

간호사의 동기부여, 조직공정성, 직무만족, 재직의도와의 관계

A study on Relationship among Organizational Fairness, Motivation, Job Satisfaction, Intention to stay of Nurses

이윤신*, 박성희**, 김종경***

가천대학교 간호학과*, 경민대학교 간호과**, 단국대학교 간호학과***

Yoon Shin Lee(lucky0507@naver.com)*, Sung Hee Park(angelshee@hanmail.net)**,
Jong Kyung Kim(jongkimk@dankook.ac.kr)***

요약

본 연구는 병원간호사의 재직의도의 결정요인을 규명하는 연구로 동기요인, 위생요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족 변수를 중심으로 연구하였다. 연구방법은 서울, 경기, 충남지역의 4개 종합병원 217명의 간호사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과 모든 요인들은 유의한 상관관계가 있었으며, 단계별 회귀분석 결과 특히 간호사의 재직의도에 영향을 주는 변수 중 총 경력, 직무만족, 분배공정성이 45% 설명력이 있는 것으로 나타나 여러 선행 연구들과 이론적 내용들이 검증되었다. 재직의도에 대한 경로분석 결과 수정모형에서 직무만족에 직접영향을 주는 요인으로 위생요인 25%, 동기요인 52%로 나타났으며 재직의도에 직접 영향을 주는 요인으로 직무만족 50%, 분배공정성 26%로 나타나 동기요인, 위생요인, 분배공정성, 직무만족 변수가 간호사 재직의도에 영향을 주는 요소로 검증이 되었다. 본 연구결과를 토대로 간호사들의 만족과 재직의도를 높일 수 있는 중재방안의 기초자료를 제공 할 수 있다는데 연구의 의의가 있다고 본다.

■ 중심어 : | 동기부여 | 조직공정성 | 직무만족 | 재직의도 | 간호사 |

Abstract

The purpose of this study was to propose and test a path that explains and predicts Korean nurses' intention to stay. A survey using a structured questionnaire was conducted with 217 nurses and six instruments were used in the model. The data were analyzed using SPSS 20.0 and Amos 18.0 program. Based on the theoretical model, a significant correlation between all factors and the hygiene factor and motivation factor had a significant direct effect on the job satisfaction of nurses.

In addition, factors such as job satisfaction, and distributive fairness directly affected the intention to stay and indirectly affected the hygiene factor and motivation factor. The final modified model yielded $\chi^2=2.681$, $p=.433$, GFI=.98, RMSEA=.001, NFI=.99, CFI=.99, GFI=.97 and good fit indices.

This comprehensive model explains the related factors and their relationship with Korean nurses' intention to stay. Findings from this study can be used to design appropriate strategies to further increase Korean nurses' job satisfaction and intention to stay.

■ keyword : | Motivation | Organizational Fairness | Job Satisfaction | Intention to Stay | Nurse |

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 병원들의 경영환경이 더욱 경쟁적이 되면서 병원의 인적자원관리의 중요성이 대두되고 있는 실정이다. 병원조직에서 핵심적인 요소는 인적자원이며, 또한 유능한 인적자원을 확보하고 동기 부여시켜 보유한 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 특히 간호사는 병원의 전문 인력 중 평균 40%를 차지하여 간호조직의 운영 및 관리는 병원조직의 관리에서 크고 중요한 분야를 차지하고 있다.

그러나, 제한된 인적 자원으로 다양한 역할을 요구하고 있는 현실은 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 감소시킬 뿐만 아니라 소진을 증가시켜 결국 이직으로 이어지고 있으며[1] 병원간호사회의 보고에 의하면 국내 간호사의 평균 이직률은 2007년 15.8%, 2008년 17.8%로 해마다 증가하는 추세로 이는 보건 및 복지 사업 종사자의 평균 이직률 2.16%와 비교해 월등히 높은 이직을 보이고 있으며 이러한 조직 이탈은 결국 양질의 인력확보를 위협함과 동시에 새로운 인력의 모집, 선발에 따른 비용을 발생시킨다[2].

간호사의 이직에 대한 많은 연구가 이루어져 이직의 영향요인[3]이나 이직을 결심하는 예측모형 연구[4] 등이 이루어졌으나 이직은 순기능보다 역기능을 의미하며 동기요인이나 조직에 대한 헌신을 이끌어내는 긍정적인 측면에서의 추가적인 연구가 필요하다. '재직의도'라는 개념은 이직과는 반대되는 것으로 조직구성원이 어떤 유인에 의해 조직에 계속 남고자하는 의도를 가지게 되어 조직에 머무는 것을 말하며 조직에 대한 정신적인 애착증진이나 조직을 떠나거나 남았을 때 발생하는 이익과 손실 등의 비교를 통한 자발적 이직의 감소를 통해 일어난다[5].

Mowday등[6]은 동기부여가 재직의도에 영향을 미치며 직무에 대한 정서적 반응이 직접적인 영향을 미치는 것으로 보았다. 그는 동기부여를 조직의 목표달성을 위해 수준 높은 노력을 기울이는 개인의 의지를 설명하는 과정이며, 개인의 욕구를 만족시키기 노력과 능력에 달려있다고 하였다.

동기부여 이론으로 유명한 Herzberg[7]는 동기부여에는 직접적인 작업동기화를 가지고 오는 동기화 요인과 직접적인 동기화는 가져오지 않으나 이것들이 적절하게 취해질 때 불만족을 사라지게 하는 위생요인의 두 가지로 나눌 수 있음을 주장하고 불만족은 불공정한 작업 상태, 불공정한 보수, 직무안정성, 감독, 인간관계를 겪었을 때 생겨난다고 하였다. 이러한 위생요인은 태도나 성과의 향상을 가지고 오지는 않고 단지 불만족과 사기 저하를 예방해 주는 것으로 보고 있다.

또한 조직 구성원의 직무태도나 행동에 영향을 미치는 중요한 요인으로 조직공정성은 경영자뿐만 아니라 조직 구성원 모두의 중요한 관심사로 직무만족, 조직몰입 같은 직무 태도나 이직의도, 이직과 같은 행동에 영향을 미치는 것으로 보고되었다[8]. 즉, 조직은 구성원들이 성과를 낼 수 있도록 동기부여하고 성과에 대한 다양한 형태의 보상을 제공하는데 이러한 과정에서 조직공정성은 조직 내에서 시행하고 있는 많은 제도와 의사결정이 얼마나 공정하게 시행되고 있는가에 대한 조직구성원의 인식을 말한다.

Alexander와 Ruderman[9]은 그들의 연구에서 조직공정성 항목들에 대한 요인 분석 결과 두 가지 요인, 즉 분배공정성(distributive justice)과 절차공정성(procedural justice)으로 나뉘어진다는 사실을 발견하였다. 분배 공정성이란 조직구성원이 조직으로부터 받는 보상의 크기에 대한 공정성 인식의 정도를 말하며, 절차 공정성이란 그러한 보상의 크기를 결정하기 위해 사용하는 절차와 방법에 한 공정성 인식의 정도라고 말할 수 있다. 그리고 상호작용공정성은 의사결정과정에서 권한보유자가 보여주는 대인적 처우, 정책이나 절차의 실행과정에서 종업원이 지각하는 대인적 처우의 공정성으로 정의된다. 상호작용 공정성은 연구자에 따라 조직내에서 유지되는 공식적 절차의 특징과 함께 절차공정성을 구성하는 하나의 요소로 평가되는 경향이 있다[10]. 이러한 조직공정성은 이직이나 재직을 결정하고 직무만족에 영향을 미치는 주요원인의 하나로 보고 있으며 따라서 본 연구에서는 조직공정성을 직무만족과 재직의도에 대한 독립변수로 삼고자한다.

