

중소병원 간호사의 소명의식과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과

오재우^{ID} · 한수정^{ID}

전양대학교 간호대학

Mediating Effects of Person-environment Fit between Calling and Job Satisfaction of Nurses in Small and Medium Size General Hospitals

Oh, Jaewoo · Han, Sujeong

College of Nursing Science, Konyang University

Purpose: This study was done to identify the mediating effect of person-environment fit on the relationships between calling and job satisfaction for nurses in small and medium size general hospitals. **Methods:** A cross-sectional survey was used and data were collected in April 2018. Participants were 117 nurses in two small and medium size general hospitals. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficients and hierarchical multiple regression with SPSS/WIN 22.0. **Results:** There were statistically significant positive correlations among calling, person-environment fit, and job satisfaction. Hierarchical multiple regression analysis revealed that calling and person-environment fit explained 35% of job satisfaction. Also, person-environment fit had a total mediating effect on the relationship between calling and job satisfaction. **Conclusion:** Findings indicate that calling and person-environment fit are important factors for job satisfaction of nurses in small and medium size hospitals.

Key Words: Nurses, Calling, Person-environment fit, Job satisfaction

서론

1. 연구의 필요성

간호사는 의료기관에서 중심역할을 수행하는 전문 인력으로서 임상현장 뿐만 아니라 경영분야에서도 큰 비중을 차지하고 있으며, 병원에서 간호사의 인력이 충분하게 확보되지 못하면 환자 간호의 질을 저하시키게 되며 병원의 경쟁력과 생산성에 많은 영향을 미치게 된다[1]. 병원간호사회 자료에 의하면, 간호사 이직률은 평균 12.4%로 병상규모에 따라 큰 차이가 있는데, 1,000병상 이상의 병원에서는 7.8%를 나타내는 데 비해 중

소병원의 간호사 이직률은 20%대로 대형병원보다 3배 이상 높았다[2].

최근 중소병원 간호사들의 이직을 감소시키기 위한 희망 근로조건을 조사한 연구에서 8개의 중요 근로조건 영역이 확인되었는데 간호사들은 임금이 가장 중요한 이직요인이라고 인지하고 있었으며 그 외 업무, 복지 등 직무와 조직에 대한 개선책이 필요하다고 하였다[3]. 이와 같이 중소병원 간호사의 이직요인으로 근무환경이 주목 받고 있지만, 수도권 중소규모 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한 연구에서는 근무환경이 이직의도에 영향을 미치는 변수에서 제외되기도 하였다[4]. 그러나 Kim, An과 Lee [5]의 연구에서는 업

주요어: 간호사, 소명의식, 개인-환경적합성, 직무만족

Corresponding author: Han, Sujeong

College of Nursing Science, Konyang University, 158 Gwangeodong-ro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.
Tel: +82-42-600-8561, Fax: +82-00-42-600-8555, E-mail: sjhan@konyang.ac.kr

Received: Aug 1, 2018 | **Revised:** Sep 14, 2018 | **Accepted:** Sep 28, 2018

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

무환경이 이직의도에 영향을 미치는데 직무만족이 매개역할을 하고 있으며, 예상 했던 급여는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 한편 여러 연구결과에서 공통적으로 확인하고 있는 이직의도에 대한 주요 영향변인은 직무만족과 간호업무환경으로 간호업무 환경에 대한 인식이 좋고 직무만족도가 높으면 이직의도는 낮게 나타남을 알 수 있었다[1,6]. 이처럼 대형병원에 비해 중소병원 간호사의 이직요인에 대해서는 다양한 변인들이 다각도로 영향을 미치고 있음을 유추할 수 있었다. 중소병원 간호사의 높은 이직률에 대한 대책으로 불만요소를 파악하여 이직의도를 낮추는 소극적 전략도 필요하지만 재직하고자 하는 마음이 들게 하는 간호사들의 만족도를 높일 수 있는 적극적 전략을 마련하는 것이 인력관리 차원에서 더 효율적일 것이라고 본다[7].

최근 긍정심리학을 조직 환경에 적용하여 조직원들이 환경에 부적응하는 것과 문제행동 그 자체에 집중하는 것보다는 조직원들의 역량을 개발시키고 관리하여 성과를 도출하려는 경향이 높아지고 있다[8]. 그 중에서도 소명의식(calling)은 긍정심리학이 조직 환경에 적용된 대표적인 예로서 최근 다양한 학자들의 주목을 받고 있다[9-12]. 소명의식은 자신의 일에 대해 개인이 가지는 인식 중 하나로, 일 속에서 자신의 역할을 깨닫고, 그 안에서 일의 의미와 목표를 추구하며, 그것으로 인해 사회의 공공선에 긍정적으로 영향을 미치려하는 태도를 의미한다[13]. 직업에 대해 지니는 개인의 주관적 인식을 관리하는 것이 조직의 안정성을 증진하고, 경영성고를 높이며, 이직비용 등을 줄일 수 있다[10]. 조직원들의 직업에 대한 인식이 경영성과의 여러 측면과 인적자원 관리요소에 영향을 미친다는 점에서 이런 소명의식은 인적자원 관리 연구에 큰 함의를 제공한다.

선행연구에서 소명의식이 있는 사람들은 자신의 일에 의미를 부여하면서 일을 수단으로 보지 않았으며, 재정적 보상수준을 초월한 직업만족을 느끼며 직업 스트레스는 더 적게 경험하였다[14]. 소명의식이 높으면 기관에 대한 소속감과 애착정도가 증가하는 것으로 나타났고 심리적 소진에는 부적인 영향을 미쳐 직무만족을 높이는 것으로 나타났다[9,11,15].

