

간호사의 일 가치감, 심리적 주인의식 및 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향

김지혜¹ · 조윤주² · 장소은³

¹ 인제대학교 해운대백병원 간호사

² 울산과학기술대학교 간호학부 조교수

³ 포항대학교 간호학과 조교수

The Effect of Work Value, Psychological Ownership and Nursing Working Environment on Intention of Retention in Hospital Nurses

Kim, Ji Hey¹ · Cho, Yoon Ju² · Jang, So Eun³

¹ Registered Nurse, Inje University Haeundae Paik Hospital

² Assistant Professor, Ulsan National University of Science

³ Assistant Professor, Department of Nursing, Pohang University

Purpose: This study aims to assess the extent of work value, psychological ownership, the nursing work environment, and retention intention, examine the correlation between these variables, and identify the factors that influence retention intention. The goal is to provide foundational data to enhance retention intention.

Method: The study involved 159 nurses employed at a tertiary general hospital and a general hospital. Data were gathered through structured questionnaires and analyzed using an independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis with a simultaneous stepwise method, all conducted using the SPSS 26.0 software.

Results: The intention to remain in the profession was found to have a positive correlation with work value ($r = .45, p < .001$), psychological ownership ($r = .37, p < .001$), and the nursing work environment ($r = .27, p = .001$). Significant factors influencing the intention to stay included total clinical career ($\beta = .17, p = .016$), work value ($\beta = .38, p < .001$), and psychological ownership ($\beta = .19, p = .020$). These variables accounted for 24.1% of the variance in the intention to remain in the profession ($F = 17.71, p < .001$).

Conclusion: To enhance the intention of hospital staff to remain in their positions, it is crucial to identify and bolster positive psychological competencies, such as a sense of work value and psychological ownership.

Key words: Nurses, Work, Ownership, Health facility environment, Retention

투고일: 2023. 8. 21 1차 수정일: 2023. 9. 26 2차 수정일: 2023. 10. 16 게재확정일: 2023. 10. 19

주요어: 간호사, 일, 주인의식, 간호근무환경, 재직

* 이 논문은 제 1저자 김지혜의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임

Address reprint requests to: Jang, So Eun. <https://orcid.org/0000-0001-7091-6899>

Assistant Professor, Department of Nursing, Pohang University, 60 Sindeok-ro, Buk-gu, Pohang-si, Gyeongsangbuk-do 37555, Korea
Tel: +82-54-245-1334, Fax: +82-54-245-1330, E-mail: jse@pohang.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

간호사는 보건의료 인력 중 의료현장의 최일선에서 국민의 건강을 지키고 양질의 의료서비스를 효율적으로 제공하는 가장 핵심적인 전문인력이다[1]. 최근 만성질환자 및 중증환자의 증가와 간호·간병통합서비스 사업 시행 등 의료 환경이 변화함에 따라 높은 수준의 간호서비스가 요구되고 간호사의 수요는 증가되고 있지만 보건의료현장에서 체감하는 간호사의 업무강도는 더욱 높아지고 있다[2]. 간호사의 스트레스와 피로도의 증가로 간호사의 평균 이직률은 2022년 15.8%로 높은 수준이며[3], 인구 1,000명당 간호사 수는 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 회원국의 평균인 9.4명보다 낮은 7.9명이다[4].

이직률의 증가로 인한 업무 공백은 잔류 간호사에게 업무가 가중되어 집중력 저하와 의료서비스의 질적 저하를 초래한다[5]. 그러므로 의료서비스의 질적 향상을 위한 방안으로 병원조직이 해결해야 할 가장 중요하고 시급한 문제는 적정 간호인력을 계속적으로 확보하고 유지하는 것이다. 이에 인력의 공급 전략보다 이직률 감소에 초점을 둔 간호인력 확보 전략으로 이직의도에 영향을 주는 요인들에 대한 연구들이 진행되어 왔다[6,7]. 그러나 이직사유는 대상자가 이미 병원을 떠난 이유로 원인 분석에 어려움이 있어 이직의 불만 원인을 제거하기 위한 소극적인 효과의 이직의도 분석보다 재직 만족을 증가시키는 적극적 효과인 재직의도를 파악하는 것이 간호인력의 유지 측면에서 보다 효율적일 것이다[5]. 재직하게 만드는 요인이 무엇인지 파악하는 것은 조직에 몰입할 수 있는 환경조성에 긍정적인 영향을 주며 재직자의 사기를 높이고, 재직에 대한 동기가 부여될 수 있고[8], 경력 있는 간호인력의 보유율을 높일 수 있다는 측면에서 재직의도에 영향을 미치는 관련 요인들에 대한 탐색이 필요하다.