그러므로 본 연구에서는 간호사의 재직의도에 영향

을 주는 변수로서 동기요인, 위생요인, 분배공정성, 절차공정성 및 직무만족이 어느 정도의 영향을 주는지 파악하고자 하며 간호사의 합리적이고 효율적인 재직의도의 유인책 마련에 대한 시사점을 제공하고 간호 인력 관리에 대한 기초를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 병원 간호사들이 근무지에서 경험하는 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성의 정도와 직무만족, 재직의도간의 관계를 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 재직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 재직의도간의 관계를 파악한다.
- 4) 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 이론적 배경

1. 동기부여

동기부여(motivation)란 개인이 어떤 목표를 달성하기 위해 열심히 노력하도록 해주는 과정으로 여러 요인에 의해 형성된 내적 심리상태로서의 동기를 실제의 목표 지향적 행동으로 실천하도록 하는 과정을 의미한다 [11].

즉, 개인이나 집단의 행동이 조직목표를 지향하는 방향으로 향하게끔 그 행동의 방향과 정도에 영향을 줄 수 있는 상황을 만들어 주는 경영자의 의식적이고 시도된 행위를 말하며, 조직은 조직원들에게 목표 지향적인 동기를 유발하고 지속시킴으로써 동기가 부여된 사람은 그렇지 못한 사람보다 더 열심히 일하며 더 좋은 성과를 얻을 수 있다.

임지영[12]은 직무만족에 위생요인이 동기요인보다

더 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사의 동기부여 요인에 대한 실증적 분석을 통하여 불만족 요인이 미치는 영향은 극히 미약하고 만족 요인이 더 높은 설명력을 가지는 것을 확인하고 간호사들은 Herzberg의 이론대로 만족요인이 충족되면 될수록 동기부여 되며, 이러한 간호사의 동기부여를 위해서는 인사체계와 병원의 운영방침을 합리적으로 설정하고 근무여건과 보수수준을 개선하며 나아가 개인의 자아실현 욕구를 충족시키는 직무환경을 조성하여야 함을 강조하였다.

2. 조직공정성

조직공정성이란 조직 내에서 실시되고 있는 모든 제도 및 의사결정이 얼마나 공정하게 실시되고 있는가에 대한 조직구성원의 지각을 말한다.

Alexander와 Ruderman은 조직공정성이 분배공정성과 절차공정성으로 나뉘어지며 분배 공정성이란 조직 구성원이 조직으로부터 받는 보상의 크기에 대한 공정성 인식의 정도를 말하며, 절차 공정성은 그러한 보상의 크기를 결정하기 위해 사용하는 절차와 방법에 한 공정성 인식의 정도라고 정의한 바 있다[9]. 상호작용공정성은 의사결정과정에서 권한보유자가 보여주는 대인적 처우, 정책이나 절차의 실행과정에서 종업원이 지각하는 대인적 처우의 공정성으로 정의된다. 상호작용 공정성은 연구자에 따라 조직 내에서 유지되는 공식적 절차의 특징과 함께 절차공정성을 구성하는 하나의 요소로 평가되는 경향이 있으며, 다른 연구에서는 상호공정성이 절차공정성과 구분되는 독특성을 보여주고 있다고 한다[13].

최근 간호사를 대상으로 한 연구들에서 분배공정성과 절차공정성은 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며 직무만족에 긍정적으로 영향을, 이직의도에는 부정적 영향을 미치고 있었다[14][15].

또한 조직공정성은 직무만족과 긍정적 관계로 나타났다[16] 조국행의 연구[17]에서는 공정의 개념 중 절차공정성이 높을수록 직무만족과 직무 배태성이 높은 것으로 나타나 이는 공정한 절차의 지각이 내부조직의 건전한 행동 및 성과를 위해 긍정적 영향을 미치고 있음을 나타내는 것이라 해석할 수 있다.

3. 직무만족

직무만족은 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태이다. 직무만족은 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 나타내는 것으로 종업원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 자신의 직무에 대한 평가로부터 얻게 되는 유쾌한 정서적 상태이다. 간호사의 직무만족이 중요시되고 있는 것은 직무자체가 내면적인 가치와 관련될 수 있고, 환자간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하여 간호에 대한 환자의 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 또한 직무만족은 간호직원의 모든 행동에 영향을 미치고, 조직의 생산성과 연결된다.

직무만족 요인으로는 지지적인 환경, 연령, 근무경력, 학력, 몰입, 의사소통, 공식화, 자율성, 전문성, 공정성, 정책, 직위, 의사결정, 리더십, 근무경력 등이 직무만족과 관련이 있다고 보고되고 있으며[18] 김희용의 연구에서는 동기부여, 공정성이 만족에 영향을 주는 것으로 나타난다고 하였다[19]. 또한 간호조직의 관리와 연구에서 간호인력이 많으면 간호사의 소진과 불만족이 들어들어 직무만족도가 높은 간호사는 그 조직에 더 오래 머물고 업무성과도 높았으며[20], 업무량이 적을수록, 급여가 많을수록, 과업의 의미를 많이 둘수록, 과업의 자율성이 높을수록, 업무에 참여를 많이 할수록 직업의 안정성이 높을수록, 승진기회가 많을수록, 동료의 지원을 많이 받을수록, 가족의 지원이 많을수록, 간호사의 직무만족정도가 높아지는 것으로 나타났다[21][22].

4. 재직의도

재직의도는 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 직무에 머무르려는 의도로서 이직의도 이상으로 중요하다[23]. Chan과 Morrison[24]에 의하면 재직의도와 이직의도에 영향을 미치는 요인은 달랐으며 재직의도의 관련 요인으로 간호사들의 협력부족과 간호기술능력을 제시하였다. 간호사들의 협력부족은 업무상 스트레스를 야기하는 주요인이며 간호기술능력은 간호업무수행 정도를 반영한다.

또한 재직의도가 이직에 대한 준비가 아직 안 되어서

재직하고 있다는 연구결과도 있었다[25].

재직의도에 영향을 미치는 변수는 국내의 논문에서 간호전문직관[26][27], 전문직 자아개념, 평균임금, 간호수행능력 등이 있으며[28] 이직의도와 마찬가지로 연구마다 서로 다른 영향요인을 제시하고 있으나, 이 변수들의 재직의도에 대한 영향력은 작게 나타나고 있다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 동기부여, 조직공정성, 직무만족, 재직의도의 정도를 파악하고 그 관련성을 파악하기 위한 경로분석을 이용한 서술적 조사연구이다.

본 연구에서는 문헌고찰과 선행연구를 토대로 간호사의 재직의도에 대한 이론적 기틀을 구성하였다. 동기-위생이론은 Herzberg[7]에 의하여 연구되어 발표되었으며, 이 이론은 직무불만족은 직무환경과 관계가 있으며 직무만족은 직무내용과 관계가 있다. 환경과 관련된 요인을 위생요인이라고 하며 조직의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 인간관계, 임금, 지위, 직장의 안정성이다.

