조직공정성, 조직문화 및 감성지능이 경력직 재취업 간호사의 재직의도에 미치는 영향

정유리¹ · 최소영²

경상대학교병원 간호사¹, 경상대학교 간호대학 교수²

The Influence of Organizational Justice, Organizational Culture and Emotional Intelligence on Intention of Retention in Reemployed Nurses

Jung, Yu Ri¹ · Choi, So Young²
¹Nurse, Gyeongsang National University Hospital

²Professor, College of Nursing · Institute of Health Science, Gyeongsang National University

Purpose: The purpose of this study was to identify the effects of organizational justice, organizational culture and emotional intelligence on intention to stay in reemployed nurses. **Methods:** Data were collected from 154 reemployed nurses working in the two university hospitals located in G Province. Data were analyzed using t-test, ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis with SPSS/WIN 25.0. **Results:** Factors influencing intention to stay in the participants were period willing to stay ($\beta=.36, p<.001$), emotional intelligence ($\beta=.35, p<.001$), career break ($\beta=.16, p=.015$), organizational justice ($\beta=.14, p=.046$). The total explanatory power was 31%. **Conclusion:** In this study, organizational justice, emotional intelligence, career interruption, period willing to stay were found to be influential factors affecting intention to stay in reemployed nurses. A systematic intervention program for emotional intelligence is needed to increase the intention of retention in reemployed nurses. Further, human resource managers and specialists should consider organizational justice when designing the talent retention strategies.

Key Words: Organization; Justice; Culture; Emotional intelligence; Turnover

서론

1. 연구의 필요성

요양기관에서 근무하는 보건의료인력 중 간호사 인력의 구성비는 35%로 효율적인 의료기관의 경영에 있어 간호인력 관리의 중요한 요소이다[1]. 그러나 2018년 병원간호인력 배치현

황 실태조사에 따른 간호사 이직률은 13.9%로 보건업 및 사회복지서비스업의 이직률인 3.0%에 비해 4배 이상 높은 것으로 나타났다[2,3]. 대한간호협회에서는 높은 이직률에 따른 간호인력 수급 문제를 인식하고 2011년부터 정부의 지원을 받아 유·휴 간호사에게 재취업 교육과 취업알선 서비스 제공을 통한 재취업 지원 사업을 수행하였다. 그 결과 약 3년간 3,625명의 경력단절 간호사들에게 재취업 지원서비스를 제공하였고 64%

주요어: 조직, 공정성, 문화, 감성지능, 이직

Corresponding author: Choi, So Young

College of Nursing, Gyeongsang National University, 15 Jinju-daero, 816 Beon-gil, Jinju 52727, Korea.
Tel: +82-55-772-8241, Fax: +82-55-771-8210, E-mail: css4214@gnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 정유리의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Gyeongsang National University.

Received: May 13, 2020 | **Revised:** Aug 24, 2020 | **Accepted:** Aug 31, 2020

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.

가 재취업에 성공하여 간호사의 재취업을 촉진하는 발판을 마련하였다[4]. 간호사의 이직과 관련하여 흥미로운 사실은 간호사들이 병원을 그만두는 이유 중 '타 병원으로의 이직'이 15.5%로 '업무 부적응' 다음으로 높아 많은 간호사들이 다른 병원으로 재취업하기 위해 사직하는 것으로 나타났다는 것이다[2]. 2011년부터 2015년까지의 건강보험심사평가원 자료를 기반으로 한 분석에 따르면 매년 평균 5%의 간호사들이 실제로 병원을 이동하는 것으로 조사되어[5] 경력직 재취업 간호사는 지속적으로 증가할 것으로 예상된다.

그러나, 경력직으로 재취업한 간호사는 입사 순서를 중시하는 병원에서 나이 어린 선배와 갈등을 겪고, 경력자로서 인정받고 싶은 욕구와 재취업 후 입장에서 후배로 일하고 있는 현실에서 갈등을 경험하게 된다[6]. 원만한 인간관계와 업무 능력에 대한 인정은 간호사의 재직의도를 높이므로[7] 재취업한 간호사의 이러한 갈등 경험은 재직의도에 부정적 영향을 미칠 것으로 보인다. 실제로 재취업 간호사를 대상으로 한 Lee와 Hwang[8]의 연구에서 경력직 재취업 간호사의 이직률이 40% 이상으로 재직 지속에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

재직의도는 현재의 직무에 머무르려는 의도 또는 새로운 직업을 찾는 것을 멈추려는 의도로[9] 최근 국내 간호사의 재직의도에 대한 관심이 증가하면서 재직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 증가하고 있다[10]. 경력직 재취업 간호사의 재직의도는 처한 상황과 어려움이 달라[11] 영향을 미치는 요인이나 그 정도가 재취업 경험이 없는 일반 간호사와는 다를 것으로 유추할 수 있다. 특히, 경력직 재취업 간호사는 간호사로서의 경력과 재취업 후 경력의 차이로 인해 생기는 고용형태, 인간관계, 승진의 문제에 직면하면서 갈등을 경험하므로[6] 경력을 고려한 보상과 절차가 재직의도를 높이는데 중요한 역할을 할 것으로 보이나 이에 대한 연구는 부족하다.

