

병원의 조직문화와 직무환경이 간호사의 잔류의도에 미치는 영향

윤명주¹⁾ · 최미영²⁾

¹⁾충북대학교병원 수간호사, ²⁾충북대학교 간호학과 부교수

The Effects of Hospital Organizational Culture and Work Environment on Nurses' Intent to Stay at the Current Hospital

Yun, Myeong Ju¹⁾ · Choi, Mi Young²⁾

¹⁾HN, Department of Nursing, Chungbuk National University Hospital

²⁾Associate Professor, Department of Nursing Science, Chungbuk National University

Purpose: This descriptive study was conducted to identify the effects of hospital organizational culture and work environment on nurses' intent to stay at work. **Methods:** Participants of this study were 234 nurses who have worked at a local general hospital in the Chungcheong province for at least 6 months. The data were collected from July 17 to 28, 2017, using self-reported questionnaires and analyzed with multiple regression using SPSS version 22.0. **Results:** Clinical experience ($\beta=.38, p<.001$), institutional support ($\beta=.33, p<.001$), and relation-oriented culture ($\beta=.24, p<.001$) affected intent to stay at work among nurses. These variables accounted for 34.8% of the variance in intent to stay at work among nurses. **Conclusion:** This study confirms the effects of the work environment and organizational culture on nurses' intent to stay at work. Efforts for improving the work environment and organizational culture need for retaining nurses in a hospital. We suggest further research to identify the other factors associated with intent to stay at work among nurses.

Key words: Organizational Culture, Hospitals, Workplace, Nurses, Intention

I. 서론

1. 연구의 필요성

간호사는 보건의료서비스 전달체계에서 중추적인 역할을 담당하고 있다. 특히 병원에 입원한 환자가 필요한 간호서비스를 받기 위해서는 간호사 1인당 환자 수 즉 간호사 1명이 간호하는 환자 수가 적절해야 한다[1-4]. 그러나 우리나라 간호사는 면허자 수 대비 보건의료기관 활동비율이 2017년 기준 49.6%로 절반 수준에 불과하며, 인구 1,000명당 병원에서 근무하고 있는 간호사는 경제협력개발기구(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 국가

평균과 비교하면 하위권이다. 이러한 결과는 면허는 소지하고 있으나 실제 활동하는 간호사가 적고, 의료기관 내 간호사가 심각하게 부족하다는 것을 시사한다[3-6]. 특히 지역별·의료기관 종별 간호인력 공급 불균형, 간호간병통합서비스 사업 시행 등으로 간호사에 대한 수요는 계속 증가하고 있고, 간호서비스에 대한 요구는 다양화되고 양질 유지(quality of care)를 원한다[5]. 그러나 의료기관에서 활동하는 간호사가 적은 주요 원인은 불규칙한 근무시간과 과중한 업무부담 등으로 인한 이직이 주요 원인 중 하나이다[4,5]. 2017년 간호사의 이직률은 평균 13.8%였으며, 신규간호사의 경우 1년 이내 38.1%가 병원을 이직하였다. 이직 사유는 '다른 병원으로의 이직'이 18.7%로 가장 많았고, '업무 부적응' 14.0%, '결혼, 출산 및 육

주요어: 조직문화, 병원, 직장, 간호사, 의도

Corresponding author: Choi, Mi Young

Department of Nursing Science, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju 28644, Korea.
Tel: 82-43-249-1798, Fax: 82-43-269-1710, E-mail: myb98@chungbuk.ac.kr

*본 논문은 제1저자 윤명주의 2018년 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2018년 7월 25일 / 심사완료일: 2018년 10월 4일 / 게재확정일: 2018년 10월 18일

아'가 12.4% 순으로 나타났다[4]. 이러한 간호사의 이직은 적정 간호사를 확보하지 못한 단위의 업무량 과다로 인한 간호의 질 하락을 초래하여 개별 환자의 결과에 부정적인 영향을 미치게 되고, 남아 있는 현장 간호사의 소진이 발생할 수 있다[6]. 따라서, 간호인력의 효율적 관리를 통한 적정수준의 간호사 수와 유능한 간호사를 확보하여 양질의 간호를 제공하려는 방안 모색이 필요하다[4,5].

최근 간호사의 이직이 증가하면서 현재 병원에 남아 있는 간호사가 스스로 병원에 계속 남고자 하는 의도인 잔류의도를 강화하여 우수한 간호사를 지속해서 보유하는 것이 보건의료 조직의 질을 유지하고 직원 대체 비용 절감을 통한 조직의 유효성을 증가시키는 필수 요소로 대두되고 있다[7-10]. 즉 간호인력의 효율적 관리를 통한 적정수준의 간호사 수와 유능한 간호사를 확보하여 양질의 간호를 제공하는 방안 모색이 필요하다는 것을 의미한다[4]. 따라서 우수한 간호사가 장기간 남을 수 있는 요인을 확인하여 전략을 개발하고, 정책에 반영하는 것이 요구된다[10].

