

종합병원 MZ세대 신규간호사의 직무몰입과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과

박인숙¹ · 남정자² · 박미마³

¹진주보건대학교, 부교수 · ²마산대학교 간호학과, 교수 · ³남부대학교, 조교수

Mediating Effect of Person-Environment Fit in the Relationship
between Job Involvement and Job Satisfaction of MZ Generation New Nurses
at General Hospitals

In Sook Park¹ · Jeong Ja Nam² · Mi Ma Park³

¹*Jinju Health College, Associate Professor*

²*Masan University, Professor*

³*Nambu University, Assistant Professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제8권 제3호 2024년 9월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 8, No. 3, September. 2024

종합병원 MZ세대 신규간호사의 직무몰입과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과

박인숙¹ · 남정자² · 박미마³

¹진주보건대학교, 부교수 · ²마산대학교 간호학과, 교수 · ³남부대학교, 조교수

Mediating Effect of Person-Environment Fit in the Relationship between Job Involvement and Job Satisfaction of MZ Generation New Nurses at General Hospitals

In Sook Park¹ · Jeong Ja Nam² · Mi Ma Park³

¹*Jinju Health College, Associate Professor*

²*Masan University, Professor*

³*Nambu University, Assistant Professor*

Abstract

Purpose : This study was to confirm the mediating effect of person-environment fit between job involvement and job satisfaction of new nurses of the MZ generation in general hospitals. **Methods :** The data collection period for this study was from December 28 to 30, 2023. Data collection was conducted on total 173 MZ generation new nurses who have worked for more than 6 months in a department that provides direct nursing care to patients at a general hospital located in G Province and G Metropolitan City. They are 173 nurses who understand the purpose of this study and agree to participate in the study. **Results :** There was a significant positive correlation between the participants' job involvement and job satisfaction ($r = .80, p < .001$) and person-environment fit ($r = .43, p < .001$) and job satisfaction was related to person-environment fit ($r = .42, p < .001$). As a result of verifying the mediating effect of person-environment fit in the relationship between job immersion and job satisfaction of MZ generation new nurses, it can be determined that it has a significant effect indirectly. **Conclusion :** Through this study, it was confirmed that in order to increase the job satisfaction of the MZ generation new nurses, it was necessary to prepare measures to increase job involvement and person-environment fit, which are factors that make them in line with the organization's goals and remain in the organization.

Key words : Generation, Nurses, Involvement, Job satisfaction

I. 서론

1. 연구의 필요성

MZ세대란 1980~1994년 출생한 밀레니얼 세대(M세대)와 1995년 이후 출생한 Z세대를 통칭하는 세대로 진로(career)를 통해 자신의 삶과 여가를 즐기고 자아실현을 이루는 것을 추구하는 세대이다[1]. 즉, MZ세대 직장인은 자신의 진로를 통해 주관적인 행복을 추구하는 것에 관심이 많다고도 볼 수 있다. MZ세대가 가지는 특성 중 하나로 디지털미디어의 수평적 커뮤니케이션을 통해 대인관계를 만들어 가기에 업무수행 과정에서도 수평적 소통과 자신의 가치를 실현하는 것을 더욱 중요시한다[2]. 이러한 세대의 특성이 MZ세대에서 갑자기 등장한 것은 아니며 과거 베이비붐 세대와 X세대에서도 특성이 논의된 시기가 있었고, 사회변화에 맞추어 특정한 세대를 중심으로 변화하는 세상을 이해하고자 한다[3].

MZ세대는 다른 세대보다 디지털과 온라인 문화에 친숙하여 변화에 유연하게 반응하고, 우리 사회의 변화주도 세력으로 성장한다[4]. 자신은 옳기 때문에 존중 받아야 하고, 개인화된 공정성에 민감하게 반응하며, 자신에게 손해가 생기는 불공정에 대하여 화를 내고 응징하는 특징과 즉시 확인하고 응답하는 성향으로 인내심이 부족하다[5]. 전반적인 MZ세대의 높은 이직률은 세대 특성과 맞닿아 있다. MZ세대는 일과 삶의 균형과 일의 의미를 중시하고, 일을 통해 성장하고자 하는 욕구가 높으며, 일에 있어 사회적인 측면을 강조하는 경향이 있다[6]. 이들은 조직에 충성하기보다 경력개발을 위해 이직하며, 직장을 경력을 위한 수단으로 여겨 한 직장에 오래 머무르려 하지 않는다[7]. 이에 따라 최근 간호조직에서는 MZ세대 간호사에게 병원 환경에 맞춘 일방적인 적응방식에서 벗어나 개인과 병원 환경 간의 적합성에 관심을 두고 있다.