개인-환경 적합성 이론은 조직 내에서 인간의 행동은 그 개인이 속한 조직과 분리되어 다루어질 수 없고, 개인의 행동은 환경과 끊임없이 상호작용하여 유발되고 변화하며[10], 조직구성원으로서의 개인의 속성과 조직의 환경(조직, 직무, 상사, 동료 등)의 속성 간 상호작용에 의해 환경과의 적합성을 예측할 수 있으며[16] 이런 적합성에 의해 조직몰입, 직무만족과 이직의도 등의 조직성과가 나타난다는 것이다[16,17]. 즉, 개인의 특성 즉, 목표나 가치가 조직의 특성인 가치, 목표와 문화와 유

사성이나 일치성이 높을수록 개인과 조직 모두에게 긍정적인 결과를 제공한다는 것이다[16].

개인-환경 적합성에는 다양한 유형의 적합성이 존재할 수 있는데 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성과 개인-동료 적합성 등이 있다[10,16,17]. 그 중 많이 연구된 것은 개인-조직과 개인-직무 적합성으로 개인-직무 적합성이 직무만족이나 직무에 관련된 태도와 긍정적인 상관관계를 갖고 있다고 하였으며[16], 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성과 개인-상사 적합성이 직무만족과 긍정적인 상관관계를 갖고 있다는 결과도 있었다[17]. 특히 개인-환경 적합성 중 개인-조직 적합성은 개인이 추구하는 가치나 목표가 그 개인이 속한 조직의 가치와 목표와 일치하는 정도로 정의되어 개인과 조직의 가치 일치성 등으로 연구되어 왔다[10]. 그러므로 개인의 특성으로 간호사들이 자신의 일에 대해 가지는 개인적 인식이나 목표인 소명의식을 대입하여 개인-환경 적합성 이론에 적용해 볼 때 간호사들이 갖는 소명의식이 병원이라는 환경과의 적합성에 따라 직무만족에는 차이가 있을 것이라고 추측해 볼 수 있겠다.

지금까지 살펴본 바에 의하면 소명의식이 직무만족에 영향을 미치고 있었으며, 개인-환경 적합성도 직무만족에 영향을 미치는 변인임을 확인하였다. 그러나 소명의식이 직무만족에 대해 영향을 미친다는 것은 어느 정도 연구되어져 왔으나 소명의식이 어떻게 직무만족에 대해 영향을 미치는지에 대해서는 아직까지 많은 연구가 이루어지지 않았다. 최근에 소명의식과 개인-환경적합성의 관계를 밝힌 연구에서 소명의식과 직무태도의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과가 확인되었기 때문에 이를 적용하여[18] 개인-환경 적합성 이론에서 개인적 특성 부분에 소명의식을 대입하여 보고자 한다. 이에 본 연구에서는 특히 간호사 부족의 문제를 겪고 있는 중소병원 간호사들의 소명의식과 직무만족사이에서 개인-환경 적합성의 매개효과를 확인하고자 한다. 본 연구에서는 간호사의 소명의식, 개인-환경 적합성과 직무만족의 정도를 확인해 보며, 소명의식과 직무만족의 관계에서 개인-환경 적합성의 매개효과를 실증적으로 검증하여 간호사의 직무만족을 높이며 더 나아가 간호사 이직을 낮추기 위한 전략을 개발하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 중소병원 간호사의 소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족의 관계를 확인하고, 소명의식과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 파악하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 중소병원 간호사의 소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족의 정도를 파악한다.
- 중소병원 간호사의 소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족의 관계를 확인한다.
- 중소병원 간호사의 소명의식과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족의 관계를 확인하고, 소명의식과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 표적모집단은 간호사 면허 취득 후 우리나라 의료기관에 근무하는 간호사이다. 중소병원의 기준을 300병상이 하로 하였는데 이것은 중소기업의 기준인 상시근로자 300인 이하의 근거에 의거하여 병상 수와 진료과목 수 개설 수 기준으로 300병상이하 병원 또는 종합병원을 중소병원으로 보았기 때문이다. 본 연구에서는 2018년 4월 현재 Y시와 D시에 소재한 300병상이하의 중소병원 2곳에서 근무하는 6개월 이상 재직하고 있는 정규직 간호사를 편의 표집 하였다. 구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다. 1) Y시와 D시에 소재한 300병상이하의 중소병원에서 간호사로 재직 중인 자, 2) 재직기간이 6개월 이상인 정규직 간호사, 3) 본 연구에 대한 설명을 듣고 자발적으로 참여할 것을 서면 동의한 자이다. 본 연구의 대상자 수는 Park과 Jung [11]의 중소병원 초보간호사의 소명의식과 직무만족 연구에서 중간 효과크기로 탈락률 20%를 고려한 것을 참고하였다. G*Power 3.1.9.2[19]를 이용하여 회귀분석에서 예측 변수(연령, 경력, 소명의식, 개인-환경적합성) 4개, 중간 효과크기 .15, 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .90 일 경우에 최소 108명이 필요한 것으로 산출되어 총 130명을 대상으로 선정하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 특성, 소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족 조사지로 이루어졌으며, 구조화된 설문지를 사용

하였다. 각 연구도구들은 저자에게 e-mail을 통하여 사전에 도구 사용에 대한 허락을 받았다.

