

중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 관계 및 간호업무환경에 관한 연구

이주연¹, 이미향^{2*}

¹김천대학교 간호학과 교수, ²건양대학교 간호학과 교수

A Study on Calling, Resilience, Leader-Member Exchange and Nursing Work Environment of Nurses in Small and Medium Sized Hospital

Joo-Yeon Lee¹, Mi-Hyang Lee^{2*}

¹Professor, Dept. of Nursing, Kimcheon University

²Professor, Dept. of Nursing, Konyang University

요약 본 연구는 중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경 간의 관계를 파악하여 간호사의 인력유지관리 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 중소병원 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 통해 조사하여 자료를 수집하였다. 연구결과 소명의식은 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계, 간호업무환경과 정적 상관관계가 있었으며 회복탄력성은 리더-구성원 교환관계, 간호업무환경과 정적 상관관계가 있었다. 리더-구성원 교환관계와 간호업무환경도 정적 상관관계가 있었다. 이에 중소병원 간호사의 개인적 측면에서 소명의식과 회복탄력성을 높일 수 있는 동기부여 프로그램을 개발하는 것이 필요하다. 또한 조직적 측면에서 리더-구성원 교환관계와 간호업무환경을 개선하기 위해 병원 관리자의 지속적인 리더십 강화프로그램이 필요하다.

주제어 : 중소병원 간호사, 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계, 간호업무환경

Abstract This study was conducted to provide basic data for the development of a nursing manpower maintenance and management program by assessing the relationship among the calling, resilience, leader-member exchange, and nursing work environments of small and medium-sized hospital nurses. Data was collected through a structuralized questionnaire survey conducted on small and medium-sized hospital nurses. The results of this study indicated calling had positive correlation with resilience, leader-member exchange, and nursing work environments, while resilience had positive correlation with leader-member exchange and nursing work environments. There also was positive correlation between leader-member exchange and nursing work environments. Accordingly, there is a need to develop a program to offer motivation to increase calling and resilience from the personal perspective of the small and medium-sized hospital nurses. In addition, a program is necessary to strengthen continuous leadership of the hospital administrator to improve the leader-member exchange and nursing work environment from organizational perspective.

Key Words : Small-Medium sized hospital nurses, Calling, Resilience, Leader-Member Exchange, Nursing Work Environment

*Corresponding Author : Mi-Hyang Lee(haha@konyang.ac.kr)

Received December 10, 2019

Revised January 14, 2020

Accepted February 20, 2020

Published February 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

중소병원 간호사 이직률은 대형병원보다 높고, 간호인력 수급의 어려움으로 병상수 대비 간호사 비율은 낮다[1]. 중소병원 간호사 이직의 가장 큰 원인으로 대형병원보다 낮은 임금과 복리 후생 등 근무환경문제로 나타났다[2]. 중소병원 간호사의 인력부족은 간호서비스의 질 저하뿐 아니라 병원 만족도와 환자안전에도 부정적인 영향을 미친다[3]. 따라서 중소병원 간호사의 인력 유지관리는 환자와 병원 측면에서 중요한 문제이다.

간호사가 열악한 간호업무환경에서 환자에게 안전하고 치료적인 간호를 제공하기 위해서는 소명의식이 필요하다. 소명의식은 개인 내면의 주관적이고 심리적인 것으로 자신의 일에 대한 가치의 측면을 강조한다[4]. 소명의식은 직업 그 자체에 대한 사명감을 가진다는 관점에서 인적관리 측면에서 중요하다고 할 수 있다. 간호사의 소명의식이 높을수록 직무참여도가 높았고[5], 자기효능감과 재직의도도 높게 나타났다[6]. 또한 소명의식은 힘든 간호업무 환경에서 간호사들이 업무에 종사할 수 있도록 동기부여하는 것으로 나타났다[5].

그리고 간호사는 다양하고 역동적인 간호업무를 수행하면서 다양한 어려운 상황을 긍정적으로 극복하면서 조직에 적극적으로 적응하는 간호사도 있지만 반면에 이직하는 간호사도 있다[7]. 스트레스나 역경을 극복하고 조직에 성공적으로 적응하기 위해 발휘하는 긍정적인 힘이 회복탄력성이다[8]. 간호사의 회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 높아졌으며[9], 이직에 중요한 예측인자로 나타났다[10].

즉 간호사가 복잡한 간호업무를 수행하는 데 발생할 수 있는 여러 가지 난관들을 극복할 수 있는 요인으로 소명의식과 회복탄력성은 중요한 요인이라고 생각된다. Hall & Chandler[11]의 연구에서 어려운 환경에서 소명의식이 높은 사람이 회복탄력성이 높은 것으로 나타났다. 중소병원은 시스템, 인력, 시설 등 다양한 상황에서 어려운 부분이 많다. 따라서 중소병원 간호사의 소명의식과 회복탄력성을 확인하고 이에 대한 전략을 수립하는 것이 필요하다.