김인주[11], 임지영[12]연구에서 동기부여와 위생요인은 만족에 영향을 미친다고 보고하고 있으며, Lee와 Mowday[29]는 동기부여는 잔류의도에 영향을 준다고 하였다. 공정성이론은 Adams[30]에 의해 발표되었으며, 비슷한 상황에 있는 타인들과 비교하여 자신이 공정하게 대우받는다고 생각할 때 동기가 부여된다는 이론이다. 간호사의 불공정성은 직무불만족, 갈등, 결근, 이직의 증가와 성과저하를 초래한다.

Mobley[34]의 이직모델에서 직무만족은 조직잔류에 영향을 준다고 하였으며, Mowday 등의 연구[6]에서 직무기대와 조직특성은 직무만족과 조직잔류에 영향을 미친다고 하였다. 또한 Price와 Mueller[32]의 연구에서 급여, 집중화, 업무, 급여수준, 분배정의, 승진기회, 역할과 부하는 직무만족과 이직에 영향을 준다고 하였다.

염영희[16], 조국행[17]의 연구에서는 공정성이 직무만족에 영향을 미친다고 보고하고 있다. 또한 권경애[27], 이은희, 조경수, 손행미[25]연구에서는 직무만족이

재직의도에 영향을 미친다고 보고하고 있다. 이러한 여러 연구를 근거하여 본 연구의 가설적 모형을 구축하였다. [그림 1]과 같이 동기요인, 위생요인, 분배공정성, 절차공정성이 직무만족에 영향을 주고, 재직의도에 영향을 준다는 가정으로 직접적인 경로를 설정하였다.

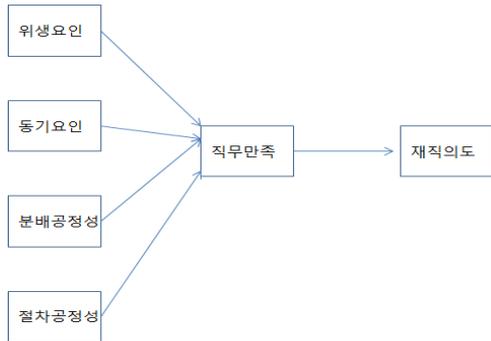


Figure 1. Conceptual model for study

2. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 대상은 서울, 경기, 충남지역에 위치한 4개 종합병원을 임의표집하여 이곳에 근무하는 간호사들 중 설문조사 참여에 동의한 간호사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 225부의 설문지가 수거되었고 이중 응답이 불성실한 자료를 제외한 217부가 최종 연구분석에 사용되었다.

3. 연구도구

연구의 정확한 연구목적의 달성을 위하여 본 연구에서 사용되는 용어들에 대한 정의와 설문 구성내용 중심으로 각 연구도구를 살펴보면 다음과 같다.

3.1 동기부여요인(동기요인, 위생요인)

동기부여란 ‘조직의 목표달성을 위해 높은 수준의 노력을 기울이려는 개인의 의지를 설명하는 과정’으로서 김희용의 연구[17]에서 사용된 총 14문항의 설문지를 사용하였다. 이 도구의 경우 위생요인과 동기요인의 하위영역을 포함하고 있으며 위생요인에는 보수, 복리후생, 직업안정성, 근무환경, 응집성, 상사 및 동료의 지원에 대한 6개 문항의 질문과 동기요인에는 발전기회, 조

직의 인정정도, 사회의 인정정도, 직무의 중요성, 직무수행의 자율성, 직무의 흥미도, 직무에 대한 책임정도, 직무의 다양성의 8개 문항으로 구성되었다. 이에 대한 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 이러한 검증을 거쳐 측정도구의 타당성을 확보하였으며 신뢰도는 Cronbach’s α 로 산출하였다.

본 연구에서 동기부여 연구도구는 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점)에서 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)의 Likert 척도이며 점수가 높을수록 동기부여가 높음을 의미한다. 김희용의 연구에서 동기부여를 묻는 전체 14개 문항의 신뢰도 Cronbach’s α 는 .74이었으며, 본 연구에서는 7개 문항으로 구성된 위생요인의 Cronbach’s α 는 .81로 동기요인은 나머지 7개 문항으로 구성되었고 Cronbach’s α 는 .82로 나타났다.

3.2 조직공정성

조직공정성이란 ‘조직 내에서 시행하고 있는 수많은 제도 및 의사결정이 얼마나 공정하게 시행되고 있는가’에 대한 조직구성원의 인식을 말하는 것이다.

본 연구에서는 공정성은 분배공정성과 상호작용공정성이 포함된 의미로서의 절차공정성으로 나누어 조사를 실시하였다. 본 연구에서는 Price와 Mueller[32]의 측정도구를 번역·수정한 김희용 연구[19]에서의 10개 문항의 도구를 기초로 하여 사용하였다.

이 중 분배공정성은 보상배분의 결과에 따라 조직구성원이 지각하는 공정성을 의미한다. 본 연구에서는 김희용의 연구에서 이용한 분배공정성에 대한 5개 문항을 5점 척도로 측정하였으며 절차공정성은 보상배분을 위해 활용되는 절차나 규칙에 대한 공정성을 의미하며 역시 김희용의 연구에서 이용한 분배공정성에 대한 5개 문항을 5점 척도로 측정하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점)에서 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)의 Likert척도이며 점수가 높을수록 공정성이 높음을 의미한다. 이 도구 역시 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였고 신뢰도는 Cronbach’s α 로 산출하였다. 본 연구에서는 요인분석 결과 10개의 조직공정성 척도는 7개 문항의 분배공정성과

3개 문항의 절차공정성의 하위요인으로 구성되었다.

김희용의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .90이었으며, 본 연구에서는 분배공정성 7개 문항과 절차공정성 3개 문항의 Cronbach's α 는 각각 .79, .69로 나타났다.

3.3 직무만족

직무만족은 조직 구성원이 자신의 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 일체의 유쾌하고 긍정적인 감정상태 혹은 정서반응으로 본 연구에서 직무만족 도구는 박노운의 연구[33]에서 이용한 5점 척도의 도구를 이용하였다. Park의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .78이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .89로 나타났다.

3.4 재직의도

재직의도(intention to stay)는 조직구성원이 어떠한 유인에 의해 조직에 계속 남고자 하는 적극적인 주관적 의도의 정도를 말하는 것으로 본 연구에서 재직의도 도구는 Mobley[34], Becker[35]의 도구를 기본으로 한 박노운[33]이 사용한 5개 문항을 본 연구에 맞게 수정하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 Likert 척도이며 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 박노운의 연구에서 내적일관성 신뢰도 계수는 .83이었으며, 본 연구에서도 Cronbach's α 는 .83이었다.

3.5 자료수집절차

자료수집은 편의추출에 의하여 선정된 병원의 설문 조사를 허락을 받아 2014년 3월 2일에서 3월 31일까지 시행하였다. 설문조사에 앞서 대상자에게 연구에 대한 설명을 한 후에 서면동의서를 받았으며, 수집된 자료는 익명으로 처리하고 연구목적 이외에는 사용하지 않으며 본인이 원하지 않을 경우 언제든지 설문조사에 참여를 철회할 수 있음을 설명하였다.

3.6 자료분석

수집된 자료는 SPSS Windows 18.0와 AMOS 18.0을

이용하였다.