1) 일반적 특성 조사지

인구사회학적 특성은 연령, 성별, 결혼 여부, 최종 학력의 4개 항목, 직무 관련 특성으로 경력, 직급과 병동 형태의 총 7개 항목이 포함되었다.

2) 소명의식

본 연구에서 소명의식은 특별한 삶의 역할에서 삶의 목적과 의미를 찾고, 동기부여의 근본 원천으로서 타인 지향의 가치와 목표를 지니는 것으로 정의된다[13]. 본 연구에서는 Shim과 Yoo [20]가 우리나라 상황에 맞게 번안하여 대학생을 대상으로 타당성을 확인한 한국판 소명척도(CVQ-K)를 간호사를 대상으로도 타당성이 확인되었기에[12] 그대로 이용하였다. 본 도구는 총 3개의 요인 12문항으로 구성되어 있으며, 세부요인은 ‘초월적 부름’ 4문항, ‘목적/의미’ 4문항과 ‘친 사회적 지향’ 4문항이다. 이 도구의 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도이다. 점수가 높을수록 인지하는 수준이 높음을 의미한다. 본 도구의 개발당시 신뢰도 Cronbach's α 값은 .85였고 하부 요인별 신뢰도는 ‘초월적 부름’ .83, ‘목적/의미’ .74, ‘친 사회적 지향’ .71이었다. 본 연구에서 전체 Cronbach's α 값은 .92였으며, 하부 요인별 신뢰도는 ‘초월적 부름’ .89, ‘목적/의미’ .89, ‘친 사회적 지향’ .77이었다.

3) 개인-환경 적합성

본 연구에서 개인-환경 적합성은 개인과 조직 환경 간에 부합되는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 Yoon [10]이 의사와 간호사를 대상으로 개발한 도구를 그대로 사용하였다. 본 도구는 총 4개 영역 22문항으로 구성되어 있으며, 세부 요인은 ‘개인-조직 적합성’ 5문항, ‘개인-직무 적합성’ 6문항, ‘개인-상사 적합성’ 5문항과 ‘개인-동료 적합성’ 6문항이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘항상 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 개인-환경 적합성의 수준이 높은 것을 의미한다.

Yoon [10]의 연구에서는 Cronbach's α 값은 ‘개인-조직 적합성’ .09, ‘개인-직무 적합성’ .93, ‘개인-상사 적합성’ .91, ‘개인-동료 적합성’ .85의 신뢰도를 보였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 값이 ‘개인-조직 적합성’ .91, ‘개인-직무 적합성’ .92, ‘개인-상사 적합성’ .89, ‘개인-동료 적합성’ .87로 나타났다.

4) 직무만족

본 연구에서 직무만족은 Pejtersen 등[21]이 개발한 코펜하겐 사회 심리적 업무환경 측정도구(COPSOQ)를 June과 Choi [22]가 한국어판(COPSOQ-K)으로 번안하여 타당성을 확인한 것을 활용한 Won [23]의 도구 중 직무만족에 해당하는 영역을 선별하여 이용하였다. 총 4개의 문항의 4점 Likert 척도로 구성하였다. ‘매우 불만족’이 1점, ‘매우 만족’이 4점으로, 각 척도의 점수는 1점은 0점으로, 2점은 33.3, 3점은 66.7, 4점은 100으로 계산되었으며, 4문항 합산하여 평균점수를 구하였다. 점수가 높을수록 직무만족의 정도가 높다는 것을 의미한다. June과 Choi [22]의 연구에서는 Cronbach's α 값이 .78이었고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .78로 나타났다.

4. 자료수집

본 연구에서는 자가 보고식 설문지를 사용하여, 2018년 4월 10일에서 4월 30일까지 Y시와 D시에 소재한 300명상 이하의 2개의 중소병원에서 자료수집을 실시하였다. 대상 의료기관의 간호부장에게 연구에 대한 취지를 설명하고 자료수집에 대한 동의를 획득한 후, 각 기관의 지침에 따라 자료수집을 수행하였다. 해당 병원에서 연구대상자 선정기준에 적합한 입사 6개월 후 간호사들 중 연구참여에 자발적으로 동의한 간호사를 대상으로 담당 간호 관리자가 설문지를 배부·회수하였다. 이때 대상자들이 질문에 솔직하게 응답할 수 있도록 하기 위해 응답 후 설문지를 넣을 수 있는 밀봉된 봉투를 제공하고 완성된 질문지는 봉투에 제출하도록 하였다. 설문 응답에 대해 감사의 표시로 모든 대상자에게 소정의 선물을 제공하였다. 이러한 방법을 통하여 총 130부의 설문지가 배부되었고, 130부가 모두 회수될 수 있었다. 이 중 응답이 불충분한 13부를 제외한 총 117부가 최종 자료분석에 사용되었다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 KY대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받아 시행하였다(KYU2018-017-01). 본 연구에서는 연구 안내문을 작성하여 연구의 목적과 내용을 설명하였다. 동의서에는 자의에 따라 연구에 참여가 가능하며 언제든지 철회 가능하고, 응답한 내용은 연구목적 외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것이며, 개인의 비밀이 보장될 것이라는 내용과 함께 연구자의 이름 및 연락처를 기재하였다. 서면 동의는 대상자에게 직접 작성하게 하였고, 동의 후에 설문에 답하게 하였다. 개인의 정보

는 기밀로 간주하고 코드화 하였으며 잠금장치가 달린 문서함에 1년간 보관 후에 파쇄할 것이다.

