



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

석 사 학 위 논 문

상급초보 간호사의 욕구만족도,
잡 크래프팅, 간호근무환경이
재직의도에 미치는 영향

계 명 대 학 교 대 학 원
간 호 학 과

백 성 현

지도교수 문 경 자

2 0 2 5 년 2 월

상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향

백
성
현

2
0
2
5
년

2
월

상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향

지도교수 문 경 자

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2 0 2 5 년 2 월

계 명 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

백 성 현

백성현의 석사학위 논문을 인준함

주 심 김 가 은

부 심 문 경 자

부 심 김 인 아

계 명 대 학 교 대 학 원

2 0 2 5 년 2 월

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
3. 용어 정의	4
II. 문헌고찰	7
1. 상급초보 간호사의 재직의도	7
2. 욕구만족도	9
3. 잡 크래프팅	11
4. 간호근무환경	13
III. 연구방법	16
1. 연구설계	16
2. 연구대상	16
3. 연구도구	17
4. 자료수집	19
5. 자료분석	19
6. 윤리적고려	20
IV. 연구결과	21
1. 대상자의 일반적 특성	21
2. 대상자의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도 정도	24
3. 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 차이	26
4. 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 상관관계	30

5. 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향	32
V. 논의	34
VI. 결론 및 제언	38
참고문헌	39
부 록	49
영문초록	66
국문초록	68

표 목 차

표 1. 대상자의 일반적 특성	22
표 2. 대상자의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도 정도	25
표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 차이	27
표 4. 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 상관관계	31
표 5. 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향	33

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호사의 부족 현상은 국내뿐만 아니라 전 세계적인 문제이고 유능하고 경력 있는 간호사의 보유와 높은 수준의 전문성을 확보하는 것은 결국 환자에게 질적 간호를 제공하고 환자의 건강 회복을 위해 매우 중요하다 (Cowden & Cummings, 2012).

최근 간호사의 인력관리를 위해 역기능적이고 부정적인 면이 강조되는 이직의도 보다 순기능적이고 긍정적인 면이 강조되는 재직의도를 탐구하는 연구가 증가하고 있다(Nancarrow, Bradbury, Pit, & Ariss, 2014; Al Yahyaiei, Hewison, Efstathiou, & Carrick-Sen, 2022). 재직의도란 간호사가 다른 직업을 찾으려는 것을 멈추고 현재의 간호직무를 지속하려는 의도를 말한다 (Cowin, 2002). 재직의도를 파악하는 것은 만족요인을 개선하게 되어 동기를 유발하고 조직에 대한 애착을 증진 시켜 간호인력 유지 차원에서 효과적인 접근법이라 할 수 있다(백기령, 2016; 이은희, 조경숙과 손행미, 2014).

한편, 간호사의 경력 단계 이론에 기반하여 경력 2~3년에 해당하는 간호사를 상급초보 간호사라 하는데, 이들은 신규간호사 단계를 벗어나 임상에서 독립적으로 업무를 수행하는 인력이다(장금성, 2000). 상급초보 간호사는 병원 내 간호인력의 20.6%를 차지하는 주요 인력군이지만, 사직률은 20.5%로 높은 수준을 보이며 이직률은 신규간호사에 이어 가장 높은 것으로 보고되고 있다(병원간호사회, 2023; 이세영, 오은진과 성경미, 2013). 따라서 간호조직 내 높은 비율을 차지하면서 독자적으로 일할 수 있는 인력이 이직의도가 높다는 것은 간호 조직성과 달성에 있어 위협적인 요소이기에(장해나와 장형은, 2021) 상급초보 간호사의 인력관리 방안에 관심이 필요하다.

욕구만족은 조직 관리 및 직원의 동기부여에 중요한 역할을 하고 있으며 (Kaur, 2013) 욕구가 충족될 때 직무수행에 긍정적인 영향을 준다(김화진과

신선화, 2020; Liu, Aungsuroch, & Yunibhand, 2016). 인간은 생리적, 안전, 소속감, 존중, 자아실현의 5가지 욕구를 가지고 있으며(Maslow, 1943), 이러한 욕구가 충족되었을 때 유쾌함을 느끼고 이를 욕구만족이라 정의한다(김화진과 신선화, 2020). 반대로, 욕구만족도가 낮아질 경우 재직의도에 부정적 영향을 줄 가능성이 있다(정승은과 한정희, 2024). 한편, 상급초보 간호사는 임상에서 독립적으로 행동하지만 임상경험 부족으로 인해 불안감과 책임감을 동시에 경험하며 상급자의 교육과 지원에 의존하여 자기개발에 적극적으로 참여하는 경향이 있다(장금성, 2000; 황인희와 유소영, 2019). 그러나 숙련 단계의 간호사들에 비해 덜 건강한 식행동을 하고(김소연, 기지선, 최지윤, 최완희와 최스미, 2023), 임상 경력이 4년 미만일 경우 감염환자 치료에 주로 배치되는 특성이 있었다(김윤선과 김미애, 2021). 이러한 업무 특성은 이들의 욕구 충족에 영향을 미칠 수 있어 상급초보 간호사의 욕구만족이 재직의도에 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다.

잡 크래프팅(Job Crafting)은 주어진 업무를 의미 있게 만드는 활동으로, 업무의 범위를 스스로 조정하거나 인식을 전환하여 긍정적인 관점에서 일의 가치를 새롭게 정의하는 행동을 의미한다(김창호와 심원술, 2012). 개인은 잡 크래프팅을 통해 업무 수행을 즐겁고 의미 있게 인식하게 되고(Wrzesniewski & Dutton, 2001) 이는 간호사의 재직의도에도 긍정적인 영향을 미친다(이은아와 하영미, 2022). 특히, 잡 크래프팅은 주도적인 성격을 가진 사람에게 더 두드러지는데(박한규, 2015; 임명기, 하유진, 오동준과 손영우, 2014), 상급초보 간호사는 신규간호사의 단계를 넘어 독립적이고 책임감을 가지고 간호를 수행하려 하는 특징이 있어(장금성, 2000; Benner, Tanner, & Chesla, 2009) 잡 크래프팅에 대해 파악해 보는 것이 필요하다.

간호사의 재직의도에 영향을 미치는 간호근무환경은 간호사가 환자에게 질 높은 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직적인 특성을 의미하며(박선희와 이태화, 2018; Aiken, Havens, & Sloane, 2000), 직무에 대한 만족 및 조직에 대한 몰입감을 높여 재직의도를 향상시키는 것으로 보고되고 있다(김신희, 박숙경과 이명하, 2019; 제민지, 손현미와 김동희, 2017;

Kutney-Lee et al., 2015). 즉 간호사는 근무환경을 긍정적으로 인식할수록 재직의도가 높아지며(김지혜, 장소은과 조윤주, 2023) 특히, 총 임상경력이 5년 미만일 때 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것으로 나타나(최수미와 김지원, 2024), 임상경력 2~3년차인 상급초보 간호사의 간호근무환경이 재직의도에 영향을 미치는지 확인해 볼 필요가 있다.

지금까지 상급초보 간호사의 재직의도에 미치는 영향에 관한 연구로는 소명의식, 팀워크역량, 조직몰입(김양신, 2018; 박진옥과 정귀임, 2016), 감정노동과 극복력(박해진과 김춘자, 2023) 및 직무만족 등(이승희와 김화순, 2023)이다. 그러나 상급초보 간호사를 대상으로 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경을 종합적으로 본 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구는 상급초보 간호사를 대상으로 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 파악함으로써 재직의도를 높이는 방안을 모색하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 정도를 확인하고, 상급초보 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이다.

구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호환경 및 재직의도의 차이를 분석한다.
- 4) 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경, 재직의

도의 상관관계를 분석한다.

- 5) 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 분석한다.

3. 용어 정의

1) 상급초보 간호사

(1) 이론적 정의

간호사들의 특성에 따라 5단계로 나눈 Benner(1982)의 임상 등급을 우리나라 실정에 맞게 장금성(2000)이 초보자 단계(입사 후 1년), 상급초보자 단계(2~3년), 유능한 단계(4~6년)와 숙련 단계(7년 이상)로 나눈 4단계 중, 경력 2~3년에 해당하는 간호사를 의미한다.

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 장금성(2000)의 상급초보자 단계(2~3년)를 총 임상경력 기준으로 13개월 이상 36개월 이하의 간호사를 의미한다.

2) 재직의도

(1) 이론적 정의

재직의도는 간호사가 다른 직업을 찾으려는 것을 멈추고 현재의 간호직무를 지속하려는 의도를 말한다(Cowin, 2002).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Cowin(2002)이 개발한 측정도구(Nurses' Retention Index [NRI])를 김민정(2006)이 번안하여 사용한 도구로 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 의미한다.

3) 욕구만족도

(1) 이론적 정의

욕구는 무엇을 얻거나 바라는 것이며 인간의 욕구는 5단계(생리적, 안전, 소속감, 존중, 자아실현 욕구)로 구분된다(Maslow, 1943). 만족은 욕구가 충족되었을 때의 유쾌함을 의미한다(Liu et al., 2016). 따라서 욕구만족이란 Maslow(1943)가 제안한 5단계의 욕구가 충족되었을 때의 유쾌함을 의미한다.

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 김화진과 신선화(2020)가 간호사를 대상으로 개발한 간호사 욕구만족 측정도구로 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 욕구만족도 정도가 높음을 의미한다.

4) 잡 크래프팅

(1) 이론적 정의

잡 크래프팅(Job Crafting)은 자발적으로 자신의 업무에 의미를 찾고 업무와 관련된 관계를 조정하며 업무의 범위를 새롭게 설계하는 것을 의미한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Wrzensniewski와 Dutton(2001)의 잡 크래프팅 모델을 토대로 Slemp와 Vella-Brodrick(2013)이 개발한 측정도구(Job Crafting Questionnaire [JCQ])를 임명기 등(2014)이 한국어로 번안한 도구를 사용하여 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 잡 크래프팅 정도가 높은 것을 의미한다.

5) 간호근무환경

(1) 이론적 정의

간호근무환경은 일하는 장소에 국한되지 않고 간호사가 지각하는 물리적 환경, 동료 간 상호작용, 병원 정책적 측면까지 포함하는 포괄적인 개념을 의미한다(Lake, 2002).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Lake(2002)가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index [PES-NWI])를 조은희, 최모나, 김은영, 유일영과 이남주(2011)가 번안한 간호근무환경 측정도구(Korean Version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index [K-PES-NWI])로 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식함을 의미한다.

Ⅱ. 문헌고찰

1. 상급초보 간호사의 재직의도

최근 안전과 감염관리의 강화, 노인인구의 증가 등으로 보건의료 환경이 변화하였다. 이에 따라 의료인력에 대한 수요가 증가하고 있는 반면, 간호사의 인력 부족 문제가 심각한 상황이다(박종미, 2016; 정문선, 2022; 차경숙과 이홍자, 2019). 정부에서는 이러한 문제를 해결하기 위해 간호사 근무환경 및 처우 개선대책을 발표하였지만(보건복지부, 2018), 다양한 간호정책에도 불구하고 병원 간호인력의 사직률은 2021년 14.5%, 2022년 15.8%, 2023년 18.7%로 매년 증가하는 추세이다(병원간호사회, 2023).

Zimmer(1972)는 간호사의 보유율을 높이고 간호전문성을 확보하는 방법으로 임상 등급이라는 용어를 언급하였다. 이후 Benner(1982)는 간호사들의 특성에 따라 초보자(Novice), 상급초보자(Advanced Beginner), 책임자(Competent), 숙련자(Proficient), 전문가(Expert)의 5 단계로 나뉘었으며, 국내에서는 장금성(2000)이 초보자 단계(입사 후 1년), 상급초보자 단계(2~3년), 유능한 단계(4~6년), 숙련 단계(7년 이상)의 4 단계로 나누었다.

그 중, 경력 2~3년에 해당하는 상급초보 간호사는 신규간호사에서 벗어나 임상에서 활발하게 활동하며 학교에서 배운 간호지식을 표준화된 가이드 절차에 따라 수행하려는 경향이 높으며 독립적으로 환자에게 간호를 수행하려는 특징을 가지고 있다. 또한, 모든 간호상황에서는 아니지만 상황에 대한 우선순위를 정할 수 있으며 복잡한 환자 간호를 비교적 성공적으로 수행하고 일상적인 병동 관련 업무를 혼자서 처리가 가능하다는 특징을 가지고 있다(장금성, 2000; Benner, 1982).

상급초보 간호사는 병원에서 20.6%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며 임상에서 독립적으로 업무를 수행하지만 사직률은 20.5%에 달하고 이직률은 신규간호사에 이어 가장 높은 것으로 보고되고 있다(병원간호사회,

2023; 이세영 등, 2013). 따라서 간호조직 내 높은 비율을 차지하며 독자적으로 일할 수 있는 인력이 이직의도가 높다는 것은 간호 조직성과 달성에 있어 위협적인 요소라고 할 수 있다(장해나와 장형은, 2021).