그리고 직장내에서 리더-구성원간의 관계 및 동료간의 유대관계가 중요하다. 간호사의 리더-구성원 교환관계가 높을수록 간호사의 헌신을 높이고 이직율을 낮추는 것으로 나타났다[12]. 또한 리더-구성원 교환 관계가 좋을수록 구성원이 리더의 기대를 넘고 장기적으로 조직성

공에 긍정적인 행동이 나타났다[13]. 그러나 중소병원 간호사를 대상으로 리더-구성원 교환관계를 파악한 연구는 매우 부족할 실정이다. 리더-구성원 교환관계가 간호사의 이직과 조직성과에 영향을 미치므로 이에 대해 파악하는 것이 필요하다.

간호사가 환자에게 전문적인 간호를 수행하도록 지원하는 간호업무환경[14]은 업무의 자율성, 업무량, 신체적 안전, 전문성 개발 기회, 급여, 안전성 등이 포함되며[15], 안전한 근무환경은 환자안전에도 긍정적인 영향을 미친다. 간호업무환경은 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치나[16], 열악한 간호업무환경은 간호사의 이직의도를 높인다[15]. 또한 적절한 인사관리, 협력적인 행정 지원 등은 간호사의 소진을 감소시켰다[17]. 즉 간호사의 간호업무환경은 환자안전과 병원성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 중소병원 간호사의 인력부족문제를 개선하기 위해 개인적 측면인 소명의식과 회복탄력성, 조직적 측면에서 리더-구성원 교환관계와 간호업무환경에 대해 파악하는 것이 필요하다. 이에 본 연구는 중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경에 대해 확인하고 중소병원 간호사의 인력유지 및 관리를 위한 중재프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경 정도를 파악한다.

둘째, 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경 차이를 파악한다.

셋째, 중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무 간의 상관관계를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구의 목적

본 연구는 중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 300병상 미만의 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 표본수 결정은 G*power 3.1프로그램을 사용하여 유의수준 .05, 검정력 .95, 중간수준의 효과크기 .20, 적용한 결과 314명이었으며 회수율과 탈락율을 고려하여 360명을 대상으로 설문하였으며 불성실 응답자 12부를 제외한 348부를 최종분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 소명의식

본 연구는 Dik et al[18]이 개발한 소명의식 설문도구(Calling and Vocation Questionnaire, CVA)를 바탕으로 Shim & Yoo[19]이 한국상황에 맞게 수정·변안하고 타당도와 신뢰도를 검증한 한국판 소명척도(Calling and Vocational Questionnaire Korean, CVA-K)를 사용하였다. 총 12문항으로 구성되었으며 Likert 척도 4점 척도로 점수가 높을수록 소명의식이 높음을 의미한다. 개발당시 신뢰도 Cronbach's alpha=.85이었으며 Shim & Yoo[19]의 연구에서 Cronbach's alpha=.85이었고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's alpha=.86이었다.

2.3.2 회복탄력성

본 연구는 Connor & Davidson[20]이 개발한 도구로 비용을 지불하고 한국형 코너-데이비드슨 리질리언스 척도(Korean Connor-Davidson Scale, KCD-RISC)를 제공받아 사용하였다. 총 25문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 Cronbach's alpha=.89였으며 본 연구에서 Cronbach's alpha=.93이었다.

2.3.3 리더-구성원 교환관계

본 연구는 Liden & Maslyn[21]이 개발한 리더-구성원 교환관계척도(Leader Member Exchange Scale, LMX)를 한국형 리더-구성원 교환관계로 번역된 도구를 제공받아 사용하였다. 총 12문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 리더-구성원의 교환관계가 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's alpha=.89이었으며 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's alpha=.95이었다.

2.3.4 간호업무환경

본 연구는 Lake[22]가 개발한 간호근무환경측정도구

(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, PES-NWI)를 바탕으로 Cho 등[23]이 수정·변안한 도구를 사용하였다. 도구는 총 29문항으로 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호사가 자신의 근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's alpha=.82, Cho 등[23]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's alpha=.93이었으며 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's alpha=.93이었다.

2.4 자료수집방법

본 연구의 자료수집기간은 2019년 7월 15일~8월 30일까지 하였고 편의 추출한 중소병원 6곳을 선정하였다. 6곳의 중소병원 병상규모는 100병상 이상 300병상 미만으로 한 곳의 병원 특성이 부각되지 않도록 각 병원마다 50~70명의 대상자를 선정하였다. 연구자가 연구 참여자에게 연구의 목적, 연구방법 등에 대해서 설명하고 연구참여 중단시 어떤 불이익이 없음을 설명하였다. 연구 참여에 동의한 대상자에 한하여 서면 동의서를 작성 후 설문지를 배포하고, 모든 설문지는 개별 봉투에 동봉하여 배부 및 회수하였다. 윤리적 고려를 위해 수집된 자료는 연구목적 이외에는 사용하지 않음을 설명하였다. 또한 참여를 철회한 설문지는 더 이상 연구에 사용되지 않고 즉시 폐기하게 됨을 설명하였다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS 21.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구변수의 특성은 기술통계로 분석하였으며 일반적 특성에 따른 연구 변수의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였으며 사후분석은 Scheffe test로 검증하였다. 변수간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients를 이용하여 산출하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경 정도

대상자의 소명의식은 평균 2.17±.49점이었고, 회복탄력성의 평균 2.58±.55점이었다. 리더-구성원 교환관계는 평균 3.55±.61이었고, 간호업무환경의 평균 2.57±.42점이었다(Table 1 참고).