조직문화는 조직구성원 개인이 직면하는 상황을 받아들이고 이에 대처하고자 할 때, 조직의 목표와 신념 및 가치를 공유하도록 하여 조직의 효율성을 극대화하는 방향으로 이끌어 준다[11]. 간호사의 조직문화는 간호사의 업무수행에 영향을 미치고, 이는 간호생산성과 경쟁력의 핵심요소로 작용하기 때문에 중요하다[12]. 따라서 긍정적이고 발전적인 간호조직문화는 간호사의 직무 만족을 높이고, 이직 의도를 낮추게 되어 안정되고 자격 있는 간호 인력을 확보하는 데 도움이 된다[13,14]. Park 등[15]은 병원 경력간호사의 조직 잔류경험에 대한 질적 연구를 통해 간호사가 남아 있기를 선택한 동기와 이를 가능하게 한 요인을 탐색하였고, 진정으로 머무르고 싶은 직장, 경력간호사의 사기진작과 경력 상승에 대한 긍정적 보상으로 동기화시키는 전략이 필요하며 바람직한 조직문화 조성이 중요하다고 제시하였다. 간호사의 이직률을 낮추고 보유율을 높이기 위해 조직문화에 대해 이해해야 하며[14], 이러한 점에서 병원에 근무하고 있는 간호사들이 인식하고 있는 조직문화와 잔류의도 간의 관계를 파악할 필요가 있다.

또한, 직무환경은 업무를 수행하는 조직의 분위기로 간호사가 능숙하게 간호를 수행하고 양질의 간호를 제공할 수 있는 능력을 높이거나 낮추는 요인으로 정의할 수 있으며[16], 간호조직에 남고자 하는 의도와 개인적 성취감 등에 긍정적인 영향을 준다[17]. 간호사가 직무환경을 긍정적으로 인식한 병원에서는 환자들의 만족도가 높고, 간호사의 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치며[2], 간호사의 유지와 유지에도 기여한다[1]. 또한, 간호사가 직무환경을 긍정적으로 지각할수록

직무 불만족, 이직의도와 소진이 감소하는 것으로 보고하고 있어[7] 간호사의 병원 잔류 및 보유 방안을 모색할 때 직무환경을 고려하는 것이 바람직하다.

이에 본 연구는 간호사를 대상으로 병원의 조직문화, 직무환경과 잔류의도와와의 관계를 파악하고, 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 간호사의 잔류의도를 높일 수 있는 중재 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 특성, 병원의 조직문화, 직무환경 및 잔류의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 특성에 따른 잔류의도 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 조직문화, 직무환경, 잔류의도와와의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자가 지각하는 병원의 조직문화와 직무환경이 잔류의도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원의 조직문화와 직무환경이 간호사의 잔류의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 C지역에 소재한 1개의 상급종합병원에 재직하고 있는 6개월 이상의 간호사를 대상으로 진행하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석에서 양측검정, 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .95, 예측 요인의 수 18개로 산정한 결과 최소 필요 표본 크기는 총 213명이었으며, 탈락률을 고려하여 총 250부의 설문지를 배부하였다. 이 중 16부(조사 항목이 누락되었거나 부정확한 응답이 있는 자료)를 제외한 234부를 최종분석에 사용하여 최소 표본수를 충족하였다.

3. 연구도구

1) 잔류의도

잔류의도란 조직의 구성원이 조직에 계속 남기를 원하는

정도를 의미하며, Iverson [18]이 개발하고 Lee [19]가 번안하고 수정·보완하고 타당화를 확인한 도구로 측정하였다. 총 3문항의 5점 Likert 척도로, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘항상 그렇다’ 5점으로 구성된다. 가능한 점수 범위는 3~15점이며, 점수가 높을수록 잔류의도가 높음을 의미한다. Lee [19]와 본 연구에서의 Cronbach's α 는 각각 .88이었다.

2) 조직문화

조직문화는 간호사가 자신의 조직문화를 어떻게 인식하는가를 측정하기 위해 Han [20]이 개발하고 타당화한 도구로 측정하였다. 혁신지향문화 6문항, 관계지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항의 4가지 문화유형에 대해 총 20문항을 5점 Likert 척도로, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 5점으로 구성되며, 유형별 점수가 높을수록 그 유형의 문화를 강하게 인식하고 있음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .88이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .76이었다.

3) 직무환경

직무환경은 업무를 수행하는 조직 또는 현장의 분위기로 간호사가 능숙하게 간호를 수행하고 양질의 간호를 제공할 수 있는 능력을 높이거나 낮추는 요인을 의미하며[15], 본 연구에서는 Park과 Kang [21]이 개발하고 타당화한 도구로 측정하였다. 기관의 지원 12문항, 수간호사의 리더십 7문항, 실무체계 6문항, 동료와의 관계 5문항의 4개 하부요인 총 30문항이며, 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘항상 그렇다’ 5점으로 측정하며, 점수가 높을수록 자신의 직무환경을 긍정적으로 지각하고 있음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 전체 Cronbach's α 는 .92였으며, 기관의 지원 Cronbach's α 는 .87, 수간호사의 리더십 Cronbach's α 는 .90, 실무체계 Cronbach's α 는 .79, 동료와의 관계 Cronbach's α 는 .79였다. 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .92, 기관의 지원 Cronbach's α 는 .84, 수간호사의 리더십 Cronbach's α 는 .92, 실무체계 Cronbach's α 는 .71, 동료와의 관계 Cronbach's α 는 .71이었다.

