



일개 종합병원 간호사의 간호근무환경, 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향

김세영¹ · 윤연옥² · 하영숙³ · 김은정⁴ · 송보경⁵ · 송성민⁶

창원대학교 간호학과 교수¹, 창원한마음병원 간호부원장², 창원한마음병원 팀장³, 창원한마음병원 수간호사⁴,
창원한마음병원 책임간호사⁵, 창원한마음병원 교육간호사⁶

Impact of Work Environment and Organizational Justice on Job Satisfaction among General Hospital Nurses

Kim, Se Young¹ · Yoon, Yeon Ok² · Ha, Young Suk³ · Kim, Eun Jeong⁴ · Song, Bo Gyeong⁵ · Song, Seong Min⁶

¹Professor, Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

²Deputy Director of Nursing, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

³Team Manager, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

⁴Head Nurse, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

⁵Charge Nurse, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

⁶Educators Nurse, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

Purpose: This study investigated the impact of nurse practice environment and organizational justice on nurses' job satisfaction. **Methods:** We identified the factors between nursing work environment and organizational justice to job satisfaction for 189 nurses working at a general hospital in city C. Data were collected from June 1st to 15th, 2023, and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple stepwise regression, using IBM/SPSS 27.0 for the Windows program. **Results:** The mean job satisfaction was 3.24 ± 0.55 points on a 5-point scale. Multiple stepwise regression revealed that the factors affecting nurses' job satisfaction included nursing foundations for quality of care ($\beta = .26, p = .005$), staffing and resource adequacy ($\beta = .40, p < .001$), collegial nurse-physician relations ($\beta = -.24, p = .007$), and distributive justice ($\beta = .27, p < .001$). These variables explained 55.0% of job satisfaction. **Conclusion:** The research findings indicate that higher job satisfaction is associated with a better nurse practice environment and positive perceptions of organization justice. These findings indicate that it is necessary to enhance the nurse practice environment and improve organizational justice to enhance job satisfaction among nurses.

Key Words: Hospitals; Environment; Justice; Job satisfaction; Nurses

주요어: 간호근무환경, 조직공정성, 직무만족, 간호사

Corresponding author: Kim, Eun Jeong <https://orcid.org/0000-0002-9878-0839>

Changwon Hanmaeum Hospital, 8 Yongdong-ro, 57 beon-gil, Uichang-gu, Changwon 51139, Korea.

Tel: +82-55-225-0720, Fax: +82-55-225-0038, E-mail: mackju486@naver.com

- 2023년도 창원한마음병원 연구비 지원으로 수행되었음.

- This study was supported by the Changwon Hanmaeum Hospital Research Grant of 2023.

Received: Sep 15, 2023 | Revised: Oct 26, 2023 | Accepted: Nov 1, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

1. 연구의 필요성

병원이 수준 높은 의료서비스를 제공하기 위해서는 전문적으로 숙련된 간호사의 확보가 필수적이며, 간호인력 관리는 병원의 핵심과제가 되고 있다. 그러나 2022년 간호사의 이직률은 15.8%로 상당히 높은 수준이었다(Hospital Nurses Association, 2022). 국내 병원들은 심각한 간호인력 부족 현상을 겪고 있으며, 간호사의 이직은 병원에 남아있는 간호사들의 사기를 낮추고 업무량을 증가시켜서 또 다른 이직을 발생시킨다. 국내에서 10년간 보고된 간호사의 이직의도 관련 요인의 메타분석 결과, 직무만족은 이직의도를 낮출 수 있는 효과적인 억제요인으로 나타났다(Lee & Kang, 2018). 따라서 간호관리자는 조직적 차원에서 정기적으로 간호사의 직무만족을 평가하고 관련된 요인을 파악하여 전략을 마련해야 한다(Lim, Kim, & Kim, 2022).

직무만족은 개인이 직무에서 경험하는 정서적, 인지적 측면의 만족 정도로 개인은 만족 정도에 따라 직무와 직무 상황에 대하여 긍정적 또는 부정적 평가를 하게 된다(Oh, Jang, & Ko, 2020). 이직률이 높은 간호조직의 관리자는 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 조직의 특성을 파악하여 직무만족을 높이기 위한 전략을 개발할 필요가 있다(Lim, Kim, & Kim, 2022). 최근 국내 간호사 31,672명을 대상으로 조사한 연구에서, 현재 근무하는 병원의 업무환경이 부적절하다고 느끼는 경우에 이직을 고려하는 것으로 나타났다(An & Han, 2023). 특히 간호근무환경은 직무만족의 위생요인으로 분류되었고, 직업적 건강과 안전, 전문성 수준, 업무량 및 임금과 승진 등을 포함하여 개인적 차원보다는 조직적 특성과 관련이 높았으며, 불안정한 간호업무환경은 직무불만족과 관련이 있었다(Lim, Kim, & Kim, 2022). 따라서 간호관리자는 간호사들이 인식하는 근무환경을 조사하고 개선할 필요가 있다.

