

# 교대근무간호사의 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향

이의남\*, 위 휘\*\*†

\*원광대학교병원, \*\*국립군산대학교

## 〈Abstract〉

### The Effect of Shift-Working Nurses' Need Satisfaction, Calling and Vocation, and Job Stress on Retention Intention

Eu-Nam Lee\*, \*\*† Hwee Wee

\*Wonkwang University Hospital

\*\*† Kunsan National University

**Purpose:** This descriptive study aimed to identify shift nurses' retention intention, need satisfaction, calling and vocation, and job stress, as well as the effects of these factors on retention intention.

**Methods:** The participants of this study were 193 nurses working shifts with more than three months' clinical experience at general hospitals. Data were collected using a structured questionnaire from February 1 to 28, 2023. Nurses' Retention Index and Nurse Needs Satisfaction Scale, Korean version of the Calling and Vocational Questionnaire, Korean Occupational Stress Scale were used. Data were analyzed using SPSS/WIN 23.0 program. Independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation analysis, and hierarchical multiple regression analysis were conducted for statistical analysis.

**Results:** Regarding nurses' shift work, the mean scores for retention intention, needs satisfaction, calling and vocation, and job stress were  $32.12 \pm 9.04$ ,  $94.87 \pm 14.74$ ,  $26.95 \pm 6.84$ , and  $66.12 \pm 10.34$ . Moreover, the nurses' retention intention differed significantly by age, education level, religion, marital status, clinical experience, satisfaction with wage, and job satisfaction. Furthermore, retention intention was positively correlated with needs satisfaction and calling and vocation and negatively correlated with job stress. Needs satisfaction, and calling and vocation as well as education level of bachelor's degree, job satisfaction had positive effects on shift work nurses' retention intention. Job dissatisfaction had relatively negative effects on retention intention compared to having neutral job satisfaction.

**Conclusion:** It is necessary to develop programs that promote needs satisfaction, calling and vocation, and job satisfaction to improve nurses' retention intention in relation to shift work; moreover, institutional support for acquiring a bachelor's degree or higher is needed.

**Key Words:** Shift-Working Nurses, Retention Intention, Need Satisfaction, Calling and Vocation, Job Stress

\* 투고일자 : 2024년 2월 26일, 수정일자 : 2024년 4월 6일, 게재확정일자 : 2024년 4월 9일

† Corresponding author: 위휘, 국립군산대학교, 063-469-1993, weehwee@hanmail.net

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

변화하는 사회 및 인구구조에 따라 질 높은 의료서비스에 대한 수요가 높아지고, 전문직으로서의 간호사 업무는 지속적으로 확대되어 간호인력에 대한 수요가 증가하고 있다[1]. 한국의 2021년 면허간호사 수는 457,849명으로, 60.5%인 277,188명이 활동하고 있었는데, 이 중 84.7%인 234,876명이 상급종합병원, 종합병원, 병의원 등의 의료기관 근무자였다[2]. 하지만 의료기관에서 근무하는 국내 병원간호사의 사직률은 평균 15.8%로 사직자의 81.2%가 5년 미만의 경력이었고, 5년 미만의 경력간호사가 전체의 51.9%였으며 평균 근무연수는 7년 11개월이었다[3]. 간호사의 이직은 간호사 채용 및 교육을 위한 비용 증가와 재직간호사의 업무 부담을 증가시키며 [4], 높은 이직률은 조직 역량을 감소시키고[5], 환자 간호의 질에 영향을 미쳐 궁극적으로 환자 안전에 위협이 될 수 있다[6]. 이처럼 증가하는 간호사 부족 현상과 반복적 이직 등으로 인해 우수한 간호인력의 확보와 유지의 중요성이 강조되는 현시점에서 간호조직의 질적 향상과 효율성을 위해 간호사의 재직의도는 중요한 의미를 가진다[7].

간호사의 재직의도는 새로운 다른 직업을 찾으려는 것을 중단하거나 현재의 간호직에 머무르려는 의도를 의미하며, 재직을 위한 긍정적인 행동동기 또는 재직을 예측할 수 있는 전제조건을 말한다[8]. 병원에서 간호사의 재직의도는 유능한 간호사를 확보하는 데 도움이 된다는 점에서 중요하며[9], 이직처럼 부정적인 면에 비해 긍정적이며 순기능적인 측면이 있는 개념이라 평가되고 있다 [10]. 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인으로는 연령, 경력, 직위, 결혼상태, 이직경험 등이 확인되었으며 [11], 급여 만족도, 현 근무부서에서의 적합도와도 관련 있는 것으로 나타났다[12]. 또한 소진, 회복탄력성, 조직몰입, 전문직 자아개념, 직무만족, 간호업무수행, 직무스트레스 등이 간호사의 재직의도에 영향을 미친다고 보고되었다[13].

선행연구에서 재직의도는 3교대근무간호사가 상근근무간호사보다 유의하게 낮았으며[14], 야간근무 수가 적을수록, 간호직 만족도가 높을수록, 3교대근무에 적응을 잘

할수록 재직의도가 유의하게 높았다[15]. 이처럼 근무형태에 따라 재직의도에 차이가 나타났으므로 교대근무간호사를 대상으로 재직의도의 영향요인을 탐색하는 것이 필요하다.

욕구는 인간의 동기 및 행동과 연관되어 있고 성장과 발달에 중요한 역할을 한다[16]. Maslow[17]는 의도와 같은 인간의 동기에 대해 연구하기 위해서는 인간의 궁극적인 목표와 욕망, 욕구를 다루어야 하므로 생리적 욕구, 안전 욕구, 소속감 욕구, 존중 욕구, 그리고 자기실현 욕구의 다섯 단계 기본 욕구를 제시하였고, 욕구의 단계는 경직되어 있지 않고 단계가 뒤바뀔 수도 있다고 하였다. 이러한 Maslow[18]의 욕구위계이론을 1960년 McGregor가 경영 분야에 적용한 때부터 인간의 욕구와 직업 태도 및 작업 동기의 관계를 탐구한 많은 연구가 있었으며 [19], 조직 행동 및 관리 분야, 특히 직원 동기부여 분야에서 많은 기여를 했다[20]. 욕구위계이론에 따라 직원의 욕구를 충족시키는 성과금, 선물, 직원 포상 프로그램, 경력개발 프로그램 등의 방안을 통해 숙련된 직원을 유지할 수 있다는 연구도 있다[21]. 이처럼 욕구 만족은 업무수행에 긍정적인 영향을 주어 직무만족을 높일 수 있다 [23-25].

Kim & Shin[22]은 Maslow의 욕구위계이론에 따라 간호사의 욕구를 구분하고 평가할 수 있는 도구를 개발하였다. 간호사는 노동 강도가 높은 대표적인 직업군 중의 하나로 교대근무 등으로 인한 수면 문제, 타 직종에 비해 현저히 짧은 식사시간 및 휴식시간, 높은 업무 피로도 등을 겪고 있다[26,27]. 특히 교대근무간호사는 불규칙한 식행동 및 영양 불균형 위험성에 노출되어 있고 수면에 대한 욕구가 높았으며[28], 미국 병원간호사의 35%가 환자를 돌보기 위해 근무 중 휴식이나 식사의 기회를 희생하였다[29]. 이처럼 교대근무간호사는 Maslow[18]의 이론에서 가장 기본 욕구인 생리적 욕구조차도 충족시키지 못하는 경우가 많다. 간호사의 욕구만족이 증가할수록 직무만족은 증가하고, 이직의도는 감소한다는 보고가 있으나[23] 국내에서 간호사의 욕구만족과 재직의도의 관련성은 확인되지 않았다. 그러므로 가장 기본적인 생리적 욕구 충족에서부터 어려움을 경험하는 교대근무간호사를 대상으로 욕구만족과 재직의도의 관계를 확인하는 것이 필요하다.