4. 자료수집

본 연구는 C대학교병원 생명연구윤리심의위원회의 승인을 받은 뒤 수행하였으며(IRB File No. 2017-05-017-001), 자료수집기간은 2017년 7월 17일부터 7월 28일까지였다. 먼저

간호부의 사전 승인을 얻은 후 연구자가 각 병동을 방문하여 해당 병동 관리자에게 연구의 목적 및 방법을 설명하고 설문지를 배부하였다. 설문지와 동의서를 동봉한 봉투를 배부한 후, 참여에 동의한 개별 간호사가 작성한 설문지봉투를 밀봉하여 각 간호단위의 일정 장소에 보관하도록 한 후 회수하였다. 간호사에게 배부되는 봉투에는 연구의 목적, 설문지 작성 방법, 연구자료의 익명성, 사생활 보장 등을 기술한 연구 설명문과 자발적인 연구참여 및 언제라도 원하지 않으면 참여를 거절할 수 있음 등을 기술한 참여동의서를 동봉하였다. 설문지는 자기기입식 설문으로 작성에 10분 정도 필요하였으며, 답변에 대한 감사의 표시를 하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 대상자의 특성과 조직문화, 직무환경 및 잔류의도 정도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등을 이용하였다. 대상자의 특성에 따른 잔류의도의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA, 사후 검증은 Scheffé test로 분석하였다. 대상자의 조직문화, 직무환경, 잔류의도와와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 대상자의 조직문화와 직무환경이 잔류의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 Multiple regression analysis를 이용하여 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 특성

대상자의 평균 연령은 29.10 ± 6.67 세였으며, 종교가 없는 경우는 149명(63.7%)이었다. 총 임상근무기간 평균은 6.46 ± 6.89 년이었으며, 3년 미만 경력이 109명(46.6%)이었다. 현재 부서에서의 근무기간은 평균 3.22 ± 3.69 년이었으며, 이직해본 적이 없는 경우가 192명(82.1%)으로 대다수였다(Table 1).

2. 대상자가 지각하는 조직문화, 직무환경 및 잔류의도 정도

대상자의 조직문화는 관계지향문화의 평균이 3.39 ± 0.60 (5점 만점)점으로 가장 높았고, 업무지향문화가 2.85 ± 0.43 점으로 가장 낮았다. 직무환경 전체 문항의 평균은 3.29 ± 0.45 점 (5점 만점)이었으며, 하위영역에서는 실무체계가 3.65 ± 0.43

Table 1. Participants' Characteristics (N=234)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (yr)	< 29	159 (67.9)
	30~39	50 (21.4)
	≥ 40	25 (10.7)
		29.10±6.67
Gender	F	229 (97.9)
	M	5 (2.1)
Marital status	Single	178 (76.1)
	Married	56 (23.9)
Religion	Yes	85 (36.3)
	No	149 (63.7)
Education	College	46 (19.7)
	University	172 (73.5)
	≥ Master	16 (6.8)
Current work unit	Medical unit	72 (30.8)
	Surgical unit	82 (35.0)
	Special unit*	80 (34.2)
Position	Staff nurse	224 (95.7)
	≥ Charge nurse	10 (4.3)
Total clinical career (yr)	< 3	109 (46.6)
	3~7	48 (20.5)
	≥ 7	77 (32.9)
		6.46±6.89
Clinical career in current work unit (yr)	< 3	152 (64.9)
	3~5	57 (24.4)
	≥ 5	25 (10.7)
	3.22±3.69	
Type of work shift	Full-time	22 (9.4)
	3-shift	212 (90.6)
Workload	Light	5 (2.1)
	Moderate	76 (32.5)
	Heavy	153 (65.4)
Satisfaction with work	Satisfied	64 (27.3)
	Moderate	127 (54.3)
	Dissatisfied	43 (18.4)
Experience of turnover	Yes	42 (17.9)
	No	192 (82.1)
Placement of desired work unit	Yes	131 (56.0)
	No	103 (44.0)
Salary	< 300	130 (55.6)
	≥ 300	104 (44.4)

*Special unit (ICU=intensive care unit; TICU=trauma intensive care unit; NICU=neonatal intensive care unit; OR=operation room; ER=emergency room).

점으로 가장 높았고, 기관의 지원이 2.93±0.52점으로 가장 낮았다. 대상자의 잔류의도는 평균 3.17±0.82점(5점 만점)이었다(Table 2).