Hwang과 Lee[12]의 연구에 따르면 경력단절을 경험한 재취업 간호사의 임금이 아주 낮은 것으로 조사되었으며 경력직 재취업 간호사의 31.8%는 저임금을 사유로 재취업한 병원을 사직한 것으로 조사되었다. 또한 경력직 재취업 간호사는 경력과 경험에 대한 고려가 없는 절차와 처우로 스트레스를 경험하면서 또다시 이직을 고려하는 것으로 나타났다[6]. 따라서 경력직 재취업 간호사는 조직의 제도와 보상, 의사결정이 얼마나 공정하게 이루어지고 있는지에 대한 조직구성원들의 인식인 조직공정성[13]을 중요하게 생각할 것이다. 자신의 조직이 공정하다고 인식하는 구성원은 조직에 오래 남으려 하고[14] 조직의 발전을 위해 자발적으로 행동하는 것으로 조사되어[15] 그 중요성이 증가하고 있으므로 경력직 재취업 간호사의 조직

공정성 인식 정도를 확인하고 재직의도와와의 관계를 규명할 필요가 있다.

간호조직문화는 간호조직 내에서 공유하는 가치와 신념 및 행동방식이다[16]. 간호조직문화는 유형에 따라 구성원의 혁신행동, 직무착근도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 간호인력관리 측면에서 그 중요성이 증가하고 있다[17]. 특히 경력자들이 문화적 차이로 적응을 하지 못하고 기존 직원들과 마찰을 빚기도 한다는 연구결과도 있어[18] 경력직 재취업 간호사의 재직의도에 미치는 간호조직문화 유형을 확인할 필요가 있다.

또한 최근 국내와 국외 연구에서 재직의도에 영향을 미치는 요인 중 하나로 감성지능의 중요성을 제시하고 있다[19,20]. 감성지능은 인지능력과는 구별되는 것으로 자신과 타인의 정서를 이해하고, 정서를 조절하고 활용하여 자신의 삶을 계획한 대로 성취할 수 있는 능력이다[21]. 국내 연구에서는 임상 근무기간이 길고, 연령이 많고, 기혼인 경우 감성지능이 높으며[22], 감성지능이 높을수록 소진이 낮고 어려운 상황에서 고객 및 동료들과 감정적 손해 없이 문제를 해결하는 능력이 높은 것으로 보고되고 있으나[23] 감성지능의 재직의도에 대한 연구는 부족한 실정이며 일관성 있는 연구결과를 보이지 않아 추가적인 연구가 필요한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 경력직 재취업 간호사의 재직의도, 조직공정성, 간호조직문화 및 감성지능 정도를 확인하고 변수 간의 관계를 파악하여 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능이 경력직 재취업 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이를 토대로 경력직 재취업 간호사의 재직의도를 높이기 위한 병원 간호 인력 관리에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 조직공정성, 간호조직문화 및 감성지능이 경력직 재취업 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 직업 관련 특성과 이러한 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능 및 재직의도 간의 관계를 파악한다.
- 대상자의 재직의도에 미치는 영향 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 경력직 재취업 간호사의 재직의도, 조직공정성, 간호조직문화 및 감성지능 정도를 확인하고 변수 간의 관계를 파악하여 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능이 경력직 재취업 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 다른 병원에서 6개월 이상 근무 후 현재 G도의 J시와 C시에 위치한 대학병원에 재취업하여 근무하고 있는 간호사 중 근무기간이 6개월 이상인 자로 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 대상자 선정 시 비요양기관(사회복지시설, 연구소, 관공서 및 공공기관, 일반 기업체 등) 근무 경력만 있는 경우와 직급이 수간호사 이상인 경우는 제외하였다.

본 연구의 표본크기는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 유의수준(α)=.05, 검정력(1- β)=.90, 선행연구[24]를 근거로 중간효과크기(effect size)=.15, 예측변수 10개로 계산한 결과 다중회귀분석에 필요한 최소표본크기는 147명으로 탈락률 10%를 고려하여 총 165부를 배부하였고 154부를 회수하여 최종분석에 154부를 사용하였다.

3. 연구도구

1) 재직의도

본 연구에서는 Cowin [9]이 개발한 간호사 재직의도 측정 도구(Nurses Retention Index)를 본 연구자가 번안한 도구를 사용하였다. 도구는 6개 문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 측정되는 8점 Likert 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. Cronbach's α 는 도구 개발당시 .97이었고, 본 연구에서는 .92였다.