개인-환경적합성이란 개인은 환경과 독립적이지 않고, 특정상황이나 환경에 영향을 받아 행동하는 적합 정도를 의미한다. 또한, 개인-환경적합성은 유사, 일치, 상호보완 및 조화 등 다양한 의미들이 포함하고

있다. 개인-환경 적합성은 조직의 인적자원관리 방안 중 하나로 개인의 태도와 조직성장에 영향을 준다는 점에서 주목하여 연구되는 개념이다[8]. MZ세대인 신규간호사는 조직구성원으로서의 개인의 속성과 조직의 환경(조직, 직무, 상사, 동료 등)의 속성 간 상호작용에 의해 환경과의 적합성을 예측할 수 있으며[8, 9], 이런 적합성에 의해 직무몰입, 직무만족을 높여 줄 수 있는 방안에 대한 연구가 필요하다.

직무몰입은 조직구성원 개개인이 조직에서 역할을 맡아 참여하고, 조직이 필요로 하는 능력과 가치를 향상시켜 조직의 목표를 이루기 위하여 몰입하고 동일시하며 일체감과 애착심을 가지는 것으로 조직을 위하여 헌신하고자 하는 마음이라고 정의한다[10]. 직무몰입은 조직에 나타내는 태도로서 직무만족과는 구분한다. 직무만족은 특정한 직무에 따른 어떠한 측면에서는 개인적·상대적으로 단기적인 반응으로써 리더의 스타일과 급여와 같은 구체적이고 실제적인 작업환경적 측면에 대한 즉각적인 반응이다. 직무몰입은 조직전체에 나타나는 정서적 반응으로 개인이 자신과 조직과의 관계를 고려하는 장기적이고 안정적인 반응이다[11].

직무몰입은 간호사의 행동과 태도를 이해하는 지표로서 간호조직을 평가하는 지표로도 활용된다[10]. 간호사는 지속적으로 질적 간호를 제공하도록 요구받게 되는데, 주어진 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 환경적 요소가 갖추어진 상황에서는 간호사는 양질의 간호를 제공하고 조직에 몰입이 가능하다. 또한 직무몰입은 간호근무 환경, 간호업무성과, 규범의 몰입, 상사와 동료의 정서적·사회적 지지 및 조직 공정성에 영향을 받을 뿐만 아니라 직무성과를 향상시키고, 이직의도와 같은 부정적 영향을 줄이는 효과를 지니고 있다. 이에 직무몰입은 간호사에게 직업의식에 대한 긍정적 동기를 부여하여 이직률을 저하시켜 궁극적으로 간호조직의 생산성 상승에 영향을 미친다[11].

직무만족은 조직문화의 혁신지향성을 포함하여 삶의 만족도와 가치를 상승시켜 이직에 대한 의도를 저하시킨다[12]. 간호사의 직무만족은 자신의 역할을 수행하는 긍정적인 방향으로 동기부여의 필수 요소로서 더 나은 성과를 이룰 수 있도록 격려하는 요인이 되고

[13], 간호관리자의 리더십과 관련하여 업무성과 상승에 영향을 미친다[14]. 신규간호사가 직무에서 만족을 얻으면 이직할 확률이 현저히 감소하는 것으로 나타나, 신규간호사의 직무만족을 향상시키기 위한 노력이 필요함을 알 수 있다[15]. 직무만족은 신규간호사가 주어진 역할을 수행하게 하는 동기부여의 필수요소로서[12], 간호조직의 성공적인 인적자원관리 여부를 나타내는 중요한 지표라고 볼 수 있다[14]. 신규간호사가 자신의 직무에서 만족감을 갖게 되면 업무환경에 호의적인 태도를 갖추게 되어 자신의 능력을 최대한 발휘하여 양질의 간호를 수행하게 된다[16]. 즉, MZ세대 간호사가 개인의 특성, 목표가 상호작용할 수 있는 개인-환경 적합성이 높을수록 조직내 직무만족이 높아질 것으로 보인다.

이상을 살펴보면 일반간호사를 대상으로 한 직무몰입, 직무만족과 관련한 연구[12, 12]들이 많이 진행되고 있으나 MZ세대인 신규간호사를 대상으로 한 직무몰입, 개인-환경적합성 및 직무만족에 대한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 MZ세대 신규간호사의 직무몰입, 개인-환경적합성과 직무만족의 정도를 확인해 보며, 직무몰입과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 검증하여 MZ세대 신규간호사의 직무만족을 높이며 더 나아가 간호사 이직을 낮추기 위한 전략을 개발하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 종합병원 MZ세대 신규간호사의 직무몰입, 개인-환경적합성과 직무만족의 관계를 확인하고, 직무몰입과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 파악하는 것을 목적으로 한다.

구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, MZ세대 신규간호사의 직무몰입, 개인-환경적합성, 직무만족의 정도를 파악한다.

둘째, MZ세대 신규간호사의 직무몰입, 개인-환경적합성, 직무만족의 관계를 파악한다.

셋째, MZ세대 신규간호사의 직무몰입과 직무만족 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 MZ세대 신규간호사의 직무몰입, 개인-환경적합성, 직무만족의 관계를 확인하고, 직무몰입과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 G도와 G광역시에 소재한 종합병원에 근무하는 간호사로 종합병원에서 환자에게 직접간호를 제공하는 부서에서 근무하는 간호사이다. 구체적인 선정기준은 6개월 이상 근무하고, 36세(만34세)이하의 간호사로 본 연구 참여에 동의한 간호사이다. 6개월 미만에 해당되는 신규간호사는 간호대학생에서 간호사로서의 새로운 역할 전이 과정에 있어 [16], 현재 근무에서 정확한 판단을 하기에는 어려움이 있다고 판단되어 제외하였다.