일 가치감은 일을 통해서 개인이 경험하는 심리적 상태로 본인이 하는 일이 가치 있고, 조직 내에서 본인이 필요한 존재라는 인식과 그에 따른 긍정적인 정서 반응

을 포함하는 개념이다[9]. 의료현장에서의 간호사는 자신의 일에 대한 긍정적인 가치 인식을 통해 간호에 대한 직업적 만족감을 높여 재직의도를 높일 수 있다[10]. 이를 바탕으로 간호사의 일 가치감은 재직의도에 영향을 줄 것으로 생각된다. 심리적 주인의식은 어떠한 대상에 대한 공식적인 권리가 없더라도 해당 대상에 대하여 자신의 것으로 느끼거나 자신의 것처럼 생각하는 것으로[11], 조직에 대한 주인의식이 높은 조직원일수록 조직에 대한 소속감이 높아 직무에 대한 몰두 및 근속 의지가 높은 것으로 나타났다[12]. 간호사를 대상으로 심리적 주인의식의 영향요인을 확인한 연구[13]와 심리적 주인의식이 이직의도에 영향을 주는 선행연구[14,15]들은 있었으나 심리적 주인의식과 재직의도에 관한 직접적인 연구는 부족한 실정으로 이들 변수 간의 관계를 확인하는 것은 필요하다고 생각된다. 간호근무환경은 간호 근무를 수행하는 조직 또는 현장의 분위기로 양질의 간호 업무를 위한 기반, 병원 운영에 있어 간호사의 참여, 간호관리자의 리더십·능력·간호사에 대한 지지, 간호사와 의사의 협력관계, 충분한 인력과 물질적 지원 등을 포함하는 포괄적인 개념이다[16]. 간호근무환경은 직무 만족과 직접적인 영향 관계가 있으며[17], 근로의욕을 높여 자기개발을 추구하고 조직 목표 달성을 위해 자발적으로 공동 작업에 참여하며 창의성을 불러일으켜 개인성과 향상에 긍정적인 영향을 주어 조직몰입을 높일 수 있다[18]. 따라서 간호근무환경은 간호사가 조직을 떠나지 않고 잔류하도록 촉진시켜서 재직의도에 영향을 줄 것으로 생각된다.

지금까지 간호사의 재직의도에 관한 선행연구의 개념으로는 조직에 정착하기 위한 근무착근도[10], 직무만족[19], 전문직 자아개념[20], 스트레스 대처능력과 회복탄력성[21] 등 상관관계 연구와 영향요인 연구[5,22]가 진행되었으나 간호사를 대상으로 일 가치감, 심리적 주인의식과 같은 긍정적인 심리역량을 찾아내고 이를 강화하여 재직의도를 높이는 것에 관한 연구는 부족하였다. 이에 본 연구에서는 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경 및 재직의도 간의 상관관계를 확인하고, 이들 변수들이 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 확인하고자 한다. 이를 통해 간호사의 재직의도를 높이기 위한 효율적인 심리적 중재의 인력관리 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경 및 재직의도 정도를 파악하고 이들 변수 간의 상관관계를 확인하고, 이들 변수들이 재직의도에 미치는 영향 요인을 확인하기 위함이며 이에 따른 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경 및 재직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경 및 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경 및 재직의도 정도와 이들 변수 간의 관계를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상은 B광역시에 소재한 800병상 이상의 두 곳, 1개 상급종합병원과 1개 종합병원에서 근무하는 간호사로 근무경력이 6개월 이상인 자를 대상으로 편의표집 하였다. 구체적인 대상자는 간호사의 부서별로 사회 심리적 업무환경이 직무만족에 차이가 있다는 선행연구[23]를 바탕으로 외래, 수술실, 검사실 간호사를 제외한 환자의 직·간접 간호를 주 업무로 하는 실무영역 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여할 것을 서면으로 동의한 자이다. 연구목적에 적절한 대상자 수 산출을 위해 G-power 3.1.9.7을 이용하여 선행요인[24]을 토대로 예측요인 11개(성별, 연령, 최종학력, 총 임상경력, 직위, 월 급여, 근무부서, 이직 경험, 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경),

유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .80을 기준으로 한 결과 다중회귀분석에 필요한 최소 표본 수는 123명이었다. 탈락률 20%를 고려하여 총 160명을 대상으로 설문지를 배부하여 100%의 회수율을 보였으나, 이 중 응답이 불충분한 응답을 한 1부를 제외하여 159부가 최종 분석에 사용되었다.

3. 연구 도구

1) 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 최종학력, 총 임상경력, 직위, 월 급여, 근무부서, 이직 경험으로 총 8개의 문항으로 구성하였다.