간호근무환경은 간호사가 환자에게 질 높은 수준의 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로(Lee & Park, 2014), 간호사는 지속해서 근무환경에 영향을 받으면서 업무를 처리한다(Cho & Kim, 2016). 간호근무환경은 '병원운영에 간호사의 참여', '간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지', '양질의 간호를 위한 기반', '간호사와 의사의 협력관계', '충분한 인력과 물질적 자원'의 합으로 평가된다. 특히 간호근무환경은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로(Kim et al., 2019; Kim, Kim, & Oh, 2021; Lee & Kim, 2013), 간호근무환경이 우수한 경우에 간호사의 업무의 질과 직무만족이 증가

하였고(Lee & Lee, 2023), 병원의 간호근무환경이 개선될수록 간호사의 직무만족이 높아졌다(Kutney-Lee et al., 2013). 한편 간호근무환경의 하위영역별 점수는 Kim 등(2019)의 연구에서 '간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지'가 가장 높았고, '충분한 인력과 물질적 자원'이 가장 낮았는데, 한국형 간호근무환경 도구를 개발한 Cho 등(2011)의 연구에서도 '충분한 인력과 물질적 자원'은 가장 낮았고, 중형병원에서 '간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지', 대형병원에서 '양질의 간호를 위한 기반' 점수가 높았다(Lee & Kim, 2013). 또한 Lee (2011)의 연구에서 간호근무환경의 하위영역 중 '간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지'와 '충분한 인력과 물질적 자원'이 직무만족과 통계적으로 유의한 관계가 나타났으나, Cho와 Kim (2016)의 연구에서 간호근무환경 중 '충분한 인력과 물질적 자원'만 남자간호사의 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와같이 연구마다 상이한 결과를 나타내는 조직의 구조적 특성인 간호근무환경에서 개선 가능한 전략을 개발하기 위해서, 간호근무환경의 하위영역을 분석할 필요가 있다.

한편, 조직공정성은 개인이 조직에 이바지한 바와 비교했을 때 자신이 받는 보상, 조직 내에서의 의사결정 절차, 그리고 상대방과의 상호작용이 공정한지에 대해 개인이 지각하는 정도를 의미한다(Niehoff & Moorman, 1993). 조직공정성의 하위영역으로 분배공정성은 자신의 교육 정도, 노력, 역량 등에 대해 공정하게 보상받았는지 지각하는 정도를, 절차공정성은 조직의 의사결정 절차에 있어 공정한 절차를 거쳤는지를, 상호작용 공정성은 조직의 상호작용에 있어서 평등하다고 인식하는 정도를 의미한다(Niehoff & Moorman, 1993). 간호사가 인식하는 조직공정성이 높을수록 자존감과 직무만족이 높은 것으로 나타났다(Cho & Kim, 2016; Gillet et al., 2013; Lee & Han, 2017; Oh, Jang, & Ko, 2020; Yom, 2009). 따라서 간호사들의 직무만족을 높이기 위한 방안으로 조직공정성을 개선하기 위한 노력이 필요하다(Oh, Jang, & Ko, 2020). 그러나 아직 간호사의 조직공정성과 직무만족을 조사한 연구가 소수에 불과하고, 조직공정성의 하위영역과 직무만족의 관련성에 대하여 남자간호사의 직무만족을 절차공정성이 48.9% 설명하였고(Cho & Kim, 2016), 분배공정성과 절차공정성이 직무만족의 영향 요인(Lee, Park, & Kim, 2014; Yom, 2009)으로 보고되는 등 차이가 있어서, 직무공정성의 하위영역과 직무만족의 관련성에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 C시에 소재하는 일개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호근무환경, 조직공정성, 직무만족 인식 정도를 파악하고, 특히 간호근무환경과 조직공정성의 하위영

역들이 직무만족에 미치는 영향을 규명함으로써, 간호사의 직무만족을 향상시키는 전략을 개발하기 위한 인적자원관리 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구는 일개 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경, 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자가 인식하는 간호근무환경, 조직공정성, 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.
- 간호근무환경, 조직공정성, 직무만족의 관련성을 파악한다.
- 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 일개 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경, 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 경상남도 C시에 소재한 일개 종합병원에 근무하는 정규직 간호사로서, 본 연구의 목적과 방법을 충분히 이해하고 설문 조사 참여에 자발적으로 동의한 병원간호사이다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G*Power 3.1.9.4에서 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 효과 크기 중간 .15, 검정력 .95, 예측요인 최대 16개(일반적 특성 8개, 간호근무환경 5개, 조직공정성 3개)를 투입한 결과 최소 204명으로 나타났다. 본 연구에서 최소 표본 수와 탈락률 약 5%를 고려하여 설문지 215부를 배부하였고, 응답이 불성실하거나 결측값이 있는 설문지를 제외한 최종 분석 대상자는 총 189명이었다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 나이, 성별, 결혼상태, 교육 정도, 직

위, 총 근무경력, 근무형태, 이직 의도에 관한 8개 문항으로 구성하였다.