6. 자료분석

수집된 자료는 기호화 하여 컴퓨터에 입력한 후 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 중소병원 간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 소명의식, 개인-환경 적합성과 직무만족 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다. 중소병원 간호사의 소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족과의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 산출하였다. 중소병원 간호사의 소명의식과 개인-환경적합성이 직무만족에 미치는 영향은 위계적 회귀분석으로 분석하였고 매개효과 크기에 대한 유의도 검증을 위해 Sobel test를 실시하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 인구사회학적 특성과 직무 관련 특성을 조사한 결과, 대상자의 연령은 평균 39.03 ± 9.35 세로 나타났으며, 여성이 91.5%(107명)이었으며, 결혼여부는 기혼이 64.9%(76명), 학력은 3년제 졸업자가 64.1%(75명)로 대다수를 차지하였다. 근무 경력은 평균 106.00 ± 103.02 개월로 평균 8.8년 경력을 갖고 있음을 알 수 있었다. 직급은 일반간호사가 77.8%(91명)로 가장 많았고, 일반병동 보다 특수병동에 근무하는 간호사가 64.9%(76명)로 더 많게 나타났다(Table 1).

2. 중소병원 간호사의 소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족의 정도

대상자가 인지한 소명의식의 평균평점은 5점 만점 중 3.13 ± 0.59 점으로 중간 이상의 정도였다. 하위영역별로는 ‘목적/의미’ 영역이 3.33 ± 0.67 점으로 가장 높았고, ‘친 사회적 지향’ 영역이 3.25 ± 0.61 점, ‘초월적 부담’ 영역이 2.82 ± 0.73 점 순이었다. 개인-환경적합성의 평균평점은 5점 만점 중 3.25 ± 0.47 점이었다. ‘개인-동료 적합성’ 영역이 3.41 ± 0.52 점으로 가장 높았고, ‘개인-상사 적합성’ 영역이 3.31 ± 0.57 점, ‘개인-직무 적합성’ 영역이 3.25 ± 0.59 점, ‘개인-조직 적합성’ 영역이 3.01 ± 0.62 점 순이었다. 직무만족은 100점 만점으로 환산하였을 때 평균 54.42 ± 13.31 점으로 나타났다(Table 2).

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=117)

Characteristics	Categories	n (%)	Range	M±SD
Region	Y city	86 (73.5)		
	D city	31 (26.5)		
Age (year)			25~59	39.03±9.35
Gender	Female	107 (91.5)		
	male	10 (8.5)		
Marriage	No	41 (35.1)		
	Yes	76 (64.9)		
Clinical experience (month)	< 12	16 (13.7)	7~384	106.00±103.02
	12~< 36	29 (24.8)		
	36~< 60	7 (6.0)		
	60~< 120	31 (26.5)		
	≥ 120	34 (29.0)		
Position	Staff nurse	91 (77.8)		
	Charge nurse	14 (11.9)		
	Head nurse	12 (10.3)		
Education level	College	75 (64.1)		
	Bachelor	33 (28.2)		
	Master degree	9 (7.7)		
Work unit	General unit	41 (35.1)		
	Special unit	76 (64.9)		

Table 2. Levels of Calling, Person-environment Fit, and Job Satisfaction

(N=117)

Variables	Min	Max	M±SD	M±SD/item
Calling	18	58	37.61±7.08	3.13±0.59
Transcendent summons	4	18	11.29±2.95	2.82±0.73
Purpose/meaning	7	20	13.32±2.70	3.33±0.67
Prosocial orientation	7	20	13.00±2.46	3.25±0.61
Person-environment fit	37	95	65.13±9.54	3.25±0.47
Person-organization fit	5	21	15.06±3.01	3.01±0.62
Person-colleague fit	14	30	20.50±3.12	3.41±0.52
Person-job fit	7	30	19.54±3.55	3.25±0.59
Person-supervisor fit	6	24	16.56±2.85	3.31±0.57
Job satisfaction	16.68	75.02	54.42±13.31	-

3. 중소병원 간호사의 일반적 특성, 소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족 간의 상관관계

중소병원 간호사의 소명의식, 개인-환경 적합성과 직무만족 간의 상관관계($r=.44, p<.001, r=.59, p<.001$)를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 소명의식 중 ‘초월적 부름’($r=.38, p<.001$), ‘목적/의미’($r=.39, p<.001$)와 ‘친 사회적 지향’($r=.39, p<.001$)은 직무만족과 양의 상관관계가 나타났다. 개인-환경적합성 중 ‘개인-조직 적합성’($r=.60, p<.001$), ‘개인-동료 적합성’($r=.35, p<.001$), ‘개인-직무 적합

성’($r=.57, p<.001$), ‘개인-상사 적합성’($r=.47, p<.001$)과 직무만족은 양의 상관관계가 확인되었다(Table 3).