본 연구의 표본의 크기는 G*Power version 3.1.2 프로그램[17]을 이용하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 위한 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15으로 정하고, 예측 변수를 최대 6개를 기준으로 산출한 결과 최소 표본크기는 166명이었으나 탈락률 10%를 고려하여 175부를 배부하여 부적절한 응답 2부를 제외하고, 총 173부를 자료 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 직무몰입

Mowday 등[18]이 개발한 직무몰입 측정도구를 Hwang[19]이 재구성한 도구를 이용하였으며 내용은

병원에 대한 충성심 1문항, 가치관의 일치정도 2문항, 자긍심 4문항, 이직가능성 3문항, 노력의지 1문항, 미래에 대한 불안감 1문항으로 총 12문항으로 구성되어 있다. 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무몰입이 높은 것을 의미한다. Hwang[19]의 연구에서 Cronbach's α 는 .77이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95이었다.

2) 직무만족

Paula[20]가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 Hwang[19]이 재구성한 도구를 이용하였으며 내용은 보수 3문항, 전문성 3문항, 의사간호사의 관계 4문항, 행정관리의 효율성 5문항, 자율성 5문항, 업무요구 4문항, 상호작용 4문항으로 총 28문항으로 구성하였다. 측정 척도는 5점 척도이며, '높다' 5점, '낮다' 1점의 범위에 있으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Hwang[19]의 연구에서 Cronbach's α 는 .77이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .98이었다.

3) 개인-환경적합성

개인-환경적합성은 Yoon[21]이 의사와 간호사를 대상으로 개발하였고, Oh와 Han[22]이 간호사를 대상으로 타당성을 검토한 개인-환경적합성 도구를 사용하였다. 개인-조직적합성 5문항, 개인-직무적합성 6문항, 개인-상사적합성 5문항, 개인-동료적합성 6문항으로 총 22문항으로 구성하였다. 측정 척도는 5점 척도이며, '항상 그렇다' 5점, '전혀 그렇지 않다' 1점의 범위에 있으며, 점수가 높을수록 개인-환경적합성이 높은 것을 의미한다. Oh와 Han[22]의 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .94이었다.

5. 자료수집방법

본 연구의 자료수집기간은 2023년 12월 28일부터 2023년 30일까지였다. G도와 G광역시에 소재한 종합병원의 간호부에 연구목적을 설명한 후 협조를 구하였고, 본 연구의 대상 기준인 36세(만 34세)이하의 간호사가 있는 해당 병동을 직접 방문하여 연구목적 및

절차를 설명하고 동의를 구한 후 설문지를 작성하도록 하였다. 설문 작성시간은 15분 정도이었고, 설문지는 총 175부가 배부되었으며, 175부가 모두 회수되어 응답이 불충분한 2부를 제외한 총 173부가 최종 자료 분석에 사용되었다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 J대학교 생명윤리심의위원회(IRB)의 승인(번호: JIRB-A23-10)을 받아 진행하였다. 대상자에게 연구의 목적과 절차를 설명한 후 연구 참여에 동의한 대상자에게 정보 활용 동의서의 서명을 받고 자기 기입식으로 설문지를 작성하도록 하였다. 정보 활용 동의서에 연구 참여에 대한 위험성이 없음을 설명하고, 연구에 자발적으로 참여하며 원치 않을 경우 언제든지 동의 철회할 수 있음을 명시하여 설명하였다. 또한 연구대상자의 익명성과 비밀보장과 개인의 정보는 기밀로 간주하고 코드화 하였으며 잠금장치가 달린 문서함에 2년 간 보관 후에 파쇄할 것이다.

7. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS 21.0프로그램을 활용하여 통계 분석하였다.

- 1) MZ신규간호사의 일반적 특성, 직무몰입, 직무만족, 개인-환경적합성은 기술적 통계를 사용하여 백분율, 빈도, 평균 및 표준편차를 이용하여 산출하였다.
- 2) MZ신규간호사의 일반적 특성에 따른 직무몰입, 직무만족, 개인-환경적합성 차이는 독립표본 t-test(independent sample t-test) 및 일원 배치 분산 분석(one-way ANOVA)을 하였다.
- 3) MZ신규간호사의 직무몰입, 직무만족관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였고 간접효과 크기와 통계적 유의성 여부를 판단하기 위해 부트스트랩(Bootstrapping)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구 대상자 일반적 특성

본 연구의 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령은 20대는 143명(82.7%), 30대 30명(17.3%)이었다. 성별은 남성은 32명(18.5%), 여성은 141명(81.5%)이었다. 결혼상태는 미혼 146명(84.4%)이었으며, 종교가 있는 경우가 98명(56.6%)였으며, 없는 경우가 75명(43.4%)이었다. 월 수입의 만족도는 보통이다(200만원 이상~300만원 미만) 116명(67.1%)이었으며, 만족한다(300만원 이상) 55명(31.8%), 불만족(200만원 미만) 2명(1.2%)이었다. 의료기관의 규모는 3차 의료기관으

로 500병상 이상인 규모에서 근무하고 있는 간호사는 129명(74.6%)이었으며, 500병상 미만의 2차 의료기관에서 근무하고 있는 간호사는 44명(25.4%)이었다.