Table 2. Descriptive Statistics of Study Variables (N=234)

Variables	M±SD	Min.	Max.
Organizational culture	3.22±0.31	2.15	4.15
Innovation-oriented culture	3.20±0.51	1.67	4.67
Relation-oriented culture	3.39±0.60	1.40	4.80
Hierarchy-oriented culture	3.37±0.41	2.20	4.40
Task-oriented culture	2.85±0.43	1.50	4.25
Work environment	3.29±0.45	1.87	4.83
Institutional support	2.93±0.52	1.33	4.75
Head nurses' leadership	3.56±0.71	1.14	5.00
Work system	3.65±0.43	2.50	5.00
Relationship with coworkers	3.32±0.55	1.60	4.80
Intent to stay	3.17±0.82	1.00	5.00

3. 대상자 특성에 따른 잔류의도의 차이

대상자 특성에 따른 잔류의도는 연령($F=18.00, p<.001$), 결혼($t=-3.70, p<.001$), 근무부서($F=3.97, p=.020$), 직위($t=-3.45, p=.001$), 총 임상근무기간($F=7.61, p=.001$), 근무형태($t=3.68, p<.001$), 주관적 업무량($F=8.73, p<.001$), 주관적 업무 만족도($F=33.28, p<.001$), 이직 여부($t=-2.04, p=.042$), 희망부서 배치 여부($t=2.07, p=.039$), 급여($t=-2.90, p=.004$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 조직문화, 직무환경 및 잔류의도와와의 관계

대상자의 잔류의도는 조직문화 중 혁신지향문화($r=.37, p<.001$), 관계지향문화($r=.40, p<.001$)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 또한, 직무환경의 모든 하위영역 기관의 지원($r=.37, p<.001$), 수간호사의 리더십($r=.40, p<.001$), 실무체계($r=.29, p<.001$), 동료와의 관계($r=.40, p<.001$)는 잔류의도와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

5. 대상자의 잔류의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 대상자 특성 중 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 변수와 유의한 상관관계를 나타낸 변수를 투입하여 다중회귀분석을 하였다. 독립변수 중 연속변수는 그대로 사용하고, 명목변수는 더미 변수로 처리하여 투입하였다. 회귀분석의 기본 가정을 확인한 결과 Durbin-Watson 통계량은 1.89로 자기 상관의 문제가 없음을 확인하였다. 공차한계(tolerance)는 .79~.96으로 0.1 이상을 나타냈으며, 분산팽창인자(Variance Inflation

Table 3. Differences in Intent to Stay according to Participants' Characteristics (N=234)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (yr)	< 29 ^a	3.01±0.77	18.00 (< .001) a, b < c
	30~39 ^b	3.25±0.82	
	≥ 40 ^c	4.00±0.63	
Gender	F	3.18±0.81	0.50 (.617)
	M	3.00±0.70	
Marital status	Single	3.06±0.79	-3.70 (< .001)
	Married	3.51±0.83	
Religion	Yes	3.14±0.85	-0.36 (.718)
	No	3.18±0.81	
Education	College	3.21±0.81	2.66 (.072)
	University	3.11±0.81	
	≥ Master	3.60±0.86	
Current work unit	Medical unit ^a	2.98±0.77	3.97 (.020) a < c
	Surgical unit ^b	3.15±0.78	
	Special unit ^c	3.35±0.87	
Position	Staff nurse	3.13±0.81	-3.45 (.001)
	≥ Charge nurse	4.03±0.71	
Total clinical career (yr)	< 3 ^a	3.03±0.77	7.61 (.001) a, b < c
	3~7 ^b	3.01±0.75	
	≥ 7 ^c	3.46±0.87	
Clinical career in current work unit (yr)	< 3	3.11±0.77	2.04 (.132)
	3~5	3.19±0.85	
	≥ 5	3.46±0.13	
Type of work shift	Full-time	3.77±0.82	3.68 (< .001)
	3shift	3.10±0.80	
Workload	Light ^a	2.33±0.97	8.73 (< .001) a, c < b
	Moderate ^b	3.44±0.80	
	Heavy ^c	3.06±0.79	
Satisfaction with work	Satisfied ^a	3.69±0.74	33.28 (< .001) a > b > c
	Moderate ^b	3.12±0.66	
	Dissatisfied ^c	2.52±0.87	
Experience of turnover	Yes	3.11±0.82	-2.04 (.042)
	No	3.40±0.77	
Placement of desired work unit	Yes	3.26±0.74	2.07 (.039)
	No	3.04±0.90	
Salary (10,000 won)	< 300	3.03±0.78	-2.90 (.004)
	≥ 300	3.34±0.85	

Factor, VIF)도 1.04~1.25로 기준치 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다.

분석 결과 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인은 총 임상근무기간($\beta=.38, p<.001$), 직무환경의 하위영역 중 기관의 지원($\beta=.33, p<.001$), 조직문화 유형 중 관계지향문화($\beta=.24, p<.001$)로 확인되었다. 이들 변수는 간호사의 잔류의도에 대해 34.8%의 설명력을 나타냈다(Table 5).