하지만 일부 하위 욕구가 충족되지 않더라도 상위 욕구

가 활성화될 수 있고, 인간은 상황에 따라 능동적으로 자아실현을 위해 노력하는 존재이다[17]. 인간이 자신의 일에 대해 가지는 인식 중 소명의식이 있는데, 개인에게 소명의식이 있다는 것은 자신의 삶에 대한 의미 및 목적에 부합하게 일한다는 것과 일이 내·외적 힘에 의해 이끌려 진로가 되었다는 의식으로 개념화될 수 있다[30]. 소명의식이 있으면 일에서 자신의 역할을 깨닫고, 의미와 목표를 추구하며 사회의 공공선에 긍정적 영향을 미친다[31]. 소명의식은 개인이 소명을 갖는 것을 의미하는데, 자기를 넘어서는 어떤 외적 원천으로부터 오는 부름을 받았다고 지각하는 '초월적 부름', 목적 및 의미를 느끼거나 삶 전체의 목적 및 의미를 실현해준다고 믿는 '목적/의미', 타인 및 사회의 안녕 또는 공익에 기여하고 있다고 느끼는 '친사회적 지향'의 개념으로 구성되며[32], 소명을 가진 사람들은 더 많은 직업 자원이 있는 직업에서 일함으로써 소명을 실천할 가능성이 높다[33]. 간호사는 자신의 업무에 의미를 부여하고 전문직업인이라는 자부심이 강조되는 직업군으로 소명의식을 가진 사람은 자신의 일에 만족하며 어려움을 헤쳐 나가는 힘을 가진다[34]. 이런 힘은 간호사로서 힘든 간호현장에서 스스로에게 의미를 부여하여 오래 재직할 수 있도록 도와주는 원동력이 된다[35]. 소명의식을 가진 간호사의 경우 재정적인 보상을 초월하여 자신의 일을 수단으로만 여기지 않으므로 직무스트레스는 감소하고 조직몰입이 높아져 이직의도가 감소할 수 있다[36]. 또한 병원 관리 측면에서 소명의식은 조직의 안정성을 높이고 경영성과를 증진시키며 이직비용 등을 줄인다는 점에서 간호인력 관리에 영향을 준다[37]. 선행연구에서 소명의식이 간호사에게 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 보고되었고[34, 38], 소명의식에 중점을 두어 재직의도를 올리는 방안이 필요하다는 주장이 있으므로[34] 교대근무간호사를 대상으로 이들 간의 관계에 대한 확인이 필요하다.

간호사를 비롯한 전문직업인에게서 직무스트레스는 직업에서 비롯한 개인적인 스트레스로 직무수행 시 직무환경과 관련되어 발생한다[39]. 특히 간호사는 생명을 다루는 업무를 수행하고 언제 발생할지 알 수 없는 위급한 상황에 신속한 의사결정을 통한 적절한 업무수행을 해야 하며, 과도한 업무 부담, 감정노동, 부적절한 보상, 교대근무, 역할 갈등 등으로 인해 직무스트레스 수준이 타 직종에 비해 높은 것으로 잘 알려져 있다[40, 41]. 간호사의

직무스트레스는 간호업무 상황에서 필연적으로 발생하며, 적당한 직무스트레스는 역할 수행 및 개인의 성장과 조직의 생산성 향상에 도움이 된다[42]. 높은 직무스트레스는 에너지를 고갈시키고 부적응을 초래하여 신체적·정신적 건강에 부정적 영향을 미치며[43] 업무 생산성과 효율성을 저하시켜 조직의 경제적 손실을 초래한다. 교대근무간호사는 환자와 보호자와의 대면, 병원감염과 같은 유해한 환경 노출 위험, 과도한 업무 부담으로 직무스트레스가 높다[44]. 간호사가 받는 높은 직무스트레스가 장시간 지속되면 질병을 유발하여 개인의 건강에 악영향을 미치게 될 뿐만 아니라 근무 의욕 감소로 인한 잦은 결근, 직무불만족, 이직 현상 등으로 병원의 부정적인 영향을 미치고 환자 간호의 질이 저하된다[45]. 따라서 교대근무간호사의 직무스트레스 관리는 간호사 개인의 건강뿐 아니라 환자에게 양질의 서비스를 제공하는 데 매우 중요한 역할을 하며 재직의도를 높이는 방안이 될 것이다.

이에 본 연구는 교대근무간호사의 욕구만족, 소명의식 및 직무스트레스와 재직의도의 관계를 확인하고, 교대근무간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악함으로써 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 교대근무간호사의 재직의도, 욕구만족, 소명의식 및 직무스트레스를 확인하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 것이다. 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성을 확인한다.
- 대상자의 재직의도, 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스 정도를 파악한다.
- 대상자의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성에 따른 재직의도의 차이를 확인한다.
- 대상자의 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스와 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 종합병원에서 교대근무하는 간호사를 대상으로 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 J도에 소재한 3개의 종합병원에서 임상경력 3개월 이상 3교대근무간호사를 대상으로 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 동의한 자를 대상으로 선정하였다. 본 연구에서 기준으로 삼은 3개월은 근로기준법 26조[46]에 따라 재직하고 있는 기관의 부당한 해고로부터 보호될 수 있는 법적 기준과 병원 입사 후 독립적으로 업무를 수행하기 위한 최소의 기간[47]임을 고려하였다.

연구에 필요한 대상자의 수는 G-power 3.1.9.7 program(Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, Germany)을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석에서 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측요인 12개(성별, 연령, 학력, 종교, 결혼상태, 총 임상경력, 근무부서, 임금 만족도, 간호직 만족도 등 일반적 특성 9개와 독립변수 3개)로 산출하였을 때 필요한 표본 수는 184명이었다. 약 10%의 탈락률을 고려하여 204명에게 설문지를 배부하였고 수거된 설문지 중 응답에 누락이 많은 11부를 제외한 193부를 최종 분석에 사용하였다.

### 3. 연구도구

본 연구에 사용될 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스 및 재직의도 연구 도구는 개발자, 번안자로부터 e-mail을 통해 사용 허락을 받아 사용하였다.

#### 1) 일반적 특성

성별, 연령, 학력, 종교, 결혼상태, 총 임상경력, 근무부서, 임금 만족도, 간호직 만족도를 포함하여 총 9문항이다.

#### 2) 재직의도

Cowin[8]에 의해 개발된 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim[48]이 번안한 도구를 사용하였다. 도구는 역문항 2개를 포함한 총 6개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 8점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 측정되며 점수범위는 6점에서 48점이고, 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 개발 당시 Cowin [8]의 연구에서 .97이었고, Kim[48]의 연구에서는 .88이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

#### 3) 욕구만족

Kim & Shin[22]이 개발한 Maslow의 욕구위계이론에 근거한 간호사의 욕구만족도 측정도구(Nurse Needs Satisfaction Scale)를 사용하였다. 총 30문항이고 6개의 역문항을 포함하며 5가지 욕구별로 6문항씩 구성된다.

각 문항은 Likert 5점 척도이고 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 측정되며 점수범위는 30점에서 150점이다. 점수가 높을수록 욕구만족이 높은 것을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 도구 개발 당시 .90이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

#### 4) 소명의식

소명의식은 Dik & Steger[32]가 개발한 Calling and Vocational Questionnaire(CVQ)를 Shim & Yoo[49]가 번안 및 수정하여 타당도와 신뢰도를 확인한 한국판 소명의식 척도(CVQ-K)를 사용하였다. 본 도구는 총 12문항이고 1개의 역문항을 포함하며, '초월적 부름' 4문항, '목적/의미' 4문항, '친사회적 지향' 4문항의 3개의 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 '전혀 해당 되지 않는다' 1점에서 '전적으로 해당 된다' 4점까지로 측정되며 점수범위는 12점에서 48점이다. 점수가 높을수록 소명의식이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시[32] 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 .89이었고, Shim & Yoo[49]의 연구에서는 .91이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

#### 5) 직무스트레스

직무스트레스는 Chang et al.[50]이 개발한 단축형 한

국판 직무스트레스 도구(Korean Occupational Stress Scale, KOSS-SF)를 Yoon[51]이 간호사를 포함한 의료 기관 임상종사자용으로 수정한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 총 24문항이고 하위요인은 직무요구도 4문항, 대인관계 갈등 3문항, 직무 자율성 결여 4문항, 직무 불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상 부적절 3문항, 직장 문화 4문항이다. 각 문항은 Likert 5점 척도이다. '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이고 점수는 Chang et al.[50]이 제시한 100점 환산 방식을 사용하여 계산하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 Chang et al.[50]의 연구에서 .82이었고, Yoon[51]의 연구에서 .83이었으며, 본 연구에서는 .86이었다.