4. 중소병원 간호사의 소명의식과 개인-환경적합성이 직무만족에 미치는 영향

중소병원 간호사의 소명의식과 개인-환경적합성이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위하여 먼저 회귀분석에 투입할 변수들의 다중공선성 여부를 확인하였다. 독립변수들의 상관관계를 확인한 결과 변수들 간에는 상관관계 r 값이 .80 미만으

로 나타나 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다. 모형의 독립성 검증에서 Durbin-Watson 값은 1.869로 2에 가깝게 나타나 잔차들 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타났다. 또한 독립변수들 간의 다중공선성을 검토한 결과 공차한계(tolerance)는 최대가 .585로 0.1 이상이었으며 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.00에서 1.71의 범위로 모두 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

소명의식이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 개인-환경적합성의 매개효과(mediating effect)를 검증하기 위해 3단계의 회귀방정식을 사용하였다. 첫 단계에서 독립변수인 소명의식이 매개변수인 개인-환경적합성과 유의한 관계가 있고, 두 번째 단계에서 독립변수인 소명의식이 종속변수인 직무만족과

유의한 관계가 있으며, 세 번째 단계에서 매개변수인 개인-환경적합성이 종속변수인 직무만족과 유의한 관계를 가지되, 독립변수인 소명의식의 효과가 3단계의 회귀분석에서보다 2단계 회귀분석에서 더 커야 한다. 그리고 3단계의 독립변수인 소명의식과 종속변수인 직무만족과의 관계에서 유의하지 못하면 완전매개이고, 유의하면 부분 매개 역할을 하는 것이다[24].

앞에서 설명한 3단계의 회귀분석에 따라 개인-환경적합성의 매개효과를 검증한 결과(Table 4), 1단계인 독립변수인 소명의식이 매개변수인 개인-환경적합성 전체에 미치는 영향을 검증하기 위한 단순회귀분석에서는 표준회귀계수 β 값이 .64 ($p < .001$)로 통계적으로 유의하였으며 모델도 유의하였다($F = 81.62, p < .001$). 2단계에서 독립변수인 소명의식이 종속변수

Table 3. Correlation among General Characteristics, Calling, Person-environment Fit, and Job Satisfaction ($N=117$)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Calling	1									
2. Transcendent summons	.85 ($< .001$)	1								
3. Purpose/meaning	.87 ($< .001$)	.57 ($< .001$)	1							
4. Prosocial orientation	.88 ($< .001$)	.63 ($< .001$)	.72 ($< .001$)	1						
5. Person-environment fit	.64 ($< .001$)	.54 ($< .001$)	.56 ($< .001$)	.58 ($< .001$)	1					
6. Person-organization fit	.59 ($< .001$)	.52 ($< .001$)	.52 ($< .001$)	.51 ($< .001$)	.84 ($< .001$)	1				
7. Person-colleague fit	.49 ($< .001$)	.35 ($< .001$)	.45 ($< .001$)	.50 ($< .001$)	.78 ($< .001$)	.51 ($< .001$)	1			
8. Person-job fit	.59 ($< .001$)	.49 ($< .001$)	.52 ($< .001$)	.52 ($< .001$)	.83 ($< .001$)	.64 ($< .001$)	.51 ($< .001$)	1		
9. Person-supervisor fit	.45 ($< .001$)	.39 ($< .001$)	.36 ($< .001$)	.42 ($< .001$)	.87 ($< .001$)	.65 ($< .001$)	.65 ($< .001$)	.61 ($< .001$)	1	
10. Job satisfaction	.44 ($< .001$)	.38 ($< .001$)	.39 ($< .001$)	.39 ($< .001$)	.59 ($< .001$)	.60 ($< .001$)	.35 ($< .001$)	.57 ($< .001$)	.47 ($< .001$)	1

Table 4. Mediating Effects of Person-Environment Fit between Calling and Job Satisfaction ($N=117$)

Model	Predictors	B	SE	β (p)	F (p)	R ²	Adj. R ²	F (p)
I	Calling → Person-environment fit	0.52	0.05	.64 ($< .001$)	81.62 ($< .001$)	.41	.41	81.62 ($< .001$)
II	Calling → Job satisfaction	10.07	1.88	.44 ($< .001$)	28.59 ($< .001$)	.19	.19	28.59 ($< .001$)
III	Calling → Job satisfaction	2.46	2.21	.10 (.268)	31.96 ($< .001$)	.35	.34	31.96 ($< .001$)
	Person-environment fit → Job satisfaction	14.60	2.73	.52 ($< .001$)				

Sobel test: $z=7.77, p < .001$.

인 직무만족에 미치는 영향은 β 값 .44 ($p < .001$)으로 통계적으로 유의하였으며, 모델 또한 유의하였다($F=28.59, p < .001$). 마지막으로 독립변수인 소명의식을 통제한 상태에서 매개변수인 개인-환경적합성의 직무만족에 대한 표준회귀계수 β 값이 .52로 통계적으로 유의하였다. 이때 독립변수인 소명의식의 β 값(.10)이 2단계의 β 값(.44)의 크기보다 작고 통계적으로 유의하지 않았으며 모델이 통계적으로 유의하였기 때문에($F=31.94, p < .001$) 완전매개 효과를 지니고 있다고 볼 수 있다.

Table 4에서 나타난 것처럼 소명의식이 높을수록 중소병원 간호사의 직무만족은 높아지는 것($\beta = .44, p < .001$)으로 직접 효과를 보였으나, 매개변수 개인-환경적합성을 고려하였을 때 그 효과의 크기가 상대적으로 감소되고 통계적으로 유의하지 않게 나타난 것($\beta = .10, p = .268$)으로 나타나 개인-환경적합성이 완전 매개효과($\beta = .52, p < .001$)가 있는 것으로 결론지을 수 있으며 이 모형의 설명력은 35%로 통계적으로 유의하였다. 매개검증의 마지막 단계로 개인-환경적합성의 매개효과 크기에 대한 유의도 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 소명의식과 직무만족의 관계에서 완전매개변수임을 확인하였다($z=7.77, p < .001$).

