



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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](#)

김애리 교수지도  
석사학위 청구논문

간호사의 근무부서 이동태도가  
조직유효성에 미치는 영향

2015

성신여자대학교 대학원

간호학과

신수영

간호사의 근무부서 이동태도가  
조직유효성에 미치는 영향

김 애 리 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2014년 11월

성신여자대학교 대학원

간호학과

신 수 영

# 인 준 서

신수영의 석사학위 논문으로 인준함

2014년 11월

심사위원장 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ 인

성신여자대학교 대학원

## 논문 개요

급변하는 의료 환경과 의료정보의 홍수 속에서 의료소비자들의 다양한 요구에 따라 양질의 간호를 제공하여 고객만족을 높이고 수준 높은 간호를 제공하기 위하여, 병원간호조직에서는 전문적인 능력을 갖춘 간호사를 확보하여 조직유효성을 높이는 것이 중요하다. 최근 간호조직에서는 근무부서 이동이 필연적으로 발생하고 있으며, 이는 간호사들의 이직의 원인이 되고 있다. 따라서 우수한 간호 인력의 이직을 방지하고, 질 높은 간호 조직을 유지하여 조직의 유효성을 높이기 위해 관련 영향요인을 파악하는 일이 필요하다.

본 연구에서는 간호사의 근무부서 이동태도가 조직유효성에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다. 연구의 대상자는 서울시 소재 K 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 293명을 편의추출하고, 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 연구 도구는 일반적 특성 13문항, 근무부서 이동태도 18문항, 조직유효성 17문항으로 총 48문항으로 구성되었다. 본 연구에서 수집된 자료는 SAS 9.3을 이용하여 분석하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 연구 대상자는 대부분 일반간호사로서(91.8%), 여성이 284명(96.9%)이었으며 20대가 200명(68.3%), 미혼 215명(73.4%)이었다. 164명(56.7%)이 내·외과 병동에 근무하는 간호사였으며 RN-BSN 등 학위 연계과정에 재학 중이거나 졸업한 간호사가 103명(35.2%)으로 가장 많았고, 126명(43.0%)이 2~5년의 병원경력을 가지고 있었다. 대상자 중 220명(75.1%)이 밤 근무를 하고 있었으며 밤 근무는 125명(42.7%)이 한 달에 6~7일을 하고 있었다. 주당 평균 40시간 이하로 근무하는 간호사가 161명(55.0%)으로 가장 많았다.

2. 연구대상자의 조직유효성의 평균 점수는 5점 만점에  $2.82 \pm 0.63$ 점, 근무부

서 이동태도의 평균 점수는 5점 만점에  $2.89 \pm .49$ 점으로 나타났다.

3. 근무부서 이동태도는 조직유효성과 유의한 양의 상관관계로 나타났다 ( $r=.27, p<.001$ ). 즉 근무부서 이동태도가 좋을수록 조직유효성 정도가 높은 것으로 나타났다.

4. 조직유효성은 일반적 특성 중 연령( $F=16.06, p<.001$ ), 결혼여부 ( $t=-6.34, p<.001$ ), 종교( $t=-2.51, p=.013$ ), 근무부서( $F=3.15, p=.005$ ), 최종 학력( $F=6.35, p=.001$ ), 직위( $F=13.8, p<.001$ ), 병원경력( $F=13.02, p<.001$ ), 근무형태( $t=6.12, p<.001$ ), 밤 근무 유/무( $t=5.83, p<.001$ ), 밤 근무일수 ( $F=11.31, p<.001$ ), 주 당 평균 근무시간( $F=4.36, p=.014$ )에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

5. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동태도의 차이는 연령 ( $F=3.76, P=.011$ ), 결혼여부( $t=-3.15, p=.002$ ), 직위( $F=4.40, p=.013$ ), 병원 경력( $F=6.65, p<.001$ ), 주당 평균 근무시간( $F=4.05, p=.018$ )에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

6. 조직유효성을 설명하는 통계적으로 유의한 주요 영향요인은 주 평균 근무시간 중 40시간 이하( $\beta=0.350, p=.003$ )와 40시간 초과~50시간 이하( $\beta=0.321, p=.005$ ), 근무부서 이동태도( $\beta=0.207, p<.001$ )로 조직 유효성을 23.7% 설명한다고 나타났으며 이 중 가장 영향력이 큰 변수는 40시간 이하의 주 평균 근무 시간이었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 근무부서 이동태도는 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 요인임을 확인하였으며 근무부서 이동에 대한 긍정적인 태도를 갖게 한 후 부서 이동을 하는 것이 조직유효성을 증가시키고, 조직유효성의 주요 변수인 간호사의 직무만족을 높이고, 소진과 이직의도를 낮추는 것에 효

과적일 것이라는 것이 확인되었다. 또한 주당 근무시간을 가능한 법정 근무시간인 40시간 이하로 줄이는 것이 매우 중요하며, 이를 위한 간호부서 정책과 효과적인 전략을 개발하는 것이 선결되어야 할 것이다.

# 목 차

## 논문개요

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구 목적 .....	5
3. 용어의 정의 .....	6
<b>II. 문헌 고찰</b> .....	8
1. 조직유효성 .....	8
2. 근무부서 이동태도 .....	14
<b>III. 연구 방법</b> .....	17
1. 연구 설계 .....	17
2. 연구 대상 .....	17
3. 자료 수집 방법 .....	17
4. 윤리적 측면 .....	18
5. 연구 도구 .....	19
6. 자료 분석 방법 .....	22
7. 연구의 제한점 .....	22
<b>IV. 연구 결과</b> .....	23
1. 연구 대상자의 일반적 특성 .....	23
2. 근무부서 이동태도와 조직유효성의 정도 .....	26
3. 근무부서 이동태도와 조직유효성의 하위영역별 평균 .....	27
4. 연구 대상자의 문항별 조직유효성 정도 .....	28

5. 연구 대상자의 문항별 근무부서 이동태도 정도 .....	30
6. 근무부서 이동태도와 조직유효성의 상관관계 .....	32
7. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직유효성 .....	33
8. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동태도 .....	37
9. 연구 대상자의 조직유효성에 영향을 미치는 요인 .....	40
V. 논의 .....	42
VI. 결론 및 제언 .....	48
1. 결론 .....	48
2. 제언 .....	50

참 고 문 헌

**ABSTRACT**

부        록

## 표 목 차

<표 1> 근무부서 이동태도와 조직유효성의 신뢰도 분석 .....	21
<표 2> 연구 대상자의 일반적 특성 .....	24
<표 3> 근무부서 이동태도와 조직유효성의 정도 .....	26
<표 4> 근무부서 이동태도와 조직유효성의 하위영역별 평균 .....	27
<표 5> 연구 대상자의 문항별 조직유효성 정도 .....	29
<표 6> 연구 대상자의 문항별 근무부서 이동태도 정도 .....	31
<표 7> 근무부서 이동태도와 조직유효성의 상관관계 .....	32
<표 8> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직유효성 .....	35
<표 9> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동태도 .....	38
<표 10> 연구 대상자의 조직유효성에 영향을 미치는 요인 .....	41

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성

의료시장 개방으로 국내외적인 의료환경이 급격하게 변화하여 의료기관간 경쟁은 날로 치열해지고 있다(조우현, 정병수, 전기홍, 이해중, 박종연, 2000; 김승호, 권재호, 2001). 급변하는 의료환경 속에서 의료기관들은 경쟁력을 높이기 위해 대형화·전문화되면서 인건비의 상승과 관리비용 등의 증가로 인해, 효율적으로 조직을 운영하는 정책이 필요하다(김미란, 2007; 박정호, 2003).

조직유효성은 조직의 다양한 목표를 달성하는 능력이나 조직의 목표달성 정도로 최근 들어 급격한 환경의 변화로 인해 조직의 활동이 매우 복잡해지고 외부환경과의 상호작용이 활발해짐에 따라 대부분의 조직이 주어진 목표를 효과적으로 달성하기가 어려워져 다시금 강조되고 있다(오동섭, 2009; 김영훈, 2010). 조직유효성은 개인적인 차원을 넘어 조직의 생존, 효율성과 직결됨에 따라 조직평가에 대한 연구가 지속적으로 시도되고 있으며, 특히 병원전체의 이미지, 서비스 질, 비용, 생산성 등 여러 측면에서 중요하며, 기존의 환자중심에서 고객이라는 개념 전환이 불가피한 이때에 생존전략을 위한 병원운영의 핵심이라고 할 수 있다(이황, 2003). 따라서 조직유효성에 영향을 주는 요인에 대한 연구가 더 필요한 시점이다.

조직 발전의 성패는 인력관리의 효율성에 크게 의존되고, 양질의 의료관리는 양질의 인적자원 관리로 성취된다고 할 수 있고, 인적자원 관리 목표지향성의 중착점이 조직유효성의 달성으로 간주되고 있어(오동섭, 2009; 김영훈, 2010) 조직의 핵심적인 역량의 토대가 되는 인적자원을 보유하고 유지하는 인력의 효율적인 관리가 중요한 정책적 과제로 대두되고 있다(김미란, 2007;

박정호, 2003).

국내 240개 병원 인건비 비율이 평균 45.6%를 차지하고 있는데(한국병원경영연구원, 2012), 이 중 간호 인력은 전체 병원 내 의료인력의 40%정도로 가장 많은 부분을 차지하고 있다(통계청, 2012). 특히 간호조직은 일선에서 대상자에게 직접 의료서비스를 제공하는 핵심인력으로서(전윤주, 2003), 업무면에서 중요한 역할을 하는 간호 인력의 효율적인 관리는 의료기관 경영에서 매우 중요하게 대두되고 있으며, 병원 조직에 미치는 영향이 매우 크다(장금성, 2000). 조직유효성에 미치는 영향에 대한 최혜금의 연구(2009)에서 간호사의 직무만족이 높으면 조직에 대한 좋은 정서반응으로 내·외적 대상자들에게 영향을 주어 조직유효성에 긍정적 결과를 가져온다고 밝혀진 바 있다. 따라서 입사초기부터 임상간호사들의 경력 경로를 개발하고, 간호사의 이동·배치·승진 등의 인사평가와 교육개발을 연결시키는 종합적인 인적자원관리 및 개발 대책이 필요하다(장금성, 2000). 이러한 노력을 통하여 간호사의 전문성은 발전하고 적절한 환자 간호에 큰 도움이 될 수 있다.

또한 각 병원은 병원규모와 설립유형, 조직특성, 간호부의 내규에 따라 다양한 인력관리를 하고 있으며, 간호부서의 인력관리 방법 중의 하나로 부서이동을 실시하고 있다(권덕화, 2003; 이영옥, 2004; 한승민, 2004).

일반적으로 신규간호사가 업무를 능숙하게 하는 단계까지 5~6년 정도의 시간이 걸린다(장금성, 2000)고 알려져 있는데, 국내에서는 간호사의 근무부서 이동이 이보다 일찍 3~5년 사이에 정기적 또는 수시로 시행되고 있는 점이 문제로 나타나고 있다(이은영, 2010). 이러한 근무부서 이동은 모든 간호사가 근무 도중 한 번 이상 부딪히게 되는 필연적인 인사관리 현상인데, 근무부서 이동에 대한 찬·반 논란이 많다. 선행 연구들(이영옥, 권명순, 2004; 장경화, 이은미, 2005; 조지선, 2009)을 살펴본 결과 간호사들은 근무부서 이동에 대해 대체로 긍정적인 태도를 보인 사례가 많았으나, 현재 근무부서에서 다른 부서로의 이동은 원하지 않는 경향을 보이고 있었다.

그러나 이연훈(2003)은 근무부서 이동을 했을 때 개인적인 발전, 전문직 발

전에서 긍정적인 태도를 보였다고 보고하고 있는데, 이는 직업적인 전문성을 살릴 수 있는 부서로 이동하기를 원한다고 할 수 있겠다. 권덕화(2003)와 이영옥(2004)의 연구에서도 정기적인 간호조직의 부서이동은 필요하다고 제시하였고, 임상에서 조직구성원이 여러 부서를 순환하는 것이 다양한 능력을 갖출 수 있으며, 다양한 능력은 조직의 상황변화에 대처할 수 있는 경쟁력을 갖춘다는 면에서 긍정적으로 받아들여지고 있다(한승민, 2004)고 하였다. 즉, 긍정하면서 합리적으로 근무부서 이동이 되었을 때 적절한 인재의 활용으로 생산성의 향상을 가져오지만(이영옥, 권명순, 2004), 반대로 잦은 근무부서 이동은 대상자의 업무능력을 측정하기 어렵게 할 뿐만 아니라, 대상자의 개인적 발전을 저해하고(Eguchi, 2005) 결과적으로 이직현상을 가져오기에 병원관리자는 부서 이동의 장·단점의 균형을 유지해야 할 필요가 있다.

특히 간호사들은 스스로를 전문가라고 인식하고 있으나, 전문지식과 기술이 부족하고 관료적인 의료체제에서 자율성을 발휘하기 어려우면서 다른 전문직에 비해 자율성도 부족하다(장금성, 2000; 홍지연, 2007). 김가은(2004)은 간호사가 직무특성이 다양하고 중요하며 자율적이고 조직몰입이 높을수록 이직의사가 낮다고 하였다. 간호사의 전문성은 업무의 자율성과 관련이 있으므로 고도의 지식을 습득하여 개발하고, 병원에서는 이직방지를 위한 노력을 해야 할 것이다(홍지연, 2007). 이러한 상황에서 근무부서 이동이 과연 조직에 유효하고 필요한 변화인지 논의가 필요한 사항이다.

또한 근무부서 이동을 위한 준비기간은 30일 정도가 적당하다고 나타났는데(신화자, 2006), 정기적인 이동 외에도 수시 이동이 많으면서 이동할 부서의 업무를 익힐 시간이나 조직적인 지지는 부족한 실정이다.

지금까지 간호사의 부서이동에 관한 국내연구는 근무부서 이동태도가 긍정적일수록 직무만족도가 높다는 결과(오미선, 2000; 김명옥, 2000; 조지선, 2009; 장미애, 2011)로 나타났고, 이영옥, 권명순(2004)의 연구에서 부서이동체도가 유용하다고 평가할수록 조직몰입이 높고, 부서이동체도가 문제점이 많다고 인식할수록 조직몰입도가 낮게 나타났다.