2. 연구 대상자의 직무몰입, 직무만족, 개인-환경적합성 정도

대상자의 직무몰입은 1-5 점수 범위 중 평균 4.03 ± 0.86 점이었으며, 직무만족은 1-5점 점수범위 중 평균 3.98 ± 0.88 점이었다. 개인-환경적합성의 점수는 1-5 점수 범위 중 3.83 ± 0.39 점, 하위영역에서는 개인-조직적합성은 3.94 ± 0.50 점, 개인-직무적합성은 3.94 ± 0.50 점, 개인-상사적합성 3.66 ± 0.54 점, 개인-동료적합성은

Table 1. General Characteristics of the Participants

(N= 173)

Characteristics	Categories	n(%)
Age(yr)	20~29	143(82.7)
	30~36	30(17.3)
Gender	Male	32(18.5)
	Female	141(81.5)
Marital status	Single	146(84.4)
	Married	27(15.6)
Religion	Yes	98(56.6)
	No	75(43.4)
Monthly income satisfaction (10,000 won)	Unsatisfied(<200)	2(1.2)
	Moderately(200~<300)	116(67.1)
	Satisfied(≥ 300)	55(31.8)
Medical institution size	2 nd medical institution (<500 bed)	44(25.4)
	3 rd medical institution (≥ 500 bed)	129(74.6)

Table 2. Mean Score for Job Involvement, Job Satisfaction and Person-Environment Fit

Variables	Mean \pm SD	Min	Max
Job involvement	4.03 ± 0.86	2.00	5
Job satisfaction	3.98 ± 0.88	2.50	5
Person-environment fit	3.83 ± 0.39	2.25	5
Person-organization fit	3.94 ± 0.50	2.30	5
Person-job fit	3.94 ± 0.50	2.30	5
Person-supervisor fit	3.66 ± 0.54	2.00	5
Person-colleague fit	3.81 ± 0.38	2.00	5

3.81±0.38 이었다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 직무몰입, 직무만족, 개인-환경적합성의 차이

대상자의 직무몰입에 차이를 보이는 특성은 연령($t=2.25, p=.028$), 결혼상태($t=2.50, p=.015$), 월수입만족도($F=5.48, p=.005$), 의료기관 규모($t=2.08, p=.039$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무몰입은 연령의 경우 30대가 20대보다 높게 나타났으며, 결혼상태는 기혼이 미혼보다 높게 나타났다. 또한 월수입 만족도는 보통이거나 만족한 경우가 불만족보다 높았으며, 의료기관 규모가 500병상 이상이 500병상 미만보다 높게 나타났다.

직무만족에 차이를 보이는 특성은 월수입 만족도($F=7.10, p=.001$), 의료기관 규모($t=2.85, p=.005$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무만족은 월수입 만족도는 보통이거나 만족한 경우가 불만족보다 높았으며, 의료기관 규모가 500병상 이상이 500병상 미만보다 높게 나타났다.

개인-환경적합성의 차이를 보이는 특성은 종교($t=2.26, p=.025$), 월수입 만족도($F=11.38, p<.001$), 의료기관 규모가 500병상 이상인 경우($t=4.92, p=.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 개인-환경적합성은 종교는 있는 경우가 없는 경우보다 높았고, 월수입 만족도는 보통이거나 만족한 경우가 불만족보다 높았으며, 의료기관 규모가 500병상 이상이 500병상 미만보다 높게 나타났다(Table 3).

4. 직무만족, 직무몰입, 개인-환경적합성의 상관관계

대상자의 직무몰입은 직무만족($r=.80, p<.001$), 개인-환경적합성($r=.43, p<.001$)과 유의한 정적인 상관관계가 있었으며, 직무만족은 개인-환경의 적합성($r=.42, p<.001$)과 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 대상자의 직무몰입은 직무만족이 높을수록, 개인-환경적합성이 높을수록 높은 것으로 나타났으며, 직무만족이 높을수록 개인-환경적합성이 높은 것으로 나타났다(Table 4).

