

# 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인: 진정성 리더십과 간호조직문화를 중심으로

박현정<sup>1)</sup> · 김필자<sup>2)</sup> · 이해영<sup>3)</sup> · 신윤정<sup>3)</sup> · 오경환<sup>4)</sup> · 이태화<sup>5)</sup> · 성정순<sup>6)</sup> · 홍은영<sup>7)</sup>

<sup>1)</sup>세브란스병원 간호과장, <sup>2)</sup>세브란스병원 간호부장, <sup>3)</sup>세브란스병원 간호차장,  
<sup>4)</sup>세브란스병원 간호담당부원장, <sup>5)</sup>연세대학교 간호대학 교수,  
<sup>6)</sup>한양대학교병원 간호국장, <sup>7)</sup>가톨릭대학교 서울성모병원 간호부장

## Factors Affecting the Intention of Hospital Nurses to Stay at Work: In Relation to Authentic Leadership and Nursing Organizational Culture

Park, Hyunjung<sup>1)</sup> · Kim, Phill Ja<sup>2)</sup> · Lee, Hye Young<sup>3)</sup> · Shin, Yoon Jung<sup>3)</sup> · Oh, Kyoung Hwan<sup>4)</sup> · Lee, Tae Wha<sup>5)</sup> · Seong, Jeong Soon<sup>6)</sup> · Hong, Eun-Young<sup>7)</sup>

<sup>1)</sup>Manager, Division of Nursing, Severance Hospital

<sup>2)</sup>Team Leader, Division of Nursing, Severance Hospital

<sup>3)</sup>Assistant Manager, Division of Nursing, Severance Hospital

<sup>4)</sup>Director, Division of Nursing, Severance Hospital

<sup>5)</sup>Dean and Professor, College of Nursing, Yonsei University

<sup>6)</sup>Director, Department of Nursing, Hanyang University Seoul Hospital

<sup>7)</sup>Director, Department of Nursing, The Catholic University of Korea Seoul St. Mary's Hospital

**Purpose:** The purpose of this study was to examine the relationships of authentic leadership and nursing organizational culture to the intention of hospital nurses to stay in their current position. **Methods:** The participants of this study were 503 nurses in 8 hospitals. We collected data using questionnaires for assessing authentic leadership, nursing organization culture and intention to stay. For data analysis, t-test, ANOVA, Cronbach's  $\alpha$ , Pearson's correlation coefficient, Tukey test, Multiple regression were performed using SAS ver.9.4 (SAS Institute Inc., Cary, NC, USA). **Results:** Authentic leadership ( $\beta=.12, p=.008$ ) and relation-oriented culture ( $\beta=.13, p=.009$ ) affected the intention of the hospital nurses to stay. These variables accounted for 29% of the variance in the intention to stay among hospital nurses. **Conclusion:** The finding of this study shows that the authentic leadership and nursing organizational culture especially relation-focused can influence nurses' intention to stay in their current position. For retaining nurses, it is suggested to use an authentic leadership training program for nursing leaders and to make efforts to establish a relation-focused culture in the hospital.

**Key words:** Intention, Leadership, Organizational Culture, Nurses

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

국내 간호사 수는 2014년 323,041명이지만 보건의료기관에서 활동하는 간호사 비율은 2014년 기준 45.5%로 임상현장에서 간호사는 높은 이직률을 보이고 있다[1]. 이런 현장 환경

과 비슷하게 국내외 연구에서는 이직과 이직의도에 대한 연구가 다양하게 진행되어 왔으나 조직에 잔류하여 조직원으로서 계속 기능하기를 원하는 재직의도에 대한 연구는 부족하다. 재직의도는 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도[2]로 정의할 수 있으며, 재직의도를 증가시킬 수 있는 요인을 확인하여 이를 강화할 때 유능한 간호사의 보유가 증가하며 이직으로 인한 직원

**주요어:** 의도, 리더십, 조직문화, 간호사

**Corresponding author: Kim, Phill Ja**

Division of Nursing, Severance Hospital, 50-1 Yonsei-ro, Seodaemun-gu, Seoul 03722, Korea.  
Tel: 82-2-2228-6815, Fax: 82-2-313-2264, E-mail: venus@yuhs.ac

\* 본 연구는 2018년 병원간호사회에서 연구비를 지원받아 진행한 연구임.