- 1) 대상자의 특성은 실수와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 동기부여, 공정성, 직무만족, 재직의도의 정도는 평균 및 표준편차를 구하여 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 동기부여, 공정성, 직무만족, 재직의도의 차이는 t 검증(t-test), ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Scheffe검증을 하였다.
- 4) 대상자의 동기부여, 공정성, 직무만족, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's 상관계수(correlation coefficients)로 분석하였다.
- 5) 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 단계적 다중회귀분석과 경로분석을 실시하였다.

V. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 일반적 특성은 [표 1]과 같다. 성별은 여자가 95.9%, 남자간호사가 4.1%였으며 나이는 20세에서 29세 사이가 42.9%로 가장 많았다. 37.8%가 30대이였으며 40대 이상도 19.4%이었다. 학력은 전문학사가 49.3%, 간호학사가 43.8% 석사 이상이 6.9%로 나타났다. 또한 미혼이 57.6% 기혼이 42.4%이였으며 일반간호사가 82.0%를 차지하였으며 임상경력 6년 이상이 64.5%로 가장 많은 부분을 차지하고 있었다.

표 1. 대상자의 일반적 특성

(N=217)

| 변수 | 구분 | 빈도(%) |
|------|--------|-----------|
| 성별 | 여자 | 208(95.9) |
| | 남자 | 9(4.1) |
| 연령 | 20대 이상 | 93(42.9) |
| | 30대 이상 | 82(37.8) |
| | 40대 이상 | 37(17.1) |
| | 50대 이상 | 5(2.3) |
| 학력 | 3년제 졸업 | 107(49.3) |
| | 4년제 졸업 | 95(43.8) |
| | 석사 이상 | 15(6.9) |
| 결혼상태 | 미혼 | 125(57.6) |
| | 기혼 | 92(42.4) |
| 종교 | 있음 | 96(44.2) |
| | 없음 | 121(55.8) |

| | | |
|---------|-------------|------------|
| 근무부서 | 내외과 | 113(52.1) |
| | 산/소아과 | 19(8.8) |
| | 정신과 | 3(1.4) |
| | 특수병동 | 82(37.8) |
| 직위 | 간호사 | 178(82.0) |
| | 책임 간호사 | 24(11.1) |
| | 수간호사 이상 | 15(6.9) |
| 총 경력 | 1년 미만 | 11(5.1) |
| | 1년 이상 3년 미만 | 30(13.8) |
| | 3년 이상 6년 미만 | 36(16.6) |
| | 6년 이상 | 140(64.5) |
| 현재근무지경력 | 1년 미만 | 35(16.1) |
| | 1년 이상 3년 미만 | 52(24.0) |
| | 3년 이상 6년 미만 | 53(24.4) |
| | 6년 이상 | 77(35.5) |
| | 합계 | 217(100.0) |

2. 일반적 특성에 따른 동기부여, 조직공정성, 직무만족, 재직의도

2.1 동기요인, 위생요인

본 연구에서 간호사들의 동기부여 요인 중 위생요인과 동기요인에 대한 평균 및 표준편차는 [표 2]와 같다. 위생요인은 대상자들의 일반적 특성에 따른 차이가 없었으나 동기요인은 연령, 최종학력, 결혼상태, 현재직위별로 유의한 차이를 보였다. 연령이 많을수록 동기요인이 높게 나타났으며 최종학력은 석사이상일수록 동기요인이 높게 나타났다. 또한 결혼상태에 있어서도 기혼의 경우 동기요인이 높게 나타났으며 직위에 있어 수간호사 이상일수록 동기요인이 높은 것으로 나타났다.

표 2. 일반적 특성에 따른 동기부여(위생요인, 동기요인)의 평균차이

| 변수 | 구분 | 위생요인 | | | 동기요인 | | | | |
|---------|----------------------|------|------|---------------------|------|------|------|----------------------|------|
| | | Mean | SD | U (p) | 다중비교 | Mean | SD | U or χ^2 (p) | 다중비교 |
| 성별 | 여자 ^a | 3.01 | 0.53 | 890.00 (0.421) | | 3.35 | 0.47 | 923.50 (0.474) | |
| | 남자 ^b | 2.95 | 0.84 | | | 3.33 | 0.43 | | |
| 나이 | 20대 ^a | 2.99 | 0.52 | 7.153 (0.067) | | 3.23 | 0.40 | 21.235 (0.000)* | d)a |
| | 30대 ^b | 2.92 | 0.55 | | | 3.34 | 0.45 | | |
| | 40대 ^c | 3.21 | 0.51 | | | 3.64 | 0.47 | | |
| | 50대 ^c | 3.09 | 0.64 | | | 3.69 | 0.72 | | |
| 최종학력 | 3년제 졸업 ^a | 3.09 | 0.50 | 5.267 (0.072) | | 3.39 | 0.41 | 6.716 (0.035)* | c)b |
| | 4년제 졸업 ^b | 2.89 | 0.57 | | | 3.27 | 0.49 | | |
| | 석사 이상 ^c | 3.09 | 0.56 | | | 3.59 | 0.55 | | |
| 결혼 상태 | 미혼 ^a | 2.95 | 0.54 | 4868.500 (0.051) | | 3.23 | 0.42 | 3770.000 (0.000)* | b(a) |
| | 기혼 ^b | 3.08 | 0.54 | | | 3.51 | 0.48 | | |
| 종교 여부 | 있다 | 3.07 | 0.54 | 5079.500 (0.081) | | 3.39 | 0.48 | 5379.500 (0.174) | |
| | 없다 | 2.95 | 0.54 | | | 3.32 | 0.45 | | |
| 현재 근무부서 | 내/외과 ^a | 2.99 | 0.50 | 3.333 (0.343) | | 3.28 | 0.43 | 5.012 (0.171) | |
| | 산과/소아과 ^b | 2.98 | 0.52 | | | 3.48 | 0.45 | | |
| | 정신과 ^c | 3.48 | 0.22 | | | 3.24 | 0.30 | | |
| | 특수병동 ^d | 3.01 | 0.60 | | | 3.43 | 0.50 | | |
| 현재 직위 | 간호사 ^a | 2.99 | 0.55 | 3.477 (0.176) | | 3.30 | 0.44 | 11.155 (0.004)* | c)a |
| | 책임간호사 ^b | 2.92 | 0.47 | | | 3.45 | 0.43 | | |
| | 수간호사 이상 ^c | 3.26 | 0.51 | | | 3.75 | 0.60 | | |
| 총 근무 경력 | 1년 미만 | 3.26 | 0.38 | 3.684 (0.298) | | 3.25 | 0.40 | 7.093 (0.069) | |
| | 1년 이상 3년 미만 | 3.08 | 0.41 | | | 3.26 | 0.34 | | |
| | 3년 이상 6년 미만 | 3.03 | 0.46 | | | 3.21 | 0.45 | | |
| | 6년 이상 | 2.96 | 0.59 | | | 3.41 | 0.48 | | |
| 현재 근무지 | 1년 미만 | 3.11 | 0.70 | 7.660 (0.054) | | 3.41 | 0.46 | 5.979 (0.113) | |
| | 1년 이상 3년 미만 | 2.64 | 0.65 | | | 3.29 | 0.40 | | |
| | 3년 이상 6년 미만 | 2.63 | 0.59 | | | 3.25 | 0.50 | | |
| | 6년 이상 | 2.90 | 0.71 | | | 3.44 | 0.47 | | |