최근 불만요인을 제거해 부정적인 면이 강조되는 이직의도보다 긍정적인 면이 강조되는 재직의도를 보는 연구가 점차 증가하고 있다(Nancarrow et al., 2014; Al Yahyaei et al., 2022). 재직의도란 간호사가 다른 직업을 찾으려는 것을 멈추고 현재의 간호직무를 지속하려는 의도를 말한다(Cowin, 2002). 재직의도를 파악하는 것은 만족요인을 개선하고 직무수행의 동기를 유발하여 조직에 대한 애착을 증진 시켜 간호인력 유지 차원에서 효과적인 접근법이라 할 수 있다(백기령, 2016; 이은희 등, 2014).

선행연구에서 간호사의 재직의도에 영향을 주는 일반적 특성은 성별과 학력(박민희와 조숙희, 2019), 연령과 결혼상태(김유미와 서민정, 2020), 종교(정승은과 한정희, 2024) 등에 따라 차이가 있으며 직무 관련 요인은 병원의 병상 수(서희정, 김기연과 장세진, 2020), 총 임상경력(김유미와 서민정, 2020), 근무부서 및 근무형태와 급여(변성원과 하영옥, 2019), 이직경험(김나린, 2024) 등에 따라 차이가 있었다.

현재까지 상급초보 간호사의 재직의도에 관한 연구로는 종합병원 간호사를 대상으로 소명의식, 팀워크 역량, 조직몰입(김양신, 2018; 박진옥과 정귀임, 2016)이었으며, 대학병원의 경우 감정노동, 극복력, 간호직만족도였으며(박해진과 김춘자, 2023), 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로는 직무만족(이승희와 김화순, 2023)이 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 지금까지 재직의도에 영향을 미치는 다양한 연구들이 이루어졌지만 상급초보 간호사를 대상으로 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경을 본 연구는 거의 없는 실정이다.

이상의 문헌고찰을 살펴보았을 때, 상급초보 간호사는 임상에서 활발하게 활동하고 가장 높은 비율을 차지하지만, 사직률과 이직의도가 높은 것으로 알려진 바 있다. 지금까지 상급초보 간호사의 재직의도를 높이기 위한 연구가 다양하게 이루어졌지만 상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간

호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 파악한 연구는 없는 실정이다. 이에 따라 상급초보 간호사의 재직의도를 높이기 위해 이들 변수가 미치는 영향을 규명하는 연구가 필요하다.

2. 욕구만족도

욕구란 무엇을 얻거나 바라는 것으로 인간의 동기와 행동에 영향을 미치는 것이며(Maslow, 1943), 욕구만족이란 욕구가 충족되었을 때의 유쾌함을 의미한다(Liu et al., 2016). 욕구는 인간의 동기와 행동에 관련이 깊고 성장에 중요한 역할을 하므로 심리학자들로부터 지속적인 관심을 받아오고 있다(Ryan & Deci, 2017).

욕구에 관한 이론을 1940 년대에 Maslow(1943)에 의해 체계화되어 욕구위계이론이 발표되었고 Maslow(1943)는 인간의 행동이 욕구에 의해 동기가 유발되는 것이고 가장 기본적인 수준의 욕구가 충족되어야지 상위 수준의 욕구에 도달할 수 있다고 하였다. Maslow의 욕구위계이론은 인간의 보편적인 동기의 많은 부분을 설명하여 심리학, 경영학, 교육학 등 여러 분야에서 응용되어지고 있으며, 조직 관리 및 직원 동기부여에도 많은 기여를 하고 있다(Kaur, 2013). 뿐만 아니라 의료직 종사자들에게도 욕구를 충족시키는 것이 동기부여와 헌신을 높인다고 하였다(Benson & Dundis, 2003). 이러한 욕구만족이 충족될 때, 직무 수행에도 긍정적인 영향을 주어 직무에 대한 만족을 높일 수 있다(김화진과 신선화, 2020).

Maslow(1943)는 인간의 욕구를 5 단계로 나누었는데 생리적, 안전, 소속감, 존중, 자아실현 욕구로 나누었다. 이는 강도에 따라서 일종의 위계를 이루어 배열된다고 설명하였다. 생리적 욕구는 인간이 삶을 영위하는 데 가장 기본적인 욕구로 음식, 휴식, 성, 숙면, 배설 등이 포함되며 최하위에 위치하지만 생존을 위해 필수적이고 중요한 욕구이다. 다음으로, 안전 욕구는 외부의 위협적인 것으로부터 보호받고 경제적 안정을 누리고 안전함을 추

구하는 욕구를 의미한다. 생리적 욕구가 충족된 후 발현되는 욕구이다. 소속감 욕구는 개인이 동료 집단에 소속되고 싶어 하고 사람들과 애정 어린 관계를 맺으며 집단에 소속되고 싶은 마음을 의미한다. 존중 욕구는 자신이 아닌 타인을 통하여 능력을 높게 인정받고 존중받으며 존경받기를 원하는 욕구이다. 자아실현 욕구는 자신의 잠재력을 최대한 발휘하며 개발하고, 자신의 이상이나 목표를 실현하려는 성향을 말하며 자신의 정점을 이루고 싶은 자기완성의 욕망이라고 표현할 수 있다.

한편, 상급초보 간호사는 욕구가 충족되지 못한 것으로 보고되고 있다. 생리적 욕구와 관련된 식행동 점수는 유능 및 숙련 단계의 간호사보다 낮았고(김소연 등, 2023), 3년 미만인 간호사들은 피로도가 높았으며(심지연, 서남숙, 김미애와 박정숙, 2019), 수면의 질도 낮았다(홍경숙과 박은옥, 2019). 뿐만 아니라 감염환자 치료에는 경력 4년 미만인 간호사가 주로 배치되어 감염에 노출될 위험이 높아 안전의 욕구가 미충족되는 상황에 있었다(김윤선과 김미애, 2021). 욕구만족도가 낮을 때, 재직의도에 부정적인 영향을 줄 수 있어(정승은과 한정희, 2024) 상급초보 간호사들의 욕구만족과 관련된 연구가 필요하다.

간호사를 대상으로 한 욕구만족도 연구를 살펴보면 종합병원 간호사를 대상으로 김화진과 신선화(2021)의 연구에서는 생리적, 존중 욕구가 이직의도에 영향을 미쳤고, 코로나 19 전담병원 간호사의 생리적, 안전, 자아실현 욕구만족은 이직의도에 영향을 미쳤으며(심혜지, 2022), 대학병원 간호사의 이직의도에도 욕구만족이 영향을 미치는 것으로 나타났다(최순남, 2023). 한편, 재직의도와 관련된성을 본 이의남과 위휘(2024)의 연구에서는 교대근무간호사를 대상으로 욕구만족도가 재직의도에 영향을 미쳤고, 정승은과 한정희(2024)의 연구에서는 소속감 욕구와 자아실현 욕구가 재직의도에 영향을 준 것으로 나타났다. 지금까지 간호사의 욕구만족도와 관련된 연구 중, 상급초보 간호사의 욕구만족도와 관계를 규명한 연구는 거의 드물었다. 이에 지금까지 연구되지 않은 상급초보 간호사의 욕구만족도와 재직의도 간의 관계를 규명하는 연구가 필요하다고 사료된다.

이상의 문헌고찰을 살펴보았을 때, 인간은 누구나 생리적, 안전, 소속감, 존중, 자아실현의 5 가지 욕구를 가지고 있으며 이것이 충족되면 욕구만족이라고 한다. 한편, 상급초보 간호사는 욕구와 관련된 요인들이 충족되지 못하고 있었으며 이는 재직의도에 영향을 미칠 가능성이 있다. 이에 따라, 지금까지 연구되지 않은 상급초보 간호사의 욕구만족도와 재직의도 간의 관계를 규명하는 연구가 필요하다고 판단된다.

3. 잡 크래프팅

잡 크래프팅(Job Crafting)은 조직구성원이 주도적으로 자신의 업무에서 의미를 추구하고 관계를 조정하며 직무에 대한 긍정적인 인식을 갖고 업무 범위를 새롭게 설계하는 것을 뜻한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 개인의 책임과 가치가 중시되는 노동시장에서는 조직구성원들이 각자의 가치, 강점, 열망 등을 이해하고 이를 활용하도록 하는 방안에 대해 요구가 증대되면서(강나을, 김민영과 박성민, 2019), 이에 인적관리 차원에서 조직의 유효성을 높이고 직무에 대한 열의와 만족을 향상시키는 잡 크래프팅에 대한 관심이 늘어나고 있다(이은영과 김은경, 2023; 임명기 등, 2014; 현미숙, 2020).

잡 크래프팅의 어원을 찾아보면, Craftman (장인), Craftmanship (장인정신)으로 Craftman은 자기가 하는 일에 고도로 숙달된 기능을 가진 사람이며 Craftmanship은 기능이 높은 수준에 올라 자신이 하는 일을 느낌으로 알게 되어 일에 대한 생각도 깊어진 상태를 뜻한다(김창호와 심원술, 2012; 이정원, 2017). 국내에는 아직 통용되는 용어가 없으며 각 연구자의 연구 목적과 방향에 따라 직무 재창조, 장인적 직무수행, 직무 의미 창조, 직무 재조정 등의 여러 용어가 혼용되고 있다(근소우와 권인수, 2017). 최근 연구자들은 잡 크래프팅을 번역 없이 원래 용어 그대로 Job Crafting 혹은 잡 크래프팅이라고 사용하고 있다(한수정과 정은하, 2022).

Wrzesniewski와 Dutton(2001)은 잡 크래프팅을 인지 크래프팅, 업무 크래프팅, 관계 크래프팅 세 가지 형태의 구성요소로 구분된다고 하였다. 첫째, 인지 크래프팅(Cognitive Crafting)은 업무의 의미와 목적에 대한 자신의 관점을 변화시켜 자신이 하는 업무에 의미를 두는 행동이다. 예를 들면, 병원에서 근무하는 청소부가 단순히 청소하는 사람으로 자신을 여기지 않고 자신도 의료진의 일원으로서 환자의 회복에 기여하는 역할을 한다고 인식하는 경우가 해당된다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 둘째, 업무 크래프팅(Task Crafting)은 업무의 양과 종류, 유형, 특성 등 업무의 경계를 변화시키는 것을 의미한다. 즉, 원래의 업무 외 다른 영역으로 업무의 범위를 확장하는 것이다(임명기 등, 2014). 예를 들어, 임상 현장에서 간호사는 직무기술서에 명시된 간호업무 외에 환자관리를 개선하기 위한 타 직종 및 부서와의 추가적인 의사소통을 하거나 새로 입고된 의료장비를 습득하고 공유하며 이를 자신의 업무로 추가시키는 것을 의미한다(현미숙, 2020). 셋째, 관계 크래프팅(Relational Crafting)은 비슷한 관심사나 기술을 가지고 있는 사람과 관계를 형성하고 직무와 관련된 인간관계(동료, 상사, 고객 등)의 상호 작용 범위를 확장하는 것이다. 예를 들면, 간호사는 환자의 치료과정이나 요구사항에서 발생하는 문제를 해결하는 과정에서 연계된 다양한 부서와 협력적인 관계를 맺기 위해 업무와 관련된 사람들과 적극적으로 교류하는 것이 해당된다(Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008).

잡 크래프팅 적용 사례를 살펴보면 장경원과 고수일(2020)의 연구에서는 예비 교사들을 대상으로 실습 참여 전에 잡 크래프팅 프로그램을 실행한 결과, 교육 실습이 보다 주도적으로 수행하는 데 도움이 되었다고 평가되었고, Sakuraya, Shimazu, Imamura, Kawakami와 Kitazume(2016)의 연구에서는 병원 관리자를 대상으로 잡 크래프팅 프로그램을 적용하였는데 적용 후 직무몰입과 인지 크래프팅에 영향을 주었다. 미시건 대학에서는 리더와 구성원을 위한 잡 크래프팅 훈련 프로그램을 하고 있으며 이 프로그램을 기반으로 적용한 현미숙(2021)의 연구에서는 간호사들에게 잡 크래프팅 중재 프로그램 적용후 업무, 인지 크래프팅이 증가와 직무배태성, 조직웰빙에 영

향을 미쳤다. 뿐만 아니라, 글로벌 기업인 구글은 정기적인 잡 크래프팅 워크숍을 진행하고 있고, 디즈니랜드는 모든 직원을 ‘캐스트 멤버’라고 칭함으로써 일의 의미를 느낄 수 있게 하고 있다(장가, 구자숙과 증가미, 2022). 이러한 잡 크래프팅은 개인뿐만 아니라 조직의 업무와 자율성, 관계적 리더십 및 사회적 지지 측면에서 다양한 긍정적인 효과가 있으며 지금까지 연구된 바 있다(김창호와 심원술, 2012; 임명기 등, 2014; 현미숙, 2020).