Table 1. Calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of the subjects (N=348)

Variables	Range	Mean±SD
Calling	1-4	2.17±.49
Resilience	0-4	2.58±.55
Leader-member exchange	1-5	3.55±.61
Nursing work environment	1-4	2.57±.42

3.2 일반적 특성에 따른 연구 변수의 차이

일반적 특성에 따른 소명의식은 연령(F=2.85, p=.037), 결혼상태(t=2.22, p=.027), 총 임상경력(F=3.52, p=.008)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령은 그룹간 차이가 없었으며 총 임상경력은 10년 이상이 1~3년 미만보다 소명의식이 높았다.

일반적 특성에 따른 회복탄력성은 연령(F=7.77, p<.001), 현 병원임상경력(F=3.47, p=.009), 총 임상경력(F=5.01, p=.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령은 40~49세와 50세 이상이 30~39세보다 회복

탄력성이 높았다. 현 병원임상경력과 총 임상경력은 10년 이상이 1~3년 미만보다 회복탄력성이 높았다.

리더-구성원 교환관계는 일반적 특성에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

일반적 특성에 따른 간호업무환경에서는 현병원 임상경력(F=4.15, p=.003), 총 임상경력(F=4.15, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 현 병원 임상경력 과 총 임상경력 모두 1년 미만에서 간호업무환경이 높게 나타났다(Table 2 참고).

3.3 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경간의 상관관계

소명의식은 회복탄력성(r=.44, p<.001), 리더-구성원 교환관계(r=.23, p<.001), 간호업무환경(r=.27 p<.001)과 정적 상관관계가 나타났다. 회복탄력성은 리더-구성원 교환관계(r=.29, p<.001), 간호업무환경(r=.21, p<.001)과 정적 상관관계가 나타났다. 리더-구성원 교환관계는 간호 업무환경(r=.33, p<.001)과 정적 상관관계가 나타났다.

Table 2. Calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment according to characteristics of the subjects

Classification	Calling		Resilience		Leader-member exchange		Nursing work environment		
	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	
Gender	Male	2.19±.45	.76	2.48±.54	1.82	3.57±.61	1.04	2.58±.42	1.43
	Female	2.26±.48	(.650)	2.29±.56	(.728)	3.44±.64	(.775)	2.47±.38	(.510)
Age (year)	20~29 ^a	2.18±.44		2.33±.49		3.52±.57		2.58±.41	
	30~39 ^b	2.27±.46	2.85	2.49±.55	7.77	3.58±.68	.46	2.54±.43	.28
	40~49 ^c	2.35±.45	(.037)	2.64±.58	(<.001)	3.61±.62	(.714)	2.59±.45	(.843)
	≥50 ^d	2.36±.47		2.70±.44	c,d>a	3.51±.50		2.61±.31	
Marital status	Married	2.32±.46	2.56	2.58±.57	3.77	3.56±.64	.13	2.59±.43	.72
	Single	2.20±.44	(.922)	2.37±.50	(.061)	3.55±.58	(.123)	2.56±.42	(.945)
Education	College	2.24±.44		2.44±.56		3.54±.60		2.63±.38	
	Bachelor	2.25±.45	.78	2.46±.53	2.56	3.56±.62	.32	2.54±.44	2.09
	≤Master	2.40±.61	(.460)	2.78±.50	(.079)	3.67±.68	(.730)	2.51±.39	(.125)
Current clinical carrer (year)	<1 ^a	2.29±.44		2.25±.53		3.59±.54		2.73±.45	
	1~<3 ^b	2.19±.45		2.43±.54		3.58±.57		2.48±.38	
	3~<5 ^c	2.22±.44	1.42	2.29±.43	3.47	3.42±.49	.57	2.60±.38	4.15
	5~<10 ^d	2.21±.52	(.227)	2.34±.59	(.009)	3.58±.70	(.681)	2.52±.44	(.003)
	≥10 ^e	2.33±.43		2.60±.53	e>c	3.55±.70		2.57±.41	a>b
Total clinical carrer (year)	<1 ^a	2.28±.40		2.36±.40		3.55±.44		2.86±.35	
	1~<3 ^b	2.13±.41		2.35±.52		3.59±.58		2.50±.40	
	3~<5 ^c	2.23±.48	3.52	2.36±.56	5.01	3.46±.49	.65	2.54±.38	5.28
	5~<10 ^d	2.17±.41	(.008)	2.37±.53	(.001)	3.49±.67	(.629)	2.48±.44	(<.001)
	≥10 ^e	2.35±.48	e>b	2.62±.54	e>b	3.60±.66		2.59±.42	a>b,c,d