2) 재직의도

재직의도는 Cowin [25]이 호주 간호사를 대상으로 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim [26]이 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구로 사전승인을 받은 후 사용하였다. 총 6개 문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 간호사의 재직의도가 높은 것을 의미한다. Kim [26]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

3) 일 가치감

일 가치감은 Oh 등[9]이 직장인을 대상으로 개발한 일 가치감 측정 도구를 개발자에게 사전승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 일 가치인식 3문항, 가치충족정서 8문항, 그리고 자기 가치인식 3문항의 총 14개 문항으로 구성되어있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 척도로 구성되어있으며 점수가 높을수록 일 가치감이 높음을 의미한다. 14개의 문항에 대하여 임상경력 20년 이상 석사 이상의 수간호사 7인에게 내용 타당도를 검증받았으며, CVI (Content Validity Index)를 산출한 결과 각 문항 당 CVI점수 0.78이상으로 총 14개 문항을 본 조사의 최종 도구로 확정하였다. 도구의 신뢰도는 Oh 등[9]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었고, 간호사를 대상으로 시행된 Yoon과 Woo [27]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .94$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

4) 심리적 주인의식

심리적 주인의식은 Chu [28]가 서비스업 종사자를 대상으로 개발한 조직에 대한 심리적 주인의식 도구를 개발자에게 사전승인을 받은 후 사용하였다. 총 6문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 척도로 구성되어있으며 점수가 높을수록 심리적 주인의식 정도가 높음을 의미한다. 6개의 문항에 대하여 임상경력 20년 이상 석사 이상의 수간호사 7인에게 내용 타당도를 검증받았으며, CVI(Content Validity Index)를 산출한 결과 각 문항 당 CVI 점수 0.82이상으로 총 6개 문항을 본 조사의 최종 도구로 확정하였다. 도구의 신뢰도는 Chu [28]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고 간호사를 대상으로 시행된 Park, Ryu와 Bae [13]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

5) 간호근무환경

간호근무환경은 Lake [16]가 간호사를 대상으로 개발하고, Cho 등[29]이 간호사를 대상으로 수정·보완한 간호근무환경 측정도구로 개발자에게 사전승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 병원 운영에 간호사의 참여 9문항, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항의 총 29문항으로 구성되어있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점 척도로 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 있다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cho 등[29]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구는 자료수집 전 연구대상자의 윤리적인 면과 대상자의 보호를 위해 I대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB) 승인(승인번호 : 2022-04-018-004)을 받았다. 자료수집 기간은 2022년 7월 27일부터 8월 28일까지로, B 광역시에 소재한 1개 상급종합병원과 1개 종합병원 간호부의 사전 허락을 구하였다. 연구자가 해당 병원의 간호부를 직접 방문하여 연

구의 목적과 필요성, 자료수집의 윤리적인 부분을 충분히 설명하여 허가를 받은 후 밀봉 가능한 봉투와 설문지를 간호부가 직접 연구대상자에게 배부하였다. 설문지 작성은 약 15분~20분 정도로 연구 참여 대상자에게 소정의 사례품을 제공하였으며, 14일 후 연구자가 직접 간호부를 방문하여 설문지를 회수하였다. 설문지 작성 중 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있으며 이로 인한 불이익은 없음을 충분히 설명하였다. 수집된 자료는 학술적 통계 목적으로만 사용되고 개인정보보호를 위해 익명으로 처리하여 절대적으로 비밀이 보장됨을 명시하였다. 설문지는 코드화하여 익명으로 다루었으며 비밀보장을 위해 폴더를 암호화하고 수집된 모든 자료는 연구자가 관리하였다.

5. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경, 재직의도의 정도는 평균과 표준편차와 최소값, 최대값으로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였으며 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 4) 대상자의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경, 재직의도 간의 상관관계는 피어슨 상관계수(Pearson correlation coefficient)로 분석하였다.
- 5) 대상자의 재직의도에 미치는 영향 요인을 확인하기 위하여 다중회귀분석(multiple linear regression: stepwise)으로 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 여성이 155명(97.5%)이었고, 연령은 평균 29.63세이었으며, 학력은 학사가 140명

Table 1. Difference of Intention of Retention According to General Characteristics

(N=159)

Variables	Categories	n (%)	Mean±SD	t/F	p
Gender	Male	4 (2.5)		-1.20	.232
	Female	155 (97.5)			
Age (years)	≤25	41(25.8)	29.63±5.44	1.61	.203
	26~30	69 (43.4)			
	≥31	49 (30.8)			
Education	Bachelor	140 (88.1)		-2.69	.012
	≥Master	19 (11.9)			
Total Clinical career (years)	<6	78 (49.0)	7.30±5.69	-2.21	.029
	≥6	81 (51.0)			
Position	Staff nurse	106 (66.7)		-1.57	.120
	Charge/Head nurse	53 (33.3)			
Monthly salary (10,000 KRW)	200~<300	45 (28.3)		1.27	.302
	300~<400	98 (61.6)			
	≥400	16 (10.1)			
Working unit	Medical ward	67 (42.1)		0.68	.510
	Surgical ward	68 (42.8)			
	ICU/ER	24 (15.1)			
Job change experience	Yes	23 (14.5)		0.43	.668
	No	136 (85.5)			
Number of turnover	0	136 (85.5)		.856	.701
	1	15 (9.4)			
	2	8 (5.1)			

ICU=intensive care unit; ER=emergency room; KRW=Korean won; SD=standard deviation

(88.1%)이었다. 총 임상경력은 평균 7년 3개월이었으며, 6년 이상이 81명(51%)이었다. 직위는 일반간호사가 106명(66.7%)이었으며, 월 급여는 300-400만원이 98명(61.6%)으로 가장 많았으며, 근무부서는 외과계가 68명(42.8%)이었다. 이직 경험은 23명(14.5%)이 있었으며, 이직 횟수는 1회가 15명(9.42%)이었다(Table 1).