2) 직무만족

Hwang (2013)이 개발한 직무만족 도구로 측정하였다. 도구는 2개의 하위영역, 12문항으로 구성되었으며, '현재 일에만 재미, 도움, 긍지와 자부심, 성취감, 적성' 등 내재적 직무만족 5개 문항, '보수와 능력 비교, 다른 조직과 보수 비교, 조직의 승진제도, 여가선용, 조직의 운영과 정책 방향' 등 외재적 직무만족 7문항이었다. 문항별 점수는 5점 Likert 척도로서, '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. Hwang (2013)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .86이었고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .88이었다.

3) 간호근무환경

Lake (2002)가 개발한 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)를 Cho 등(2011)이 한국어판으로 신뢰도와 타당도를 검증한 도구로 측정하였다. 한국어판 간호 근무환경 측정도구(The Korean Version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index; K-PES-NWI)로 측정된 점수를 말한다. 도구는 간호사의 '병원 운영에 간호사의 참여', '양질의 간호를 위한 기반', '간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지', '충분한 인력과 물질적 자원', '간호사와 의사의 협력관계'의 5개의 하위영역으로 이루어졌으며, 총 29문항이다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 점수가 높을수록 간호업무환경을 긍정적으로 인식하고 있는 것을 의미한다. Cho 등(2011)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .93이었으며, 본 연구에서 도구 전체의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .94였고, 하위영역별로는 '병원운영에 간호사의 참여' Cronbach's α 는 .81, '양질의 간호를 위한 기반' Cronbach's α 는 .83, '간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지' Cronbach's α 는 .76, '충분한 인력과 물질적 자원' Cronbach's α 는 .90, '간호사와 의사의 협력관계' Cronbach's α 는 .86이었다.

4) 조직공정성

Niehoff와 Moorman (1991)이 개발한 7점 Likert 척도 도구를 Jung과 Choi (2020)가 번안하고 5점 Likert 척도로 수정한 도구로 측정하였다. 도구는 3개 하위영역 20문항으로 '분배 공정성' 5문항, '절차공정성' 6문항, '상호작용공정성' 9문항으

로 구성되었으며, 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 점수가 높을수록 조직공정성이 높음을 의미한다. Jung과 Choi (2020)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s α 는 .96이었고, 본 연구에서 도구 전체의 신뢰도는 Cronbach’s α 는 .96이었고, 하위영역별로는 ‘분배공정성’ Cronbach’s α 는 .88, ‘절차공정성’ Cronbach’s α 는 .91, ‘상호작용공정성’ Cronbach’s α 는 .96이었다.

4. 자료수집

연구자가 소속된 대학의 기관생명윤리위원회의 승인(IRB No: 7001066-202212-HR-074)을 받은 후 2023년 6월 1일부터 15일까지 구조화된 자가 보고형 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 연구자는 편의표출에 의해 선정된 간호부서를 방문하여, 연구의 목적과 방법에 대하여 설명하였고, 자발적으로 조사에 참여 의사를 밝힌 대상자에게만 설문지를 배부하였고, 작성 후 밀봉상태를 유지하여 수집하여 자료를 분석하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 간호근무환경, 조직공정성, 직무만족 정도는 서술적 통계로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 t-test, ANOVA, Scheffé 사후 분석으로 분석하였고, 변수들의 상관관계는 Pearson 상관계수로 분석하였다. 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계적 다중회귀분석을 실시하였고, 회귀분석의 기본 가정은 Durbin-Watson 통계량으로 잔차의 상호독립성을 확인하였으며, VIF로 다중공선성을 확인하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여성이 179명(94.7%), 남성이 10명(5.3%)이었고, 평균 연령은 28.7 ± 4.74 세였으며, 26~30세가 69명(36.5%), 26세 미만과 31세 이상이 각각 60명(31.7%)이었다. 결혼상태는 미혼이 142명(75.1%), 기혼이 47명(24.9%)이었다. 학력은 대졸 182명(96.3%), 대학원 이상이 5명(2.6%)이었고, 직위는 일반간호사 169명(89.4%), 책임간호사 이상이 19명

(10.1%)이었다. 총 임상 경력은 평균 67.7 ± 56.15 개월이었으며, 12개월 미만 10명(5.3%), 12~36개월 미만 59명(31.2%), 36~60개월 미만 29명(15.3%), 60개월 이상 91명(48.1%)이었다. 근무형태는 교대근무 140명(74.1%), 상근 48명(25.4%)이었고, 이직의도는 ‘없다’ 129명(68.3%), ‘있다’ 60명(31.7%)으로 나타났다(Table 1).