Table 3. Correlation between calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of subjects (N=348)

	Calling	Resilience	Leader-member exchange	Nursing work environment
	r(p)			
Calling	1			
Resilience	.44 (<.001)	1		
Leader-member exchange	.23 (<.001)	.29 (<.001)	1	
Nursing work environment	.27 (<.001)	.21 (<.001)	.33 (<.001)	1

4. 논의

본 연구는 중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경 정도 및 관계를 확인하여 중소병원간호사의 인력유지관리 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 소명의식은 평균 2.17±.49점으로 같은 도구를 사용한 중소병원 간호사를 대상으로 한 Oh[24]의 연구에서 평균 2.28점으로 본 연구와 유사한 결과이며, 같은 도구를 사용한 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park & Jung[25]연구에서 평균 2.31점보다 낮은 점수이다. 소명의식이 높지 않은 이유는 과거 간호직을 선택했던 동기가 인간과 사회의 안녕을위해 돌봄과 봉사하고자 하는 이타적 동기에 비롯된 것과는 달리 현대사회의 취업난과 안정된 삶을 살아가고자 하는 동기에 따라 간호직을 선택하기 때문이라 생각된다. 또한 중소병원뿐 아니라 임상에서 간호사들이 오랫동안 재직 할 수 있도록 하기 위해서 간호학생들의 간호 전문직과 돌봄에 대한 올바른 인식과 소명의식을 함양시킬 수 있는 교육이 강화되어야 할 것이다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 회복탄력성은 평균 2.58±.55점으로 같은 도구를 사용한 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim[26]의 연구에서 평균 2.5점으로 본 연구결과와 유사하며, Song & Huh[27]의 연구 평균 2.35점보다 높게 나타났다.

이와 같은 결과는 연구대상자의 개인적 특성이 각기 다르기 때문에 차이가 나타나는 것으로 생각된다. 회복탄력성은 타고 나는 것이 아니라 사회적, 환경적 요인들과의 상호작용을 통해 변화될 수 있다. 따라서 간호사 개개

인의 긍정적인 심리자본은 결국 조직에 긍정적인 영향을 미치게 되므로 조직차원에서 간호사들의 회복탄력성을 증가시킬 수 있는 프로그램에 관심을 가져야 한다.

중소병원 간호사를 대상으로 한 리더-구성원교환관계는 평균 3.55±.61점으로 같은 도구를 사용한 종합병원 간호사를 대상으로 Kim[29]의 연구에서 평균 3.51점과 유사하며, Jun & Kim[30]의 연구 평균 3.04점보다 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 간호관리자의 리더십과 관리자로서의 역할 및 능력에 따른 간호사들의 인식 차이에서 나타난 결과로 생각된다.

간호업무환경은 평균 2.57±.42점으로 같은 도구를 사용한 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang[31]의 연구에서 평균 2.29점보다 높게 나타났으며, Lee[32]의 연구에서 평균 2.42점보다 높게 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 최Choi, Hwang & Jang[32]의 연구와 Park & Park[33]에서 간호업무환경은 평균 2.77점보다 낮게 나타났다. 이는 중소병원 간호사들이 대형병원보다 인적·물적자원의 부족함과 간호사의 병원정책참여 등 간호사를 위한 업무혜택이 부족하다고 인식하기 때문이라고 생각된다.

일반적 특성에 따른 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경차이를 다음과 같다. 소명의식은 연령, 결혼상태, 총임상경력에서 차이가 있었으며 소명의식은 50세 이상, 기혼 및 총 임상경력이 10년 이상인 경우에서 높은 것으로 나타났다. 이는 Kim & Kim[34]의 연구결과와 유사하였다. 즉, 경력이 높고 병원에 오래 근무할수록 업무에 대한 책임감과 소속감이 높아지고 결국 소명의식도 높아진 결과라고 생각된다. 따라서 조직에 머물면서 그에 따른 소명의식도 높아지므로 간호사가 조직에 오래 근무할 수 있는 재직의도를 높이는 것은 소명의식을 향상시키는 방안이 될 수 있다.

회복탄력성은 연령, 결혼상태, 현 병원임상경력, 총 임상경력에서 차이가 있었으며 40세~49세, 50세 이상, 기혼, 현 병원 임상경력 10년 이상, 총 임상경력 10년 이상에서 회복탄력성이 높았다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Bae 등[3]의 연구에서 연령, 총 임상경력, 3교대가 아닌 경우, 직무만족도에서 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구와 유사하였다. 중소병원 간호사를 대상으로 한 Lee & Kwon[35]의 연구에서도 월급에 따라 회복탄력성은 유의한 차이가 나타났으며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee[36]의 연구에서도 회복탄력성은 연령과 임금만족도에서 유의한 차이가 나타났다. 따라서 경력이 쌓이면서 3교대 근무가 줄고 업무에 익숙해지며 조직에

적응하고 적절한 보상과 승진으로 직무만족이 상승되고 많은 업무경험으로 자연스럽게 회복탄력성이 높아져 나타난 결과라고 생각된다. 따라서 중소병원 간호사의 3교대 근무 감소방안과 대형병원의 수준을 고려한 임금은 힘든 간호업무를 견디게 할 수 있는 강화요인이 될 수 있으므로 간호사 인력확보와 유지를 위해서는 중소병원 경영 관리자들은 간호사의 업무에 적절한 보상을 고려해야 할 것이다.