2. 대상자의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경, 재직의도의 정도

대상자의 일 가치감 정도는 5점 만점에 평균 평점이 3.31 ± 0.54 점, 심리적 주인의식 정도는 5점 만점에 평균 평점이 2.88 ± 0.67 점, 간호근무환경 정도는 4점 만점에 평균 평점이 2.52 ± 0.42 점, 재직의도 정도는 8점 만점에 평균 평점이 5.00 ± 1.34 점이었(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 학력($F = -2.69, p = .012$), 총 임상경력($F = -2.21, p = .029$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 학력은 '석사 이상'이 '학사'보다 높았고, 총 임상경력은 '6년 이상'이 '6년 미만'보다 높은 것으로 나타났다(Table 1).

4. 대상자의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경, 재직의도간의 상관관계

대상자의 재직의도는 일 가치감($r = .45, p < .001$), 심리적 주인의식($r = .37, p < .001$), 간호근무환경($r = .27, p = .001$)과 양의 상관관계가 있었다. 간호근무환경은 일 가치감($r = .52, p < .001$), 심리적 주인의식($r = .59, p < .001$)과 양의 상관관계가 있었으며, 심리적 주인의식은

Table 2. Degree of Work Value, Psychological Ownership, Nursing Working Environment, Intention of Retention (N=159)

Variables	Mean±SD	Item Mean±SD	Total Range	Min	Max
Work value	46.40±7.53	3.31±0.54	14-70	1.07	5.00
Psychological ownership	17.27±4.01	2.88±0.67	6-30	1.00	4.50
Nursing working environment	72.94±12.10	2.52±0.42	29-116	1.00	3.93
Intention of retention	30.03±8.06	5.00±1.34	6-48	1.50	8.00

SD=standard deviation; Min=minimum; Max=maximum

일 가치감($r=.49, p<.001$)과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

5. 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 일반적 특성 중 재직의도에 유의한 차이를 보인 학력, 총 임상경력과 상관관계에서 유의하게 나온 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경을 독립변수로 투입하였으며 단계적(Stepwise) 방법을 이용하여 분석하였다. 범주형 자료인 학력(0=학사, 1=석사 이상)은 가변수(Dummy variable)로 처리하였고, 임상경력은 연속변수로 투입하였다. 분석 전 오차항들 간의 자기상관이 있는지 알아보기 위해 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 2.05로 2에 근사한 값을 보여 오차항들 간 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 오차항 정규분포의 가정하에 정규확률도를 확인한 결과 오차항의 분포는 정규분포로 가정할 수 있었다. 독립변수들 간 다중공선성이 있는지 알아보기 위해 공차한계(tolerance) 및 분산팽창인자(variance inflation factor; VIF)를 구한 결과, Tolerance는 0.74~0.98로 0.1이상이며 VIF는 1.02~1.35으로 모두 10 미만의 값으로 나타나 독립변수들

간에 다중공선상의 문제가 없는 것이 확인되었다. 분석 결과, 대상자의 재직의도에 유의한 영향 요인은 임상경력($\beta=.17, p=.016$)과 일 가치감($\beta=.38, p<.001$), 심리적 주인의식($\beta=.19, p=.020$)으로 나타났다. 이들 변수의 재직의도에 대한 전체 설명력은 24.1%였다($F=17.71, p<.001, \text{Adj } R^2=.241$, Table 4).

IV. 논의

본 연구는 간호사의 일 가치감, 심리적 주인의식 및 간호근무환경 및 재직의도의 정도를 파악하고 재직의도에 미치는 영향 요인을 규명하여 간호사의 재직의도를 높이기 위한 효율적인 심리적 중재의 인력관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

대상자의 일 가치감은 평균 평점 5점 만점에 3.31점으로 나타났다. 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 간호사를 대상으로 한 Song [15]의 3.38점과, Yoon과 Woo [27]의 3.42점보다 낮게 나타났다. 국내 요양병원의 간호사를 대상으로 한 Yoon과 Woo [27] 연구의 연령은 30세 이상이 88.8%이었으며, 본 연구에서의 연령은 31세 이상이 30.8%이었다. 또한 Yoon과 Woo [27]

Table 3. Correlations among Study Variables (N=159)

Variables	Work value	Psychological ownership	Nursing working environment
		$r(p)$	
Psychological ownership	.49 ($<.001$)		
Nursing working environment	.52 ($<.001$)	.59 ($<.001$)	
Intention of retention	.45 ($<.001$)	.37 ($<.001$)	.27 (.001)

Table 4. Factors affecting Intention of Retention of the Subjects

(N=159)

Variables	B	SE	β	t	ρ	F	ρ
Constant	0.50	0.63		0.79	.430		
Total clinical career(years)	0.04	0.02	0.17	2.43	.016	17.71	<.001
Work value	0.94	0.20	0.38	4.69	<.001		
Psychological ownership	0.38	0.16	0.19	2.36	.020		
		R ² : .255		Adj R ² : .241			