투고일: 2019년 1월 31일 / 심사완료일: 2019년 2월 8일 / 게재확정일: 2019년 2월 22일

대체 비용을 줄이고 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다는 점에서 재직의도는 이직의도 이상으로 중요하다.

병원간호사에게 긍정적인 피드백을 주고 옹호해주는 간호관리자의 리더십이 재직의도를 높이는 요인이라고 하였다[3]. 간호사들은 간호관리자가 자신들을 인정해주고 칭찬해주며 융통성 있는 근무 스케줄로 운영할 때 좋은 관리자라고 인식하고 있었고, 이러한 간호관리자의 리더십이 간호사의 재직을 높이는 요인이 된다는 Duffield 등[4]의 연구와 유사하였다. 캐나다 간호사를 대상으로 한 포커스 그룹 인터뷰에서 간호관리자와의 관계 및 지지를 재직의도에 영향을 미치는 결정요인이라고 하였다[5]. Park 등[6]의 연구에서도 간호관리자의 지지가 병원간호사에게 힘이 되어 주었다고 하였다. 그러나 Park [7]의 연구에서는 셀프리더십과 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향을 살펴보면 셀프리더십은 내적 요인 중 하나로 볼 수 있으며 외적 요인으로서 간호관리자의 리더십이 재직의도에 주요한 요인이라고 밝혀지지 않았다. 리더십과 재직의도의 관계에 대해 또 다른 견해를 보이고 있었다. 간호관리자와의 관계와 지지는 간호조직을 이끌어가는 힘으로써 다양한 리더십의 형태로 나타난다. 기존의 변혁적 리더십은 구성원들에게 조직의 미래에 대한 비전을 제시, 자기혁신과 조직 성과에 집중하였고[8], 서번트 리더십은 조력자로서 구성원에 대한 존중과 섬김을 강조하였다[9]. 그리고 간호조직에서는 다양하게 다뤄지지 않았지만 리더의 품성에 초점을 맞춰 조직원의 모범이 되는 역할을 하고 구성원의 태도와 행동 변화에 영향을 준다는 개념의 진정성 리더십은 진정성을 갖고 있는 리더의 모습을 통해 구성원으로 하여금 진실한 마음으로 사람과 업무를 대하게 함으로써 개인과 조직에 긍정적 정서와 기여를 할 수 있다는 점을 부각시키고 있다. 진정성 리더십의 구성요소는 일반적으로 4가지 개념으로 구성되어 있는데, 자아인식(self-awareness), 내재화된 도덕적 관점(internalized moral perspective), 균형 잡힌 정보처리(balanced processing of information), 관계적 투명성(relational transparency)이다[10]. 간호에서 진정성 리더십이 중요한 이유는 간호 자체가 인간에 대한 이해를 바탕으로 하기 때문이며 인간에 대한 이해 없이는 간호사로서의 역할달성을 겪을 수 있고 환자 치료결과에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 하지만 진정성 리더십과 관련된 연구는 신규간호사나 일반간호사를 대상으로 간호관리자의 진정성 리더십의 정도를 확인하고 그에 따른 성과를 관찰한 연구 정도였으며 조직에 잔류하고자 하는 재직의도와 관계를 확인한 연구는 거의 없었으며[10], Spence Laschinger 등[11]은 신규간호사를 대상으로 진정성 리더십과 직장 내 괴롭힘, 소진, 이직의도에 대한 연구에서 진정성 리

더십이 이직의도를 낮추는데 중요한 요인이라고 주장한 바 있으나, 재직의도와 관련된 연구는 부족하다.

한편 재직의도의 환경적 영향요인으로써 가장 큰 요인은 조직문화이며[12], 이는 간호조직 구성원들의 사고, 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대라고 할 수 있다[13]. 간호조직문화는 간호조직 내에서 공유하는 가치와 신념 및 행동방식으로써 병원간호사 대상의 연구에서 조직문화는 직무만족, 이직의도에 영향을 미친다고 보고하고 있으며[13-15], Lee 등[16]의 연구에서는 관계 중심의 조직문화가 간접적으로 이직의도를 낮추고 있다고 하였다. 이러한 재직의도와 간호조직문화의 관계를 살펴봤을 때 조직문화 중 과업적, 친화적, 진취적 문화 요인이 증가할수록 재직의도가 증가하였으며[17], 1~3년 경력의 상급초보 간호사 대상연구에서도 양의 상관관계를 보였다[18]. 또한 간호조직문화의 유형은 리더십의 형태와 관련성이 있는데, 변혁적 리더십, 거래적 리더십이 혁신지향 및 관계지향 문화와 양의 상관관계를 보였으나[13], 최근 연구되고 있는 진정성 리더십과 간호조직문화 유형의 연결고리를 살펴본 연구를 찾아 볼 수 없었다.