리더-구성원 교환관계는 일반적 특성과 차이가 없는 것으로 나타났다. Kim[37]의 연구에서 간호사의 리더-구성원 교환관계가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났으며 직장인을 대상으로 한 Seok & Han[38]의 연구에서 리더-구성원교환관계의 질은 직무만족을 높이는 것으로 나타났다. 리더는 구성원과의 긍정적인이고 개방적인 의사소통으로 구성원들에게 관심을 가짐으로써 직무만족을 높일 수 있다. 직무만족은 조직성과에 많은 영향을 미치므로 간호사를 대상으로 한 리더-구성원교환관계를 살펴보는 반복적인 연구가 필요하다.

간호업무환경은 현 병원임상경력, 총 임상경력에서 차이가 있었으며 현 병원임상경력이 1~3년, 총 임상경력이 1년 미만인 경우에서 간호업무환경이 높게 나타났다. 이는 Park & Park[39]의 연구에서도 근무경력 2년 미만인 경우 간호업무환경을 높게 인식하는 것으로 나타나 본 연구와 유사하였다. 노인요양시설 종사자를 대상으로 한 Kwon[40]의 연구에서도 2~3년 경력이 업무환경을 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 이는 경력이 높은 그룹은 임상경력이 낮은 1~3년차 보다 업무환경에 대한 비판적 사고가 높기 때문이라고 생각된다. 또한 직무만족이 높을수록 간호업무환경이 높았고[41], 이는 직무만족도가 높으면 간호조직에 대한 긍정적인 평가를 함으로서 간호업무환경을 좋게 인식하기 때문이라고 볼 수 있다. 따라서 간호사들의 직무만족과 간호업무환경에 대한 인식을 높이고 간호사의 업무환경의 개선으로 간호업무를 효율적으로 수행함으로써 간호의 질 향상을 도모해야 한다.

중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계, 간호업무환경의 상관관계를 파악한 결과에 소명의식은 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계, 간호업무환경과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 초등교사를 대상으로 한 Kim, Kim & Kim[42]의 연구에서 소명의식과 회복탄력성과의 정적 상관관계가 나타나 본 연구와 유사하였다. 간호사를 대상으로 한 소명의식과 회복탄력성의 관계를 확인한 선행연구를 살펴보기 어려워 간호사에 대한 후속연구가 필요하다. 초등돌봄전

담사의 소명의식은 근무환경과 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나[43], 소명의식은 업무환경과 관련이 있으며 간호사가 돌봄에 대한 인식을 고취시킬 수 있는 소명의식에 대한 조직적 측면에서의 관심과 업무환경에 간호사의 인식을 고려해 볼 필요가 있다.

본 연구결과 회복탄력성은 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직장인을 대상으로 한 Im & Lee[44]의 연구에서 회복탄력성은 상사와의 신뢰와 정적상관관계가 있는 것으로 나타났으며, Kim[45]의 연구에서 회복탄력성과 리더의 긍정적인 피드백은 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 구성원과 공감대를 형성하며 봉사를 통한 목표달성에 초점을 맞추는 서베트리더십은 간호사의 창의성을 발휘하고 신뢰감을 형성시킨다[46]. 또한 회복탄력성이 높을수록 변혁적 리더십과 인간존중 조직문화가 높아지고[47], 심리적 안녕감과 행복감이 증가되어 스트레스를 감소시킨다[48]. 회복탄력성은 조직리더와 구성원 사이에 좋은 인간관계를 맺을 수 있는 원동력이 되며 환경적 조건에 따라 회복탄력성이 달라질 수 있으므로 회복탄력성 역량을 증진시킬 수 있는 간호조직문화를 조성하는 것이 중요하다.

Jung & Park[49]의 연구에서 회복탄력성과 간호업무환경에서 정적 상관관계가 나타나 본 연구와 일치하였다. 이는 긍정 심리 중 하나인 회복탄력성은 현재의 상황을 긍정적으로 바라보는 특성을 반영한 결과라고 볼 수 있다. 따라서 병원인력 중 대부분을 차지하는 간호사의 회복탄력성 증진은 간호업무환경을 긍정적으로 인식하여 대상자에게 양질의 간호를 제공하기 위한 기반이라고 할 수 있다.

본 연구결과 리더-구성원 교환관계와 간호업무환경과 정적 상관관계가 나타났다. Kim[28]의 연구에서 리더-구성원 교환관계와 간호업무환경은 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 이는 대형병원보다 적은 수의 인력 규모에서 근무하는 중소병원 간호사는 직장내에서 맺게 되는 상사와 동료 등과의 좋은 관계는 애사심을 느끼게 하기 때문에 리더-구성원 교환관계가 높을수록 간호업무환경을 높게 인식하기 때문에 나타난 결과라고 생각된다. 따라서 간호사들이 업무환경에 대한 긍정적인 인식을 갖게 하기 위해서는 직장내에서 원활한 의사소통으로 긍정적인 인간관계를 맺고 서로를 지지할 수 있는 분위기 조성이 필요하다.

