



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](#)

김 동 희 교수 지도  
석사학위 청구논문

병원간호사의 전문직업성, 직무착근도,  
간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향

2016

성신여자대학교 대학원  
간호학과  
백 기 령

병원간호사의 전문직업성, 직무착근도,  
간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향

김 동 희 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2016년 5월

성신여자대학교 대학원

간호학과

백 기 령

# 인 준 서

백기령의 석사학위 논문으로 인준함

2016년 5월

심사위원장 고 정 비



심사위원 강 경 화



심사위원 김 등 희



성신여자대학교 대학원

## 논문 개요

본 연구는 임상에서 실무를 담당하고 있는 병원간호사들을 대상으로 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화 유형을 확인하고 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

본 연구는 S시에 소재한 K 종합병원에 근무하고 있는 3개월 이상의 간호사 229명을 대상으로 하여 구조화된 설문지를 통하여 자료수집 하였다. 연구도구는 크게 일반적 특성 설문지, 전문직업성 척도와 직무착근도 척도, 간호조직문화 척도, 그리고 재직의도 척도(Frequencies of Intention to Remain in the Hospital)로 구성되었다. 수집된 자료는 SAS version 9.4(SAS Institute, Cary, NC)를 이용하여 분석하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 일반적 특성에 따른 병원간호사의 재직의도의 차이에서는 결혼 상태( $t=-3.18$ ,  $p=.0017$ ), 현 근무부서( $F=2.50$ ,  $p=.0173$ ), 타 병원 근무경험( $t=-2.31$ ,  $p=.0229$ ), 연령( $F=9.48$ ,  $p=.0001$ ), 총 임상경력( $F=7.14$ ,  $p=.0001$ ), 직위( $F=4.10$ ,  $p=.0074$ ), 근무형태( $F=8.38$ ,  $p=.0003$ ), 희망 근무기간( $F=9.03$ ,  $p<.0001$ ), 이직충동경험( $F=18.84$ ,  $p<.0001$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 40대 이상이 30대, 20대 보다 재직의도가 높았고, 총 임상경력에서 6년 이상 10년 이하와 2년 이상 5년 이하의 경력보다 11년 이상의 경력에서 재직의도가 높게 나타났다. 직위에서는 일반간호사보다 수간호사에서 재직의도가 높게 나타났고, 근무형태에서 3교대 근무보다 2교대와 상근근무에서 재직의도가 높게 나타났다. 또한 정년퇴직 때 까지 근무를 희망하는 그룹에서 재직의도가 가장 높았고, 이직충동경험이 없는 그룹이 이직충동을 느끼는 그룹보다 재직의도가 높게 나타났다.

- 2) 병원간호사의 재직의도와 변수들과의 상관관계에서 전문직업성( $r=.2613$ ,  $p<.0001$ ), 직무착근도( $r=.6441$ ,  $p<.0001$ )와 간호조직문화 유형에서 관계지향 문화( $r=.5295$ ,  $p<.0001$ ), 혁신지향 문화( $r=.4570$ ,  $p<.0001$ )가 유의한 상관을 갖는 것으로 나타났고, 위계지향문화( $r=-.2389$ ,  $p=.0003$ )는 유의한 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.
- 3) 병원간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인에 대한 다중회귀분석을 한 결과 직무착근도( $\beta=.751$ ,  $p<.0001$ )와 간호조직문화 유형에서 관계지향문화( $\beta=.702$ ,  $p=.0253$ ), 위계지향문화( $\beta=-1.032$ ,  $p=.0004$ )가 재직의도의 영향요인으로 나타났고 전문직업성의 경우 본 연구에서는 재직의도에 유의한 영향력을 확인하지 못했다.

이상의 연구결과를 종합해 볼 때, 병원간호사 재직의도 영향 요인은 직무착근도와 간호조직문화 유형에서 관계지향문화, 위계지향문화로 나타났다. 따라서 병원간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 직무착근도를 높이기 위한 체계적이고 효과적인 인력관리 시스템과 인간관계를 중요시 하는 간호조직문화를 강화하고, 이는 간호사 개인의 변화보다 근무환경과 조직의 특성을 고려해야 하며 그러기 위해서는 협조적이고 명확한 의사소통체계와 의사결정에 있어 간호사들의 참여를 보장하고 조직의 도덕적 통합성과 비전 및 목표를 공유하는 것이 재직의도를 높일 수 있을 것으로 기대한다.

# 목 차

## 논문개요

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구 목적 .....	4
3. 용어의 정의 .....	5
가. 재직의도 .....	5
나. 전문직업성 .....	5
다. 직무착근도 .....	6
라. 간호조직문화 .....	6
<b>II. 문헌고찰</b> .....	7
1. 재직의도 .....	7
2. 전문직업성 .....	10
3. 직무착근도 .....	13
4. 간호조직문화 .....	16
<b>III. 연구 방법</b> .....	22
1. 연구설계 .....	22
2. 연구대상 .....	22
3. 연구도구 .....	23
4. 자료수집 방법 .....	24
5. 자료분석 방법 .....	25
<b>IV. 연구 결과</b> .....	26
1. 연구대상자의 일반적 특성 .....	26

2. 연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도 .....	28
3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성 .....	30
4. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도 .....	32
5. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형 .....	34
6. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 .....	42
7. 연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도 간 상관관계 .....	44
8. 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향 .....	46
<b>V. 논의</b> .....	48
<b>VI. 결론 및 제언</b> .....	54

참고문헌

ABSTRACT

부록

## 표 목차

<표 1>	연구대상자의 일반적 특성 .....	27
<표 2>	연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화 재직의도 정도 .....	29
<표 3>	연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성 .....	31
<표 4>	연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도 .....	33
<표 5>	연구대상자의 일반적 특성에 따른 관계지향문화 .....	35
<표 6>	연구대상자의 일반적 특성에 따른 혁신지향문화 .....	37
<표 7>	연구대상자의 일반적 특성에 따른 위계지향문화 .....	39
<표 8>	연구대상자의 일반적 특성에 따른 업무지향문화 .....	41
<표 9>	연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 .....	43
<표 10>	연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도 간 상관관계 .....	45
<표 11>	전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향 .....	47

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

최근 우리나라는 의료서비스의 개방과 국제화로 의료시장이 변화됨에 따라 의료기관과 개인의 생존에 직접적인 영향을 주는 소비자 중심의 질적인 의료서비스의 제공을 병원 경쟁력을 위한 성공적인 전략으로 보고 있다(이은희, 조경숙과 손행미, 2014). 간호사는 질적인 의료서비스의 중추적 역할을 담당하고 있는 가장 핵심적인 전문 인력이며(Christmas, 2008), 건강에 대한 관심 증가, 간호 관리료 차등제 시행, 노인인구 및 요양병원 시설 증가, 의료기간 증축 및 증가로 인해 간호 인력의 필요와 수요 급증에 따른 간호사의 인력은 더 많이 필요하지만 실제 의료기관에서는 적정한 간호 인력을 확보하지 못하고 있다(건강보험 심사 평가원, 2007).

필요 인력의 이탈을 의미하는 간호사의 평균 이직률(강기노, 2012)은 17.8%로 보건 및 복지 사업 종사자보다 7배가 높으며(권정애, 2009), 병원 인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있는 간호사들이 개인적, 직업적인 여러 가지 이유로 병원을 떠남으로서, 숙련된 간호사의 부족으로 재직 중인 간호사의 업무량을 증가시켜, 스트레스가 증가하게 되고 특히 경력 있는 간호사의 이직은 재정적 측면에서 뿐만 아니라 간호의 질과 환자를 위한 능력 및 전문직으로서의 간호에 있어 심각한 문제로 진행되고 있다(김인숙 등, 2009). 따라서 간호사의 이직율을 낮추고 재직기간을 증가시킬 수 있는 요인을 확인하여 이를 강화할 때 능력 있는 간호사를 보유하여 질적인 서비스를 제공하고 이직으로 인한 직원 대체비용을 줄이며 나아가 조직의 효율성이 증가한다(김민정, 2006). Herzberg는 불만요인의 제거는 불만을 방지하는 데 기여하지만, 만족요인 즉, 동기요인의 개선은 직무수행의 동기를 유발한다고 하였다. 불만요인의 제거는 불만을 줄여 주는 소극적 효과를 줄 뿐이지만 만족요인의 확대는 인간의 자기실현 욕구

에 자극을 주고 적극적인 만족에 영향을 미친다(김인숙 등, 2009). 이러한 관점에서 간호사의 이직의도를 파악하여 관리하는 것은 소극적 효과를 가져 오지만 간호사가 해당 조직에 소속되어 그 조직문화에 적응하고 재직하는 과정에서 재직의도를 파악하는 것은 훨씬 적극적인 효과가 발생할 것으로 기대된다.

지금까지 재직의도에 영향을 주는 요인으로 크게 개인 특성과 환경 특성으로 나누어 연구되어 왔다. 성별, 나이, 학력, 근무 기간 등 개인의 인구사회학적 특성(배옥연, 2006; 권경자, 주민선과 김정아, 2009)과 직무만족도, 자아개념, 직무 스트레스, 직무몰입, 전문직업성이나 직무착근도와 같은 개인의 직업과 관련된 인지 태도에 대한 관련변수(백아름, 2016; 이내영, 이성욱과 황진희, 2012; 이은희 등, 2014)가 개인의 특성으로 제시되어져 왔고 환경특성으로는 개인이 근무하는 관리자의 능력, 업무 환경, 조직의 문화 등(하나선과 최정, 2002; 권정애, 2009; 김민정, 2006)이 연구되어져 왔다.

이 중 전문직 간호사로서의 정체성을 포괄하고 단순한 조직몰입이나 직무만족보다 재직의도에 관련 있는 것으로 보고되고 있는(Reitz, Anderson & Hill, 2010) 전문직업성과 직무착근도를 본 연구의 개인 특성의 주요 변수로 선택하였다.

간호사의 전문직업성은 재직의도와 간호업무수행에 긍정적인 영향을 미치며 다양한 간호성과의 변수로 제시되었고(Hampton & Hampton, 2004; 김미란, 2008; 고순희와 정복례, 2004), 여러 연구에서 간호사의 전문직업성은 의사결정역량 증진을 통해 향상되고 재직의도에 긍정적인 영향을 미치며 따라서 건강서비스의 전문화와 간호의 질적 향상을 위해 간호사의 전문직업성은 매우 중요하다고 강조되어 왔다(김정아, 2014; Wynd, 2003).

또한 직무착근도는 직무와 관련하여 해당 조직에 뿌리를 내리고 있는 인식 정도로 파악하여 조직 구성원의 이직의도를 낮추고 구성원의 조직 잔류에 영향을 미치는 중요한 요인으로 확인되었고 재직의도와 관련된 변수로 제시되고 있다(Reitz, Anderson & Hill, 2010; 이소영, 2012). 그러나 직무착근도와 관련한 연구

는 주로 서비스 업종 대상으로 진행되어 왔고(Hom & Griffeth, 1991), 간호사 대상으로 직무착근도와 재직의도의 관련성을 규명한 국내 연구는 미비한 실정이다.

그리고 재직의도 관련요인의 대표적인 환경 특성인 조직문화는 구성원들의 행동에 중요한 요인으로 작용하는데(김문실, 한수정, 김정아와 박현태, 1998), 개인이 특정한 환경에서 적응 및 성장하면서 태도, 가치관, 행동유형을 확립 하듯이 조직 환경에서 구성원들 대다수가 공유하는 기본신념이나 가치관, 행동규범, 관습 등 조직 특유의 가치체계를 형성하게 된다. 이와 같은 조직문화는 조직구성원 개개인의 사고, 태도, 행동이 직간접적으로 영향을 주게 된다.

또한 조직 관리에서 중요한 영향을 미치는 것 중 하나가 직무만족이며, Alexander과 Weisman(1982)는 구성원들의 최소 이직의 1/3은 개인적 요인보다 직무불만족으로 인해 이직이 발생된다고 보고하였다. 이러한 직무만족과 관련이 있는 간호조직문화는 간호사들의 이직의도의 결정요인으로 알려져 있고 긍정적이고 바람직한 조직문화는 조직구성원의 소속감, 만족감, 업무효율성을 높여 재직의도를 높일 수 있고 하였다(Curran & Miller, 1990; Stone 등, 2007; 김종경과 김명자, 2011; 김민정, 2006). 이러한 선행연구의 결과는 간호조직문화가 재직의도에 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 선행연구를 바탕으로 간호사의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화를 재직의도의 관련변수로 제시하고 각각의 관련성을 확인 하고 재직의도에 미치는 영향요인을 확인하고자 한다.

현재까지 국내외 간호에서 이직 및 이직의도에 관한 연구는 꾸준히 진행되어 왔지만 간호사가 현재 간호조직에 남아 계속 근무하려는 재직의도에 관한 연구는 여전히 부족하고 연구마다 서로 다른 결과를 제시하고 있어(김미란, 2008), 지속적인 반복 연구가 필요하다. 또한 간호사의 떠나고자 하는 이직의도를 파악하는 것보다 해당조직에 남아 조직원으로서 계속 근무하려는 재직의도를 이해함으로써 간호사가 지속적으로 근무할 수 있는 조직 환경을 만드는데(김민정, 2006) 보다

긍정적이고 적극적인 관점에서 파악하여 분석하고자 한다.

따라서 본 연구는 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 연령, 근무유형, 근무경력, 등의 일반적 특성과 함께 전문 직업성, 직무착근도, 간호조직문화와 재직의도를 확인하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 효율적인 간호인력 관리와 관리적 중재개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 재직의도와 일반적 특성, 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화를 파악하고 재직의도에 미치는 영향을 확인하는 것으로서 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도를 파악한다.
- 3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도와의 상관관계를 파악한다.
- 3) 연구대상자의 일반적 특성과 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 확인한다.

### 3. 용어의 정의

#### 가. 재직의도

##### (1) 이론적 정의

간호사 재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말한다(Cowin, 2002).

##### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 이은희, 조경숙, 손행미(2014)가 개발한 Frequencies of Intention to Remain in the Hospital 도구에서의 점수를 의미한다.

#### 나. 전문 직업성

##### (1) 이론적 정의

전문 직업성이란 특수한 지식과 기술을 토대로 광범위한 기능적 자율성을 갖고서 수행된 과업의 성과에 따라 보수를 받는 특정분야의 전문 직업(profession)을 갖거나 그러한 전문 직업이 지니는 공통적 속성을 보유하는 것을 말한다(Hall, 1968).

##### (2) 조작적 정의

본 연구에서 전문 직업성은 Hall(1968)이 개발한 Professionalism Inventory Scale을 Snizek(1972)이 수정한 것을 백희정과 Kim-Godwin(2007)의 한글 표준화 도구를 이용하여 측정된 도구로서 전문조직의 준거성, 공공서비스에 대한 신념, 자율성, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식의 점수를 말한다.

## 다. 직무착근도

### (1) 이론적 정의

직무착근도는 조직 구성원이 직무와 관련하여 해당 조직에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미하는 것이다(Mitchell 등, 2001).

### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 Mitchell 등(2001)이 개발한 직무착근도 도구를 김은희(2012)가 수정 보완한 도구로 측정할 것으로서 적합성, 연계, 희생의 점수를 말한다.

## 라. 간호조직문화

### (1) 이론적 정의

조직문화란 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가정, 가치와 신념, 규범과 관습, 의례와 의식 그리고 상징으로서 조직의 태도와 행동에 중요한 영향을 미치는 요소이다(신유근, 1987).

### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 김문실, 한수정, 김지현(2004)이 개발한 간호조직문화 측정 도구로서 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화의 점수를 말한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 재직의도

재직의도란 일반적으로 고용인이 고용주와의 관계를 계속해서 유지하려는 계획 또는 직장에서 직무 단절 없이 지속적으로 근무하려는 태도를 말한다(Kim, Price, Mueller & Watson, 1996; Price, 2001). ‘재직’은 복잡다원적인 현상이며(Cohen, Stuenkel & Nguyen, 2009), ‘의도’는 실제 행위의 가장 즉각적인 결정 변수라고 설명한다(Alam & Mohammand, 2010). 따라서 간호사의 재직의도란 간호사가 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말하며(Cowin, 2002), ‘재직의도’라는 개념은 이직과 반대되는 것으로 조직구성원이 어떤 요인에 의해 조직에 계속 남고자하는 의도를 가지게 되어 조직에 대한 애착 증진과 함께 조직을 떠나거나 남았을 때 발생하는 이익과 손실의 비교를 통해 자발적인 이직의 감소가 일어나는 현상이다(류정란, 2005).

최근 고도의 의학기술과 침습적 치료 및 중재가 증가하면서 간호사의 임무가 더욱 강조되고 있으며 간호사는 환자 상태를 직접적으로 모니터링하고 환자의 상태 변화에 즉각적으로 대처할 수 있는 고도의 지식과 기술을 필요로 한다(추현심, 2001). 의료현장에서 환자에게 직접적으로 영향을 미치는 간호사가 환자상태 변화에 즉각적으로 대처하지 못할 경우 환자의 안전에 치명적인 결과를 가져오게 되며 이러한 문제 해결에 있어 가장 중요한 것은 적정수준의 간호사 수와 유능한 간호사의 확보를 통해 질적으로 우수한 간호가 제공 되는 것이 필수이다. 그러나 의료현장에서 대두되고 있는 문제점들 중의 하나는 실무에서 종사하는 간호사들의 이직이 계속해서 증가하고 있다는 것이다(정은자, 채계순, 노원자, 박미미와 조의영, 2013).

병원 간호사의 조직의 이탈은 조직과 개인의 관계가 서로 균형을 이루지 못

할 때 발생하는 것으로 결혼, 임신, 자녀양육으로 인한 직장-가정 갈등(박수혜, 2015; 최은희, 2014; 최현주, 2014), 직무스트레스(박영옥, 이경자, 조은희와 박혜자, 2009; 양애선과 강윤희, 2013; 윤금숙, 2010), 불규칙한 근무형태(김동숙, 2010; 은순애, 2011), 과중한 업무량(이세영, 오은진과 성경미, 2013)과 간호인력 부족(김종경, 2007; 김종경과 박성애, 2003), 임금 및 복리후생(강기노, 2012; 이은숙, 정지영과 전명희, 2004), 승진(하나선과 최정 2002) 등의 수준과 관련이 있다.