#### 4. 자료수집과 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 K대학의 기관생명윤리심의 위원회의 승인을 받고(과제관리번호: 1040117-202212-HR-035-02) 자료를 수집하였다. 자료수집 기간은 2023년 2월 1일부터 28일까지였다. J도에 소재한 3개의 종합 병원 간호부서에 연구자가 직접 방문하여 간호부서장에게 연구 목적과 취지 및 익명성, 비밀보장에 대해 설명하고 자료수집 의뢰를 신청하였고 허락을 받아 진행하였다. 간호부서장의 협조를 받아 해당 병원에 근무하는 간호사 중 1인을 연구보조원으로 섭외한 후 연구자가 연구보조원을 만나 구두로 연구 목적과 설문 내용 및 조사 방법에 대해 교육하였다. 연구보조원이 자발적으로 참여를 허락한 대상자에게 연구의 목적과 방법, 비밀보장 및 개인정보 보호 및 연구 참여로 인한 위험성은 없으며 참여 도중 언제 든지 철회할 수 있음 등에 대해 설명한 후 서면동의서에 서명을 받았다. 이후 설문지를 배부한 후, 연구대상자가 작성하여 개별 봉투에 넣은 설문지를 이후 재방문하여 회수하였고, 답례품은 설문지를 넣은 봉투를 제출한 연구대상자 모두에게 제공하였다. 연구보조원이 회수한 설문지는 봉투에 밀봉된 그대로 연구자에게 전달되었고 각각의 설문지는 코드화하여 사용되었다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료를 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여

분석하였고 변수의 정규성은 왜도와 첨도로 확인하였다. 구체적인 통계 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 변수의 정도는 백분율, 빈도, 평균과 표준편차를 이용하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 실시하였고 사후검증은 Scheffé's test를 이용하였다.
- 대상자의 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스 및 재직의도 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하였다.
- 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 이용하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 대상자의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성

본 연구대상자들의 인구학적 특성은 성별, 연령, 학력, 종교, 결혼상태로 조사하였고, 직무관련 특성은 총 임상경력, 근무부서, 임금 만족도, 간호직 만족도를 조사하였다. 결과는 <표 1>과 같다. 연구대상자는 총 193명으로 성별은 여자가 168명(87%), 남자는 25명(13%)이었다. 연령은 평균  $31.34 \pm 7.98$ 세이었고, 29세 이하가 111명(57.5%), 30~39세가 46명(23.8%), 40세 이상이 36명(18.7%)이었으며, 최종학력은 학사가 144명(74.5%), 전문학사가 35명(18.1%), 대학원 재학 이상이 14명(7.3%)이었다. 종교는 없음이 133명(68.9%), 있음이 60명(31.1%)이었으며, 결혼상태는 미혼이 130명(67.4%), 기혼 63명(32.6%)이었다.

총 임상경력은 평균  $85.32 \pm 89.55$ 개월이었으며 12~60개월 미만 93명(48.2%), 120개월 이상이 49명(25.4%), 60~120개월 미만 34명(17.6%), 12개월 미만이 17명(8.8%)이었다. 근무부서는 병동이 88명(45.6%), 중환자실 78명(40.4%), 응급실 24명(12.4%), 기타 3명(1.6%)이었다. 연구대상자의 임금 만족도는 보통 97명(50.3%), 만족 69명(35.7%), 불만족 27명(14.0%)이었고, 간호직 만족도는 보통 84명(43.5%), 불만족 65명(33.7%), 만족 44명(22.8%)이었다.

〈표 1〉 인구사회적·직무관련 특성과 특성별 재직의도의 차이  
(Differences in Retention Intention Based on Socio-demographic and Job-related Characteristics)

Characteristics	Categories	n	Percentage (%)	Retention Intention			
				Mean±SD	t or F Scheffe	p	
Socio-demographic	Sex	Female	168	87.0	32.47±8.76	1.402	.162
		Male	25	13.0	29.76±10.64		
	Age (years)	≤29 <sup>a</sup>	111	57.5	30.01±9.02	11.853 a,b<c	<.001
		30~39 <sup>b</sup>	46	23.8	32.63±8.90		
		≥40 <sup>c</sup>	36	18.7	37.97±6.39		
		Mean±SD		31.34±7.98			
	Education level	College <sup>a</sup>	35	18.1	30.20±9.59	3.721 a<c	.026
		University <sup>b</sup>	144	74.5	32.03±9.03		
		≥Graduate school <sup>c</sup>	14	7.3	37.86±4.91		
	Religion	Have not	133	68.9	31.07±9.09	-2.437	.016
Have		60	31.1	34.45±8.53			
Marriage	Single	130	67.4	30.73±9.04	-3.135	.002	
	Married	63	32.6	34.98±8.39			
Job-related	Clinical career (months)	<12 <sup>a</sup>	17	8.8	34.47±7.89	4.652 b<d	.004
		12~<60 <sup>b</sup>	93	48.2	30.32±9.33		
		60~<120 <sup>c</sup>	34	17.6	30.74±9.66		
		≥120 <sup>d</sup>	49	25.4	35.67±7.25		
		Mean±SD		85.32±89.55			
Department	General ward	88	45.6	31.26±9.18	0.640	.590	
	Intensive care unit	78	40.4	32.68±8.72			
	Emergency room	24	12.4	32.92±9.96			
Salary satisfaction	Etc.	3	1.6	36.33±5.03	17.209 a<b<c	<.001	
	Dissatisfied <sup>a</sup>	27	14.0	28.58±8.66			
	So-so <sup>b</sup>	97	50.3	32.55±8.20			
Job satisfaction	Satisfied <sup>c</sup>	69	35.7	39.63±8.15	84.611 a<b<c	<.001	
	Dissatisfied <sup>a</sup>	65	33.7	23.41±7.98			
	So-so <sup>b</sup>	84	43.5	30.70±6.61			
	Satisfied <sup>c</sup>	44	22.8	39.85±5.50			

SD=Standard deviation.

2. 대상자의 재직의도, 욕구만족, 소명의식 및 직무스트레스 정도

본 연구대상자의 재직의도, 욕구만족, 소명의식 및 직무스트레스의 정도는 〈표 2〉와 같다. 각 변수의 평균은 재직의도 32.12±9.04점, 욕구만족 94.87±14.74점, 소명의식 26.95±6.84점, 직무스트레스 66.12±10.34점이었다.

본 연구에서 각 변수의 왜도의 절댓값은 0.09~0.39로 2이하였고, 첨도의 절댓값은 0.38~0.82로 7이하로 본 연구의 자료는 정규성이 있는 것으로 확인되었다.

3. 대상자의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 재직의도의 차이는 인구사회학적 특성 중 연령(F=11.85, p<.001), 학력(F=3.72, p=.026), 종교(t=-2.44, p=.016), 결혼상태(t=-3.14, p=.002)에 따라 유의한 차이가 있었고, 직무관련 특성 중 총 임상경력(F=4.65, p=.004), 임금 만족도(F=17.21, p<.001), 간호직 만족도(F=84.61, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 1).

연령에서는 40세 이상(37.97±6.39점)이 30~39세(32.63±8.90점), 29세 이하(30.01±9.02점)보다 재직의도가 높았고, 학력은 대학원 재학 이상(37.86±4.91

〈표 2〉 재직의도와 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스의 정도  
(Degree of Need Satisfaction, Calling and Vocation, Job Stress, and Retention Intention)

Variables	Sub-categories	Min	Max	Mean ± SD
Retention intention		6	48	32.12 ± 9.04
Need satisfaction		35	133	94.87 ± 14.74
	Physiological need	6	28	15.20 ± 4.91
	Safety need	6	27	19.09 ± 3.97
	Belongingness need	9	30	22.79 ± 2.82
	Esteem need	6	28	18.42 ± 4.00
Calling and vocation	Self-actualization need	6	30	19.36 ± 4.00
		12	44	26.95 ± 6.84
	Transcendent summons	4	14	8.61 ± 2.82
Job stress	Purpose/Meaning	4	15	9.22 ± 2.48
	Prosocial motivation	4	16	9.11 ± 2.52
		38	99	66.12 ± 10.34
	Job demand	25	100	69.09 ± 17.35
	Insufficient job control	30	90	58.21 ± 10.67
	Interpersonal conflict	20	100	42.83 ± 12.24
	Job insecurity	20	80	44.30 ± 17.58
Occupational system	20	100	56.99 ± 12.13	
Lack of reward	20	100	58.13 ± 14.46	
Organizational climate	20	90	48.42 ± 13.46	

SD=Standard deviation.

점이 전문학사(30.20 ± 9.59점)보다 높았다. 종교 있음(34.45 ± 8.53점)이 없음(31.07 ± 9.09점)보다 재직의도가 높았고, 기혼(34.98 ± 8.39점)이 미혼(30.73 ± 9.04점)보다 높았다.

총 임상경력이 120개월 이상(35.67 ± 7.25점)인 경우 12~60개월 미만(30.32 ± 9.33점)보다 재직의도가 높았다. 임금 만족도는 만족(39.63 ± 8.15점), 보통(32.55 ± 8.20점), 불만족(28.58 ± 8.66점)의 순이었고, 간호직 만족도는 만족(39.85 ± 5.50점), 보통(30.70 ± 6.61점), 불만족(23.41 ± 7.98점)의 순으로 재직의도가 높았다.