2. 간호근무환경, 조직공정성, 직무만족 정도

간호근무환경은 4점 만점에 2.77 ± 0.39 점이었고, 하위영역에서 ‘충분한 인력과 물질적 자원’ 3.03 ± 0.53 점, ‘간호사와 의사의 협력관계’ 3.02 ± 0.54 점, ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’ 2.80 ± 0.49 점, ‘양질의 간호를 위한 기반’ 2.64 ± 0.41 점, ‘병원운영에 간호사의 참여’ 2.64 ± 0.41 점 순으로 나타났다. 조직공정성은 5점 만점에 3.52 ± 0.62 점이었고, 하위영역에서 ‘상호작용공정성’ 3.70 ± 0.73 점, ‘절차공정성’ 3.67 ± 0.70 점, ‘분배공정성’ 3.01 ± 0.70 점 순으로 나타났다. 직무만족은 5점 만점에 3.24 ± 0.55 점이었고, 하위영역에서 ‘내재적 직무만족’ 3.31 ± 0.66 점, ‘외재적 직무만족’ 3.17 ± 0.56 점 순으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과, 일반간호사 집단이 책임간호사 집단보다 직무만족 점수가 유의하게 높았으며($t=0.43, p=.013$), 총 경력 12개월 미만인 집단이 나머지 집단보다 직무만족 점수가 유의하게 높게($F=8.16, p=.003$) 나타났다(Table 1).

4. 간호근무환경, 조직공정성, 직무만족의 관계

간호근무환경과 5개 하위영역, 조직공정성과 3개 하위영역, 직무만족 간의 상관관계 분석결과는 Table 3과 같다. 직무만족은 ‘병원운영에 간호사의 참여’($r=.63, p<.001$), ‘양질의 간호를 위한 기반’($r=.67, p<.001$), ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’($r=.62, p<.001$), ‘충분한 인력과 물질적 자원’($r=.59, p<.001$), ‘간호사와 의사의 협력관계’($r=.43, p<.001$), ‘분배공정성’($r=.60, p<.001$), ‘절차공정성’($r=.42, p<.001$), ‘상호작용공정성’($r=.41, p=.009$)과 정적 상관관계를 나타내었다(Table 3).

Table 1. Difference in Job Satisfaction according to the Participant's General Characteristics (N=189)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Job satisfaction		
			M±SD	t or F (p)	Scheffé
Age (year)	< 26	60 (31.7)	40.33±6.58	2.24 (.109)	
	26~31	69 (36.5)	38.22±6.37		
	≥ 31	60 (31.7)	38.12±6.69		
		28.7±4.74			
Gender	Male	10 (5.3)	41.40±4.97	1.26 (.411)	
	Female	179 (94.7)	38.72±6.64		
Marital status	Married	47 (24.9)	39.19±6.71	0.40 (.564)	
	Single	142 (75.1)	38.75±6.56		
Education	University	182 (97.3)	38.80±6.53	-1.27 (.653)	
	Graduate	5 (2.7)	42.60±8.85		
Position	Staff nurse	169 (89.9)	38.91±6.28	0.43 (.013)	
	Charge nurse	19 (10.1)	38.21±9.11		
Total career (month)	< 12 ^a	10 (5.3)	38.40±6.11	8.16 (.003)	a > b, c, d
	12~ < 36 ^b	59 (31.2)	33.63±5.37		
	36~ < 60 ^c	29 (15.3)	31.83±4.34		
	≥ 60 ^d	91 (48.1)	30.46±6.12		
Work type	Shift	140 (74.5)	39.26±6.98	1.37 (.059)	
	Fixed	48 (25.5)	37.75±5.23		
Turnover intention	Yes	60 (31.7)	35.43±6.40	-5.21 (.609)	
	No	129 (68.3)	40.45±6.06		

M=mean; SD=standard deviation.

Table 2. Level of Job Satisfaction, Nursing Work Environment, and Organizational Justice (N=189)

Variables	Range	Min	Max	M±SD	Cronbach's α
Job satisfaction	1~5	1.3	4.9	3.24±0.55	.88
Intrinsic job satisfaction		1.3	4.2	3.31±0.66	.87
Extrinsic job satisfaction		1.3	1.3	3.17±0.56	.79
Nursing work environment	1~4	1.5	3.9	2.77±0.39	.94
Nurse participation in hospital affairs		1.6	4.0	2.64±0.41	.80
Nursing foundations for quality of care		1.2	3.9	2.70±0.42	.83
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses		1.5	4.0	2.80±0.49	.76
Staffing and resource adequacy		1.0	4.0	3.03±0.53	.90
Collegial nurse-physician relations		1.0	4.0	3.02±0.54	.86
Organizational justice	1~5	2.1	5.0	3.50±0.62	.96
Distributive justice		1.2	5.0	3.01±0.70	.88
Procedural justice		2.2	5.0	3.67±0.70	.91
Interactional justice		1.9	5.0	3.70±0.73	.96

M=mean; Max=maximum; Min=minimum; SD=standard deviation.