조직을 이탈하는 구성원에 대한 관리는 인적자원의 유지 측면에서 매우 중요하다(김인숙 등, 2003). 특히 간호조직에서 조직의 이탈은 간호사의 입장에서 남아 있는 간호사 개인은 물론, 부서 내 간호조직원 전체의 사기를 저하시키고 조직의 이탈로 인한 업무 공백은 비 숙련자들의 대체로 인해 숙련되고 안정된 기술제공이 어렵게 되며 이에 따른 업무량이 증가되어 또 다른 스트레스를 유발시킨다. 또한 관리자 입장에서는 간호사 채용비용, 교육 훈련비용 등의 가장 큰 재정적 손실을 초래하게 되고 결과적으로 생산성 감소와 잠재적인 고객 상실 등의 기회비용이 발생하게 하게 된다(고현진, 2010; 이난희, 2013; Jones, 2008; 최순옥, 2004).

조직의 이탈을 예방하기 위해 재직의 영향 요인들을 확인하는 것이 중요하며 실제로 이직을 설명하는 중요한 예측인자(김민주와 지은구, 2013)인 재직의도를 파악하여 재직의 만족을 더해주는 것은 간호 인력유지 차원에서 적극적 효과가 있다(이은희 등, 2014).

국내의 연구에서 재직의도의 영향요인으로 간호 전문직업성이 높을수록, 연령과 임상경력이 높고 학력과 근무부서, 직무만족에 의해 증가되었으며 응급실 간호사를 대상으로 한 연구에서는 응급실 경력이 3년 이상일수록 급여수준이 높을수록 직무만족도가 높을수록 재직의도가 높았고, 전문직 자아개념이 높을수록, 간호수행능력이 높고 재직의도가 높았다(김미란, 2008; 권정애, 2009; 권정자, 고경희, 김경원과 김정아, 2010; Cowin, 2002; 성미혜와 최은영,

2012).

국외연구에서는 연령, 직무만족도, 근무경력, 교육수준, 팀워크, 성별, 업무환경, 관리자와의 관계 및 지지, 업무보상, 조직의 지원, 직무에 대한 신체적 및 심리적 반응, 환자와 타 직종과의 관계, 타인의 인정, 성취감, 책임감, 직무 자체, 승진의 기회, 직무착근도에 대한 개념 등을 재직의도를 높이는 영향요인으로 보았다(Tourangeau & Cranley, 2006; Tourangeau, Cumming, Cranley, Ferron & Harvey, 2010; Reitz 등, 2010; Herzberg, 1966).

강선주(1995)의 연구에서는 병원 간호부서 내의 간호단위를 중심으로 형성한 간호단위 문화와 간호성과와의 관련성을 제시하였고 간호단위문화는 간호단위의 생산성에 영향을 미치는 문화 특성으로서 자아개발과 혁신적인 문화에 대한 수용, 직무만족이 재직의도와 상관관계가 있다고 하였다. 또한 업무환경의 개선이 간호의 결과 직무몰입을 향상시키는 영향요소로 작용하며 정책참여 기회 부여와 간호기반 및 간호 관리자의 역량강화가 간호사의 재직의도를 높일 수 있다는 결과를 보고하였다(이내영, 이선옥과 황진희, 2012).

Mowday, Porter와 Steers(1982)의 연구에서 동기부여가 재직의도에 영향을 미치며 동기부여는 조직의 목표달성을 위해 수준 높은 노력을 기울이는 개인의 의지를 설명하는 과정이며 개인의 욕구를 만족시키는 노력과 능력에 달려 있다고 하였고, Herzberg(1966)는 동기부여가 적절하게 취해질 때 불만족을 사라지게 하고 불만족은 불공정한 작업 상태, 불공정한 보수, 직무안정성, 감독, 인간관계를 겪었을 때 생겨난다고 하였다. 이러한 불만족을 제거하는 것은 개인의 성과 향상을 가져오지 않고 단지 불만족과 사기 저하를 예방해 준다.

이러한 관점에서 이직의 불만을 줄여주는 것 보다 재직의도를 강화할 때 훨씬 적극적이고 긍정적인 효과를 가져 올 것이며, 이는 결과적으로 유능한 간호사를 보유하여 직원 대체 비용을 줄이고, 나아가 조직의 유효성을 증가시킬 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구에서도 선행연구를 통해 재직의도의 관련 요인들을 확인하였으며 재직의도의 관련요인인 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화와 재직의도와

관계를 확인하고 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하고자 한다.

## 2. 전문직업성

전문직업성(professionalism)이라는 용어는 이론적 관점에 따라 개념에 다소 차이를 보이고 있지만, 대체로 전문직업 종사자들이 자신의 직업에 대해 보이는 태도를 모두 포함하고 있다. 자신의 업무에 대한 소명의식, 공동의 이익을 추구하는 봉사심, 자기통제에 대한 신뢰, 자신의 직무에 대한 전문인으로서의 인식, 업무내용에 대한 자율적인 결정권 등을 의미한다(한용희, 손인순, 박광옥과 강경화, 2010). 전문직업성을 나타내는 간호사를 대상으로 한 선행연구를 살펴보면, William(1960)는 전문직업성을 지식과 소명감을 근거로 직업의 자율성을 전체적으로 유지하려는 경향으로 정의하였고, 공통된 지식으로 유사한 태도를 형성하고 동질성이 강한 집단으로 전문직을 설명하였다. 또한 그렇기 때문에 통제는 내부의 규율에 의존하는 경우가 많으므로 내부의 자율성을 유지할 수 있다고 하였고, Wilbert(1970)는 전문직업성에 대해 직업이 전문적으로 변화해 가는 과정을 설명하면서 전문직의 특성을 전문직으로서의 확립, 소명의식, 직업, 높은 교육 수준, 봉사지향성, 자율성으로 정의하였다.

권력 접근법을 적용한 Ritzer과 Walczak(1988)는 전문직을 우리가 전문직이라고 할 수 있을 만한 일단의 특성들을 획득하였거나 규범이나 법 앞에서 확신을 주게 하고, 발전적인 과정을 밟아올 수 있을 만한 권력을 가져온 직업을 전문직업성라고 정의하였다.

Hall(1968)은 여러 학자들의 주장을 종합하여 포괄적으로 이해하려고 하였으며, 전문직업성의 속성을 다섯 가지 태도로 구분하였다.

첫째, 전문조직의 준거성은 공식 및 비공식 동료 집단을 전문직으로서 자신의 업무에 필요한 생각이나 판단의 주된 원천으로 삼는 정도를 말하며 공식조직과 비공식 동료집단 모두를 고려하는 것을 포함한다. 둘째, 공적 서비스에 대한 신념은 그 전문직이 사회에서 필수적이라는 생각과 자신의 업무가 자신

에게 뿐만 아니라 공공에게도 유익이 된다는 관점의 정도를 의미하고 셋째, 자체규제에 대한 신념은 전문직의 업무를 판단할 최선의 적격자는 바로 동료 전문가라는데 대한 신념과 그것이 바람직하고도 실질적이라는 관점의 정도를 말한다. 넷째, 직업에 대한 소명의식은 자신의 업무에 대한 헌신과 만약 외부적 보상이 줄어들었다고 할지라도 그 일을 하고 싶어 할 것이라는 느낌의 정도를 말하며 마지막으로 다섯째, 자율성은 고객, 전문직의 구성원이 아닌 다른 사람, 혹은 자신을 고용하고 있는 조직으로부터의 외부적 압력들이 없이 자신의 결정을 내릴 수 있을 것이라는 느낌의 정도를 말한다.

이처럼 전문직은 일반적인 직업과 다르게, 상대적으로 체계적인 지식과 기술을 갖추고 이론적이며, 독특한 직업문화, 단체, 직업윤리를 형성하고 있으며 지역사회에 대해 봉사 지향적이고 높은 직업적 자율성으로 사회적 보장을 받는 직업이다. 그렇기 때문에 전문직은 구성원들이 일에 대한 만족도가 매우 높고, 일에 대한 보람이 크고 사회적 지위가 소득, 권력 등으로 평가되는 직업적으로 지위가 높다고 할 수 있다(한용희 등, 2010).

이러한 전문직업성 개념의 규정과 함께 간호직은 간호전문직업성(Nursing Professionalism)구축이 간호학의 과학적 기반 위에 천천히 진행되었다. 하지만 Ruddy(1998)는 교육적 요구에 대한 간호사들의 이견들로 전통적인 관점에서 벗어난 전문직으로서의 간호를 정의하는 데에 어려움이 있다고 하였는데, 이러한 이유는 간호에 충분한 과학적 지식체와 자율성 및 자기-통제의 부재 등을 이유로, 타 분야의 학자들이 간호를 준 전문직(semi-professions)으로 인지하고 있다. 그러므로 간호가 전문직의 위치로 나아가고 유지하기 위해서는 끊임없는 평생 교육에 따른 지식, 이론, 연구 활동을 해야 할 것을 강조하였다(Adams & Miller, 2001; Starc, 2009).

외국의 경우, 건강관리영역에서 정책을 수립하는 데에 간호사의 참여가 이루어지고, 간호사가 되기 위한 공식적 교육 기준과 자격이나 면허 제도를 설정, 비용·효율적인 건강관리자로서 사회적 인식이 높아지고 간호 실무를 위해 진보된 교육적 요구를 수행을 위한 제도가 확립되었고, 간호사를 건강관리에 있어 자율적 의사결정자로 보기 시작했다(Wynd, 2003). 이러한 변화에 맞게 현대 사회

는 건강관리의 초점으로 빠르게 변화되었고 과거보다 간호전문직업성을 크게 요구하고 있다.

현대사회의 요구에 맞는 간호전문직업성은 건강관리 제공을 위해 보다 합법적인 근거 하에 안정성을 보장해야 함을 알 수 있는데 이와 같은 맥락에서 연구한 Scott(2008)은 간호사의 전문직업성을 이용자와의 상호작용에 근거하여 간호사라는 전문가와 간호를 받는 이용자가 동등한 위치에서 어떤 기술을 제공하고 받을 것인지를 협의하는 것, 즉 간호사의 지식과 기술을 이용한 간호서비스가 이용자의 요구가 반영되어 상호협의로 전달되는 것으로 보았고, Mueller, Smith, Gabe와 Elston(2008)는 간호사의 전문직업성이 합법성을 부여함으로써 간호사와 대상자 모두를 보호하는 역할을 한다고 하였다. 또한 Galt와 Paschal(2009)도 간호사의 전문직업성은 대상자에게 안전함을 제공한다고 하였다.

전문직업성을 나타내는 간호사를 대상으로 연구한 국내 연구를 살펴보면 간호사의 전문직업성에 대한 요인분석에서 전문직에 대한 소명감, 자기통제에 대한 신념, 공공서비스에 대한 신념, 자율성, 주요관계 대상으로서의 전문성으로 설명하고 있으며(고현주, 2004), 수술실 간호사의 임파워먼트를 조사한 현지원(2003)의 연구에서는 전문직업성이 가장 영향력 있는 변수로 제시하였다.

전문직은 계속적으로 새롭게 출현하고 이러한 전문가적 지위를 획득하기 위한 직종이 증가하면서 그 사회의 정치·경제적 특수성을 통합하여 연구하려는 노력이 계속적으로 시도되고 있고, 우리나라도 간호직의 전문 직업성을 확보하기 위해 교육제도, 전문직 단체의 설립 및 면허제도, 윤리강령선포를 통해 전문직으로서의 일련의 과정을 거쳐 간호사들의 전문성 인정과 지위확보를 위해 많은 노력과 발전을 해 왔으며 어느 정도 전문직 영역에서 확고한 위치에 이르렀다(추현심, 2001). 또한 빠르게 변화하는 현대사회 건강관리 요구에 부합하기 위해서 자율적 의사결정자로서의 간호전문성은 더욱 크게 요구된다.

간호사는 전문직업인으로서 긍정적인 인식과 태도 함양 및 대상자에게 질적 간호를 제공하기 위해서 간호직에 대한 소명감, 자신감 및 책임감을 가져야 하고(차인자, 2008), 전문직업성(professionalism)중에서도 간호전문직업성(Nursing Professionalism)

의 특수한 전문성에 맞게 대상자들의 요구에 부합하기 위해서는 끊임없는 교육에 따른 이론과 연구가 필요하다.

이러한 병원간호사의 전문직업성은 재직의도와 관련한 선행연구에서 김미란(2008)은 간호전문직관과 간호업무수행, 재직의도와는 유의한 정의 상관관계가 있었고 Wynd(2003)의 연구결과에서 간호사의 전문직업성이 간호사의 근무환경, 직무만족, 재직의도, 환자의 치료 결과 등에 영향을 미친다고 하였다.

전문직업성의 확립은 간호업무 수행을 향상시켜 우수한 간호성과 달성을 촉진하고 직무만족을 높여 재직의도를 높일 수 있다(김정아, 2014; 권경자, 주민선과 김정아, 2009).

이상으로 전문직업성과 관련한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 병원 간호사의 전문직업성이 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

### 3. 직무착근도

직무착근도의 ‘embeddedness’는 사전적으로 ‘배태하다’ ‘어떤 현상이나 사물이 발생하거나 일어날 원인을 속에 가진다’ ‘깊숙이 박다’ ‘파묻다’의 의미를 가지고 있다.

직무착근도(job embeddedness)는 조직구성원들이 직무와 관련해 조직에 뿌리를 내리는 정도를 의미하는 것으로 개인의 직무에 깊이 뿌리를 내리고 파묻힐 정도로 밀접한 연관성이 있다고 보고 있으며(Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez, 2001; 박경규와 이기은, 2004), 이러한 개념은 이직의도를 이직이 발생하는 과정보다 이직이 발생하지 않도록 하는 원인과 과정을 확인하며 나온 것이다. 현재까지 연구에서 이직의 연구방향이 조직을 떠나려는 이유에 초점을 맞췄다면 직무착근도는 해당 조직에 남으려는 이유에 초점을 맞추어 이직에 대한 연구 방향이 바뀌었고 이러한 변화는 조직구성원들의 이직방지에 영향을 미치는 다양한 영역에서 설명되어지고 있다(Mitchell 등, 2001).

직무착근도의 요소에는 직장 내적요소와 외적요소가 있으며, 직장 내적 요소란 조직에서 함께 일하는 동료나 집단과의 활동에 대한 애착과 충성도 등을 의미하며(Reichers, 1985), 만일 구성원이 직장을 떠날 경우 자신이 그동안 일해 온 직무, 일상생활, 현재 누리고 있는 혜택 등을 포기하지 않게 함으로써 조직에 잔류하게 하는 이유를 의미한다. 직장 외적요소란 가족의 압력이나 지역사회에 대한 몰입과 같이 자신의 업무와 무관한 요소를 의미하는데 즉, 가족, 취미, 종교 활동 등과 같은 업무 외적인 요소들도 구성원들로 하여금 조직에 잔류하게 하는 요인이 될 수 있으며, 그러한 주변의 관심이 적을수록 조직을 떠날 가능성이 있다고 주장하였다(Lee & Mauer, 1999; Mitchell 등, 2001; 박경규와 이기은; 2004).

직무착근도는 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)의 세 개의 하위차원을 가지고 있다. 이것을 구체적으로 살펴보면 첫째, 적합성(fit)이란 직원들이 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업, 조직 및 지역사회와 자신이 잘 맞는다고 지각하는 정도를 의미한다. 즉, 조직이나 환경에 대하여 직원들이 지각한 적합성이나 안락함을 의미하는 것으로 개인적 가치, 일에서 얻고자 하는 목표 미래에 대한 계획이 현재의 직무에 관련된 기술, 지식, 능력에 대한 욕구 그리고 거대한 기업 문화와 적절하게 조화되어야 한다는 것이다. 둘째, 연계란 ‘각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도’를 말하는 것으로 이것은 공식적 혹은 비공식적인 관계로 개인과 연결된 정도를 말한다(이도향, 2011). 많은 조직들이 지역사회 내 봉사활동을 통한 연계를 강화하고, 역할 모델 활동(프리셉터/프리셉티 제도), 조직 내 소그룹의 동아리 활동을 지원하는 방식의 노력으로 직원들의 조직에 대한 애착도를 높이고자 노력하고 있다. 이러한 조직의 다양한 전략들은 구성원들의 조직과 지역사회로의 연계를 강화하는데 도움이 되고 팀원이나 동료들에게 받는 지지 등으로 구성원들을 조직에 잔류하도록 하는 요인이 된다(당유염, 2008). 셋째, 희생이란 사람들이 그 직장을 이직함으로써 상실되어질 수 있는 물질적, 심리학적, 편익에 대한 지각적 비용으로 정의할 수 있다(Mitchell 등, 2001).

국내 연구에서 직무착근도는 서비스 직종 즉, 호텔종사자나 조리사 등을 대상으로 직무착근도와 이직의도에 대한 연구가 진행되어 왔고, 최근 들어 의료 조직의 이직과 관련하여 많은 관심을 받고 있다(손소영과 최정실, 2015).

직무착근도와 재직의도와 관련한 선행연구에서 Mitchell 등(2001)은 병원 직원을 대상으로 '직무착근도'라는 새로운 개념과 연계하여 재직의도를 연구하였다. 연구결과 직무착근도는 연령, 성별, 결혼 여부 등의 개인적 특성과 관련이 있으며 직무착근도를 증진시키면 조직에서 이탈이 감소되고 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 또한 Mitchell 등(2001)은 조직 구성원들이 조직에 잔류하는 이유는 애착과 직업 및 지역사회에 대한 적합성과 관련이 있다고 주장하였고, Holtom과 Mahesh(2006)은 이러한 애착의 결정 요인이 직무착근도를 조직 구성원의 잔류 결정에 영향을 끼치는 광범위한 개념으로 볼 수 있다고 하였다.