2) 조직공정성

본 연구에서의 조직공정성은 Niehoff와 Moorman [13]의 7점 Likert 척도인 Justice scale을 본 연구자가 번안하고 5점 Likert 척도로 수정한 도구로 측정하였다. 이 도구는 3개 하위 영역 20문항으로 분배공정성(distributive justice) 5문항, 절

차 공정성(formal procedures) 6문항, 상호작용공정성(interactional justice) 9문항으로 구성되어 있으며 각 문항별 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 조직공정성이 높음을 의미한다. Niehoff와 Moorman [13]의 연구에서는 Cronbach's α 가 .70 이상이었으며, 본 연구에서는 .96이었다.

3) 간호조직문화

본 연구에서 간호조직문화는 Kim 등[16]이 개발한 간호조직문화 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 4개 하위 영역 총 20개 문항으로 관계지향문화 5문항, 혁신지향문화 6문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항으로 구성되어 있다. 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성된 5점 Likert 척도로 각 문화 유형에 관한 점수가 높을수록 해당 유형의 문화를 강하게 지각하는 것임을 의미한다. 개발당시 도구의 Cronbach's α 는 관계지향문화 .87, 혁신지향문화 .83, 위계지향문화 .78, 업무지향문화 .71이었으며 본 연구에서는 관계지향문화 .82, 혁신지향문화 .84, 위계지향문화 .79, 업무지향문화 .74였다.

4) 감성지능

본 연구에서 감성지능은 Wong과 Law [21]가 개발한 Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)을 Jung [25]이 번안한 감성지능 척도를 사용하여 측정하였다. 이 측정도구는 자기감성 이해, 타인감성 이해, 감성조절, 감성활용 4가지 차원으로 구성되어 있다. 전체 문항수는 각 차원당 4개의 문항씩 총 16문항이며 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점으로 측정되는 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. Jung [25]의 연구에서 Cronbach's α 는 자기감성 이해 .90, 타인감성 이해 .89, 감성조절 .88, 감성활용 .89였다. 본 연구에서는 전체 감성지능 .89, 자기감성 이해 .81, 타인감성 이해 .80, 감성조절 .87, 감성활용 .76이었다.

4. 자료수집

본 연구는 G도 J시, C시에 위치한 2개의 대학병원 간호부를 통해 연구의 목적과 방법을 설명하고 허락을 받은 후 경력직 재취업 간호사를 대상으로 2019년 9월 20일부터 2019년 10월 13일까지 시행하였다. 본 연구자가 연구참여에 동의한 사람에게 연구의 목적, 방법 및 설문내용에 대해 충분히 설명한 후 설문을 배부하고 응답하게 한 후 연구자가 직접 회수하였다. 설문

이 끝난 후에는 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구의 윤리적 고려를 위해 연구자가 속한 G대학교의 기관생명윤리심의위원회의 승인(GIRB-A19-Y-0060)을 받은 후 연구를 수행하였다. 연구대상자의 윤리적 보호를 위해 설문지 첫 장에 연구에 대한 설명문과 연구참여 동의서를 첨부하였다. 자료수집은 자율적 참여에 의해 이루어졌으며, 연구과정 중 참여를 원하지 않는 대상자는 언제든지 참여를 철회할 수 있음을 설명하였다. 수집된 자료는 학술적인 목적으로만 사용될 예정이며 모든 개인정보는 자료를 확인하는 목적으로만 사용되며 실제 분석과정에서는 실명을 밝히지 않고 통계 처리될 것임을 알려주었다. 수집된 자료는 연구자가 관리하며 3년 동안 보관 후 폐기할 것이다.

6. 자료분석

본 연구의 구체적인 자료분석방법은 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 직업 관련 특성은 기술통계2를 이용하여 빈도와 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능, 재직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성과 직업 관련 특성에 따른 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능, 재직의도는 independent t-test, one-way ANOVA를 이용하여 분석하였으며, Scheffé test로 사후 검정을 실시하였다.
- 대상자의 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능 및 재직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 재직의도에 미치는 영향 요인은 stepwise multiple regression analysis를 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 직업 관련 특성 및 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성과 직업 관련 특성 및 특성에 따른 재직의도의 차이는 Table 1과 같다.

대상자의 평균 연령은 29.2세로 30세 미만인 대상자가 93명(60.4%)으로 30세 이상인 대상자에 비해서 많았으며, 성별은 남자가 3명(1.9%), 여자가 151명(98.1%)이었다. 결혼 상태는 미혼이 111명(72.1%)으로 많았으며, 종교는 '없다'라고 응답한 간호사가 114명(74.0%)으로 많았다. 최종학력은 4년제 졸업이 51명(33.1%)으로 가장 많았으며, 연봉은 3,000만원 이상~4,000만원 미만인 66명(42.9%)으로 가장 많았다. 총 임상경력 은 5년 이상 10년 미만이 87명(56.5%)으로 가장 많았으며 재취업 후 경력은 3년 이상 5년 미만이 91명(59.1%)으로 가장 많았고 이직 경험은 1회가 110명(71.4%), 2회 이상이 44명(28.6%)이었다. 경력단절 유무는 '없다'라고 응답한 간호사가 91명(59.1%)이었으며, 재취업 직전 근무지 유형은 종합병원이 90명(58.5%)으로 가장 많았다. 근무 유형은 정규직이 141명(91.6%)이었으며 비정규직이 13명(8.4%)이었다. 근무형태는 3교대 근무가 133명(86.4%)으로 대다수였으며 희망재직기간은 잘 모르겠다가 80명(51.9%)으로 가장 많았다.