Table 3. Difference of Job Involvement, Job Satisfaction and Person-Environment Fit

(N=173)

Characteristics	Categories	Job involvement			Job satisfaction			Person-environment fit		
		M±SD	t or F	p (Scheffe)	M±SD	t or F	p (Scheffe)	M±SD	t or F	p (Scheffe)
Age	20~29	3.98±0.90	2.25	.028	3.96±0.88	0.73	.468	3.84±0.40	0.53	.596
	30~36	4.28±0.61			4.09±0.87			3.80±0.30		
Gender	Male	4.05±0.79	0.17	.864	4.00±0.87	0.17	.867	3.81±0.34	0.25	.806
	Female	4.02±0.88			3.97±0.88			3.83±0.40		
Marital status	Single	3.97±0.89	2.50	.015	3.95±0.88	1.11	.286	3.83±0.41	0.09	.927
	Married	4.32±0.59			4.14±0.87			3.82±0.29		
Religion	Yes	4.09±0.89	1.12	.258	3.99±0.94	0.27	.787	3.89±0.29	2.26	.025
	No	3.94±0.82			3.96±0.80			3.75±0.49		
Monthly income satisfaction	Unsatisfied ^a	3.38±0.06	5.48	.005 (a<b,c)	3.25±0.20	7.10	.001 (a<b,c)	3.43±0.61	11.38	<.001 (a,c<b)
	Moderately ^b	4.17±0.88			4.14±0.88			3.92±0.21		
	Satisfied ^c	3.74±0.77			3.65±0.79			3.64±0.57		
Medical institution size	2 nd medical institution		2.08	.039		2.85	.005		4.92	<.001
	(< 500 bed)	3.80±0.82			3.65±0.88			3.59±0.60		
	3 rd medical institution (≥500 bed)	4.11±0.86			4.09±0.86			3.91±0.25		

Table 4. Correlation among Job Involvement and Job Satisfaction and Person-Environment Fit

(N= 173)

Variables	Job involvement	Job satisfaction	Person-environment fit
	r(p)		
Job involvement	1		
Job satisfaction	.80 ($< .001$)	1	
Person-environment fit	.43 ($< .001$)	.42 ($< .001$)	1

5. 직무몰입, 직무만족 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과

대상자의 직무몰입과 직무만족 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 검증한 결과는 Figure 1에 제시하였다. 매개효과를 확인하기 전에 잔차의 자기 상관을 확인한 결과 Durbin-Watson 통계량은 2에 가까운 수치를 보여 잔차의 자기상관 문제는 없었다. 독립변수의 다중공선성을 판단하기 위한 분산 팽창인자 (variance inflation factor)는 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 검증되었다. 잔차의 정규성 검증을 위해 P-P 도표를 도출한 결과, 직선에 근사하여 잔차의 정규성 가정도 만족하였다.

앞서 MZ세대 신규간호사의 일반적 특성 중 직무만족도에 유의한 차이를 보인 월수입 만족도, 의료기관 규모는 모두 더미변수(dummy variable)로 생성하여 회귀모형에 투입하였다. 직무몰입과 직무만족 사이에서 개인-환경적합성 매개효과를 검증하기 위해 Baron과

Kenny[23]가 제안한 위계적 회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 다음과 같다(Table 5).

1단계 분석에서 독립변수인 직무몰입이 매개변인인 개인-환경적합성($\beta = .43, p < .001$)에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 설명력은 18%($F = 38.13, p < .001$)이었다. 2단계 분석에서는 독립변수인 직무몰입이 직무만족($\beta = .79, p < .001$)에 유의한 정(+)영향을 미쳤으며, 설명력은 63%($F = 289.66, p < .001$)이었다. 3단계에서는 독립변수인 직무몰입과 매개변수인 개인-환경적합성을 함께 독립변수로 하고 직무만족을 종속변인으로 회귀모형으로 투입한 결과 직무몰입($\beta = 0.75, p < .001$), 개인-환경적합성($\beta = 0.42, p < .001$)로 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인-환경적합성의 매개변인으로서의 효과를 확인하기 위하여 2단계와 3단계의 직무몰입이 직무만족에 미치는 영향에 대한 표준화된 회귀계수 값을 비교했을 때 3단계에서 회귀계수 값($\beta = 0.75, p < .001$)이 2단계에서 회귀계수 값($\beta = 0.79, p < .001$)보다 감소하였기 때문

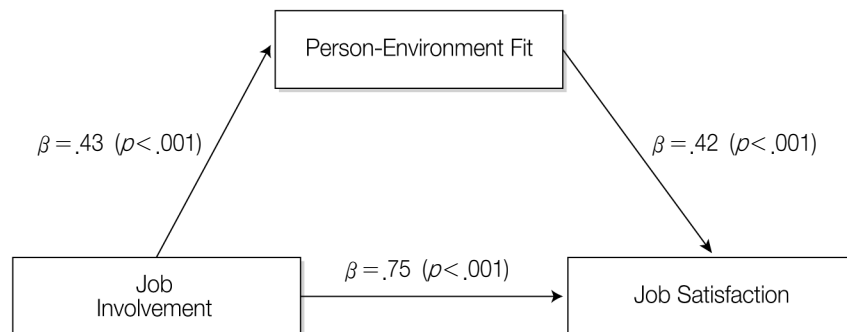


Figure 1. Mediating effect of job involvement and job satisfaction between person-environment fit

Table 5. Mediating Effect of Job Involvement and Job Satisfaction between Person-Environment Fit

(N=173)

