다.

5. 결론

본 연구는 Maslow의 욕구위계이론에 근거하여 임상간호사의 5가지 욕구만족을 확인하였고, 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 규명함으로써 임상간호사의 욕구만족 및 직무만족 증진을 위한 중재개발 연구의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구에서 임상간호사의 욕구만족은 5가지 욕구 중 소속감 욕구가 평균 3.76점으로 가장 높았고, 생리적 욕구가 평균 2.26점으로 가장 낮았다. 임상간호사의 특성에 따라 안전 욕구와 소속감 욕구는 차이를 보이지 않았으나, 생리적 욕구와 자아실현 욕구는 공통으로 연령, 결혼, 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였다. 임상간호사의 5가지 욕구 중에서 소속감 욕구, 존중 욕구 및 자아실현 욕구가 직무만족에 유의한 정적 영향을 미치고, 생리적 욕구와 존중 욕구가 이직의도에 유의한 부적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 생리적 욕구, 안전 욕구, 소속감 욕구 및 자아실현 욕구가 직무만족의 매개변수를 통해 이직의도에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이를 통해 임상간호사의 근무와 관련하여 욕구만족을 충족하는 것이 직무만족을 향상시키고, 직무만족의 증가가 이직의도를 감소시킬 수 있음을 확인하였다.

REFERENCES

- [1] F. R. Gärtner, K. Nieuwenhuijsen, F. J. van Dijk & J. K. Sluiter. (2010). The impact of common mental disorders on the work functioning of nurses and allied health professionals: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(8), 1047-1061. DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2010.03.013
- [2] T. I. Gelsema, M. van der Doef, S. Maes, M. Janssen, S. Akerboom & C. Verhoeven. (2006). A longitudinal study of job stress in the nursing profession: causes and consequences. *Journal of Nursing management*, 14(4), 289-299. DOI : 10.1111/j.1365-2934.2006.00635.x
- [3] Korean Nurse Association (2019). *Nurse human rights violations and improvement plan*. Seoul: Korean Nurse Association. http://www.koreanurse.or.kr/board/board_read.php?board_id=policy&member_id=admin&exec=&no=92&category_no=&step=0&tag=&sgroup=77&sfloat=&position=0&mode=&find=title&search=인권침해
- [4] A. Witkoski & V. V. Dickson. (2010). Hospital staff nurses' work hours, meal periods, and rest breaks. A review from an occupational health nurse perspective. *American Association of Occupational Health Nurses*, 58(11), 489-497. DOI : 10.1177/216507991005801106
- [5] Hospital Nurses Association. (2020). Survey on the status of hospital nursing staff placement. Seoul: Hospital Nurses Association. <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
- [6] A. H. Maslow. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- [7] A. H. Maslow. (2009). *Motivation and personality*. 3rd ed. Oh HK, translator. Book21, Gyeonggi.
- [8] K. M. Ha. (2001). Examination on the application of Maslow's needs-hierarchy to Korea. *Korean Society and Public Administration*, 12(1), 79-94.
- [9] Y. L. Lee & K. S. Hong. (2012). A study on the place through theory by Maslow's Hierarchy of Needs. *Journal of the Korean Institute of Interior Design*, 14(1), 62-67.
- [10] J. I. Lee. (2009). *An study on the public service official's job satisfaction in terms of Maslow's Needs Hierarchy Theory*. Master's dissertation. Graduate School of Keimyung University, Daegoo.
- [11] H. P. Park. (2016). Effects of cultural tourism commentators needs on job satisfaction and continuance will. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(1), 632-641.
- [12] K. D. Chung. (2009). The influence of individual differences on job stress. *Korean Review of Organizational Studies*, 6(1), 163-194.
- [13] Z. Wu, L. Liu, S. Li & H. Wang. (2020). Investigating the crucial aspects of developing a healthy dormitory based on Maslow's hierarchy of needs—a case study of Shenzhen. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1565. DOI : 10.3390/ijerph17051565
- [14] Y. S. Shin & C. S. Park. (2017). Analyzing individuals awareness of usage of electronic devices based on Maslow's hierarchy of needs. *Korea Environmental Policy And Administration Society*, 11, 59-60.
- [15] J. Shi, W. Hua, D. Tang, K. Xu & Q. Xu. (2021). A study on supply-demand satisfaction of community-based senior care combined with the psychological perception of the elderly. *Healthcare (Basel)*, 9(6), 643. DOI : 10.3390/healthcare9060643
- [16] J. J. Choi. (2009). A study on the relationship between needs and job satisfaction among culture and tourism guides -the application of Maslow's Human Needs and Herzberg's Two-Factor Theory-. *Korean Journal of Tourism Research*, 24(1), 243-264.
- [17] S. J. Moon & S. S. Han. (2011). A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy Nursing*, 41(5), 633-641. DOI : 10.4040/jkan.2011.41.5.633
- [18] Y. O. Lee & K. Y. Kang. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(1), 1-17. DOI : 10.7475/kjan.2018.30.1.1
- [19] F. Ayalew, A. Kols, Y. M. Kim, A. Schuster, M. R. Emerson, J. van Roosmalen, et al. (2015). Factors affecting turnover intention among nurses in Ethiopia. *World Health & Population*, 16(2), 62-74. DOI : 10.12927/whp.2016.24491
- [20] K. Han, A. M. Trinkoff & A. P. Gurses. (2015). Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 24(21-22), 3224-3232. DOI : 10.1111/jocn.12987