* p < .05

표 3. 일반적 특성에 따른 조직공정성(분배공정성, 절차공정성)의 평균차이

| 변수 | 구분 | 분배공정성 | | | | 절차공정성 | | | |
|---------|--------------------------|-------|------|---------------------|-------|-------|------|---------------------|-------|
| | | Mean | SD | U or $\chi^2(p)$ | 다중비교 | Mean | SD | U or $\chi^2(p)$ | 다중비교 |
| 성별 | 여자 ^a | 2.67 | 0.68 | 798.500 | - | 2.81 | 0.58 | 779.500 | - |
| | 남자 ^b | 2.57 | 0.79 | (0.256) | | 2.72 | 0.52 | (0.221) | |
| 나이 | 20대 ^a | 2.66 | 0.66 | 1.336 (0.721) | - | 2.84 | 0.53 | 5.557 (0.135) | - |
| | 30대 ^b | 2.61 | 0.71 | | | 2.70 | 0.62 | | |
| | 40대 ^c | 2.82 | 0.67 | | | 2.93 | 0.57 | | |
| | 50대 ^c | 2.70 | 0.84 | | | 2.75 | 0.75 | | |
| 최종학력 | 3년제 졸업 ^a | 2.81 | 0.60 | 5,201 (0.074) | - | 2.92 | 0.53 | 8,332 (0.016)* | a)c |
| | 4년제 졸업 ^b | 2.54 | 0.74 | | | 2.69 | 0.60 | | |
| | 석사 이상 ^c | 2.60 | 0.76 | | | 2.73 | 0.65 | | |
| 결혼 상태 | 미혼 ^a | 2.60 | 0.66 | 4868.000 (0.146) | - | 2.79 | 0.55 | 5371.000 (0.392) | - |
| | 기혼 ^b | 2.76 | 0.71 | | | 2.82 | 0.63 | | |
| 종교 여부 | 있다 ^a | 2.70 | 0.73 | 5254.500 (0.415) | - | 2.87 | 0.62 | 4974.000 (0.084) | - |
| | 없다 ^b | 2.64 | 0.65 | | | 2.75 | 0.55 | | |
| 현재 근무부서 | 내/외과 ^a | 2.73 | 0.63 | 8,370 (0.039)* | c)d | 2.85 | 0.53 | 7,936 (0.047)* | c)a |
| | 산과/소아과 ^b | 2.61 | 0.69 | | | 2.57 | 0.42 | | |
| | 정신과 ^c | 3.50 | 0.50 | | | 3.33 | 0.38 | | |
| | 특수병동 ^d | 2.57 | 0.74 | | | 2.78 | 0.66 | | |
| 현재 직위 | 간호사 ^a | 2.70 | 0.68 | 2,992 (0.224) | - | 2.82 | 0.57 | 6,795 (0.033)* | c)a,b |
| | 책임간호사 ^b | 2.42 | 0.67 | | | 2.53 | 0.59 | | |
| | 수간호사 이상 ^c | 2.78 | 0.67 | | | 3.03 | 0.59 | | |
| 총 근무 경력 | 1년 미만 ^a | 3.23 | 0.44 | 8,498 (0.037)* | a)c | 3.09 | 0.44 | 7,430 (0.059) | - |
| | 1년 이상 3년 미만 ^b | 2.67 | 0.43 | | | 2.91 | 0.41 | | |
| | 3년 이상 6년 미만 ^c | 2.63 | 0.60 | | | 2.67 | 0.53 | | |
| | 6년 이상 | 2.64 | 0.75 | | | 2.79 | 0.62 | | |
| 현재 근무지 | 1년 미만 ^a | 3.04 | 0.59 | 13,203 (0.004)* | b,c)a | 3.05 | 0.56 | 9,252 (0.026)* | a)c,b |
| | 1년 이상 3년 미만 ^b | 2.71 | 0.56 | | | 2.80 | 0.50 | | |
| | 3년 이상 6년 미만 ^c | 2.50 | 0.63 | | | 2.68 | 0.52 | | |
| | 6년 이상 ^d | 2.58 | 0.77 | | | 2.78 | 0.65 | | |

2.2 분배공정성, 절차공정성

간호사들이 인지하는 조직공정성을 분배공정성, 절차공정성으로 나누어 각각에 대한평균과 표준편차, 일반적 특성별 평균차이를 [표 3]에 정리하였다. 이 중 최종학력에 따른 조직공정성 중 절차공정성의 평균값에서 3년제 졸업한 간호사가 2.92점으로 가장 높았고 4년제 졸업 간호사가 2.69점으로 가장 낮았으며 유의한 차이를 보이고 있었다. 또한 간호사들의 현재근무부서에 따른 분배공정성과 절차공정성의 평균에서 둘 다 유의한 차이를 보이고 있으며 정신과에 근무하는 간호사들이 분배공정성과 절차공정성에 있어 높은 점수를 보였고 유의한 차이를 보이고 있었다. 직위에 있어 수간호사 이상일수록 절차공정성이 유의하게 높은 것으로 나타났으며 근무경력이나 현재 근무지에서의 경력적수록 분배공정성은 높은 것으로 나타났다.

2.3 직무만족

간호사들이 인지하는 직무만족의 평균은 성별로는 남자 3.14점, 여자 3.00점, 연령별로 20대 3.00점, 40대 이상 3.47점으로 나타났다. 최종학력에 따른 직무만족의 평균값은 4년제 간호과를 졸업한 간호사가 3.10점으로 가장 낮았고 석사 이상 졸업한 간호사가 3.46점으로 가장 높았다. 또한 기혼 간호사가 3.31점으로 더 높았으며 현재 직위에 따른 직무만족의 평균은 수간호사 이상의 간호사가 3.55점으로 가장 높았고 현재 근무지의 경력별로는 1년 미만에서 3.29으로 가장 높았다[표4].

2.4 재직의도

간호사들의 재직의도에 대한 평균은 성별로는 남자 2.81점, 여자 2.69점이었으며 연령별로 20대가 2.56점, 30대가 2.88점, 40대 이상이 3.20점으로 나타났다. 또한 기혼 간호사가 3.06점으로 더 높았으며 종교를 가진 간