중소병원의 간호인력 확보는 가장 중요한 문제 중 하나이며 적정인력확보는 양질의 간호서비스 제공뿐만

아니라 환자안전에도 긍정적인 영향을 준다. 따라서 본 연구결과를 바탕으로 중소병원 간호사의 인력 유지관리를 위해서 간호사의 내적 동기부여를 향상시킬 수 있는 소명의식과 회복탄력성을 증진시키는 것이 중요하다. 특히 경력에 따른 교육프로그램을 개발하는 것이 필요하며 소명의식은 간호학부 교육과정부터 강화하는 것이 필요하다고 생각한다. 또한 조직적인 측면에서 리더-구성원 교환관계와 간호업무환경 개선을 위해 경영진과 관리자의 리더십 강화가 중요하다. 특히 중소병원은 대형병원에 비해 지역중심의 인력으로 구성되어 있으므로 리더와 구성원 간의 관계가 중요하다. 따라서 긍정적인 병원분위기를 조성할 수 있는 전략을 수립하는 것이 필요하다.

본 연구의 의의는 중소병원 간호사를 대상으로 소명의식을 파악한 것에 의의가 있으며 또한 소명의식이 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계, 간호업무환경과 정적인 상관관계가 있음을 확인한 것에 의의가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호사의 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경 정도를 확인하고 측정변수간의 상관관계를 통해 중소병원 간호사의 인력 유지 및 관리를 위한 전략을 수립하기 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도된 연구이다. 그 결과 소명의식은 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경과 정적 상관관계가 있으며 리더-구성원 교환관계와 간호업무환경도 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이상의 결과에서 소명의식이 높을수록 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계, 간호업무환경이 높았고 리더-구성원 교환관계가 높을수록 간호업무환경도 높았다. 따라서 중소병원 간호사의 인력유지 관리 프로그램을 개발시 다양한 전략을 모색하는 것이 필요하다. 첫째 간호사 개인적 측면에서 동기부여를 위해 소명의식과 회복탄력성을 높이는 것이 필요하다. 학부교육과정부터 간호 업무에 대한 소명의식을 높일 수 있는 인성교육을 강화하는 것이 중요하다. 둘째 조직적 측면에서 관리자와 구성원 간의 의사소통을 강화할 수 있도록 리더십 강화훈련 프로그램, 효과적이고 다양한 의사소통 기술 프로그램 등이 운영하는 것이 필요하다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언 및 제한점을 제시하고자 한다. 첫째 중소병원 간호사를 대상으로 소명의식, 회복탄력성, 리더-구성원 교환관계 및 간호업무환경과 이직과의 관계에 대한 연구를 제언한다. 둘째

중소병원 간호사를 대상으로 내적 동기부여 강화 프로그램 적용 효과에 대한 연구를 제언한다. 셋째, 본 연구는 6개의 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구결과로 일반화하는 것은 제한점이 있다.

REFERENCES

- [1] Hospital Nurses Association. (2019). 2018 Survey on the status of hospital nursing staffing.
- [2] M. S. Seo & J. H. Kim. (2017). Effect of workplace bullying job satisfaction and self-esteem on turnover intention in clinical nurses. *Journal of wellness*, 12(2), 105-115. DOI : 10.21097/ksw.2017.05.12.2.105
- [3] E. J. Bae & K. Y. Kim. (2018). The Effect of Stress Coping Ability and Recovery Resilience on Retention Intention of Nurses in Medium-Sized Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(11), 662-671. DOI : 10.5762/KAIS.2018.19.11.662
- [4] H. N. Kim, G. C. Yu, J. E. Kim & H. J. Lee. (2012). Spiritual Leadership, Organizational Commitment and Calling in Korean Firms. *Journal of Organization and Management*, 36(2), 1-31. UCI : G704-000984.2012.36.2.001
- [5] A. Ziedelis. (2019). Perceived Calling and Work Engagement Among Nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 41(6), 816-833. DOI : 10.1177/0193945918767631
- [6] M. H. Kim. (2019). *The Effects of Calling, Self-efficacy and Workplace Bullying on Retention Intention of Nurses in Small and Medium-sized Hospitals*. Unpublished master's thesis. Numbu University. Gwangju.
- [7] E. A. Jo & J. Y. Kang. (2015). Influence of Workplace Bullying and Resilience on Organizational Socialization in New Graduate Nurses. *Journal of Muscle Joint Health*, 22(2), 78-86. DOI : 10.5953/JMJH.2015.22.2.78
- [8] P. L. Hart, J. D. Brannan & M. De Chesnay. (2014). Resilience in nurses: An integrative review. *Journal of Nursing Management*. 22(6), 720-734. DOI : 10.1111/j.1365-2834.2012.01485
- [9] S. H. Jin & J. H. Kim. (2017). Influence of Resilience and Perceived Individual and Organizational Support on Organizational Commitment among Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(5), 293-303. DOI : 10.14400/JDC.2.17.15.54.293
- [10] K. Sellers, M. Riley, D. Denny, D. Rogers J. M. Havener, T. Rathbone & G. D. Cesare. (2019). Retention of Nurses in a Rural Environment: The Impact of Job Satisfaction, Resilience, Grit, Engagement, and Rural Fit. *Online Journal of Rural Nursing & Health Care*,