직무착근도의 하위 영역에 따른 선행연구를 살펴보면 조직의 적합성(fit)에 대한 연구에서는 구성원들이 자신의 직업, 동료, 기업 문화와 적합 할수록 즉, 직무착근도의 적합성(fit)에 대한 조직구성원의 지각이 강할수록 조직에 잔류하고자 하는 욕구가 크게 작용하고 재직의도가 높아진다(Mitchell 등, 2001; 김가영과 이동명, 2013). 그리고 개인에 따라 연계의 수와 애착은 차이가 있고 직업, 연령 등과 같은 환경에 의해 영향을 받고 다양한 방식으로 나타나므로 이와 같이 복잡하게 얽혀있는 망이 직무착근도이며 이러한 망이 복잡해질수록 구성원들의 조직의 이탈은 줄어든다(Mitchell 등, 2001).

Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron과 Harvey(2010)는 78명의 간호사를 면담하여 재직의도를 분석한 결과, 국외의 재직의도와 관련된 연구에서 직무만족이나 조직몰입보다는 직무착근도에 대한 개념이 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 보고되었다(Reitz, Anderson & Hill, 2010). 국내 연구에서도 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호업무수행과 직무착근도, 조직의 이탈 간에는 인과관계가 있고 간호사의 조직의 이탈을 줄이기 위해서는 직무착근도를 향상시키는 효과적인 방안이 강구되어야 하며, 직무착근도와 직무만족도를 향상시키면 조직의 이탈을 줄여 줄 것이며(김은희와 이은주, 2014;

손소영과 최정실, 2015), 이는 이직의 예측요인의 포괄적 접근으로서 재직의도를 높이는 결과를 나타낼 것으로 기대한다.

결과적으로 직무착근도란 조직구성원들로 하여금 현재 자신의 조직에 잔류하고 직무를 유지하도록 하는 요인들의 개념이라고 할 수 있으며(Mitchell 등, 2001) 이는 재직과정 또는 간호사가 왜 현재의 직무에 머무르려고 하는지에 초점을 두고 있고, on-the-job(직무) 요소와 off-the-job(지역사회기반) 요소 및 재직의도 간의 관련성을 나타내고 있어(이은희 등, 2014), 이러한 개념은 조직구성원들이 이직하지 않고 조직에 잔류를 확인할 수 있는 실질적인 접근 방식으로 본 연구에서는 병원간호사의 직무착근도를 확인하고 직무착근도가 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

#### 4. 간호조직문화

조직문화(organizational culture)는 광범위한 문화개념이 사회체계를 구성하는 조직 수준의 개념으로(Smircich, 1983), 조직의 구성원들은 조직 내외적으로 발생하는 문제를 해결하는 과정에서 중요한 경험을 공유하며, 이러한 공통의 경험들은 시간이 지남에 따라 공동의 견해를 갖도록 유도한다(이학중, 1999). 또한 조직문화(organizational culture)는 조직 내에서 이전부터 형성되어 온 조직구성원들의 행위의 규칙, 규범, 가치관, 경영철학, 관리관행 등으로 구성되는 조직 특유의 가치체계라고 할 수 있다(김민정, 2006). 조직문화의 기능에서 2가지 측면이 있으며 Robbins(1998)는 행동 측면에서, Brown(1995)는 성과 측면에서 조직문화의 기능을 설명하였다.

Robbins(1998)는 행동 측면에서 조직문화의 기능은 행동 영역을 정의하는 역할을 하여 특정조직과 다른 조직의 차이를 창조하고, 조직구성원에 대한 정체성을 제공하며, 사회적 시스템의 안정을 도모하고, 개인적 이익보다는 조직을 위한 몰입을 일으키도록 역할을 한다고 하였다. 또한 조직 문화는 구성원

들의 태도와 행동을 유도하고 형성하는 감지 및 통제 수단으로 기여한다고 하였다.

반면에 조직의 성과 측면에서 조직의 기능을 설명한 Brown(1995)는 조직문화는 조직구성원에게 공통의 사고와 행동방식을 제공하여 구성원의 일체감을 조성하고 내면적 통합과 조직 내의 갈등을 해소 하도록 하고, 이렇게 형성된 조직의 공통된 문화는 조직에서 생각한 문제에 대해 일관성 있게 대처하고 조직 내 갈등과 대립이 발생할 때 조직의 통합을 위해 적용된다고 하였다. 조직문화는 일관성 있는 사고를 촉진시키기 때문에 조직의 조정 및 통제과정을 원활하게 하고, 조직구성원에게 정보의 탐색 및 전달을 용이하게 하여 의사결정에 있어 기준을 제공한다. 이는 구성원들의 동기부여를 위한 중요한 원천이 되고 구성원의 능률이나 효율성에 중요한 영향을 미친다. 또한 Brown(1995)은 조직의 일관성과 조정, 통제를 촉진하고 불확실성을 감소시키고 동기부여를 향상시켜 조직의 효율성이 재고되는 문화를 강한 조직문화라고 하였고, 이러한 강한 조직문화에 대해 김성국(2004)의 연구에서는 강한 조직문화가 반드시 조직구성원이나 조직의 성과에 좋은 결과만을 가져온다고는 말할 수 없으며 오히려 이직문제 의 요인도 될 수 있다고 하였다.

조직문화의 기능을 바탕으로 조직문화의 유형을 살펴보면 1970년대 이후 우수기업은 강한 문화를 가지고 있다는 가설을 입증하는 특성론적 접근으로, 강한 조직문화는 구성원들의 강한 공유가치를 의미하고 공통된 강한 행동을 의미한다고 하였고 조직 관리에 본질적으로 내재하는 모순과 긴장관계에 주목하고 다양한 경쟁적 가치와 목표를 통합적으로 조화시킬 수 있는 통합적 모형으로 제시되었다(박상언과 김영조 1995). 이처럼 조직문화 유형은 경쟁가치모델에 근거한 연구관점으로 연구되고 있는데 이는 모든 조직에서 공유될 수 있는 몇 가지 차원에 따라 보편적인 문화적 특성들을 추출하고 이것을 조직 간에 비교할 수 있다는 기본가정에서 출발한다(Quinn & McGrath, 1985).

조직문화의 유형을 분류하는 방법은 학자에 따라서 분류기준에 따라 서로 차이가 있으며 Harrison(1972)은 조직문화의 특성이 조직의 이념에 따라 결정

되고 조직의 이념적 지향성에 따라 조직문화 유형을 권력 지향성, 역할지향성, 과업지향성, 인간지향성으로 구분하였다. Quinn과 McGrath(1985)는 정보처리의 관점에서 인간의 지각체계는 두 가지 방향으로 구분하고 이는 환경으로부터 입수한 자료 및 정보에 대한 환경에 관한 인식과 그에 따른 조직의 반응을 기준으로 4가지 문화유형을 구분하였다. 국내에서 경쟁가치모델에 근거한 연구로 서인덕(1986)은 Quinn과 McGrath(1985)의 연구에 기초해서 구성원의 행동특성과 현실 지각을 기준으로 합리적, 진취적, 친화적 및 보존적 문화로 분류하였고 이명하(1998)는 인간적 배려와 관심을 기울이는 친화적 유형과 변화유형을 강조하는 진취적 문화, 안정과 통제를 중시하는 보수위계문화, 업무수행절차가 명확한 과업적문화로 구분하였다.

한수정(2002)은 병원 조직은 사회조직으로서 일반조직이 갖는 개념과 특성을 내포하면서도 여러 종류의 전문 인력과 시설을 가진 독특한 집단이며 병원 자체의 조직 속에서도 간호조직에서 특유의 문화가 형성된다고 하였고 이러한 다양성과 복잡성의 특성을 갖는 병원조직의 다양한 문화 현상을 포괄적으로 집약한 경쟁적 가치모형에 대한 문화 분류법이 필요하며 간호조직문화의 분류를 상반된 가치 즉, 경쟁가치적인 “환자만족중심”-“간호사만족중심”의 수평적 차원과 변화에 대한 “융통성 중심”-“안정성 중심”의 수직적 차원으로 기준선을 설정하였다. 김문실, 한수정과 김미현(2004)의 간호조직문화 측정 도구 개발을 위한 연구에서 간호조직문화 유형을 관계지향, 혁신지향, 위계지향, 업무지향의 4개의 조직문화유형으로 분류하였고 그 문화의 특성은 첫째, 간호만족중심과 융통성 중심의 문화로 관계지향 문화는 조직 내 가족적인 인관관계를 중요시하고 변화와 융통성을 강조하고 내부통합을 우선시 한다. 둘째, 환자만족 중심과 융통성 중심의 문화로 혁신지향 문화는 조직의 융통성을 강조하지만 이 문화유형에서 일차적으로 강조하고 있는 시각은 외부 환경이다. 이러한 조직문화유형은 조직성장을 위해 적절한 자원 획득이 중요하고 구성원들의 창의성과 기업가 정신의 강조되고 리더는 자원을 하나라도 더 추가적으로 획득할 수 있도록 이끄는 데 관심을 두고 혁신가로서 능력이 요구된다. 셋째, 간호

사만족 중심과 안정성 중심의 문화로 위계지향 문화는 안정적인 기반위에서 조직 내부의 효율성을 추구하기 위해 규칙에 의한 규제와 질서가 강조된다. 리더는 안정 지향적 관리자 및 조정자로서의 역할이 강조되고 조직 운영을 위한 통제와 예측성, 조직내부의 효율성의 증진이 곧 조직효과성의 기준이 된다. 넷째, 환자만족 중심과 안정성 중심의 문화로 업무지향 문화는 조직의 성과 달성과 과업수행을 위해 생산성을 강조하며 조직 내에 명확한 목표설정과 그에 따른 구성원들 간의 경쟁이 중요한 자극제로 작용하고 리더는 지시적이고 목적 지향적이며 기능적이고 성과 독려적인 것이 강조된다.

이러한 문화의 특성은 수평적 차원인 '간호사만족 중심'과 환자만족 중심'의 상반되는 가치에서 환자 중심의 가치를 강조하는 조직은 외부환경의 변화에 적응과 경쟁을 강조하고, 반면 간호사 중심의 가치를 강조하는 조직은 조직 내부의 균형을 강조한다. 수직적 차원인 '융통성'과 '안정성'이라는 두 개의 서로 모순되어 보이는 가치에서 융통성을 강조하는 조직은 구성원들의 자발적이고 자유로운 의사결정을 강조하며 조직의 권위도 분권화되어 있다. 반면에 안정성을 강조하는 조직은 예측가능성, 확실성, 통제와 질서를 가장 우선시 추구해야 하고 조직의 통합과 집권화된 조직관리의 최우선적 원칙으로 한다. 4가지 조직문화 유형은 이러한 두 가지 차원의 축으로 할 때, 서로 다른 핵심가치를 갖는다.

간호조직문화와 관련된 선행연구를 살펴보면 간호조직문화란 인간 치유발전을 돕기 위한 목적을 갖는 집단의 통합된 삶의 양식이며, 상징, 언어, 가정, 행동에 대한 복합체라고 정의하였고, 간호조직문화의 속성은 조직구성원의 공식적, 비공식적 의사소통을 통한 상호작용의 결과로 무의식적으로 작용하는 힘으로 간호조직의 독특한 행동 패턴을 형성하고 광범위하면서 차별화된, 미묘한 조직구성원의 힘을 가지게 하는 것이라고 하였다(김문실 등, 1998).

김문실 등(1999)은 간호단위 구성원들의 공통적인 가치관이나 신념으로 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식 규범과 기대라고 정의할 수 있으며 이는 간호조직의 생산성 향상과 조직체계의 안정성 발전에 영향을 미

치고 일상의 업무에 대한 사고와 행동의 틀을 제공한다.

조직문화란 눈에 보이지는 않지만 느낄 수 있고 조직에 미치는 영향이 강하게 작용한다(Coeling & Simms, 1993). 특히 병원이라는 환경에서 간호조직은 양질의 의료서비스 제공과 이윤추구라는 서로 상반된 목적을 가지며 다양한 부서들이 공동의 목적 달성하기 위해 서로 협력해가는 곳이다. 급변하는 환경 변화에 적응하여 조직을 효과적으로 운영하기 위한 전략적 조직경영을 위해 각 부서들로부터 형성된 공통적인 조직문화를 이해하는 것은 필수라고 할 수 있다.

이명하(1998)는 간호사들이 진취 지배문화 패턴으로 인식하는 조직에서 조직몰입과 직무만족이 높게 나타났다고 보고하였고 한수정(2002)은 업무·혁신 지향문화와 강한 균형문화는 강한 위계문화와 강한 관계문화보다 직무만족을 더 높게 인식하였다. 즉, 균형적인 간호조직문화는 간호사의 긍정적인 간호문화로 인식하고 직무만족도를 높이고 높은 직무만족은 재직의도를 증가시키는 요인이 된다.

간호조직문화와 재직의도와 관련한 선행연구에서 간호단위문화는 비교적 긍정적 문화특성을 가지며 긍정적 문화 행위는 간호사의 직무만족을 증진하여 간호업무 수행의 효율성을 높이고 이직의도를 감소시켜 재직의도를 증가시킨다(김소인과 김정아, 1997). 긍정적인 조직문화는 간호조직 구성원들의 조직결속력을 강화 시키고 조직의 효율성을 높여 경쟁적인 의료 환경에서 생존할 수 있는 기반이 되고 이렇게 형성된 조직문화는 재직의도를 높이고 간호조직에 직접적이고 가시적인 성과를 보여준다(Curran & Miller, 1990). 그러므로 간호조직 내 구성원의 행동과 인식을 통하여 조직문화를 살펴보고 간호사의 역할을 강화시키는 것은 간호 관리자와 행정가에게 모두 의미가 있다(Curran, 1991).

이상으로 간호조직문화와 관련한 선행연구에서 알 수 있듯이 간호조직문화를 정의하고 기능 및 유형을 분류한 전략들은 조직 내 구성원들의 직무만족을 증가시키고 재직의도를 증가시켜 간호의 생산성 증가 및 병원조직 전체의 성

과를 가져올 것으로 기대하며, 본 연구에서는 간호조직문화 유형을 살펴보고  
간호조직문화 유형별 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구는 S시에 소재한 K 종합병원에 근무하고 있는 3개월 이상의 간호사를 대상으로 진행하였다. 본 연구에서 기준으로 삼은 3개월은 해당 의료기관에서 병원에 입사 후 임상환경에 독립하여 업무를 하기 까지 최소한의 기간을 의미한다.

대상자 수는 상관관계 연구의 표본수를 구하기 위한 목적으로 G power 3.1.9 프로그램을 이용하여 상관관계에서의 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .90 predictor의 개수를 22개로 일반적 특성 10개(연령, 결혼상태, 학력, 근무부서, 총 임상경력, 직위, 근무형태, 사전 이직경험, 희망 근무기간, 이직충동 경험), 전문직업성 하위영역 5개(전문조직의 준거성, 공적서비스에 대한 신념, 자율성, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식), 직무착근도 하위 영역 3개(적합성, 연계, 희생), 간호조직문화 유형 4개(관계지향, 혁신지향, 위계지향, 업무지향)일 때 필요한 연구대상자 수를 산정한 결과 총 202명이 필요한 것으로 나타났으며 중도 탈락률 20% 감안하여 총 243부의 설문지를 배부하였다. 총 238부가 회수 되었고 불충분한 응답을 한 설문지 9부를 제외한 229부를 연구의 분석 자료로 이용하였다.

### 3. 연구도구

#### 가. 재직의도

본 연구에서는 이은희, 조경숙, 손행미(2014)가 개발한 Frequencies of Intention to Remain in the Hospital 도구를 의미한다.

본 도구는 47문항으로 개발된 재직의도 측정도구는 '1점 매우 동의하지 않는다, 2점 동의하지 않는다, 3점 동의한다, 4점 매우 동의 한다'의 4점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 Cronbach's  $\alpha = .906$  이었고 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha = .918$  이 었다.

#### 나. 전문직업성

Hall(1968)이 개발한 professionalism inventory scale(HPI)을 Snizek(1972)이 수정한 것을 백희정(2007)이 한글로 표준화한 것을 사용하여 측정하였다. 하위 영역으로는 전문조직의 준거성(5문항), 공적서비스에 대한 신념(5문항), 자율성(5문항), 자체 규제에 대한 신념(5문항)과 직업에 대한 소명의식(5문항)으로 구성되어 있으며, 총 25문항 5점 리커트 척도를 사용하였다.

각 문항마다 '매우 그렇다'가 5점, '전혀 그렇지 않다'가 1점으로 점수가 높을수록 전문직업성이 높은 것을 의미한다. 백희정(2007)의 연구에서의 도구의 Cronbach's  $\alpha = .82$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha = .68$ 이었다.

#### 다. 직무착근도

본 연구에서는 Mitchell 등(2001)이 개발한 직무착근도 도구를 김은희(2012)

가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 적합성 8문항, 연계 4문항, 회생 6문항의 세 하위차원으로 총 18문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우그렇다” 5점까지의 리커트 척도로 측정되며 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김은희(2012)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .89$ 이었다.

#### 라. 간호조직문화

본 연구에서는 김문실, 한수정, 김지현(2004)이 개발한 간호조직문화 도구로 측정하였다. 이 도구는 관계지향 5문항, 혁신지향 6문항, 위계지향 5문항, 업무지향 4문항으로 총 20문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우그렇다” 5점까지의 리커트 척도로서 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha = .88$  이었으며 각 요인별 신뢰도는 관계지향이 .88, 혁신지향이 .83, 위계지향 .78, 업무지향이 .72였다.

### 4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2016년 2월 27일부터 3월 10일 까지 진행하였다. 본 연구를 수행하기 위해 K의료기관 연구윤리심의위원회로부터 연구 진행 및 자료수집에 대한 승인을 받은 후 간호부를 방문하여 본 연구의 목적 및 방법을 설명하고 자료수집에 대한 협조를 요청하였다. 협조에 대한 허락을 얻고 본 연구자가 각 병동을 방문하여 해당병동 관리자에게 본 연구의 목적 및 방법을 다시금 설명하고 설문지를 배부하였고 수거 시에는 개인보호를 위해 설문지를 수거함에 모아서 수거하였다.