Step	Variables	B	SE	β	t	p	Adjusted R ²	F(p)	Bootstrapping(95%)		
									SE	LLCI	ULCI
1	JI → PEF	0.19	0.03	.43	6.17	<.001	.18	38.13 (<.001)	0.05	0.11	0.30
2	JI → JS	0.81	0.05	.79	17.02	<.001	.63	289.66 (<.001)	0.06	0.15	0.41
3	JI → JS	0.77	0.05	.75	14.69	<.001	.63	148.86 (<.001)	0.06	0.37	0.66
	PEF → JS	0.94	0.16	.42	6.02	<.001					

Variables	Effect	Boot SE	Bootstrapping(95%)	
			LLCI	ULCI
Total effect	0.46	0.06	0.36	0.61
Direct effect	0.23	0.06	0.16	0.41
Indirect effect	0.19	0.05	0.13	0.31

JI=Job Involvement; JS=Job Satisfaction; PEF=Person-Environment Fit; LLCI=Lower Limit Confidence Interval; ULCL=Upper Limit Confidence Interval; SE=Standard Error

에 개인-환경적합성은 직무몰입과 직무만족의 관계에서 부분 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 또한 직무몰입과 개인-환경적합성의 직무만족에 대한 설명력은 63% ($F=148.86$, $p<.001$)로 나타났다.

위계적 회귀분석을 통해 개인-환경적합성의 매개효과가 검증되었지만, 추가로 간접효과의 크기와 통계적 유의성을 여부를 판단하기 위해 Hayes 등[24]이 제안한 부트스트랩 검증을 하였다. 부트스트랩은 SPSS Process macro의 매개효과 모형인 4번 모형을 적용하여 분석하였고, 부트스트랩 표본 수는 5,000개로, 신뢰수준은 95%로 설정하여 통계적 유의성 여부를 판단하였다. 부트스트랩 결과 직무몰입이 개인-환경적합성을 매개하여 직무만족에 미치는 간접효과는 .19이었고, 95% 신뢰구간(0.13~0.31)은 0을 포함하지 않아 직무몰입은 개인-환경적합성을 매개하여 직무만족에 간접적으로 유의한 (+) 영향을 미치는 것으로 판단할 수 있다.

IV. 논 의

본 연구는 간호서비스를 이끌어 나갈 중요한 역할

을 하는 미래 간호조직 인력 구성원인 MZ세대 신규 간호사의 직무몰입과 직무만족 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 파악하고자 시도하였다. 연구결과에 따른 논의는 다음과 같다.

MZ세대 신규간호사의 직무몰입과 개인-환경적합성의 관계를 살펴보고, 직무몰입과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 파악하였다.

본 연구에서 나타난 종합병원 MZ세대 신규간호사의 직무몰입은 5점 만점에 평균평점 4.03점으로 동일한 연구도구로 일반간호사를 대상으로 한 Hwang[19]의 3.00점보다 다소 높게 나타났다. 신규 간호사의 조직몰입에 대한 Lee[25]의 연구에서 평균평점 3.92점으로 본 연구와 유사하게 나타났다. 이는 최근 간호조직에서 신규간호사의 이직률을 감소시키는 방안을 마련하여 간호 인력을 효율적으로 관리한 결과로 해석할 수 있다. 이에 조직몰입은 병원조직 내 간호 근무환경과 업무성과에 대한 조직의 보상 부분이 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 신규간호사의 조직몰입을 높이기 위하여 조직문화 개선, 업무성과에 대한 근무환경 개선, 적절한 보상 및 직무에 대한 가치 존중 등을 고려할 필요가 있다.

본 연구의 직무만족은 5점 만점에 평균평점 3.98점

으로 동일한 연구도구로 일반간호사를 대상으로 한 Hwang[19]의 3.28점보다 다소 높게 나타났다. 이는 신규간호사의 경우 업무 독립을 하기 전까지 멘토로부터 정서적 지지를 받기 때문에 다른 간호사들에 비해 직무만족이 높게 나타날 수 있다. 일반적 특성에 따른 직무만족은 월수입과 의료기관 규모에 따라 유의한 차이가 있었다. 이에 신규간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 낮은 환경에서 선배와의 긍정적인 관계를 갖도록 하고, 동료로부터 유용한 피드백을 받게 함은 물론, 노력에 대한 합당한 보상을 받을 수 있도록 하는 방안을 고려할 필요가 있다.

본 연구의 개인-환경적합성은 5점 만점에 평균평점 3.83점으로 동일한 연구도구로 중소병원 간호사를 대상으로 한 Oh와 Han[22]의 3.25점보다 다소 높게 나타났다. 이는 Lee와 Woo[26]의 연구에서 중소병원 간호사의 보상과 복지가 종합병원과는 차이가 있는 것으로 나타나, 상대적으로 종합병원에 근무하는 MZ세대 신규간호사들은 개인의 가치에 따른 재정적인 안정과 사회적 지위가 제공하는 요인으로 개인-환경적합성을 조금 높게 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 이에 종합병원 MZ세대 신규간호사로서 모든 생활이 적응을 하고자 하는 병원생활이 중심임을 고려한다면 종교뿐만 아니라 월수입의 차이, 의료기관의 규모 등 여러 가지 영향 요인이 복합적으로 작용하였으리라 생각하며 개인-환경적합성을 증강시키기 위한 다양한 전략을 고려할 필요가 있다.