잡 크래프팅을 적용한 간호사를 대상으로 한 연구를 살펴보면 공공의료기관 간호사의 재직의도에 직접적인 영향요인은 잡 크래프팅이었고(김란주, 2024), 신생아 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구에서는 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 유의한 영향을 미쳤다(이한나, 2024). 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 그것과 잡 크래프팅이 재직의도에 유의한 영향을 미쳤다(임현주, 2023). 지금까지 많은 연구에서 잡 크래프팅이 재직의도에도 영향을 미친 것으로 나타났으나, 상급초보 간호사들의 재직의도에 잡 크래프팅이 영향을 미치는 연구는 거의 이루어지지 않았다.

따라서, 잡 크래프팅은 개인의 인식과 직무에 대한 만족을 향상시켜 재직의도에 영향을 미친다. 지금까지 다양한 간호사를 대상으로 이루어지고 있는 가운데, 상급초보 간호사를 대상으로 한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 따라서 상급초보 간호사의 잡 크래프팅이 재직의도에 미치는 영향을 규명하는 연구가 필요하다.

4. 간호근무환경

간호근무환경은 간호사가 환자에게 질 높은 간호를 제공할 수 있도록 하는 조직적인 특성이다(Aiken et al., 2000). 이것은 간호사의 적극적인 병원 정책 참여, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호 기반 확립, 간호관리자의 능력 및 리더십과 지지, 의사와의 협력관계를 형성하는 환경을 말한다(Lake, 2002). 건강한 간호근무환경은 간호사의 심리적 건강, 대인관계, 원활한 업무 수행,

직무만족 및 직업 유지에 긍정적인 영향을 미치며, 나아가 치료의 질을 개선하고 의료기관의 생산성에도 중요한 영향을 미친다(Friese, Lake, Aiken, Silber, & Sochalski, 2008).

간호근무환경에 관한 연구는 1980년 초기 미국의 병원 간호사 부족 현상에서 시작되었다. 미국간호학회(American Academy of Nursing [AAN])는 간호사를 유치하고 유지한 병원들의 특성에 대해서 연구하였고, 이러한 병원들의 특성은 의사결정의 분권화, 효과적인 간호 리더십, 간호사의 자율성과 책임감, 간호의 질에 대한 책임감 인식, 충분한 간호인력, 융통성 있는 근무 스케줄 등으로 나타났다(McClure, Poulin, Sovie, & Wandelt, 1983). 이러한 특성들을 가지고 있는 병원에는 미국 간호사 자격인증원의 마그넷 병원 인증을 부여했으며, 마그넷 병원의 인증기준에는 간호근무환경이 포함되어 있는데 이것은 그 중요성을 나타내는 것이라 볼 수 있다(김신희 등, 2019). 실제로 마그넷 병원 인증을 받은 병원은 간호사들의 직무만족도가 높고 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공하여 간호업무성과 및 환자만족도를 높이는 것으로 나타났다(조은희 등, 2011).

지금까지의 간호근무환경에 관한 연구를 살펴보면, 경력 몰입과 이직의도, 직무만족도에 영향을 미치며(Westerman & Simmons, 2007), 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 이직의도에 가장 영향력이 큰 변수는 간호근무환경이었으며(강기노, 2012), 간호근무환경이 좋을수록 소진과 감정노동 수준이 낮았다(이지윤과 남혜리, 2016; 한미영, 이민숙, 배주영과 김영숙, 2015). 또한, 긍정적인 간호근무환경 조성은 간호사의 재직을 높이는 것으로 나타났다(제민지 등, 2017; Kelly, McHugh, & Aiken, 2011, Kutney-Lee et al., 2015).

간호근무환경과 재직의도와 관련된 연구를 살펴보면, 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호근무환경이 가장 큰 영향을 미치는 변수였고(김원경, 노은경과 위현오, 2019), 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호근무환경은 재직의도와 양의 상관관계가 있었다(김남희, 2018). 상급병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호근무환경은 재직의도에 직접적인 영향

을 미쳤으며(이유나와 김은경, 2023), 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 간호근무환경 중 간호관리자의 능력 및 리더십과 지지, 그리고 간호사에 대한 지지가 재직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났다(김숙영과 서연옥, 2018).

이처럼 좋은 간호근무환경은 직무에 대한 만족을 증대시켜 질 높은 간호 서비스를 제공하고 재직의도에도 영향을 미친다. 많은 선행연구에서 간호사를 대상으로 간호근무환경이 재직의도에 영향을 미쳤지만, 상급초보 간호사를 대상으로 한 연구는 거의 드물었다. 이에 상급초보 간호사의 간호근무환경을 확인하고 재직의도에 미치는 영향을 규명하는 것이 필요하다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 C도에 소재한 1개 대학병원, G도에 소재한 2개의 종합병원에서 근무하고 있는 총 임상경력 13개월 이상 36개월 이하의 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G*Power 3.1 program을 이용하여 산출하였다. 상급초보 간호사를 대상으로 한 재직의도 영향 요인에 대한 연구(김양신, 2018)에서 사용한 효과크기가 .15임에 근거하여 다중회귀분석을 기준으로 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95으로 설정하였고, 일반적 특성 11개, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경을 포함해 총 14개의 예측요인을 투입하여 산출하였을 때 필요한 최소 표본의 수는 194명이었다. 탈락률 20%를 고려하여 243명을 대상으로 설문지를 배부하여 206부를 회수하였고 응답이 불충분한 설문지 12부를 제외한 총 194부를 자료 분석에 포함하였다.

대상자의 구체적인 선정기준은 다음과 같았다.

- 1) 임상경력 13개월 이상 36개월 이하의 간호사
- 2) 현재 환자 간호업무를 수행하는 임상 간호사
- 3) 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자

3. 연구도구

본 연구의 자료 수집을 위해 대상자의 일반적 특성, 재직의도, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경으로 총 91문항의 구조화된 설문지를 사용하였다. 각 연구 도구는 개발자 또는 수정, 번안자에게 도구 사용에 대한 승인을 받은 후 사용되었다.

1) 일반적 특성

성별, 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 병상 수, 총 임상 경력 및 현 병원 근무경력, 근무형태, 근무부서, 이직경험, 급여수준의 총 11문항으로 구성하였다.

2) 재직의도

재직의도 측정도구는 Cowin(2002)이 개발한 도구(Nurses' Retention Index [NRI])를 김민정(2006)이 한국어로 번안한 측정 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6문항이며 각 문항은 8점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 Cronbach's α 값은 .97이었고, 김민정(2006)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .89이며, 본 연구에서는 .91이었다.

3) 욕구만족도

욕구만족도 측정도구는 김화진과 신선화(2020)가 개발한 Maslow의 욕구위계이론에 근거한 간호사의 욕구만족도 측정도구(Nurse Needs Satisfaction Scale)를 사용하였다. 본 도구는 5개 영역의 총 30문항이며 하위영역인 생리적 욕구(6개 문항), 안전 욕구(6개 문항), 소속감 욕구(6개 문항), 존중 욕구(6개 문항), 자아실현 욕구(6개 문항)으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 욕구만족도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 Cronbach's α 값은 .90이었고, 본 연구에서는 .90이었다.

4) 잡 크래프팅

잡 크래프팅 측정도구는 Wrzesniewski와 Dutton(2001)의 잡 크래프팅 구성요인과 개념적 틀을 바탕으로 Slemp와 Vella-Brodrick(2013)가 개발한 잡 크래프팅 도구를 임명기 등(2014)이 한국어로 번안한 측정 도구를 사용하였다. 본 도구는 3개 영역의 총 15문항이며 하위영역인 업무 크래프팅(5개 문항), 인지 크래프팅(5개 문항), 관계 크래프팅(5개 문항)으로 구성되어 있다. 각 문항은 6점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 6점으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 잡 크래프팅 활동 정도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 Cronbach’s α 값은 .91이었고, 임명기 등(2014)의 연구에서는 .92이며, 본 연구에서는 .88이었다.

5) 간호근무환경

간호근무환경 측정도구는 Lake(2002)가 개발한 도구(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index [PES-NWI])를 조은희 등(2011)이 한국어로 번안한 간호근무환경 측정도구(Korean version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index [K-PES-NWI])를 사용하였다. 본 도구는 5개 영역의 총 29개의 문항이며 하위영역인 충분한 인력과 물질적 지원(4개 문항), 양질의 간호를 위한 기반(9개 문항), 병원운영에 간호사의 참여(9개 문항), 간호사와 의사와의 협력관계(3개 문항), 간호관리자의 능력 및 리더십과 지지(4개 문항)으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 Likert 척도로, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 간호근무환경에 대해 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 Cronbach’s α 값은 .82이었고, 조은희 등(2011)의 연구에서는 .93이며, 본 연구에서는 .92이었다.

4. 자료수집

본 연구는 계명대학교 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board [IRB])의 연구 승인(IRB No: 40525-202405-HR-020-03)을 받은 후 2024년 9월 10일부터 9월 24일까지 자료수집이 진행되었다. C도의 1개 대학병원과 G도의 2개의 종합병원 간호본부에 전화하여 연구목적과 취지를 설명하고 간호본부의 도움을 받아 각 병원의 게시판에 연구대상자 모집공고문을 게시하였다. 설문지는 자기 보고 형식으로 자발적으로 참여를 원하는 대상자에 한해 설명문 및 동의서를 읽고 동의받았으며 동의서와 설문지는 연구대상자의 비밀보장을 위해 불투명한 봉투에 밀봉하여 각 부서 간호사실에 비치하였고, 연구자와 보조연구원이 일괄 회수하였다. 설문지 작성은 약 15분 정도 소요되었으며, 설문을 완료한 참여자에게는 답례품을 지급하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 차이는 t-test, ANOVA 및 Scheffé test를 사용하여 분석하였다.
- 4) 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향은 다중회귀분석을 시행하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 D광역시 소재 K대학교의 생명윤리위원회의 연구 승인(IRB No: 40525-202405-HR-020-03)을 받고 진행하였다. 연구자가 각 병원의 부서장에게 연구의 필요성과 목적 및 연구 내용을 설명하여 협조를 구하고 자료수집에 대한 허락을 얻었으며, 게시판에 연구대상자 모집공고문을 게시하여 대상자를 모집하였다.

연구대상자 설명문의 연구의 배경과 목적, 참여 대상, 연구 참여 절차 및 방법, 연구 참여 기간, 부작용 또는 위험 요소, 참여에 따른 보상 및 참여하지 않을 시 불이익이 없음, 개인정보와 비밀 보장, 동의의 철회에 관한 사항에 관한 설명문 및 동의서를 읽고 연구 참여에 자발적으로 동의한 사람들에게 한해서 설문지를 챙겨 작성 후 별도로 밀봉된 봉투에 넣게 하였고, 연구책임자와 보조연구원이 설문지가 담긴 봉투를 회수하였다.

설문에 참여한 대상자들에게는 보상으로 소정의 답례품을 제공하였으며 보상제공을 위해 수집한 연락처는 전달 직후 폐기하였다. 설문조사 후 수집된 자료는 연구자 이외에는 접근할 수 없도록 비밀번호 잠금장치가 된 개인 노트북을 사용하여 직접 코딩 처리와 자료를 분석하였고, 연구 자료는 밀봉 처리하여 잠금장치가 있는 연구자의 사물함에 보관되었다. 연구에 사용된 설문지는 연구 종료 3년 후 문서 파쇄기를 이용하여 완전히 폐기 처리될 것이다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 조사한 결과는 다음과 같다(표 1).

전체 대상자 194명 중 성별은 여자가 177명(91.2%)으로 가장 많았으며, 평균 연령은 25세이하가 147명(75.8%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 188명(96.9%)으로 대부분이었고, 종교는 없음이 140명(72.2%)으로 가장 많았다. 최종학력은 학사 졸업이 193명(99.5%)으로 가장 많았으며 병상수는 500병상 이상이 155명(79.9%), 총 임상경력은 13~24개월 이하가 115명(59.3%), 현병원 근무경력은 13~24개월 이하가 110명(56.7%), 근무형태는 3교대가 190명(97.9%), 근무부서는 외과병동이 50명(25.8%)으로 가장 많았다. 이직경험은 없음이 164명(84.5%), 이직횟수는 1회가 27명(90.0%)으로 가장 많았다. 급여수준은 3800~4200만원 미만, 4600만원 이상이 각 54명(27.8%)으로 높았다.