대상자의 일반적 특성 및 직업 관련 특성 중 재직의도에 차이를 보인 특성은 경력단절 유무($t=2.20, p=.045$)와 근무형태($t=2.23, p=.027$), 희망재직기간($F=18.02, p<.001$)이었다. 경력단절이 '없다'(4.99±1.59)고 응답한 간호사가 '있다'(4.45±1.62)고 응답한 간호사보다 재직의도 점수가 높았다. 근무형태는 상근 근무(5.50±1.49)가 3교대 근무(4.65±1.61)보다 재직의도 점수가 높았다. 희망재직기간은 1년 미만(2.83±0.83)이 1년 이상~5년 미만(4.54±1.48), 5년 이상~10년 미만(5.15±1.22), 정년퇴직(6.64±0.95), 잘 모르겠다(4.60±1.46)보다 재직의도 점수가 낮았으며, 정년퇴직(6.64±0.95)이 1년 이상~5년 미만(4.54±1.48), 잘 모르겠다(4.60±1.46)보다 재직의도 점수가 높았다.

2. 대상자의 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능 및 재직의도 정도

연구대상자의 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능 및 재직의도 정도는 Table 2와 같다. 조직공정성 평균은 5점 만점에 3.13±0.68점이었다. 간호조직문화 평균은 5점 만점에 위계지향문화 평균이 3.69±0.58점으로 가장 높았으며, 관계지향문화 평균 3.18±0.80점, 혁신지향문화 평균 2.99±0.69점, 업무지향문화 평균 2.99±0.66점 순으로 나타났다. 감성지능 평균은 7점 만점에 4.62±0.73점이었으며 재직의도 평균은 8점 만점에 4.77±1.62점으로 나타났다.

Table 1. Differences in Intention of Retention according to General Characteristics and Job Related Characteristics of Participants (N=154)

Variables	Categories	n (%)	Intention of retention	
			M±SD	t or F (p)
Age (year)	< 30	93 (60.4)	4.67±1.57	-0.96 (.335)
	≥ 30	61 (39.6)	4.92±1.68	
Gender	Male	3 (1.9)	4.88±1.41	0.12 (.901)
	Female	151 (98.1)	4.77±1.63	
Marital status	Single	111 (72.1)	4.62±1.61	-1.77 (.078)
	Married	43 (27.9)	5.14±1.60	
Religion	Yes	40 (26.0)	5.16±1.54	1.77 (.077)
	No	114 (74.0)	4.63±1.63	
Education	College	39 (25.3)	4.55±1.53	0.61 (.605)
	BSN	50 (32.5)	4.73±1.75	
	Graduate	51 (33.1)	4.85±1.51	
	Others	14 (9.1)	5.21±1.79	
Salary (10,000 won)	2,000~<3,000	14 (9.1)	4.40±1.95	0.60 (.610)
	3,000~<4,000	66 (42.9)	4.67±1.55	
	4,000~<5,000	63 (40.9)	4.89±1.63	
	≥5,000	11 (7.1)	5.13±1.61	
Total clinical experience (year)	< 5	44 (28.6)	4.78±1.57	0.95 (.389)
	5~<10	87 (56.5)	4.65±1.64	
	≥10	23 (14.9)	5.18±1.65	
Clinical career after reemployment (year)	< 3	46 (29.9)	4.90±1.54	0.22 (.799)
	3~<5	91 (59.1)	4.70±1.58	
	≥5	17 (11.0)	4.75±2.05	
Turnover experience (times)	1	110 (71.4)	4.80±1.63	0.38 (.702)
	≥2	44 (28.6)	4.69±1.60	
Career interruption	Yes	63 (40.9)	4.45±1.62	2.20 (.045)
	No	91 (59.1)	4.99±1.59	
Type of hospital before reemployment	Tertiary general hospital	43 (28.0)	4.45±1.56	1.48 (.209)
	General hospital	90 (58.5)	4.93±1.64	
	Specialized hospital	7 (4.5)	5.57±1.75	
	Long-term care hospital	7 (4.5)	4.00±1.38	
	Others	7 (4.5)	4.64±1.45	
Type of employment	Permanent position	141 (91.6)	4.72±1.63	-1.15 (.250)
	Temporary position	13 (8.4)	5.26±1.46	
Work type	Daytime	21 (13.6)	5.50±1.49	2.23 (.027)
	Shift	133 (86.4)	4.65±1.61	
Period of willing to stay (year)*	< 1 ^a	13 (8.5)	2.83±0.83	18.02 (< .001) a < b, c, d, e b, e < d
	1~<5 ^b	28 (18.2)	4.54±1.48	
	5~<10 ^c	11 (7.1)	5.15±1.22	
	Regular retirement ^d	22 (14.3)	6.64±0.95	
	Not sure ^e	80 (51.9)	4.60±1.46	

*Scheffé test.