#### 4. 대상자의 재직의도와 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스의 상관관계

대상자의 재직의도는 욕구만족( $r=.548, p<.001$ ), 소명의식( $r=.504, p<.001$ )과 유의한 정적 상관관계, 직무스트레스( $r=-.479, p<.001$ )와는 유의한 부적 상관관계가 있었다(표 3).

#### 5. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

교대근무간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인의 상대적 영향력을 확인하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 〈표 4〉와 같다.

〈표 3〉 재직의도와 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스의 상관관계((Correlations between Need Satisfaction, Calling and Vocation, Job Stress, and Retention Intention)

Variables	Need satisfaction	Calling and vocation	Job stress
	$r(\rho)$		
Retention intention	.548(<.001)	.504(<.001)	-.479(<.001)

<표 4> 재직의도에 영향을 미치는 요인(Factors affecting Retention Intention)

Variables	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
(constant)	29.902	1.867		14.239	4.576		12.095	4.620		15.279	10.72	
				16.018 ( $<.001$ )			3.111 (.002)			2.618 (.010)		1.425 (.156)
Age (years)	1.231	1.612	.058	.763 (.446)	1.878	1.567	.089	1.199 (.232)	1.409	1.562	.067	0.893 (.373)
	4.364	2.151	.189	2.028 (.044)	4.508	2.078	.195	2.169 (.031)	3.273	2.125	.141	1.542 (.125)
Education level	2.491	1.239	.120	2.010 (.046)	2.644	1.198	.128	2.208 (.029)	2.817	1.186	.136	2.368 (.019)
	2.022	2.408	.058	.840 (.402)	2.606	2.331	.075	1.118 (.265)	2.766	2.305	.080	1.214 (.226)
Religion	.556	1.049	.029	.530 (.597)	.382	1.014	.020	.376 (.707)	.468	1.003	.024	.467 (.641)
Marriage	-1.107	1.545	-.058	-7.17 (.475)	-1.266	1.492	-.066	-8.48 (.398)	-8.23	1.488	-.04	-0.552 (.582)
Clinical career (months)	-3.173	1.702	-.176	-1.864 (.064)	-2.884	1.646	-.160	-1.752 (.081)	-2.766	1.628	-.15	-1.687 (.093)
	-855	2.067	-.036	-4.14 (.679)	-2.75	2.002	-.012	-1.37 (.891)	-0.44	1.982	-.00	-0.019 (.965)
	-1.032	2.305	-.050	-4.48 (.655)	-2.44	2.237	-.012	-1.09 (.913)	.242	2.221	.012	0.145 (.885)
Salary satisfaction	-1.494	1.830	-.044	-8.16 (.415)	.028	1.814	.001	.015 (.988)	.166	1.794	.005	0.113 (.910)
	2.205	1.545	.085	1.427 (.155)	1.029	1.525	.040	.674 (.501)	.492	1.526	.019	0.293 (.770)
Job satisfaction	-6.810	1.228	-.317	-5.543 ( $<.001$ )	-5.004	1.282	-.233	-3.904 ( $<.001$ )	-4.880	1.268	-.22	-3.842 ( $<.001$ )
	7.703	1.213	.404	6.349 ( $<.001$ )	6.196	1.240	.325	4.998 ( $<.001$ )	5.745	1.241	.301	4.537 ( $<.001$ )
Need satisfaction				.160	.043	.260		3.724 ( $<.001$ )	.127	.045	.208	1.876 (.062)
Calling and vocation					.193	.084	.146					2.213 (.028)
Job stress					-0.027	0.083	-.03					-0.329 (.742)
$R^2$			.535			.569					.581	
Adj. $R^2$			.501			.535					.545	
F(p)			15.842( $<.001$ )			16.759( $<.001$ )					16.358( $<.001$ )	
												15.265( $<.001$ )

SE=Standard error  
 \* dummy variables: Reference=age  $\leq$  29 years, education level college, religion have not, marriage single, clinical career  $<$  12 months, salary satisfaction so-so, job satisfaction so-so.

회귀분석에 앞서 독립변수들 간의 다중공선성을 진단하였다. 독립변수의 상관계수의 절댓값은 .48~.55로 .80 이상인 변수가 나타나지 않아 변수의 독립성이 확인되었다. 공차한계(tolerance)는 .203~.894로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 기준값인 10보다 작은 1.119~4.917이어서 독립변수의 다중공선성의 문제는 없었다. Durbin-Watson 지수는 2.0에 근접한 1.975로 자기상관의 문제는 없었다. 또한 모형의 선형성, 오차항의 정규성 및 등분산성을 확인하였다. 재직의도 정도에 차이를 보였던 인구사회학적 특성(연령, 학력, 종교, 결혼상태)과 직무관련 특성(총 임상경력, 임금 만족도, 간호직 만족도)은 더미변수로 처리하여 투입하였다.

분석 결과 인구사회학적 특성과 직무관련 특성 변수만 투입한 Model 1에서 재직의도에 영향을 미치는 것은 40세 이상의 연령( $\beta = .189, p = .044$ ), 학사 학력( $\beta = .120, p = .046$ ), 간호직 불만족( $\beta = -.317, p < .001$ ), 간호직 만족( $\beta = .404, p < .001$ )이었고 회귀모형은 통계적으로 유의하였다( $F = 15.842, p < .001$ ).

Model 2에서는 추가로 투입한 욕구만족( $\beta = .260, p < .001$ )이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 40세 이상의 연령( $\beta = .195, p = .031$ ), 학사 학력( $\beta = .128, p = .029$ ), 간호직 불만족( $\beta = -.233, p < .001$ ), 간호직 만족( $\beta = .325, p < .001$ )도 유의하였고, 회귀모형도 유의하였다( $F = 16.759, p < .001$ ).

Model 3에서는 욕구만족에 이어 소명의식이 추가되었는데 욕구만족( $\beta = .208, p < .001$ )과 소명의식( $\beta = .146, p = .024$ )은 재직의도에 영향을 미쳤다. 학사 학력( $\beta = .136, p = .019$ ), 간호직 불만족( $\beta = -.227, p < .001$ ), 간호직 만족( $\beta = .301, p < .001$ )도 유의하였고, 회귀모형도 유의하였다( $F = 16.358, p < .001$ ).

마지막으로 Model 4에서는 직무스트레스를 추가로 투입하였는데 재직의도에 영향을 미치는 독립변수는 소명의식( $\beta = .143, p = .028$ )만이 유의하였다. 학력 학사( $\beta = .136, p = .019$ ), 간호직 불만족( $\beta = -.227, p < .001$ ), 간호직 만족( $\beta = .298, p < .001$ )도 영향을 미쳤고 회귀모형은 유의하였다( $F = 15.265, p < .001$ ).

설명력이 가장 높은 Model 3에서 유의한 5개 요인이 재직의도를 설명하는 설명력(Adj.  $R^2$ )은 54.5%이었다. 직무스트레스는 재직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

## IV. 논 의

본 연구는 종합병원 교대근무간호사를 대상으로 재직의도, 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스의 정도를 확인하고 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 파악하여, 교대근무간호사의 재직의도를 높이고 효율적인 인력관리 방안의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 주요 결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

### 1. 대상자의 재직의도, 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스

연구결과 교대근무간호사의 재직의도는 평균 32.12점(48점 만점)으로 임상간호사를 대상으로 한 Ha[52]의  $30.60 \pm 8.17$ 점, Lee[53]의  $31.99 \pm 8.60$ 점, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Yoon[54]의  $30.17 \pm 4.19$ 점과 비슷한 수준이었다.