뿐만 아니라 최근 각 의료기관에서 조직의 변화 시도로 부서의 통합이나 폐쇄 등 예기치 못한 상황 때문에 근무부서 이동 후 이직이 발생하는 사례가 빈번하다. 이에 이직의 원인을 파악하여 이직으로 인한 결원이나 신규직원의 채용, 교육으로 인한 비용과 업무의 공백을 줄일 수 있는 방안을 모색하기 위한 전략이 필요할 것이다.

그러나 근무부서 이동태도와 조직유효성의 관계에 관한 직접적인 연구는 거의 없었다. 따라서 간호사의 근무부서 이동태도가 조직에서의 근무부서 이동시 조직구성원들의 다양한 변수들의 총합인 조직유효성에 지대한 영향을 미칠 수 있어 변수들 간의 영향력을 확인하고 간호사의 감정적 소모를 감소시켜 조직유효성을 높이는 방법을 제시할 필요가 있다.

이에 본 연구는 근무부서 이동태도와 조직유효성의 관계를 파악함과 동시에 가장 영향력 있는 변수를 규명하여 간호부서의 효율적인 인사관리에 도움을 주고 간호사의 이직률을 감소시키기 위한 방안을 마련하기 위하여 시도되었다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 간호사의 근무부서 이동태도와 조직유효성의 관계를 파악하여, 간호의 질적 수준 향상과 전문직 발전을 위한 간호부서의 효율적인 인사관리에 도움을 주기 위해 시도되었다. 또한 간호사의 이직의도를 감소시키고 조직유효성을 높이는 방법을 제시하는데 기초자료를 마련하고자 본 연구를 시행하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구 대상자의 조직유효성과 근무부서 이동태도의 정도를 파악한다.
- 2) 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직유효성과 근무부서 이동태도의 관계를 파악한다.
- 3) 연구 대상자의 조직유효성과 근무부서 이동태도의 상관관계를 파악한다.
- 4) 연구 대상자의 조직유효성에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

### 3. 용어의 정의

#### 1) 조직유효성

##### (1) 이론적 정의

조직유효성이란 조직목표의 달성 정도를 보다 구체적으로 나타낸 것이며, 이것은 조직의 다양한 목표, 곧 이익·생산성·경제성·종업원 만족·고객만족 등을 실현할 수 있는 능력의 척도를 말하는 것이라고 할 수 있다(신유근, 2005).

##### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 최지윤(2013)이 사용한 조직유효성에 관한 설문도구를 사용하여 측정한 값으로 점수가 높을수록 조직유효성이 높은 것을 의미한다.

#### 2) 근무부서 이동태도

##### (1) 이론적 정의

인사관리의 일부분인 근무부서 이동은 어떤 직무에 배치된 조직원을 필요에 의해 전보 또는 다른 업무로 재배치하는 것을 말한다. 이동은 배치전환, 승진, 강등, 퇴직 등을 포괄하는 개념이고 배치전환은 보수나 직위의 변동 없이 수평적으로 이동하는 것을 말한다(오석홍, 1995; 유민봉, 1997). 태도란 어떤 대상이나 상황에 대해 좋다, 나쁘다 하는 평가를 하는 개인의 경향을 (Predisposition) 말한다(김성국, 2000).

## (2) 조작적 정의

본 연구에서는 손영길(1995)이 개발한 근무부서 이동태도에 관한 연구 도구를 황병량(2008)이 조직관리 영역의 4문항을 추가하여 수정 보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

## II. 문헌 고찰

### 1. 조직유효성

조직유효성(Organizational Effectiveness)이란 조직이 얼마나 잘 운용되고 있는가 또는 효과적인가를 표시하는 개념으로, 조직구성원의 목표와 조직목표를 포괄한 개념이다(Cameron & Whetten, 1983). 또는 양, 질, 시간 및 비용의 관점에서 설정된 목표의 달성 정도로 이는 조직성과와 유사한 개념으로, 조직목표 측면에서 조직을 보다 생산적, 효율적으로 만들뿐 아니라 동시에 일터와 일 자체를 보다 만족스럽고 유쾌하게 만드는 것이고, 조직유효성은 간호경영의 핵심요소로써 목표를 달성하기 위해 간호 관리자가 얼마나 효율적이고 효과적으로 간호조직을 운영하는 것이라고 하였다(오홍숙, 2011; 조미라, 2012).

조직유효성의 개념이 등장하게 된 것은 조직의 목표가 조직의 여러 환경요인과 조직자체의 구성요소에 의해 변화가 일어나고, 목표 그 자체를 조직성과의 결과변수로 파악하기 어려워짐에 따라 구체적인 개념에 의해 조직평가를 하려는 데서 비롯되었다(김영자, 2009). 그러나 조직유효성이라는 개념은 모호성이 내포되어 개념을 파악하는데 많은 어려움이 있다. Dalton(1980)은 조직유효성의 성과지표를 경제적 성과지표와 심리적 성과지표로 분류하였고 경제적 성과지표에는 수익성, 생산성, 성장성 등이 포함되며, 심리적 성과지표에는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등이 해당된다고 하였다. 최지윤(2013)의 연구에서는 독립변수로 직무스트레스를 종속변수인 조직유효성의 측정지표로 직무만족, 심리적 소진, 이직의도를 조절변수로 사회적 지지를 사용하였다. 문주연(2010)의 연구에서는 이직의도, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동을 조직유효성의 측정지표로 사용하였다. DiSC 행동유형과 조직유효성과의 관계를

본 오동섭의 연구(2009)에서도 조직유효성을 구성하는 요인으로 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 보았다.

간호조직의 조직유효성에 관한 연구는 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입, 간호사 개인의 특성, 이직의도, 환자만족도 등의 독립변수와 간호조직문화, 간호조직풍토, 간호조직의 임파워먼트, 수간호사의 리더십 등의 종속변수간의 관계를 규명하는 연구(이황, 2003; 문주연, 2010; 유경원 외, 2009; 정동섭, 박지룡, 2006)가 주로 이루어졌다.

조직문화유형과 직무만족, 조직몰입의 관계분석에서 개발문화와 위계문화가 간호사의 조직유효성의 변수인 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고(이황, 2003), 인구사회학적 특성이 조직유효성 중 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 현 부서 만족도, 현 직위, 현 부서 경력, 부서이동의견이 이직의도를 31% 설명하는 것으로 나타났다(문주연, 2010). 유경원 등(2009)의 연구에서는 간호사의 조직문화 유형에 따라 조직유효성의 변수인 직무만족, 조직몰입, 업무성과에 차이가 있고 밀접한 상관관계로 나타났고, 인간적, 진취적, 위계적 문화 유형의 성향이 높을수록 직무만족, 조직몰입, 업무성과가 높게 나타났다. 직무불안정성과 조직유효성과의 관계에서는 직무의 상실가능성이 조직유효성 중 조직몰입에 긍정적인 결과로 나타났다(정동섭, 박지룡, 2006).

조직유효성 개념에 대한 정의와 측정지표는 학자들마다 관점과 이론에 따라 매우 상이한데, 간호조직에서 조직유효성은 목표를 달성하기 위한 간호경영의 핵심요소이므로 이에 본 연구에서는 간호사들의 효율적인 인사관리가 중요하다는 점에서 조직유효성의 측정지표로 제시되었던 직무만족, 이직의도 및 심리적 소진으로 살펴보고자 한다.

## 1) 직무만족

직무(Job)란 직업상 담당자에게 맡겨진 임무이며 직무만족이란 자신의 직무 생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말하며(박준서, 2000), 조직구성원이 자신의 일을 좋아하는 정도로 직무만족도가 낮은 사람은 직무에 부정적인 태도를 가지게 된다(유기현, 2002). 직무만족도가 높으면 조직의 목표와 성과를 높일 수 있으나(김진규, 2011) 반대로 직무만족도가 낮으면 양질의 간호가 어려워 간호행위에 부정적인 영향을 미치게 된다(김혜정, 2002).

조직구성원들의 직무만족도는 직무를 효과적으로 수행하게 함으로써 직무의 효율성을 증대시키고 조직효과성에 큰 영향을 미친다(김성국, 2008). 박인(2003)은 직무만족이 높은 의료인에게 진료를 받은 고객의 만족도가 더 높다는 결과를 보였으며 간호의 질에도 영향을 끼치는 것으로 나타났다.

직무만족에 영향을 주는 요인은 다양한데 대체적으로 개개인의 특성, 근무 환경, 성격 등과 밀접한 관련이 있다. 이러한 특성들을 바탕으로 직무만족은 가치판단의 기준과 전체 직무 상황에 따라 태도가 형성되며(정은진, 2014), 간호사 개인에게 주어진 업무를 효율적·긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 것은 직무만족도에 의해 결정된다(Jie & Vickie, 2008).

간호사의 근무부서 이동이 전문 간호와 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구(장미애, 2011)에서는 근무부서 이동의 필요성을 인정하였으나 형평성에 맞게 부서이동을 해야 하며 간호사 부서이동 효과가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 간호사 부서이동 시 개인의 의사를 존중하는 인사행정을 위하여 정기적인 면담 또는 공정한 직무평가가 필요하다고 하였다.

간호사의 부서이동 경험에 따른 직무스트레스와 간호업무 수행에 대해 연구한 이은희(2013)의 연구를 살펴보면 근무부서 이동 경험이 있는 대상자는 직무스트레스가 적을수록 근무부서 이동에 긍정적인 태도를 보였고 근무부서 이동 경험이 없는 대상자는 간호업무 수행을 잘할수록 직무스트레스가 높았다. 따라서 근무부서 이동시에는 전문성을 고려하고 개인의 의사를 최대한 반영해

야 양질의 간호서비스를 제공하고 국민건강에 이바지할 수 있다고 하였다.

따라서 간호사 직무만족은 그들의 정신적, 신체적, 영적인 건강 뿐 아니라 전문직관, 업무능력, 이직 등과 같은 다양한 요인들과 관련되어 있기 때문에 병원 분위기 쇄신이나 조직 생산성을 향상시키기 위해서도 매우 중요하다고 하겠다(이향련, 이소영, 이미애, 2009). 즉 직무만족을 높이는 것은 조직유효성을 증가시키는 것과 매우 밀접한 관계가 있다고 할 수 있겠다.

## 2) 심리적 소진

소진(Burnout)이란 자신의 직무 안에서 만성적인 스트레스에 대한 부정적인 반응으로 절망감이나 무력감으로 특징 지워지며 일과 사생활에 있어서 능력상실로 나타난다(김혜숙, 2001). 소진은 장기간 스트레스, 정신적, 감정적 긴장, 좌절감 그리고 고립감 등에 의해 점진적으로 진행되며 그 결과 생산성의 저하, 고갈되는 느낌, 아무것도 없는 느낌 등을 초래한다고 하였다(김미자, 2005).

소진의 원인은 개인적 요인, 클라이언트 요인, 업무환경 요인, 직무만족 요인으로 개인적 요인은 성별, 연령, 혼인여부, 교육수준, 월수입 등 일반적인 특성이 포함된다(김미선, 2003). 클라이언트 요인으로는 클라이언트 수의 적절성 정도, 클라이언트의 동기나 예후, 클라이언트와의 관계와 시간, 기관과 종사자에 대한 클라이언트의 반응 정도 등이다(김종규, 2004). 업무 환경적 요인이란 물리적 환경뿐 만 아니라 역할갈등, 역할모호성, 업무량 과다, 보상, 도전, 승진제도의 공정함과 기관의 부적절한 자원, 자율성의 결핍 등(김종규, 2004)이 해당되는데 이처럼 다양한 원인에 의해 소진이 일어날 수 있다.

소진의 정서적 고갈은 신체적 고갈이나 정신적 피로와는 다른 정서적 자원의 고갈을 측정하며, 비인간화는 서비스를 받는 대상자에 대한 부정적, 냉소적인 태도를 의미한다(Barker, Demerouti, Schaufeli, 2003).

소진은 인간을 대상으로 봉사하는 전문직에서 흔히 나타난다(김호선, 2011). 심리학자들은 인간을 대상으로 직무를 수행하는 간호사, 의사, 사회사업가에서 흔히 소진을 볼 수 있다고 하였으며, 간호사는 특히 소진을 더 많이 경험한다고 하였다(김수진, 2002). 간호사는 환자, 가족, 상사, 동료간호사나 다른 건강관리 요원과의 상호작용에서 소진을 경험한다(윤유경, 2010).

간호업무 환경이 소진에 미치는 영향에 대한 연구를 진행한 김종경 등(2014)은 간호업무 환경이 좋을수록 소진 정도는 낮아진다고 하였다. 간호업무 환경이란 환자에게 수준 높은 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로 조직이 조직체계를 유지하는 방식이며, 의사결정 참여와 자율성 부여 등을 통한 발전의 기회를 제공하고 원활한 업무수행을 위한 상호작용이라고 하였다(Aiken, Havens, Sloane, 2000).

결국 소진은 간호사의 업무 상황에서 계속해서 경험하게 되는 스트레스로 인한 부정적인 신체적, 정서적, 정신적 상태이며 업무 중에 받는 소진으로 인해 신체적 증상이나 정서적 증상이 나타나 직무만족이나 업무 수행능력을 저하시켜 악순환을 일으키고 결과적으로 조직의 생산성과 효과성을 저하시킬 수 있는 것(문성희, 2013)으로 간호사의 소진 경험은 조직유효성에 중요한 영향을 끼친다.

### 3) 이직 의도

이직이란 넓은 의미의 재직과 반대되는 개념으로써 현재의 담당업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것을 의미하며(김원동, 2009), 이직의도는 이직의 전 단계로서 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, 간호사의 이직의도를 파악하는 것으로 이들의 이직을 어느 정도 예측할 수 있다고 본다(김미란, 2007). 인력관리가 제대로 이루어지지 않는다면 이직이 일어날 수 있다(정효수, 2009). 따라서 직장에 머물거나

떠나고자 하는 생각의 빈도가 이직률에 연관이 있으며 이직의도와 실제 이직 간에는 순상관관계가 있는 것으로 나타난다(김미란, 2007).

간호사의 과도한 이직률로 인한 폐해로, 조직적 측면에서는 신규 인력의 모집, 선발, 훈련에 따른 막대한 비용의 지출로 손실을 초래하고 간호사 자신에게도 직무전환에 따른 스트레스, 전직비용, 부가급여 상실 등의 손실을 가져온다(정정희, 김지수, 김경희, 2007). 따라서 이직관리는 질적인 간호와, 간호의 연속성 및 간호직의 전문성 강화를 위해 매우 중요하다(길용, 2006; 신유근, 2005).