연구대상자가 설문지를 작성하기 전에 본 연구의 목적과 연구 참여와 관련된 정보를 알 수 있도록 서면 설명문을 제공하고, 연구대상자는 자발적인 참여하에 구조화된 자가 보고형 설문지를 통해 스스로 설문 내용에 응답하도록 하였다.

## 5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS version 9.4 (SAS Institute, Cary, NC)이용하여 연구목적과 변수의 특성에 따라 분석을 실시하였다. 구체적인 통계방법은 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균, 표준편차 등의 빈도 분석, 기술 통계를 이용하였다.
- 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 로 분석하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도의 차이를 확인하기 위해 *t*-test와 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하고, 사후검정은 Scheffe를 시행하였다.
- 연구변인간의 상관관계는 Pearson의 적률상관계수(Pearson's product moment correlation coefficient)로 분석하였다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석(Multipl Linear Regression)을 시행하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>에 제시되어있다.

전체 대상자의 65.2%(148명)가 20대인 것으로 나타났고, 30대, 40대 이상의 순으로 나타났다. 성별은 여자가 96.9%(222명)로 대다수였으며, 결혼상태는 76.3%(174명)가 미혼인 것으로 나타났다. 연구대상자의 52.8%(121명)가 종교가 없는 것으로 나타났다. 최종학력은 4년제 대졸이 33.8%(77명)로 가장 많았으며, 3년제, 방통대/RN-BSN/학점은행제, 대학원 이상의 순으로 나타났다.

총 임상경력은 2-5년이 50.9%(116명)로 가장 많았으며, 1년 이하가 12.7%(29명)로 가장 낮았다. 현부서 경력은 2-5년이 51.8%(118명)로 가장 많았으며, 6년 이상이 7.5%(17명)로 가장 낮았다. 전체 연구 대상자의 91.3%(209명)가 일반 간호사로 나타났다. 현재 근무부서는 내과계 병동이 28.4%(65명)로 가장 많았고 다음으로 외과계 병동이 24%(55명) 많았다. 근무형태는 3교대근무가 77.7% (178명)로 가장 많았고, 71.1%(162명)가 아직 이직경험이 없는 것으로 나타났고, 희망근무기간은 1-5년 미만이 35.1%(80명)이 가장 많았으며 이직충동 경험은 자주느낌(한달에 1번)이 47.1%(107명)으로 높게 나타났다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

N=229

특성	구분	n	%	평균±표준편차	범위(years)
연령	20대	148	65.2		
	30대	53	23.3		
	40대 이상	26	11.5		
성별	여자	222	96.9		
	남자	7	3.1		
결혼상태	미혼	174	76.3		
	기혼(이혼 포함)	54	23.7		
종교	유	108	47.2		
	무	121	52.8		
학력	3년제 간호대학 졸업	67	29.4		
	방송대/RN-BSN/학점은행제	56	24.6		
	4년제 간호대학 졸업	77	33.8		
	대학원 이상	28	12.3		
총 임상경력 (년)	1년 이하	29	12.7	7.59±8.52	0.25 - 36
	2-5년	116	50.9		
	6-10년	46	20.2		
	11년 이상	37	16.2		
현부서 경력 (년)	1년 이하	93	40.8	2.78±2.81	0.08-36
	2-5년	118	51.8		
	6년 이상	17	7.5		
직위	일반 간호사	209	91.3		
	책임 간호사	8	3.5		
	수간호사	11	4.8		
현 근무부서	내과계 병동	65	28.4		
	외과계 병동	55	24.0		
	중환자실	28	12.2		
	수술실	21	9.2		
	응급실	17	7.4		
	분만/신생아실	7	3.1		
	외래	19	8.3		
	기타	17	7.4		
근무형태	상근근무	40	17.5		
	2교대근무	11	4.8		
	3교대근무	178	77.7		
타병원 근무경험	있다	66	28.9		
	없다	162	71.1		
희망 근무기간	1년 미만	23	10.1		
	1년-5년 미만	80	35.1		
	5년-10년	38	16.7		
	정년퇴직까지	30	13.2		
	잘 모르겠다	57	25.0		
이직 충동 경험	없음	17	7.5		
	1번-2번	56	24.7		
	별로 느끼지 않음(3달-4달에1번)	47	20.7		
	자주 느낌(한달에 1번)	107	47.1		

## 2. 연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도

연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화 및 재직의도의 정도에 대한 결과가<표 2>에 제시되어 있다.

전문직업성은 총점평균 79.12±7.22점으로 나타났다. 하위영역에서 ‘공적서비스에 대한 신념’이 가장 높았고 17.40±2.58점 ‘직업에 대한 소명의식’ 16.38±2.73점, ‘자체규제에 대한 신념’ 15.81±1.74점, ‘자율성’ 평균 15.62±1.97점, ‘전문조직에 대한 준거성’ 13.90±2.35점의 순서로 나타났다.

직무착근도는 총점평균 53.38±8.88점으로 나타났다. 하위 영역별로 보면 ‘적합성’ 24.48±4.90점, ‘희생’ 15.93±3.52점, ‘연계’ 12.97±2.14점 순으로 나타났다.

연구대상자가 지각하는 간호조직문화 유형에서 ‘위계지향문화’가 18.16±2.67점으로 가장 높았고 ‘혁신지향문화’ 16.22±3.51점, ‘관계지향문화’ 15.14±3.53점, ‘업무지향문화’ 12.20±2.41점의 순서로 나타났다.

재직의도는 총점평균 115.92±14.66점으로 나타났다. 전체 47문항 중 재직의도 4점 만점에 점수가 가장 높은 문항은 ‘간호사는 다른 사람에게 도움을 주는 직업이다’로 평균 3.20±0.59점이었고 그 다음이 ‘아픈 사람들을 도와주고 싶다’ 평균 2.98±0.47점, ‘간호사로 근무하는 것을 가족이 지지 한다’ 평균 2.97±0.59점, ‘가족들이 간호사라는 내 직업에 자부심을 가진다’ 평균 2.94±0.64점 ‘업무에 적응한 이후 능숙하게 일을 한다’ 평균 2.89±0.44점 순으로 나타났다. 재직의도 점수가 가장 낮은 문항은 ‘다른 직업에 비해 간호사가 더 힘든 것은 아니다’ 평균 1.75±0.73점이었고 그 다음이 ‘교대근무가 가사와 육아에 도움이 된다’ 평균 1.79±0.70점, ‘승진 기준이 명확하여 승진 준비를 할 수 있다’ 평균 1.88±0.67점 의 순으로 나타났다.

<표 2> 연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도 정도

(N=229)

변수		평균±표준편차
	<b>전체</b>	<b>79.12±7.22</b>
전문직업성	전문조직의 준거성	13.90±2.35
	공적서비스에 대한 신념	17.40±2.58
	자율성	15.62±1.97
	자체규제에 대한 신념	15.81±1.74
	직업에 대한 소명 의식	16.38±2.73
	<b>전체</b>	<b>53.38±8.88</b>
직무착근도	적합성	24.48±4.90
	연계	12.97±2.14
	희생	15.93±3.52
간호조직문화	관계지향문화	15.14±3.53
	혁신지향문화	16.22±3.51
	위계지향문화	18.16±2.67
	업무지향문화	12.20±2.41
재직의도		<b>115.92±14.66</b>

### 3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성

연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성의 차이를 분석한 결과는 <표 3>에 제시되어있다.

일반적 특성에 따른 전문직업성의 차이를 검증한 결과 연령( $F=8.00$ ,  $p=.0004$ ), 결혼상태( $t=-3.23$ ,  $p=.0014$ ), 종교( $t=2.01$ ,  $p=.0456$ ), 총 임상경력 ( $F=3.51$ ,  $p=.0160$ ), 직위( $F=3.19$ ,  $p=.0244$ ), 희망근무기간( $F=5.00$ ,  $p=.0007$ )에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 20대보다 40대 이상에서, 총 임상경력이 1년 이하의 경력보다 11년 이상의 경력에서 전문직업성이 높았다. 또한 정년까지 근무를 희망하는 그룹에서 그보다 낮게 근무를 희망하는 그룹보다 전문직업성이 높았다.

<표 3> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성

							N=229
특성	구분	n	평균±표준편차	t or F	p	Scheffe	
연령	20대 <sup>a</sup>	148	78.11±7.13	8.00	0.0004	a<c	
	30대 <sup>b</sup>	53	79.96±7.21				
	40대 이상 <sup>c</sup>	26	83.88±5.35				
성별	여자	222	79.19±7.28	0.84	0.4016		
	남자	7	76.86±4.74				
결혼상태	미혼	174	78.29±7.36	-3.23	0.0014		
	기혼(이혼 포함)	54	81.85±6.15				
종교	유	108	80.14±7.92	2.01	0.0456		
	무	121	78.21±6.44				
학력	3년제 간호대학 졸업	67	78.28±7.98	1.80	0.1485		
	방송대/RN-BSN/학점은행제	56	80.70±7.06				
	4년제 간호대학졸업	77	78.31±6.70				
	대학원 이상	28	80.36±6.76				
총 임상경력 (년)	1년 이하 <sup>a</sup>	29	78.62±6.41	3.51	0.0160	a<d	
	2-5년 <sup>b</sup>	116	78.22±7.64				
	6-10년 <sup>c</sup>	46	79.07±7.28				
	11년 이상 <sup>d</sup>	37	82.54±5.49				
현부서 경력 (년)	1년 이하	93	78.81±8.01	1.03	0.3573		
	2-5년	118	79.07±6.65				
	6년 이상	17	81.53±6.49				
직위	일반 간호사	209	78.68±7.23	3.19	0.0244		
	책임 간호사	8	82.50±5.76				
	수간호사	11	84.73±5.44				
현 근무부서	내과계 병동	65	79.42±6.70	0.76	0.6195		
	외과계 병동	55	78.93±6.26				
	중환자실	28	79.50±5.92				
	수술실	21	76.81±7.61				
	응급실	17	81.94±6.83				
	분만/신생아실	7	77.57±18.21				
	외래	19	78.63±7.03				
	기타	17	79.18±7.50				
근무형태	상근근무	40	80.48±6.84	1.30	0.2744		
	2교대근무	11	80.82±7.80				
	3교대근무	178	78.71±7.26				
타병원 근무경험	있다	66	77.95±6.99	-1.65	0.1001		
	없다	162	79.68±7.22				
희망 근무기간	1년 미만 <sup>a</sup>	23	77.57±7.81	5.00	0.0007	a,b,c,e<d	
	1년-5년 미만 <sup>b</sup>	80	79.23±5.57				
	5년-10년 <sup>c</sup>	38	77.05±9.40				
	정년퇴직까지 <sup>d</sup>	30	84.07±5.76				
	잘 모르겠다 <sup>e</sup>	57	78.47±7.14				
이직충동경험	없음	17	82.65±6.66	2.52	0.0585		
	1번-2번	56	79.96±6.93				
	별로 느끼지 않음(3달-4달에1번)	47	79.09±9.03				
	자주 느낌(한달에 1번)	107	77.99±6.36				

#### 4. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 분석한 결과는 <표 8>에 제시되어있다.

일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 검증한 결과 연령( $F=7.52$ ,  $p=.0007$ ), 결혼상태( $t=-3.11$ ,  $p=.0021$ ), 종교( $t=2.03$ ,  $p=.0439$ ), 총 임상경력 ( $F=5.16$ ,  $p=.0018$ ), 직위( $F=7.31$ ,  $p=.0001$ ), 근무형태( $F=5.98$ ,  $p=.0029$ ), 희망근무 기간( $F=9.36$ ,  $p<.0001$ ), 이직충동경험( $F=24.00$ ,  $p<.0001$ )에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 20대와 30대보다 40대 이상에서 직무착근도가 높고, 총 임상경력이 1년 이하와 6년 이상 10년 이하 경력의 간호사보다 11년 이상 경력의 간호사에서 직무착근도가 높았고 정년퇴직 때 까지 근무를 희망하는 그룹에서 그보다 낮게 근무를 희망하는 그룹보다 직무착근도가 높았다. 직위에서는 일반간호사보다 수간호사에서 직무착근도가 높았으며, 이직충동경험이 없는 그룹이 이직충동을 느끼는 그룹보다 직무착근도가 높았다.

<표 4> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도

N=229

특성	구분	n	평균±표준편차	t or F	p	Scheffe
연령	20대 <sup>a</sup>	148	52.22±8.93	7.52	0.0007	a,b<c
	30대 <sup>b</sup>	53	53.75±8.69			
	40대 이상 <sup>c</sup>	26	59.35±6.85			
성별	여자	222	53.26±8.88	-1.14	0.2556	
	남자	7	57.14±8.41			
결혼상태	미혼	174	52.30±8.82	-3.11	0.0021	
	기혼(이혼 포함)	54	56.50±8.07			
종교	유	108	54.63±8.84	2.03	0.0439	
	무	121	52.26±8.80			
학력	3년제 간호대학 졸업	67	53.18±8.95	1.28	0.2806	
	방송대/RN-BSN/학점은행제	56	54.66±9.60			
	4년제 간호대학졸업	77	52.05±8.82			
	대학원 이상	28	55.00±7.19			
총 임상경력 (년)	1년 이하 <sup>a</sup>	29	53.41±8.83	5.16	0.0018	b,c<d
	2-5년 <sup>b</sup>	116	52.26±8.50			
	6-10년 <sup>c</sup>	46	52.61±9.34			
	11년 이상 <sup>d</sup>	37	58.46±7.22			
현부서 경력 (년)	1년 이하	93	52.49±9.99	1.02	0.3638	
	2-5년	118	54.11±7.66			
	6년 이상	17	54.53±8.71			
직위	일반 간호사 <sup>a</sup>	209	52.56±8.71	7.31	0.0001	a<c
	책임 간호사 <sup>b</sup>	8	61.50±5.98			
	수간호사 <sup>c</sup>	11	62.00±6.02			
현 근무부서	내과계 병동	65	53.75±8.34	1.46	0.1836	
	외과계 병동	55	51.13±10.26			
	중환자실	28	54.57±8.73			
	수술실	21	52.29±6.37			
	응급실	17	57.24±9.56			
	분만/신생아실	7	49.71±9.66			
	외래	19	53.95±8.47			
	기타	17	55.65±7.33			
근무형태	상근근무 <sup>a</sup>	40	57.35±8.15	5.98	0.0029	c<a
	2교대근무 <sup>b</sup>	11	56.00±6.80			
	3교대근무 <sup>c</sup>	178	52.33±8.90			
타병원 근무경험	있다	66	51.79±10.63	-1.55	0.1238	
	없다	162	54.04±8.03			
희망 근무기간	1년 미만 <sup>a</sup>	23	46.17±8.97	9.36	<.0001	a,b,c,e<d
	1년-5년 미만 <sup>b</sup>	80	52.39±7.25			
	5년-10년 <sup>c</sup>	38	54.76±8.94			
	정년퇴직까지 <sup>d</sup>	30	59.77±7.74			
	잘 모르겠다 <sup>e</sup>	57	53.23±9.16			
이직충동경험	없음 <sup>a</sup>	17	62.53±6.42	24.00	<.0001	a,c,d<a
	1번-2번 <sup>b</sup>	56	57.68±7.83			
	별로 느끼지 않음(3달-4달에1번) <sup>f</sup>	47	54.40±7.63			
	자주 느낌(한달에 1번) <sup>d</sup>	107	49.20±8.04			

## 5. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 인지된 간호조직문화 유형

### 1) 관계지향문화

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형에서 관계지향문화의 차이를 분석한 결과는 <표 5>에 제시되어있다.

일반적 특성에 따른 관계지향문화의 차이를 검증한 결과 연령( $F=6.47$ ,  $p=.0019$ ), 결혼상태( $t=-3.61$ ,  $p=.0004$ ), 총 임상경력( $F=4.78$ ,  $p=.0030$ ), 직위( $F=4.03$ ,  $p=.0080$ ), 현 근무부서( $F=2.10$ ,  $p=.0443$ ), 근무형태( $F=6.19$ ,  $p=.0024$ ), 이직 충동 경험( $F=13.53$ ,  $p<.0001$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 20대와 30대보다 40대 이상에서 관계지향문화가 높았고, 총 임상경력이 11년 이하의 경력보다 11년 이상의 경력에서, 일반간호사보다 수간호사에서 관계지향문화가 높았다. 근무형태가 3교대보다 2교대 근무에서 관계지향문화가 높았고, 이직 충동 경험이 없는 그룹이 이직충동을 느끼는 그룹보다 관계지향문화가 높았다.