논 의

의료기관에서 간호관리자의 주요한 역할은 구성원들이 조직의 가치를 수용하고 병원조직의 일원으로 일하는 것에 대해 만족하도록 하는 것이다. 이직율이 높은 중소병원의 간호사들의 직무만족에 영향 미치는 변인으로 소명의식과 개인-환경적합성의 관계를 살펴보고, 소명의식과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 확인해 보려고 하였다. 중소병원 간호사의 직무만족을 높이고 인력관리를 위한 전략 개발에 활용될 수 있는 기초자료를 얻는 것은 의미가 있다고 생각한다.

본 연구결과 중소병원 간호사가 인지하는 소명의식의 평균 점수는 5점 만점 중 3.13점으로 나타나 보통 이상의 수준이었다. 서비스업과 제조업 사원들을 대상으로 소명의식을 연구한 결과에서는 평균평점 5점 만점에 3.15점을 보였는데[18], 의료기관에 종사하는 간호사 422명을 대상으로 소명의식을 살펴본 연구에서도 평균평점 5점 만점에 3.15점으로 나타나서[10] 본 연구결과와 유사한 결과를 보였다. 그러나 대학병원을 제외한 300병상 이상의 병원에서 상급초보 간호사의 소명의식을 살펴본 연구에서는 평균평점 4점 만점에 2.31점으로 나타나서 5점 만점으로 환산할 경우 2.88점을 보여 본 연구대상자인 중소병원 간호사들과 비교하였을 때 더 낮은 소명의식을 보이고

있음을 확인하였다[11]. 본 연구에서 중소병원 간호사들의 소명의식 수준이 더 높게 나타났지만, 소명의식은 간호사 개인의 특성은 물론이고 조직적 상황에 의해서도 영향을 받기 때문에 [25] 추후에 소명의식에 대한 차이에 대해서는 다양한 변수에 대한 영향을 검증해 보아야 할 것이다. 소명의식의 하위 영역에 대해서는 ‘목적/의미’ 영역이 3.33점으로 가장 높았으며, ‘친 사회적 지향’ 3.25점과 ‘초월적 부담’ 2.82점으로 나타난 것은 Park과 Jung [11]의 연구결과와 일치하는 것으로 간호사의 소명의식은 간호를 함에 있어 외부 존재로부터의 초월적 부담을 받았다 하기 보다는 자신의 업무에 대해 의미를 찾고 전문 직업이라는 자부심을 가지는 정도를 의미한다고 볼 수 있다. 반복연구를 통해 중소병원 간호사의 소명의식의 하위 영역의 정도를 규명할 필요가 있겠다.

개인-환경 적합성의 평균점수는 5점 만점 중 3.25점으로 나타나 중간 이상의 수준이었다. 본 연구의 중소병원 간호사들은 개인의 가치, 욕구와 환경이 제공하는 요소간의 적합성을 중간 정도 보다 조금 더 높게 인식하고 있다는 것을 알 수 있었다. 하위 영역별로 개인-동료 적합성이 3.41점으로 가장 높았으며, 개인-상사 적합성 3.31점, 개인-직무 적합성 3.25점, 개인-조직 적합성 3.01점 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 간호사를 대상으로 했던 Yoon [10]의 연구에서도 개인-동료 적합성이 3.57점으로 가장 높게 나타났다. 개인-직무 적합성이 3.39점, 개인-상사 적합성이 3.20점, 그리고 개인-조직 적합성이 3.01점의 순으로 나타나 본 연구결과를 뒷받침 하였다. 그러나 300개 기업의 사원들을 대상으로 살펴본 연구에서는 개인-환경 적합성 중에서 2개를 선택하여 확인하였는데 개인-직무적합성이 3.74점, 개인-조직적합성이 3.50점을 보여 본 연구결과에서보다 더 높은 점수를 보이고 있었다[18]. 표집된 대상자의 특성에 따라 다르게 나타날 수 있으므로 이에 대해서는 좀 더 탐색이 필요하다.

본 연구대상자의 직무만족의 평균점수는 100점 만점 중 54.42점으로 나타나 중간점수를 보였다. Won [23]의 연구에서 400병상 이상의 4개 병원의 일반간호사를 대상으로 본 연구와 같은 도구로 직무만족을 확인한 결과 100점 만점에 51.35점으로 나타났다. 본 연구결과처럼 중간점수를 보이고 있었다. 같은 도구를 사용한 연구는 아니지만, 300병상 이상의 종합병원에서의 상급초보간호사들의 직무만족은 평균평점 5점 만점에 3.10점으로 나타나 100점으로 환산해 보면 62점으로 나타나 본 연구결과 보다는 약간 높게 나타났다[11]. 중소병원 간호사를 대상으로 한 일부 연구에서는 평균평점 5점 만점에 2.81점과 3.02점이어서 100점으로 환산했을 때 56.2점과 60.4점을

보였다[26,27]. 중소병원에 재직하는 간호사의 직무만족은 중간 정도의 점수를 보이고 있었으며, 연구결과마다 차이가 있어 일관된 결과를 얻지 못하여 간호사와 관련된 개인적, 직업적 변인들을 고려한 직무만족의 정도를 규명할 필요가 있겠다고 사료된다.