본 연구에서 교대근무간호사의 욕구만족은 평균  $94.87 \pm 14.74$ 점(150점 만점)이었다. 이는 2022년도에 조사된 연구에서 COVID-19 전담간호사의  $88.70 \pm 14.12$ 점[55], 대학병원 간호사  $87.39 \pm 14.65$ 점[56]에 비해 약간 높은 수준이었다. 우리나라는 2022년 4월부터 보건복지부 주관의 간호사 교대제 개선 시범 사업을 추진하고 있는데[57] 이 제도로 고정적으로 근무하는 야간전담간호사나 상시적인 병동의 업무 부담을 줄이기 위한 간호사 지원이 이루어지고, 응급 결원 등으로 긴급하게 대체 근무를 지원할 수 있는 대체 간호사가 운영되며 본인이 원하는 근무형태를 할 수 있도록 유연근무제가 지원되어 본 연구에서 사업 이전 시기에 발표된 선행연구 결과에 비해 욕구만족이 다소 높게 나타난 것으로 생각된다. 하지만 간호사 교대제 개선 시범 사업과 욕구만족의 관계에 대해서는 지속적인 연구를 통한 확인이 필요하다. 하위요인들을 살펴보면, 소속감 욕구만족이 가장 높았고, 자아실현, 안전, 존중, 생리적 욕구만족의 순이었다. 이러한 결과는 Jeong & Han[58]의 결과와 동일하였고, 소속감, 자아실현, 존중, 안전, 생리적 욕구만족 순으로 나타난 Kim & Shin[23]의 연구와 유사하였다. 소속감의 욕구만족이 가장 높은 이유는 업무 중 개방적인 대인관계를 형성하고 조직 내 친밀감을 경험하는 간호업무의 특성[23]과 관련

이 있을 것으로 사료된다. 생리적 욕구는 생존과 직결되는 요구이며 인간이 삶을 영위하는데 가장 기본적인 욕구임에도[18] 불구하고, 최근의 선행연구 결과[55,56,58]와 동일하게 가장 낮은 수준이었다. 교대근무간호사는 교대근무 및 환자 간호, 응급상황 간호 등의 강도 높은 업무를 시행해야 한다[59]. 또한 불안정적 인력 수급, 근무 중 식사 및 휴게시간 확보의 어려움 등과[26,29] 같은 열악한 간호업무 근무환경이 생리적 욕구만족을 저해한다. 따라서 교대근무간호사에게서 가장 낮은 수준인 생리적 욕구를 충족시키기 위해서는 열악한 간호근무 환경 개선이 시급하다. 이를 위해 정부와 의료기관이 과도한 업무 개선, 적정인력 확보, 근무 중 식사 및 휴게시간 준수 등에 대한 다양한 정책 및 개선방안을 마련하여 시행하는 것이 필요하다.

교대근무간호사의 소명의식의 평균은 26.95±6.84점(48점 만점)이었다. 이는 대학병원 간호사[36], 상급초보간호사[34]와는 비슷한 수준이었고, 중소병원 간호사[60] 보다는 높았으며, 임상간호사[61] 보다는 낮았다. 하지만 환산된 평점은 2.25±0.57점으로 선행연구와 함께 '어느 정도 해당된다'에서 '대부분 해당된다'의 값이어서 간호사의 소명의식은 비교적 긍정 수준인 것으로 해석된다. 하위요인별로는 목적/의미가 가장 높았고, 친사회적 지향, 초월적 부름의 순이었다. 이는 선행연구[62] 결과와 일치하였고, Kim & Kim[36]의 분석처럼 간호사를 선택하는 동기가 과거의 희생과 봉사 같은 친사회적 지향보다는 유망한 전문직을 얻으려는 현실적인 동기가 최근에 더욱 우세해졌기 때문일[36] 수 있다. 본 연구 결과를 통해 교대근무간호사에게서 소명의식은 병원간호사[30]처럼 외부 존재로부터 받은 초월적 부름으로 인해 간호를 수행한다는 의미는 낮고, 간호라는 전문직으로 삶에 대한 목적과 의미를 찾으며 타인에게 영향력을 미치거나 공익에 기여하는 일의 의미를 더 크게 부여하는 것이라고 해석할 수 있을 것이다.

교대근무간호사의 직무스트레스 평균은 66.12±10.34점(120점 만점)이었고, 중소병원 간호사[63], 임상간호사[64], 국민안심병원 간호사[65] 보다는 약간 낮았다. 하지만 이 도구 총점 56.0점 이상은 직무스트레스가 매우 높은 수준을 의미하므로[50], 본 연구 대상자에게서 직무스트레스는 매우 높은 수준이라고 할 수 있다. 하위요인별로는 직무요구가 가장 높았고, 직무자율성 결여, 보상

부적절, 조직체계, 직장문화, 직무불안정, 관계갈등의 순이었다. 이는 중소병원 간호사에게서[63] 직무요구, 조직체계, 보상부적절, 직무불안정, 직무자율성 결여, 직장문화, 관계갈등의 순이었고, 국민안심병원 간호사[65]에게서는 직무요구, 보상부적절, 직장문화, 직무자율성 결여, 조직체계, 직무불안정, 관계갈등의 순으로 연구 별로 다르게 나타났다. 하지만 공통적으로 직무요구가 가장 높은 직무스트레스였으므로 이에 대한 대책이 필요하다. 직무에 대한 부담 정도를 의미하는 직무요구는 책임감, 업무량 증가, 업무 중단, 과도한 직무의 부담, 시간적 압박 등이 포함된다[50]. 교대근무간호사들은 입원한 환자를 간호해야 하므로 환자들의 중증도가 높고 다양한 정보제공, 고도의 전문화된 의료서비스로 인해 높은 간호 직무역량이 요구되며 여러 가지 일을 동시에 해야 하는 시간적 압박, 이직자 및 신규직원 입사로 과중한 업무량 증가, 생명과 직결된 책임감 및 신의료기술 도입 시 새로운 업무 부담으로 인해 스트레스를 많이 받는 것으로 여겨진다[53]. 따라서 직무요구로 인한 직무스트레스에 잘 대처할 수 있도록 스트레스 관리 지원을 하는 것과 동시에 직무요구가 스트레스원이 되지 않도록 직무역량 강화 교육, 재정적 보상, 적절한 인력 보급 등의 개선안이 필요하다. 이 외에도 직무자율성 결여 및 보상부적절로 인한 직무스트레스 완화를 위해 교대근무간호사의 간호업무의 한계를 법적으로 명확히 하여 재량권의 범주를 정하고, 적절한 내·외적인 보상 체계를 위한 방안이 마련되어야 할 것이다.

교대근무간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 연령, 학력, 종교, 결혼상태, 총 임상경력, 임금 만족도, 간호직 만족도에서 유의한 차이가 있었고, 선행연구와 부분적으로 유사하였다[53,54,66]. 본 연구에서 40세 이상의 연령에서 39세 미만보다 재직의도가 높았고, 총 임상경력 12~60개월 미만보다 120개월 이상이 재직의도가 높았다. 교대근무간호사를 포함한 종합병원 간호사에서도 연령은 40세 이상이, 총 임상경력은 15년 이상이 재직의도가 높았는데[66], 임상경력이 많으면 대부분 나이가 많고, 임상경력이 많다는 것은 재직하는 병원에서 숙련도와 전문성이 높아졌음을 의미하므로 이직보다는 현재의 일터에 남고자 하는 재직의도가 높게 나타나는 것으로 생각된다. 따라서 연령이나 임상경력이 많은 교대근무간호사에 대한 관심을 갖고 효율적으로 관리함으로써 간호사 확보와 관련된 문제를 일부 극복할 수 있을 것이다

[67]. 학력은 전문학사보다 대학원 재학 이상에서 재직의도가 높았는데 이는 선행연구와[54,68] 유사한 결과이다. 석사 이상의 학력을 가진 간호사는 전문직 자부심이 높고, 조직 내에서 승진할 기회가 많아 재직의도가 높다는 보고가 있다[54]. 그러므로 교대근무간호사의 상급 학력 취득을 격려하고 현실적인 지원을 강화하는 방안이 마련되어야 할 것이다. 종교가 있는 경우 종교가 없는 경우보다 재직의도가 높았다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 선행연구[52] 결과와 동일하였고, 국내 간호사의 재직의도 영향요인을 체계적으로 문헌고찰 및 메타분석한 Park & Lee[11]의 연구에서도 종교가 있는 경우에 재직의도 점수가 높다고 보고되어 본 연구 결과를 지지하였다. 아마도 교대근무간호사가 힘들고 어려운 간호업무를 수행할 때 발생하는 심리적 스트레스를 종교의 힘으로 완화하기에 나타난 결과일 수도 있을 것이다. 임금 만족도는 만족인 경우 불만족인 경우보다 재직의도가 높아 급여가 높은 간호사가 낮은 간호사보다 재직의도가 높다는 선행연구와 [15,53] 맥락을 같이 하였다. 사람들은 임금이나 직위 등의 보상으로 자신의 가치를 판단하는 경향이 있어, 좀 더 나은 보상을 제시하면 그 조직으로의 이동을 주저하지 않는다[68]. 따라서 재직의도를 높이고 경력 있는 유능한 교대근무간호사를 보유하기 위해서는 당사자가 만족할만한 적정수준의 임금 및 금전적 보상을 지불할 수 있는 검토와 보완이 필요하며[69], 업무량에 따른 만족할만한 보상이 반드시 이루어져야 할 것이다. 기혼인 경우 미혼보다 재직의도가 높았는데 이는 선행연구와 일치하였다 [53,54,66,68]. 기혼 간호사의 경우 미혼 간호사보다 상대적으로 경제적 부담 및 이직에 대한 두려움이 크고 [68], 새로운 직장과 직업을 찾는데 고려할 점이 많아 현직장에 정착하여 안정된 생활을 유지하고 싶기 때문으로 생각된다. 간호직 만족도는 만족인 경우가 불만족인 경우보다 재직의도가 높아 선행연구 결과와 동일하였다 [15,67,70]. 간호사가 직무에 만족할 경우 적극적이고 의욕적인 태도로 개인과 조직의 성과 향상, 환자 만족도와 의로서비스의 질 향상에 기여하므로[71] 재직하고자 하는 의도가 높을 수 있다.