- 19(1), 4-42.
DOI : 10.14574/ojrnhc.v19i1.547
- [11] D. T. Hall & D. Chandler. (2015). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of organizational behavior*, 26(2), 155-176.
DOI : 10.1002/job.301
- [12] C. H. V. Chen, S. J. Wang, W. C. Chang & C. S. Hu. (2008). The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Research*, 16(4), 321-328.
DOI : 10.1097/01.jnr.0000387319.28010.5e
- [13] A. M. S. Mostafa & E. A. A. El-Motalib. (2019). Servant leadership, leader-member exchange and proactive behavior in the public health sector. *Public Personnel Management*, 48(3), 309-324.
DOI : 10.1177/009102601816340
- [14] L. Aiken, S. P. Clarke & D. M. Sloane. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: Cross-national findings. *Nursing Outlook*, 50, 187-194.
DOI : 10.1093/intqhc/14.1.5
- [15] K. Shader, M. E. Broome, C. D. Broome, M. E. West & M. Nash. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for Nurses in academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, 31, 210-216.
DOI: 10.1097/00005110-200104000-00010
- [16] H. C. Klopper, S. K. Coetzee, R. Pretorius & P. Bester. (2012). Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of Nursing Management*, 20(5), 685-695.
DOI : 10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x
- [17] D. C. Vahey, L. H. Aiken, D. M. Sloane & S. P. Clarke, D. (2004). Vargas. Nurse burn out and patient satisfaction. *Medical Care*, 42(2), 157-1166.
DOI : 10.1097/01.mlr.0000109126.50398.5a
- [18] B. J. Dik, B. M. Eldridge & M. F. Steger. (2008). *Development of the calling and vocation questionnaire(CVQ)*. In meetings of the American Psychological Association. Boston.
DOI : 10.1177/1069072711434410
- [19] Y. Shim & S. K. Yoo. (2012). Development and Validation of the Korean Version of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ-K). *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 24(4), 847-872.
- [20] K. M. Connor & J. R. Davidson. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*, 18(2), 76-82.
DOI : 10.1002.da.10113
- [21] R. C. Liden & J. M. Maslyn. (1998). Multi dimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
DOI : 10.1016/S0149-2063(99)80053-1
- [22] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25, 176-188.
DOI : 10.1002/nur.10032
- [23] E. C. Cho, M. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo & N. J. Lee. (2011). Construct Validity and Reliability of the Korean Version of the Practice Scale of Nursing Work Index for Korean Nurses. *Journal of Academy of Nursing*, 41(3), 325-332.
DOI : 10.4040/jkan.2011.41.3.325
- [24] M. M. Oh. (2017). *Impact of the vocation awareness and reward the satisfaction of nurses on turnover intentions in small hospitals*. Unpublished master's thesis. Gachon University. Incheon.
- [25] J. O. Park & K. L. Jung. (2016). Effects of Advanced Beginner-Stage Nurses' Sense of Calling, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Retention Intention. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 22(2), 137-147.
DOI : 10.11111/jkana.2016.22.2.137
- [26] S. J. Kim. (2016). *The impact of resilience and social support on organizational socialization for emergency room nurses*. Unpublished master's thesis. Eulji University. Daejeon.
- [27] J. S. Song & S. Y. Huh. (2018). Moderating Effects of Self-Efficacy and Social Support on the Relationship between Resilience and Burnout: Focusing on Nurses' Experiences. *Health and Social Welfare Review*, 38(4), 544-570.
DOI : 10.15709/hswr.2018.38.4.544
- [28] J. H. Kim. (2016). *Relationship among Nursing work environment, Leader-member exchange, Peer support and Organizational commitment*. Graduate School of Jeju National University.
- [29] H. S. Jun & M. S. Kim. (2004). Influence of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Nursing Organization. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 10(1), 97-107.
- [30] K. N. Kang. (2012). Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium sized Hospitals. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(2), 155-165.
- [31] S. H. Lee. (2017). Effect of Nurse Practice Environment and Organizational Justice on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(12), 369-380.
DOI : 10.41100/JDC.2017.15.12.369
- [32] E. J. Choi, J. H. Hwang & I. S. Jang. (2017). Effects of Nursing Practice Environment and Self-esteem on Critical Thinking Disposition among Clinical Nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 23(2), 161-169.
DOI : 10.11111/jkana.2017.23.2.161
- [33] S. H. Park & M. J. Park. (2018). The Effects of Emotional Intelligence, Nursing Work Environment on Nursing Work Performance in Clinical Nurses. *Journal*