이직의 유형은 여러 가지로 분류될 수 있다. 회피 가능성 여부에 따라 회피 가능 이직(avoidable separation)과 회피불가 이직(unavoidable separation)으로, 조직에 미치는 영향에 따라 기능적 이직과 역기능적 이직으로 구분될 수 있다(김형자, 2007).

구성원의 개인적 사유에 의해 구성원이 자발적으로 현재의 직장을 이탈하는 자발적 이직(voluntary separation)과, 구성원의 경제적 사유나 기타 이유에 의해 구성원이 비자발적으로 현재의 직장을 이탈하게 되는 비자발적 이직(involuntary separation)으로 구분할 수 있다(김미란, 2007). 대부분의 자발적 이직은 조직 또는 관리자의 노력으로 최소화하거나 예방할 수 있으므로 회피 가능한 이직이다(김형자, 2007). 마지막으로 기능적 이직은 개인이 조직을 떠나기를 원하고, 조직에서는 이에 관심이 없는 경우를 뜻한다. 이 경우 조직은 개인을 부정적으로 평가하고 이직은 조직에 도움이 될 수 있다. 반대로 역기능적인 이직은 개인이 조직을 떠나기를 원하지만 조직이 그 개인을 높이 평가하여 계속 조직에 머물게 하고자 하는 경우를 말한다(김형자, 2007).

따라서 간호사 직무만족을 증가시키고 심리적 소진을 줄이며 이직의도를 감소시키는 방향으로의 간호조직 관리를 지향할 때 조직유효성을 높일 뿐만 아니라 더욱 공교히 할 수 있다.

## 2. 근무부서 이동태도

병원에서 조직 관리는 인사관리, 조직관리, 급여관리, 물자관리, 환자관리 등으로 구성되며(조지선, 2009), 그 중 간호부서 인력은 병원 내에서 많은 부분을 차지하므로 일반적인 조직관리보다 더욱 복잡하며 중요하다(이은희, 2013). 인사관리는 인간관계나 조직의 목표에 따라 달라질 수 있으므로 조직 운영에 중요한 부분을 차지하며(서연숙, 2007), 간호사의 근무부서 이동은 행정적인 측면이나 부서규모의 변동, 이직이나 승진 등과 관련되어 인력관리의 한 방법으로 간호사의 부서이동이 있어 왔다(이은희, 2013). 근무부서이동은 동일한 직급을 가지고 장소가 다른 곳에서 현재의 직무와 대등한 직무로 옮겨지는 것을 말한다(권덕화, 고효정, 2003).

부서이동은 기술과 지식의 습득을 통한 간호사의 전문적 능력을 향상시키며 태도변화를 유도하여 간호사의 성취동기를 형성시켜 의욕을 증진시키고 조직의 활성화를 촉진하는 요인이 된다(오미선, 2000). 또한 간호의 질을 향상시키는 것에 큰 의의가 있다(이연훈, 2003). 박성수 외(2005)는 인간은 적응성이 뛰어나고 한 자리에 너무 오래 있으면 작업의 단조로움과 지루함을 느끼고 매너리즘에 빠지기 쉬운 존재이므로 적절한 시기에 전환이 이루어져야 한다고 하였다.

부서이동의 유용성은 다양한 간호경험을 제공하고, 적재적소의 배치수단이 되며, 반복 업무의 권태감을 해소시키고, 업무량 과다의 조정 수단이 된다(전길정, 2000). 또한 공정하면서 합리적인 근무부서 이동이 되었을 때 생산성의 향상을 가져온다(이영옥, 권명순, 2004). 반면 잦은 부서이동은 대상자의 업무능력을 저하시키며, 개인적인 발전을 저해하기도 한다(Eguchi, 2005). 부서이동의 문제점은 부서이동이 개인의 적성보다는 행정적 요구에 따라 실시된다는 것과 개인의 능력보다는 근무 연한만을 고려하여 부서이동이 이루어지는 것, 간호의 전문성 확보에 위배된다는 점, 부서이동시 개인의 요구가 잘 반영되지

않는 것 등으로 나타났다(전길정, 2000).

간호사의 대부분이 근무부서 이동 후 업무에 적응할 때까지 직무스트레스와 인간관계 스트레스를 경험한다(이수진, 2005). 근무 경력이나 부서에 따라 스트레스 정도는 다르겠지만, 간호사의 직무스트레스는 간호사의 의욕상실, 대상자에 대한 무관심 등 간호사의 간호행위에 영향을 미치게 되고 생산성과 효율성의 저하를 가져온다(송인숙, 2008). 이은영(2011)의 연구에서 근무부서 이동 경험이 있던 대상자의 직무스트레스는 높았고 조직몰입은 낮게 나타났다. 그렇기 때문에 직무내용이나 직무간의 공통점과 관련성을 고려하여 당사자 간에 이해와 납득이 되고 주위사람에 대한 영향을 참작하여 조직의 지속적인 발전에 중점을 두는 등 합리적인 근무부서 이동을 위해 지속적인 노력이 필요하다(이연훈, 2003).

어떤 형태의 조직이든지 조직 내의 구성원 태도와 행동은 조직의 유효성을 결정하는 중요한 요소가 되며(오미선, 2000), 근무부서 이동은 생산성 향상을 위한 간호사의 긍정적인 직무태도 변화를 위해 다양한 경험을 목적으로 하는 직무설계의 한 방법으로도 사용되고 있다(권덕화 & 고효정, 2003).

만족스럽지 않은 간호사의 근무부서 이동은 개인에게는 정신적·육체적 스트레스를 주고 동시에 업무수행에 커다란 영향을 미치므로 행정직에서 일방적으로, 일률적으로 인력관리가 이루어질 것이 아니라 간호부서에서 적절한 지침과 체계에 의해 그리고 개인의 의사를 존중하여 공정하고 타당하게 배치되어야 할 것이다(손인순 & 한상숙, 2003).

임상간호사의 부서이동 제도에 대한 인식과 조직몰입에 대한 이영옥과 권명순(2004)의 연구를 살펴보면 정기적인 근무부서 이동을 찬성하는 이유는 다양한 경험, 동기 유발, 반복적인 업무에 대한 권태감 해소, 간호의 전문성 확보를 위해 등으로 나타났고 반대하는 이유는 일방적인 부서이동 요구, 근무의 효율성 저해 등으로 나타났다. 총 부서 이동 횟수가 많을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타나 조직몰입을 높일 수 있도록 병원 조직 전반에 대한 이해를 넓힐 수 있는 기회를 많이 제공해야 한다고 하였다.

이상의 선행연구에서 살펴본 바와 같이 근무부서 이동은 직무만족도, 스트레스, 소진 등과 밀접한 관련이 있음을 확인할 수 있었으며 직접적으로 조직 유효성에 미치는 연구로서 확인해 보고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 근무부서 이동태도가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

#### 2. 연구 대상

본 연구는 서울시 소재 K 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 하였다.

구체적인 대상자의 선정기준은 다음과 같다.

- 1) 간호사로서 병원에서 근무하고 있는 대상자
- 2) 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구의 참여를 수락한 대상자

병원 근무 중인 간호사가 대상자인 관계로 특별한 제외조건은 없었다.

#### 3. 자료수집 방법

본 연구의 표본 크기는 Cohen(1992)의 표본추출 공식에 따른 표본크기 계산프로그램인 G\*Power 3.1.9 program을 이용하여 회귀분석에 필요한 연구

대상자 수를 결정하기 위하여 효과크기는 .15, 유의수준  $\alpha=.05$ , 검정력은 .95와 일반적 특성 13문항과 독립변수 1개를 합하여 총 독립변수 14개로 설정하였을 때 적정수준으로 194명이 확인되었다. 편의추출에 의해 10% 정도의 무응답률을 고려하였을 때 214명이 선정되었는데 본 연구 대상자는 293명으로 충분하였다.

설문지는 서울시 소재 K 종합병원의 전체 간호사 약 350명 중 총 300부가 배부되어 그 중 298부가 회수되어, 99.3%의 회수율을 나타냈으며 회수된 설문지 중 분석에 부적절하다고 판단된 5부를 제외한 293부만을 연구를 위한 자료로 활용하여 유효 자료율은 98.3%인 것으로 나타났다.

#### 4. 윤리적 측면

본 연구에서는 연구 대상자의 윤리적 보호를 위하여, 자료수집 시행 전 서울시 소재 K 종합병원의 임상시험심사위원회의 심의를 받았다(IRB No. H-1402/039-001). 자료수집 기간은 2014년 7월 1일부터 2014년 7월 20일까지 20일간 실시하였다.

연구 참여 동의는 본 연구의 참여가 자발적으로 이루어졌으며 본 연구자가 연구의 목적 및 내용에 대해 충분히 설명하였다. 설문지는 연구 목적으로만 사용할 것과 연구 참여자의 익명성을 보장한다는 내용으로 구성되었다. 연구 대상자가 원하지 않으면 언제든지 연구 참여를 거부할 수 있다고 알려주었으며 연구 참여자가 참여를 거부하여도 어떠한 불이익이 없음을 명시하였다.

설문작성은 일과 후 개별적으로 편안한 분위기에서 하도록 독려하였고 작성한 설문지는 부서별로 취합하여 회수하였다.

## 5. 연구 도구

### 1) 연구 대상자의 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 결혼여부, 종교, 근무부서, 최종학력, 직위, 병원 경력, 근무형태, 밤 근무 유무, 밤 근무 일수, 고용형태, 주 평균 근무시간, 등 13문항으로 구성되었다.

### 2) 조직유효성 측정도구

최지윤(2013)의 연구에서 사용한 조직유효성에 관한 설문도구로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점까지의 조직유효성의 측정지표인 직무만족 5문항 이직의도 4문항 심리적 소진 8문항의 17문항으로 점수가 높을수록 조직유효성이 높은 것을 의미한다. 최지윤(2013)의 연구에서 조직유효성 측정도구의 신뢰도로 직무만족은 Cronbach's  $\alpha = .91$ , 이직의도는 Cronbach's  $\alpha = .91$ , 심리적 소진은 Cronbach's  $\alpha = .90$  이었고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .92$ 였으며 하위영역 중 직무만족은 Cronbach's  $\alpha = .89$ , 이직의도는 Cronbach's  $\alpha = .80$ , 심리적 소진은 Cronbach's  $\alpha = .82$  로 나타났다<표 1>.

측정 도구의 역문항은 역환산하였는데 역문항은 이직의도 영역에서는 6. 나는 향후 몇 개월 내에 직장을 떠나려는 의도를 갖고 있다, 7.나는 향후 몇 년 내에 직장을 떠나려는 의도를 갖고 있다, 8. 나는 때때로 직장을 떠나려는 생각을 갖고 있다 및 9. 나는 퇴직 연령이 되기 전에 이 직장을 떠나고 싶다 이었다.

심리적 소진 영역에서는 10. 나는 근무시간이 끝날 때 쯤 녹초가 된다, 11. 나는 업무로부터 소진됨을 느낀다, 12. 나는 업무로부터 좌절감을 느낀다, 13. 나는 너무 과도하게 일하고 있다고 생각한다, 14. 나는 낭떠러지에 서 있는 것 같은 느낌이 든다, 15. 나는 지금의 업무를 하게 된 이후에 사람들을 더욱 냉담하게 대하게 되었다, 16. 나는 지금의 업무가 나를 감정적으로 힘들게 하는 것을 걱정한다 및 17. 나는 환자들이 자신들의 문제로 나를 비난한다고 느낀다 문항을 역환산하였다.

### 3) 근무부서 이동태도 측정도구

근무부서 이동태도 측정도구로 손영길(1995)이 개발한 근무부서 이동태도에 관한 연구도구를 황병량(2008)이 조직관리 영역의 4문항을 추가하여 수정 개발한 도구의 사용허가를 받아서 측정한 점수로, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점까지의 18문항 척도로 점수가 높을수록 근무부서 이동에 대한 태도가 긍정적임을 의미한다. 하위영역으로는 전문직발전 3문항, 행정관리 7문항, 개인발전 2문항, 직장인 공통욕구 2문항, 조직관리 4문항으로 구성되어 있다. 황병량의 연구(2008)에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .75$ 이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었고 하위영역 중 전문직 발전은 Cronbach's  $\alpha = .63$ , 행정관리는 Cronbach's  $\alpha = .68$ , 개인발전은 Cronbach's  $\alpha = .79$ , 직장인 공통욕구는 Cronbach's  $\alpha = .75$ , 조직관리는 Cronbach's  $\alpha = .63$ 이었다.

측정도구의 역문항은 역환산하였고, 역문항은 16. 개인의 적성과 능력보다는 행정적 요구에 따라 일방적으로 실시된다, 17. 사전에 체계적인 계획보다는 결원 발생 때문에 임시적인 수시 이동이 이루어지고 있다 및 18. 근무의 효율을 떨어뜨린다 이었다.

<표 1> 근무부서 이동태도와 조직유효성의 신뢰도 분석

(N=293)

변 수		Cronbach's $\alpha$ for scale	
조직유효성	직무만족	.89	.92
	이직의도	.80	
	심리적 소진	.82	
근무부서 이동태도	전문직 발전	.63	.87
	행정관리	.68	
	개인발전	.79	
	직장인 공통육구	.75	
	조직관리	.63	

## 6. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SAS 9.3 프로그램을 이용하여 전산처리 하였으며, 자료 분석방법은 다음과 같다.

- ① 연구 대상자의 일반적 특성에 대해 살펴보기 위하여 빈도분석을 시행하였고, t-test, ANOVA로 분석하였고, 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 경우 Scheffe's test로 사후검증을 실시하였다.
- ② 연구 대상자의 근무부서 이동태도, 조직유효성의 신뢰도 분석은 Cronbach's alpha로 실시하였다.
- ③ 근무부서 이동태도, 조직유효성에 대한 관계를 살펴보기 위하여 상관분석을 하였고, 조직유효성에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## 7. 연구의 제한점

본 연구는 연구대상이 서울 지역 일 종합병원 간호사에 국한된 것이므로 연구결과를 확대 해석할 때는 신중을 기할 필요가 있다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 <표 2>에서 보면 여성간호사가 284명(96.9%), 남성이 9명(3.1%)으로 여성이 월등히 많았다.