이에 본 연구에서는 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 리더십 중 진정성 리더십과 간호조직문화의 유형과의 관계를 파악하고 변화가 쉽지 않은 개인적 특성뿐만 아니라 환경적으로 재직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 한다. 또한 이를 바탕으로 병원간호사의 재직에 도움이 될 수 있는 긍정적 요인을 파악하고 강화하여 간호사 재직률 향상에 이바지하고자 한다.

본 연구의 목적은 병원간호사의 재직의도에 미치는 요인을 파악하여 재직률 향상에 이바지하기 위함으로써 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 일반적 특성, 재직의도, 진정성 리더십, 간호조직문화의 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도, 진정성 리더십, 간호조직문화의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사의 재직의도와 진정성 리더십 및 간호조직문화간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 횡단적 서술적 상관관계 조사연구이다.

## 2. 연구대상

연구의 대상자는 상급종합병원 8개 병원의 일반간호사를 대상으로 하였다. 표본 크기는 G\*Power 3.0을 이용하여 검정력 90%, 유의수준 .05, 효과크기 .15이고 항목 간 피어슨 상관 계수 .15로 가정한 경우 최소 462명이 요구되었으며 탈락률 20%를 고려하여 578명을 대상으로 하였다. 설문지 회수율은 100%였으며 수거된 총 578부의 설문지중 설문에 성실하게 답변이 이루어지지 않은 미완성 설문지 75부를 제외한 503부를 최종적으로 분석하였다.

## 3. 연구도구

본 연구에 사용된 재직의도, 진정성 리더십, 간호조직문화 연구 도구는 저자로부터 이메일을 통해 사용허락을 받았다.

### 1) 재직의도

본 연구에서 간호사의 재직의도를 측정하기 위해서 Cowin [2]이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(Nurses' Retention Index, NRI)를 Kim [17]이 변안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 이루어졌으며 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 된 Likert 8점 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 부정 문항은 역산 처리하여 평균 평점이 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시[2] Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었고, Kim [17]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었고, 본 연구에서는 .92였다.

### 2) 진정성 리더십

본 연구에서는 Avolio 등[19]이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)의 한국어판 사용 승인을 받은 후 사용하였다. ALQ는 총 16문항의 5점 척도로 자아인식, 내재화된 도덕적 관점, 균형 잡힌 정보처리, 관계적 투명성의 4개 영역이며 각 영역 당 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다'는 0점, '매우 그렇다'는 4점으로 평균 평점이 높을수록 리더의 진정성 정도가 높은 것을 의미한다. 국내에서는 Choi와 Ahn [10]이 신뢰도를 검증하여 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였다.

### 3) 간호조직문화

본 연구에서는 간호사의 간호조직문화 지각 정도를 측정하기 위해 Han [13]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 핵

심 지향적 문화 6문항, 관계 지향적 문화 5문항, 위계 지향적 문화 5문항과 업무 지향적 문화 4문항 총 20문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 Likert 5점 척도 도구로써 각 문화 유형에 대한 평균값이 높을수록 대상자가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 개발 당시 Han [13]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 혁신지향 문화 .83, 관계지향 문화 .84, 위계지향 문화 .66, 업무지향 문화 .63이었다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 혁신지향 문화 .76, 관계지향 문화 .87, 위계지향 문화 .63, 업무지향 문화 .57이었다.

### 4) 일반적 특성 및 직무 관련 특성 측정도구

대상자의 일반적 특성으로 성별, 연령, 결혼상태, 학력 등을 조사하였다. 직무 관련 특성으로는 총 임상경력, 현 부서 임상경력, 근무부서, 근무형태, 직위, 이직경험, 부서이동 경험, 희망부서 배치유무 등을 포함하여 조사하였다.