표 4. 일반적 특성에 따른 직무만족, 재직의도의 평균차이

| 변수 | 구분 | 직무만족 | | | | 재직의도 | | | |
|---------|----------------------|------|------|-------------------|--------|------|------|-------------------|------|
| | | Mean | SD | U or χ^2 (p) | 다중비교 | Mean | SD | U or χ^2 (p) | 다중비교 |
| 성별 | 여자 ^a | 3.14 | 0.43 | 743.000 | - | 2.81 | 0.69 | 855.000 | - |
| | 남자 ^b | 3.00 | 0.34 | (0.170) | | 2.69 | 0.49 | (0.349) | |
| 나이 | 20대 ^a | 3.00 | 0.34 | | | 2.56 | 0.64 | | |
| | 30대 ^b | 3.11 | 0.40 | 35.671 | d)a | 2.88 | 0.60 | 24.676 | d>a |
| | 40대 ^c | 3.47 | 0.46 | (0.000)* | | 3.20 | 0.65 | (0.000)* | |
| | 50대 ^c | 3.57 | 0.40 | | | 3.28 | 1.32 | | |
| 최종학력 | 3년제 졸업 ^a | 3.13 | 0.37 | 8.715 | | 2.82 | 0.65 | 2.624 | |
| | 4년제 졸업 ^b | 3.10 | 0.45 | (0.013)* | c(a,b) | 2.76 | 0.72 | (0.269) | - |
| | 석사 이상 ^c | 3.46 | 0.53 | | | 3.03 | 0.76 | | |
| 결혼 상태 | 미혼 ^a | 3.02 | 0.36 | 3217.500 | | 2.62 | 0.65 | 3559.500 | |
| | 기혼 ^b | 3.31 | 0.45 | (0.000)* | b)a | 3.06 | 0.65 | (0.000)* | b>a |
| 종교 여부 | 있다 | 3.20 | 0.44 | 4804.000 | | 2.95 | 0.75 | 4277.500 | |
| | 없다 | 3.09 | 0.41 | (0.039)* | a)b | 2.69 | 0.61 | (0.001)* | a>b |
| 현재 근무부서 | 내/외과 ^a | 3.09 | 0.40 | | | 2.80 | 0.64 | | |
| | 산과/소아과 ^b | 3.18 | 0.39 | 2.217 | | 2.83 | 0.88 | 1.388 | |
| | 정신과 ^c | 3.18 | 0.45 | (0.529) | - | 3.13 | 0.46 | (0.708) | - |
| | 특수병동 ^d | 3.20 | 0.46 | | | 2.80 | 0.71 | | |
| 현재 직위 | 간호사 ^a | 3.10 | 0.40 | | | 2.78 | 0.68 | 2.544 | |
| | 책임간호사 ^b | 3.18 | 0.32 | 11.121 | | 2.88 | 0.64 | (0.280) | |
| | 수간호사 이상 ^c | 3.55 | 0.60 | (0.004)* | c>a,b | 3.09 | 0.77 | | |
| 총 근무 경력 | 1년 미만 | 3.16 | 0.25 | | | 2.96 | 0.45 | | |
| | 1년 이상 3년 미만 | 3.10 | 0.36 | 6.099 | | 2.69 | 0.67 | 8.860 | |
| | 3년 이상 6년 미만 | 2.97 | 0.33 | (0.107) | - | 2.52 | 0.63 | (0.031)* | a>c |
| | 6년 이상 | 3.18 | 0.46 | | | 2.89 | 0.70 | | |
| 현재 근무지 | 1년 미만 | 3.29 | 0.46 | | | 3.11 | 0.70 | | |
| | 1년 이상 3년 미만 | 3.08 | 0.35 | 9.985 | | 2.64 | 0.65 | 14.453 | |
| | 3년 이상 6년 미만 | 3.01 | 0.38 | (0.019)* | a>c,b | 2.63 | 0.59 | (0.002)* | a>c |
| | 6년 이상 | 3.19 | 0.46 | | | 2.90 | 0.71 | | |

호사가 재직의도가 더 높은 것으로 나타났다. 총 근무 경력별로는 1년 미만에서 2.96점으로 가장 낮았으며 3년에서 6년 사이의 간호사가 2.52점으로 가장 낮았다 [표 4].

3. 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 재직의도 간의 상관관계

위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 재직의도 간의 상관관계는 [표 5]와 같다. 이들 변수들은 모두 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 그 중 위생요인 정도와 분배공정성 (r=.71, p<0.01), 동기요인과 직무만족(r=.71, p<0.01), 직무만족과 재직의도(r=.62, p<0.01)가 상관관계 정도가 큰 것으로 나타났다[표 5].

표 5. 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 재직의도 간의 상관계수

| | 위생요인 | 동기요인 | 분배공정성 | 절차공정성 | 직무만족 | 재직의도 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 위생요인 | 1 | | | | | |
| 동기요인 | .558** | 1 | | | | |
| 분배공정성 | .714** | .292** | 1 | | | |
| 절차공정성 | .574** | .401** | .660** | 1 | | |
| 직무만족 | .624** | .705** | .422** | .455** | 1 | |
| 재직의도 | .532** | .393** | .471** | .375** | .617** | 1 |

** p< .001

4. 재직의도의 단계적 회귀분석과 조직공정성, 동기부여, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향요인

간호사의 재직의도에 대한 단계적 회귀분석 결과인

표 6. 재직의도에 대한 단계적 회귀분석 결과

| 모형 | 변수 | 표준화계수(β) | R2 | 수정된 R2 | F(p) |
|----|----------------------|----------------------|------|--------|-----------------------|
| 1 | 직무만족 | .617 | .381 | .378 | 132.229 (p<.001)** |
| 2 | 직무만족 분배공정성 | .509 .256 | .435 | .429 | 82.233 (p<.001)** |
| 3 | 직무만족 분배공정성 총경력 | .431 .289 .172 | .459 | .451 | 60.263 (p<.001)** |

** p< .001

표 7. 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 재직의도 경로에 대한 직·간접효과

| 결과변수 | 영향 변수 | 표준 총 효과 | 표준 직접효과 | 표준 간접효과 | SMC |
|------|-------|---------|---------|---------|------|
| 직무만족 | 위생요인 | .253 | .253 | .000 | .579 |
| | 동기요인 | .527 | .527 | .000 | |
| | 분배공정성 | .060 | .060 | .000 | |
| | 절차공정성 | .055 | .055 | .000 | |
| 재직의도 | 직무만족 | .506 | .506 | .000 | .441 |
| | 위생요인 | .128 | .000 | .128 | |
| | 동기요인 | .267 | .000 | .267 | |
| | 분배공정성 | .295 | .265 | .031 | |
| | 절차공정성 | .028 | .000 | .028 | |

[표 6]의 모형1, 모형2, 모형 3을 살펴보면 재직의도에 영향을 주는 변수로 총경력, 직무만족, 분배공정성 3개의 통제변수가 재직의도를 45% 설명하고 있는 것으로 나타났다.

또한 재직의도에 대한 경로분석 결과 수정모형에서의 $X^2=2.681(p=.433)$ 로 나타났으며, 적합도는 절대적합지수 GFI=.98, RMSEA=.001, 증분적합지수 NFI=.99, 상대적합지수 CFI=.99, 간접적합지수 AGFI=.97로 적합도가 기준치에 타당하게 나타났다.

경로모형에서 직무만족에 영향을 주는 요인으로 위생요인이 $\beta=.18(p<.001)$, 동기요인이 $\beta=.446(p<.001)$, 재직의도에 영향을 주는 요인으로 직무만족이 $\beta=.88(p<.001)$, 분배공정성이 $\beta=.26(p<.001)$ 으로 나타났다.

또한 표준화 경로추정치의 값을 중심으로 경로도형을 제시하면 [그림 2]와 같으며 재직의도에 영향을 주는 직·간접 요인은 [표 7]다음과 같다. 직무만족에 직접 영향을 주는 요인으로 위생요인 25%, 동기요인이 52% 정도로 나타났다. 재직의도에 직접 영향을 주는 요인으로 직무만족이 50%, 분배공정성은 26% 정도이었으며, 간접 영향요인으로 위생요인이 12%, 동기요인이 26% 이었다.

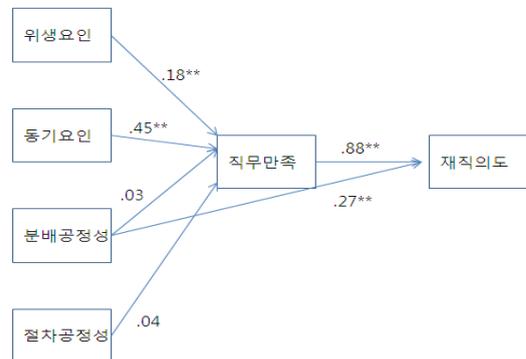


그림 2. 재직의도에 영향요인 관련 수정모형

결과적으로 직무만족에 영향을 주는 요인으로는 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성이었으며, 설명력은 57% 정도로 나타났으며, 재직의도에 영향을 주는 요인으로는 직무만족, 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성으로 설명력은 44% 정도로 나타났다.