20대인 간호사가 200명(68.3%)으로 가장 많았고, 30대 50명(17.1%), 50대 이상 30명(10.2%), 40대 13명(4.4%) 순으로 나타났으며, 미혼이 215명(73.4%)이었고 기혼은 78명(26.6%)이었다. 종교가 있는 간호사가 145명(49.5%), 무교가 148명(50.5%)으로 비슷한 비율로 나타났다. 근무 부서를 보면 외과계 병동 84명(28.7%), 내과계 병동 82명(28.0%)으로 내·외과에 근무하는 간호사 수는 유사한 분포를 보였고, 외래 45명(15.4%), 중환자실 29명(9.9%), 수술·마취계 28명(9.6%), 응급실 14명(4.8%), 인공신장실 11명(3.8%)의 순으로 나타났다.

학력은 3년제 간호대학 졸업이 84명(28.7%), RN-BSN 등 학위 연계과정 재학 중이거나 졸업이 103명(35.2%), 4년제 졸업자가 73명(24.9%), 석사과정 이상인 간호사가 33명(11.3%)이었다. 직위에서는 일반간호사가 269명(91.8%), 책임간호사가 7명(2.4%), 수간호사 이상은 17명(5.8%)으로 대다수가 일반간호사이었다. 병원 근무 경력은 2~5년 미만인 간호사가 126명(43.0%)으로 가장 많았으며 2년 미만 65명(22.2%), 5~10년 미만 50명(17.1%), 20년 이상 32명(10.9%), 10~20년 미만 20명(6.8%)의 순이었다.

근무 형태는 교대 근무자(2교대 포함)가 231명(78.8%), 상근 근무가 62명(21.2%)으로 나타났고, 밤 근무를 하지 않는 간호사가 73명(24.9%), 밤 근무를 하는 간호사가 220명(75.1%)으로 밤 근무를 하는 간호사가 많았다. 밤 근무 일수는 월 6~7일을 하고 있는 간호사가 125명(42.7%)으로 가장 많았고,

8~9일 하는 경우도 48명(16.4%), 1~5일이 47명(16.0%) 순으로 나타났다.

정규직이 281명(95.9%) 계약직은 12명(4.1%)이었고, 대상자의 주당 평균 근무시간은 40시간 이하인 간호사가 161명(55.0%)이었으며, 40시간 초과~50시간 이하는 113명(38.6%)이었고, 50시간 초과인 간호사도 19명(6.5%)으로 나타났다.

<표 2> 연구 대상자의 일반적 특성

(N=293)

Variable		N	(%)
성별	남	9	3.1
	여	284	96.9
연령	20대	200	68.3
	30대	50	17.1
	40대	13	4.4
	50대 이상	30	10.2
결혼여부	미혼	215	73.4
	기혼	78	26.6
종교	없음	148	50.5
	있음	145	49.5
근무부서	내과계	82	27.9
	외과계	84	28.6
	중환자실	29	9.9
	응급실	14	4.8
	수술·마취계	28	9.6
	인공신장실	11	3.8
	외래	45	15.4
최종학력	3년제 졸	84	28.7
	RN-BSN 등 연계과정 졸	103	35.1
	4년제 졸	73	24.9
	석사과정 이상	33	11.3

<표 2> 연구 대상자의 일반적 특성(계속)

(N=293)

	Variable	N	(%)
직위	일반 간호사	269	91.8
	책임 간호사	7	2.4
	수간호사 이상	17	5.8
병원경력	2년 미만	65	22.2
	2년 이상~ 5년 미만	126	43.0
	5년 이상~10년 미만	50	17.1
	10년 이상~20년 미만	20	6.8
	20년 이상	32	10.9
근무형태	상근	62	21.2
	교대	231	78.8
밤 근무 유/무	없다	73	24.9
	있다	220	75.1
밤 근무일수	없음	73	24.9
	1~5일	47	16.0
	6~7일	125	42.7
	8~9일	48	16.4
고용형태	정규직	281	95.9
	계약직	12	4.1
주 평균 근무시간	40시간 이하	161	54.9
	40시간 초과~50시간 이하	113	38.6
	50시간 초과	19	6.5

## 2. 근무부서 이동태도와 조직유효성의 정도

본 연구 대상자의 근무부서 이동태도와 조직유효성의 정도는 <표 3>과 같다. 연구 대상자의 근무부서 이동태도의 평균 점수는 5점 만점에  $2.89 \pm 0.49$  점, 조직 유효성의 평균 점수는 5점 만점에  $2.82 \pm 0.63$ 점으로 나타났다.

<표 3> 근무부서 이동태도와 조직유효성의 정도

(N=293)

변수	N	Mean	SD	Min	Max
근무부서 이동태도	293	2.89	0.49	1.61	4.44
조직유효성	293	2.82	0.63	1.06	4.53

### 3. 근무부서 이동태도와 조직유효성의 하위영역별 평균

근무부서 이동태도의 하위영역별 평균은 5점 만점에 개인 발전 3.23±0.81 점, 전문직 발전 3.12±0.66점, 행정관리 2.92±0.50점, 직장인 공통 욕구 2.85±0.82점, 조직관리 2.49±0.62점 순으로 나타났다. 조직유효성의 하위영역별 평균은 5점 만점에 직무만족 3.20±0.68점, 이직의도 2.71±0.68점, 심리적 소진 2.64±0.87점 순으로 나타났다<표 4>.

<표 4> 근무부서 이동태도와 조직유효성 하위영역별 평균

(N=293)

변수	하위영역	N	평균	표준편차
근무부서 이동태도	전문직 발전	293	3.12	0.66
	행정관리	293	2.92	0.50
	개인발전	293	3.23	0.81
	직장인 공통욕구	293	2.85	0.82
	조직관리	293	2.49	0.62
조직유효성	직무만족	293	3.20	0.68
	이직의도	293	2.71	0.68
	심리적 소진	293	2.64	0.87

#### 4. 연구 대상자의 문항별 조직유효성 정도

연구 대상자의 문항별 조직유효성의 정도는 <표 5>와 같다. 연구 대상자의 문항별 조직유효성의 정도에서 나는 근무시간이 끝날 때 쯤 녹초가 된다  $1.89 \pm 0.79$ 점, 나는 업무로부터 소진됨을 느낀다  $2.11 \pm 0.86$ 점, 나는 퇴직 연령이 되기 전에 이 직장을 떠나고 싶다  $2.45 \pm 1.04$ 점 순으로 가장 낮게 나타났다, 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다  $3.33 \pm 0.80$  점, 나는 환자들이 자신의 문제로 나를 비난한다고 느낀다  $3.28 \pm 1.01$ 점, 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다  $3.19 \pm 0.83$ 점 순으로 높게 나타났다.

<표 5> 연구 대상자의 문항별 조직유효성 정도

(N=293)

하위영역	문항	평균	SD
직무만족	1. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일에 만족하고 있다.	3.18	0.78
	2. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다.	3.33	0.80
	3. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다	3.19	0.83
	4. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다.	3.16	0.87
	5. 별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다.	3.15	0.96
이직의도	6. 나는 향후 몇 개월 내에 직장을 떠나려는 의도를 갖고 있다.	3.16	1.02
	7. 나는 향후 몇 년 내에 직장을 떠나려는 의도를 갖고 있다.	2.69	0.99
	8. 나는 때때로 직장을 떠나려는 생각을 갖고 있다.	2.52	0.92
	9. 나는 퇴직 연령이 되기 전에 이 직장을 떠나고 싶다.	2.45	1.04
심리적 소진	10. 나는 근무시간이 끝날 때 썸 녹초가 된다.	1.89	0.79
	11. 나는 업무로부터 소진됨을 느낀다.	2.11	0.86
	12. 나는 업무로부터 좌절감을 느낀다.	2.80	0.97
	13. 나는 너무 과도하게 일하고 있다고 생각한다.	2.55	0.90
	14. 나는 낭떠러지에 서 있는 것 같은 느낌이 든다.	3.14	1.09
	15. 나는 지금의 업무를 하게 된 이후에 사람들을 더욱 냉담하게 대하게 되었다.	2.87	1.16
	16. 나는 지금의 업무가 나를 감정적으로 힘들게 하는 것을 걱정한다.	2.49	1.03
17. 나는 환자들이 자신의 문제로 나를 비난한다고 느낀다.	3.28	1.01	

## 5. 연구 대상자의 문항별 근무부서 이동태도 정도

연구 대상자의 문항별 근무부서 이동태도 정도는 <표 6>과 같다. 연구 대상자의 문항별 근무부서 이동태도에서 사전에 체계적인 계획보다는 결원 발생 때문에 임시적인 수시 이동이 이루어지고 있다 2.19±0.90점, 개인의 적성과 능력보다는 행정적 요구에 따라 일방적으로 이루어지고 있다 2.35±0.93점, 근무의 효율을 떨어뜨린다 2.46±0.89점 순으로 가장 낮게 나타났고, 타 부서에 대한 이해를 증진시킨다 3.80±0.78점, 다양한 간호 경험을 얻는 기회가 된다 3.71±0.76점, 잠재적 능력개발의 기회가 된다 3.32±0.87점 순으로 높게 나타났다.

<표 6> 연구 대상자의 문항별 근무부서 이동태도 정도

(N=293)

하위영역	문항	평균	SD
전문직 발전	1. 간호 인력의 능력을 향상시킨다.	2.93	0.94
	2. 다양한 간호 경험을 얻는 기회가 된다.	3.71	0.76
	3. 간호의 전문성 확보를 어렵게 한다.	2.71	0.91
행정관리	4. 승진 기회의 불균형을 해소시킨다.	2.91	0.82
	5. 타 부서에 대한 이해를 증진시킨다.	3.80	0.78
	6. 승진의 기회가 된다.	2.80	0.83
	7. 징계수단이 될 수 있다.	3.08	0.96
	8. 본인의 서열을 정확히 해준다.	2.51	0.81
	9. 업무량 과다의 보상수단이 된다.	2.67	0.94
	10. 적재적소의 배치수단이 된다.	2.71	0.94
개인 발전	11. 반복 업무로 인한 권태감을 해소시킨다.	3.14	0.92
	12. 잠재적 능력개발의 기회가 된다.	3.32	0.87
직장인 공통욕구	13. 능력을 인정받는 기회가 된다.	3.01	0.87
	14. 환경변화로 근무의욕을 높이고 사기를 향상시킨다.	2.69	0.97
조직관리	15. 인화관계 개선의 기회가 된다.	2.97	0.87
	16. 개인의 적성과 능력보다는 행정적 요구에 따라 일방적으로 실시된다.	2.35	0.93
	17. 사전에 체계적인 계획보다는 결원 발생 때문에 임시적인 수시이동이 이루어지고 있다.	2.19	0.90
	18. 근무의 효율을 떨어뜨린다.	2.46	0.89

## 6. 근무부서 이동태도와 조직유효성의 상관관계

연구 대상자의 근무부서 이동태도와 조직유효성의 상관관계 결과는 <표 7>과 같다. 근무부서 이동태도는 조직유효성과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다( $r=.27$ ,  $p<.001$ ). 즉 근무부서 이동태도가 좋을수록 조직유효성 정도가 높은 것으로 나타났다.

<표 7> 근무부서 이동태도와 조직유효성의 상관관계

(N=293)

	근무부서 이동태도	조직유효성
근무부서 이동태도	1	-
조직유효성	.27 <.001	1

## 7. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직유효성

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직 유효성의 차이는 <표 8>와 같다. 조직 유효성은 연령( $F=16.06$ ,  $p<.001$ ), 결혼여부( $t=-6.34$ ,  $p<.001$ ), 종교( $t=-2.51$ ,  $p=.013$ ), 근무부서( $F=3.15$ ,  $p=.005$ ), 최종학력( $F=6.35$ ,  $p=.001$ ), 직위( $F=13.8$ ,  $p<.001$ ), 병원경력( $F=13.02$ ,  $p<.001$ ), 근무형태( $t=6.12$ ,  $p<.001$ ), 밤 근무 유/무( $t=5.83$ ,  $p<.001$ ), 밤 근무일수( $F=11.31$ ,  $p<.001$ ), 주당 평균 근무시간( $F=4.36$ ,  $p=.014$ )에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

Scheffe' 검정을 한 결과 40대  $3.22\pm 0.70$ 점, 50대  $3.40\pm 0.68$ 점과 20대  $2.68\pm 0.55$ 점, 30대  $2.93\pm 0.62$ 점 간의 정도 차이가 큰 것으로 나타났으며, 근무부서에서는 내과계  $2.64\pm 10.69$ 점과 외래  $3.10\pm 10.69$ 점에서 차이가 크게 나타났다. 또한 석사과정 이상인 경우  $3.25\pm 10.51$ 점으로 3년제  $2.72\pm 10.63$ 점, RN-BSN 등 학위 연계과정  $2.82\pm 10.67$ 점, 4년제  $2.75\pm 10.54$ 점 보다 차이가 컸으며, 수간호사 이상 직위를 가진 대상자  $3.50\pm 10.76$ 점과 일반간호사  $2.77\pm 10.60$ 점 사이에서 차이가 컸다.

병원 경력은 2~5년 미만  $2.61\pm 10.57$ 점으로 가장 낮고 20년 이상인 경우  $3.39\pm 10.67$ 점과 차이가 큰 것으로 나타났다. 밤 근무를 8~9일 이상 하는 경우  $2.69\pm 10.48$ 점으로 가장 낮았으며 또한, 밤 근무를 하지 않는 경우는  $3.17\pm 10.62$ 점으로 밤 근무를 1회 이상 하는 경우와 비교했을 때 통계적으로 조직유효성이 높았다. 주당 평균 근무시간은 50시간을 초과 하는 경우  $2.51\pm 10.82$ 점과 40시간 이하  $2.90\pm 10.57$ 점 사이에서 차이가 큰 것으로 나타났다.

즉, 20대 간호사의 조직유효성 점수가 가장 낮았으며 미혼인 간호사와 종교가 없는 간호사가 낮았다. 내과계에서 근무하는 간호사일수록 조직유효성 점수가 낮았으며 3년제 졸업 간호사와 일반간호사들의 조직유효성 점수가 낮았다. 병원경력은 2~5년 사이의 간호사가 가장 낮았으며 교대 근무하는 간호사

와 밤 근무하는 간호사 점수가 낮았다. 밤 근무를 많이 하는 간호사와 주당 평균 근무시간이 50시간을 초과 하는 간호사의 조직유효성 점수가 낮았다.