5. 직무만족의 영향요인

직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 직위, 총 경력, 간호근무환경의 5개 하위영역, 조직공정성의 3개 하위영역을 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 범주형 항목인 직위는 책임간호사 이상, 총 경력은 12개월 이상을

기준으로 더미 변수 처리하여 독립변수로 투입하였다. 분석 전 Durbin-Watson 통계량을 확인한 결과 1.87로 2에 근접한 값으로 나타나 오차항들간 자기상관은 없었다. 표준화잔차를 확인한 결과 모두 ±3 이내의 값으로 나타나 오차항의 정규분포를 가정할 수 있었다. 독립변수들 간의 다중공선성 분석결과 공차한계(tolerance)는 .63~.73로 .10 이상이었으며, 분산팽

Table 3. Correlations among Job Satisfaction, Nursing Work Environment and Organizational Justice (N=189)

Variables	Categories	Job Satisfaction r (p)	Nursing work environment					Organizational justice		
			1	2	3	4	5	6	7	8
Nursing work environment	1. Nurse participation in hospital affairs	.63 ($< .001$)	1.00							
	2. Nursing foundations for quality of care	.67 ($< .001$)	.78 ($< .001$)	1.00						
	3. Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	.62 ($< .001$)	.70 ($< .001$)	.76 ($< .001$)	1.00					
	4. Staffing and resource adequacy	.59 ($< .001$)	.57 ($< .001$)	.61 ($< .001$)	.75 ($< .001$)	1.00				
	5. Collegial nurse-physician relations	.43 ($< .001$)	.50 ($< .001$)	.51 ($< .001$)	.61 ($< .001$)	.83 ($< .001$)	1.00			
Organizational justice	6. Distributive justice	.60 ($< .001$)	.56 ($< .001$)	.53 ($< .001$)	.49 ($< .001$)	.46 ($< .001$)	.42 ($< .001$)	1.00		
	7. Procedural justice	.42 ($< .001$)	.42 ($< .001$)	.42 ($< .001$)	.43 ($< .001$)	.41 ($< .001$)	.41 ($< .001$)	.46 ($< .001$)	1.00	
	8. Interactional justice	.41 ($< .001$)	.38 ($< .001$)	.42 ($< .001$)	.46 ($< .001$)	.39 ($< .001$)	.39 ($< .001$)	.48 ($< .001$)	.84 ($< .001$)	1.00

Table 4. Factors Influencing Job Satisfactions (N=189)

Variables	Categories	B	SE	β	t	p
(Constant)		5.23	3.07		1.70	.090
Nursing work environment	Nursing foundations for quality of care	0.41	0.14	.26	2.82	.005
	Staffing and resource adequacy	1.11	0.30	.40	3.71	$< .001$
	Collegial nurse-physician relations	-0.88	0.32	-.24	-2.71	.007
Organizational justice	Distributive justice	0.45	0.11	.27	4.09	$< .001$

F=23.671, $p < .001$, Adj. R²=.55, Durbin-Watson=1.81, Tolerance=.22~.91, VIF=1.10~4.61

Variables: Nursing work environment-nurse participation in hospital affairs, Nursing work environment-nursing foundations for quality of care, Nursing work environment-nurse manager ability, Nursing work environment-leadership, and support of nurses, Nursing work environment-staffing and resource adequacy, Nursing work environment-collegial nurse-physician relations, Organizational justice-distributive justice, Organizational justice-procedural justice, Organizational justice-interactional justice, Work type (ref.=shift duty), Total career (ref.= < 12).

차인자(VIF)는 10 이하의 값인 1.37~1.59로 나타나 독립변수들간 다중공선성 문제는 없었다. 분석결과 직무만족에 영향을 미치는 요인은 간호근무환경의 하부영역인 ‘양질의 간호를 위한 기반’($\beta = .26, p = .005$), ‘충분한 인력과 물질적 자원’($\beta = .40, p < .001$), ‘간호사와 의사의 협력관계’($\beta = -.24, p = .007$), 조직공정성의 하부영역인 ‘분배공정성’($\beta = .27, p < .001$)으로 나타났다. 이 변수들은 직무만족을 55% 설명하는 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 일개 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경과 조직공정성 및 직무만족 정도를 파악하고 직무만족의 영향을 파악하기 위해 시행되었다. 본 연구에서 대상자가 인식하는 간호근무환경은 4점 만점에 2.77점으로, 동일한 도구로 간호근무환경의 측정된 병원간호사의 2.45점(Lee & Kim, 2013)보다 높았고, 상급종합병원 간호사의 2.61점(Kim & Lee,

2016)보다 높았다. Lake와 Friese (2006)는 간호근무환경 점수가 2.5점 이상이면 간호사들이 근무환경을 긍정적으로 인식한다고 해석하였다. 따라서 본 연구의 대상자는 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것으로 해석되었다.

한편 본 연구에서 간호근무환경 하위영역 중 ‘충분한 인력과 물질적 자원’, ‘간호사와 의사의 협력관계’ 점수가 평균보다 높았고, ‘병원운영에 간호사의 참여’와 ‘양질의 간호를 위한 기반’ 점수는 평균보다 낮았다. 본 연구에서 간호근무환경 중 ‘간호사와 의사의 협력관계’ 점수가 상대적으로 높게 나타난 결과는 지방 종합병원 간호사들이 간호근무환경 중 ‘간호사와 의사의 협력관계’를 가장 높게 인식한 Lee와 Park (2014)의 결과와 유사하였다. 그러나 Kim과 Lee (2016)의 연구에서 ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’ 점수가 가장 높았고, 병원 규모에 따라 간호근무환경 하위영역별 점수를 비교한 Lee와 Kim (2013)의 연구에서 중형병원은 ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’, 대형병원은 ‘양질의 간호를 위한 기반’ 점수가 높았다. 이러한 결과를 통해서 간호관리자는 병원의 구조적 특성으로 간호근무환경의 하위영역별 점수의 차이를 분석하여 개선 가능한 부분을 보완할 필요가 있다고 생각된다.