V. 논의

본 연구는 병원에서 근무하고 있는 간호사들의 조직

간류를 위한 효과적인 관리전략의 기초자료를 제공하고자 선행연구들을 근거로 간호사들의 조직간류에 영향을 미치는 변수들을 선행연구를 기초로 하여 그들간의 관계를 개념적 틀로 구성하였고 217명의 간호사들로부터 수집한 자료로 먼저 간호사들의 조직공정성, 동기부여, 직무만족, 재직의도에 개인적 특성에 따른 차이를 분석하였다. 그 결과 조직공정성은 교육정도, 결혼상태, 경력에 따라 유의한 차이를 보였으며 동기부여는 성별, 연령, 교육정도, 결혼상태, 부서 및 직책에 따라 유의한 차이를 보였다. 재직의도는 연령, 결혼상태, 종교, 경력에 따라 유의한 차이를 보였다.

또한 재직의도는 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족과 모두 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있었으며 그 중 위생요인 정도와 분배공정성($r=.71, p<0.01$), 동기요인과 직무만족($r=.71, p<0.01$), 직무만족과 재직의도($r=.62, p<0.01$)가 상관관계 정도가 큰 것으로 나타났다[표 5]. 이러한 결과는 조직공정성이 간호사들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 염영희의 연구[16]와 같은 결과로 이 연구에서는 조직공정성이 조직효과성 산출변수인 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 하였고 조직공정성이 직무만족에 유의한 영향을 미치고 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮아짐을 확인하였다. 또한 박동진 등[36]은 제조기업 종사자를 대상으로 공정성을 분배공정성, 절차공정성, 대인공정성, 정보공정성으로 나누어 각각 직무만족에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남을 확인한 바 있다.

직무만족은 조직 구성원의 행동을 결정하는 중요한 결정요인임은 이미 많은 연구를 통해 밝힌 바 있으며 이직을 결정하는 요인으로도 잘 알려져 있다. 간호계에서 문숙자와 한상숙[37]은 간호사의 이직의도를 예측하는 모형연구를 통해 직무만족에 영향을 주는 요인은 임파워먼트와 스트레스이며 특히 스트레스가 높을수록 직무만족이 낮다는 결과와 이직의도에 직접 영향을 주는 변수가 조직몰입, 소진, 직무만족, 임파워먼트임을 밝힌 바 있다. 본 연구에서는 이직의도가 아닌 재직의도를 결과변수로 삼았는데 이는 간호사들이 조직에 남고자 하는 원인 중 하나로 업무를 수행하는 과정에서

간호사들이 인식하는 조직의 의사결정과정과 투입과 산출이 공정하다는 인식 등에서 재직을 결정하는 원인이 될 수 있다고 판단되어 원인변수로 결정한 것이었다. 이러한 연구는 간호사들이 직무에 만족 할 수 있도록 하기 위해서 조직의 형평에 관심을 갖고 간호사의 투입과 산출을 고려한 보상, 절차 등의 공정성에 특히 중점을 두어야 함을 요구하는 것으로 의료기관의 경영자는 간호사가 조직에 기여한 결과에 대한 보상의 크기 뿐만 아니라 이의 적용을 위한 공정성 확립, 관리자 교육등의 강화가 필요할 것이다. 이는 궁극적으로 간호사의 이직을 예방 할뿐만 아니라 조직 내 비용을 줄일 수 있는 방안이기 때문이다. 또한 본 연구에서 동기부여요인인 위생요인 동기요인과 조직공정성요인인 분배공정성, 절차공정성 그리고 직무만족이 재직의도에 영향을 주는 것을 확인하기 위한 경로분석 결과 직무만족에 영향을 주는 요인으로는 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성이었으며, 설명력은 57% 정도로 나타났으며, 재직의도에 영향을 주는 요인으로는 직무만족, 위생요인, 동기요인, 분배공정성, 절차공정성으로 설명력은 44% 정도로 나타났다. 이는 분배나 절차의 공정성이 직무만족에 긍정적으로 영향을, 이직의도에는 부정적 영향을 미치고 있다는 간호사를 대상으로 한 이미예의 연구[38]와 같은 결과이며 McFarlin과 Sweeny[39]의 은행원을 대상으로 한 연구에서도 공정성지각과 조직몰입, 직무만족, 재직의도와와 관계에 있어 분배공정성과 절차공정성이 모두 직무만족과 긍정적인 관계가 나타난 바 있다.

이와 같이 본 연구의 경로분석을 통해 간호사들의 재직의도에 조직공정성, 동기부여, 직무만족이 직접적인 영향을 줄 뿐만 아니라 간호조직의 성과를 높이기 위해 조직공정성을 함양하고, 간호사들의 동기부여와 직무만족을 증진시키도록 하는 다양한 측면의 관리방안을 개발하여야 할 것으로 보인다.

많은 간호조직에서 성과가 저조한 이유는 인적자원 관리가 비효율적이므로 인하여 조직구성원의 심리적 특성이나 동기화된 행위 등에 잘 대처하지 못하기 때문이다. 조직이 고려해야 하는 중요한 사실은 구성원들이 분배나 절차에 있어서의 공정성에 관심을 가진다는 것

이다. 따라서 간호사들의 공정성 지각을 높이기 위한 전략을 확보하는 일이 시급해 보이며 각 간호조직에 적절하면서 공정하다고 인정되는 업무절차들을 개발하여 구성원들의 공정성 지각을 높이는 노력이 필요하다.

본 연구는 간호사들이 근무지에서 경험하는 동기부여, 조직공정성, 직무만족, 재직의도의 내용과 그 정도를 파악하고, 동기부여와 조직공정성, 직무만족이 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 재직의도를 구체적으로 설명하는 데 사용될 수 있을 것으로 사료되며 간호조직의 인적자원 관리방향을 제시하고자 시도되었다. 본 연구의 결과로 간호사들의 이직현상에 대한 기초자료 및 이해의 기회를 제공하고 앞으로 간호사의 이직 관련 중재방안 및 이직대책 관련 정책 마련을 기대할 수 있겠다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 병원간호사의 재직의도의 결정요인을 규명하는 연구로 동기요인, 위생요인, 분배공정성, 절차공정성, 직무만족 변수를 중심으로 연구하였다.

연구결과 간호사의 재직의도에 영향을 주는 변수 중 총 경력, 직무만족, 분배공정성이 높은 설명력을 나타내었다. 경로모형에서 직무만족에 직접영향을 주는 요인으로 위생요인과, 동기요인이 중요한 변수로 나타났다. 간호사 재직의도에 직접 영향을 주는 요인으로 직무만족, 분배공정성이 중요한 변수로 나타났다.

이에 간호관리자는 간호 생산성 증가를 위해 직무만의 요인을 조사하고 관리하도록 하여야 하며 간호사들의 재직을 위하여 만족 뿐 아니라 간호업무와 평가에 대한 공정성을 고려함이 중요할 것이다. 또한 병원 관리자들이 조직지원을 통한 조직공정성을 높여주고 확실한 동기부여와 직무만족을 위한 방안을 모색한다면 간호사들의 재직의도 수준은 향상되어 이직률 감소나 조직의 결속등과 같은 구체적인 조직의 성과를 통한 조직의 발전을 가져 올 수 있으리라 사료된다.