IV. 논 의

최근 우리나라의 의료현장 내 간호사의 수요와 공급 불균형 현상이 심화하고 있고, 활동하는 간호사가 심각하게 부족하다는 측면에서 간호사의 잔류의도는 효율적인 간호조직 인력관리를 위한 주요 과제이다. 이에 본 연구는 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 간호사의 조직 잔류를 증가시

Table 4. Correlations among Study Variables

(N=234)

Variables	Categories	Intent to stay r (p)	Organizational culture				Work environment			
			1	2	3	4	5	6	7	8
Organizational culture	1. Innovation-oriented	.37 ($<.001$)								
	2. Relation-oriented	.40 ($<.001$)	.58 ($<.001$)							
	3. Hierarchy-oriented	-.10 (.127)	-.05 (.455)	-.06 (.379)						
	4. Task-oriented	.11 (.097)	.24 ($<.001$)	.04 (.572)	.28 ($<.001$)					
Work environment	5. Institutional support	.37 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	.42 ($<.001$)	-.07 (.298)	.21 ($<.001$)				
	6. Head nurses' leadership	.40 ($<.001$)	.61 ($<.001$)	.55 ($<.001$)	-.08 (.237)	.02 (.814)	.53 ($<.001$)			
	7. Work system	.29 ($<.001$)	.55 ($<.001$)	.53 ($<.001$)	.04 (.596)	.09 (.164)	.58 ($<.001$)	.63 ($<.001$)		
	8. Relationship with coworkers	.40 ($<.001$)	.53 ($<.001$)	.63 ($<.001$)	-.01 (.945)	.06 (.336)	.48 ($<.001$)	.56 ($<.001$)	.55 ($<.001$)	

Table 5. Factors Affecting Intent to Stay

(N=234)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.33	0.28		4.70	$<.001$
Total clinical career (yr)	0.33	0.08	.38	4.11	$<.001$
Work environment (Institutional support)	0.00	0.00	.33	6.95	$<.001$
Organizational culture (Relation-oriented)	0.52	0.09	.24	5.47	$<.001$

$R^2=.348$, Adj $R^2=.340$, $F=40.79$, $p<.001$

키는 프로그램 및 정책 개발에 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구결과, 대상자가 지각하는 조직문화는 관계지향문화 점수가 가장 높았고, 위계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화 순으로 선행연구[22]와 유사한 결과를 나타냈다. 이러한 결과는 본 연구대상병원의 간호조직이 조직 내 인간관계를 중시하고 내부통합을 우선시하나, 조직의 성과 달성을 위한 목표를 설정하고 과업수행을 위한 생산성을 강조하는 분위기는 덜 강조함을 추정할 수 있다. 다만 선행연구에서 병원의 규모, 특성, 업무환경, 근무부서 및 대상자 특성 등에 따라 조직문화 유형이 다른 점수 양상을 보이므로[23-25] 이러한 요인들이 반영되어 나타난 것으로 생각된다. 여전히 간호사가 위계지향적 문화를 더 높게 지각하는 것으로 보고하는 선행연구[25]도 있으므로 이러한 차이를 나타내는 대상기관의 특성, 조직의 특성, 개인의 특성에 대해 탐색할 필요가 있다.

직무환경은 평균 3.29±0.45점(5점 만점)으로 같은 도구를 사용한 선행연구[26,27]와 유사한 수준이었다. 하위영역별 점수는 간호사가 간호업무수행을 하는 데 있어 기초가 되는 영역인 실무체계를 가장 긍정적으로 인식하였다. 반면 기관의 지원에 대한 점수를 가장 낮게 평가하였다. Van Bogaert 등 [28]의 연구에서는 간호사와 의사 관계, 병동 단위에서의 간호 관리, 병원 관리와 조직의 지원으로 구분한 간호사 직무환경 측정에서 기관의 지원 점수가 가장 낮게 보고되어[28] 본 연구의 결과와 유사한 경향을 나타냈다. 직무환경은 간호사가 제공하는 간호의 질, 환자안전, 환자 만족도와 환자의 건강 결과에 영향을 미치는 주요 요인이 되므로[1], 간호사가 부정적으로 지각하는 직무환경 및 기관의 지원 영역에 대해 주기적으로 확인할 필요가 있으며, 이를 토대로 실제적인 개선 전략 개발 및 수행이 요구된다. 또한, 간호사가 긍정적으로 지각하는

병원의 직무환경은 간호사의 직무 불만족과 소진, 이직의도를 감소시켜 간호사의 잔류의도를 높일 수 있으므로[7] 향후 간호 실무영역에서 간호관리자가 건전하고 긍정적인 직무환경을 조성할 수 있는 도구, 가이드라인 또는 중재를 개발하고 적용하는 연구가 이루어지길 제안한다. 다만, 본 연구에서 사용한 직무환경 도구의 하위영역 일부 신뢰도가 낮으므로 향후 간호사가 지각하는 병원의 직무환경을 일관되게 측정할 수 있는 도구를 적용하고 검증하는 반복연구가 필요하다.