회귀분석 전 시행한 상관관계 분석에서 본 연구 대상자의 재직의도는 욕구만족, 소명의식과 정적 상관관계가 있었다. Maslow의 이론을 적용한 욕구만족과 재직의도는 국내 간호사[58]뿐만 아니라 대만의 간호사에서도[72]에

서도 정적 상관관계가 보고되어 본 연구 결과를 지지하였다. 소명의식과 재직의도는 교대근무간호사를 포함한 상급초보간호사[34,35]와 중소병원 간호사[38]에서의 결과와 동일하게 정적 상관관계가 있었다. 또한 재직의도는 직무스트레스와 부적 상관관계가 있었는데 이는 선행연구 [53,73]와 동일한 결과이었다.

## 2. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

위계적 회귀분석 결과 독립변수 중 욕구만족만 투입된 Model 2에서는 욕구만족이 재직의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 욕구만족에 소명의식을 추가하여 투입한 Model 3에서는 욕구만족과 소명의식이 모두 재직의도에 긍정적 영향을 미쳤다. 하지만 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스를 동시에 투입한 Model 4에서는 소명의식만이 교대근무간호사의 재직의도에 영향을 미치고 욕구만족과 직무스트레스는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

교대근무간호사의 욕구만족과 재직의도의 인과관계를 보고한 선행연구는 부재하나, 교대근무간호사가 포함된 종합병원 및 대학병원 간호사에게서 자아실현의 욕구만족이 재직의도에 정적 영향을 미치는 것이 최근에 보고되었고[58], 본 연구에서는 욕구만족이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 Maslow 욕구의 위계 중 가장 상위수준의 욕구인 자아실현 욕구만족에 대한 관심이 조금 더 필요하다고 할 수 있겠다. 하지만 Maslow 이론에서 개인이 처한 상황에 따라 욕구 위계의 우선순위가 변경될 수 있고, 순위가 항상 고정되지 않아 하향적 진행도 가능하며, 어떤 욕구가 충족되더라도 완전히 사라지는 것이 아니라 여러 개의 복합적인 욕구로 인해 하나의 행동이 유발될 수 있음과 인간의 욕구는 그 자체가 목적이라기보다 대부분 어떤 목적을 위한 수단이라고 하였다[17]. 그러므로 본 연구결과는 교대근무간호사의 욕구만족이 재직이라는 목적을 위한 수단적 요인이라고 해석될 수 있을 것이다. 또한 재직의도와 함께 많이 고려되는 이직의도가 욕구만족에 의해 영향을 받는지에 대한 최근의 연구에서 COVID-19 전담병원 간호사의 생리적 욕구만족, 안전 욕구만족, 자아실현 욕구만족이 이직의도에 부적 영향을 미쳤고[55], 서울 소재 종합병원 간호사에게서 생리적 욕구만족과 존중 욕구만족이 이직의도에 부적 영향을 미쳐

간호사에게서 욕구만족이 높으면 이직의도가 낮아짐이 보고되었으므로[23] 간호관리자는 통합적인 시각으로 교대근무간호사의 욕구를 다루고 관리할 필요가 있다고 생각된다.

욕구만족에 소명의식을 추가하여 투입한 Model 3과 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스를 동시에 투입한 Model 4 모두에서 교대근무간호사의 소명의식은 재직의도에 정적 영향을 미치는 요인으로 나타났고 간호사의 소명의식이 재직의도에 영향을 미친다는 여러 선행연구의 결과[34, 35, 62]와 일치하여 교대근무간호사에서도 소명의식이 재직을 위한 중요한 요인임을 알 수 있었다. 병원간호사는 직업의 특성상 교대근무가 불가피하고 정해진 시간 안에 중증도가 높은 환자 간호와 전문성을 요구하는 다양한 문제 및 응급상황에 직면하므로 업무강도가 매우 높다[79]. 그러나 소명의식이 COVID-19 환자를 담당하는 간호사들이 위기상황에서 단합하게 하는 원동력이었듯이 소명의식은 간호사들이 위기상황에서 공익을 위한 사명감과 책임감으로 기대되는 직무를 헌신적으로 수행하기 위해 중요한 요인이다[80]. 지속적으로 변화하는 의료 환경에서 소명의식은 변화에 대응할 수 있는 업무 능력과 지식을 지속적으로 성찰하게 하며 이를 향상시키고자 하는 동기를 강화시킨다[81]. 그러므로 24시간 인간을 대상으로 돌봄을 제공하는 교대근무간호사의 높은 소명의식은 직업에 대한 보람과 가치를 느끼게 하고 고난을 극복해 조직에 남고자 하는 경향을 높이는 것일 수 있다. 소명의식은 안정적이고 변화가 어려운 속성이 아니라, 개입을 통한 변화와 관리가 가능한 상대적인 속성을 지니고 있다[30]. Jeong[82]은 일에 대한 긍정적인 목적과 가치를 부여하고 소명과 진로성숙도를 향상시키기 위해 대학생을 위한 ‘소명 기반 진로프로그램’을 개발하였고, Kim[83]은 ‘생애 진로설계 집단상담 프로그램’을 개발하여 직업상담사를 대상으로 적용한 결과 직업소명의식이 향상되는 효과를 확인하였다. 이러한 선행연구들을 참조하여 교대근무간호사들을 대상으로 소명의식 향상을 위한 교육과정 및 프로그램을 개발하여 적용하는 것이 필요하다.

응급실 간호사[84]와 대학병원 간호사[73]에게서 재직의도에 영향을 미치는 요인이었던 직무스트레스가 교대근무간호사를 대상으로 한 본 연구의 Model 4에서는 재직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. Han et al.[39]은 도서관 사서, 공무원과 달리 간호사에서는 성격

유형에 따른 직무스트레스 차이가 없었고, 오히려 대처방법에 대해서는 차이가 있었던 이유를 간호사의 직무스트레스가 상당히 높은 경우에 해당되기 때문이라고 분석하였다. 본 연구대상인 교대근무간호사는 간호사들이 매우 힘들어하는 3교대를 하고 있었고, 직무스트레스는 매우 높은 수준의 기준인 56.0점보다 높은 66.12점이었기에 직무스트레스가 스트레스원으로만 작용하여 개인적 적응요인인 재직의도에 영향을 미치지 않은 것으로 유추할 수 있겠다. 또한 Lazarus & Folkman[85]은 스트레스원보다 스트레스에 대한 대처가 스트레스 적응에 중요하다고 하였으므로 추후 반복연구를 통해 교대근무간호사에게서 직무스트레스 및 스트레스 대처가 재직의도와 어떤 관계를 나타내는지 확인할 필요가 있겠다.

독립변수 외에도 연구대상자의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성 중 재직의도에 영향을 미치는 요인은 학사 학력, 간호직 만족, 간호직 불만족이었고, 간호직 만족이 재직의도에 비교적 많은 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 간호직 만족은 선행연구[15, 70]에서도 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타나 본 연구결과가 지지되었다. Moon[74]은 간호사의 직무만족이 환자가 지각하는 간호만족도와 조직의 인력관리에 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 또한 직무만족이 높은 간호사는 맡은 업무를 잘 수행하여 환자의 간호서비스 만족과 자신의 직무만족을 높이고 재직의도가 높아진다[75]. 따라서 교대근무간호사가 간호직에 만족하게 되면 재직의도가 높아져 효율적으로 인력을 관리할 수 있을 것이다. 그러므로 다양한 측면으로 간호직에 만족할 수 있는 방안을 마련하고, 불만족하지 않도록 하여 재직의도를 높이는 데 활용해야 한다. 또한 학사 학력이 재직의도에 영향을 미쳤고 선행연구[76]의 결과와 유사하였다. 전문학사보다 학사의 재직의도가 높은 것은 교육 수준이 높을수록 전문적인 지식습득의 기회가 용이하여 문제해결 능력이 증가됨과 동시에 이로 인해 직무에 대한 만족도가 상승하기 때문[77]이라 해석할 수 있다. 따라서 조직 차원으로 학사 이상의 학력 취득을 권장하고, 근무일정 배려, 장학금 제도 및 등록금 감면 등과 같은 학업을 위한 제도적 뒷받침이 이루어져야 할 것이다[78]. 이를 통해 간호사의 교육 수준이 향상된다면 개인적으로는 자아실현을 이루고 조직 차원에서는 유능한 간호인력을 확보할 수 있을 것이다.