## 4. 자료수집방법

본 연구의 자료는 IRB 승인 후 2018년 10월 27일부터 11월 8일까지 수집되었다. 서울, 경기, 충청남도 소재 500명 이상 8개 병원의 대상자를 편의 표집하였다. 대상자 참여를 위해 8개 병원 간호부서에 전화로 동의를 구하였으며 동의한 병원에 협조 공문을 보내어 자발적으로 동의한 대상자에게 설문지를 배부하게 하였다.

## 5. 자료분석방법

수집된 자료는 SAS 9.4 통계 소프트웨어를 이용하여 통계 처리 하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 간호사의 재직의도, 진정성 리더십, 간호조직문화의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도, 진정성 리더십, 간호조직문화의 차이는 t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고, Tukey test로 사후 검정하였다.
- 4) 간호사의 재직의도, 진정성 리더십, 간호조직문화 유형 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 다중선형회귀분석을 하였다.

## 6 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 측면을 고려하여 Y대학교 기관윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)로부터 연구 진행에 대한 승인(IRB 4-2018-0719)을 득한 후 진행하였다.

연구대상자 모집은 자발적인 참여 및 취약한 연구대상자를 보호하기 위하여 연구에 대한 설명은 연구담당자가 소속부서가 아닌 부서에서 연구에 대한 설명 및 동의를 받도록 하였다. 동의 이후 설문지는 자유롭게 작성 후 간호국 사무실로 밀봉하여 제출하게 함으로써 익명성을 보장하였다.

연구대상자에 대한 동의는, 설문 진행에 앞서 연구대상자에게 연구의 목적을 설명하고 이에 대해 이해하고 참여할 것인지에 대해 동의를 구하였다. 연구 참여 동의서는 서면으로 받았으며 자료수집에 소요되는 시간(5~10분)도 설명하였다. 연구대상자로부터 수집한 자료는 연구 이외의 목적으로는 절대 사용하지 않을 것임을 설명하였으며 연구 참여자에게는 소정의 사례품을 제공하였다.

개인정보 보호를 위해 연구대상자의 모든 자료는 무기명으로 처리하여 개인의 신원을 파악할 수 없도록 하였다. 또한 자료는 잠금장치가 있는 캐비닛에 보관하였으며 컴퓨터 파일의 경우 이중 암호를 설정하여 연구자 외에는 접근하지 못하도록 하였으며 연구를 통해 얻어진 자료는 연구 종료 후 3년간 보관 후 파기할 것이다.

## III. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적인 특성

대상자는 총 503명으로, 평균 연령 29.9세이며, 여자가 489명(97.2%), 남자가 14명(2.8%)이었다. 미혼 358명(71.2%), 기혼 145명(28.8%)이었으며 최종학력은 대학교 졸업이 410명(81.5%), 대학원 졸업 51명(10.1%), 전문대 졸업 및 기타 학력은 42명(8.4%)이었다.

대상자의 임상실무 전체 경력은 평균 6.96년이었으며, 7년 이상 간호사가 181명(36.0%)으로 가장 많았고, 1년 이상 3년 미만인 간호사는 131명(26.0%)으로 다음을 이었다. 현재 근무하고 있는 부서 경력은 평균 4.04년으로 1년 이상 3년 미만인 간호사가 182명(36.2%), 3년 이상 5년 미만인 간호사 91명(18.1%), 7년 이상 경력의 간호사 85명(16.9%), 5년 이상 7년 미만의 간호사 75명(14.9%), 1년 미만의 간호사가 70명(13.9%)이었다. 일반간호사가 421명(83.7%), 책임간호사는 82명(16.3%)이었다.

대상자의 근무부서는 병동이 354명(70.4%)으로 가장 많았으며, 두 번째 기타 부서는 외래, 수술/회복실, 투석실, 행정 부서 등으로 68명(13.5%), 중환자실 67명(13.3%) 응급실/응급진료센터 14명(2.8%)이었다. 근무형태는 3교대가 444명(88.3%)으로 가장 많았으며, 상근 근무자 47명(9.3%), 2교대 근무 12명(2.4%)이었다.