따라서 본 연구에서 점수가 낮게 나타난 간호근무환경의 ‘병원운영에 간호사의 참여’와 ‘양질의 간호를 위한 기반’ 점수를 높이기 위해서, 간호의 질에 대하여 관심을 갖고 질적 간호를 우선으로 하여 이를 향상하기 위한 간호기반을 마련하는 노력이 필요하며(Lee & Kim, 2013), 간호관리자가 일반 간호사들의 역량을 발휘할 수 있도록 하는 긍정적이고, 지원적인 업무환경(Oh & Kim, 2016)과 그것을 개방적으로 받아들이는 문화를 조성하여 병원 운영진들과 직접 또는 간접으로 상호작용할 기회를 제공할 필요가 있다. 따라서 간호관리자는 질향상 프로그램을 개발하는데 일반 간호사들의 의견을 수렴하고, 질향상 활동에 간호사들을 적극적으로 참여시키는 노력이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 대상자가 인식하는 조직공정성은 5점 만점에 3.52점으로, 동일한 도구로 근무경력 1년 이상 간호사의 조직공정성 2.93점(Chang, 2015), 재취업 간호사의 조직공정성 3.13점(Jung & Choi, 2020) 보다 상대적으로 높은 수준이었다. 또한 본 연구에서 조직공정성의 하위영역별 점수는 ‘상호작용 공정성’ 3.70점, ‘절차공정성’ 3.67점, ‘분배공정성’ 3.01점 순서로 나타났고, 측정도구의 문항별 척도에서 ‘보통이다’ 3점 수준 이상으로 대상자들이 조직공정성을 긍정적으로 평가한 것으로 해석되었다. 또한 본 연구의 결과는 Lee와 Han (2017)의

연구에서 ‘상호작용공정성’ 3.27점, ‘절차공정성’ 2.88점, ‘분배공정성’ 2.79점 순서와 유사하였다. 따라서 조직공정성 중 ‘분배공정성’이 상대적으로 낮게 평가된 결과와 관련해서, 간호사들이 자원의 공정한 분배, 공평한 업무 분배를 인식하고 조직에 대한 신뢰도를 높이기 위한 관리 방안을 마련할 필요가 있다(Oh, Jang, & Ko, 2020).

본 연구에서 대상자들의 직무만족은 5점 만점에 평균 3.24점으로 ‘내재적 직무만족’은 3.31점, ‘외재적 직무만족’은 3.17점으로 직무 외적인 요인보다 자신이 담당하는 직무 자체에 대해 느끼는 만족감인 내재적인 직무만족이 높게 나타났다. 본 연구결과, 일반간호사가 책임간호사 이상에 비해 직무만족이 높았으며, 이는 직책이 높고 경력이 많을수록 많은 시행착오를 극복하고 능력을 쌓은 만큼 행정적 능력이나 행위, 역할 수행 시 자기의 의지나 철학도 반영시킬 수 있어야 하나 여러 가지 환경적인 요인들로 인해 그렇게 할 수 없는 데서 만족도가 낮게 나왔을 것(Park, Park, & Kim, 2006)과 관련이 있는 것으로 보인다. 총 경력에서도 12개월 미만인 신규간호사 집단이 다른 집단에 비해 직무만족 점수가 높았다.

본 연구에서 직무만족은 간호근무환경과 조직공정성과 유의한 정의 상관관계를 나타냈는데, 이는 간호사를 대상으로 한 연구(Lee & Kim, 2013)에서 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 간호근무환경이 주요한 요인으로 나타난 것과 비슷한 결과를 보였다. 직무만족이 높을수록 근로 의욕이 높으며 조직의 목표 달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여와 창의성을 발휘하며 또한, 자신이 간호근무환경에 긍정적인 태도는 보이게 되어, 이는 사기를 높이며 개인의 성장 발전에도 영향을 끼치게 된다(Jeon & Han, 2019)는 것과도 유사한 결과이다. 조직공정성에 대한 지각 정도가 높을수록 간호사들의 직무만족 정도가 높았으며(Lee, Park, & Kim, 2014; Yeom, 2009), 이는 본 연구결과와 일치하며 간호사들이 직무에 만족할 수 있도록 하기 위해서는 간호사 자신이 조직에 기여한 만큼 보상의 크기도 이와 비례하여 제공하는 것이 중요하다(Park 등, 2006)는 것을 뒷받침해준다.