- of *Digital Convergence*, 16(4), 175-184.
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.4.175
- [34] M. J. Kim & S. H. Kim. (2016). Influences of Calling, Work Value, and Organizational Commitment on Turnover Intention in Nurses Employed at University Hospitals in a Region. *The Korean Journal of Health Service Management*, 10(1), 66-77.
DOI : 10.12811/kshsm.2016.10.1.067
- [35] E. H. Lee & S. B. Kwon. (2019). The Relationship between the Leadership of Nursing Managers by Nurses in Small and Medium-sized Hospitals and Resilience, Intrinsic Motivation and Nursing Performance of Nurses. *Journal of the Korean society for Wellness*, 14(2), 111-121.
- [36] J. S. Lee. (2019). The Convergent effect of Resilience and Organizational Culture on Well-being in General hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 17(7), 235-244.
DOI : 10.14400/JDC.2019.17.7.235
- [37] M. H. Kim. (2016). *Influence of Leader-Member Exchange Quality and Team-Member Exchange Quality on Job Satisfaction and Turnover Intention in Clinical Nurses*. Unpublished master's thesis. Gachon University. Incheon.
- [38] B. I. Seok & M. S. Han. (2016). Effect of Leader-member Exchange on the Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focusing on Team Work. *Global Business Administration Review*, 13(2), 155-178.
- [39] J. H. Park & J. A. Kim. (2016). Effects of Emotional Labor and Work Environment on Retention Intention in Nurses. *Asian Journal Beauty Cosmetol*, 14(4), 437-448.
DOI : 10.20402/ajbc.2016.0077
- [40] K. J. Kown, M. S. Chu & J. A. Kim. (2014). Impact of Work Environment and Job Satisfaction on Service Quality among Staff in Elderly Facility. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*, 26(5), 512-521.
DOI : 10.7475/kjan.2014.26.5.512
- [41] D. E. Park, S. Y. Joe & K. R. Keum. (2019). Perceived Workplace Bullying, Job Satisfaction and Turnover Intention among Nursing Officers in Armed Forces Hospitals. *Journal of Military Nursing Research*, 37(1), 86-100.
DOI : 10.31148/kjmn.2019.37.1.86
- [42] E. H. Kim, J. Y. Kim & Y. M. Kim. (2019). The Partial Mediating Effects of Promotion Focus on The Relationship between Calling and Job Engagement. *The Journal of Child Education*. 28(2), 99-111.
DOI : 10.17643/KJCE.2019.28.2.06
- [43] M. Y. Lee. (2019). *The Effect of Working Environment on the Psychological exhaustion of After-school teachers in Elementary School: Mediating effect of job stress and moderating effect of vocational orientating and Job Engagement*. Unpublished master's thesis. Gachon University. Incheon.
- [44] C. H. Im & H. S. Lee. (2013). A study on the influence of abusive supervision of supervisors on organizational effectiveness. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 85-115.
DOI : 10.18211/kjhrdq.2013.15.3.004
- [45] J. H. Kim. (2014). The Effects of Leader's Feedback on the Subordinates' Resilience and Self-efficacy. *Korean Academy of Leadership*, 5(2), 3-37.
- [46] S. S. Han & N. E. Kim. (2012). Effects of Nurses' Perception of Servant Leadership on Leader Effectiveness, Satisfaction and Additional Effort :Focused on the Mediating Effects of Leader Trust and Value Congruence. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(1), 85-94.
DOI : 10.4040/jkan.2012.42.1.85
- [47] S. Y. Oh, S. C. Roh, M. U. Kang & Y. W. Suh. (2015). Resilience as a Mediator Linking Transformational Leadership and Person-Centered Organizational Culture to Organizational Effectiveness. *The Korean Journal of Industrial and Organization*, 28(4), 829-854.
DOI : 10.24230/kjiop.v28i4.829-854
- [48] M. Y. Lee & K. H. Kim. (2012). Influence of Head Nurses' Transformational Leadership on Staff Nurse's Psychological Well-being, Stress and Somatization-Focused on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(2), 166-175.
- [49] Y. J. Jung & M. J. Park. (2019). The effects of Emotional Labor, Resilience, and Nursing Work Environment on Turnover Intentions of Comprehensive Nursing Care Medical Service Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 17(3), 281-290.
DOI : 10.14400/JDC.2019.17.3.281

이 주 연(Joo-Yeon Lee)

[상화]



- 2000년 2월 : 건양대학교 간호학과 (간호학사)
- 2019년 12월 : 건양대학교 간호학과 (간호학박사과정 중)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 김천대학교 간호학과 강의전담
- 관심분야 : 간호관리, 노인건강

· E-Mail : dlwndus77963@naver.com

이 미 향(Mi-Hyang Lee)

[상화]



- 1998년 2월 : 대전대학교 간호학과 (간호학사)
- 2014년 2월 : 대전대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 건양대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 간호관리, 환자안전

· E-Mail : haha@konyang.ac.kr