참고 문헌

- [1] 정정희, 김지수, 김경희, "간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인", 간호행정학회지, 제14권, 제1호, pp.35-44, 2008
- [2] N. Bendapudi and R. P. Leone, "Managing business-to-business customer relationship following key contact employee turnover in a Vendor Firm," *Journal of Marketing*, Vol.66, No.4, pp.83-101, 2002.
- [3] 박종선, 박복남, "간호사의 임파워먼트가 직무만족, 업무생산성 및 이직의도에 미치는 영향", 간호행정학회지, 제14권, 제2호, pp.150-158, 2008,
- [4] 문숙자, 한상숙, "간호사의 이직의도 예측모형", 대한간호학회지, 제41권, 제5호, pp.633-641, 2011.
- [5] 류정란, *직무배태성이 조직 잔류에 미치는 영향에 관한 연구*, 부산대학교 일반대학원 석사학위논문. 2005.
- [6] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, *Employ-Organization Linkages : The Psychology Commitment, Absenteesm and Turnover*, New York:Academic Press, 1982.
- [7] F. Herzberg, *Work and the Nature of Man*, Cleveland: World Publishing Co. 1966.
- [8] D. E. Conlon, C. J. Meyer, and J. M. Nowakowski, How does organizational justice affect performance, withdrawal, and counterproductive behavior? In Colquitt, J. A., & Greenberg, J.(Ed.), *Handbook of organizational justice*, pp.301-328, 2005.
- [9] S. Alexander and M. Ruderman, "The role of procedural and distributive justice in organizational behavior," *Social Justice Research*, Vol.1, pp.177-198, 1987.
- [10] B. P. Niehoff and R. Moorman, "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior," *Academy of Management Journal*,

- Vol.36, pp.527-556, 1993.
- [11] 김인주, *간호사의 동기부여에 관한 실증적 연구 -Herzberg의 2요인이론을 중심으로*, 한양대학교 대학원 석사학위논문, 1994.
- [12] 임지영, “병원 내무마케팅 활동이 간호사의 동기 부여에 미치는 영향 : Herzberg의 동기-위생요인 이론을 기반으로”, *간호행정학회지*, 제12권, 제1호, pp.5-13, 2006.
- [13] K. Aquino, R. W. Griffeth, D. G. Allen, and P. W. Hom, “Integrating justice constructs into the turnover, process: A test of a referent cognition model,” *Academy of Management Journal*, Vol.40, pp.1208-1227, 1997.
- [14] 서영준, 고종욱, “분배 및 절차공정성이 종합병원 간호사들의 직무태도에 미치는 영향”, *병원경영학회지*, 제9권, 제1호, pp.115-132, 2004
- [15] 염영희, “조직공정성과 감정성향이 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향”, *간호행정학회지*, 제15권, 제2호, pp.216-224, 2010.
- [16] 염영희, “조직공정성이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 영향”, *간호행정학회지*, 제15권, 제2호, pp.216-224, 2009.
- [17] 조국행, *공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구*, 호서대학교 대학원 박사학위논문, 2000.
- [18] 신유근, *조직행위론*, 서울:약산출판사, 1991.
- [19] 김희용, *공군조종사의 직무에 대한 동기부여가 조직몰입과 잔류의도에 미치는 영향*, 고려대학교 경영정보대학원 석사학위논문, 2013.
- [20] L. H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloan, J. Sochalski, and J. H. Silber, “Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction,” *Journal of the American Medical Association*, Vol.288, pp.1987-1993, 2002.
- [21] 이정우, “전문병원 간호사의 전문직업성이 직무만족, 고객지향성 및 서비스 수준에 미치는 영향”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제11권, 제1호, pp.266-276, 2011.
- [22] 이에경, 여지영, 정성원, 변상석, “임상간호사의 의사소통능력, 직무스트레스, 직무만족도와 관계”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제12호, pp.299-308, 2013.
- [23] L. S. Cowin, “Effects on nurses’ job satisfaction on retention,” *Journal of Nursing Administration*, Vol.32, pp.282-291, 2002.
- [24] E. Y. Chan and P. Morrison, “Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital,” *Nursing and Health Sciences*, Vol.2, No.2, pp.113-121, 2000.
- [25] 이은희, 조경숙, 손행미, “병원 간호사의 재직의도”, *임상간호연구*, 제20권, 제1호, pp.15-27, 2014.
- [26] 김미란, *임상간호사의 간호전문직관, 간호업무수행과 재직의도*, 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문, 2008.
- [27] 권정애, *임상간호사의 업무환경과 재직의도*, 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문, 2009.
- [28] 성미혜, 최은영, “응급실간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도”, *기본간호학회지*, 제19권, 제2호, pp.244-252, 2012.
- [29] T. W. Lee and R. T. Mowday, “Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday’s model of turnover,” *Academy of Management journal*, Vol.30, No.4, pp.721-743, 1987.
- [30] J. S. Adams, “Toward an understanding of inequity,” *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol.67, pp.422-436, 1963.
- [31] W. H. Mobley, “Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, No.2, pp.237-240, 1977.
- [32] J. L. Price, and C. W. Mueller, *Absenteeism and turnover of hospital employees*, Stanford, CA: JAI Press. 1986.

[33] 박노운, 웨딩산업종사자의 조직만족과 잔류의도 간의 관계에서 고용형태의 조절효과에 관한 연구, 경희대학교 관광전문대학원 석사학위논문, 2011.

[34] W. H. Mobley, *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley Publishing, Philippines, 1982

[35] T. E. Becker, "Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?," *Academy of Management Journal*, Vol.32, pp.232-244, 1992.

[36] 박동진, 이광희, 정장영, 문정환, "통제위치, 조직공정성 그리고 직무만족의 관계에 대한 실증적 연구", *산업경영시스템학회지*, 제35권, 제9호, pp.87-94, 2012

[37] 문숙자, 한상숙, "간호사의 이직의도 예측모형", *대한간호학회지*, 제41권, 제5호, pp.633-641, 2011.

[38] 이미애, "간호사가 지각한 보상 공정성과 이직의도간의 관계", *한국간호교육학회지*, 제14권, 제2호, pp.195-204, 2008.

[39] D. B. McFarlin and P. D. Sweeney, "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes," *Academy of Management Journal*, Vol.35, pp.626-637, 1992.

박 성 희(Sung Hee Park)

정회원



- 1992년 2월 : 서울대학교 간호대학(간호학석사)
- 2006년 2월 : 서울대학교 간호대학(간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 경민대학교 간호과 조교수

<관심분야> : 간호조직관리, 성인간호

김 중 경(Jong Kyung Kim)

정회원



- 1992년 2월 : 서울대학교 간호대학(간호학석사)
- 2005년 2월 : 서울대학교 간호대학(간호학 박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 간호결과, 리더십, 간호 조직관리, 간호인적자원관리

저 자 소 개

이 윤 신(Yoon Shin Lee)

정회원



- 1992년 2월 : 서울대학교 간호대학(간호학석사)
- 2002년 2월 : 서울대학교 간호대학(간호학박사)
- 현재 : 가천대학교 간호대학 교수

<관심분야> : 인적자원관리, 간호생산성, 성인간호