표 1. 대상자의 일반적 특성

(N=194)

변수	구분	빈도(백분율)	평균±표준편차
성별	여자	177(91.2)	
	남자	17(8.8)	
연령	25세 이하	147(75.8)	25.21±2.96
	26세 이상	47(24.2)	
결혼상태	미혼	188(96.9)	
	기혼	5(2.6)	
	기타	1(0.5)	
종교	기독교	29(14.9)	
	천주교	12(6.2)	
	불교	13(6.7)	
	없음	140(72.2)	
최종학력	학사 졸업	193(99.5)	
	석사 재학 또는 졸업	1(0.5)	
병상수	100~300병상 미만	31(16.0)	
	300~500병상 미만	8(4.1)	
	500병상 이상	155(79.9)	
총 임상경력			23.76±7.04
현병원 근무경력	13~24개월 이하	115(59.3)	
	25~36개월 이하	79(40.7)	
	12개월 이하	7(3.6)	
	13~24개월 이하	110(56.7)	
	25~36개월 이하	77(39.7)	
근무형태	3교대	190(97.9)	
	고정직(낮번,초번,밤번)	4(2.1)	

(표 계속)

표 1. (계속)

(N=194)

변수	구분	빈도(백분율)	평균±표준편차
근무부서	내과병동	39(20.1)	
	외과병동	50(25.8)	
	간호·간병통합서비스	44(22.7)	
	중환자실	35(18.0)	
	응급실	13(6.7)	
	신생아실	9(4.6)	
	기타	4(2.1)	
이직경험	있음	30(15.5)	
	없음	164(84.5)	
이직경험횟수	1회	27(90.0)	
	2회 이상	3(10.0)	
급여수준	3000~3500만원 미만	15(7.7)	
	3500~3800만원 미만	35(18.0)	
	3800~4200만원 미만	54(27.8)	
	4200~4600만원 미만	36(18.6)	
	4600만원 이상	54(27.8)	

2. 대상자의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직 의도 정도

대상자의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 정도는 다음과 같다(표 2). 욕구만족도는 5점 만점에 평균 3.10 ± 0.43 점이었으며, 하위 영역별 평균평점은 소속감 욕구가 3.81 ± 0.49 로 가장 높았으며 생리적 욕구가 2.35 ± 0.72 로 가장 낮았다. 잡 크래프팅은 6점 만점에 평균 3.81 ± 0.59 점으로 나타났다. 하위영역별 평균평점은 인지 크래프팅이 3.94 ± 0.82 점으로 가장 높았고 업무 크래프팅이 3.70 ± 0.64 로 가장 낮았다. 간호근무환경은 4점 만점에 2.64 ± 0.40 점이었으며 하위영역별 평균평점은 양질의 간호를 위한 기반이 2.86 ± 0.40 점으로 가장 높았으며 충분한 인력과 물질적 지원이 2.24 ± 0.61 점으로 가장 낮았다. 재직의도는 8점 만점에 평균 4.96 ± 1.47 점이었다.

표 2. 대상자의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도 정도

(N=194)

변수	정도	평균±표준편차	최솟값	최댓값
욕구만족도	1-5	3.10±0.43	1.80	4.50
생리적 욕구	1-5	2.35±0.72	1.00	4.83
안전 욕구	1-5	3.06±0.65	1.17	4.83
소속감 욕구	1-5	3.81±0.49	2.17	5.00
존중 욕구	1-5	3.03±0.60	1.17	4.67
자아실현 욕구	1-5	3.26±0.59	1.50	5.00
잡 크래프팅	1-6	3.81±0.59	2.13	5.47
업무 크래프팅	1-6	3.70±0.64	2.20	5.40
인지 크래프팅	1-6	3.94±0.82	1.00	6.00
관계 크래프팅	1-6	3.80±0.69	1.80	5.60
간호근무환경	1-4	2.64±0.40	1.34	3.86
병원 운영에 간호사의 참여	1-4	2.52±0.45	1.00	4.00
양질의 간호를 위한 기반	1-4	2.86±0.40	1.33	4.00
간호관리자의 능력 및 리더십	1-4	2.85±0.51	1.00	4.00
충분한 인력과 물질적 지원	1-4	2.24±0.61	1.00	3.75
간호사와 의사의 협력관계	1-4	2.57±0.61	1.00	4.00
재직의도	1-8	4.96±1.47	1.17	8.00

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경, 재직의도의 차이는 다음과 같다(표 3).

상급초보 간호사의 재직의도는 성별($t=2.00$, $p=.046$)에 따라 유의미한 차이가 있었다.

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 차이 (N=194)

변수	구분	욕구만족도		잡 크래프팅		간호근무환경		재직의도	
		평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)
성별	여자	3.10±0.43	-0.91(.361)	3.82±0.60	0.62(.536)	2.64±0.40	0.78(.432)	5.03±1.45	2.00(.046)
	남자	3.20±0.48		3.73±0.57		2.56±0.43		4.28±1.58	
연령	≤ 25	3.11±0.43	0.60(.545)	3.81±0.58	-0.23(.817)	2.65±0.38	0.60(.546)	4.91±1.45	-0.82(.410)
	≥ 26	3.07±0.44		3.83±0.63		2.61±0.46		5.12±1.54	
결혼상태	미혼	3.09±0.42	1.37(.257)	3.82±0.59	0.33(.718)	2.63±0.39	0.79(.453)	4.92±1.46	2.10(.125)
	기혼	3.42±0.87		3.65±0.88		2.86±0.74		5.93±1.55	
	기타	3.26		4.13		2.58		7.00	
종교	기독교	3.23±0.43	1.32(.268)	3.85±0.58	0.31(.818)	2.74±0.33	0.98(.403)	4.75±1.83	0.50(.681)
	천주교	3.16±0.24		3.95±0.72		2.68±0.18		5.06±1.34	
	불교	2.96±0.46		3.76±0.54		2.68±0.56		4.64±1.21	
	없음	3.09±0.44		3.80±0.59		2.61±0.41		5.02±1.43	
학력	학사졸업	3.10±0.43	-0.89(.372)	3.81±0.59	-1.42(.155)	2.64±0.40	-0.28(.776)	4.95±1.47	-1.72(.086)
	석사 재학	3.50		4.66		2.75		7.50	
	또는 졸업								

(표 계속)

표 3. (계속)

(N=194)

변수	구분	육구만족도		잡 크래프팅		간호근무환경		재직의도	
		평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)
병상수	100~<300	3.06±0.43	0.58(.560)	3.60±0.63	2.37(.096)	2.59±0.44	0.38(.682)	5.10±1.33	0.60(.546)
	300~<500	3.24±0.32		3.91±0.49		2.71±0.47		5.41±1.32	
	≥500	3.11±0.44		3.85±0.58		2.64±0.39		4.91±1.51	
총임상경력	13~24	3.10±0.44	-0.20(.984)	3.84±0.58	0.84(.399)	2.66±0.41	0.96(.336)	4.91±1.40	-0.59(.551)
	25~36	3.10±0.43		3.77±0.61		2.60±0.39		5.04±1.57	
현병원경력	≤12	3.13±0.30	0.60(.548)	3.94±0.56	0.43(.651)	2.57±0.32	0.97(.379)	5.14±1.11	0.05(.945)
	13~24	3.13±0.44		3.84±0.57		2.67±0.41		4.96±1.48	
	25~36	3.06±0.43		3.77±0.63		2.59±0.41		4.94±1.51	
근무형태	3교대	3.10±0.43	0.32(.568)	3.81±0.59	0.01(.917)	2.63±0.40	0.43(.511)	4.95±1.47	0.31(.577)
	고정직	3.23±0.40		3.85±0.52		2.77±0.36		5.37±1.97	
근무부서	내과	3.19±0.32	1.76(.109)	3.96±0.46	1.81(.098)	2.69±0.26	0.81(.563)	5.35±1.33	1.78(.105)
	외과	2.96±0.39		3.63±0.57		2.58±0.43		4.49±1.34	
	간호·간병통합	3.11±0.48		3.86±0.62		2.70±0.45		5.09±1.59	
	중환자실	3.16±0.49		3.80±0.64		2.60±0.46		5.10±1.40	
	응급실	3.26±0.24		3.92±0.75		2.68±0.22		4.55±1.55	
	신생아실	3.20±0.64		4.03±0.38		2.63±0.49		5.03±1.99	
	기타	2.95±0.54		3.48±0.73		2.37±0.37		5.70±1.39	

(표 계속)

표 3. (계속)

(N=194)

변수	구분	육구만족도		잡 크래프팅		간호근무환경		재직의도	
		평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)	평균 ±표준편차	t or F(p)
이직경험	있음	3.14±0.39	0.48(.631)	3.83±0.56	0.11(.906)	2.62±0.33	-0.31(.751)	5.02±1.40	0.22(.820)
	없음	3.10±0.44		3.81±0.60		2.64±0.42		4.95±1.49	
이직횟수	1회	3.13±0.39	0.15(.858)	3.82±0.58	0.01(.987)	2.60±0.33	0.15(.855)	5.00±1.31	0.04(.959)
	≥2회	3.21±0.45		3.86±0.40		2.72±0.31		5.16±2.45	
급여수준	3000~<3500	3.28±0.36	1.09(.361)	3.54±0.68	1.17(.321)	2.82±0.28	1.64(.164)	5.26±1.09	0.53(.707)
	3500~<3800	3.09±0.47		3.77±0.70		2.64±0.38		4.92±1.56	
	3800~<4200	3.13±0.43		3.89±0.57		2.69±0.47		5.13±1.51	
	4200~<4600	3.12±0.45		3.88±0.58		2.61±0.38		4.81±1.48	
	≥4600	3.03±0.42		3.80±0.51		2.55±0.37		4.83±1.48	

4. 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무 환경 및 재직의도의 상관관계

대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 상관관계는 다음과 같다(표 4).

상관관계 분석을 시행한 결과, 재직의도는 성별($r=.14$, $p=.046$), 욕구만족도($r=.57$, $p<.001$), 잡 크래프팅($r=.49$, $p<.001$), 간호근무환경($r=.43$, $p<.001$)과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

또한 잡 크래프팅은 욕구만족도($r=.57$, $p<.001$)와 양의 상관관계가 있었으며, 간호근무환경은 욕구만족도($r=.68$, $p<.001$), 잡 크래프팅($r=.55$, $p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

표 4. 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 재직의도의 상관관계 (N=194)

변수	성별	욕구만족도	잡 크래프팅	간호근무환경	재직의도
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
성별*	1				
욕구만족도	-.06 (.361)	1			
잡 크래프팅	.04 (.536)	.57 (<.001)	1		
간호근무환경	.57 (.432)	.68 (<.001)	.55 (<.001)	1	
재직의도	.14 (.046)	.57 (<.001)	.49 (<.001)	.43 (<.001)	1

*Reference: 성별(남자)

5. 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무 환경이 재직의도에 미치는 영향

대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호환경이 재직의도에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다(표 5). 대상자의 재직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 일반적 특성 중 재직의도에 유의한 차이를 보인 성별을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수 중 범주형 항목인 성별은 가변수 처리하여 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=31.38$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 약 38%로 나타났다($\text{adj.}R^2=.38$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 2.314로 1~3 사이의 값이 나와 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 공차 한계(Tolerance)가 .46~.97으로 .10이상 1.0미만의 값이었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor [VIF])값은 1.02~2.16로 10미만으로 나타나 독립변수들 간 다중공선성에는 문제가 없었다.

다중회귀분석 결과, 대상자의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 욕구만족도($\beta=.47$, $p<.001$), 잡 크래프팅($\beta=.23$, $p=.001$), 성별($\beta=.16$, $p=.004$)로 나타났다.

간호근무환경($\beta=-.03$, $p=.655$)은 통계적으로 유의하지 않았다.

표 5. 대상자의 일반적 특성, 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직
 의도에 미치는 영향 (N=194)

변수	B	S.E	β	t	p
(상수)	-2.70	.70		-3.81	<.001
성별*	0.86	.29	.16	2.90	.004
욕구만족도	1.60	.28	.47	5.72	<.001
잡 크래프팅	0.58	.17	.23	3.33	.001
간호근무환경	-0.13	.29	-.03	-0.44	.655
$R^2=.39$, adj. $R^2=.38$, $F(p)=31.38(<.001)$					

*Reference: 성별(남자)

V. 논 의

본 연구는 상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었고, 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구의 결과, 상급초보 간호사의 재직의도는 8점 만점에 평균 4.96점으로 나타났다. 이는 상급초보 간호사를 대상으로 재직의도를 분석한 이승희와 김화순(2023)의 연구에서 4.59점, 김양신(2018)의 연구에서 5.27점, 박해진과 김춘자(2023)의 연구에서는 4.75점으로 나타나 본 연구결과와 유사하다. 한편, 박진옥과 정귀임(2016)의 연구에서는 재직의도 점수가 5.50점으로 본 연구보다 다소 높았는데, 이는 박진옥과 정귀임(2016)의 연구는 수도권 3차 종합병원 상급초보 간호사를 대상으로 한 연구라 본 지역 종합병원 간호사 대상으로 한 연구와 지역 및 병원규모 등이 달라 재직의도 점수에 차이가 있었을 것으로 사료된다.