<표 8> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직유효성

(N=293)

특성	항목	전체				Scheffe
		N	Mean±SD	F/t	p	
성별	남	9	3.12±10.47	1.43	.153	
	여	284	2.81±10.63			
연령	20대 <sup>a</sup>	200	2.68±0.55	16.06	.001	a, b<c, d
	30대 <sup>b</sup>	50	2.93±0.62			
	40대 <sup>c</sup>	13	3.22±0.70			
	50대 이상 <sup>d</sup>	30	3.40±0.68			
결혼여부	미혼	215	2.69±10.56	-6.34	.001	
	기혼	78	3.19±10.67			
종교	없음	148	2.73±10.60	-2.51	.013	
	있음	145	2.91±10.65			
근무부서	내과계 <sup>a</sup>	82	2.64±10.69	3.15	.005	a < g
	외과계 <sup>b</sup>	84	2.77±10.59			
	중환자실 <sup>c</sup>	29	2.95±10.56			
	응급실 <sup>d</sup>	14	2.92±10.38			
	수술·마취계 <sup>e</sup>	28	2.84±10.51			
	인공신장실 <sup>f</sup>	11	2.94±10.47			
	외래 <sup>g</sup>	45	3.10±10.69			
최종학력	3년제 졸 <sup>a</sup>	84	2.72±10.63	6.35	.001	a, b, c<d
	RN-BSN 등 연계과정 졸 <sup>b</sup>	103	2.82±10.67			
	4년제 졸 <sup>c</sup>	73	2.75±10.54			
	석사과정 이상 <sup>d</sup>	33	3.25±10.51			
직위	일반 간호사 <sup>a</sup>	269	2.77±10.60	13.80	.001	a < c
	책임 간호사 <sup>b</sup>	7	3.27±10.44			
	수간호사 이상 <sup>c</sup>	17	3.50±10.76			
병원경력	2년 미만 <sup>a</sup>	65	2.81±10.54	13.02	.001	b< a, c< d < e
	2년 이상~ 5년 미만 <sup>b</sup>	126	2.61±10.57			
	5년 이상~10년 미만 <sup>c</sup>	50	2.89±10.63			
	10년 이상~20년 미만 <sup>d</sup>	20	3.11±10.51			
	20년 이상 <sup>e</sup>	32	3.39±10.67			
근무형태	상근	62	3.23±10.65	6.12	.001	
	교대	231	2.71±10.58			
밤 근무 유/무	없다	73	3.17±10.62	5.83	.001	
	있다	220	2.71±10.59			

<표 8> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직유효성(계속)

(N=293)

특성	항목	전체				
		N	Mean±SD	F/t	p	Scheffe
밤 근무일수	0일 <sup>a</sup>	73	3.17±10.62	11.31	.001	b, c, d<a
	1~5일 <sup>b</sup>	47	2.74±10.70			
	6~7일 <sup>c</sup>	125	2.70±10.58			
	8~9일 <sup>d</sup>	48	2.69±10.48			
고용형태	정규직	281	2.82±10.63	0.10	.918	
	계약직	12	2.80±10.68			
주 평균 근무시간	40시간 이하 <sup>a</sup>	161	2.90±10.57	4.36	.014	c < a
	40시간 초과~50시간 이하 <sup>b</sup>	113	2.76±10.65			
	50시간 초과 <sup>c</sup>	19	2.51±10.82			

## 8. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동태도

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동태도의 차이는 <표 9>와 같다. 근무부서 이동태도는 연령( $F=3.76$ ,  $p=.011$ ), 결혼여부( $t=-3.15$ ,  $p=.002$ ), 직위( $F=4.4$ ,  $p=.013$ ), 병원경력( $F=6.65$ ,  $p<.001$ ), 주 평균 근무시간( $F=4.05$ ,  $p=.018$ )에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. Scheffe 방법으로 사후검정을 한 결과 20대 간호사 집단  $2.82\pm 0.50$ 점과 30대  $3.01\pm 0.44$ 점, 50대 이상 간호사 집단  $3.04\pm 0.48$ 점과의 근무부서 이동태도 점수 차이가 큰 것으로 나타났으며, 수간호사 이상 직위를 가진 대상자  $3.16\pm 0.47$ 점으로 일반간호사  $2.86\pm 0.49$ 점 보다 근무부서 이동태도 점수가 높은 것으로 나타났다.

병원경력이 2년 미만  $3.04\pm 0.44$ 점과 20년 이상  $3.10\pm 0.40$ 점에서 2년 이상~5년 미만  $2.76\pm 0.49$ 점인 간호사보다 차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 또한 주당 평균 40시간 초과~50시간 이하  $2.80\pm 0.52$ 점의 근무를 하는 간호사와 50시간 초과  $3.10\pm 0.51$ 점을 하는 간호사의 근무부서 이동태도 간에 점수 차이가 크게 나타났다. 즉 20대 간호사의 근무부서 이동태도가 다른 연령대에 비해 낮은 것으로 나타났으며, 기혼 간호사보다는 미혼 간호사가 낮았고 일반 간호사가 책임간호사 이상의 직위를 가진 간호사보다 근무부서 이동태도 점수가 낮았다. 또한 2년~5년 경력을 가진 간호사의 근무부서 이동태도 점수가 가장 낮았으며, 주 평균 근무시간이 40시간 초과~50시간 이하의 간호사 집단의 근무부서 이동태도 점수가 가장 낮았다.

<표 9> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동태도

(N=293)

특성	구분	전체				
		N	Mean±SD	F/t	p	Scheffe'
성별	남	9	2.96±10.34	0.44	.662	
	여	284	2.88±10.49			
연령	20대 <sup>a</sup>	200	2.82±0.50	3.76	.011	a < b, d
	30대 <sup>b</sup>	50	3.01±0.44			
	40대 <sup>c</sup>	13	3.05±0.32			
	50대 이상 <sup>d</sup>	30	3.04±0.48			
결혼여부	미혼	215	2.83±10.48	-3.15	.002	
	기혼	78	3.03±10.50			
종교	없음	148	2.90±10.50	0.48	.633	
	있음	145	2.87±10.48			
근무부서	내과계 <sup>a</sup>	82	2.96±10.52	1.25	.282	
	외과계 <sup>b</sup>	84	2.85±10.51			
	중환자실 <sup>c</sup>	29	3.02±10.42			
	응급실 <sup>d</sup>	14	2.75±10.48			
	수술·마취계 <sup>e</sup>	28	2.77±10.43			
	인공신장실 <sup>f</sup>	11	2.84±10.29			
	외래 <sup>g</sup>	45	2.88±10.49			
	최종학력	3년제 졸 <sup>a</sup>	84			
RN-BSN 등 연계과정 졸 <sup>b</sup>		103	2.84±10.50			
4년제 졸 <sup>c</sup>		73	2.87±10.51			
석사과정 이상 <sup>d</sup>		33	3.09±10.40			
직위	일반 간호사 <sup>a</sup>	269	2.86±10.49	4.40	.013	a < c
	책임 간호사 <sup>b</sup>	7	3.18±10.39			
	수간호사 이상 <sup>c</sup>	17	3.16±10.47			
병원경력	2년 미만 <sup>a</sup>	65	3.04±10.44	6.65	.001	b < a, e
	2년 이상~ 5년 미만 <sup>b</sup>	126	2.76±10.49			
	5년 이상~10년 미만 <sup>c</sup>	50	2.80±10.52			
	10년 이상~20년 미만 <sup>d</sup>	20	3.06±10.42			
	20년 이상 <sup>e</sup>	32	3.10±10.40			
근무형태	상근	62	2.97±10.48	1.61	.109	
	교대	231	2.86±10.49			
밤 근무	없다	73	2.94±10.44	1.08	.283	
	유/무	220	2.87±10.50			

<표 9> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동태도(계속)

(N=293)

특성	구분	전체				
		N	Mean±SD	F/t	p	Scheffe'
밤 근무일수	0일 <sup>a</sup>	73	2.94±10.44	0.75	.526	
	1~5일 <sup>b</sup>	47	2.91±10.46			
	6~7일 <sup>c</sup>	125	2.88±10.52			
	8~9일 <sup>d</sup>	48	2.81±10.48			
고용형태	정규직	281	2.88±10.48	-1.26	.209	
	계약직	12	3.06±10.62			
주 평균 근무시간	40시간 이하 <sup>a</sup>	161	2.92±10.45	4.05	.018	b < c
	40시간 초과~50시간 이하 <sup>b</sup>	113	2.80±10.52			
	50시간 초과 <sup>c</sup>	19	3.10±10.51			

## 9. 연구 대상자의 조직유효성에 영향을 미치는 요인

연구 대상자의 조직 유효성에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 단계적 변수 선택에 의한 다중회귀 분석을 실시하였다. 조직유효성에 통계적으로 유의하게 관련성이 있거나 차이가 있는 것으로 나타난 연령, 결혼여부, 종교, 근무부서, 최종학력, 직위, 병원경력, 근무 형태, 밤 근무 유무, 밤 근무 일수, 주 평균 근무 시간, 근무부서 이동태도를 회귀모델에 포함하여 분석하였는데 명목변수는 더미변수로 처리하였다.

분석결과 조직유효성을 설명하는 통계적으로 유의한 주요 영향요인은 주 평균 근무시간 중 40시간 이하( $\beta=0.350$ ,  $p=.003$ )와 40시간초과 50시간 이하( $\beta=0.321$ ,  $p=.005$ ), 근무부서 이동태도( $\beta=0.207$ ,  $p<.001$ )로 조직 유효성을 23.7% 설명한다고 나타났으며 이 중 가장 영향력이 큰 변수는 40시간 이하의 주 평균 근무 시간이었다.

회귀분석 전에 다중공선성 문제를 확인하였는데 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF)는 1.115~9.942로 기준치 10을 넘지 않았고 공차한계(tolerance)가 모두 1.0이하로 나타나 다중 공선성을 발생하는 변수는 없는 것으로 나타났다. 다중회귀 분석결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였다 ( $F=4.36$ ,  $p<.001$ ) <표 10>.

<표 10> 연구 대상자의 조직유효성에 영향을 미치는 요인

(N=293)

Predictors		B	SD	$\beta$	t	p	Tol	VIF	
연령	Intercept	2.44	0.40	0	6.1	<.001	.	.	
	20대	-0.48	0.27	-0.355	-1.78	.076	0.066	9.210	
	30대	-0.46	0.27	-0.276	-1.71	.088	0.101	9.923	
	40대	-0.16	0.24	-0.053	-0.67	.505	0.410	2.438	
결혼여부	50대 이상	0.00	.	.	.	.	.	.	
	미혼	-0.19	0.10	-0.135	-1.95	.052	0.544	1.839	
종교	기혼	0.00	.	.	.	.	.	.	
	없음	-0.10	0.07	-0.082	-1.51	.132	0.897	1.115	
근무부서	있음	0.00	.	.	.	.	.	.	
	내과계	-0.20	0.17	-0.142	-1.18	.238	0.181	5.536	
	외과계	-0.07	0.17	-0.050	-0.41	.681	0.177	5.646	
	중환자실	0.04	0.20	0.017	0.19	.853	0.304	3.293	
	응급실	0.12	0.22	0.041	0.54	.588	0.448	2.233	
	수술·마취계	-0.09	0.18	-0.041	-0.48	.628	0.366	2.734	
	인공신장실	-0.29	0.28	-0.086	-1.03	.306	0.368	2.719	
	외래	0.00	.	.	.	.	.	.	
	최종학력	3년제 졸	-0.18	0.15	-0.129	-1.22	.223	0.233	4.293
		RN-BSN 등 연계과정 졸	-0.17	0.13	-0.129	-1.26	.209	0.248	4.025
4년제 졸		-0.14	0.15	-0.100	-0.94	.347	0.234	4.272	
석사과정 이상		0.00	.	.	.	.	.	.	
직위	일반 간호사	-0.11	0.25	-0.050	-0.45	.655	0.214	4.684	
	책임 간호사	-0.15	0.30	-0.036	-0.5	.620	0.502	1.994	
	수간호사 이상	0.00	.	.	.	.	.	.	
병원경력	2년 미만	0.27	0.28	0.176	0.94	.347	0.075	9.342	
	2년 이상 ~ 5년 미만	0.13	0.27	0.103	0.48	.632	0.057	9.680	
	5년 이상 ~ 10년 미만	0.18	0.27	0.105	0.65	.517	0.100	9.007	
	10년 이상 ~ 20년 미만	0.22	0.26	0.089	0.84	.404	0.233	4.299	
	20년 이상	0.00	.	.	.	.	.	.	
근무형태	상근	0.06	0.22	0.040	0.28	.782	0.124	8.095	
	교대	0.00	.	.	.	.	.	.	
밤 근무 유/무	없다	0.08	0.23	0.054	0.33	.739	0.101	9.942	
	있다	0.00	.	.	.	.	.	.	
밤 근무 일수	없음	0.00	.	.	.	.	.	.	
	1 ~ 5일	-0.13	0.14	-0.073	-0.9	.368	0.398	2.514	
	6 ~ 7일	-0.03	0.10	-0.023	-0.29	.773	0.410	2.438	
	8일 ~ 9일	0.00	.	.	.	.	.	.	
주 평균근무시간	40시간 이하	0.44	0.15	0.350	3.03	.003	0.196	5.099	
	40시간초과 ~ 50시간이하	0.41	0.15	0.321	2.85	.005	0.206	4.849	
	50시간 초과	0.00	.	.	.	.	.	.	
근무부서 이동태도	0.27	0.07	0.207	3.66	.001	0.814	1.229		
<b>F=4.36</b>		<b>(p &lt; .001)</b>		<b>R<sup>2</sup>=0.308,</b>		<b>Adj R<sup>2</sup>=0.237</b>			

## V. 논 의

조직유효성이란 간호조직의 발전을 위해 필수적인 개념으로 일정 목적을 달성하기 위해 간호사들이 상호작용하는 하나의 구조적 과정이므로 간호조직의 유효성을 높이기 위해서는 관련되는 여러 요인들에 대한 분석이 필요하다.