<표 5> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 관계지향 문화

N=229

특성	구분	n	평균±표준편차	t or F	p	Scheffe
연령	20대 <sup>a</sup>	148	14.72±3.48	6.47	0.0019	a,b<c
	30대 <sup>b</sup>	53	15.21±3.22			
	40대 이상 <sup>c</sup>	26	17.35±3.70			
성별	여자	222	15.11±3.55	-0.76	0.4481	
	남자	7	16.14±2.79			
결혼상태	미혼	174	14.66±3.37	-3.61	0.0004	
	기혼(이혼 포함)	54	16.57±3.52			
종교	유	108	15.31±3.50	0.69	0.4903	
	무	121	14.99±3.56			
학력	3년제 간호대학 졸업	67	15.09±3.88	0.87	0.4574	
	방송대/RN-BSN/학점은행제	56	15.70±3.49			
	4년제 간호대학졸업	77	14.70±3.17			
	대학원 이상	28	15.21±3.61			
총 임상경력 (년)	1년 이하 <sup>a</sup>	29	14.38±3.53	4.78	0.0030	a,b,c<d
	2-5년 <sup>b</sup>	116	15.00±3.23			
	6-10년 <sup>c</sup>	46	14.67±3.83			
	11년 이상 <sup>d</sup>	37	17.05±3.25			
현부서 경력 (년)	1년 이하	93	14.84±3.92	0.82	0.4419	
	2-5년	118	15.46±3.00			
	6년 이상	17	15.18±4.10			
직위	일반 간호사 <sup>a</sup>	209	14.91±3.51	4.03	0.0080	a<c
	책임 간호사 <sup>b</sup>	8	16.50±3.34			
	수간호사 <sup>c</sup>	11	18.09±2.34			
현 근무부서	내과계 병동	65	15.34±3.63	2.10	0.0443	
	외과계 병동	55	14.42±3.79			
	중환자실	28	15.93±3.15			
	수술실	21	13.62±2.25			
	응급실	17	15.94±3.31			
	분만/신생아실	7	15.43±3.55			
	외래	19	14.58±3.32			
	기타	17	17.06±3.73			
근무형태	상근근무 <sup>a</sup>	40	15.98±3.41	6.19	0.0024	c<b
	2교대근무 <sup>b</sup>	11	18.09±2.66			
	3교대근무 <sup>c</sup>	178	14.78±3.50			
타병원 근무경험	있다	66	14.64±3.92	-1.41	0.1588	
	없다	162	15.36±3.35			
희망 근무기간	1년 미만	23	14.04±3.20	1.74	0.1425	
	1년-5년 미만	80	15.26±3.47			
	5년-10년	38	14.95±3.78			
	정년퇴직까지	30	16.40±3.29			
	잘 모르겠다	57	14.79±3.54			
이직충동경험	없음 <sup>a</sup>	17	19.00±2.32	13.53	<.0001	b,c,d<a
	1번-2번 <sup>b</sup>	56	15.88±3.57			
	별로 느끼지 않음(3달-4달에1번) <sup>c</sup>	47	15.53±3.15			
	자주 느낌(한달에 1번) <sup>d</sup>	107	13.98±3.29			

## 2) 혁신지향문화

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형에서 혁신지향문화의 차이를 분석한 결과는 <표 6>에 제시되어있다.

일반적 특성에 따른 혁신지향문화의 차이를 검증한 결과 연령( $F=4.26$ ,  $p=.0153$ ), 총 임상경력( $F=3.06$ ,  $p=.0289$ ), 직위( $F=3.88$ ,  $p=.0099$ ), 현 근무부서( $F=2.55$ ,  $p=.0152$ ), 근무형태( $F=3.53$ ,  $p=.0311$ ), 희망근무기간( $F=2.46$ ,  $p=.0463$ ), 이직 충동 경험( $F=6.65$ ,  $p=.0003$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 20대보다 40대 이상에서 일반간호사보다 수간호사에서 혁신지향문화가 높았고, 이직충동경험이 없는 그룹이 이직충동을 별로 느끼지 않는 그룹과 자주 느끼는 그룹 보다 혁신지향문화가 높게 나타났다.

<표 6> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 혁신지향 문화

N=229

특성	구분	n	평균±표준편차	t or F	p	Scheffe
연령	20대 <sup>a</sup>	148	15.93±3.65	4.26	0.0153	a<c
	30대 <sup>b</sup>	53	16.09±3.11			
	40대 이상 <sup>c</sup>	26	18.08±3.12			
성별	여자	222	16.21±3.5	-0.27	0.7874	
	남자	7	16.57±3.26			
결혼상태	미혼	174	16.01±3.51	-1.44	0.1505	
	기혼(이혼 포함)	54	16.80±3.45			
종교	유	108	16.54±3.54	1.30	0.1946	
	무	121	15.93±3.47			
학력	3년제 간호대학 졸업	67	16.40±3.81	1.95	0.1222	
	방송대/RN-BSN/학점은행제	56	17.02±3.43			
	4년제 간호대학졸업	77	15.60±3.51			
	대학원 이상	28	15.86±2.66			
총 임상경력 (년)	1년 이하	29	15.52±4.02	3.06	0.0289	
	2-5년	116	15.97±3.35			
	6-10년	46	16.20±3.45			
	11년 이상	37	17.76±3.2			
현부서 경력 (년)	1년 이하	93	16.11±3.86	0.20	0.8212	
	2-5년	118	16.39±3.23			
	6년 이상	17	16.06±3.13			
직위	일반 간호사 <sup>a</sup>	209	16.00±3.47	3.88	0.0099	a<c
	책임 간호사 <sup>b</sup>	8	17.25±3.33			
	수간호사 <sup>c</sup>	11	19.18±2.93			
현 근무부서	내과계 병동	65	16.52±3.11	2.55	0.0152	
	외과계 병동	55	14.69±4.04			
	중환자실	28	17.04±2.77			
	수술실	21	16.24±3.30			
	응급실	17	17.18±3.64			
	분만/신생아실	7	16.29±5.25			
	외래	19	16.11±2.64			
	기타	17	17.76±3.23			
근무형태	상근근무	40	17.20±2.95	3.53	0.0311	
	2교대근무	11	17.82±3.40			
	3교대근무	178	15.90±3.58			
타병원 근무경험	있다	66	15.92±4.23	-0.72	0.4739	
	없다	162	16.34±3.19			
희망 근무기간	1년 미만	23	14.96±3.84	2.46	0.0463	
	1년-5년 미만	80	16.08±3.43			
	5년-10년	38	16.24±3.11			
	정년퇴직까지	30	17.83±4.20			
	잘 모르겠다	57	16.04±3.15			
이직 충동 경험	없음 <sup>a</sup>	17	18.76±3.61	6.65	0.0003	c,d<a
	1번-2번 <sup>b</sup>	56	17.05±3.46			
	별로 느끼지 않음(3달-4달에1번) <sup>c</sup>	47	16.13±2.83			
	자주 느낌(한달에 1번) <sup>d</sup>	107	15.36±3.52			

### 3) 위계지향문화

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형에서 위계지향문화의 차이를 분석한 결과는 <표 7>에 제시되어있다.

일반적 특성에 따른 위계지향문화의 차이를 검증한 결과 현 부서경력 ( $F=3.78, p=.0242$ ), 현 근무부서( $F=2.63, p=.0125$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 현재 부서 경력이 6년 이상보다 1년 이하의 경력에서 위계지향문화가 높았다.

<표 7> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 위계지향 문화

N=229

특성	구분	n	평균±표준편차	t or F	p	Scheffe
연령	20대	148	18.27±2.92	0.94	0.3924	
	30대	53	18.25±2.32			
	40대 이상	26	17.50±1.73			
성별	여자	222	18.19±2.70	0.88	0.3789	
	남자	7	17.29±1.25			
결혼상태	미혼	174	18.17±2.81	0.05	0.9599	
	기혼(이혼 포함)	54	18.15±2.20			
종교	유	108	18.06±2.59	-0.57	0.5711	
	무	121	18.26±2.75			
학력	3년제 간호대학 졸업	67	17.78±3.01	2.11	0.0997	
	방송대/RN-BSN/학점은행제	56	18.04±2.27			
	4년제 간호대학졸업	77	18.77±2.79			
	대학원 이상	28	17.71±1.96			
총 임상경력 (년)	1년 이하	29	18.76±2.89	1.76	0.1552	
	2-5년	116	18.29±2.93			
	6-10년	46	18.4±2.34			
	11년 이상	37	17.35±1.77			
현부서 경력 (년)	1년 이하 <sup>a</sup>	93	18.62±2.93	3.78	0.0242	c<a
	2-5년 <sup>b</sup>	118	17.96±2.45			
	6년 이상 <sup>c</sup>	17	16.88±2.06			
직위	일반 간호사	209	18.16±2.71	0.71	0.5494	
	책임 간호사	8	19.13±3.00			
	수간호사	11	17.64±1.50			
현 근무부서	내과계 병동	65	18.23±2.52	2.63	0.0125	
	외과계 병동	55	19.09±2.84			
	중환자실	28	18.25±2.55			
	수술실	21	17.05±2.13			
	응급실	17	17.82±3.07			
	분만/신생아실	7	18.00±3.96			
	외래	19	18.21±2.49			
	기타	17	16.47±1.46			
근무형태	상근근무	40	17.80±2.17	2.12	0.1225	
	2교대근무	11	16.82±1.99			
	3교대근무	178	18.33±2.78			
타병원 근무경험	있다	66	18.33±2.95	0.58	0.5592	
	없다	162	18.10±2.55			
희망 근무기간	1년 미만	23	18.83±2.99	1.03	0.3924	
	1년-5년 미만	80	17.86±2.75			
	5년-10년	38	17.79±2.96			
	정년퇴직까지	30	18.60±2.30			
	잘 모르겠다	57	18.30±2.39			
이직충동경험	없음	17	18.29±2.39	0.40	0.7563	
	1번-2번	56	17.96±2.45			
	별로 느끼지 않음(3달-4달에1번)	47	17.94±2.88			
	자주 느낌(한달에 1번)	107	18.35±2.74			

#### 4) 업무지향문화

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형에서 업무지향문화의 차이를 분석한 결과는 <표 8>에 제시되어있다.

일반적 특성에 따른 업무지향문화의 차이를 검증한 결과 연령( $F=5.82$ ,  $p=.0034$ ), 결혼상태( $t=-3.19$ ,  $p=.0016$ ) 총 임상경력( $F=4.51$ ,  $p=.0043$ ), 희망근무기간( $F=3.61$ ,  $p=.0072$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 20대보다 40대 이상에서 총 임상경력 1년 이하, 2년 이상 5년 이하의 간호사 보다 11년 이상 경력의 간호사가 업무지향문화가 높게 나타났고, 1년 미만 근무를 희망하는 그룹보다 정년퇴직 때까지 근무를 희망하는 그룹에서 업무지향문화가 높게 나타났다.

<표 8> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 업무지향 문화

N=229

특성	구분	n	평균±표준편차	t or F	p	Scheffe
연령	20대 <sup>a</sup>	148	11.85±2.35	5.82	0.0034	a<c
	30대 <sup>b</sup>	53	12.60±2.42			
	40대 이상 <sup>c</sup>	26	13.42±2.39			
성별	여자	222	12.22±2.44	0.54	0.5892	
	남자	7	11.71±1.60			
결혼상태	미혼	174	11.94±2.38	-3.19	0.0016	
	기혼(이혼 포함)	54	13.11±2.32			
종교	유	108	12.45±2.42	1.50	0.1346	
	무	121	11.98±2.40			
학력	3년제 간호대학 졸업	67	12.00±2.30	0.95	0.4149	
	방송대/RN-BSN/학점은행제	56	12.59±2.53			
	4년제 간호대학졸업	77	12.00±2.36			
	대학원 이상	28	12.50±2.63			
총 임상경력 (년)	1년 이하 <sup>a</sup>	29	11.66±2.38	4.51	0.0043	a,b<d
	2-5년 <sup>b</sup>	116	11.84±2.48			
	6-10년 <sup>c</sup>	46	12.52±2.05			
	11년 이상 <sup>d</sup>	37	13.32±2.31			
현부서 경력 (년)	1년 이하	93	12.27±2.72	0.14	0.8672	
	2-5년	118	12.17±2.26			
	6년 이상	17	11.94±1.68			
직위	일반 간호사	209	12.15±2.41	0.48	0.6952	
	책임 간호사	8	12.38±2.20			
	수간호사	11	13.00±2.72			
현 근무부서	내과계 병동	65	12.28±2.38	1.47	0.1779	
	외과계 병동	55	11.51±2.40			
	중환자실	28	12.61±2.35			
	수술실	21	11.9±2.72			
	응급실	17	12.71±2.20			
	분만/신생아실	7	12.00±3.83			
	외래	19	13.26±2.02			
	기타	17	12.24±1.99			
근무형태	상근근무	40	12.95±2.25	2.99	0.0524	
	2교대근무	11	12.82±2.18			
	3교대근무	178	11.99±2.43			
타병원 근무경험	있다	66	11.86±2.56	-1.35	0.1786	
	없다	162	12.34±2.35			
희망 근무기간	1년 미만 <sup>a</sup>	23	11.70±2.30	3.61	0.0072	b<d
	1년-5년 미만 <sup>b</sup>	80	11.76±2.44			
	5년-10년	38	12.03±2.40			
	정년퇴직까지 <sup>d</sup>	30	13.57±1.98			
	잘 모르겠다 <sup>c</sup>	57	12.40±2.44			
이직충동경험	없음	17	13.00±2.06	1.59	0.1925	
	1번-2번	56	12.52±2.37			
	별로 느끼지 않음(3달-4달에1번)	47	12.26±2.44			
	자주 느낌(한달에 1번)	107	11.88±2.47			

## 6. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도

연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 분석한 결과는 <표 9>에 제시되어있다.

일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 검증한 결과 결혼 상태( $t=-3.18$ ,  $p=.0017$ ), 현 근무부서( $F=2.50$ ,  $p=.0173$ ), 타 병원 근무경험( $t=-2.31$ ,  $p=.0229$ ), 연령( $F=9.48$ ,  $p=.0001$ ), 총 임상경력( $F=7.14$ ,  $p=.0001$ ), 직위( $F=4.10$ ,  $p=.0074$ ), 근무형태( $F=8.38$ ,  $p=.0003$ ), 희망 근무기간( $F=9.03$ ,  $p<.0001$ ), 이직충동경험( $F=18.84$ ,  $p<.0001$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 40대 이상이 30대, 20대 보다 재직의도가 높았고, 총 임상경력에서 6년 이상 10년 이하와 2년 이상 5년 이하의 경력보다 11년 이상의 경력에서 재직의도가 높게 나타났다. 직위에서는 일반간호사 보다 수간호사에서 재직의도가 높게 나타났고, 근무형태에서 3교대 근무보다 2교대와 상근근무에서 재직의도가 높게 나타났다. 또한 정년퇴직 때 까지 근무를 희망하는 그룹에서 재직의도가 가장 높았고, 이직충동경험이 없는 그룹이 이직충동을 느끼는 그룹보다 재직의도가 높게 나타났다.

위의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 분석한 결과 연령이 많을수록, 임상 경력과 직위가 높을수록, 근무하고자 하는 희망 기간이 길수록, 이직충동경험을 한 번도 느끼지 않은 그룹에서 재직의도가 높게 나타났으며 3교대의 근무형태 일수록 재직의도가 낮았다.

<표 9> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도

N=229

특성	구분	n	평균±표준편차	t or F	p	Scheffe
연령	20대 <sup>a</sup>	148	114.08±14.47	9.48	0.0001	a,b<c
	30대 <sup>b</sup>	53	115.92±14.52			
	40대 이상 <sup>c</sup>	26	127.15±10.77			
성별	여자	222	115.68±14.73	-1.41	0.1611	
	남자	7	123.57±10.05			
결혼상태	미혼	174	114.14±14.58	-3.18	0.0017	
	기혼(이혼 포함)	54	121.24±13.54			
종교	유	108	116.65±15.06	0.71	0.4771	
	무	121	115.26±14.33			
학력	3년제 간호대학 졸업	67	116.88±16.04	0.64	0.5889	
	방송대/RN-BSN/학점은행제	56	116.43±14.56			
	4년제 간호대학졸업	77	114.06±14.65			
	대학원 이상	28	117.57±11.59			
총 임상경력 (년)	1년 이하 <sup>a</sup>	29	118.72±14.21	7.14	0.0001	b,c<d
	2-5년 <sup>b</sup>	116	113.24±13.63			
	6-10년 <sup>c</sup>	46	114.35±15.77			
	11년 이상 <sup>d</sup>	37	124.95±12.38			
현부서 경력 (년)	1년 이하	93	114.37±16.56	1.12	0.3274	
	2-5년	118	117.38±12.84			
	6년 이상	17	116.18±13.55			
직위	일반 간호사 <sup>a</sup>	209	114.99±14.71	4.10	0.0074	a<c
	책임 간호사 <sup>b</sup>	8	119.63±10.94			
	수간호사 <sup>c</sup>	11	129.82±7.80			
현 근무부서	내과계 병동	65	115.69±14.01	2.50	0.0173	
	외과계 병동	55	110.53±17.39			
	중환자실	28	119.07±12.08			
	수술실	21	118.24±11.67			
	응급실	17	116.29±16.42			
	분만/신생아실	7	119.14±13.55			
	외래	19	115.11±11.51			
	기타	17	125.35±11.33			
근무형태	상근근무 <sup>a</sup>	40	120.73±11.77	8.38	0.0003	c<a,b
	2교대근무 <sup>b</sup>	11	128.82±10.61			
	3교대근무 <sup>c</sup>	178	114.04±14.86			
타병원 근무경험	있다	66	112.26±16.51	-2.31	0.0229	
	없다	162	117.56±13.51			
희망 근무기간	1년 미만 <sup>a</sup>	23	103.00±14.68	9.03	<.0001	a,b,c,d<e
	1년-5년 미만 <sup>b</sup>	80	116.69±13.15			
	5년-10년 <sup>c</sup>	38	114.39±14.64			
	정년퇴직까지 <sup>d</sup>	30	125.60±11.80			
	잘 모르겠다 <sup>e</sup>	57	115.65±14.34			
이직충동경험	없음 <sup>a</sup>	17	131.53±10.75	18.84	<.0001	b,c,d<a
	1번-2번 <sup>b</sup>	56	119.59±11.64			
	별로 느끼지 않음(3달-4달에1번) <sup>c</sup>	47	119.34±10.72			
	자주 느낌(한달에 1번) <sup>d</sup>	107	109.61±14.95			

## 7. 연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도 간 상관관계

연구대상자의 전문직업성과 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 10>에 제시되어있다.

병원간호사의 재직의도와 변수들과의 상관관계에서는 전문직업성( $r=.2613$ ,  $p<.0001$ ), 직무착근도( $r=.6441$ ,  $p<.0001$ )와 간호조직문화 유형에서 관계지향문화( $r=.5295$ ,  $p<.0001$ ), 혁신지향문화( $r=.4570$ ,  $p<.0001$ )가 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 위계지향문화( $r=-.2389$ ,  $p=.0003$ )는 유의한 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

전문직업성과 간호조직문화 유형에 따라 상관관계가 있는지 검증한 결과 관계지향문화( $r=.2977$ ,  $p<.0001$ ), 혁신지향문화( $r=.2481$ ,  $p=.0001$ ), 위계지향문화( $r=.1726$ ,  $p<.0089$ ), 업무지향문화( $r=.2856$ ,  $p<.0001$ )간에 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 직무착근도 간에는 유의한 정의 상관관계( $r=.3544$ ,  $p<.0001$ )가 있는 것으로 나타났다.