상급초보 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인은 성별, 욕구만족도, 잡 크래프팅으로 나타났다. 상급초보 간호사의 일반적 특성 중 성별(여자)이 재직의도에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 상급초보 간호사를 대상으로 한 김양신(2018)의 연구 결과에도 남성보다 여성이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 분석되어 본 연구의 결과와 일치한다. 그럼에도 본 연구대상자의 91%가 여성으로, 성별(여)이 재직의도에 영향을 미칠 것이라고 일반화하기에는 한계가 있다.

재직의도에 영향을 주는 변수로 확인된 욕구만족도는 상급초보 간호사만을 대상으로 분석한 연구가 제한적이라 직접적인 비교는 어려우나 욕구만족도의 하부요인 중 가장 높게 나타난 소속감 욕구는 정승은과 한정희(2024), 이의남과 위휘(2024)의 일반 간호사를 대상으로 분석한 연구에서 소속감 욕구가 가장 높게 나타난 결과와 비교해 볼 수 있다. 이는 결국 상급초보 간호사는 임상에서 초보간호사보다 독립적으로 간호 활동을 하지만,

비교적 짧은 임상경력으로 인해 상급자의 교육과 지원이 여전히 필요하여 (황인희와 유소영, 2019) 소속감 욕구가 높게 나타난 것으로 사료된다. 또한 자아실현 욕구가 두 번째로 높은 하부요인으로 나타났는데, 이는 일반 간호사를 대상으로 한 정승은과 한정희(2024)와 이의남과 위휘(2024)의 연구에서도 동일하게 자아실현 욕구가 두 번째로 높게 나타난 결과와 유사하다. 상급초보 간호사는 전문적인 간호사로 성장해 가기 위해 자기개발을 하면서도 한편으로는 이 길을 계속 가야 하는지와 같은 진로에 대한 고민을 지속적으로 하는 간호사들로, 이로 인해 자아실현 욕구가 높게 나타난 것으로 사료된다(박광옥과 김종경, 2013).

한편, 욕구만족도의 하부항목 중 생리적 욕구가 가장 낮게 나타났는데, 이는 몇몇 선행연구(김화진과 신선화 2020; 이의남과 위휘, 2024; 정승은과 한정희, 2024)에서도 생리적 욕구가 가장 낮은 결과를 보여 본 연구결과를 지지한다. 간호사는 직업 특성상 환자와 24시간 지속적으로 환자의 상태를 확인해야 하므로 교대근무가 필요한 대표적인 직업군이며(신승화와 김수현, 2014), 우리나라 병원의 93.5% 간호사가 3교대 근무로 일하고 있어 교대근무의 특수성(예로 수면 박탈 등)으로 인해 생리적 욕구가 낮게 나타난 것으로 사료된다. 따라서 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 주는 욕구만족도를 증진시키고 특히, 소속감의 증진과 자아실현을 도울 수 있는 간호 교육 프로그램을 개발하고 구체적인 생리적 욕구 문제를 파악하여 이를 고려한 간호정책이 필요하다.

잡 크래프팅은 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인으로 확인되었다. 이는 일반 간호사를 대상으로 잡 크래프팅이 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 이은아와 하영미(2022), 조현하와 김은영(2020)의 연구 결과와 비교해 볼 수 있다. 하지만 본 연구대상자들은 1998년 전후에 출생한 MZ세대로 이들은 일에 대해 자율적으로 계획하고 수행할 수 있는 환경을 선호하며 조직에서 자신의 의견과 아이디어를 존중받고 싶어 하는 특성을 가지고 있어 잡 크래프팅에 영향을 미친 것으로 보인다(하홍길, 2024). 잡 크래프팅 하위요인 중, 업무를 의미 있게 해석하는 행동을 의미하는 ‘인

지 크래프팅'이 가장 높게 나타났다. 이는 상급초보 간호사가 초보간호사에서 상급초보자로 경력단계가 상승하면서 환자들의 입장을 더욱 이해하게 되고 돌봄의 의미를 발견할 뿐 아니라 간호에 대한 긍정적인 인식을 갖게 되어(장금성, 2000) 인지 크래프팅 점수가 높게 나타난 것으로 사료된다. 따라서 상급초보 간호사의 잡 크래프팅 강화를 위한 프로그램이 필요함을 시사한다.

반면, 간호근무환경은 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 주지 않았고, 상급초보 간호사를 대상으로 재직의도를 연구한 이승희와 김화순(2023)의 연구 결과와도 일치한다. 이는 본 연구 MZ세대 연구대상자들이 자기 위주로 생각하는 개인주의적 성향이 강하고(호규현, 심승범과 조재희, 2023) 조직의 소속감보다는 개인의 삶을 중시하는 특징(Gursoy, Chi, & Karadag, 2013)을 가지고 있어 이러한 점들이 반영된 결과라 추측된다.

본 연구의 의의는 간호사의 특징에 따라 나눈 임상등급 중, 상급초보 간호사를 대상으로 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한 것으로 연구결과 성별(여자), 욕구만족도 및 잡 크래프팅을 확인하였다. 국내외로 일반 간호사를 대상으로 즉 모든 간호사를 동일한 집단으로 묶어 재직의도를 파악한 연구는 많으나, 상급초보 간호사만을 대상으로 한 연구가 제한적이라 본 연구의 의미가 있다. 따라서, 상급초보 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 이들의 욕구만족도를 향상시키는 것이 필요하고, 임상간호사의 업무를 잡 크래프팅 관점에서 접근해 보는 전략이 필요하다. 특히 본 연구의 대상자인 상급초보 간호사가 MZ세대인 점을 고려해 본다면 이들을 위한 맞춤형 인력 관리 프로그램이 필요하다.

본 연구의 제한점은 첫째, 본 연구에서 사용한 잡 크래프팅 도구가 일반적인 업무 및 직업에 대한 크래프팅을 파악하는 도구라 간호업무에 대한 구체적인 크래프팅이 분석되지 못한 점이다. 따라서 간호사 잡 크래프팅 측정 도구를 사용하여 반복 연구할 것을 제안한다.

둘째, 본 연구는 2개의 도시 1개의 대학병원과 2개의 종합병원을 대상으로 진행되어 지역의 특징과 병원 규모 등을 포함한 근무환경과 조직문화의

차이가 연구 결과에 영향을 미칠 가능성을 배제하지 못한 점이다. 따라서 추후 연구에는 특히 다기관 연구를 진행할 경우, 지역의 특징 및 병원 규모에 따른 근무환경 등을 고려한 연구를 제언한다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 재직의도를 높이는 방안을 모색하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

연구 결과, 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 성별(여자), 욕구만족도, 잡 크래프팅으로 나타났다. 간호근무환경은 재직의도와 양적 상관관계가 있었으나 유의한 영향요인은 아닌 것으로 나타났다.

따라서 본 연구결과를 바탕으로 상급초보 간호사들의 재직의도에 영향을 미치는 욕구만족도를 증진시키고, 자신의 업무를 의미 있게 해석하는데 도움을 줄 수 있는 간호 잡 크래프팅 프로그램을 보급하고 확대하는 것이 필요하다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 상급 초보 간호사의 욕구만족도에 영향을 주는 구체적인 내용 파악을 위해 하부요인 각각을 종속변수로 재분석해 볼 것을 제언한다.

둘째, 재직의도의 영향요인인 잡 크래프팅을 상급초보 간호사를 위한 간호 잡 크래프팅 도구로 개발할 것을 제언한다.

참 고 문 헌

- 강기노(2012). 중소병원 간호사 이직의도 영향 요인. *간호행정학회지*, 18(2), 155-165. doi:10.11111/jkana.2012.18.2.155
- 강나을, 김민영과 박성민(2019). 공무원의 직업가치인식이 잡 크래프팅과 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *현대사회와 행정*, 29(1), 197-234. doi:10.26847/mspa.2019.29.1.197
- 강정미와 조현하(2020). 잡 크래프팅 모델에 근거한 아동간호사의 직무열의 구조모형. *아동간호학회지*, 26(2), 201-211. doi:10.4094/chnr.2020.26.2.201
- 고은진(2022). *상급종합병원 간호사의 일 가치감과 잡 크래프팅이 직무열의에 미치는 영향*. 석사학위, 한양대학교, 서울.
- 근소우와 권인수(2017). 잡 크래프팅 선행요인과 역할확장 자기효능감의 매개 효과. *인적자원개발연구*, 20(1), 95-123. doi:10.24991/KJHRD.2017.03.20.1.95
- 김나린(2024). *중환자실 간호사의 프리젠텐즘, 소진 및 간호업무성파가 재직 의도에 미치는 영향*. 석사학위, 울산대학교, 울산.
- 김남희(2018). 간호사의 간호업무환경, 직무착근도 및 재직의도와와의 관계. *예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지*, 8(11), 349-358.
- 김란주(2024). *공공의료기관 간호사의 잡 크래프팅이 재직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 중앙대학교, 서울
- 김미혜와 박정민(2020). 중소병원 간호사의 재직의도 영향요인 연구. *한국엔터 테인먼트산업학회논문지*, 14(2), 195-203. doi:10.21184/KJES.2020.02.14.2.195
- 김민정(2006). *간호조직문화가 간호사 재직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 한양대학교, 서울.
- 김소연, 기지선, 최지윤, 최완희와 최스미(2023). 교대근무 경력 간호사의 식 행동과 영향요인 분석: 2차자료 분석. *여성건강간호학회지*, 29(1), 32-43. doi:10.4069/kjwhn.2023.02.21.1
- 김숙영과 서연옥(2018). 병원간호사의 Type D 성격, 소진, 간호근무환경이

- 재직의도에 미치는 영향. *동서간호학연구지*, 24(2), 163-170.
doi:10.14370/jse.2018.24.2.163
- 김신희, 박숙경과 이명하(2019). 종합병원 간호사의 간호근무환경이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향: 직무배태성의 매개효과 중심으로. *간호행정학회지*, 25(3), 208-219. doi:10.11111/jkana.2019.25.3.208
- 김양신(2018). 상급초보 간호사의 재직의도 영향요인. *한국산학기술학회논문지*, 19(4), 221-228. doi:10.5762/KAIS.2018.19.4.221
- 김원경, 노은경과 위현오(2019). 중소병원 간호사의 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향. *융합정보논문지*, 9(8), 83-92.
- 김유미와 서민정(2020). 종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인. *디지털융복합연구*, 18(12), 377-383. doi:10.14400/JDPM.2020.18.12.377
- 김윤선과 김미애(2021). 감염 전담 병동 간호사의 COVID-19 환자 간호업무수행에 영향을 미치는 요인. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 51(6), 678-688. doi:10.4040/jkan.21131
- 김지혜, 장소은과 조윤주(2023). 간호사의 일 가치감, 심리적 주인의식 및 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향. *중환자간호학회지*, 16(3), 62-72. doi:10.34250/jkccn.2023.16.3.62
- 김창호와 심원술(2012). 리더의 진실성이 부하의 장인적 직무수행(Job Crafting)에 미치는 영향과 그 과정에 대한 연구. *조직과 인사관리연구*, 36(1), 131-162.
- 김혜원과 한수정(2019). 종합병원 간호사의 소명의식과 간호전문직관 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과. *간호행정학회지*, 25(3), 220-228.
- 김화진과 신선화(2020). Maslow의 욕구위계이론에 근거한 간호사 욕구만족도 측정도구 개발 및 타당화. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(6), 848-862. doi:10.4040/jkan.20195
- 김화진과 신선화(2021). 임상간호사의 욕구만족과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과. *한국융합학회논문지*, 12(11), 445-456.
doi:10.15207/JKCS.2021.12.11.445
- 민은희(2009). *임상간호사의 근무경력과 부서별 업무 스트레스와 대처유형*.