3. 대상자의 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능, 재직의도 간의 관계

연구대상자의 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능, 재직의도 간의 상관관계는 Table 3과 같다. 재직의도는 조직공정성

($r=.25, p=.002$), 간호조직문화 중 혁신지향문화($r=.18, p=.019$), 감성지능($r=.40, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었고 간호조직문화 중 관계지향문화($r=.06, p=.408$), 위계지향문화($r=.06, p=.423$), 업무지향문화($r=-.07, p=.375$)와는 상관관계가 없었다.

4. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과는 Table 4와 같다.

독립변수는 일반적 특성 중 재직의도에 차이를 보인 경력단절(없음 기준), 근무형태(상근직 기준), 희망재직기간(1년 이상 기준)과 재직의도와 상관관계가 있는 것으로 나타난 조직공정

Table 2. Level of Organizational Justice, Organizational Culture, Emotional Intelligence and Intention of Retention (N=154)

Variables	Range	M±SD
Organizational justice	1~5	3.13±0.68
Organizational culture		
Hierarchy-oriented culture	1~5	3.69±0.58
Relation-oriented culture	1~5	3.18±0.80
Innovation-oriented culture	1~5	2.99±0.69
Task-oriented culture	1~5	2.99±0.66
Emotional intelligence	1~7	4.62±0.73
Intention of retention	1~8	4.77±1.62

성, 간호조직문화 중 혁신지향문화, 감성지능 총 6개의 변수를 투입하였다.

분석 전 오차항들 간 자기상관이 있는지 알아보기 위하여 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 2.15로 오차항들 간의 자기상관은 없는 것으로 확인되었다. 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 표준화잔차를 구한 결과 모두 ± 3 이내의 값으로 나타나 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있었다. 독립변수들 간 다중공선성이 있는지 알아보기 위하여 공차한계와 분산팽창지수를 구한 결과 공차한계는 0.86~0.99으로 0.1 이상의 값으로 나타났으며, 분산팽창지수는 1.00~1.15로 10 이하의 값으로 나타나 독립변수들 간 다중공선성은 발생하지 않았다.

분석결과 재직의도에 영향을 미치는 변인은 감성지능($\beta=.35, p<.001$), 희망재직기간($\beta=.36, p<.001$), 경력단절 유무($\beta=.16, p=.015$), 조직공정성($\beta=.14, p=.046$)이었다. 즉, 감성지능이 높을수록, 희망재직기간이 1년 이상인 경우, 경력단절이 없는 경우, 조직공정성 점수가 높을수록 경력직 재취업 간 호사의 재직의도가 높아진다고 할 수 있다. 변인들에 의한 설명력은 31%였다($F=18.90, p<.001, R^2=.33, \text{Adjusted } R^2=.31$).

Table 3. Correlation Relationships of Organizational Justice, Organizational Culture, Emotional intelligence, and Intention of Retention (N=154)

Variables	1	2				3	4
		2-1	2-2	2-3	2-4		
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Organizational justice	1.00						
2. Organizational culture							
2-1. Innovation-oriented culture	.45 (<.001)	1.00					
2-2. Relation-oriented culture	.55 (<.001)	.48 (<.001)	1.00				
2-3. Hierarchy-oriented culture	.02 (.766)	-.08 (.320)	-.02 (.745)	1.00			
2-4. Task-oriented culture	.04 (.581)	.11 (.157)	-.02 (.769)	.30 (<.001)	1.00		
3. Emotional intelligence	.31 (<.001)	.13 (.099)	.15 (.064)	.11 (.149)	.03 (.715)	1.00	
4. Intention of retention	.25 (.002)	.18 (.019)	.06 (.408)	.06 (.423)	-.07 (.375)	.40 (<.001)	1.00

Table 4. Factors Influencing Intention of Retention of Reemployment Nurses

(N=154)

Variables	B	β	t	p
(Constant)	-2.17		-2.57	.011
Emotional intelligence	0.78	.35	4.96	<.001
Period of willing to stay	2.10	.36	5.40	<.001
Career interruption	0.55	.16	2.47	.015
Organizational justice	0.34	.14	2.00	.046
$R^2=.33, \text{Adjusted } R^2=.31, F=18.90, p<.001, \text{Durbin-Watson}=2.15$				

논 의

본 연구는 경력직 재취업 간호사를 대상으로 일반적 특성과 직업 관련 특성을 조사하고 조직공정성, 간호조직문화 및 감성지능이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 경력직 재취업 간호사의 재직의도를 높이기 위한 병원 간호 인력 관리에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구결과 경력직 재취업 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 경력단절유무, 희망재직기간, 감성지능 및 조직공정성으로 확인되었으며 설명력은 31%였다.