본 연구의 직무몰입, 개인-환경적합성과 직무만족의 관계를 보면, 직무몰입은 개인-환경적합성과 직무만족과 유의한 정(+) 상관관계가 나타났고, 개인-환경적합성과 직무만족 간에도 유의한 정(+) 상관관계가 나타났다. 이러한 결과는 종합병원 MZ세대 신규간호사는 조직구성원과 조직문화와 같은 환경적합성과의 관계가 긍정적이면 궁극적으로 직무몰입과 직무만족이 높아진다고 해석할 수 있다. 직무몰입과 유사한 변수인 경력몰입을 사용한 Shin[27]의 연구에서도 경력몰입과 개인-환경적합성이 양의 상관관계로 확인되어 본 연구와 유사한 결과를 보였다. MZ세대로 특정하지 않고 중소병원 간호사의 개인-환경적합성을 연

구한 Oh와 Han[22]의 연구에서도 개인-환경적합성의 하위요인 중 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성이 직무만족과 양의 상관관계로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 이러한 결과는 종합병원 MZ세대 신규간호사의 가치관, 목표 등이 간호조직과 적합하고, 자신의 업무가 적성에 맞으며, 상사와 동료의 적합성이 높을수록 직무만족이 높아짐을 시사한다.

직무몰입과 직무만족의 관계에서 개인-환경적합성의 매개효과를 확인한 결과 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. Kim과 Hu[28]에서 KTX 기장이 연구대상자인 차이점은 있지만, 개인-환경적합성은 직무몰입과 직무만족 간의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 우리나라 간호사를 대상으로 체계적 문헌고찰 연구[29]에서 직무몰입은 간호사의 직무만족에 강력한 긍정적 영향을 미치는 요인으로 우리나라 간호현장에서 구성원들의 직무만족이 개선되려면 간호 관리자들이 간호사들의 직무몰입을 향상시키는 전략을 다양하게 마련할 필요가 있다고 하였다. 따라서, 조직적 차원의 직무몰입을 개선하기 위한 노력이 요구된다.

본 연구는 개인-환경적합성을 총점수로 분석하였으나 선행연구[22,30]에서는 보건의료 전문직 재직자와 중소병원 간호사를 대상으로 개인-환경적합성의 하위요인으로 직무몰입과 직무만족 간에 매개효과를 조사한 바 있다. Lee[30] 연구에서는 개인-환경적합성의 하위요인 중 개인-조직적합성과 개인-상사적합성이 직무몰입 간 관계에서 매개효과를 가지고, Oh와 Han[22] 연구에서는 개인-환경적합성의 하위요인 중 개인-직무적합성과 개인-상사적합성이 직무만족 간 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 직무몰입과 직무만족 간에 개인-환경적합성의 매개효과는 하위요인에 따라 다르게 날 수 있으므로 추후 연구에서는 개인-환경적합성의 하위요인별로 매개효과를 면밀하게 분석할 필요가 있다.

본 연구에서 종합병원 MZ세대 신규간호사 직무몰입은 개인-환경적합성의 매개효과에 따라 직무만족의 결과가 다르게 나타날 수 있다는 것을 알게 되었다.

조직, 직무, 상사, 동료들과의 관계에서 적합성이 높을수록 직무만족을 강하게 느낀다. 따라서 개인-환경적합성을 높이기 위하여 인간관계 향상을 위한 교육 프로그램을 개발할 필요가 있다. 또한 간호사의 직무몰입은 조직성과 향상에 중요한 역할을 하고[14], MZ세대 신규간호사가 추구하고자 하는 가치, 욕구 및 조직이 설정한 목표와 일치할 수 있도록 하는 개인-환경적합성을 위한 조직차원의 전략을 마련하여 직무몰입 프로그램을 개발에 활용할 필요가 있다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, G도와 G광역시에 소재한 종합병원 간호사를 대상으로 하였기에 일반화하기는 연구의 한계가 있었다. 둘째, 본 연구는 자기기입식 설문지로 단일 시점에서 자료를 수집하였으므로 직무몰입, 직무만족, 개인-환경적합성 간의 인과관계를 명확히 규명하는데 한계가 있었다. 이러한 제한점을 고려하여 후속 연구에서는 보다 포괄적이고 심층적인 접근이 필요할 것임이다.