- 석사학위, 공주대학교, 공주.
- 박경애(2024). *임상간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅과 간호근무환경이 직무만족에 미치는 영향*. 석사학위, 군산대학교, 군산.
- 박광옥과 김종경(2013). 임상 신규간호사의 상급 초보자에서 책임자로 되어 가는 경험. *한국간호교육학회지*, 19(4), 594-605.
- 박규량(2020). *상급종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무착근도가 재직 의도에 미치는 영향*. 석사학위, 중앙대학교, 서울.
- 박민희와 조숙희(2019). 임상간호사의 그릿, 직무만족도와 재직의도와 의 관계. *임상간호연구*, 25(3), 285-293.
- 박선희와 이태화(2018). 국내 병원간호사의 재직 영향요인: 체계적 문헌고찰 및 메타분석. *간호행정학회지*, 24(2), 139-148. doi:10.13046/jkpm.2018.24.2.139
- 박순형(2022). MZ세대의 특성과 언어 사용 연구. *한말연구*, 63(18), 1-23.
- 박종미(2016). *대학병원과 중소병원 간호사의 직무만족, 조직몰입, 간호조직 문화 및 이직의도 비교*. 석사학위, 영남대학교, 대구.
- 박진옥과 정귀임(2016). 상급초보 간호사의 소명의식, 직무만족, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 22(2), 137-147.
doi:10.13046/jkpm.2016.22.2.137
- 박한규(2015). *대기업 근로자의 직무 재창조와 개인 및 팀 수준 변인의 위 계적 관계*. 박사학위, 서울대학교, 서울.
- 박해진과 김춘자(2023). 상급초보 간호사의 감정노동과 극복력이 재직의도에 미치는 영향. *근관절건강학회지*, 30(2), 103-110.
- 백기령(2016). *병원간호사의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직 의도에 미치는 영향*. 석사학위, 성신여자대학교, 서울
- 변성원과 하영옥(2019). 종합병원 간호사의 회복탄력성, 감정노동이 재직의도에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 28(2), 104-113.
doi:10.5807/kjohn.2019.28.2.104
- 병원간호사회(2020). *병원간호인력 배치현황 실태조사: 최근 5년치(2018년~2020년)*. 서울: 병원간호사회.

- 병원간호사회(2023). *병원간호인력 배치현황 실태조사*. 서울: 병원간호사회
- 보건복지부(2018). *간호사 근무환경 및 처우 개선대책*. 세종: 보건복지부.
- 보건복지부(2018). *보건의료인력 실태조사*. 세종: 보건복지부.
- 서은주, 윤신희, 김희정과 홍은희(2021). 밀레니얼 세대 간호사의 간호근무환경, 직무 착근도, 직업존중감이 재직의도에 미치는 영향. *대한안전경영과학회지*, 23(2), 1-8.
- 서희정, 김기연과 장세진(2020). 우리나라 병동 간호사의 병원 특성이 재직률, 근무기간 및 퇴직에 미치는 영향: 건강보험심사평가원 자료를 이용한 후향적 코호트 연구. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(6), 837-847. doi:10.4040/jkan.2020.50.6.837
- 송효숙과 임소희(2017). 중소병원 임상간호사의 감염 노출 예방관리 수행 정도와 영향요인. *Crisisonomy*, 13(4), 69-80.
- 신승화와 김수현(2014). 교대근무 간호사의 건강증진행위가 수면의 질에 미치는 영향. *기본간호학회지*, 21(2), 123-130.
- 심지연, 서남숙, 김미애와 박정숙(2019). 교대근무 간호사의 직무스트레스, 수면의 질, 피로가 직무몰입에 미치는 영향. *대한스트레스학회지*, 27(4), 344-352.
- 심혜지(2022). *COVID-19 전담병원 간호사의 욕구만족이 직무만족, 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 한양대학교, 서울.
- 이세영, 오은진과 성경미(2013). 초보간호사의 이직의도 경험. *동서간호학연구지*, 19(2), 168-176.
- 이승희와 김화순(2023). 상급초보 간호사의 재직의도 구조모형. *간호행정학회지*, 29(5), 517-528.
- 이유나와 김은경(2023). 간호근무환경이 병원간호사의 재직의도에 미치는 영향: 경력동기와 직업존중감의 이중매개효과. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 53(6), 622-634. doi:10.4040/jkan.23038
- 이은아와 하영미(2022). 병원간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 28(5), 586-595.

doi:10.11111/jkana.2022.28.5.586

- 이은영과 김은경(2023). 직무요구-자원모델에 기반한 병원간호사의 잡크래프팅이 조직유효성에 미치는 효과. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 53(1), 129-143. doi:10.4040/jkan.22138
- 이은희, 조정숙과 손행미(2014). 병원간호사의 재직의도. *임상간호연구*, 20(1), 15-27. doi:10.22650/jkcnr.2014.20.1.15
- 이의남과 위휘(2024). 교대근무간호사의 욕구만족, 소명의식, 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향. *병원경영학회지*, 29(2), 1-17.
- 이정원(2017). *진정성 리더십이 조직구성원의 잡 크래프팅, 애착, 고객 지향성에 미치는 영향: 프랜차이즈 본사 직원을 대상으로*. 박사학위, 세종대학교, 서울.
- 이지윤과 남혜리(2016). 간호근무환경, 조직문화유형, 업무의 양과 속도가 간호사의 감정노동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 22(2), 119-128.
- 이한나(2024). *신생아중환자실 간호사의 잡 크래프팅과 간호근무환경이 재직 의도에 미치는 영향*. 석사학위, 아주대학교, 수원.
- 임명기, 하유진, 오동준과 손영우(2014). 한국판 잡 크래프팅 척도의 타당화 연구. *기업경영연구*, 21(4), 181-206.
- 임현주(2023). *종합병원 경력간호사의 그림, 간호조직문화, 잡 크래프팅이 재직의도에 미치는 영향*. 석사학위, 충남대학교, 대전.
- 장가, 구자숙과 증가미(2022). 향상-예방초점 잡 크래프팅의 선행요인 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. *경영학연구*, 51(2), 461-481.
- 장경원과 고수일(2020). 교육실습생을 위한 잡크래프팅 프로그램의 적용 사례. *역량개발학습연구*, 15(2), 187-213.
- 장금성(2000). *간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구*. 박사학위, 연세대학교, 서울.
- 장해나와 장형은(2021). 상급종합병원의 업무환경과 간호조직문화가 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *중환자간호학회지*, 14(1), 14-27.
doi: 10.34250/jkccn.2021.14.1.14
- 정문선(2022). *노인의 다빈도 복합 만성질환과 우울의 삶의 만족도와의 관련성*.

- 석사학위, 아주대학교, 수원.
- 정승은과 한정희(2024). 간호사의 욕구만족도, 긍정 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향. *한국산학기술학회 논문지*, 25(2), 736-745.
- 제민지, 손현미와 김동희(2017). 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호근무 환경이 재직의도에 미치는 영향. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 19(1), 527-541. doi:10.37727/jkdas.2017.19.1.527
- 조은희, 최모나, 김은영, 유일영과 이남주(2011). 한국어판 간호근무환경 측정 도구의 타당도와 신뢰도. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(3), 325-332. doi:10.4040/jkan.2011.41.3.325
- 조현하와 김은영(2020). 간호조직문화, 조직건강, 잡 크래프팅이 간호사의 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 26(2), 172-180. doi:10.11111/jkana.2020.26.2.172
- 차경숙과 이홍자(2019). 감염관리간호사의 업무만족도 및 자아탄력성과 직무 스트레스와의 관계. *근관절건강학회지*, 26(3), 251-260.
- 최수미와 김지원(2024). 중소병원 병동간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인. *보건의료산업학회지*, 18(1), 39-50.
- 최순남(2023). 임상간호사의 욕구만족도, 의사소통능력, 그릿이 직무만족에 미치는 영향. 석사학위, 고신대학교, 부산.
- 하홍길(2024). MZ 세대의 기본심리욕구, 잡 크래프팅 및 혁신행동 간의 유의성 연구. *한국지식정보기술학회 논문지*, 19(1), 175-185.
- 한미영, 이민숙, 배주영과 김영숙(2015). 임상간호사의 간호근무환경, 공감피로 및 공감만족이 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(2), 193-202.
- 한수정과 정은하(2022). 간호사의 잡 크래프팅에 대한 개념분석. *기본간호학회지*, 29(3), 375-387. doi:10.7739/jkafn.2022.29.3.375
- 현미숙(2020). 잡 크래프팅 모델에 근거한 간호사의 동기부여와 직무효과의 구조적 관계. *간호행정학회지*, 26(3), 192-204.
- 현미숙(2021). 병원간호사를 위한 잡 크래프팅 중재 프로그램 개발 및 적용: 조직몰입, 직무배태성, 조직웰빙 효과 평가. *간호행정학회지*, 27(5), 366-378.

doi:10.1111/jkana.2021.27.5.366

- 호규현, 심승범과 조재희(2023). 정말 MZ세대 직원은 까다로운 개인주의자일까? 미디어에서 묘사된 MZ세대 조직원 특징에 대한 당사자의 주관적 인식 연구. *한국언론학보*, 67(3), 45-70.
- 홍경숙과 박은옥(2019). 임상간호사의 주간 졸림, 불면증, 수면의 질에 관한 연구. *한국직업건강간호학회지*, 28(1), 36-43.
- 황인희와 유소영(2019). 병동 2-3년차 간호사 역량강화를 위한 역량별 중요도와 수행도 분석. *보건정보통계학회지*, 44(3), 292-300.
- Aiken, L. H., Havens, D. S., & Sloane, D. M. (2000). The magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of magnet hospitals. *American Journal of Nursing*, 100(3), 26-36.
doi:10.1097/NNA.0b013e3181aeb469
- Al Yahyaei, A., Hewison, A., Efstathiou, N., & Carrick-Sen, D. (2022). Nurses' intention to stay in the work environment in acute healthcare: A systematic review. *Journal of Research in Nursing*, 27(4), 374-397.
- Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-El Aliem, S. M., & Alsayed, S. K. (2021). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 214-219.
doi:10.1111/jonm.13192
- Benner, P. (1982). From novice to expert. *American Journal of Nursing*, 82(3), 402-407.
- Benner, P., Tanner, C. A., & Chesla, C. A. (2009). *Expertise in Nursing Practice*. Springer Publishing Company.
- Benson, S. G., & Dundis, S. P. (2003). Understanding and motivating health care employees: Integrating Maslow's hierarchy of needs, training, and technology. *Journal of Nursing Management*, 11(5), 315-320. doi:10.1046/j.1365-2834.2003.00409.x

- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). *What is job crafting and why does it matter?*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Ross School of Business.
- Cowden, T. L., & Cummings, G. G. (2012). Nursing theory and concept development: A theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1646-1657. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05927.x
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
- Friese, C. R., Lake, E. T., Aiken, L. H., Silber, J. H., & Sochalski, J. (2008). Hospital nurse practice environments and outcomes for surgical oncology patients. *Health Services Research*, 43(4), 1145-1163. doi:10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x
- Gursoy, D., Chi, C. G. Q., & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 40-48. doi:10.1016/j.ijhm.2012.04.002
- Holroyd, E., & McNaught, C. (2008). The SARS crisis: reflections of Hong Kong nurses. *International Nursing Review*, 55(1), 27-33. doi:10.1111/j.1466-7657.2007.00586.x
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064.
- Kelly, L. A., McHugh, M. D., & Aiken, L. H. (2011). Nurse outcomes in Magnet and non-Magnet hospitals. *Journal of Nursing Administration*, 41(10), 428-433. doi: 10.1097/NNA.0b013e31822eddbbc
- Koontz, H. (1980). The management theory jungle revisited. *Academy of*

- Management Review*, 5(2), 175-187.
- Kutney-Lee, A., Stimpfel, A. W., Sloane, D. M., Cimiotti, J. P., Quinn, L. W., & Aiken, L. H. (2015). Changes in patient and nurse outcomes associated with magnet hospital recognition. *Medical Care*, 53(6), 550-557. doi:10.1097/MLR.0000000000000355
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing and Health*, 25(3), 176-188. doi:10.1002/nur.10032
- Lake, E. T. (2007). The nursing practice environment. *Medical Care Research and Review*, 64, 104s-122s. doi:10.1177/1077558707299253
- Lin, S. H., Liao, W. C., Chen, M. Y., & Fan, J. Y. (2014). The impact of shift work on nurses' job stress, sleep quality and self perceived health status. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 604-612. doi:10.1111/jonm.12020
- Liu, Y., Aungsuroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84-91. doi:10.1111/inr.12215
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClure, M. M., Poulin, M. A., Sovie, M. D., & Wandelt, M. A. (1983). Magnet hospitals: Attraction and retention of professional nurses. *American Academy of Nursing*, 5(3), 148-153.
- McHugh, M. D., Kelly, L. A., Smith, H. L., Wu, E. S., Vanak, J. M., & Aiken, L. H. (2013). Lower mortality in Magnet hospitals. *Medical Care*, 51(5), 382-388. doi:10.1097/MLR.0b013e3182726cc5
- Nancarrow, S., Bradbury, J., Pit, S. W., & Ariss, S. (2014). Intention to stay and intention to leave: Are they two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modeling study among health

- and social care workers. *Journal of Occupational Health*, 56(4), 292-300. doi:10.1539/joh.14-0027-OA
- Oliver, R. L. (1997). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., Kawakami, N., & Kitazume, A. (2016). Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study. *BMC Psychology*, 4(1), 49. doi:10.1186/s40359-016-0157-9
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146. doi:10.5502/ijw.v3i2.1
- Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 19(2), 288-305.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Zimmer, M. (1972). Rationale for a ladder for clinical advancement. *Journal of Nursing Administration*, 2(6), 467-474.