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과, 본 연구대상자는 경력직 재취업 간호사임에도 30대 미만인 60.4%로 파악되었다. 최근에는 평생 직장이라는 개념이 약화되고 개인의 생활이 증시된다는 선행연구결과[26]를 바탕으로 볼 때, 간호사들도 자신의 성향이나 이상과 맞지 않는 병원이라면 이른 시기에 직장을 이직하고 새로운 병원에 재취업하는 시도를 한다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 분석한 결과 연령, 총 임상경력, 재취업 후 경력, 결혼여부에 따라 재직의도는 차이가 없는 것으로 나타났다. 지금까지 간호사를 대상으로 재직의도를 살펴본 선행연구에서 간호사의 연령과 경력은 재직의도 점수에 영향을 미치는 일관성 있는 인구학적 변수[10]로 확인되었다. 선행연구의 대상자들은 재취업하지 않은 일반 간호사를 따로 구분하여 분석한 것은 아니므로 본 연구와 정확한 비교는 어렵지만 재취업하지 않은 일반 간호사는 연령과 경력이 비례하고 시간이 지나면서 병원에서의 지위나 직급, 대우, 보상의 수준이 증가하는 반면 경력직 재취업 간호사는 재취업 시기에 따라 연령이 모두 다르고 보상의 비교대상이 누구인지에 따라 불공정성을 지각할 수 있기 때문에 나타난 결과로 보인다. 일반적 특성 및 직업 관련 특성 중 경력단절이 없는 경우 재직의도가 높은 것으로 확인되었는데, 이러한 결과는 경력단절 기간이 길수록 변화된 환경에 따른 스트레스 수준이 높고 적응하기 위한 많은 노력이 필요하다고 보고한 선행연구결과[6]를 뒷받침해 주는 결과였다. 희망재직기간이 1년 이상인 경우 재직의도가 높은 것은 희망재직기간이 길수록 재직의도가 높은 것으로 보고한 Lee 등[7]의 연구결과와 일치한다. 희망재직기간 1년 미만인 경우는 실제로 이직을 고려할 수 있으므로 이들의 재직의도를 높이기 위한 중재가 필요하다. 따라서 병원 및 부서 차원에서 희망재직기간을 주기적으로 조사하여 희망재직기간이 1년 미만으로 조사된 간호사를 대상으로 면담을 시행하고 중재를 제공하여 재직의도를 높여야 할

것이다.

본 연구대상자의 감성지능 정도는 평균 4.62점(범위 1~7점)으로 중간 정도의 감성지능을 가지고 있는 것으로 조사되었다. 감성지능은 재직의도와 양의 상관관계가 있었으며 경력직 재취업 간호사의 재직의도를 설명하는 유의한 변수로 확인되었다. 감성지능이 높을수록 경력직 재취업 간호사의 재직의도가 높은 것으로 나타나 감성지능이 높은 간호사는 자신을 해결책의 일부로 인식하고 적응적 방법으로 문제를 해결하는 능력이 향상되어 재직의도가 높아진다는 Wang 등[19]의 연구결과와 일치하는 것이다. 국내의 대학병원 간호사를 대상으로 한 Baek 등[20]의 연구에서는 감성지능과 재직의도가 양의 상관관계를 가지면서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였지만 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Park [27]의 연구에서는 감성지능이 재직의도의 영향 요인으로 확인되지 않아 본 연구결과와는 차이가 있었다. 경력직 재취업 간호사는 변화된 환경에 적응하기 위해 과거의 경험을 버려야 하는 과정에서 스트레스를 경험하고 나이 어린 선배와의 사이에서 갈등을 경험하는데[6], 감성지능이 이러한 갈등 상황을 더욱 효과적으로 해결해줄 수 있는 역할을 함으로써 경력직 재취업 간호사의 재직의도를 높여주는 것으로 보인다. 감성지능은 변화될 수 없는 개인의 성격이나 기질과는 달리 발달될 수 있는 능력이므로[21] 경력직 재취업 간호사의 재직의도를 높이기 위해 감성지능을 높일 수 있는 훈련 프로그램을 개발하고 제공하기 위한 노력이 필요하다. 지금까지 국내에서 이루어진 간호사의 감성지능과 재직의도간의 관계에 대한 연구는 미흡한 실정이므로 추가적인 연구와 경력직 재취업 간호사를 대상으로 한 반복 연구를 통해 감성지능과 재직의도의 관계를 확인할 필요가 있다.