본 연구는 종합병원 MZ세대 신규간호사의 직무몰입이 직무만족에 영향을 미쳤으며, 개인-환경적합성은 직무몰입이 직무만족에 미치는 영향을 부분 매개하는 효과가 있음을 검증하였다는 점에서 그 의의가 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 MZ세대 신규간호사의 직무몰입, 개인-환경적합성과 직무만족의 관계가 파악되었으며, 직무몰입과 직무만족간의 관계에서 개인-환경적합성이 부분 매개효과를 지닌다는 것이 확인되었다. MZ세대 신규간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 조직의 목표와 일체감을 느끼고 조직에 남으려는 요인인 직무몰입과 개인-환경적합성을 높이는 필요성을 확인하였다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 G도와 G광역시의 종합병원 MZ세대 신규간호사를 대상으로 하였기에 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있어 추후 지역을 확대하여 연

구를 진행할 필요가 있다. 둘째, 직무몰입에 대한 지속적인 연구가 필요하다. MZ세대 신규간호사의 직무몰입에 영향 미치는 요인을 파악하는 연구를 진행한다면 간호 조직의 인적자원 관리 차원에서 구성원의 직무몰입을 높일 수 있는 전략에 필요한 기초자료를 제공할 수 있다. 셋째, 조직-환경적합성의 조직과 조직 구성원의 연결을 통해 직무 몰입과 만족에 미치는 영향을 파악하는 연구가 필요하다.

References

1. Seo MK. The moderating effects of generation variables on the relationships among creative behavior, individual psychological variables, and job organization variables of MZ generation office workers in large corporations [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2021. p. 1-152.
2. Hong SH, Kim M. A study on communication methods according to the characteristics of MZ generation. *The Treatise on The Plastic Media*. 2021;24(1):113-120.
3. Shon JH, Kim CS, Lee HS. A study on the response of each generation to the communication characteristics of the MZ generation - focusing on generation MZ, generation X, and Baby Boomers -. *Journal of Communication Design*. 2021;77:202-215. <http://doi.org/10.25111/jcd.2021.77.14>
4. Park SH. A study on the characteristics and language use of the MZ generation. *Korean Language Research*. 2022;63(18):1-23. <http://doi.org/10.16876/klrc.2022.63.18.1>
5. Um YG, Jeong KS. Working with MZ generation new nurses. *The Korean Nurses Association News*. 2021 June 3.
6. Park EK, Jo AR, Seo HJ. Analysis of changes in occupational values of the MZ generation: 10 years (2010~2019). *Korea Employment Information*

- Service. Employment Issue. 2021. p. 110-125.
7. Howe N, Strauss W. Millennials rising: the next generations. New York: Vintage Books; 2000. p. 6-41.
8. Kim HJ, Jung MS, Heo EJ. Effect of nurses' person-environment fit on positive psychological capital, career commitment, and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2023;29(2):169-180.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.2.169>
9. Kwon JO, Kang JM. The effect of person-environment fit(person-job fit, person-organization fit, person-supervisor fit) and job embeddedness on turnover intention in clinical nurses'. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2019;10(3):307-317.
10. Jeong EA, Kang SY. The effects of communication competence, nursing organizational culture and nursing practice environment on organizational commitment of nurses at a general hospital. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2024;24(4):636-645.
11. Kim WS. New nurse's on reality shock and organizational commitment convergence study. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(11):377-386.
<http://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.11.377>
12. 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>
13. Pineau Stam LM, Spence Laschinger HK, Regan S, Wong CA. The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*. 2015;23(2):190-199.
14. An EM, Park JY. Effects of head nurses' authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment perceived by newly licensed nurses on turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(4):428-437.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.4.428>
15. Kim EY, Kim SH, Oh YK. Impact of nurse practice environment, coworker support, and work-life balance on job satisfaction for newly graduated nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2021;30(1):1-9.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.1.1>
16. Nam HA, Lee SJ, Kim MO. Influence of job satisfaction and gratitude on nursing productivity of new nurses. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2020;20(14):847-860.
17. Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*. 2007;39(2):175-191.
18. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
19. Hwang YM. Transformational and transactional leadership style of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service [dissertation]. Daejeon: Daejeon University; 2000. p. 1-95.
20. Paula LS. Measurement of job satisfaction among health profession. *Medical Care*. 1978;13(4):337-352.
21. Yoon CH. A study on factors influencing job stress and turn-over intention for medical workforce (doctors and nurses) in medical institution [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2017. p. 1-162.
22. Oh JW, Han SJ. Mediating effects of person-environment fit between calling and job satisfaction of nurses in small and medium size general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5):365-374.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.365>
23. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator var-

- iable distinction insocial psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173-1182.
24. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review-an update. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(7):887-905.
25. Lee HG. Relationship among ego-states, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses [master's thesis]. Cheonan: Dankook University; 2005. p. 1-57.
26. 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(3):32-42. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.32>
27. Shin SJ. Effects of person-environment fit on organizational commitment and career commitment of general hospital nurses. *Journal of The Health Care and Life Science*. 2023;11(2):331-340
<http://doi.org/10.22961/JHCLS.2023.11.2.331>
28. Kim TS, Hu CY. A study on the effects of KTX driver's person-environment fit on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Korean Journal of Industrial Relations*. 2023;40(2):123-145.
<https://doi.org/10.7782/JKSR.2012.15.6.645>
29. Choi SE, Kim SD. A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*. 2016;52(4):462-476.
<https://doi.org/10.1080/10376178.2016.1221736>
30. Lee CW. The effect of health care professional employees' person-environment fit on career commitment. *Korea Industrial Economic Research*. 2012;25(4):2,549-2,573.
<https://doi.org/I410-ECN-0101-2013-323-003275639>