본 연구는 일부 지역의 3개 기관에서 3교대 형태로 근

무하는 간호사만을 대상으로 하였으므로 결과 해석에 신중을 기해야 할 것이며, 일부 변수는 재직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으므로, 추후 반복연구를 통해 변수 간의 관계를 확인할 필요가 있다. 하지만 기존의 연구와 달리 본 연구는 병원에서 교대근무 형태로 일하는 간호사만을 대상으로 했을 때, 욕구만족과 소명의식이 긍정적인 행동동기 또는 재직을 예측할 수 있는 전제조건 [8]인 재직의도에 영향을 미치는 것을 확인하였다는데 의의가 있다. 본 연구결과를 근거로 교대근무간호사의 재직의도에 영향을 미치는 것으로 확인된 요인들을 다룬 프로그램이나 정책 등을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구를 제안한다.

## V. 결 론

본 연구는 종합병원 교대근무간호사의 재직의도, 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스를 파악하고, 위계적 회귀분석을 통해 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 간호인력을 효율적으로 관리하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구 결과 각 변수의 평균은 재직의도 32.12±9.04점, 욕구만족 94.87±14.74점, 소명의식 26.95±6.84점이었고, 직무스트레스는 66.12±10.34점으로 매우 높은 수준이었다. 재직의도는 인구사회학적 특성인 연령, 학력, 종교, 결혼상태에서 차이가 있었고, 직무관련 특성인 총임상경력, 임금 만족도, 간호직 만족도에 따라 차이가 있었다. 재직의도는 욕구만족, 소명의식과 정적 상관관계, 직무스트레스와는 부적 상관관계가 있었다. 종합병원 교대근무간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 욕구만족, 소명의식으로 나타났고, 인구사회학적 특성으로 학사 학력이, 직무관련 특성으로는 간호직 만족도 만족, 간호직 만족도 불만족도 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직무스트레스는 재직의도에 유의한 영향을 미치지 않았다.

결론적으로 종합병원 관리자는 교대근무간호사의 재직의도를 높이기 위해 이들의 욕구만족과 소명의식을 향상시키고, 학사 학력 취득을 지원하며, 간호직에 만족하는 방안을 마련하기 위해 노력해야 할 것이다.

## Reference

- [1] World Health Organization. The state of world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2020 [cited 2024 Feb 15]. Available from <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>.
- [2] Korean Nursing Association. Nursing statistics yearbook 2023 [Internet]. Seoul: Korean Nursing Association; 2024 [cited 2024 Feb 15]. Available from [https://www.koreanurse.or.kr/board/pdfjs-2.0.943-dist/web/viewer.html?a=1707109516\\_8800.pdf](https://www.koreanurse.or.kr/board/pdfjs-2.0.943-dist/web/viewer.html?a=1707109516_8800.pdf).
- [3] Hospital Nurses Association. Survey on the current status of hospital nursing staff deployment 2023 [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2023 [cited 2024 Feb 15]. Available from <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>.
- [4] Kim JH, Choi EJ, Kim KS, Yu M, Jun JH, Kim YH. Study on the establishment of fixed night shifts and flexible work arrangements for nurses. *J Korean Clin Nurs Res* 2019;25(2):107-119.
- [5] Moon K. Fairness at the organizational level: examining the effect of organizational justice climate on collective turnover rates and organizational performance. *Public Personnel Manag* 2017; 46(2):118-143.
- [6] Carthon JMB, Davis L, Dierkes A, Hatfield L, Hedgeland T, Holland S, et al. Association of nurse engagement and nurse staffing on patient safety. *J Nurs Care Qual* 2019;34(1):40-46.
- [7] Park JH. A study on the reasons of nurse's turnover and factors affecting turnover [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2019.
- [8] Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *J Nurs Adm* 2002;32(5):283-291.
- [9] Choi SO, Kim J. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *J Korean Public Health Nurs* 2013;27(1):142-152.

- [10] Nannarrows S, Bradbury J, Pit SW, Ariss S. Intention to stay and intention to leave: are they two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among health and social care workers, *J Occup Health* 2014;56:292-300.
- [11] Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: a systematic review and meta-analysis. *J Korean Acad Nurs Adm* 2018;24(2):139-148.
- [12] Ko J, Gu M. Convergence study on mediating effect of clinical competence on the relationship between grit and retention intention among new graduate nurses. *J Korea Converg Soc* 2020; 11(4):369-380.
- [13] Lim JY, Shin JA, Kim S, Lee E, Kim S. Influencing factors on nurse's intention to stay: systematic review and meta correlation analysis. *J Korean Acad Soc Home Care Nurs* 2019; 26(3):265-277.
- [14] Je M, Son H, Kim D. The impact of professional self-concept and nurse practice environment on the retention intention among clinical nurses. *J Korean Data Anal Soc* 2017;19(1):527-541.
- [15] Bae E, Kim KY. The effect of stress coping ability and recovery resilience on retention intention of nurses in medium-sized hospitals. *J Korea Acad-Ind Coop Soc* 2018;19(11):662-671.
- [16] Ryan RM, Deci EL. *Self-determination theory*. New York: Guilford Press;2017.
- [17] Maslow AH. *Motivation and personality*, 3rd ed. London: Longman;1987.
- [18] Maslow AH. A theory of human motivation. *Psychol Rev* 1943;50(4):370-396.
- [19] Baard PP, Deci EL, Ryan RM. Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *J appl soc psychol* 2004;34(10):2045-2068.
- [20] Kaur A. Maslow's need hierarchy theory: applications and criticisms. *Glob J Manag Bus Stud* 2013;3(10):1061-1064.
- [21] Sandhya K, Pradeep Kumar D. Employee retention by motivation. *Indian J Sci Technol* 2011;4(12):1778-1782.
- [22] Kim HJ, Shin SH. Development and validation of the nurse needs satisfaction scale based on Maslow's hierarchy of needs theory. *J Korean Acad Nurs* 2020;50(6):848-862.
- [23] Kim H, Shin S. Mediation effect of job satisfaction in the relationship between need satisfaction and turnover intention of clinical nurses. *J Korea Converg Soc* 2021;12(11):445-456.
- [24] Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Hum Resour Health* 2010;8(1):1-9.
- [25] Rahimi I, Divsalar K, Rezvani M, Aramoon SS, Pourranjbar M. The relationship between life-guard's needs and their job satisfaction based on Maslow's hierarchy of needs. *Rep Health Care* 2016;2(2):23-30.
- [26] Korean Nursing Association. Status of human rights violations and improvement measures for nurses [Internet]. Seoul: Korean Nursing Association; 2019 [cited 2024 Feb 1]. Available from [https://www.koreanurse.or.kr/board/pdfjs-2.0.943-dist/web/viewer.html?a=1707109516\\_8800.pdf](https://www.koreanurse.or.kr/board/pdfjs-2.0.943-dist/web/viewer.html?a=1707109516_8800.pdf).
- [27] Jung YJ, Kang SW. Differences in sleep, fatigue, and neurocognitive function between shift nurses and non-shift nurses. *Korean J Adult Nurs* 2017;29(2):190-199.
- [28] Kim J, Kang B. The relationships between dietary behavior and health related factors according to shift work in nurses. *J Nutr Health* 2014;47(6):416-425.
- [29] Witkoski A, Dickson VV. Hospital staff nurses' work hours, meal periods, and rest breaks. A review from an occupational health nurse perspective. *Am Assoc Occup Health Nurs* 2010;58(11):489-497.
- [30] Yang H, Han S. The calling, emotional ex-