본 연구에서 간호근무환경의 하위영역 중 ‘양질의 간호를 위한 기반’($\beta=.26, p=.005$), ‘충분한 인력과 물질적 자원’($\beta=.40, p<.001$), ‘간호사와 의사의 협력관계’($\beta=-.24, p=.007$)가 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 그런데 선행연구에서 보고된 직무만족에 영향을 미치는 간호근무환경의 하부영역은 매우 다양하다. 예를 들면, Kim (2015)의 ‘병원운영에 간호사의 참여’, ‘양질의 간호를 위한 기반’, ‘충분한 인력과 물질적 지원’이, Lee와 Kim (2013)의 ‘병원운영에 간호사의 참

여’, ‘양질의 간호를 위한 기반’, ‘간호사와 의사의 협력관계’, Lee (2011)의 ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’와 ‘충분한 인력과 물질적 자원’, Cho와 Kim (2016)의 ‘충분한 인력과 물질적 자원’ 등과 같이 대상자 집단에 따라 차이를 나타내었다. 이러한 맥락에서 간호근무환경은 조직적 특성으로 해석되었으며, 간호관리자는 간호사들이 인식하는 조직의 근무환경 특성을 구체적으로 파악하고 개선 가능한 영역에서 전략을 개발할 필요가 있다고 생각된다. 아울러 본 연구에서 직무만족의 영향요인으로 나타난 ‘병원운영에 간호사의 참여’와 ‘양질의 간호를 위한 기반’ 점수가 평균 이하로 나타났기 때문에, 간호관리자는 간호사들에게 병원의 정책에 참여하는 기회를 적극적으로 제공하고, 질 향상 활동을 위한 교육 프로그램을 제공할 필요가 있다고 생각된다. 특히 본 연구에서 ‘간호사와 의사의 협력관계’가 직무만족에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 간호근무환경이 긍정적일수록 직무만족이 높아진다는 선행연구(Kim 등, 2019; Lee & Lee, 2023)의 결과와 상반되었다. 간호근무환경에서 ‘간호사와 의사의 협력관계’는 간호사가 의사와 환자안전과 서비스를 위해서 활발하게 의사 소통하고, 어느 정도 간호실무를 주도할 수 있는 환경을 의미한다(Lee & Park, 2014). 따라서 본 연구에서 간호근무환경 하위영역 중 상대적으로 점수가 높은 ‘간호사와 의사의 협력관계’가 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 간호사들이 의사와 활발하게 소통하면서 간호실무를 주도하는 환경에서 업무가 과중되어 직무만족을 낮게 인식한 것으로 생각되었다. 그러나 이러한 상반된 결과는 일개 종합병원을 대상으로 한 본 연구의 특수한 현상으로 해석할 수 있으며, 추후 대상자를 확대하여 ‘간호사의 의사의 협력관계’와 직무만족의 관련성을 확인하는 반복 연구가 필요하다.

본 연구에서 조직공정성의 하위영역 중 가장 점수가 낮은 분배공정성($\beta = .27, p < .001$)이 직무만족의 영향요인으로 나타났으며, 대상자가 조직으로부터 받는 보상의 크기가 자신의 기여와 비교해서 적절하다고 인식하는 경우 직무만족이 높은 것으로 해석되었다. 지금까지 간호사를 대상으로 조직공정성의 하위영역과 직무만족의 관련성을 파악한 소수의 연구에서 남자 간호사의 직무만족에 절차공정성이 가장 크게 영향을 미쳤고(Cho & Kim, 2016), 분배공정성과 절차공정성이 직무만족의 영향을 주었고(Lee, Park, & Kim, 2014), 절차공정성이 분배공정성 보다 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 결과(Yom, 2009) 등, 조직공정성의 어떠한 부분이 직무만족에 긍정적인 영향을 주었는지에 대한 결과는 상이하였다. 이러한 맥락에서 조직공정성은 연구대상자가 소속된 조직의 특성을 반영한다

고 해석할 수 있다. 따라서 간호관리자는 간호사의 직무만족을 개선하는 전략을 개발하기 위하여 조직공정성의 세부적인 특성을 파악할 필요가 있다. 아울러 간호관리자는 간호사들이 직무에 만족할 수 있도록 조직의 형평에 관심을 두고(Yom, 2009), 간호사가 조직에 기여한 결과에 대한 보상의 크기와 적용에서 공정성을 확립하고, 관리자 교육을 강화할 필요가 있다(Lee, Park, & Kim, 2014).

본 연구는 일개 종합병원을 대상으로 조사하였기 때문에 결과를 일반화하는데 주의가 필요하며, 응답자들의 부담감을 줄이고자 간호단위를 표시하지 않고 조사하여 간호단위 별 차이를 분석하지 못한 제한점을 가진다. 추후 다수의 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경과 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향을 확인하는 반복연구가 필요하며, 간호근무환경과 조직공정성을 병원이나 간호단위로 비교, 분석하는 연구가 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 병원간호사의 간호근무환경, 조직공정성, 직무만족 정도를 파악하고, 직무만족의 영향요인을 파악하기 위해 시도되었다. 본 연구에서 대상자들이 인식하는 간호근무환경과 조직공정성 정도는 선행연구의 결과와 유사하였고, 직무만족은 직위, 총 경력에 따라 차이가 나타났으며, 구체적으로 일반간호사가 책임간호사 보다, 총 경력 12개월 미만 집단에서 직무만족이 높게 나타나서 임상 경력 3년 이상이나 책임간호사 집단을 위한 직무만족 전략이 필요하다고 생각된다. 또한 본 연구의 결과를 바탕으로 간호사들을 병원 정책에 적극적으로 참여시키고, 인력과 자원을 적절히 공급하고, 양질의 간호를 위한 기반을 증진하는 전략을 통해서 간호사의 직무만족을 높일 수 있다고 생각된다.