본 연구에서 간호사의 잔류의도는 3.17 ± 0.82 점으로 감염관리간호사를 대상으로 같은 도구로 측정한 Lee와 Park [27]의 연구와 비슷한 점수였다. 본 연구에서 적용한 도구를 사용한 연구가 적어 선행연구와 비교하는 데 어려움이 있으나, 잔류의도의 주요개념인 직무배태성을 측정한 Kim 등[23]의 점수와 유사한 결과를 나타냈다. 대상자 특성에 따른 잔류의도는 연령, 결혼 상태, 근무부서, 총 임상근무기간, 근무형태, 주관적 업무량, 주관적 업무 만족도, 이직 여부, 희망부서 배치 여부, 급여에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 간호사의 연령이 많을수록, 기혼일 때가 아닌 경우보다, 근무부서가 특수부서인 경우가 내과계 병동인 경우보다, 총 임상근무기간이 7년 이상인 경우가 7년 미만보다, 상근직이 3교대보다, 주관적 업무량은 '적당하다'가 '적다'와 '많다'보다, 주관적 업무 만족도가 '만족', '보통', '불만족' 순으로, 이직한 적이 없는 경우가 이직한 경우보다, 희망부서에 배치되었을 때가 희망부서에 배치되지 않았을 때보다, 급여는 300만원 이상이 300만원 미만보다 잔류의도가 높았다. 특히 근무부서가 내과계 병동인 경우와 희망부서에 배치되지 않았을 때 간호사의 잔류의도가 현저히 낮았으므로, 조직 차원에서 근무부서별 차이를 보이는 원인을 탐색하고, 간호사의 희망부서에 대한 의견을 적극적으로 수용하는 것을 우선하여 고려하는 것이 필요하다. 본 연구에서 사용한 도구를 적용한 연구가 제한적이어서 직접적인 비교는 어렵지만, 조직구성원이 조직 내·외적 요인들로 인해 본인이 몸담은 조직에 뿌리내리고자 하는 현상인 직무배태성(job embeddedness)은 간호사의 연령이 많을수록, 기혼인 경우, 3교대가 아닌 경우 높았으며[23], Mun과 Hwang [25]의 연구에서는 총 임상근무기간, 근무부서가 내·외과 병동 또는 중환자실이 아닌 경우, 직위, 급여에 따라서도 차이를 나타냈다. 국외의 연구에서는 요르단, 예멘, 레바논, 카타르 4개 국가의 2,000명의 간호사를 대상으로 한 연구에서 국가별로 세부 특성에서는 다소 차이가 있었으나 연령, 결혼상태, 총 임상근무기간, 인센티브와 잔류의도가 관련성이 높다고 제시하였다[10]. 이러한 결과를 바탕으로 향후 의료기관의 지역 및 병상 규모 등을 확대하여 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는

일반적 특성과 직무특성을 지속해서 비교 분석하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 잔류의도는 조직문화 유형 중 혁신지향문화와 관계지향문화와 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 이는 간호사가 혁신지향문화와 관계지향문화를 강하게 인식할수록 잔류의도가 높음을 의미한다. 선행연구에서도 혁신지향문화와 관계지향문화는 간호사의 잔류의도의 주요개념인 직무배태성의 중요한 예측요인[25]과 이직의도에 영향을 미치는 요인[13]으로 제시하고 있어 맥을 같이 한다. 혁신지향문화와 관계지향문화이 두 문화유형이 공유하는 가치인 조직의 융통성을 강조할 때 간호사는 의사소통이 원활하며, 의사결정에 자유롭게 참여할 수 있어 직무만족과 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미쳐서[20] 잔류의도가 높아지는 것으로 볼 수 있다.

한편, 간호사의 잔류의도는 직무환경의 모든 하위영역 즉 기관의 지원, 수간호사 리더십, 실무체계, 동료와의 관계와 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 이 결과는 간호사가 인력을 포함하는 기관의 지원을 긍정적으로 인식할수록, 수간호사를 포함한 간호관리자의 리더십이 높다고 인식할수록, 실무체계를 통해 간호사가 업무수행을 한다고 인식할수록, 간호사와 의사 또는 간호사와 간호사 등 동료와의 관계에 있어 의사소통이 원활하고 협력이 높다고 인식할수록 잔류의도가 높음을 시사한다. 직무환경은 간호사의 직무배태성과 소진을 예측할 수 있는 유용한 변수이므로[23], 병원 잔류 및 보유 방안을 모색할 때 직무환경 개선을 고려하는 것이 중요하다[28].

본 연구결과 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인으로 총 임상근무기간, 직무환경의 하위영역 중 기관의 지원, 조직문화 유형 중 관계지향문화가 확인되었으며, 설명력은 34.8%였다. 대상자 특성 중 총 임상근무기간이 간호사의 잔류의도에 가장 영향력이 큰 요인으로 확인되었다. 잔류의도와 유사개념인 재직의도 즉, 간호사가 현재 직무에 남아 있으려는 의도에 대해 체계적 문헌고찰 및 메타분석을 한 Park과 Lee [29]의 연구에서도 경력이 높을수록 재직의도 점수가 높았고, 특히 6년 이상의 경력간호사의 경우 재직의도가 유의하게 높았다고 보고하고 있다. 실제 우리나라 간호사의 의료기관 활동 평균 근무연수는 5.4년이며, 연령이 증가함에 따라 비의료기관으로의 이직 비율이 높은 것으로 분석되어[3,5] 현재 의료기관에 남아 있는 경험과 전문성이 확보된 간호사가 이직과 전직, 전업을 갈등하는 상황이 발생하지 않도록 예방하고, 경력에 따른 역량 강화 개발과 보상이 이루어지는 시스템 도입이 요구된다.