- [21] B. J. Na & E. J. Kim. (2016). A study on the mediating and moderating effect of work-family conflict in the relationship among emotional labor, occupational stress, and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 260-269.
DOI : 10.11111/jkana.2016.22.3.260
- [22] K. S. Lee & S. A. Ahn. (2020). Mediation effect of job satisfaction in the relationship between nurses' violence experience and turnover intention. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 315-323.
DOI : 10.14400/JDC.2020.18.12.315
- [23] S. H. Zhao, Y. Shi, Z. N. Sun, F. Z. Xie, J. H. Wang, S. E. Zhang, et al. (2018). Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: a cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(13-14), 2620-2632.
DOI : 10.1111/jocn.14311
- [24] L. Ran, X. Chen, S. Peng, F. Zheng, X. Tan & R. Duan. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10), e036702.
DOI : 10.1136/bmjopen-2019-036702
- [25] H. J. Kim & S. H. Shin. (2020). Development and validation of the nurse needs satisfaction scale based on Maslow's hierarchy of needs theory. *Journal of Korean Academy Nursing*, 50(6), 848-862.
DOI : 10.4040/jkan.20195
- [26] B. S. Lee, Y. S. Eo & M. A. Lee. (2018). Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy Nursing*, 48(1), 12-25.
DOI : 10.4040/jkan.2018.48.1.12
- [27] E. E. Lawler. (1983). *Satisfaction and behavior*. Mc-Graw Hill, New York.
- [28] H. S. Park. (2020). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Master's dissertation. Graduate School of Yonsei University, Seoul.
- [29] A. F. Hayes. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. 2nd ed. The Guilford Press, New York.
- [30] H. W. Kim. (2017). *Mealtime experiences and nursing policy issues during the working hours of nurses working shifts*. Master's dissertation. Graduate School of Ewha Womans University, Seoul.
- [31] K. Lee & Y. Suh. (2014). A phenomenological study on happiness experienced by career nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 492-504.
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.5.492

김 화 진(Hwa-Jin Kim)

[정회원]



- 2007년 2월 : 삼육대학교 간호학과 (학사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 일반대학원(간호학 석사) 재학
- 2001년 5월 ~ 현재 : 삼육서울병원 간호사

- 관심분야 : 건강행위, 간호교육
- E-Mail : symc51107@naver.com

신 선 화(Sun-Hwa Shin)

[정회원]



- 2015년 2월 : 이화여자대학교 대학원 간호과학과(박사)
- 2015년 8월 ~ 2016년 2월 : 서정대학교 간호과 조교수
- 2016년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 간호대학 부교수

- 관심분야 : 성인간호, 건강행위, 정신건강, 환자안전
- E-Mail : shinsh@syu.ac.kr