부 록

계명대학교 생명윤리위원회 연구자 윤리 지침

생명윤리의 대상이 되는 연구는 헬싱키 선언에 명시된 윤리 지침 및 국내외법규와 지침에 따라 수행되어야 하며, 연구자들은 인간을 대상으로 하는 연구에 적용되는 국제적 규범과 기준은 물론 국내의 법규와 윤리 지침을 숙지하여야 하며, 다음의 사항을 준수하여야 합니다.

1. 계획서에 따라 연구를 수행하여야 합니다.
2. 위원회가 승인하였음을 확인할 수 있는 연구대상자 동의서를 사용하여야 합니다. 모국어가 한국어가 아닌 연구대상자들에게는 승인된 동의서를 연구대상자의 모국어로 인준된 번역본을 사용할 것이며, 이러한 동의서 번역본은 반드시 위원회 승인을 받아야 합니다.
3. 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분한 설명에 근거한 동의 과정을 수행할 것이며, 잠재적인 연구대상자에게 연구에의 참여여부를 고려할 수 있도록 충분히 기회를 제공하여야 합니다.
4. 연구진행에 있어 연구대상자를 보호하기 위해 불가피한 경우를 제외하고 연구의 어떠한 변경이든 위원회의 사전 승인을 받고 수행하여야 합니다. 연구대상자들의 보호를 위해 취해진 어떠한 응급상황에서의 변경도 즉각 위원회에 보고하여야 합니다.
5. 연구대상자에게 발생한 즉각적 위험 요소의 제거가 필요하여 원 계획서와 다르게 연구를 실시해야 하는 경우, 연구대상자에게 발생하는 위험요소를 증가시키거나 연구의 실시예 중대한 영향을 미칠 수 있는 변경 사항, 예상하지 못한 중대한 이상 약물반응에 관한 사항, 연구대상자의 안전성이나 임상시험의 실시예 부정적인 영향을 미칠 수 있는 새로운 정보에 관한 사항은 위원회에 신속히 보고하여야 합니다.
6. 위원회의 승인을 받은 연구대상자 모집공고문을 사용해야 합니다.
7. 위원회의 승인은 1년을 초과할 수 없습니다. 1년 이상 연구를 지속하고자 하는 경우에는 반드시 연차별 지속심의를 신청해야 하며, 위원회에서 요구한 중간보고주기에 따라 연구 진행과 관련한 보고서를 제출하여야 합니다.
8. 지속심의는 연구승인기간 종료 1개월 전, 변경심의는 승인기간 중에 신청하여야 합니다. 연구종료 보고는 연구종료 후 3개월 이내, 연구 결과보고는 종료보고 후 1년 이내에 하여야 합니다. 연구위반/미준수 보고 중 중대한 이상반응 보고는 연구자가 인지한 시간으로부터 10일 이내, 승인 전 부득이한 연구계획서 변동 보고는 부득이한 상황 발생 후 72시간 이내, 예상하지 못한 문제 보고는 사망 및 생명의 위협의 존재를 인지한 날로부터 7일 이내에 하여야 합니다.
9. 의약품 임상시험관리기준/의료기기임상시험실시기준(KGCP), 생명 윤리 및 안전 법률 및 헬싱키 선언, 임상시험 관리기준에 관한 국제조화회의(ICH-GCP) 가이드라인 등 국내외 관련 법규를 준수하여야 합니다.

본 통보서에 기재된 사항은 계명대학교 생명윤리위원회의 기록된 내용과 일치함을 증명합니다. 본 생명윤리위원회는 의약품 임상시험관리기준/의료기기임상시험실시기준(KGCP) 및 임상시험 관리기준에 관한 국제조화회의(ICH-GCP)를 준수하며 생명윤리 및 안전에 관한 법률 등 관계 법규를 준수합니다. 본 연구와 이해갈등 관계(COI, Conflict of Interest)가 있는 위원이 있을 경우 연구의 심의에서 배제하였습니다.

부록 2. 모집공고문 및 연구 참여 동의서

연구명: 상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향

본 연구는 상급초보 간호사의 욕구만족, 잡 크래프팅, 간호근무환경을 파악하고, 상급초보 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위함입니다.

◆ 참여 대상

임상경력 13개월이상 36개월 이하의 환자 간호업무를 수행하는 임상 간호사 255명

◆ 참여절차 및 기간

귀하는 대상자 모집공고문 및 연구대상자 설명문을 서면으로 보고 참여하기를 동의한다면 설문조사에 총 15분간 1회 참여하게 됩니다.

◆ 부작용 및 위험요소, 동의철회에 관한 사항

연구의 참여로 인해 귀하에게 발생할 어떤 위험이나 예측되는 부작용은 극히 미미할 것으로 사료됩니다. 다만 설문지를 이용하는 연구이므로 설문지를 참여하는 시간적 손실이 있을 수 있으므로 예상되는 시간은 약 15분 내외임을 알려드리는 바입니다. 설문지 참여로 인하여 시간을 소요해야 하는 부담과 개인적인 정보 노출에 대한 심리적 불편감이 있을수 있지만 개인정보 보호법에 따라 귀하의 정보가 보호됨을 알려드리는 바입니다. 연구 참여 도중 철회 의사를 밝히면 그 즉시 아무런 불이익 없이 연구를 중단할 것입니다. 참여 중지 시 모인 서면 자료는 파쇄기계를 이용한 방법으로 폐기할 것이며 전자 자료는 파일의 영구삭제의 방법으로 폐기할 것입니다.

◆ 연구 참여에 따른 혜택 및 보상

연구 참여의 직접적인 혜택은 없으며 참여하지 않으시더라도 전혀 불이익은 없습니다.

연구 참여시 보상으로 5천원 상당의 핸드크림을 제공할 것입니다.

◆ 개인정보와 비밀 보장

수집되는 모든 자료는 연구자료수집을 위해 사용되며, 수집된 자료와 연구참가 및 결과는 비밀보장의 원칙 및 개인정보 보호법에 따라 보호됨을 약속드립니다.

◆ 문의사항

참여 신청 및 문의사항은 다음의 연락처를 이용해 주시기 바랍니다.

연구 책임자 : 백성현(010 - **** - ****)

연구 보조원 : 최새미(010 - **** - ****)

연구에 참여 하시는 귀하의 권리에 대한 문의는 계명대학교 생명윤리위원회
 (전화번호 : 053- 580 -6299, 전자우편 : kmirb@kmu.ac.kr)로 연락 주십시오.

연구대상자 설명문 및 동의서

연구과제명 : 상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향

본 연구는 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고 이를 통해 간호사의 재직의도를 높이기 위한 연구입니다. 귀하는 본 연구에 참여할 것인지에 대한 여부를 결정하기 전에 설명서와 동의서를 신중히 읽어보셔야 합니다. 이 연구가 왜 수행되며, 무엇을 수행하는지에 대해 귀하가 이해하는 것이 중요합니다. 이 연구를 수행하는 백성현 연구책임자가 귀하에게 이 연구에 대해 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행될 것입니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시기 바라며, 필요하다면 가족이나 친구들과 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당 연구원이 자세하게 설명해 줄 것입니다.

귀하의 서명은 귀하가 본 연구에 대해 그리고 위험성에 대해 설명을 들었음을 의미하며, 이 문서에 대한 귀하의 서명은 귀하께서 본 연구에 참가하는 것에 동의한다는 것을 의미합니다.

1. 연구의 배경과 목적

본 연구의 목적은 상급초보 간호사의 욕구만족, 잡 크래프팅, 간호근무환경을 파악하고, 상급초보 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위함이다.

2. 연구 참여 대상

본 연구는 임상경력 13개월이상 36개월 이하의 환자 간호업무를 수행하는 임상 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구 절차 및 방법에 대한 설명을 듣고 자발적으로 연구에 참여하기로 동의한 255명을 대상으로 할 것입니다.

3. 연구 참여 절차 및 방법

귀하는 대상자 모집공고문 및 연구대상자 설명문을 서면으로 보고 참여하기를 동의한다면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 귀하는 병동에 비치된 설문지 5개를 보게 될 것입니다. 일반적 특성, 욕구만족도, 잠 크래프팅, 간호근무환경, 재직의도에 관한 것입니다. 설문작성에 걸리는 시간은 약 15분 정도 예상됩니다. 설문작성 후 익명성 보장을 위하여 별도로 드린 봉투에 넣고 밀봉해주시면 됩니다.

4. 연구 참여 기간

귀하가 연구에 참여하시는 경우 설문조사에 총 15분간 1회 참여하게 됩니다. 연구 참여 도중 귀하가 불편감을 느끼거나 거부하고 싶으시면 언제든지 참여를 중단할 수 있으며 요청 즉시 연구는 중단될 것입니다. 참여의 동의를 철회하시더라도 귀하에게 어떠한 불이익도 주어지지 않을 것이며 수집된 자료는 더 이상 연구에 사용되지 않고 서면 자료는 파쇄기계를 이용하는 방법으로 폐기할 것이며 전자 자료는 파일의 영구삭제 방법으로 폐기할 것입니다.

5. 부작용 또는 위험 요소

연구의 참여로 인해 귀하에게 발생할 어떤 위험이나 예측되는 부작용은 미미할 것으로 사료됩니다. 다만 설문지를 이용하는 연구이므로 설문지를 참여하는 시간적 손실이 있을 수 있으므로 예상되는 시간은 약 15분 내외임을 알려드리는 바입니다. 설문지 참여로 인하여 시간을 소요해야 하는 부담과 개인적인 정보 노출에 대한 심리적 불편감이 있을 수 있지만 개인정보 보호법에 따라 귀하의 정보가 보호됨을 알려드리는 바입니다. 불편감을 느낀다면 즉시 연구를 중단할 수 있으며 연구 참여 도중 철회 의사를 밝히면 그 즉시 아무런 불이익 없이 연구를 중단할 것입니다. 참여 중지 시 모인 서면 자료는 파쇄기계를 이용한 방법으로 폐기할 것이며 전자 자료는 파일의 영구삭제의 방법으로 폐기할 것입니다.

6. 연구 참여에 따른 혜택

본 연구의 참여로 귀하가 얻게 되는 직접적인 혜택은 없습니다.

7. 연구 참여에 따른 보상 또는 비용

귀하가 연구에 참여하시는 경우 보상으로 5천원 상당의 핸드크림을 제공할 것입니다.

8. 개인정보와 비밀 보장(개인식별정보, 고유식별정보, 민감정보 수집 여부 및 수집하게 되는 개인정보의 목록 나열 그리고 이에 관한 사항)

본 연구의 참여로 귀하에게서 수집되는 개인정보는 다음과 같습니다. 귀하의 일반적 특성(성별, 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 병상 수, 총 임상 경력과 현 병원 근무경력, 근무 형태, 근무부서, 이직 경험, 급여수준), 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경, 재직의도, 설문지 작성 완료 후 보상인 핸드크림 제공을 위한 전화번호입니다. 연구대상자의 개인정보를 보호하기 위하여 설문시 익명성 보장을 위하여 별도로 밀봉된 봉투와 함께 제공할 것이며 위 정보는 연구를 위해 1년간 사용되며 수집된 정보는 개인정보보호법에 따라 적절히 관리됩니다. 본 연구는 대상자에게 위해가 될 만한 어떠한 가능성도 없다고 판단되며, 연구 데이터는 암호화하여 통계처리 됩니다. 또한 연구목적 이외에는 사용하지 않으며, 대상자의 개인정보유출이나 인권침해 및 윤리적 접촉이 없도록 보안을 유지할 것입니다. 연구 종료 후 연구관련 자료(기관위원회 심의결과, 서면동의서, 개인정보수집/이용·제공 현황, 연구종료/결과보고서)는 「생명윤리 및 안전에 관한 법률 시행규칙」 제15조에 따라 연구종료 후 3년간 보관되며 이후 서면자료는 파쇄기계를 이용한 방법으로 폐기되며, 전자자료는 파일의 영구삭제 방법으로 폐기할 것입니다.

9. 동의의 철회에 관한 사항(자발적 연구 참여와 중지)

본 연구에 참여하기로 결정하신 이후 일지라도 귀하는 언제든지 철회를 하실 수 있으며 어떠한 불이익도 주어지지 않습니다. 참여 중지 시 귀하의 자료는 더 이상 연구에 사용되지 않고 서면 자료는 파쇄기계를 이용하는 방법으로 폐기될

것이며 전자 자료는 파일의 영구삭제 방법으로 폐기할 것입니다.

10. 연구문의

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음의 연구 담당자에게 언제든지 연락하십시오.

연구 책임자: 백성현	전화번호: 010 - ***** - *****
연구 보조원: 최새미	전화번호: 010 - ***** - *****

만일 어느 때라도 연구대상자로서 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 다음의 계명대학교 생명윤리위원회에 연락하십시오.