직무환경의 하위영역인 기관의 지원은 간호사의 잔류의도

에 두 번째로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 병원이 정책적으로 충분한 간호사를 확보하는 등 인력관리를 하고 물품을 지원하며, 간호사를 위한 휴식공간, 휴가정책 등 복지에 대해 관심을 지니며, 자기 계발을 위한 재정적 지원을 하는 것이 간호사의 잔류의도에 중요한 요인임을 알 수 있었다. Park 등 [15]은 경력간호사의 잔류를 어렵게 하는 부정적 요인으로 잦은 신규 이직으로 인한 인력 부족, 부당한 인력 조정 및 부서 이동, 경력 상승에 따른 차이 없는 급여체계, 야간근무의 부담감, 장비와 물품 부족, 사생활 없는 휴식공간 등을 제시하여 본 연구결과와 유사한 맥락으로 이해될 수 있다. 간호사가 직무환경을 긍정적으로 인식한 병원에서는 간호사가 환자에게 간호서비스를 제공하는 시간이 증가하여 환자의 만족도와 간호업무성도가 높아진다[2]. 직무환경 중 기관의 지원은 간호사의 업무부담과 소진에 영향을 미쳐 이직의 주요 요인이 될 수 있다[28]. 즉 간호사의 복지와 업무와 관련한 기관의 지원은 간호사 개인에게도 긍정적인 요인으로 작용하게 되고, 결과적으로 직무만족을 높이고, 소진을 낮추어 업무성도를 높여 환자에게 질적인 간호를 제공하게 되어 잔류의도가 높아지는 것을 기대할 수 있다. 따라서, 간호현장에서 간호사의 처우개선과 명확한 업무분담 등 직무환경 개선을 위한 간호부와 기관 차원에서의 구체적인 방안에 대해 모색하는 것이 중요함을 시사한다. 향후 기관과 간호조직 차원에서 정책적, 재정적 지원을 포함한 시스템과 정책 기반을 마련하고, 주기적인 요구도 분석을 통해 간호사의 잔류의도를 높일 수 있는 실제적인 개선 전략 수행에 대한 지속적인 노력이 필요하다.

마지막으로 조직문화 유형 중 관계지향문화가 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 요인으로, 간호사가 관계지향문화를 강하게 지각할수록 잔류의도가 높음을 의미한다. 이는 관계지향문화는 서로 신뢰하고 존중하는 개방적이고 긍정적인 문화를 형성하여 병원간호사의 업무만족 향상 및 환자안전에 기여할 수 있으므로 잔류의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각된다. Park과 Kim [14]은 공감적 문화는 협력과 인간관계를 중시하므로 간호사의 직무만족을 높이게 되며, 이직의도는 낮추는 데 기여하게 되므로 간호관리자는 간호사의 이직률을 낮추고 보유율을 높이기 위해 조직문화에 대해 이해를 해야 한다고 제안하였다. 감염관리간호사를 대상으로 한 Lee와 Park [27]의 연구에서는 사회적 지지 즉, 조직 내 지지 체계가 높을수록 잔류의도가 높았으며, Mun과 Hwang [25]은 관계지향문화가 간호사의 직무배태성의 가장 중요한 예측요인임을 확인하였다. 인간관계를 중시하고 협력하며, 서로 수용하고 지지하는 문화의 조성은 직무만족[22]을 높이므로 관계지향문화 구축을 위한 방안 모색이 필요하다. 특히 최근 신규간

호사 이직률이 높으므로[3-5], 배출된 신규간호사의 의료기관 현장적응을 도모하여 오래 잔류하는 방안을 모색하는 것이 시급하다. 선행연구에서 효율적인 프리셉터십과 집단결속력을 신규간호사의 직무만족과 잔류의도의 예측요인으로 제시하고 있다. 즉, 프리셉터가 신규간호사가 근무부서의 일원이 될 수 있도록 개방적 의사소통과 피드백을 하면서 구조화된 지침을 제공하는 것은 실제 업무를 수행할 때 자신감이 생기게 하며, 지지적인 환경에서 동료로서 수용되고 있다는 인식은 소속감을 느끼게 하여 직무만족을 높이게 되어 잔류의도를 높일 수 있다는 것이다[30]. 신규간호사의 현장적응을 도모하고 직무만족과 잔류의도를 높이기 위해서는 프리셉터를 위한 교육 프로그램 개발 시 관계지향문화 구축 및 조성에 관한 내용을 포함하는 것이 필요할 것으로 보인다.

본 연구결과를 통해 숙련된 간호사 수의 확보 및 간호사를 위한 휴식공간 마련, 자기 계발을 위한 재정적 지원 등 기관의 적극적인 지원, 서로 신뢰하고 존중, 지지하는 긍정적인 조직문화 조성을 위한 노력을 통해 숙련된 간호사가 오랫동안 근무할 수 있는 여건을 마련해주는 것이 중요하다는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 본 연구는 일 지역 상급종합병원을 대상으로 수집된 자료를 활용하여 분석하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 데는 제한이 있다. 따라서 향후 다양한 지역 및 병상 규모를 확대하여 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 특성과 추가 변인을 확인하는 연구가 이루어지길 제안한다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 병원의 조직문화와 직무환경이 간호사의 잔류의도에 미치는 영향을 파악함으로써, 향후 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 간호사의 잔류의도에 영향을 미치는 주요 요인은 총 임상근무기간, 직무환경 중 기관의 지원, 조직문화 중 관계지향문화 조성이었으며 간호사 잔류의도의 34.8%를 설명하였다. 결론적으로 간호사의 복지와 업무 향상을 위한 기관의 지원이 요구되며, 서로 지지하고, 수용하는 관계지향문화 조성이 중요하다는 것을 확인할 수 있었다. 향후 본 연구결과를 토대로 유능하고 숙련된 간호사가 조직에 오랫동안 근무하기 위한 기관의 지원 강화 및 관계지향문화 조성을 위한 현장에서 적용 가능한 프로그램을 개발한다면 병원간호사의 잔류의도를 높일 수 있을 것이다.