SE=Standard error

Durbin-Watson=2.05; Tolerance=.74-.98; VIF(variance inflation factor)=1.02-1.35

연구의 임상경력 5년 이상이 82.0%, 본 연구의 임상 경력은 6년 이상의 간호사가 51.0%로 대상자 연령과 경력의 차이 때문이라 생각된다. 업무의 중요성과 업무 수행과정이 효율적으로 이루어지면 조직의 문화가 자신의 경력개발에 도움을 주고받을 수 있는 환경이 되고 전문가로 성장할 수 있는 기회를 제공받아 개인의 일 가치감도 증가될 수 있다[30]. 연령과 경력이 증가하면서 간호사에 대한 일 가치감과 신념을 잘 정착시키기 위해 어린 나이와, 근무경력이 적은 간호사들에게도 조직의 지원과 다양한 기회제공을 통해 일 가치감을 높여 재직의도를 향상할 필요가 있겠다.

대상자의 심리적 주인의식은 평균 평점 5점 만점에 2.88점으로 나타났다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 연구한 Song [15]의 3.39점과 국공립 또는 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구한 Yoo, Yoo와 Kim [31]의 3.41점보다도 낮은 것으로 나타났다. 본 연구는 상급종합병원과 종합병원 간호사의 혼합 자료수집으로 이루어져 선행연구와 병원의 규모, 특성에 따른 직장문화의 차이로 생각되며 낮은 심리적 주인의식 점수로 볼 때 간호조직문화 또한 사회적 흐름에 따른 변화로 볼 수 있겠다. Park, Ryu와 Bae [13] 연구에서는 병원의 미션과 비전에 대한 교육이 심리적 주인의식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대부분의 병원에서 시행되는 교육들은 간호의 질 향상을 위한 질병 관리 위주와 환자 간호 관리를 위한 교육과 간호의 질 향상을 통해 간호사의 직무만족도를 높이는 등의 업무 내용의 교육들이 많았다[13]. 물론 이러한 실무교육이 매우 중요하지만 직원이 소속되어있는 병원에 대해 긍정적인 개념을 바탕으로 사명감을 높이고 간호사의 병원 정책 참여 등으로 심리적 주인의식을 갖게 된다면 간호사 개인의 만족과 고객만족에도 유의한 영향을 미칠 수 있으

므로 이러한 교육도 필요하다 생각된다.

대상자의 간호근무환경의 정도는 평균 평점 4점 만점에 2.52점이었다. 동일한 도구를 사용하여 상급종합병원을 대상으로 한 Kwon과 Kim [32]의 2.53점과 병·의원 종합병원, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Jung과 Kim [33]의 2.49점과도 유사한 것으로 나타났다. 이는 병원의 인력과 자원의 공급시스템의 차이, 간호사의 병원 참여와 양질의 간호를 위한 노력 등은 병원마다 상이하기 때문이라고 생각된다. 이러한 연구결과는 변화하는 의료 환경과 간호서비스에 대한 환자의 요구도 증가 등으로 간호업무량이 증가하는 반면 간호 인력은 부족하고 병원의 물질적 지원과 대처 또한 미흡함을 나타내며[34] 이는 근무환경개선을 위한 많은 노력이 필요함을 시사한다.

대상자의 재직의도의 정도는 평균 평점 8점 만점에 5.00점이었다. 동일한 도구를 사용하여 지방의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi와 Lee [10]의 5.30점보다 낮으며, 서울과 경기도, 충청도의 수도권에 소재한 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Seo [35]의 4.78점보다 높은 것으로 나타났다. 최근 학생들이 지방에 소재하는 대학에 다닌 후 근무조건이나 생활여건 등으로 해당 지역의 거점병원에 취업하는 것을 선호하는 추세가 반영된 것으로 예측되나[10] 이에 대해서는 추후 지역과 병원 규모에 따른 추후 연구를 통해 요인을 확인해볼 필요가 있다. 다른 병원에서 6개월 이상 근무 후 대학병원에 재취업하여 근무하고 있는 간호사를 대상으로 한 Jung과 Choi [36]의 연구에서는 경력직 간호사 임에도 30대 미만이 60.4%로 파악되었다. 최근 평생직장이라는 개념은 약해지고 개인 생활의 중시로 간호사들도 자신의 성향이나 비전이 맞지 않는 병원이라면 빠르게 직장을 이직하고 다른 병원에 재취업하거나 진로