- haustion and turnover intention in hospital nurses. *J Humanit Soc Sci* 21 2018;9(6): 191-206.
- [31] Dik BJ, Duffy RD. Calling and vocation at work: definitions and prospects for research and practice. *Couns Psychol* 2009;37(3), 424-450.
- [32] Dik BJ, Steger M. Development and validation of the calling and vocation questionnaire(CVQ) and brief calling scale(BCS). *J Career Assess* 2012; 20(3):242-263.
- [33] Hirschi A, Keller AC, Spurk DM. Living one's calling: job resources as a link between having and living a calling. *J Vocat Behav* 2018; 106:1-10.
- [34] Park JO, Jung KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(2):137-147.
- [35] Kim Y. The factors affecting advanced beginner-stage nurse's intention of retention. *J Korea Acad-Ind Coop Soc* 2018;19(4):221-228.
- [36] Kim M, Kim S. Influences of calling, work value, and organizational commitment on turnover intention in nurses employed at university hospitals in a region. *Korean J Health Serv Manag* 2016;10(1):67-77.
- [37] Yoon SC, Lee JH, Sohn YW, Ha YJ. The effect of calling on organizational commitment and turnover intention. *Korean Acad Hum Resour Manag* 2013;11:61-86.
- [38] Kim M, Park J. A study on the factor of retention intention on nurses in small and medium-sized hospitals. *J Korea Entertainment Ind Assoc* 2020;14(2):195-203.
- [39] Han AK, Kim OS, Won JS. A study on job stress and coping method by the personality types of clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res* 2007;13(2):125-136.
- [40] Chatzigianni D, Tsounis A, Markopoulos N, Sarafis P. Occupational stress experienced by nurses working in a Greek regional hospital: a cross-sectional study. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2018;23(6):450-457.
- [41] Dixit V, Ghosh S. Analyze impact of occupational stress in healthcare professionals: a critical review. *Invertis J Manag* 2019;11(1):30-37.
- [42] Kim D. The head nurses' authentic leadership, nurses' job stress and job satisfaction perceived by nurses in small and medium-sized hospitals [master's thesis]. Busan: Catholic University of Pusan;2020.
- [43] Bong YS, So HS, You HS. A Study on the relationship between job stress, self-efficacy and job satisfaction in nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2009;15(3):425-433.
- [44] Kim EJ. Effect of shift work on nurse's general well-being status, fatigue and job satisfaction [master's thesis]. Seoul: Seoul National University;2000.
- [45] An SR. The research on the job stress and quality of nursing service of one upper level general hospital [master's thesis]. Seoul: Seoul National University;2016.
- [46] Labor Standards Act, Law No. 18176(May 18, 2021)
- [47] Baek GR. Effect of hospital nurses' professionalism, job embeddedness, and nursing organizational culture on intention of retention [master's thesis]. Seoul: Sungshin University; 2016.
- [48] Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
- [49] Shim Y, Yoo S. Development and validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire(CVQ-K). *Korean J Couns Psychother* 2012;24(4):847-872.
- [50] Chang S, Koh S, Kang D, Kim S, Kang M, Lee C, et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean J Occup Environ Med*, 2005;17(4):297-317.
- [51] Yoon C. A study on factors influencing job stress

- and turnover intention for medical work-force(doctors & nurses) in medical institution: focusing on the moderating effect of calling [doctoral dissertation]. Seoul: Kyunghee University; 2017.
- [52] Ha YR. The influences of clinical nurses' job stress, work-life balance, and the impact of grit on retention intentions [master's thesis]. Busan: Kosin University;2023.
- [53] Lee H. The influence of job stress and nursing unit managers' authentic leadership on nurses' intention to stay [master's thesis]. Gwangju: Chonnam National University;2022.
- [54] Yoon J. The effect of leader-member exchange relationship, perceived organizational support, and work-life balance on tertiary hospital nurses' retention intention [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University;2022.
- [55] Sim HJ. Effect of needs satisfaction of nurses in specialized hospitals for COVID-19 on job satisfaction and turnover intention: based on Maslow's needs theory [master's thesis]. Seoul: Hanyang University;2022.
- [56] Choi SN. Influence of needs satisfaction, communication competence and grit on job satisfaction of clinical nurses [master's thesis]. Busan: Kosin University;2023.
- [57] Ministry of Health and Welfare. Nurse shift system improvement pilot project [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2022 [cited 2024 Feb 15]. Available from <https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10501010100&bid=0003>.
- [58] Jeong S, Han JH. The impact of need satisfaction and positive nursing organizational culture on nurses' intention to stay at work. *J Korea Acad-Ind Coop Soc* 2024;25(2):736-745.
- [59] Kim KS, Choi S, Han K. Structural equation modeling on health status in hospital nurses: based on the theory of salutogenesis with bio behavioral approach. *J Korean Biol Nurs Sci* 2015;17(1):50-59.
- [60] Lee J, Lee M. A study on calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of nurses in small and medium sized hospital. *J Digit Converg* 2020;18(2):313-321.
- [61] Park JY, Woo CH. The effect of job stress, meaning of work, and calling on job embeddedness of nurses in general hospitals. *J Korea Converg Soc* 2018;9(7):105-115.
- [62] Kim M, Park J. A study on the factor of retention intention on nurses in small and medium-sized hospitals. *J Korea Entertainment Ind Assoc* 2020;14(2):195-203.
- [63] Heo KH. The effect of job stress and grit on turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals [master's thesis]. Chungnam: Konyang University;2021.
- [64] Yang SY. The effect of clinical nurses' grit, job stress, and nursing managers' authentic leadership on job satisfaction among clinical nurses [master's thesis]. Gwangju: Kwangju Women's University;2022.
- [65] Shin R, Baek H, Ahn D. Influence of job stress and resilience on the burnout of nurses who works at the designated public relief hospital. *J Korea Contents Assoc* 2021;21(9):595-608.
- [66] Kim Y, Seo M. Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurses. *J Digit Converg* 2020;18(12):377-387.
- [67] Park MH, Cho SH. Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *J Korean Clin Nurs Res* 2019;25(3):285-293.
- [68] Park H, Kim PJ, Lee HY, Shin YJ, Oh KH, Lee TW et al. Factors affecting the intention of hospital nurses to stay at work: in relation to authentic leadership and nursing organizational culture. *J Korean Clin Nurs Res* 2019;25(1): 34-42.
- [69] Chung BJ. Effects of reward perception on the job satisfaction and the turnover intention in Korean organization. *Korean Soc Hum Resour Dev* 2002;4(2):52-70.

- [70] Kim SL. Effects of nursing work environment and resilience on intention to remain among general hospital nurses [master's thesis]. Jeonbuk: Kunsan National University;2018.
- [71] Lee NY, Han JY, Heo MJ. Comparison of satisfaction and need on nursing service perceived by the patients and nurses. *J Korean Data Inf Sci Soc* 2015;26(1):169-177.
- [72] Chiao LH, Wu CF, Tzeng I, Teng AN, Liao RW, Yu LY, et al. Exploring factors influencing the retention of nurses in a religious hospital in Taiwan: a cross-sectional quantitative study. *BMC nurs* 2021;20(1):1-8.
- [73] Back EH, Lee OS, Sim BH, Kim MJ. Influence of emotional intelligence and job stress on retention intention of nurses. *J Digit Converg* 2019;17(12):309-317.
- [74] Moon SJ. Structural model of nurses' intentions of changing workplaces [doctoral dissertation]. Seoul: Kyunghee University;2010.
- [75] Amiresmaili M, Moosazadeh M. Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2013;18(5):343-348.
- [76] Kim YH. The effect of nurses' violence experience, resilience, and organization commitment on their intention to stay at work [master's thesis]. Jeonbuk: Wonkwang University;2022.
- [77] Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *J Korean Clin Nurs Res* 2014;20(1):15-27.
- [78] Woo HH. Work-family conflict, leisure satisfaction and retention intention among married nurses [master's thesis]. Gyeonggi: Ajou University; 2019.
- [79] Kim M, Kang G. The convergence study on the relationship between the job stress and mental health of nurses. *J Korea Converg Soc* 2015;6(5): 39-47.
- [80] Ha BY, Bae Y, Ryu HS, Jeon M. Experience of nurses in charge of COVID-19 screening at general hospitals in Korea. *J Korean Acad Nurs* 2022;52(1):66-79.
- [81] Lee H, Hwang S. The structural relationship among hotel employees' sense of calling, self-directed learning, innovation behavior and job performance. *J Foodserv Manag Soc Korea* 2015;18(4):175-200.
- [82] Jeong J. Development and composition of a "calling-based career program" for college students: focusing on WCT(Work as a Calling Theory). *J Humanit Soc Sci* 21 2020;11(6): 1637-1652.
- [83] Kim HY. The effects of life-career plan program on job-calling consciousness of career counselors [master's thesis]. Gyeonggi: Kyonggi University;2019.
- [84] Jung J, Park H. Factors affecting the retention intention of the emergency room nurse to promote life care. *J Korea Entertain Ind Assoc* 2021;15(4):287-297.
- [85] Lararus RS, Folkman S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer Pub Co; 1984.