참고문헌

1. Aiken LH, Sermeus W, Van den Heede K, Sloane DM, Busse R, McKee M, et al. Patient safety, satisfaction, and quality of

- hospital care: Cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ*. 2012; 344:e1717. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>
2. Kutney-Lee A, McHugh MD, Sloane DM, Cimioti JP, Flynn L, Neff DF, et al. Nursing: A key to patient satisfaction. *Health Affairs*. 2009;28(4):w669-w677. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.28.4.w669>
 3. Ministry of Health and Welfare. National health care survey 2017 [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2017 [cited 2018 July 2]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=344184&page=1.
 4. Hospital Nurse Association. Survey on the status of hospital nurse staffing 2017 [Internet]. Seoul: Hospital Nurse Association; 2018 [cited 2018 July 2]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>.
 5. Ministry of Health and Welfare. Countermeasure for nurse work environment and good welfare [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2018 [cited 2018 July 2]. Available from: <http://policy.nl.go.kr/cmmn/FileDown.do?atchFileId=218824&fileSn=60236>.
 6. Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang KH. The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(2):17-31.
 7. Nantsupawat A, Kunaviktikul W, Nantsupawat R, Wichai khum OA, Thienthong H, Poghosyan L. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Nursing Review*. 2017;64(1):91-98. <https://doi.org/10.1111/inr.12342>
 8. Westerman JW, Simmons BL. The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*. 2007;19(2):288-305.
 9. Cowden TL, Cummings GG. Testing a theoretical model of clinical nurses' intent to stay. *Health Care Management Review*. 2015;40(2):169-181. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000008>
 10. El-Jardali F, Murray SF, Dimassi H, Jamal D, Abualrub R, Al-Surimi K, et al. Intention to stay of nurses in current posts in difficult-to-staff areas of Yemen, Jordan, Lebanon and Qatar: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2013;50(11):1481-1494. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.02.013>
 11. Hartnell CA, Ou AY, Kinicki A. Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*. 2011;96(4):677-694. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
 12. Park KO, Park SH, Yu M. Review of research on nursing organizational culture in Korea. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(2):387-395. <https://doi.org/10.5392/jkca.2014.14.02.387>
 13. Choi S, Jang I, Park S, Lee H. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):206-214. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
 14. Park JS, Kim TH. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*. 2009;22(1):20-38. <https://doi.org/10.1108/17511870910928001>
 15. Park KO, Kim JK, Kim SY. Qualitative study on clinical nurses' intention to stay in hospital. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2014;26(6):681-692. <https://doi.org/10.7475/kjan.2014.26.6.681>
 16. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*. 2002; 25(3):176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
 17. Van Bogaert P, Meulemans H, Clarke S, Vermeyen K, Van de Heyning P. Hospital nurse practice environment, burnout, job outcomes and quality of care: Test of a structural equation model. *Journal of Advanced Nursing*. 2009;65(10):2175-2185. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05082.x>
 18. Iverson RD. Employee acceptance of organizational change: The role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 1996;7(1):122-149. <https://doi.org/10.1080/09585199600000121>
 19. Lee MS. The effect of hotel employees' job embeddedness on intention to stay and extra-role behavior [dissertation]. Suwon: Kyonggi University; 2013. p.1-140.
 20. Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(3): 441-456.
 21. Park SH, Kang J. Development and psychometric evaluation of the Korean nursing work environment scale. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2015;8(1):50-61.
 22. Cho YS, Park J, Ryu SY, Kang MG, Min S, Kim HS, et al. Influence of organizational culture and health promotion life style on job satisfaction in general hospitals nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2012;26(1):5-15. <https://doi.org/10.5932/jkphn.2012.26.1.005>
 23. Kim JK, Kim MJ, Kim SY, Yu M, Lee KA. Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):69-81. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.69>
 24. Jang IS, Park SM. A comparative study on nurses organizational culture and job satisfaction according to the hospital size differences. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2011;20(1):1-13. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.001>

25. Mun MY, Hwang SY. Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(4):313-322. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>
26. Lee SI, Lee EJ. Effect of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korea Society for Wellness*. 2016;11(4):267-276. <https://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267>
27. Lee MH, Park YI. A path analysis for burnout and intent to stay for infection control nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2015;21(1):1-10.
28. Van Bogaert P, Kowalski C, Weeks SM, Van Heusden D, Clarke SP. The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2013;50(12):1667-1677. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>
29. Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
30. Bontrager S, Hart PL, Mareno N. The role of preceptorship and group cohesion on newly licensed registered nurses' satisfaction and intent to stay. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2016;47(3):132-139. <https://doi.org/10.3928/00220124-20160218-09>