직무착근도와 간호조직문화 유형에 따라 상관관계가 있는지 검증한 결과 관계지향문화( $r=.6418$ ,  $p<.0001$ ), 혁신지향문화( $r=.5815$ ,  $p<.0001$ ), 업무지향문화( $r=.1998$ ,  $p=.0024$ )간에 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났고 직무착근도와 전문직업성( $r=.3544$ ,  $p<.0001$ ) 간에 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

간호조직문화 유형별로 서로 상관관계가 있는지 검증한 결과 관계지향문화와 혁신지향문화( $r=.6351$ ,  $p<.0001$ ), 혁신지향문화와 업무지향문화( $r=.2647$ ,  $p<.0001$ ), 위계지향문화와 업무지향문화( $r=.3341$ ,  $p<.0001$ )간에 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났고 혁신지향문화와 위계지향문화( $r=-.2086$ ,  $p=.0015$ )간에 유의한 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 10> 연구대상자의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도 간 상관관계

N=229

	전문직업성	직무착근도	간호조직문화				재직의도
			관계지향문화	혁신지향문화	위계지향문화	업무지향문화	
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
전문직업성	1						
직무착근도	0.3544 (<.0001)	1					
간호조직 문화유형							
관계지향문화	0.2977 (<.0001)	0.6418 (<.0001)	1				
혁신지향문화	0.2481 (0.0001)	0.5815 (<.0001)	0.6351 (<.0001)	1			
위계지향문화	0.1726 (0.0089)	-0.0448 (0.4998)	-0.0756 (0.2543)	-0.2086 (0.0015)	1		
업무지향문화	0.2856 (<.0001)	0.1998 (0.0024)	0.0543 (0.4138)	0.2647 (<.0001)	0.3341 (<.0001)	1	
재직의도	0.2613 (<.0001)	0.6441 (<.0001)	0.5295 (<.0001)	0.4570 (<.0001)	-0.2389 (0.0003)	0.0329 (0.6200)	1

## 8. 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향

전문직업성과 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 <표 11>에 제시되어있다.

재직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 t-test와 ANOVA test에서 유의하게 나타난 일반적 특성(연령, 결혼상태, 총 임상경력, 직위, 현 근무부서, 근무형태, 타 병원 근무경험, 희망근무기간, 이직충동경험)을 통제한 상태에서 다중회귀분석을 실시하였고 병원간호사의 재직의도에 대한 수정된 결정계수(Adjusted R<sup>2</sup>)는 0.50로 설명력은 50%이었다.

다중회귀분석을 실시한 결과 병원간호사의 재직의도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 직무착근도( $\beta=.751, p<.0001$ )와 간호조직문화 유형에서 관계지향문화( $\beta=.702, p=.0253$ ), 위계지향문화( $\beta=-1.032, p=.0004$ )가 재직의도의 영향요인으로 나타났고 전문직업성의 경우 본 연구에서는 재직의도에 유의한 영향력을 확인하지 못했다.

<표 11> 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향

N=229

변수	$\beta$	SE	t	p
전문직업성	0.033	0.1122	0.30	0.7679
직무착근도	0.751	0.1278	5.88	<.0001
관계지향 문화	0.702	0.3114	2.25	0.0253
간호조직 문화 유형				
혁신지향 문화	-0.102	0.2876	-0.36	0.7216
위계지향 문화	-1.032	0.2867	-3.60	0.0004
업무지향 문화	-0.521	0.3549	-1.47	0.1437
F(p) : 8.13(<.0001)		R <sup>2</sup> : 0.57	Adjusted R <sup>2</sup> : 0.50	

## V. 논의

본 연구는 이직률을 줄이고 재직율을 제고하기 위해 병원간호사들의 재직의도 영향 요인을 확인하여 효율적인 간호인력 관리와 관리적 중재개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었고, 분석결과 직무착근도와 간호조직문화유형에서 관계지향문화, 위계지향문화가 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 변인으로 나타났다.

본 연구에서 재직의도는 평균평점 4점 만점에  $2.47 \pm 0.31$ 점으로 중간 이상의 점수로 나타났다. 47문항 중 4점 만점에 재직의도 점수가 가장 높은 문항은 ‘간호사는 다른 사람에게 도움을 주는 직업이다’ 그 다음이 ‘아픈 사람들을 도와주고 싶다’ ‘간호사로 근무하는 것을 가족이 지지 한다’의 순으로 나타났으며 재직의도 점수가 가장 낮은 문항은 ‘다른 직업에 비해 간호사가 더 힘든 것은 아니다’ 그 다음이 ‘교대근무가 가사와 육아에 도움이 된다’ ‘승진기준이 명확하여 승진 준비를 할 수 있다’의 순으로 나타났다. 이는 본 연구의 재직의도와 동일한 도구를 사용한 이은희 등(2014)의 연구결과와 유사하였으며 이러한 결과는 병원간호사의 재직의도에는 간호철학이나 간호직에 대한 신념 및 소명감이 가장 우선시되는 것으로 보인다. 반면 다른 직업군과 비교하였을 때 육아와 취미, 자기발전의 기회에 있어 교대근무가 재직의도를 낮게 하는 부정적인 영향요인으로 나타났는데 이는 김영산(2009)의 연구결과와 일치하며 본 연구에서 분석된 근무형태에 따른 재직의도의 차이에서 나타난 결과와 맥락을 같이한다.

일반적 특성의 변인으로는 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 직위, 현 근무부서, 근무형태, 타 병원 근무경험, 희망근무기간, 이직충동경험에 따라 병원간호사의 재직의도에 차이가 있었다.

연령의 경우 40대 이상에서 기혼자일수록 재직의도가 높았고 임상경력이 11년 이상의 경력에서 재직의도가 가장 높게 나타났다. 이는 나이가 많아지고 근무경력이 길어질수록 다른 조직으로의 이동 가능성이 줄어든 것으로 생각되

며 이와 같은 연구결과는 백아름(2016), 김미란(2008)의 선행연구와도 일치하였다. 또한 이직 충동이 한번도 없고 희망 재직기간이 길수록 재직의도가 높았고, 직위가 높을수록 재직의도가 높게 나타났다(김선희, 2015; 배옥연, 2015). 이는 임상경험과 학습으로 인해 사회적 안정감과 자신감이 형성되어 재직자들이 근무희망기간을 길게 생각하게 되고 업무에 대한 몰입과 만족도가 높아 재직의도를 높이는 결과로 사료된다. 특히 직위가 높을수록 재직의도가 높은 결과는 연령 및 근무기간과 밀접한 관련이 있으며 이는 직위가 높을수록 재직 중인 조직으로부터 인정을 받으며, 조직의 주요 의사결정에 참여하여 조직을 이해하려는 경향으로 해석된다. 특히 20-29세의 연령에서 즉, 임상경력이 1년에서 3년으로 가장 활발히 근무하는 경력에서 재직의도가 가장 낮게 나타났다. 이들 계층에서 재직의도를 높일 수 있도록 교육을 제공하고 임상경력과 업무수행능력에 따른 공정한 승진제도와 적절한 직위를 부여하고 직급에 따라 책임감 있는 간호업무를 수행할 수 있도록 지속적인 교육을 통한 전문성 강화를 통해 재직의도를 증가시켜야 할 것으로 보인다.

재직의도는 근무형태에서 차이를 보였으며 2교대와 상근근무보다 3교대 근무에서 재직의도가 낮게 나타났다. 이러한 연구결과는 변화되는 근무형태에 대해 업무 부담을 느끼고 있다고 해석되며 3교대 근무로 인한 생체리듬과 생활양식의 변화가 간호사의 직무만족에 부정적인 영향을 끼치고 직무스트레스를 증가시켜 수면의 질이 저하되고 삶의 질을 저하시킨다는 선행연구(장선영, 2010; 최형선, 2008; 정명선, 2013)의 결과와 맥락을 같이 한다. 이와 같은 간호사의 교대근무에 대한 부정적 영향을 해결하고자 병원 차원에서 밤번근무제 도입 등의 근무형태의 변화를 시도하고 있지만 이러한 시도는 일부 병원의 사례로 시행되고 있는 실정이고 병원간호사의 업무 특성상 24시간 업무의 흐름이 유지되어야 한다면 간호사의 건강관리와 직무만족 향상을 위해 획일화된 24시간 3교대의 근무형태의 개선이 필요하다. 따라서 단시간근무제와 야간, 휴일전담제 등의 탄력적인 근무 제도의 시행을 통해 간호사의 생체 리듬과 생애 주기에 맞는 다양한 근무형태의 도입은 직무만족도를 높여 삶의 질을 향상시

킬 수 있으며 나아가 재직의도를 높일 수 있을 것이다. 이러한 개선책은 개인의 차원과 병원방침에 따른 접근뿐 아니라 간호조직 및 협회차원에서의 제도적인 도입과 대책 마련도 필요하다.

전문직업성과 재직의도는 정적 상관관계를 가지고 있었으나, 재직의도에 유의한 영향을 미치지 못했다. 이는 전문직업성이 재직의도에 영향을 미친다는 권경자, 주민선과 김정아(2009)와 성미혜와 최은영(2012), 이은희 등(2014)의 선행 연구 결과와 일치하지 않았다. 이는 연구대상자의 소속된 병원의 유형, 조직문화, 직무특성 등이 다른 영향요인에 기인한 차이로 추측되며 따라서 향후 업무환경 또는 직무특성 및 조직문화가 병원간호사들의 전문직업성에 미치는 영향을 검증하는 반복연구가 필요하다고 사료된다.

직무착근도는 재직의도와 정적 상관관계를 가지며, 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Tourangeau 등(2010)과 Reitz 등(2010)의 연구에서 직무착근성이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 보고된 결과와 일치하며 또한 간호사의 이직의도가 직무착근도와 부적 상관관계를 보인 손소영과 최정실(2015)의 연구와도 같은 맥락이다. 직무착근도는 재직 과정에서 조직구성원에게 현재의 직무에 머무르려고 하는지에 초점을 맞추어 재직의도를 확인하는 포괄적 접근으로서 간호직을 평생 직업으로 알고 해당 조직에 뿌리를 내리고 근무하고자 하는 의미를 내포하고 있다. 즉, 직무착근도는 간호사가 자신이 수행하고 있는 업무와 자신이 속한 병원이 잘 맞는다고 지각하고, 자신의 개인, 가치, 동료들과의 관계와 애착정도, 주어진 권한과 책임, 자신의 기술과 재능의 활용이 현재 직무와 잘 맞는다고 지각할 때 조직에서 떠나지 않고 계속 잔류할 가능성이 크다는 것을 의미한다.

따라서 간호사 개인에 대한 직무의 적합성을 높이고 공식, 비공식적 활동을 통해 연계수준을 높여 간호사를 위한 보다 나은 복지서비스 향상을 위한 방안을 강구하여 직무착근도를 높인다면 재직의도가 높아질 것으로 사료된다.

간호조직문화유형에서 업무지향문화는 조직의 성과 달성과 과업수행을 위해 생산성을 강조하며 구성원들 간의 경쟁이 중요한 자극제로 작용하는 문화로서

본 연구에서는 재직의도의 관련성과 영향요인으로 확인하지 못하였다. 이러한 연구결과는 과업적문화와 재직의도에 유의한 영향요인으로 확인되었고, 과업적문화와 위계지향문화 간에 부적 상관관계가 있는 것으로 확인된 김민정(2006)의 연구결과와 일치하지 않았으며 업무지향문화와 이직의도에서 부적 상관관계가 있는 것으로 확인되었던 문정혜(2012)의 연구와도 다른 의미로 해석되는데 이는 업무지향문화의 특성으로 환자 중심의 가치를 강조하고 조직구성원들의 경쟁을 통해 성과달성을 추구하는 과정에서 구성원들의 자유로운 의사결정 보다 조직의 안정성을 강조하고 통제 및 질서가 더 강하게 작용한 결과로서 재직의도와와의 관련성이 낮아진 것으로 사료된다.

혁신지향문화는 환자 중심의 가치와 조직의 성장을 위해 구성원들의 창의성과 기업가 정신이 강조되고 자발적이고 자유로운 의사결정으로 분권화된 조직의 특성을 가진 문화로서 재직의도와 정적 상관관계를 가지고 있었으나, 병원간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미치지 못했다. 이러한 결과는 혁신지향문화가 직무몰입과 직무만족을 높여 재직의도에 영향을 미친다는 선행연구결과(김소인과 김정아, 1997; 박재산, 2005)와 일치하지 않았다. 이는 연구대상자의 의료기관의 유형과 직무특성 및 업무환경 등의 영향으로 구성원들의 인지된 조직문화유형이 다르게 나타난 결과로 해석되며 이로 인해 재직의도의 다른 영향요인으로 기인한 결과로 추측된다. 따라서 병원간호사의 의료기관유형을 다르게 적용하여 조직 내에 형성된 직무특성과 업무환경에 따라 구성원들의 인지된 간호조직문화유형과 재직의도와의 관계를 확인 하는 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

관계지향문화는 간호사 만족 중심의 조직 내 가족적인 인간관계를 중요시하고 내부통합을 우선시 하는 문화로서 재직의도와 정적 상관관계를 가지며, 병원간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 간호조직은 인간관계를 중요시하며 인간관계 형성에 있어서 원활한 의사소통 방식과 긍정적 언어를 이용한 의사소통 문화는 긍정적인 간호조직문화를 형성하고 간호업무성과에 영향을 주며 구성원들의 관계지향문화 인식이 강화

되어(박은주, 2000; 배주영, 2009; 김미영, 2013) 재직의도를 높일 것으로 사료된다.

위계지향문화는 간호사 만족 중심의 규칙에 의한 규제와 질서가 강조되고 서열을 중요시 하는 문화로서 재직의도와 부적 상관관계를 가지며, 병원간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었고 따라서 위계지향문화를 강하게 인지할수록 재직의도가 낮았다. 본 연구에서 연구대상자들은 위계지향문화를 가장 우선순위로 인지하고 있었고 특히 현재 부서경력 1년 이하의 경력에서 위계지향문화를 강하게 인식하고 있었는데 이는 근무부서 이동 후 업무특성이 변경되어 새로운 근무환경과 업무에 적응하고 동료들과 관계를 형성하는 과정에서 현재 부서의 경험이 많은 경력간호사로부터 업무적 지시와 감독을 받게 되어 나타나는 결과로 보여 진다(박민이, 2015). 반대로 직위가 높은 수간호사에서는 관계지향문화와 혁신지향문화를 강하게 인식하고 있다는 결과를 보였으며 이는 본 연구의 의료기관의 관리자는 의료경쟁 속에서 질적인 의료서비스를 제공하기 위해 환자만족 중심과 조직의 융통성을 지향하고 구성원들로부터 창의성을 요구하며 간호조직 구성원간의 단합과 격려를 지지함으로서 조직의 효과성을 강조하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 간호 관리자들은 조직의 구성원들에게 조직의 공동의 목표를 공유하고 의사결정에 있어 참여를 유도하여 지속적인 의사소통의 장을 마련해 조직 구성원들에게 공동의 목표를 위해 함께 가고 있음을 인식할 수 있도록 관계형성 하는 것을 우선해야 한다. 그러므로 대부분의 조직구성원들이 공감할 수 있는 관계지향문화 강화를 통해 긍정적인 조직문화를 형성하여 재직의도를 높이는 결과로 이는 간호 인력을 효율적으로 관리할 수 있는 효과적인 중재방안이 될 것이다.

위의 간호조직문화 유형 중 회귀분석을 통해 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석된 간호조직문화는 관계지향문화와 위계지향문화였다.

그러므로 앞서 언급한바와 같이 병원간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 간호직의 보편적으로 형성되어 있던 관료적인 성향의 위계지향문화의 전환이 필요하며 간호조직문화는 간호사의 개인 능력보다 조직 내에서 융화되고 조화

를 이루는 상호신뢰관계를 중요시하므로 개개인 구성원의 조직이탈을 예방하기 위한 접근보다 간호조직의 결속력을 증가시켜 긍정적인 간호조직문화의 형성을 통해 재직의도를 높이는 것이 훨씬 지속적이고 강하게 작용될 것으로 사료된다. 또한 병원간호사가 인지하는 간호조직문화유형은 의료기관의 유형과 규모, 직무특성 및 조직구성원들의 형성된 문화에 따라 인지된 간호조직문화 유형과 재직의도의 영향요인이 다르게 나타날 것으로 보이며 추후 반복연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

본 연구는 연구대상이 된 병원을 단일병원으로 선정하여 해당 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구하였으므로 그 의미를 해석하는 데 있어 전체 병원 간호사로 일반화하여 해석하는데 있어 신중을 기해야 할 것이다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 임상에서 실무를 담당하고 있는 병원간호사들을 대상으로 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화 유형을 파악하고 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

본 연구는 S시에 소재한 K 종합병원에 근무하고 있는 3개월 이상의 간호사 229명을 대상으로 하였고 본 연구의 자료수집 기간은 2016년 2월 27일부터 3월 10일 까지 구조화된 설문지를 이용하여 수집된 자료를 분석하였다.

연구의 도구로 재직의도를 측정하기 위해 이은희, 조정숙, 손행미(2014)이 개발한 Frequencies of Intention to Remain in the Hospital 도구 47문항, 간호 전문직업성에 대한 인식을 측정하기 위해 Hall(1968)이 개발한 professionalism inventory scale(HPI)을 Snizek(1972)이 수정한 것을 백희정(2007)이 한글로 표준화한 도구 20문항, 직무착근도를 측정하기 위해 Mitchell 등(2001)이 개발한 직무착근도 도구를 김은희(2012)가 수정 보완한 도구 18문항, 간호조직문화유형을 측정하기 위해 김문실, 한수정, 김지현(2004)이 개발한 간호조직문화 도구 20문항을 사용하였다.