조직의 경영관리에서 탄력성과 창의성, 능동성이 필요한데(강윤숙, 신미자, 권영미, 김동옥, 김은경, 서문경애, 임지영, 김현경, 2007), 효율성을 추구하는 합리적인 간호조직의 가장 핵심적인 요소는 구성원인 간호사의 인식에 기초하기에 조직의 높은 유효성을 이루기 위해서는 간호사에 대한 많은 정보가 필요하다.

본 연구 결과 조직유효성에 미치는 주요 요인은 50시간 이하의 평균 근무시간과 근무부서 이동태도로 확인되었으며 이 중 가장 영향력이 높게 나타난 것은 40시간 이하의 근무시간이었다. 따라서 구성원들의 공동목표와 추구하는 사명이 있는 조직은 간호사 스스로 상황에 따라 조화로운 견해로 적극적으로 참여하고 발전시키는 것이 중요하므로, 병원 정책상 근무부서 이동을 감행해야 한다면 먼저 간호사들의 근무부서 이동태도에 대한 긍정적인 생각을 갖추도록 하는 전략과 주당 평균 근무시간을 40시간 이하로 낮추는 인력관리 프로그램의 개발이 필요하다고 사료되며, 그 외 중요하게 도출된 결과를 중심으로 논의하고자한다.

본 연구 결과 조직유효성은 5점 만점에  $2.82 \pm 0.63$ 점의 조직유효성 점수를 갖고 있는 것으로 나타났다. 동일한 도구를 이용하여 측정한 서울시 소재 의료 기관에 근무하는 280명의 간호사를 대상으로 한 (최지윤, 2013)의 연구에서는 조직유효성 정도가  $3.03 \pm 0.76$ 점으로 본 연구에서 낮게 나타난 원인에 대한 상세한 추후 분석이 요구된다. 특히 조직유효성은 연령이 낮을수록 낮게 나타났으며, 같은 도구를 사용한 최지윤(2013)의 연구와 동일한 결과를 보였

다. 또한, 간호사가 지각한 공정성과 조직유효성의 관계를 연구한 박월륜(2004) 및 간호사의 업무수행과 조직유효성의 관계에 대해 연구한 이윤민(2006)의 연구와도 동일한 결과이었다. 병원에서 연령이 낮은 대부분의 경우에는 행정적인 측면에서 의사결정권이 없고 상사의 지시를 따르며 업무를 진행하기에 보다 낮게 나타난 것으로 판단된다. 따라서 근무를 막 시작한 신규 간호사들에 대한 관심 및 지지 등과 더불어 수직적인 관계가 아닌 수평적인 관계를 위한 의견 수렴 등의 조치가 필요하다고 생각된다.

또한 근무부서와 조직유효성과의 관계에서는 내과계에서 근무하는 간호사의 조직유효성 점수가 가장 낮게 나타났는데, 김복미(2007)의 연구에서는 특수과트에서 근무하는 간호사의 조직유효성 점수가 가장 낮았으며 내과, 외과계 순이었다. 병원별, 근무 부서별 조직유효성이 다르게 나타났으므로 이에 대한 추가 연구가 필요하겠으며, 각 부서별 리더의 역할이 중요할 것이라고 판단된다. 또한 내과계 병동 환자의 높은 중증도 대비 적정수준의 간호인력 확보와 간호업무 지원체계의 개선을 통해 간호사의 업무량을 감소시키는 방안이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서는 교대 근무를 하는 간호사와 밤 근무를 많이 하며 주당 평균 근무시간이 많은 간호사들의 조직유효성 정도가 낮았다. 즉 근무하는 병동의 환자들의 중증도가 높은 내과계와 주당 평균 근무시간이 많고, 교대 근무하며 밤번을 많이 하는 일반간호사들이 낮은 조직유효성을 가지고 있는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 병원 간호업무의 특성상 교대근무가 필수적임을 고려해 볼 때 고정근무 제도의 도입을 시도해 보는 것도 필요하다고 사료된다.

최종학력과 조직유효성에 대해 살펴보면 본 연구에서 3년제 졸업 간호사들의 점수가 가장 낮았으며 RN-BSN 등 연계과정 졸, 4년제 졸, 석사과정 이상 순이었으며 석사과정 이상이 다른 집단보다 통계적으로 유의하게 점수가 높았다. 이는 박월륜(2004)의 연구와 동일한 결과이었으나 이윤민(2006)의 연구와는 다른 결과를 나타내었다. 김복미(2007)의 연구에서는 학력별로 차이가 존재하지 않았다. 따라서 추후 연구를 통해 학력이 조직유효성에 미치는 영향을

명확하게 규명해 나가야 할 것이다.

특히 본 연구에서는 3년제를 졸업한 20대 젊은 간호사들의 조직유효성 점수가 낮게 나타났다. 현실적으로 젊은 간호사들은 향후 병원 간호 업무를 능숙하게 수행하면서 전문적으로 발전시켜 나가야 할 중추적인 역할을 수행하게 되는 구성원임을 고려할 때 이러한 현상에 주목해야 할 것이다. 반면에 석사과정 이상에서 조직유효성 점수가 높았는데 이는 급격히 진보하고 있는 의료업무의 지식과 신 개념에 발맞추어 가도록 계속 자기 발전을 위해 노력하고 있는 간호사들의 조직유효성 점수가 보다 더 높음을 보여주는 결과이었다. 따라서 의료기관 차원에서의 지속적이며 추가적인 학문 연마의 기회를 제공해주는 것이 간호조직의 발전을 위해 바람직한 것으로 사료된다.

직위에 따른 조직유효성은 일반간호사들에게서 낮은 점수를 보였는데 같은 도구를 사용한 최지윤(2013)의 연구와 동일한 결과이었다. 이는 연령이 낮을수록 조직유효성 점수가 낮은 것과 일맥상통하는 결과라 하겠다.

경력과의 관계에서는 근무부서 이동태도와 마찬가지로 2~5년 병원경력을 가진 간호사들이 낮은 조직유효성 정도를 보였는데, 간호사의 탐욕과 조직유효성의 관계에 대한 연구를 진행한 조미라(2012)의 연구와 상반된 결과이었다. 이것은 본 연구가 진행된 K 종합병원의 경우 2~5년 경력자가 많은 부분을 차지하고 있기 때문에 타병원보다 점수가 낮게 나타난 것으로 사료된다.

하위영역별 조직유효성 정도를 살펴본 결과, 심리적 소진 영역의 평균 점수가  $2.64 \pm 0.87$ 점으로 가장 낮았는데, 문항별로는 나는 근무시간이 끝날 때 쯤 녹초가 된다  $1.89 \pm 0.79$ 점, 나는 업무로부터 소진됨을 느낀다  $2.11 \pm 0.86$ 점 순으로 낮게 나타났으므로, 간호사의 소진을 감소시키기 위한 행정적인 배려와 대책이 필요하다고 하겠다. 간호사의 조직몰입이 높을수록 소진경험이 낮아지는데(박지원, 2002), 특히 경력 2~5년 사이의 간호사들의 조직유효성 점수가 낮아, 이들이 이직을 하지 않고 조직과 자신의 발전을 도모할 수 있는 전략이 더 필요하고 시급하다. 따라서 간호사들의 조직유효성을 높일 수 있는 제도와 적절한 보상이 필요하다고 사료된다. 또한 경력간호사가 임상에서 계

속 환자 곁을 지키도록 하기 위해서는 능력에 부합하는 보상, 인정, 전문적 성장 환경 조성 등에 대한 만족감을 느낄 수 있어야 한다. 그러나 미흡한 보상 체계와 승진기회로 인하여 우수한 경력을 가진 간호사들이 조직을 이탈하는 현상이 속출하고, 이는 곧 간호사가 숙련된 임상 전문인이라는 것을 각인시킬 수 있는 인력의 부족을 야기하여 간호사에 대한 사회적 이미지를 낮추는 결과를 초래한다(강윤숙 외, 2013). 그러므로 효율적인 간호인력 관리를 위해서 경력개발제도에 대한 체계적인 접근이 필요하다고 사료된다.

본 연구 결과 근무부서 이동태도는 5점 만점 중  $2.89 \pm 0.49$ 점으로 보통 정도의 이동태도를 갖고 있음을 확인하였는데, 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 서울의 일 종합병원 수술실 간호사 107명을 대상으로 진행한 연구(황병량, 2008)에서  $3.32 \pm 0.33$ 점으로 나타났고, 대구의 K 대학교병원 간호사 430명 대상으로 한 연구(이은영, 김나현, 2012)에서  $2.92 \pm 0.41$ 점으로 나타나 본 연구 대상자의 근무부서 이동태도 정도가 낮은 것을 알 수 있었다. 본 연구를 조사한 K 종합병원은 최근 의료법인화로 많은 간호사들의 부서 이동이 있었는데, 행정적인 측면이나 부서규모의 변동, 이직이나 승진 등의 이유로, 개인의 적성보다는 행정적 요구에 따라 부서이동이 실시되었다. 그리고 개인의 능력보다는 근무연한만을 고려하여 부서이동이 이루어진 점, 간호의 전문성 확보에 위배된 점, 부서이동 시 개인의 요구가 반영되지 않은 이유 등으로 근무부서 이동태도가 낮게 나타난 것이라 여겨진다.

직장 동료의 도움은 직장의 적응과 사기 향상에 중요한 역할을 하지만 간호사는 근무 병동의 이동으로 인해 동료들과 우정관계를 형성하고 유지하기가 어려운 경우가 많다. 특히 새로운 병동에서 근무를 시작하는 간호사는 집단의 구성원으로서 지지가 꼭 필요하다. 가까운 곳에 친구가 없다면 도움이 되는 새로운 인간관계를 의도적으로 모색하고, 직장 동호회나 봉사활동 등 비공식적인 활동을 지원하여 네트워크 구축의 기회를 제공하는 것도 조직유효성을 높이기 위해 필요할 것이다.

특히 20대 간호사가 다른 연령대에 비해 근무부서 이동태도가 낮게 나타났

는데, 이는 이은희(2013)의 연구와 유사한 결과이었다. 처음 배치 받은 병동에서의 업무 적응을 마치고 근무를 해 나가는 20대 근무자에게 근무부서 이동이란 부담감이 작용 했을 것이라고 판단된다. 이와 비슷한 맥락에서 본 연구에서는 미혼자인 일반간호사가 책임간호사 이상 직위를 가진 간호사보다 근무부서 이동에 대해 부정적인 생각을 갖고 있었다. 또한 병원경력 2년~5년 미만인 간호사들 점수가 가장 낮게 나타나 조지선(2009)의 연구와 유사한 결과를 보였으며, 이덕선(2014)의 연구에서는 5년~10년 사이 경력자들의 근무부서 이동태도 점수가 가장 낮았다. 이렇게 각 병원에서 간호업무에 중심 역할을 하는 경력자들의 근무부서 이동태도 점수가 가장 낮은 것을 알 수 있었는데, 병원에서 중심 역할을 하고 있는 경력간호사들은 한 직장에 대한 생소했던 일들이 안정화되는 시기를 맞아 단조로움을 느끼면서 보다 발전적이며 새로운 변화를 추구하는 시기 즉 이직을 고려하는 시기라는 것을 보여주고 있다. 이는 미국, 캐나다, 영국, 독일, 뉴질랜드 등 5개국 585개 병원의 간호사 대상으로 한 연구에서 30세 이하의 27~57%가 병원을 떠날 생각을 하고 있다고 나타난 연구결과(ICN 컨퍼런스, 2003))와 일치되는 현상이다. 그러므로 경력간호사들의 근무부서 이동태도를 높일 수 있는 근무여건과 비전을 제시하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

한편, 주당 평균 근무시간이 40시간 이하인 경우가 근무부서 이동태도가 가장 낮게 나타난 것은 현재 안정된 근무여건을 가진 간호사들은 또 다른 부서로의 이동을 싫어하는 것을 의미하며, 한승민(2004)의 연구에서 현 부서에서 이동을 희망하지 않는 이유로 “현 부서에 만족하므로”가 높게 나타난 연구와 일맥상통하는 결과로 사료된다. 그러나 50시간 초과하는 경우에 근무부서 이동태도 점수가 가장 높게 나타난 것은 많은 적정 근무 외 시간으로 힘들어하는 간호사들은 부서이동에 대해 찬성하는 경향이 있는 것으로 나타났는데, 이는 여러 연구(이영옥, 권명순, 2004; 전길정, 2000; 한승민(2004))를 통해 밝혀진 것처럼 현 부서에서 이동을 희망하는 이유로는 “업무량이 많아서”가 가장 높게 나타난 결과와 동일한 의미라 할 수 있겠다.

특히 근무환경, 휴가제도, 의사결정참여, 교육 등의 인식 정도가 높을수록 조직유효성이 높은 것으로 나타났고(이성호, 이용철, 정용모, 2010), 서울·경기지역 4개 대학 부속병원 일반간호사 504명을 대상으로 병원 간호조직 유효성의 관련요인에 대한 연구(이황, 2003)에서는 개발문화와 위계문화가, 수간호사의 변혁적 리더십이, 과업중요성과 자율성을 높게 인식할수록 간호사의 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 이러한 결과를 반영하여 조직유효성을 높여나가야겠다.

본 연구를 통해 근무부서 이동태도와 조직유효성은 유의한 상관관계가 있어 근무 부서 이동태도 점수가 높을수록 조직유효성 정도가 높으며 근무시간을 40시간 이하로 하는 것과 더불어 조직유효성의 주요 영향요인임을 알 수 있었다. 즉, 부서이동 후 잦은 이직과 결원으로 발생하는 막대한 비용과 업무의 공백을 줄이는 효율적이고, 적절한 보상의 부서이동과 인력관리가 필요하다는 것을 확인할 수 있었다. 이를 위해 간호사 각각에 대한 근무부서 이동태도 정도를 높이기 위해 근무부서 이동에 대한 장점을 교육하고 전 간호부서 직원에게 공평하고 합리적인 부서 이동 표준을 개발하는 정책을 수립하고 홍보하는 전략이 필요할 것이다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 근무부서 이동태도가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위하여 서울시 소재 K 종합병원에 근무하는 간호사 293명을 대상으로 일반적 특성, 근무부서 이동태도 및 조직유효성과의 관계를 규명하고 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시도된 서술적 상관관계 연구이다.