를 바꾸는 시도를 한다는 것을 통해[37] 병원 차원에서 주기적인 면담과 여러 가지 지원 등 재직의도를 높이기 위한 중재가 필요하겠다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 재직의도는 학력, 총 임상경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. Lee, Cho와 Son [5]의 연구에서는 교육정도, 임상경력에서 유의한 차이가 있었고, 간호사를 대상으로 재직의도에 미치는 영향 요인에 대한 체계적 문헌고찰 및 메타분석을 연구한 Park과 Lee [38]의 연구에서도 간호사의 연령과 경력이 재직의도에 영향을 미치는 일관성 있는 인구학적 변수임이 확인되었다. 대학원 이상에서 재직의도가 높게 나타난 것을 통해 병원의 발전, 질 향상과 더불어 우수 인력의 보유를 위해 대학원 진학 시에 인센티브나 근무 시간의 조율 등 적극적으로 간호사의 교육을 위한 기회 제공이 필요하다고 생각한다. 최근 신규 간호사의 적응을 돕고 사직률을 낮추기 위해 신규 간호사를 위한 교육과 프로그램은 활성화되고 있으나 이직률은 여전히 높게 나타나고 있다[39]. 또한 3년 이상의 중간 경력간호사들은 신규 간호사의 프리셉터 역할과 기타 추가 업무를 수행하여 직무스트레스가 높게 나타나[40] 이를 지지해주는 프로그램 개발을 통해 6년 미만 경력간호사들의 재직의도를 높이는 방안이 필요할 것으로 생각한다.

대상자의 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경, 재직의도 간의 상관관계에서 대상자의 재직의도는 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경과 양의 상관관계가 있었다. 이는 Park과 Park [41]의 연구에서 일 가치감이 높을수록 재직의도가 높아지고, 선행연구[20,42]에서 간호업무환경을 긍정적으로 인식할수록 재직의도가 높아진다고 보고하여 본 연구결과와 일치하였다. 간호조직에도 인간적이며 협조적인 분위기 조성이 필요하며[43], 이러한 조직문화 속에서 신뢰를 바탕으로 협력하고 자유로운 소통을 통해 간호 업무가 체계적이고 전문적으로 이루어진다면 간호사의 일 가치감이 높아질 것으로 생각된다. 또한 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하게 되면 간호사의 재직의도를 높여 대상자에게 질 높은 간호를 제공할 수 있을 것이다[19]. 간호사를 대상으로 심리적 주인의식과 재직의도에 대한 선행연구가 이루어지지 않아 직접적인 비교는 할 수 없지만 본 연구에서 재직의도와 양의 상관관계가 나타났으며, 다른 선행연구[19]에서 간호사가 지각하는 근무

환경과 직무만족도가 높을수록 재직의도가 낮아지고, Song [15]의 연구의 직무중요성과 직무만족간의 관계에서 일 가치감과 심리적 주인의식이 매개역할을 한다는 연구결과로 보아 간호사의 심리적 주인의식은 재직의도를 높이는 중요한 요인일 것으로 생각된다.

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 임상경력, 일 가치감, 심리적 주인의식이 유의한 영향 요인으로 확인되었다. Oh와 Jeong [44]의 연구에서 총 임상 경력은 일 병원 간호사의 재직의도에 유의한 영향 요인으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 일 가치감은 재직의도를 높인다는 Park과 Park [41]의 연구결과와 일치하였고 업무나 근무환경의 특성에 따라 다르지만 일 가치감은 직무적인 요소와 이직의도와 관련성이 있다는 선행연구[27]를 통해 일 가치감과 재직의도와 의 상관관계를 설명할 수 있을 것이다. 심리적 주인의식과 재직의도의 영향 요인을 연구한 선행연구는 없지만, 심리적 주인의식이 이직의도에 부적 영향을 준다는 Cho, Jung과 Heo [14]의 연구, Chang 등[43]의 연구결과로 보아 재직의도에도 영향을 미치는 요인이라 본 연구결과와 유사하다고 생각된다. 병원에서 근무하는 간호사의 재직의도를 향상하기 위해 나의 업무 가치 올리기, 나의 병원, 우리 병원 알아가기 등의 병원의 비전과 방향성에 대한 교육 기회를 늘릴 필요가 있다. 따라서 간호사의 임상경력과 일 가치감, 심리적 주인의식이 재직의도에 미치는 영향의 정도와 상관관계를 확인하는 지속적인 연구가 필요하다. 재직의도에 유의한 차이를 보인 학력과 간호근무환경은 유의미한 영향 요인으로 확인되지 않았다. 선행연구들[19,21,22]에서는 극복력, 주관적 건강상태, 스트레스 대처능력, 회복탄력성, 직무만족도 및 사회적지지 등이 간호근무환경과 함께 재직의도에 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 양질의 간호를 위한 지식과 물질적 자원과 인력 충원도 중요하지만 더불어 본인의 의지와 긍정심리 통한 내적요인의 강화가 동반되어야 재직의도가 향상되리라 생각된다.