자료분석 방법은 SAS version 9.4(SAS Institute, Cary, NC)이용하여 분석하였으며 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 일반적 특성에 따른 병원간호사의 재직의도의 차이에서는 결혼 상태( $t=-3.18, p=.0017$ ), 현 근무부서( $F=2.50, p=.0173$ ), 타 병원 근무경험( $t=-2.31, p=.0229$ ), 연령( $F=9.48, p=.0001$ ), 총 임상경력( $F=7.14, p=.0001$ ), 직위( $F=4.10, p=.0074$ ), 근무형태( $F=8.38, p=.0003$ ), 희망 근무기간( $F=9.03, p<.0001$ ), 이직충동경험( $F=18.84, p<.0001$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

Scheffe test를 통해 사후 검증한 결과 40대 이상이 30대, 20대 보다 재직의도가

높았고, 총 임상경력에서 6년 이상 10년 이하와 2년 이상 5년 이하의 경력 보다 11년 이상의 경력에서 재직의도가 높게 나타났다. 직위에서는 일반간호사 보다 수간호사에서 재직의도가 높게 나타났고, 근무형태에서 3교대 근무보다 2교대와 상근근무에서 재직의도가 높게 나타났다. 또한 정년퇴직 때 까지 근무를 희망하는 그룹에서 재직의도가 가장 높았고, 이직충동경험이 없는 그룹이 이직충동을 느끼는 그룹보다 재직의도가 높게 나타났다.

2) 병원간호사의 재직의도와 변수들과의 상관관계에서 전문직업성( $r=.2613$ ,  $p<.0001$ ), 직무착근도( $r=.6441$ ,  $p<.0001$ )와 간호조직문화 유형에서 관계지향 문화( $r=.5295$ ,  $p<.0001$ ), 혁신지향 문화( $r=.4570$ ,  $p<.0001$ )가 유의한 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났고, 위계지향문화( $r=-.2389$ ,  $p=.0003$ )는 유의한 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3) 병원간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인에 대한 다중회귀분석을 한 결과 직무착근도( $\beta=.751$ ,  $p<.0001$ )와 간호조직문화 유형에서 관계지향문화( $\beta=.702$ ,  $p=.0253$ ), 위계지향문화( $\beta=-1.032$ ,  $p=.0004$ )가 재직의도의 영향 요인으로 나타났고 전문직업성의 경우 본 연구에서는 재직의도에 유의한 영향력을 확인하지 못했다.

이상의 연구결과를 종합해 볼 때, 병원간호사의 재직의도 영향 요인은 직무착근도, 간호조직문화 유형에서 관계지향문화, 위계지향문화로 나타났다.

본 연구결과를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 조직 및 근무환경의 특성을 달리하여 병원간호사를 대상으로 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화, 재직의도에 대해 비교한 반복연구를 제언한다.

둘째, 병원간호사의 전문직업성, 직무착근도 향상과 간호조직문화를 혁신지향문화와 관계지향문화의 균형적인 간호조직문화로 발전시키기 위한 지원과

활동 및 교육프로그램 개발과 실행을 통해 효과를 검증하는 연구를 제안한다.

셋째, 병원간호사의 재직의도에 영향을 주는 다른 요인들에 대한 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 김문실, 최순옥 (2003). 조직사회화에 대한 개념 분석. *간호행정학회지*, 9(1), 19-30.
- 김인숙, 장금성, 이명하, 하나선, 홍윤미, 이태화, 김정숙, 강정화 (2009). *최신 간호관리학*(3판). 서울: 현문사.
- 김인숙, 이명하, 장성, 하나선, 홍윤미, 이태화, 강선주 (2003). *최신간호관리학*. 서울: 현문사.
- 김선미 (2012). *국제의료기관평가(JCI)가 직원들의 인식 및 태도에 미치는 영향연구*. 가톨릭대학교 행정대학원 행정학과 의료 및 보건행정 전공 석사 학위논문. 서울.
- 김선희 (2015). *병원 간호사의 직무만족도와 재직의도와의 관계에 관한 연구*. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위 논문. 서울.
- 김문실, 전미수, 방희숙, 문선영, 이순희, 한수정, 김정아, 박현태 (1999). 병원 간호조직문화 규명을 위한 연구(II) - 간호조직문화 개념분석. *간호행정학회지*, 5(1), 87-97.
- 김종경, 김명자 (2011). 병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석. *간호행정학회지*, 17(4), 538-550.
- 김성국 (2004). *조직과인간행동*. 서울: 명경사.
- 건강보험심사평가원 (2007). 2007년 건강보험통계지표, 건강보험심사평가원 보도자료.
- 김미란 (2008). *임상간호사의 간호전문직관, 간호업무수행과 재직의도*. 한양대학교석사학위논문, 서울.
- 김대란 (1999). 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입간의 관계분석. *간호행정학회지*, 5(1), 5-22.
- 김영산 (2009). *대학병원 교대근무자와 비교대근무자의 삶의 질 비교*. 계명대학교 의료경영대학원 석사학위논문. 대구.

- 김문실, 한수정, 김정아, 박현태 (1998). 병원 간호조직문화 규명을 위한 연구 (I). *간호행정학회지*, 4(1), 89-105.
- 김미영 (2013). *임상간호사가 지각한 간호조직문화 유형, 조직커뮤니케이션 만족 및 직무몰입의 관계*. 계명대학교 대학원 석사학위논문. 대구.
- 김민주, 지은구 (2013). 돌봄 서비스 여성노동자의 직무지속의사 영향요인. *한국사회복지행정학*, 15(3), 95-131.
- 김민정 (2006). *간호조직문화가 간호사 재직의도에 미치는 영향*. 한양대학교 대학원 석사학위논문. 서울.
- 김정아 (2014). *병원간호사의 전문직업성과 의사결정역량이 재직의도와 이직충동에 미치는 영향*. 한양대학교 석사학위 논문. 서울.
- 고현주 (2004). *임상간호사의 전문직업성, 보상, 시장 지향성과 직무 만족도간의 관계 연구*. 고려대학교 석사학위논문. 서울.
- 강기노 (2012). 중소병원 간호사의 이직의도 영향 요인. *간호행정학회지*, 18(2), 155-165.
- 강선주 (1995). *공유관리와 간호단위문화에 대한 조사-세 개 종합병원대상-*. 연세대학교 대학원 석사학위 논문. 서울.
- 김종경 (2007). 종합병원 간호인력에 따른 직무만족·환자만족비교. *간호행정학회지*, 3(1), 98-108.
- 김종경, 박성애 (2003). 간호등급별 병원간호사 직무만족 조사. *간호행정학회지*, 9(4), 529-539.
- 고순희, 정복례 (2004). 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족. *간호행정학회지*, 10(3), 335-341.
- 권정애 (2009). *임상간호사의 업무환경과 재직의도*. 한양대학교 임상 간호 대학원 석사학위논문. 서울
- 권경자, 주민선, 김정아 (2009). 임상간호사의 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족 및 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 15(2), 182-192.
- 권경자, 고경희, 김경원, 김정아 (2010). 정신간호사의 전문직업성이 간호업

- 무 수행 및 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 16(3), 229-239.
- 김가영, 이동명 (2013). 조직 보상시스템이 구성원 직무착근도 및 이직의도에 미치는 영향. *한국 질서경제저널*, 16(4), 177-195.
- 김동숙 (2010). *낮반·초반 고정근무와 3교대근무간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 비교 : 서울 소재 1개 종합병원을 대상으로*. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문. 서울.
- 김은희, 이은주 (2014). 병원간호사의 간호업무수행과 이직의도 관계에서 직무차근도의 조절효과와 매개효과. *한국산학기술학회논문지*, 15(8), 5042-5052.
- 김문실, 한수정, 김미현 (2004). 간호조직문화 측정도구 개발을 위한 연구. *간호행정학회지*, 10(3), 175-184.
- 김소인, 김정아 (1997). 간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족 및 이직의도와의 관계. *간호행정학회지*, 3(2), 17-33.
- 고현진 (2010). *일개 종합병원 간호사의 업무환경과 직무만족, 이직의도에 관한 조사연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문. 서울.
- 당유엽 (2008). *조직구성원의 직무배태성과 이직의도 및 조직시민행동 간의 관계에 관한 연구*. 충남대학교 대학원 석사학위 논문. 대전.
- 류선주 (2005). *임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인*. 한림대학교 석사학위 논문. 춘천.
- 류정란 (2005). *직무배태성이 조직잔류에 미치는 영향에 관한 연구*. 부산대학교 대학원 석사학위 논문. 부산.
- 리강순 (1990). *이직 간호사와 현직 간호사의 소진과 사회적 지지의 관계*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문. 서울.
- 문정혜 (2012). *중소병원 간호사의 조직문화, 직무스트레스, 이직의도와의 관계*. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문. 서울.
- 박경규, 이기은 (2004). 조직에 대한 직무 배태성과 이직의도간의 관계. *한국 경영학회*, 33(5), 1423-1440.
- 박민이 (2015). *임상간호사의 간호조직문화, 직무스트레스 및 극복력이 공감만*

- 족에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문. 서울.
- 박은주 (2000). 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인 : 성격유형과 자아존중감을 중심으로. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위 논문. 경기도.
- 박영옥, 이경자, 조은희, 박혜자 (2009). 노인요양시설 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. *노인간호학회지*, 11(1), 81-89.
- 박재산 (2005). 조직문화 유형이 직무만족과 이직의사에 미치는 영향-국립병원 조직구성원을 대상으로-. *병원경영학회지*, 10(1), 1-24.
- 박상언, 김영조 (1995). 조직문화 프로파일과 조직효과성 간의 관계에 관한 연구. *한국경영학회*, 24(3), 213-238.
- 박수혜 (2015). 간호사가 인식하는 가정친화정책, 일 가정 갈등, 재직의도의 관계. 연세대학교 간호대학원 석사학위 논문. 서울.
- 배옥연 (2006). 병원간호사의 경력정체가 이직충동 및 재직의도에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위 논문. 서울.
- 배주영 (2009). 병원간호사의 의사소통 능력, 의사소통 유형과 간호업무성과의 관계. 고신대학교 일반대학원 석사학위 논문. 부산.
- 백아름 (2016). 병원간호사가 인식한 건강한 업무환경이 재직의도에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위 논문. 서울.
- 서인덕 (1986). 한기업의 조직문화유형과 조직특성간의 관련성 연구. 서울대학교 대학원박사학위논문. 서울.
- 손미숙 (2012). 간호사가 지각한 간호조직문화가 자기효능감 및 임파워먼트 관계. 부산카톨릭대학교 생명과학대학원 석사학위논문. 부산.
- 성미혜, 최은영 (2012). 응급실 간호사의 전문직 자아개념. 간호수행능력과 재직의도. *기본간호학회지*, 19(2), 244-252.
- 손소영 (2014). 간호사의 직무착근도와 자기효능감이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 가천대학교 대학원석사학위논문. 경기도.
- 손소영, 최정실 (2015). 간호사의 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *성인간호학회지*, 27(2), 180-187.

- 이도향 (2011). *직무착근도가 조직시민행동과업무성과 및 이직의도에 미치는 영향*. 동국대학교 대학원 석사학위논문. 서울.
- 이세영, 오은진, 성경미 (2013). *초보간호사의 이직의도 경험*. *동서간호학연구지*, 19(2), 168-176.
- 이난희 (2013). *간호사의 조직 커뮤니케이션이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*. 한국교육대학원 석사학위논문. 청주.
- 이내영, 이선옥, 황진희 (2012). *임상간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인*. *한국자료분석학회지*, 14(3), 1479-1491.
- 이소영 (2012). *중소병원 간호사의 직무착근도와 상사-구성원 교환관계가 직무만족 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*. 계명대학교 경영대학원 석사학위논문. 대구.
- 이명하 (1998). *병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계-간호사를 대상으로*. 충남대학교 간호과학 박사학위 논문. 대전.
- 이학중 (1999). *조직개발론*. 서울: 법문사.
- 이은희, 조경숙, 손행미 (2014). *병원간호사의 재직의도*. *임상간호연구*, 20(1), 15-27.
- 이은숙, 정지영, 전명희 (2004). *중소병원 간호사의 복리후생만족도, 직무만족도 및 이직의도와와의 관계*. *대한간호학회지*, 43(4), 75-82.
- 은순애 (2011). *근무형태별 간호사 이직관련 영향요인 분석 - 서울 소재 1개 종합병원 낮번/초번고정근무, 밤번고정근무, 3교대근무, 상근근무 이직 자를 대상으로*. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문. 서울.
- 윤금숙 (2010). *간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인*. 을지대학교 임상간호대학원 석사학위 논문. 대전.
- 양애선, 강윤희 (2013). *중환자실 신규 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도*. *간호과학*, 25(2), 47-58.
- 정은자, 체계순, 노원자, 박미미, 조의영 (2013). *병원간호인력 배치현황 실태조사*. *병원 간호사회*, 77-118.
- 정명선 (2013). *교대근무 간호사의 직무스트레스, 수면의 질과 스트레스반응의*

- 관계. 고신대학교 대학원 석사학위논문. 부산.
- 장선영 (2010). *밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 삶의 질, 소진 및 직무만족 비교*. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문. 서울.
- 정하영 (2012). *경력 간호사가 인지하는 직무특성, 내부고객만족도와 재직의도와 의 관계*. 연세대학교 간호대학원 석사학위 논문. 서울.
- 최순옥 (2004). *시스템다이내믹스를 이용한 신규간호사의 조직사회화 과정 모델 개발*. 중앙대학의약식품대학원 석사학위논문. 서울.
- 최은희 (2014). *간호사의 직무스트레스, 직장-가정갈등, 대처방식이 직무소진과 이직의도에 미치는 구조모형*. 경희대학교 공공대학원 석사학위 논문. 서울.
- 최현주 (2014). *임상간호사의 경력변경의도에 영향을 미치는 경력몰입, 경력만족, 직장가정갈등의 효과 : 기관규모별 및 직장가정갈등 수준별로 경로분석*. 인제대학교 대학원 박사학위 논문. 부산.
- 최형선 (2008). *교대근무로 인한 간호사들의 스트레스에 관한 연구*. 순천향대학교 대학원 석사학위논문. 서울.
- 추현심 (2001). *임상간호사의 전문직업성과 영향요인*. 한양대학교 석사학위논문. 서울.
- 차인자 (2008). *임상간호사의 전문직업성과 직무만족·조직몰입*. 한양대학교 석사학위논문. 서울.
- 하나선, 최정 (2002). 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 의 관계 연구. *대한간호학회지*, 32(6), 812-822.
- 한용희, 손인순, 박광옥, 강경화 (2010). 병원간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직의도와 의관계. *임상간호연구*, 16(2), 17-31.
- 현지원 (2003). *수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인 분석*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문. 서울.
- 한수정 (2002). 병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구. *간호행정학회지*, 8(3), 441-446.

- Adams, D., & Miller, B. K. (2001). Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. *Journal of Professional Nursing, 17*(4), 203-210.
- Alexander, C. S. Welsman., & chase, G. A. (1982). Determinants of staff Nurses Perception of Autonomy within Different Clinical Contexts. *Nursing Research, 32*(6).
- Alam, M. M., & Mohammad, J. F. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal, 3*(1), 123-137.
- Bamnum, B. S., & Kerfoot, K. M. (1995). The Nurse as executive. *An Aspen Publisher, Inc.*
- Blau, G. J. (1985). The measure and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*(4), 277-288.
- Brown, A. D. (1995). *Organizational Culture*. London : Pitman.
- Cohen, J., Stuenkel, D., & Nguyen, Q. (2009). Providing a healthy work environment for nurses: the influence on retention. *Journal of Nursing Care Quality, 24*(4), 308-315.
- Christmas, K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economics, 26*(5), 316-318.
- Curry, J. P. (1985). Department of turnover among nursing department employees. *Research in Nursing and Health, 8*(2), 397-411.
- Curran, C. A., & Miller, N. (1990). The impact of corporate culture on nurse retention. *Nursing Clinics of North America, 25*, 537-549.
- Coeling. H. E., & Simms L. M. (1993). Facilitating innovation at the nursing unit level through cultural assessment. part 1: how to keep management ideas from falling on deaf ears. *Journal of Nursing Administration, 23*(4), 46-53.

- Curran, C. R. (1991). An interview with Karlene M. Kerfoot. *Nursing Economics*, 9, 141-147.
- Cowin, L. S. (2002). The effects of nurses's Job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
- Galt, K. & Paschal, K. A. (2009). *Patient safety for health professional*. Sudbury : Jones and Bartlett publishers.
- Hom, P. W., Griffeth, R. W. (1991). Structural equation modeling test of a turnover theory: cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350-66.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals-the case of certified nurse-midwives. *Jouurnal of Business Research*, 57(9), 1042-1053.
- Holtom, B., & Mahesh, S. (2006). Customer satisfaction as a mediator of the turnover-performance relationship. *Jurnal of Organizationnal Psychology*, 11(1), 49-62.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*, Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Harrison, J. R. (1972). Understanding your organization character. *Harvard Business Review*, May-June, 119-128.
- Jones, C. B. (2008). Revisiting nurse turnover cost: adjusting for inflation. *Journal of Nursing Administration*, 38(1), 11-18.
- Kim, S.-W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a US air Force

- hospital. *Human Relation*, 49(7), 947-976.
- Lee, T. W., & Mauer, S. (1999). The effects of family structure on organizational commitment, intention to leave and voluntary turnover. *Journal of managerial issue*, 11(4), 493-513.
- Louis, M., Posner, B., & Powell, G. (1983). The availability and helpfulness of socialization practice. *Perso Psychology*, 36(4), 857-866.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology commitment, absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mueller, F., Smith, V. C., Gabe, J., & Elston, M. A. (2008). We are nurses, we are supposed to care for people: professional values among nurses in NHS direct call centres. *New technology, work and employment*, 23(2), 1-16.
- Mitchell T. R., Holtom B. C., Lee T. W., Sablynski C. J., Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-21.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Quinn, R. E., & McGrath, M. R. (1985). The transformation of organizational culture: A competing values Perspectives. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Organizational Culture*. (pp.315-334). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Rutty, J. E. (1998). The nature of philosophy of science, theory and knowledge relating to nursing and professionalism. *Journal of Advanced Nursing*, 28(2), 243-250.