계명대학교 생명윤리위원회 전화번호: 053-580-6299 전자우편: kmirb@kmu.ac.kr

연구책임자 이름: (서명) 날짜: . . .

연구참여자 이름: (서명) 날짜: . . .

연락처(핸드크립 증정용):

부록 3. 설문지

I. 일반적 특성

다음은 귀하의 ‘일반적 특성’ 을 알아보는 문항입니다.
해당사항에 “√”로 표시하거나 내용을 기재해 주십시오.

1. 귀하의 성별은? ① 여자 ② 남자
2. 귀하의 연령은? 만 () 세
3. 귀하의 결혼 상태는? ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타()
4. 귀하의 종교는?
① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 없음 ⑤기타()
5. 귀하의 최종 학력은?
① 전문대 졸업 ② 학사 졸업 ③ 석사 재학 또는 졸업 ④ 박사 재학 또는 졸업
6. 귀하가 근무하는 병원의 병상 수는?
① 100병상이상-300병상 미만 ② 300병상이상-500병상미만 ③ 500병상 이상
7. 귀하의 총 임상경력은? ()년 ()개월
귀하의 현재 병원 근무경력은? ()년 ()개월
8. 귀하의 근무형태는?
① 상근직 ② 2교대 ③ 3교대 ④ 고정직(낮번, 초번, 밤번) ⑤ 기타()
9. 귀하가 근무하는 부서는?
① 내과병동 ②외과병동 ③간호·간병통합서비스 병동 ④ 중환자실 ⑤ 응급실
⑥ 신생아실 ⑦ 기타 (부서:)
10. 귀하의 이직경험은? ① 있음 (횟수: 번) ②없음
11. 귀하의 급여수준은?(상여금 포함한 연평균 수입전체, 세금공제전)
① 3000 ~ 3500만원 미만 ② 3500 ~ 3800만원 미만 ③ 3800 ~ 4200만원 미만
④ 4200 ~ 4600만원 미만 ⑤ 4600만원 이상

II. 욕구만족도

다음은 ‘Maslow의 욕구위계이론에 근거한 간호사의 욕구만족도’ 정도를 알아보는 문항입니다. 각 문항을 읽으시고 귀하의 생각과 일치하는 칸에 “√”로 표시해 주십시오.

번호	문항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 간호업무로 인해 식사를 거르는 일이 있다.					
2	나는 근무 중에 물(음료)을 마실 시간이 없다					
3	나는 바쁜 업무로 화장실에 갈 시간이 없다.					
4	나는 간호업무로 수면장애를 경험한다.					
5	나는 간호업무에 지쳐 피로를 느끼는 일이 많다.					
6	나는 근무중에 극심한 긴장(스트레스)를 경험한다.					
7	나의 근무지에서는 의료사고 등 문제 발생 시 나를 보호해준다.					
8	나의 근무지에서는 의료사고 등 문제 발생 시 진료에 대한 지원이 적절하다.					
9	나의 근무지에서는 환자나 보호자로부터 폭언이나 폭력 발생 시 적절한 대처가 이루어진다.					
10	내가 일한 만큼 합리적인 급여를 받고 있다.					

번호	문항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
11	나는 급여 이외에 합리적인 수당(초과근무, 야간근무, 위험수당 등)을 받고 있다.					
12	나의 근무지는 직원을 위한 복지혜택이 적절하다.					
13	나는 내가 일하는 부서에 소속감을 느낀다.					
14	나는 업무 수행 시 의사소통이 어렵지 않다.					
15	나는 부서의 일을 할 때 의사결정에 참여할 수 있다.					
16	나는 부서에서 다른 직원들과 관계가 원만하다.					
17	나의 업무가 바쁠 때 다른 직원들은 나를 도와준다.					
18	나의 상사는 업무 수행 시 적절한 지도(조언)을 해준다.					
19	나는 간호사에 대한 사회적인 인식이 좋은 편이라고 생각한다.					
20	나는 다른 사람에게 간호사라는 직업을 적극적으로 추천한다.					
21	나는 간호사로서 환자와 보호자에게 인격적으로 존중받는다.					
22	나의 근무지는 승진제도가 합리적으로 이루어진다.					

번호	문항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
23	나는 조직으로부터 성과를 합리적으로 인정받는다.					
24	나는 조직으로부터 업무 평가를 공정하게 받고 있다.					
25	나는 간호사로서 나의 업무에 보람을 느낀다.					
26	내가 맡은 간호업무는 나의 적성에 맞다고 생각한다.					
27	내가 맡은 간호업무는 나의 발전에 도움이 된다.					
28	나는 간호관리자가 되어 간호업무를 발전시키려는 계획이 있다.					
29	나의 근무지에서는 나의 아이디어를 발휘할 기회가 있다					
30	나는 더 나은 간호업무 환경을 만들기 위해 노력한다.					

Ⅲ. 잡 크래프팅

다음은 ‘잡 크래프팅’에 대한 질문입니다.
 귀하의 생각과 일치하는 칸에 “√”로 표시해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	별로 그렇 지않 다	조금 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 일을 더 잘하기 위해 새로운 방식을 시도해 본다.						
2	필요에 따라 맡은 업무의 범위나 종류를 변경해 가며 일한다.						
3	내 능력이나 흥미를 더 잘 활용할 수 있는 새로운 업무를 시도해 본다.						
4	일을 할 때 추가적인 업무를 기꺼이 맡는다.						
5	내 능력이나 흥미가 잘 반영될 수 있는 업무를 우선시 한다						
6	내 일이 내 삶의 목적과 어떻게 연결될 수 있는지 생각한다.						
7	내가 맡은 업무가 조직의 성공을 위해 중요하다는 것을 되새긴다.						
8	내 일이 우리 사회에 기여하는 바를 생각한다.						
9	내 일이 내 삶에 어떤 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지 생각한다.						
10	내 일이 내 삶의 행복에 어떤 역할을 하는지 생각한다.						
11	직장에서 사람들과 잘 지내려고 노력한다.						

번호	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	별로 그렇 지않 다	조금 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
12	업무와 관련된 친목 활동과 모임 등을 주도하거나 적극적으로 참석한다.						
13	직장에서 특별한 이벤트(ex.동료의 생일파티)를 주도한다.						
14	공식적으로나 비공식적으로 기꺼이 후배나 신입 직원의 멘토가 된다.						
15	직장에서 나와 유사한 기술이나 흥미를 가진 사람들과 가깝게 지내려고 노력한다.						

IV. 간호근무환경

다음은 간호사의 ‘간호근무환경’에 대한 질문입니다.
 귀하의 생각과 일치하는 칸에 “√”로 표시해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇 지 않다	별로 그렇 지 않다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	충분한 지원서비스(직접 간호 외의 병동업무지원 서비스)가 있어서 환자와 보낼 시간이 많다.				
2	업무에 있어서 의사와 간호사의 관계는 좋다.				
3	관리자는 간호사에 지지적이다.				
4	간호사를 위한 적극적인 전문성 개발 및 평생교육 프로그램이 있다.				
5	경력개발 및 발전의 기회가 있다.				
6	일반간호사가 정책결정에 참여할 수 있는 기회가 있다.				
7	동료간호사들과 함께 간호와 관련된 문제를 논의할 수 있는 충분한 시간과 기회가 주어진다.				
8	양질의 간호를 제공할 수 있도록 간호사(RN)의 수가 충분하다.				
9	간호관리자는 행정능력과 지도력을 잘 갖추었다.				
10	일반간호사가 간호부장을 만나기 쉽고 접근이 용이하다.				
11	업무수행에 필요한 충분한 인력이 있다.				
12	우수한 업무수행에 대한 칭찬과 인정을 받는다.				
13	경영진(CEO 등)이 높은 수준의 간호를 기대한다.				

번호	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
14	간호부장은 다른 부서의 최고관리자들과 동일한 권력과 권위를 가진다.				
15	간호사와 의사의 팀워크가 잘 이루어 진다.				
16	승진 기회가 주어진다.				
17	환자간호에 밀거름이 되는 명확한 간호철학이 공유된다.				
18	임상능력이 뛰어난 동료간호사와 함께 일한다.				
19	간호관리자는 의사와의 갈등이 있어도 의사결정 시에 간호사를 지지한다.				
20	경영진(CEO 등)은 간호사의 관심사를 경청하고 그에 반응한다.				
21	활발한 질 관리 프로그램이 있다.				
22	병원/조직 내부의 운영결정에 간호사가 참여한다 (예: 임상 및 정책위원회).				
23	의사와 간호사는 서로 협력한다.				
24	신규간호사를 위한 프리셉터 프로그램이 있다.				
25	간호가 의학모델이 아닌 간호학에 기초한다.				
26	일반 간호사들은 병원/조직 및 간호위원회에 참여할 기회를 가진다.				
27	간호 관리자는 일상의 문제와 업무수행에 대하여 직원과 대화를 나눈다.				
28	모든 환자를 위해서 서면화된 간호계획이 업데이트된다.				
29	간호사에게 같은 환자를 지속적으로 배정하여 간호의 연속성을 확보한다.				

V. 재직의도

다음은 간호사의 ‘재직의도’에 대한 질문입니다.
 귀하의 생각과 일치하는 칸에 “√”로 표시해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그 렇 지 않 다	대 체 로 그 렇 지 않 다	약 간 그 렇 지 않 다	약 간 그 렇 다	대 체 로 그 렇 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 앞으로 당분간 간호사를 계속할 의향이 있다.								
2	나는 가능한 한 오래 간호사로 일할 것이다.								
3	나는 머지않아 간호사를 그만 둘 계획이다.								
4	나는 간호사로 계속 일하고 싶다.								
5	나는 당분간 간호사로서 계속 일할 것이다.								
6	나는 간호사 이외의 다른 직업을 찾고 싶다.								

※바쁘신 가운데 시간을 내어 설문에 참여해주셔서 감사드립니다.

The Effect of Needs Satisfaction, Job Crafting, and Nursing Practice Environment on the Retention Intention of Advanced Beginner Stage Nurses

Baek, Sung Hyun

Department of Nursing
Graduate School Keimyung University

(Supervised by Professor Moon, Kyoung-Ja)

(Abstract)

This study aimed to investigate the effects of need satisfaction, job crafting, and the nursing work environment on retention intention among advanced beginner stage nurses. Data were collected from 194 advanced beginner stage nurses working at one university hospital in C province and two general hospitals in G province, from September 10 to September 24, 2024. Using SPSS Statistics 25.0, data were analyzed through descriptive statistics, t-tests, ANOVA with Scheffé tests, Pearson's correlation coefficient, and Multiple regression analysis. The results were as follows.

The mean score for retention intention among advanced beginner stage

nurses was 4.96 out of a maximum of 8 points. Factors influencing retention intention among advanced beginner stage nurses were gender (female; $\beta=.16$, $p=.004$), need satisfaction ($\beta=.47$, $p<.001$), job crafting ($\beta=.23$, $p=.001$), which explain 38% of the variance in the regression model ($F=31.38$, $p<.001$).

The results of this study showed that gender (female), need satisfaction, and job crafting affect the retention intention of advanced beginner stage nurses. Therefore, it is necessary to develop practical measures to improve the needs satisfaction of advanced beginner stage nurses, as well as organizational efforts to support job crafting and strengthen job crafting programs, and to establish nursing policies that reflect these efforts.

상급초보 간호사의 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향

백 성 현

계명대학교 대학원

간호학과

(지도교수 문 경 자)

(초록)

본 연구는 상급초보 간호사를 대상으로 욕구만족도, 잡 크래프팅, 간호근무 환경이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도된 연구이다. 본 연구는 2024년 9월 10일부터 9월 24일까지 C도에 소재한 1개의 대학병원, G도에 소재한 2개의 종합병원에서 근무하는 상급초보 간호사 194명의 자료를 수집하였다. 자료분석은 SPSS statistics 25.0 프로그램을 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA 분석 및 Scheffé 사후검정, Pearson's correlation coefficient, 다중회귀분석으로 분석하였으며, 본 연구결과는 다음과 같다.

본 연구대상자의 재직의도는 8점 만점에 평균 4.96점이었다. 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 성별(여자)($\beta=.16$, $p=.004$), 욕구만족도($\beta=.47$, $p<.001$), 잡 크래프팅($\beta=.23$, $p=.001$)으로 나타났으며, 모형의 설

명력은 38%이었다($F=31.38$, $p<.001$).

본 연구 결과, 상급초보 간호사들의 재직의도에 영향을 주는 것은 성별(여자), 욕구만족도, 잡 크래프팅으로 나타났다. 이에 상급초보 간호사의 욕구만족도를 향상시키기 위한 실질적인 대책 마련과 더불어 잡 크래프팅을 지원할 수 있는 조직 차원의 노력 및 잡 크래프팅 강화 프로그램을 개발하여 적용하고 이를 종합적으로 반영한 간호 정책 수립이 필요하다.