자료수집 기간은 2014년 7월 1일부터 2014년 7월 20일까지이었다. 연구 도구로는 일반적 특성 13문항, 근무부서 이동태도 18문항, 조직유효성 17문항으로 총 48문항으로 구조화된 설문지를 사용하여 자료 수집하였다. 본 연구에서 수집된 자료는 SAS 9.3 프로그램을 이용하여 전산처리 하였으며, 빈도 분석, t-test, ANOVA, Scheffe's test로 사후검정을 실시하였고 multiple regression을 통하여 영향요인을 확인하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자는 대부분 일반간호사(91.8%)로서, 여성이 284명(96.9%)이었으며 20대가 200명(68.3%), 미혼 215명(73.4%)이었다. 164명(56.7%)이 내·외과 병동에서 근무하는 간호사이었으며 RN-BSN 등 학위 연계과정에 재학 중이거나 졸업한 간호사가 103명(35.5%)으로 가장 많았고 126명(43.0%)이 2~5년의 병원경력을 가지고 있었다. 대상자 중 220명(75.1%)이 밤 근무를 하고 있었으며 밤 근무는 125명(42.7%)이 한 달에 6~7일을 하고 있었다. 주당 평균 40시간 이하로 근무하는 간호사가 161명(55.0%)으로 가장 많았다.

2. 연구대상자의 조직 유효성의 평균 점수는 5점 만점에  $2.82 \pm 0.63$ 점, 근무부서 이동태도의 평균 점수는 5점 만점에  $2.89 \pm 0.49$ 점으로 나타났다.

3. 근무부서 이동태도는 조직유효성과 유의한 양의 상관관계로 나타났다 ( $r=0.27$ ,  $p<.001$ ). 즉 근무부서 이동태도가 좋을수록 조직유효성 정도가 높은 것으로 나타났다.

4. 조직유효성은 일반적 특성 중 연령( $F=16.06$ ,  $p<.001$ ), 결혼여부 ( $t=-6.34$ ,  $p<.001$ ), 종교( $t=-2.51$ ,  $p=.013$ ), 근무부서( $F=3.15$ ,  $p=.005$ ), 최종 학력( $F=6.35$ ,  $p=.001$ ), 직위( $F=13.8$ ,  $p<.001$ ), 병원경력( $F=13.02$ ,  $p<.001$ ), 근무형태( $t=6.12$ ,  $p<.001$ ), 밤 근무 유/무( $t=5.83$ ,  $p<.001$ ), 밤 근무일수 ( $F=11.31$ ,  $p<.001$ ), 주 평균 근무시간( $F=4.36$ ,  $p=.014$ )에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

5. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동태도의 차이는 연령 ( $F=3.76$ ,  $p=.011$ ), 결혼여부( $t=-3.15$ ,  $p=.002$ ), 직위( $F=4.40$ ,  $p=.013$ ), 병원 경력( $F=6.65$ ,  $p<.001$ ), 주 평균 근무시간( $F=4.05$ ,  $p=.018$ )에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

6. 분석결과 조직유효성을 설명하는 통계적으로 유의한 주요 영향요인은 주 평균 근무시간 중 40시간 이하( $\beta=0.350$ ,  $p=.003$ )와 40시간 초과~50시간 이하( $\beta=0.321$ ,  $p=.005$ ), 근무부서 이동태도( $\beta=0.207$ ,  $p<.001$ )로 조직 유효성을 23.7% 설명한다고 나타났으며 이 중 가장 영향력이 큰 변수는 40시간 이하의 주 평균 근무 시간이었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 근무부서 이동태도는 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 요인임을 확인하였으며, 근무부서 이동에 대한 긍정적인 태도를

갖게 한 후 부서 이동을 하는 것이 간호사 직무만족을 높이고, 소진감정과 이직의도를 낮추는 데에 효과적임이 확인되었다. 또한 주당 근무시간을 가능한 법정 근무시간인 40시간 이하로 줄이는 것이 매우 중요하며 이를 위한 간호부서 정책과 효과적인 전략을 개발하는 것이 선결되어야 할 것이다.

## 2. 제언

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 근무부서 이동태도에 대한 교육을 시킨 후 그 효과에 대한 변화를 비교 연구할 것을 제언한다.
- 2) 근무부서 이동 후 조직유효성을 높일 수 있는 동기 부여 방안에 대한 연구를 제언한다.
- 3) 조직유효성 영향 요인을 파악하고 설명력을 증가시킬 수 있는 다른 변수들을 추가하여 확인하는 연구를 제언한다.

## 참 고 문 헌

- 강순남 (2012). 노인요양병원 간호사의 직무특성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향, 가천의과대학교 간호대학원, 석사학위논문.
- 강윤숙, 신미자, 권영미, 김동옥, 김은경, 서문경애, 임지영, 김현경 외 (2013). 간호관리와 리더십, 현문사.
- 고현진 (2010). 일개 종합병원 간호사의 업무환경과 직무만족, 이직의도에 관한 조사연구, 한양대학교 대학원, 석사학위논문.
- 권덕화, 고효정(2003). 종합병원 일반 간호사의 근무지 이동과 관련된 직무스트레스 및 이직의도, 간호행정학회지, 9(1), 141-150.
- 권영희, 이명하(1999). 간호사 인사관리 제도에 관한 연구, 간호행정학회지, 5(3), 425-444 .
- 권혁형 (2007). 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향, 차의과학대학교 보건복지대학원, 석사학위논문.
- 길 용 (2006). 전문가주의 및 절차공정성 인식이 전문분야 및 조직몰입을 통한 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 경희대학교대학원, 박사학위논문.
- 김가은 (2004). 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 고려대학교 보건대학원, 석사학위논문.
- 김경숙 (2005). 간호사의정서지능과 간호업무성과, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구, 성균관대학교 임상간호대학원, 석사학위논문.
- 김명숙 (2001). 간호사의 직무특성 경력몰입 및 그 적합성이 직무태도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 7(3), 387-401.
- 김명옥 (2000). 종합병원 간호사의 근무부서 이동과 직무만족도 연구, 충북대학교, 석사학위논문.
- 김미경, 김경환(2009). 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향, 호텔경영학

- 연구지, 18(2), 277-298.
- 김미남 (2013). 간호사의 양육죄책감, 격리불안과 이직의도, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김미란 (2007). 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향, 간호행정학회지, 13(3), 335-344.
- 김미자 (2005). 중앙병동 간호사의 영적안녕, 업무 스트레스와 소진관계, 고신대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김미정, 한상숙(2007). 국·공립과 사립병원 간호사의 직무만족, 조직몰입, 간호 조직문화 및 이직의도 비교, 동서간호학연구지, 13(1), 22-30.
- 김성국 (2008). 조직과 인간행동, 명경사.
- 김세향, 이미애(2014). 간호사의 이직의도, 감정노동, 의사소통능력 간의 관계, 간호행정학회지, 20(3), 332-341.
- 김수진 (2002). 의료보험 심사간호사의 업무스트레스와 소진경험에 관한 조사 연구, 전남대학교, 석사학위논문.
- 김승호, 권재호(2001) 병원서비스품질과 고객반응. 한국산업경영학회, 119-144
- 김영임, 이복임(2010). 학업 병행 간호사의 스트레스 대처에 영향을 미치는 요인. 한국직업건강간호학회지, 19(2), 150-158.
- 김영훈 (2010). 병원인적자원관리, 수문사.
- 김원동 (2009). 호텔기업의 LMX(Leader-Member Exchange) 영향요인과 조직유효성에 관한 연구, 세종대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김종경 (2005). 병원 간호조직 유효성 결정요인, 서울대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김종경, 김명자(2011). 병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석, 간호행정학회, 17(4), 538-550.
- 김진규 (2011). 중소병원 간호사의 감정노동과 직무만족 및 이직의도와의 관계, 부산가톨릭대학교 생명과학대학원, 석사학위논문.

- 김영란 (2007). 암 환자를 간호하는 간호사의 이직의도에 관한 연구, 전남대학교, 석사학위논문.
- 김태숙, 김종임(2004). 임상 간호사가 경험하는 폭력과 이직에 관한 실태조사  
간호행정학회지, 10(4), 427-436.
- 김현숙 (2009). 일개병원의 특수부서 간호사에서 언어폭력, 사회적 지지와 이  
직의도의 연관성, 대한직업환경의학회지, 21(4), 388-395.
- 김형자 (2007). 조직구성원의 이직의도 결정요인에 관한 연구, 전남대학교 행  
정대학원, 석사학위논문.
- 김혜숙 (2001). 임상간호사의 업무스트레스, 소진 정도와 대처방법에 관한 연  
구, 조선대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김혜정 (2002). 팀제 도입이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연  
구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문
- 김혜정 (2002) 중소병원과 대학병원 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한  
비교 연구,경희대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김호선 (2011). 호스피스 간호사의 업무스트레스와 소진 간의 관계, 부산가톨릭  
대학교 생명과학대학원, 석사학위논문.
- 라정현 (2008). 태권도 사범의 조직공정성, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도  
의 영향 관계분석, 경희대학교 대학원, 석사학위논문.
- 명미경 (2013). 임상간호사의 이직의도에 미치는 영향 요인, 광주여자대학교,  
석사학위논문.
- 문성희 (2013). 암병동 간호사와 일반병동 간호사의 소진에 영향을 미치는  
요인, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 문숙자 (2010). 간호사의 이직의도에 관한 구조 모형, 경희대학교, 박사학위논  
문.
- 문주연 (2010). 간호사의 직무특성 및 인구사회학적 특성이 조직유효성에  
미치는 영향, 경희대학교 대학원, 석사학위논문.
- 박명순 (2004). 서울시 시립병원 간호사의 직무만족과 이직의도, 인제대학교,

석사학위논문.

- 박성수 외 (2005). 새로운 인적자원관리, 전남대학교, 출판부.
- 박성희 (2002). 간호인력비율에 따른 직접간호활동 및 간호결과 분석, 고려대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박은주 (2000). 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인, 아주대학교, 석사학위논문.
- 박 인 (2003). 일부 중소병원 직원의 직무만족이 외래환자의 고객만족에 미치는 영향, 조선대학교 대학원, 석사학위논문.
- 박정호 외 (2003). 한국간호관리학, 대한간호협회, 출판부.
- 변은숙 (2009). 신규간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계, 연세대학교 보건대학원, 석사학위논문.
- 병원간호사회(2013). 병원간호인력 배치현황 실태조사, 2013년도 사업보고서.
- 서연숙 (2007). 간호사의 직무몰입과 이직의도에 관한 연구, 창원대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 손인순 (2009). 신규간호사의 이직의도의 영향요인, Journal of Korean Academy of Nursing, 39(6), 878-887.
- 손인순, 한상숙(2003). 간호사의 근무부서 이동 희망여부 예측요인과 추정확률, 간호행정학회지, 9(4), 571-583.
- 손영길 (1995). 임상간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 손은정 (2011). 간호사의 역할 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 송인숙 (2008). 임상간호사의 직무스트레스와 성격특성 및 직무만족, 건강상태의 관계에 관한 연구, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문.
- 신유근 (2005). 조직행위론, 다산출판사.
- 신화자 (2006). 병원간호사의 근무부서 이동에 대한 연구, 원광대학교 대학원, 석사학위논문.

- 양애선, 강윤희(2013). 중환자실 신규 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직 몰입, 이직의도, 간호과학, 25(2), 47-58.
- 오동섭 (2009). DISC 행동유형과 조직유효성과의 관계, 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 오미선 (2000). 대학부속병원 간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무 만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 오석태 (2003). 호텔 調理師 文化가 組織有效性에 미치는 影響, 대전대학교 대학원, 박사학위논문.
- 오석홍 (1995), 인사행정론 3판, 서울, 박영사.
- 오의진 (2010). 간호사가 경험하는 언어폭력과 직무만족도, 소진 및 이직의도와와의 관계, 한양대학교 임상간호정보대학원, 석사학위논문.
- 유경원, 민 순, 하운주, 나송숙, 김혜숙 (2009). 간호사가 지각하는 간호조직 문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향, 22(1), 525-550.
- 유기현 (2002). 조직행동론, 무역경영사도.
- 유민봉 (1997). 인사행정론, 서울, 문영사.
- 유성자, 최연희(2009). 일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인, 간호행정학회지. 15(1), 16-25.
- 유현수 (2010). 신규간호사의 자아존중감과 이직의도에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.
- 윤금숙 (2010). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인, 을지대학교, 석사학위논문.
- 윤미숙 (2001). 한 종합병원 간호사의 이직의도와 관련된 요인, 조선대학교, 석사학위논문.
- 윤숙희 (2004). 조직관리특성과 직무특성이 직무스트레스 및 조직효과성에 미치는 영향, 한국심리학회지. 17(3), 451-466.
- 윤유경 (2010). 정신병동 간호사의 폭력경험과 자기표현, 소진과의 관계, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.

- 이난희 (2012). 간호사의 조직 커뮤니케이션이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 한국교통대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이병숙, 정면숙, 이은주, 조은정, 강성례, 안혜경 외 공저 (2011). 간호관리학, 정담미디어.
- 이성호, 이용철, 정용모 (2010). 병원의 내부마케팅과 조직유효성, 한국콘텐츠학회논문지, 10(5), 333-342.
- 이수진 (2005). 종합병원 간호사의 부서이동 스트레스와 대응건강행위 조사 연구, 경희대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이연훈 (2003). 국공립병원 간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 이영옥, 권명순 (2004). 임상간호사의 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입, 간호행정학회지, 10(4), 459-472.
- 이윤정, 김귀분 (2008). 임상간호사의 이직 경험, 대한간호학회지, 38(2), 248-257.
- 이은주 (2002). 종합병원 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석, 한양대학교, 석사학위논문.
- 이은영 (2010). 간호사의 근무부서이동과 직무스트레스 및 조직몰입, 계명대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이은영, 김나현 (2012). 간호사의 근무부서이동태도, 직무스트레스 및 조직몰입의 관계, 한국직업건강간호학회지, 21(2), 154-163.
- 이은희 (2013). 간호사의 부서이동경험에 따른 부서이동태도, 직무스트레스 및 간호업무수행, 경북대학교 보건대학원, 석사학위논문.
- 이지현, 진수진, 주현정 (2011). 공공의료기관 간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도가 직무만족도에 미치는 영향, 보건과 사회과학지, 30, 205-230.
- 이향련, 이소영, 이미애 (2009). 간호사의 직무만족 관련요인, 간호행정학회지, 20(3), 91-101.