이상으로 본 연구에서 대상자의 임상경력, 일 가치감과 심리적 주인의식은 재직의도에 유의한 영향 요인으로 확인되었다. 그러나 본 연구가 B 광역시의 1개의 상급종합병원과 1개 종합병원에서 근무하는 간호사를 임의 표출하여 연구결과의 해석에 신중할 필요가 있다. 그러나 간호사를 대상으로 선행연구가 부족한 상황에서 재직의도에 일 가치감, 심리적 주인의식, 간호근무환경

이 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다는 점에서 의의가 있으며, 향후 바람직한 조직문화 형성을 통한 간호근무환경이 개선되고, 체계적인 교육프로그램 개발과 중재가 이루어진다면 간호사의 재직의도를 높일 수 있을 것이라 생각된다. 이를 통해 병원 간호사의 재직의도가 높아져 환자에게 기술과 역량을 갖춘 전문 간호를 제공한다면 병원의 서비스 증가로 만족도 증대와 수익 창출에도 영향을 미칠 것으로 기대한다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 일 가치감, 심리적 주인의식 및 간호근무환경 및 재직의도의 정도를 확인하여 이들 변수 간의 관계를 파악하고 재직의도에 미치는 영향 요인을 규명하여 간호사의 재직의도를 향상하기 위한 기초 자료를 제공하기 위해 시도되었다. 본 연구를 통해 병원 간호사의 일 가치감, 심리적 주인의식이 재직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 확인하였다. 따라서 병원에서 근무하는 간호사의 재직의도를 향상하기 위해 일 가치감과 심리적 주인의식과 같은 긍정적인 심리역량을 찾아내고 이를 강화하는 프로그램 마련이 필요하고 조직에 대한 소속감을 높이고 조직에 대한 긍정적인 정서를 불러일으킬 수 있는 병원조직문화 조성이 필요하다고 생각된다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구에서 제시된 재직의도 영향 요인인 일 가치감, 심리적 주인의식과 함께 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 직무만족[19], 전문직 자아개념과 간호업무수행[45], 연령, 경력 등의 인구학적 요인과 간호업무환경 등의 외적요인[38] 등에 대한 추후 반복 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구의 중요한 변수인 일 가치감과 심리적 주인의식을 연구대상자를 확대하여 간호관리자들과 신규간호사들에 대한 비교연구를 제언한다. 셋째, 상급종합병원, 종합병원, 병원과 같이 병원 분류에 따른 집단간 비교를 통해 본 연구결과를 일반화하여 간호인력 정책 수립에 좋은 기초자료를 제공할 수 있는 후속연구를 제언한다. 넷째, 종합병원 간호사의 일 가치감과 심리적 주인의식 형성 및 고취를 위한 프로그램을 개발하여 적용하고 그 효과를 확인할 것을 제언한다.

ORCID

Kim, Ji Hey : <https://orcid.org/0009-0009-3127-1317>

Cho, Yoon Ju : <https://orcid.org/0000-0002-0261-2997>

Jang, So Eun : <https://orcid.org/0000-0001-7091-6899>

REFERENCES

1. Lee TW, Kang KH, Ko YK, Cho SH, Kim EY. Current status and challenges of domestic and foreign nurses manpower policy. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1): 106-116. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.106>
2. Park JH. Turnover reduction strategy of new graduate nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2017;7(8):833-42. <https://doi.org/10.14257/ajmahs.2017.08.44>
3. Hospital Nurses Association. Investigation of the current status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: 2022 [cited 2023 February 22]. Available from: <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
4. Korean Statistical Information Service (KOSIS). Number of medical workers(OECD) [Internet]. Daejeon: National Statistical Office; 2022 [cited 2022 October 5]. Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2KAAC01_OECD
5. 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/JKCNr.2014.20.1.15>
6. Lee YJ, Seomun GA. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention. *Journal of Digital Convergence*. 2016;14(6):355-62. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.355>
7. Son SY, Choi JS. Effect of Job Embeddedness and Job Satisfaction on Turnover Intention in Nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2015;27(2):180-7. <http://doi.org/10.7475/kjan.2015.27.2.180>
8. Cho HH, Kang JM, Lee KE. Structural equation modeling of retention intention in nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2021;27(2):95-103. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2021.27.2.95>
9. Oh DK, Lee YS, Kim MU, Suh YW. Development and validation of perceived value of work and its determinants. *Korean Journal of Industrial and Organization Psychology*. 2004;17(2):187-221.

10. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3):234-44. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
11. Pierce JL, Jussila I. Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*. 2010;31(6):810-34. <https://doi.org/10.1002/job.628>
12. Baek SM, Yang HS. The influence of personality characteristics and self leadership on job engagement and turnover intention : focusing on mediating effect of psychological ownership. *Journal of Digital Convergence*. 2017;15(9):111-23. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.9.111>
13. Park OS, Ryu JH, Bae SW. A study on major factors of psychological ownership in a general hospital. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2016;10(3):39-50. <http://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.3.039>
14. Cho EA, Jung MS, Heo EJ. The effect of nurses' perceived leader-member exchange on psychological ownership, job engagement, and turnover intention. *Journal of Academy Nursing Administration*. 2023;29(3):298-309. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.3.298>
15. Song JS. The mediating effects of perceived value of work and psychological ownership for effects of procedural justice and job significance on the employees' job satisfaction: focused on hospital nurses. *Journal of the Korea Safety Management & Science*. 2014;16(3):399-409. <https://doi.org/10.12812/ksms.2014.16.3.399>
16. Lake ET. Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing and Health*. 2002;25(3):176-88. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
17. Kim BJ, Lee SY, An GJ, Lee GA, Yun HJ. Influence of communication competency and nursing work environment on job satisfaction in hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2019;44(2):189-97. <https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.2.189>
18. Park GJ, Kim YN. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Academy Nursing Administration*. 2010;16(3):250-58.
19. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(5):532-41. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
20. Je MJ, Son HM, Kim DH. The impact of professional self-concept and nurse practice environment on the retention intention among clinical nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 2017;19(1):527-41. <http://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.1.527>
21. Bae EJ, Kim GY. The effect of stress coping ability and recovery resilience on retention intention of nurses in medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial*. 2018;19(11):662-71. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>
22. Kim SL, Park YR. Factors associated with general hospital nurses' intention to remain. *Korean Society of Muscle and Joint Health*. 2020;27(2):103-11. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.103>
23. Won HJ. Impacts of psychosocial work environment on nurses' job satisfaction based on the type of hospital departments. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2018;12(1):47-56. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.1.047>
24. Byun SW, HA YO. Factors influencing nurse's intention to stay in general hospitals. *Korean Society of Nursing Science*. 2019;28(2):104-13. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.2.104>
25. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-91.
26. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention. [master's thesis] Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-77.
27. Yoon YM, Woo CH. Convergence effects of perceived value of work and organizational communication satisfaction on nursing confidence of nurses in convalescent hospital. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(8):293-9. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.8.29>
28. Chu DY, Chong YK. Affect the validity of restaurant employees' psychological ownership and organizational effectiveness on the relationship. *Korean Journal of Business Administration*. 2010;23(2):1119-37.
29. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(3):325-32. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
30. Oh DK. Effect of perceived value of work(PVW) on

- job effectiveness. *Korean Journal of Industrial and Organization Psychology*. 2004;17(3):375-99.
31. Yoo MR, Yoo JA, Kim YM. Study for professionalism, organizational citizenship behavior, psychological ownership of nurse officers. *Journal of Academy Nursing Administration*. 2012;18(3):290-300.
 32. Kwon JE, Kim EY. Impact of nursing organizational culture and nursing practice environment on generational conflict in organization among hospital nurses. *Journal of Academy Nursing Administration*. 2023;29(1):45-54. <https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.1.45>
 33. Jung SY, Kim EY. Influence of the patient safety culture and nursing work environment on fall prevention activities of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(2):78-87. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.2.78>
 34. We HO, Kim WG, Noh EK. The effects of nursing practice environment and peer group caring interaction on retention intention among small and medium-sized hospital nurses. *Advanced Industrial Science*. 2019;9(8):83-92. <http://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.8.083>
 35. Kim SY, Seo YO. The influences of type D personality, burnout and work environment on nurses' intention to stay in the hospitals. *Journal of East-West Nursing Research*. 2018;24(2):163-70. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2018.24.2.163>
 36. Jung YR, Choi SY. The influence of organizational justice, organizational culture and emotional intelligence on intention of retention in reemployed nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(5):501-10. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.501>
 37. Kim SY, Ha ES, Kim Y. Reconsidering the Economic-Oriented Discourses of Precarious Work: Through a Case Study on Voluntary Nonstandard Workers. *Korea Social Policy Review*. 2020;27(1):89-127.
 38. Park SH, Lee TW. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Academy Nursing Administration*. 2018;24(2):139-48. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139>
 39. Kim JH, Lee MH. Factors affecting the turnover intention of the new graduated nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(5):312-9. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.5.312>
 40. Bae JH, Park JS. The influence of job stress and role recognition on burnout in preceptor nurses. *The Journal of Kyungpook Nursing Science*. 2021;25(2):23-52. <https://doi.org/10.38083/JKNS.25.2.202108.023>
 41. Park KA, Park MK. Hospital nurses' work values, job crafting and intention to stay : focused on women or children's wards. *Korean Society of Nursing Science*. 2020(10):309.
 42. Kim HJ, Jeong HJ. Affecting factors of small and medium-sized hospital nurses' intention on retention: focused on resilience and followership. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2022;18(2):177-84. <http://doi.org/10.22650/JKCNR.2022.28.2.177>
 43. Chang HY, Huang TL, Wong MK, Lotus Shyu YI, Ho LH, Chen LC, et al. Relationship between psychological ownership of the nursing profession and turnover intention: A correlational survey among Taiwanese nurses. *Journal of Nursing Management*. 2022;30(7):2927-36. <https://doi.org/10.1111/jonm.13670>
 44. Oh EJ, Jeong KS. The effect of job stress, nursing organizational culture and emotional exhaustion on retention intention among clinical nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(7):467-77. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.467>
 45. Lim JY, Shin JA, Kim SK, Lee EM, Kim SH. Influencing factors on nurse's intention to stay: systematic review and meta correlation analysis. *The Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2019;26(3):265-77. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.3.265>