본 연구결과를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 우리나라 종합병원 간호사들이 지각하고 있는 간호근무환경, 조직공정성, 그리고 직무만족 수준을 확인하기 위하여 다양한 대상자를 상대로 하여 반복 연구를 수행할 것을 제안한다. 둘째, 간호사의 간호근무환경이나 조직공정성과 비교해서 직무만족의 점수가 책임간호사 이상급에서 낮게 측정되는 이유를 파악할 수 있는 탐색 연구를 초점 집단을 대상으로 하여 수행할 것을 제안한다. 아울러 임상에서 간호사 직무만족이 바람직하고 안정되게 향상될 수 있도록 경력별 직무만족도를 지속해서 평가하고 지원하는 후속 연구가 계속 이어질 필요가 있다.

REFERENCES

- An, C. K., & Han, K. D. (2023). A study on the influencing factors on turnover intention of nurses: Focusing on the relationship among job satisfaction, work appropriateness, health status, and perceived lack of number of doctors. *The Journal of Labir Studies* 46, 41-77.
- Cho, E. H., Choi, M. N., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). 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*, 41(3), 325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- Cho, M. K., & Kim, C. G. (2016). The relationship among practice environment, organizational justice, and job satisfaction of male nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(3), 177-187. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.177>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560-2571. <https://doi.org/10.1111/jan.12144>
- Hospital Nurses Association. (2023. Feb 22). *Survey on the status of hospital nursing staff placement (2022)*. Retrieved September 8, 2023, from <http://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
- Hwang, S. G. (2012). *The Relationship among the organizational justice, organizational citizenship behavior and job attitude in the Korea polytechnic colleges*. Unpublished doctoral dissertation, Sangji University, Gangwon.
- Jeon, M. K., & Han, S. J. (2019). The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(5), 532-541. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
- Jung, Y. R., & Choi, S. Y. (2020). The influence of organizational justice, organizational culture and emotional intelligence on intention of retention in reemployed nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 26(5), 501-510. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.501>
- Kim, B., Lee, S. Y., An, G. J., Lee, G., & Yun, H. J. (2019). Influence of communication competency and nursing work environment on job satisfaction in hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 44(2), 189-197.
- Kim, E. Y., Kim S. H., & Oh Y. K. (2021). Impact of nurse practice environment, coworker support, and work-life balance on job satisfaction for newly graduated nurses. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*, 30(1), 1-9.
- Kim, I. S. (2015). *Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kutney-Lee, A., Wu, E. S., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2013). Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: An analysis of panel data. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 195-201.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188.
- Lake, E. T., & Friese, C. R. (2006). Variations in nursing practice environments: relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55(1), 1-9.
- Lee, J. Y., & Park, S. Y. (2014). Relationship between the practice environment of nursing and critical thinking disposition of nurses in local general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 20(2), 145-153. <https://doi.org/2014.20/jkana.2.145>
- Lee, J., & Lee, H. (2023). Influence of nurses' general and job-related characteristics, nursing practice environment, and grit on the intent to stay among operating room nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 29(3), 203-212. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.3.203>
- Lee, M. H., & Kim, J. K. (2013). A comparative study on nursing practice environment, professionalism, and job satisfaction according to hospital size. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 470-479.
- Lee, Y., & Kang, J. (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.
- Lee, Y. S., Park, S. H., & Kim, J. K. (2014). A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 596-609.
- Lee, Y. K., & Han, J. Y. (2017). The effects of organizational justice and emotional intelligence on job satisfaction and organizational citizenship behavior of nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 7(12), 485-498. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2017.7.12.045>
- Lim, J. Y., Kim, E., & Kim, G. M. (2022). Factors associated with job satisfaction among hospital nurses: A meta-correlation analysis. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 29(1), 60-69.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Oh, H. K., Jang, C. Y., & Ko, M. S. (2020). The effect of nurses' participatory decision-making, organizational justice, supervisory support on job satisfaction: Focused on mediating effect of work-life conflict. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 45(2), 124-131.
- Oh, I., & Kim, J. H. (2016). Impacts of critical thinking disposition

- and nursing work environment on nurses' clinical decision making abilities. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 22(3), 304-315.
- Park, O. I., Park, H. R., & Kim, J. S. (2006). A study on the job stress and job satisfaction of nurses. *Korean Public Health Research*, 32(2), 105-112.
- Yom, Y. H. (2009). The effects of distributive and procedural justice on job attitudes among hospital nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15(2), 216-224.