- 이 황 (2003). 병원간호조직유효성의 관련요인 : 자기효능감 상사에 대한 실험 중심으로, 연세대학교 대학원, 박사학위논문.
- 장경화, 이은미 (2005). 간호사의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와 의 관계, 동서간호학연구지. 11(1), 12-24.
- 장금성 (2000). 간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구, 연세대학교 대학원, 박사학위논문.
- 장미애 (2011). 간호사의 근무부서이동이 전문간호와 직무만족도에 미치는 영향 연구, 충주대학교 경영·행정·외국어대학원, 석사학위논문.
- 전길정, 이명하(2001). 간호사의 부서이동제도에 대한 만족과 조직몰입의 관계, 간호행정학회지, 7(1), 127-144.
- 정동섭, 박지룡 (2006). 종업원의 직무불안정성과 선행요인 및 조직유효성과 의 관계에 관한 연구, 한국 인적자원관리학회지, 13(2), 171-189.
- 정은진 (2014). 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구: 전담간 호사와 일반병동 간호사와의 비교연구 카톨릭대학교 행정대학원, 석사 학위논문.
- 정정희, 김지수, 김경희 (2008). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요 인, 간호행정학회지, 14(1), 35-44.
- 정효수 (2009). 공군조종사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 고려대학교 대학원, 석사학위논문.
- 조경희 (2002). 일부병원 중환자실 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 조수연 (2005). 임상간호사의 이직의도에 관련된 요인 연구, 경상대학교 행정 대학원, 석사학위논문.
- 조숙현 (2011). 간호사가 지각한 수간호사의 감성리더십, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 관한 연구, 남부대학교 보건경영대학원, 석사학위논문.
- 조지선 (2009). 임상간호사의 근무부서 이동태도와 직무만족 관련 연구, 한양 대학교 행정·자치대학원, 석사학위논문.

- 최지윤 (2013). 노인환자를 돌보는 간호사의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향과 사회적 지지의 조절효과, 호서대학교대학원, 박사학위논문.
- 통계청 (2012). 병원경영실태조사.
- 한국병원경영연구원 (2012). 병원경영통계.
- 한승민 (2004). 간호사의 부서이동에 대한 인식과 조직몰입에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 홍지연 (2007). 간호사의 직무특성과 경력특성이 경력몰입에 미치는 영향, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.
- 황병량, 홍귀령 (2008). 수술실 간호사의 수술실내 배치전환 태도와 직무만족, 간호행정학회지, 14(3), 297-310.
- Aiken, L.h., Havens, D.S., Sloane, D.M. (2000). The magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of magnet hospital. *American Journal of Nursing*. 100(3), 26-35.
- Benner (1984). "From Novice to Expert : Excellence and Power in Clinical Nursing Practice".
- Beecroft, P.C. Dorey, F. Wenten, M. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis, 62(1), 41-52.
- Cameron, K.S. & Whetten, D.A. (1983). *Organizational Effectiveness: A Comparison of Multiple Models* NY: Academic Press, INC.
- Chiu, C., Chien, C., Lin, C. & Haiiao C. Y. (2006). Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions on a Practical Setting : The Moderating Role of Locus of Control, *Journal of Management Development*, 24(10), 837-855.
- Dalton, D.R., Todor, W.D., Spendolini, M.J., Fielding, G.J. & Porter, L. (1980). Organizational Structure and Performance: A Critical Review, *Academy of Management Review*. 5(1), 49-64.

- Demerouti, E., Barker, A. B., Vardkou, I., & Kantas, S. A. (2003). The Convergent Validity of Two Burnout Instruments: A Multitrait-multi method Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 12-23.
- Eguchi, K. (2005). Job transfer and influence activities. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 56(2), 187-197.
- Jasper, M.A. (1994). Expert : a discussion of the implications of the concept as used in nursing *Journal of Advanced Nursing*, 20(4), 769-776.
- Jie L., Vickie A. L. (2008). Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction on Chinese intensive care nurses. *Nursing on Critical Care* 2008, 13(1), 12-24.
- Journal for Nurses in Professional Development* (2014). Newly Licensed Registered Nurse Job Turnover and Turnover Intent, 30(5).
- Kim, M.J., & Han, S.S. (2007). Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurse and private hospital nurses, *Journal of East-West Nursing Research*, 13, 22-30.
- Mobley, M.J. (1982). *Employee turnover, causes, consequences, and control*, Addison-Wesley Reading, MA.
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160.

# ABSTRACT

## Impact of attitudes toward nurse turnover on organizational effectiveness

Shin, Suuyoung

Department of Nursing Science

Graduate School of Nursing

Sungshin Women's University

We live in a flood of medical information with the rapidly changing health care environment. According to the different needs of health consumers, nurses provide services to increase customer's satisfaction. To maintain the quality of care and excellent nursing staffs, it is important to increase the effectiveness of the organization by avoiding nurse turnover. The purpose of this study is to examine the impacts of attitudes toward nurse turnover on organizational effectiveness.

This study was conducted with 293 clinical nurses working at K general hospital in Seoul. With a questionnaire, the data were collected from 1st to 20th of July in 2014. The questionnaire was consisted of 13 items for general characteristics, 18 items for nurse turnover and 17 items for organizational effectiveness. Using SAS 9.3 program, the

data were analyzed with descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe's test, and multiple regression.

The results of this study are as follows.

1. Most subjects were general staff nurses (91.8%), women (96.9%), 20s (68.3%), and unmarried (73.4%). 56.7% were working at the internal medicine department and surgical department. 126 (43.0%) subjects had 2-5 years of hospital experiences. 220 (75.1%) subjects were working as a night shift nurse. 125 (42.7%) subjects reported that they had night shifts for 6 to 7 days per month.

2. The mean score of the attitudes toward nurse turnover was  $2.89 \pm .49$  out of 5. The mean score of the organizational effectiveness was  $2.82 \pm .63$  out of 5.

3. The attitudes toward nurse turnover was found to be positively correlated with organizational effectiveness ( $r=.27$ ,  $p<.001$ ). The greater attitudes toward nurse turnover there were, the higher organizational effectiveness may be accomplished.

4. The results in this study showed that the effectiveness of the organization depended on age ( $F=16.06$ ,  $p<.001$ ), marital status ( $t=-6.34$ ,  $p <.001$ ), religion ( $t=-2.51$ ,  $p=.013$ ), working departments ( $F=3.15$ ,  $p=.005$ ), the last school ( $F=6.35$ ,  $p=.001$ ), position ( $F=13.8$ ,  $p<.001$ ), hospital experience ( $F=13.02$ ,  $p<.001$ ), working form ( $t=6.12$ ,  $p<.001$ ), night shift with/without ( $t=5.83$ ,  $p<.001$ ), number of days for night shift ( $F=11.31$ ,  $p<.001$ ), average working time per week ( $F=4.36$ ,

p=.014).

5. There were statistically significant differences between the attitudes toward nurse turnover and age ( $F=3.76$ ,  $p=.011$ ), marital status ( $t=-3.15$ ,  $p=.002$ ), position ( $F=4.4$ ,  $p=.013$ ), hospital experience ( $F=6.65$ ,  $p<.001$ ), weekly working hours ( $F=4.05$ ,  $p=.018$ ), respectively

6. In this study, unmarried ( $\beta=0.308$ ,  $p<.001$ ), weekly average working time of 40 hours or less ( $\beta=0.363$ ,  $p=.001$ ) and 40-50 hours ( $\beta=0.295$ ,  $p=.008$ ), attitudes toward nurse turnover ( $\beta=0.225$ ,  $p<.001$ ) were significantly related to organizational effectiveness. Overall, a multiple regression model revealed that approximately 23.7% of total variability in organizational effectiveness in the sample of clinical nurses could be explained by the significant three variables in this model ( $R^2=0.237$ ,  $p<0.001$ ). The most influential variable was the weekly average working time of 40 hours or less.

This study showed that attitudes toward nurse turnover was significant to organizational effectiveness. Making nurses' attitudes toward nurse turnover positive is effective for lowering their turnover intention and burn out as well as stimulating their job satisfaction. In addition, it is important to reduce weekly working hours by law at most 40 hours and we need to develop the policies in nursing department and effective strategies for them.

## 설문지

조사일시	2014년    월    일
설문번호	NO.

안녕하십니까?

바쁘신 중에 설문조사에 참여해 주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 “간호사의 근무부서 이동태도가 조직유효성에 미치는 영향”을 알아보기 위하여 만들어진 설문지입니다. 본 설문지의 결과는 근무부서 이동태도가 이직의도에 미치는 영향을 파악하여, 간호사들의 부서이동 견해와 근무부서 이동 후 경험할 수 있는 문제점을 파악하여 간호의 질적 수준 향상과 전문직 발전을 위한 간호부서의 효율적인 인사관리에 도움을 주기 위한 귀중한 자료로 사용될 것입니다.

본 설문지 참여는 자발적이며 참여를 결정하신 이후에 언제라도 그만 둘 수 있고 이로 인한 어떠한 불이익도 없습니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 무기명으로 처리되며 연구 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않을 것입니다. 귀하의 도움에 깊이 감사드립니다.

국립중앙의료원 간호부 중환자실

성신여자대학교 간호대학원 석사과정 신수영 드림

E-mail: suuyoung61@hanmail.net

연구문의: 국립중앙의료원 임상시험심사위원회 02-2260-7014

1. “근무부서 이동”에 관한 내용입니다.

귀하의 평소 생각이나 느낌과 가장 가까운 곳에 √ 표 해주십시오.

(부서이동의 경험이 없는 경우에도 본인의 생각에 표시해 주시면 됩니다.)

.문 항		전 혀 그 렇 지 않 다 ①	그 렇 지 않 다 ②	보 통 이 다 ③	대 체 로 그 렇 다 ④	매 우 그 렇 다 ⑤
전문 직 발 전	1. 간호 인력의 능력을 향상시킨다.	1	2	3	4	5
	2. 다양한 간호경험을 얻는 기회가 된다.	1	2	3	4	5
	3. 간호의 전문성 확보를 어렵게 한다.	1	2	3	4	5
행 정 관 리	4. 승진기회의 불균형을 해소시킨다.	1	2	3	4	5
	5. 타 부서에 대한 이해를 증진시킨다.	1	2	3	4	5
	6. 승진의 기회가 된다.	1	2	3	4	5
	7. 정계수단이 될 수 있다.	1	2	3	4	5
	8. 본인의 서열을 정확히 해준다.	1	2	3	4	5
	9. 업무량 과다의 보상 수단이 된다.	1	2	3	4	5
	10. 적재적소의 배치수단이 된다.	1	2	3	4	5
개 인 발 전	11. 반복 업무로 인한 권태감을 해소시킨다.	1	2	3	4	5
	12. 잠재적 능력개발의 기회가 된다.	1	2	3	4	5
직장인 공 통 육 구	13. 능력을 인정받는 기회가 된다.	1	2	3	4	5
	14. 환경변화로 근무의욕을 높이고 사기를 향상시킨다.	1	2	3	4	5
조 직 관 리	15. 인화관계 개선의 기회가 된다.	1	2	3	4	5
	16. 개인의 적성과 능력보다는 행정적 요구에 따라 일방적으로 실시된다.	1	2	3	4	5
	17. 사전에 체계적인 계획보다는 결원 발생 때문에 임시적인 수시이동이 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
	18. 근무의 효율을 떨어뜨린다.	1	2	3	4	5

2. “조직유효성”에 관한 내용입니다.

귀하의 평소 생각이나 느낌과 가장 가까운 곳에 √ 표 해주십시오.

문 항		전혀 그렇지 않다 ①	그렇지 않다 ②	보통이다 ③	대체로 그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
직 무 만 족	1. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일에 만족하고 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다.	1	2	3	4	5
	5. 별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다.	1	2	3	4	5
이 직 의 도	6. 나는 향후 몇 개월 내에 직장을 떠나려는 의도를 갖고 있다.	1	2	3	4	5
	7. 나는 향후 몇 년 내에 직장을 떠나려는 의도를 갖고 있다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 때때로 직장을 떠나려는 생각을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
	9. 나는 퇴직 연령이 되기 전에 이 직장을 떠나고 싶다.	1	2	3	4	5
심 리 적 소 진	10. 나는 근무시간이 끝날 때 쯤 녹초가 된다.	1	2	3	4	5
	11. 나는 업무로부터 소진됨을 느낀다.	1	2	3	4	5
	12. 나는 업무로부터 좌절감을 느낀다.	1	2	3	4	5
	13. 나는 너무 과도하게 일하고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
	14. 나는 낭떠러지에 서 있는 것 같은 느낌이 든다.	1	2	3	4	5
	15. 나는 지금의 업무를 하게 된 이후에 사람들을 더욱 냉담하게 대하게 되었다.	1	2	3	4	5
	16. 나는 지금의 업무가 나를 감정적으로 힘들게 하는 것을 걱정한다.	1	2	3	4	5
	17. 나는 환자들이 자신들의 문제로 나를 비난한다고 느낀다.	1	2	3	4	5

### 3. 일반적 특성

다음은 통계를 위한 일반 사항입니다. 해당번호에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

#### 1. 귀하의 성별은?

- ① 남            ② 여

#### 2. 귀하의 연령은? (만            세)

#### 3. 귀하의 결혼 여부는?

- ① 미혼          ② 기혼

#### 4. 귀하의 종교는?

- ① 없음          ② 있음

#### 5. 귀하의 현재 근무부서는?

- ① 내과계 병동 ② 외과계 병동 ③ 중환자실 ④ 응급실  
⑤ 수술·마취계 ⑥ 인공신장실 ⑦ 외래

#### 6. 귀하의 최종학력은?

- ① 3년제 졸    ② RN-BSN 등 학위 연계과정  
③ 4년제 졸    ④ 석사과정 이상

#### 7. 귀하의 현재 직위는?

- ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사 이상

#### 8. 귀하의 현재 병원 경력은? (            )년 (            )개월

#### 9. 귀하의 근무형태는 무엇입니까?

- ① 상근 ② 교대 근무

#### 10. 귀하의 한 달 평균 밤 근무(Night Day) 일수는?

- ① 없다 ② 있다(월 \_\_\_\_\_ 일)

#### 11. 귀하의 고용형태는?

- ① 정규직 ② 계약직

#### 12. 일주일에 평균 근무시간은? (            시간/주)

협조해 주셔서 대단히 감사합니다.