본 연구결과 조직공정성은 평균 3.13점(범위 1~5점)으로 본 연구대상자는 중간 정도의 조직공정성을 지각하는 것으로 나타났다. 조직공정성은 재직의도와 양의 상관관계를 가지면서 경력직 재취업 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이러한 결과는 Lee 등[14]의 연구와 일치하는 것으로 조직에서 공정하게 대우받는다고 인식하는 직원은 조직사회화가 향상되어 조직에 더 잘 적응하면서[28] 재직의도가 높아지는 것으로 보인다. 특히 경력직 재취업 간호사는 이전 병원에서 쌓아온 경험과 경력을 인정받지 못하는 현실에서 스트레스를 경험하므로[6] 경력에 따른 보상과 절차 그리고 상사와의 관계에서 공정성을 중요하게 생각할 것이다. 따라서 입사 순위를 우선으로 하는 경직된 보상 체계의 변화와 공정성 확립을 통해 경력직 재취업 간호사의 조직공정성을 높일 수 있을 것이다.

간호조직문화는 5점 만점에 위계지향문화 3.69점, 관계지향문화 3.18점, 혁신지향문화 2.99점, 업무지향문화 2.99점 순이었다. 본 연구의 대상자는 위계지향문화를 가장 강하게 지각하는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 Lee와 Nam [29]의 연구결과와 일치하는 것으로 아직까지 한국 병원의 간호조직문화는 위계지향문화가 지배적이라는 것을 알 수 있다. 본 연구결과 간호조직문화 중 혁신지향문화만 재직의도와 약한 상관관계를 가지는 것으로 나타났고 관계지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화는 유의한 상관관계가 없었다. 혁신지향문화는 변화지향문화로 조직의 혁신과 변화에 대한 대응을 목표로 하고 있어 재취업 간호사의 기존 경험을 긍정적으로 받아들일 수 있는 문화이다. 따라서 경력직 재취업 간호사는 혁신지향문화를 자신의 능력을 발휘하고 인정받을 수 있는 문화로 인식하고 혁신지향문화를 강하게 인식했을 때 재직의도가 높아지는 것으로 보인다. 그러나 관계지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화가 재직의도와 상관관계가 없고 회귀분석 결과 혁신지향문화 또한 재직의도에 유의한 영향을 주는 요인이 아닌 것으로 나타난 것은 본 연구대상의 70% 이상이 재취업 후 5년 이상의 경력을 가지고 있어 재취업 후 시간이 지남에 따라 조직문화에 적응하게 되면서 조직문화의 영향이 감소하였기 때문으로 생각된다. 또한 조직공정성과 조직문화는 모두 조직적인 요인이지만 조직공정성은 조직문화의 영향을 받는 심리적 차원의 요소이기 때문에 [30] 추후 조직문화와 조직공정성이 재직의도에 미치는 영향을 확인하는 반복 연구 시 이러한 조직문화의 선행성을 고려한 연구설계가 필요하겠다.

본 연구대상자의 재직의도 점수는 8점 만점에 평균 4.77점으로 중간정도의 재직의도가 있는 것으로 조사되었다. Cowin [9]이 개발한 간호사 재직의도 측정도구를 이용하여 재취업 간호사의 재직의도를 확인한 Kim 등 [11]의 연구에서 재취업 간호사의 재직의도는 5.89점(범위 1~8점)으로 본 연구대상자의 재직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 병원 환경과 같은 조직적인 요소의 차이로 인해 나타난 결과로 볼 수 있는데 본 연구에서 조직공정성이 재직의도의 영향요인으로 나타난 결과가 이를 뒷받침한다고 할 수 있다.

경력직 재취업 간호사는 일반적인 특성보다는 병원의 문화나 특성, 개인의 감정과 관련된 변수들이 재직의도에 영향을 줄 것이라는 가정하에 본 연구를 수행하였고 실제로 본 연구결과 연령이나 결혼여부와 같은 일반적 특성이 아닌 조직공정성과 감성지능이 재취업 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 따라서 병원은 경력직 재취업 간호사의 재직의도를 높이기 위해 경력을 고려한 보상과 절차를 마련하고,

감성지능을 높일 수 있는 프로그램을 마련하여 제공해야 할 것이다.

본 연구는 경력직 재취업 간호사를 대상으로 일반적 특성 및 직업 관련 특성을 파악하고 조직공정성, 간호조직문화, 감성지능이 재직의도에 미치는 영향을 파악하였다는 데 의의가 있다. 경력직 재취업 간호사 수는 지속적으로 증가하고 있으나 병원 인력 관리의 사각지대에 놓여 있으므로 본 연구결과를 기초로 경력직 재취업 간호사의 재직의도를 높이기 위한 정책마련을 할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구가 일 지역 대학병원 간호사를 대상으로 하고 있어 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있다. 둘째, 지금까지의 선행연구들은 경력직 재취업 간호사를 따로 구분하여 분석하지 않았기 때문에 경력직 재취업 간호사만을 대상으로 한 본 연구결과와 정확한 비교가 어려운 제한점이 있다. 따라서 추후에는 취업 후 적응기간을 고려하여 현 병원에서의 근무경력이 유사한 재취업 간호사와 재취업하지 않은 간호사의 재직의도를 직접 비교하는 연구를 제언한다.