소명의식, 개인-환경적합성과 직무만족의 상관관계를 살펴본 바, 소명의식은 개인-환경적합성, 직무만족과 양의 상관관계 있었으며, 개인-환경적합성과 직무만족 간에도 양의 상관관계가 나타났다. 이와 같은 결과는 Yoon [10]의 연구에서도 나타나 본 연구에서 살펴본 것과 같은 소명의식의 하위 영역 3개와 개인-환경 적합성의 하위영역 4개가 모두 양의 상관관계를 보여 본 연구결과를 일부 뒷받침 하였다. 간호사를 대상으로 한 연구는 아니지만, 일반 기업 직원들의 소명의식과 개인-직무, 개인-조직 적합성은 양의 상관관계를 보여[18] 본 연구결과와 유사한 결과였다. 피부미용사 224명을 대상으로 개인-환경 적합성 중 개인-조직, 개인-직무와 개인-상사 적합성은 직무만족과 양의 상관관계를 보인 결과[28]는 본 연구를 지지하고 있었다. 또한 국내 시중은행과 백화점 종사자들의 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무만족과 강한 상관관계를 나타낸 것[17]과 보험회사 직원들의 개인-환경 적합성 중 개인-상사 적합성, 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성과 직무만족은 정의 상관관계가 있었지만, 개인-동료 적합성은 직무만족에 영향을 미치지 않는 결과는[16] 본 연구결과와 일부 일치하는 것이었다. 즉, 중소병원 간호사가 성격이나 가치관, 목표 등이 조직과 적합하고, 자신의 업무가 적성에 맞으며, 상사와 동료와 적합할수록 직무만족이 높아진다고 할 수 있다. 본 연구에서처럼 소명의식과 직무만족간의 관계를 살펴본 연구는 아니지만 Park과 Jung [11]은 소명의식이 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수였고, 소명의식의 하위영역 중 ‘목적/의미’가 가장 영향력 있는 것으로 나타난 점을 들어 간호사들이 자신의 일을 삶의 목적 및 의미와 연결시키려는 접근을 많이 할수록 간호현장에 오래 머무르려는 것이라고 주장하여 본 연구결과와 유사한 맥락을 제공하고 있었다.

소명의식과 직무만족의 관계에서 조직-환경 적합성의 매개효과를 확인한 결과 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 소명의식이 높을수록 중소병원 간호사의 직무만족은 높게 나타나는 직접효과가 있었으며, 개인-환경 적합성이 완전 매개효과가 있었다. 앞서 설명한 것처럼 본 연구와 비교할 수 있는 선행연구가 없기에 개인-환경 적합성 중 일부 하위영역을 연구한 몇 편의 연구결과로 본 연구의 의미를 유추해 볼 수 있었다. 간호사의 소명의식은 개인-조직 적합성 인식을 통해 간접적으로

이직의도에 영향을 미쳤으며[19], 간호사가 인식하는 조직분위기와 전문직 자아개념은 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는데 그 관계에서 개인-조직 적합성만이 매개효과를 나타내고 있었다고 하면서 간호사 인력을 배치할 때에는 개인과 조직간의 적합성에 관심을 두어야 함을 강조하고 있었다[29]. 간호사 대상은 아니지만 피부미용사를 대상으로 한 Jang, Ha와 Heo [28]의 연구에서는 개인-조직 적합성이 직무만족에 영향을 미치지 않았고, 개인-직무 적합성과 개인-상사 적합성이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 개인이 직무에 대한 적합성을 높일 수 있도록 하는 주기적인 교육과 훈련을 실시해야 하고 개인과 상사의 적합성을 높이기 위한 인간관계적 향상이 필요하다고 주장하였다.

본 연구에서 확인된 소명의식은 조직-환경 적합성을 통해 직무만족에 영향을 미친다는 의미를 중소병원 간호사에게 적용해 보았을 때, 규모가 큰 병원의 간호사들보다 소명의식이 더 컸던 중소병원 간호사가 본인들이 처해있는 자신이 갖고 있는 소명의식과 중소병원의 환경과의 적합성에 대해 어떻게 인지를 하느냐에 따라 직무만족이 다를 수 있다는 것이다. 즉, 조직, 직무, 상사, 동료들과의 관계에서 적합성을 인지할수록 직무만족으로 이어진다고 볼 수 있다.

그러므로 간호사의 소명의식은 이직의도를 낮추고 조직몰입을 높여 조직성과 향상에 중요한 역할을 하므로[25], 간호사 개개인이 추구하고자 하는 가치와 욕구가 조직이 설정한 목표와 일치할 수 있도록 하는 개인-조직 적합성을 위한 조직차원의 전략을 마련하고 병원의 교육훈련을 잘 활용해야 할 것이다 [10,25]. 그리고 소명의식이 개인-조직과 개인-직무 적합성에 상당한 영향력을 보였기 때문에[18] 소명의식을 고취시킬 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다. 특히 소명의식 중 ‘목적/의미’가 일과 관련된 활동을 삶의 목적과 의미와 연결시키려는 접근을 말하는 것이므로 중소병원 간호사들에게 이직하지 않고 여러 가지 장벽에도 일을 계속해 나갈 수 있는 힘을 가지도록 하는 일에 대한 목적/의미를 부여할 수 있는 교육 콘텐츠 개발이 요구된다. 그리고 개인-상사와 개인-동료 적합성을 높이기 위한 인간관계적 향상 프로그램을 개발할 필요가 있을 것이다.