- Ritzer, G., & Walczak, D. (1988). Rationalization and the deprofessionalization of physicians. *Social Forces*, 67(1), 1-22.
- Reitz, O. E., Anderson, M. A., & Hill, P. D. (2010). Job embeddedness and nurse retention. *Nursing Administration Quarterly*, 34(3), 19-200.
- Reichers, A. E. (1985). A review and re conceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*, 8th ed., Englewood Cliff: Prentice-Hall, Inc.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- Scott, S. D. (2008). New professionalism - shifting relationships between nursing education and nursing practice. *Nurse Education Today*, 28(2), 240-245.
- Starc, A. (2009). Nursing professionalism in Slovenia: knowledge, power, and ethics. *Nursing Science Quarterly*, 22(4), 371-374.
- Stone, P. W., Mooney-Kane, C., Larson, E. L., Pastor, D. K., Zwanziger, J., & Dick, A. W. (2007). Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: an instrumental variable approach. *Health Services Research*. 42(3), 1085-1104.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497 - 509.
- Tourangeau, A. E., Cummings, G., Cranley, L. A., Ferron, E. M., & Harvey, S. (2010). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1), 22-32.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in

nursing. *Journal Professional Nursing*, 19(5), 251-261.

William, J. (1960). Goode, encroachment, chalanatism and the emerging profession : psychiatry sociology and medicine, *American social review*, 25, 902-914.

Wilbert, E. (1970). Moore, "*The professions: Roles and rules*," New york: Ruseel sage foundtion.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*, Cleveland: World Publishing Co.

## ABSTRACT

### Effect of Hospital Nurses' Professionalism, Job Embeddedness, and Nursing Organizational Culture on Intention of Retention.

Baek Gi Ryeong

Department of Nursing Science

Graduate School of Nursing

Sungshin Universtiy

The purpose of this study was to determine the effect of professionalism, organization culture, and job embeddedness of hospital nurses on intention of retention. Data used for this study were collected by 229 nurses from K general hospital in Seoul through convenience sampling. Data were composed of surveys on general and correlation of job specialty, standard of professionalism and organization culture, standard of job embeddedness, and frequencies of intention of remaining in the hospital. Collected data were analyzed with SAS.

The finding of the study can be summarized as follows.

- 1) In terms of frequencies of intention of retention, significant differences were found among nurses with different marriage status ( $t=-3.18$ ,  $p=.0017$ ), current working field ( $F=2.50$ ,  $p=.0173$ ), experiences of working

at different hospitals ( $t=-2.31, p=.0229$ ), age ( $F=9.48, p=.0001$ ), total work experience years ( $F=7.14, p=.0001$ ), working positions ( $F=4.10, p=.0074$ ), working type ( $F=8.38, p=.0003$ ), desiring working period ( $F=9.03, p<.0001$ ), and turnover urges experience ( $F=18.84, p<.0001$ ). Significant difference was also found on intention of retention based on ages. As a result of Sheffe test, intention of retention of the age group of 40s was higher than that of age group of 30s or 20s. Significant difference in intention of retention was also found based on total work experience years. Intention of retention of nurses with over 11 years of work experiences was higher than that of nurses with working experience of above 6 years but less than 10 years or over 2 years but less than 5 years. In addition, significant difference in intention of retention was found based on working positions. Intention of retention of head nurses was higher than that of general nurses. Significant difference in intention of retention based on working type was also found. Intention of retention of nurses with 2nd shift work was higher than that of nurses with 3rd shift work.

Intention of retention of the group of hoping to work until the retirement was the highest ( $F=9.03, p<.0001$ ). Slight difference in intention of retention based on impulse of changing work place was found. Intention of retention of nurses without working experience was higher than that of nurses with work experiences ( $F=18.84, p<.0001$ ).

- 2) There was statistically significant relationship between intention of retention of hospital nurses and professionalism ( $r=.2613, p<.0001$ ), job embeddedness ( $r=.6441, p<.0001$ ), relationship-oriented culture in the nursing organization ( $r=.5295, p<.0001$ ), and innovation-oriented culture

( $r=.4570$ ,  $p<.0001$ ). Intention of retention and hierarchy-oriented culture had a negative correlation ( $r=-.2389$ ,  $p=.0003$ ).

- 3) Multiple regression analysis revealed that embeddedness ( $\beta=.751$ ,  $p<.0001$ ), relationship-oriented culture ( $\beta=.702$ ,  $p=.0253$ ), and hierarchy-oriented culture ( $\beta=-1.032$ ,  $p=.0004$ ) could significantly affect intention of retention. However, professionalism failed to have significant effect on intention of retention.

In summary, professionalism, job embeddedness, work satisfaction, and desired work duration could affect intention of retention of working hospital nurses. However, co-relation between group culture and adhocracy culture failed to significantly affect intention of retention. Therefore, specific system needs to be planned developed in order to improve professionalism. To improve individuals' ability and aptitude, financial and non-financial compensations need to be supported. In addition, public and private activities are needed to grow interpersonal relationship. These plan and supportive progress will help those with compromising group culture and adhocracy culture and improve intention of retention in the future.

## 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 시간 중에도 불구하고 귀중한 시간을 내시어 설문에 응답해 주심에 대하여 진심으로 감사드립니다.

저는 성신여자대학교 대학원 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

본 설문지는 현재 근무하는 병원간호사들의 전문직업성, 간호조직문화, 직무착근도가 재직의도에 미치는 영향에 대한 연구를 위하여 작성된 것입니다.

본 연구와 관련된 귀하의 개인적인 정보와 설문내용은 순수한 연구목적으로만 사용 될 것이며 또한 조사가 무기명으로 통계처리 되어 특정 개인이나 조직에 대해서는 철저히 익명성이 보장됨을 분명히 밝혀드립니다.

설문지에 대한 귀하의 응답은 연구에 소중한게 활용될 예정이오며 병원간호사들의 재직의도를 높이는데 도움이 될 것입니다.

바쁘시더라도 부디 정확하고 성실하게 모든 질문에 답변해 주시길 부탁드립니다. 끝으로 항상 좋은 간호를 제공하기 위해 애쓰시는 선생님의 노고에 진심으로 감사드리며 간호부와 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

2016년2월27일

성신여자대학교 대학원

지도 교수 김 동 희

연구 자 백 기 령

(E-mail : [backi354@naver.com](mailto:backi354@naver.com)/010-3122-8656)

※ 본 조사나 설문지에 대해 의문이 있으시면 위 연락처로 문의 하시기 바랍니다.

I. 다음 문항은 간호사로서 간호 전문직업성을 측정하기 위한 것입니다. 평소 귀하의 느낌에 가장 가까운 곳에 √ 표시하십시오.

NO	문항내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 정기적으로 (간호) 전공 잡지를 읽는다.					
2	다른 전문직이 우리(간호직)보다 실제로 사회에서 더 중요하다.					
3	내 (간호)업무에서 무엇을 해야 할지는 내가 스스로 결정한다.					
4	나는 지역의 전문가(간호사) 모임에 정기적으로 참석 한다.					
5	나는 우리 직종(간호직)이 다른 어떤 전문직보다 사회에서 없어서는 안 된다고 생각한다.					
6	내 동료들은 서로의 업무수행능력에 대해 잘 알고 있다.					
7	우리 (간호)전문직에 종사하는 사람들은 일에 대한 참 소명 의식을 가지고 있다.					
8	내 (간호직의)전문성에 대한 중요성이 때로는 지나칠 정도로 강조되기도 한다.					
9	이 분야(간호직)에서 사람들이 현신하는 것은 매우 보람 된 것이다.					
10	내 스스로의 판단을 실행에 옮길 기회를 자주 갖지 못하는 편이다.					
11	나는 (간호)전문직 단체를 회원들이 지원해야 한다고 생각 한다.					
12	몇 몇 다른 직업은 내 직업(간호직)보다 사회에서 더욱 중요하다.					
13	우리 전문직의 문제점은 동료가 무엇을 하는 지 실제로 서로 잘 모른다는 것이다.					
14	우리 분야 종사자들이 높은 이상적 태도를 유지하는 것은 바람직하다.					

NO	문항내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그 다 렇 다
15	(간호)전문직 단체는 일반회원들을 위해 충분한 역할을 감당하지 못하고 있다.					
16	우리는 서로의 (간호)수행능력을 판단할 방법이 없다.					
17	나는 (간호)전공 잡지를 읽으려 하지만, 실제적으로는 자주 읽지 못한다.					
18	수입이 감소되더라도 대부분은 이 직종(간호직)에 계속 종사할 것이다.					
19	내 의사결정은 검토를 받아야 한다.					
20	동료들이 어떻게 일을 하는지 평가할 기회가 별로 없다.					
21	(간호)업무와 관련된 거의 모든 문제는 나 스스로 해결한다.					
22	세상에 꼭 필요한 직업이 있다면, 그것은 우리 직업(간호직)이다.					
23	내 동료들은 서로가 일을 잘 하고 있는지 비교적 잘 파악 하고 있다.					
24	(간호사들 중에) 자신의 일에 대한 신념이 없는 사람은 거의 없다.					
25	내가 내린 결정의 대부분은 다른 사람이 다시 검토 한다.					

II. 다음 문항은 간호조직의 특성에 관한 질문입니다. 귀하가 재직 중인 간호조직의 특성을 나타낸다고 생각되는 해당항목에 √ 표시 하십시오.

N O	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	환자 간호를 위한 새로운 시도와 시행착오가 허용되는 분위기이다.					
2	모두 한 가족이라는 공동체 의식이 자리 잡고 있다.					
3	구성원들간의 경쟁을 강조하는 분위기이다.					
4	매우 인간적인 곳으로 개개인을 가족과 같이 대한다.					
5	목표달성을 위해 매우 경쟁적이다.					
6	급변하는 환경에 대응하기 위한 간호사의 준비 자세를 강조한다.					
7	서로 이해하고 신뢰하며, 존중하는 것을 중요시한다.					
8	참여적이고 안락한 분위기이다.					
9	주어진 여건에서 원가절감, 생산성향상 등을 통한 효율적인 경영관리를 강조한다.					
10	관료적인 절차에 따라 업무를 수행한다.					
11	최신 간호정보 습득과 지속적인 공부를 위해 지원해 준다.					
12	순응하고 수용하는 자세를 더 좋아한다.					
13	간호사 개개인이 자유롭고 독창적으로 새로운 아이디어를 시도할 수 있게 운영된다.					
14	아주 역동적이고 활동적이다.					
15	동료간에 친밀하고 개인적인 어려움을 자주 이야기 할 수 있는 분위기이다.					
16	안정성을 중시한다.					
17	환경의 변화를 인식하고 도전하고자 한다.					
18	간호조직의 성과달성을 중시한다.					
19	새로운 방법을 모색한다기보다는 기존의 질서와 관행을 따른다.					
20	업무처리 절차와 규칙의 변경이 용이하지 않다.					

Ⅲ. 다음 문항은 간호사의 직무착근도를 측정하기 위한 것입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가장 유사한 항목에 √ 표시 하십시오.

NO	문항내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 속한 부서의 구성원들을 좋아한다.					
2	나의 업무는 내가 가진 기술과 재능들을 잘 활용할 수 있다.					
3	나는 현재 근무하고 있는 병원과 잘 맞는다고 생각한다.					
4	나의 동료들은 나와 비슷하다.					
5	이 병원이 나에게 주는 권한과 책임에 만족한다.					
6	이 병원에서 일하면서 나는 나의 직업적 목표를 성취할 수 있다.					
7	나는 나의 직업적 성장과 발전에 만족한다.					
8	나의 가치관과 이 병원이 추구하는 가치관은 잘 맞는다.					
9	나는 여러 부서와 관련되어 일을 한다.					
10	나의 동료들은 나에게 의존하고 있다.					
11	나의 도움을 필요로 하는 동료의 수는 많다.					
12	나는 동료들과 정기적으로 상호작용한다.					
13	나는 이 병원을 떠난다면 많은 것을 희생하게 될 것이다.					
14	이 병원에서는 승진할 기회가 많다.					
15	나는 이 병원에서 내가 원한다면 정년까지 일할 수 있다.					
16	나의 일은 나의 목표를 어떻게 추구해 갈지 결정 하는데 많은 자유를 준다.					
17	이 병원이 제공하는 비금전적(복지, 휴가 등) 혜택은 우수하다.					
18	나는 직장 동료들이 나를 많이 존중한다고 느낀다.					

IV. 다음의 문항을 읽고, 귀하가 현재 간호사로서 재직하는 이유로 동의하는 정도에 √ 표시하십시오.

No	문 항 내 용	매우 동의한다	동의 한다	동의하지 않는다	매우 동의하지 않는다
1	근무지 순환(로테이션)은 동기부여가 된다.				
2	수간호사나 상관은 간호사가 어려운 상황에 닥쳤을 때 간호사를 옹호하고 보호해준다.				
3	간호사로 근무하는 것을 가족이 지지한다.				
4	승진 기준이 명확하여 승진준비를 할 수 있다.				
5	교대 근무가 가사와 육아에 도움이 된다.				
6	원할 때 질병 및 육아휴직을 할 수 있다.				
7	근무부서의 분위기와 인간관계에 만족한다.				
8	교대 근무로 개인의 취미나 자기계발을 할 수 있는 시간적 여유가 있다.				
9	다른 직업에 비해 간호사가 더 힘든 것은 아니다.				
10	보수가 경제적으로 도움이 된다.				
11	스케줄을 조정하여 원하는 시기에 휴가를 사용할 수 있다.				
12	다른 직업에 비해 시간의 활용도가 높다.				
13	자기 발전을 위한 기회가 많다				
14	간호사라는 전문 직업에 자부심이 있다.				
15	가족들이 간호사라는 내 직업에 자부심을 가진다.				
16	업무를 신체적으로 감당할 수 있다.				
17	업무를 정신적으로 감당할 수 있다.				
18	자신이 가지고 있는 신념과 사명감으로 근무한다.				
19	수간호사나 상관이 잘 보살피 주고 지도해준다.				
20	퇴직 후 생활에 대한 보장이 된다 (연금, 퇴직금 등).				
21	간호사는 다른 사람들에게 도움을 주는 직업이다.				
22	다른 직업에 비해 보수가 좋다.				
23	근무하고 있는 병원에 대한 자부심이 있다.				
24	가족들이 이직을 만류한다.				
25	근무하는 직장에서 업무능력을 인정받는다.				

No	문항내용	매우 동의한다	동의 한다	동의하지 않는다	매우 동의하지 않는다
26	아픈 사람들을 도와주고 싶다.				
27	의료직에 계속 종사하고 싶다.				
28	일을 하고 있다는 자부심으로 다닌다.				
29	직원을 위한 직장의 복지/복리후생이 좋다.				
30	새로운 직장으로 옮겼을 때 적응하는 것이 두렵다.				
31	지금까지 직장을 다닌 경력과 지위가 아깝다.				
32	업무에 적응한 이후 능숙하게 일을 한다.				
33	간호사 업무가 적성에 맞다.				
34	간호사 일 자체가 재미있다.				
35	타 부서와 화합할 수 있는 프로그램(동아리, 야유회, 등산 등)이 있다.				
36	집과 병원과의 거리가 가까워서 좋다.				
37	환자가 바뀌는 역동성이 좋다.				
38	나의 특기(외국어 회화, 자격증 등)를 업무에 활용할 수 있다.				
39	병원을 그만두고 싶지만, 이직할 준비가 되어있지 않다.				
40	여성으로서 사회적 리더가 된다.				
41	직장에서의 발전가능성이 있다.				
42	승진에 대한 기대 없이 편안하게 근무한다.				
43	수간호사나 상관이 칭찬과 격려를 잘 해준다.				
44	환자/보호자들로부터 인정을 받는다.				
45	간호이론의 임상적용을 통하여 간호업무에 흥미를 느낀다.				
46	간호사 경력으로 후배간호사나 간호학생을 지도하는 것이 좋다.				
47	출신대학 간에 차별이 없다.				

V. 다음은 귀하에 대한 일반적 특성을 알아보기 위한 질문입니다. 해당사항에 √기입해 주시고 해당사항이 없는 경우, 기타 란에 자세히 기입해 주시기 바랍니다.

1. 연령 : 만            세
2. 성별 : ① 여자 ② 남자
3. 결혼상태 : ① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼 ④ 사별 ⑤ 기타
4. 종교 : ① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 무교 ⑤ 기타
5. 학력  
① 3년제 간호대학졸업    ② 방송대/ RN-BSN / 학점은행제    ③ 4년제 간호대학졸업  
④ 석사졸업 또는 과정 중    ⑤ 박사졸업 또는 과정 중            ⑥ 기타
6. 현 근무부서  
① 내과계 병동 ② 외과계 병동 ③ 중환자실 ④ 수술실 ⑤ 응급실 ⑥ 분만/신생아실  
⑦ 외래 ⑧ 기타
7. 총 임상경력 :            년            개월
8. 현 부서에서의 근무경력 :            년            개월
9. 현재 직위 : ① 일반 간호사 ② 책임 간호사 ③ 수간호사 ④ 기타
10. 이직경험 : ① 유            회 ② 무
11. 근무형태  
① 상근근무 ② 2교대근무 ③ 3교대근무 ④나이트 전담 ⑤기타
12. 앞으로의 희망 근무기간  
① 1년 미만 ② 1년~5년 미만 ③ 5년~10년 ④ 정년퇴직까지 ⑤ 잘 모르겠다
13. 최근 1년 동안 이직충동 경험  
① 없음 ② 1~2번 ③ 별로 느끼지 않음(3~4달에 1번) ④ 자주 느낌(한달에 1번)