결론

본 연구결과 조직공정성, 감성지능은 경력직 재취업 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었고, 직업 관련 특성 중 경력단절 유무와 희망재직기간이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 본 연구결과를 바탕으로 경력직 재취업 간호사의 재직의도를 높이기 위해 개인의 감성지능을 높이기 위한 노력과 서열 중심의 문화를 개선하여 조직공정성 인식을 높이고, 경력단절이 있는 간호사와 희망재직기간이 1년 미만인 간호사를 대상으로 재직의도를 높이기 위한 중재를 마련하여 시행하여야 하겠다.

REFERENCES

1. Shin YS, Yoon GJ, Kim SW, Lee NK, Lee JH, Kim JH, et al. (Korea Institute for Health and Social Affairs). A survey on health workforce condition. Sejong: Ministry of Health and Welfare (KR); 2018. Report No.: 11-1352000-002563-14
2. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2018). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2019.
3. Ministry of Employment and Labor (KR). Turnover rate in health care industry and social welfare service industry [Internet]. Sejong: Ministry of Employment and Labor. 2019 [cited

- 2019 June 18]. Available from:
<http://laborstat.moel.go.kr/hmp/index.do>
4. Lee GJ, Yu EJ, Hwang SW. Nurse career break survey and reemployment support business performance evaluation studies. *The Korean Nurse*. Vol. 257 [Internet]. Seoul: Korean Nurses Association; 2014. [cited 2015, Date Month]. Available from:
http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/read_article.php?webzine_id=40&sub_cat_id=447&is_sub_no=694&article_id=939
 5. Park BH, Kim SY. Patterns and influential factors of inter-regional migration of new and experienced nurses in 2011~2015. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47(5):676-688.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.5.676>
 6. Soun EJ, Eom JH, Nam ES, Chae YR, Kil MS, Park EH. The stress experience of nurses who are reemployed after career interruption. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(5):125-136.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.5.125>
 7. 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.
 8. Lee GJ, Hwang SW. Analysis of reemployment status of nurses participated in reemployment support program. *Journal of the Korea Contents Association*. 2015;15(5):386-402.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.05.386>
 9. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
 10. Park SH, Lee TW. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139>
 11. Kim SJ, Ji HR, Lim YJ, Kim NY. Survey on the intention to stay, field adaptation, and educational demands in new nurses and reemployment nurses. *Health & Nursing*. 2019;19(7):506-517.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.506>
 12. Hwang SW, Lee GJ. Analysis of turnover status of reemployed nurses who had experienced career interruption. *Health & Nursing*. 2015;27(1):35-49.
 13. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. 1993;36(3):527-556. <https://doi.org/10.5465/256591>
 14. Lee YS, Park SH, Kim JK. A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(10):596-609. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
 15. Song BR, Seomun GA. The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: With focus on authentic leadership and organizational justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):237-246.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.237>
 16. Kim MS, Han SJ, Kim JH. The development of the nursing organization culture measurement tool. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(2):175-184.
 17. Mun MY, Hwang SY. Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(4):313-322.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.4.313>
 18. Davis P, Chung H. In the shadow of stars: Negative consequences of star employees on collaborator performance. *Academy of Management Proceedings*. 2018;2018(1):15172.
<https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.15172abstract>
 19. Wang L, Tao H, Bowers BJ, Brown R, Zhang Y. When nurse emotional intelligence matters: How transformational leadership influences intent to stay. *Journal of Nursing Management*. 2018;26(4):358-365.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12509>
 20. Baek EH, Lee OS, Sim BH, Kim MJ. Influence of emotional intelligence and job stress on retention intention of nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2019;17(12):309-317.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.12.309>
 21. Wong CS, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*. 2002;13(3):243-274.
[https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(02)00099-1)
 22. Lee SJ, Woo HJ. Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):32-42.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.32>
 23. Jeon KD, Koh MS. Comparative study of emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational performance of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(4):446-454.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.446>
 24. 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>
 25. Jung HW. Empirical study on the effect of emotional intelligence on organizational effectiveness [dissertation]. Busan: Pusan National University; 2007. p. 1-181.
 26. Chin H, Chang EM, Ye JE. Happiness at the workplace: An analysis on the two distinct paths of job and organization. *Korean Academy of Human Resource Management*. 2016;23(3):

- 79-98.
27. Kim NH, Park SY. The influence of emotional intelligence and professional self-concept on retention intention in nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2019;20(12):157-166.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.12.157>
 28. Joe SR, Lee EK. Effects of emotional labor and organizational justice on organizational socialization of emergency room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(4):397-405.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.4.397>
 29. Lee JY, Nam HR. Effects of work environment, organizational culture and demands at work on emotional labor in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016; 22(2):119-128. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.119>
 30. Seo IS, Kwon GI, Yun WJ. Structural causality of governmental organizational culture, justice, and citizenship behavior: Involving mediate effects of trust. *Korea Association for Policy Studies*. 2011;20(3):395-428.