본 연구는 중소병원 간호사의 소명의식이 직무만족에 영향을 미쳤으며, 개인-환경 적합성은 소명의식이 직무만족에 미치는 영향을 완전 매개하는 효과가 있음을 검증한 점과 중소병원 간호사의 직무만족을 높일 수 있도록 소명의식과 개인-환경 적합성이라는 변수 관리의 필요성을 제시하였다는데 그 의의가 있다.

결론

본 연구를 통해 중소병원 간호사의 소명의식, 개인-환경 적합성과 직무만족의 관계가 파악되었으며, 소명의식과 직무만족간의 관계에서 개인-환경 적합성이 완전매개효과를 지닌다는 것이 실증적으로 확인되었다. 중소병원 간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 개인이 자신의 일에 대해 가지는 인식인 소명의식과 개인-환경 적합성을 높이는 방안이 마련되어야 할 필요가 있다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 지역의 2개 중소병원 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하는데 무리가 있으므로 추후 확대연구를 수행할 필요가 있다. 둘째, 소명의식에 대한 선행변수를 확인하는 연구가 필요하다. 간호사들의 소명의식에 영향 미치는 변인을 탐색하는 연구를 수행한다면 조직관리 차원에서 소명의식을 높일 수 있는 전략에 필요한 자료를 제공할 수 있을 것이다. 셋째, 조직-환경 적합성의 하위영역에 대한 구분을 제시하여 연구하는 것이 필요하다.

REFERENCES

- Kang GN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.155>
- Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2015). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2016.
- Korean Hospital Nurses Association. A study on the actual condition of desired working conditions for the reduction of nurse turnover in small and medium-sized hospitals. Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2017.
- Hwang YS, Kang KH. Factors influencing nurse turnover intention in small and medium sized hospitals in the metropolitan area. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):576-586. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.576>
- Kim SH, An HG, Lee JM. A predictive model on turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2017;19(1):513-525.
- Nam MH. The effects of work environment, emotional labor on turnover intention by hospital nurses, *Journal of Korean Clinical Health Science*. 2015;3(1):256-267.
- Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
- Yoon SC, Lee JH, Sohn YW, Ha YJ. The effect of calling on organizational commitment and turnover intention: The mediated effect of psychological capital and organizational identification and the moderating effect of transformational leadership and perceived supervisor support. *Journal of Human Resource Management Research*. 2013;20(4):61-86.
- Kim SS, Park IA. A study on effect of compensation satisfaction and calling on organizational commitment of care givers in long-term care facilities for the elderly. *Health and Social Welfare Review*. 2014;34(1):159-182.
- Yoon CH. A Study on factors influencing job stress and turnover intention for medical workforce (Doctors and Nurses) in medical institution. [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2017. p. 1-162.
- Park JO, Jung KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(2):137-147. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>
- Dik BJ, Eldridge BM, Steger MF, Duffy RD. Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*. 2012;20(3):242-263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Dik BJ, Duffy RD. Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*. 2009;37(3):424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Lee HR, Whang SH. The structural relationship among hotel employees' sense of calling, self-directed learning, innovation behavior and job performance. *Journal of Food service Management*. 2015;18(4):175-200.
- Kim MJ, Kim SH. 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*. 2016;10(1):67-77. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.1.067>
- Kim DH, Ha KS. Personality factors of sales force and individuals - impact on the degree of environmental compatibility job satisfaction, turnover: Based on the insurance agents. *AsiaPacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*. 2016;11(2):121-134.
- Lee IS, Baek JH, Jeon MK. The effect of person-environment fit on organizational effectiveness. *Korean Journal of Business Administration*. 2010;23(4):1951-1967.
- Oh KT, Lee MJ. The effects of calling on the job attitudes: The mediating role of person-environment fit. *Productivity Review*. 2017;31(1):53-89.
- Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang AG. Statistical power

- analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*. 2009;41(4):1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
20. Shim YR, Yoo SK. Development and validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire (CVQ-K). *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 2012;24:847-872.
 21. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010;38(3):8-24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
 22. June KJ, Choi ES. Reliability and validity of the Korean version of the Copenhagen Psycho-social Questionnaire Scale. *Korean Journal of Occupation Health and Nursing*. 2013;22(1):1-12. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.1>
 23. Won HJ. The relationships among characteristics of social networks, the leadership of managers, and nurses' job satisfaction, commitment to the workplace, and intent to leave. [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2014. p. 1-143.
 24. Bennett JA. Mediator and moderator variables in nursing research: Conceptual and statistical difference. *Research in Nursing & Health*. 2000;23:415-420. [https://doi.org/10.1002/1098-240X\(200010\)23:5<415::AID-NUR8>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/1098-240X(200010)23:5<415::AID-NUR8>3.0.CO;2-H)
 25. Choi JK. The effect of modification variable in employee's calling and organizational performance. [master's thesis]. Iksan: Wonkwang University; 2017. p. 1-93.
 26. Choi YS. Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals: Focused on "I" city. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2014;15(5):2695-2702. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
 27. Ryu YO, Ko E. Influence of emotional labor and nursing professional values on job satisfaction in small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Korean Academy Fundamental Nursing*. 2015;22(1):7-15. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2015.22.1.7>
 28. Jang HI, Ha MH, Heo EJ. The effects of person-environment fit on job satisfaction and turnover intention in estheticians. *Journal of Investigative Cosmetology*. 2017;13(4):343-350. <https://doi.org/10.15810/jic.2017.13.4.006>
 29. Seok HS. Factors affecting organizational commitment and turnover intention of hospital nurses: Focused on the mediating effects of person-environment fit. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):361-371. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.361>