대상자의 부서이동 경험이 없다고 응답한 경우가 301명(59.8%), 있다고 응답한 경우가 202명(40.2%)으로 이동경험이 있는 경우 최소 1회부터 최대 8회까지 분포하였으며 1회 이동한 경우가 118명(23.5)으로 가장 많았다. 이직경험은 없었이 411명(81.7%)으로 다수를 이루었으며, 이직경험이 있는 경우는 92명(18.3%)이었다. 희망부서에 배치된 경우가 285명(56.7%), 아닌 경우가 218명(43.3%)이었다(Table 1).

### 2. 대상자의 재직의도, 진정성 리더십, 간호조직문화의 정도

대상자의 재직의도는 8점 만점에 평균 평점 5.11±1.46점으로 최솟값 1점부터 최댓값 8점까지 분포되었다. 진정성리더십은 평균 평점 2.62±0.58점으로 최솟값 0점부터 최댓값 4점까지 분포되었다.

간호조직문화의 4가지 유형의 결과 위계지향 문화 평균 3.48±0.49점으로 최솟값 2점부터 최댓값 5점까지, 관계지향 문화 평균 3.26±0.68점(최솟값 1.2점~최댓값 5.0점), 혁신지향 문화 평균 3.20±0.55점(최솟값 1점~최댓값 4.5점), 업무지향 문화 평균 3.00±0.52점(최솟값 1.5점~최댓값 5.0점) 순서로 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도, 진정성 리더십, 간호조직문화의 차이

일반적 특성에 따른 재직의도 결과 연령( $F=41.93, p<.001$ ), 결혼( $t=8.44, p<.001$ ), 최종학력( $F=16.47, p<.001$ ), 임상경력( $F=18.43, p<.001$ ), 현재 근무 부서 경력( $F=6.92, p<.001$ ), 직위( $t=5.30, p<.001$ ), 현재근무부서( $F=15.06, p<.001$ ), 근무형태( $F=21.20, p<.001$ ), 부서 이동 경험( $t=3.98, p<.001$ ), 이직 경험( $t=2.94, p=.004$ ), 희망부서 배치여부( $t=4.85, p<.001$ )에 따라 차이가 났다. 사후 검정 결과 간호사의 나이가 많을수록, 대학교 졸업자보다 대학원 졸업자, 임상경력 7년 미만의 간호사보다 7년 이상의 간호사, 현재 근무 부서의 경력이 1년 이상 5년 미만의 간호사보다 7년 이상의 간호사, 병동이나 중환자실의 간호사보다 기타 부서(외래, 수술/회복실, 투석실, 행정 부서

**Table 1.** General Characteristics of Participants (N=503)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (yr)	< 30	309 (61.4)
	30~39	146 (29.0)
	≥ 40	48 (9.6)
		29.9±6.0
Gender	F	489 (97.2)
	M	14 (2.8)
Marital status	Single	358 (71.2)
	Married	145 (28.8)
Education	Associate's degree/etc	42 (8.4)
	Bachelor's degree	410 (81.5)
	Master's degree	51 (10.1)
Experience as a nurse (yr)	< 1	26 (5.2)
	1~<3	131 (26.0)
	3~<5	87 (17.3)
	5~<7	78 (15.5)
	≥ 7	181 (36.0)
		6.96±5.95
Experience in current units (yr)	< 1	70 (13.9)
	1~<3	182 (36.2)
	3~<5	91 (18.1)
	5~<7	75 (14.9)
	≥ 7	85 (16.9)
		4.04±3.61
Work area	Ward	354 (70.4)
	Intensive care unit	67 (13.3)
	Emergency room	14 (2.8)
	Other*	68 (13.5)
Position	Staff nurse	421 (83.7)
	Charge nurse	82 (16.3)
Shift	3Shift	444 (88.3)
	Full-time	47 (9.3)
	2Shift	12 (2.4)
Experience of rotation	Yes	202 (40.2)
	No	301 (59.8)
Experience of turnover	Yes	92 (18.3)
	No	411 (81.7)
Placement of desired work unit	Yes	285 (56.7)
	No	218 (43.3)

\*Out patient department, Operation room/Recovery room, Dialysis room, Administration office etc.

**Table 2.** Descriptive Statistics of Retention Intention, Authentic Leadership, Nursing Organizational Culture (N=503)

Variables	M±SD	Min~Max
Retention intention	5.11±1.46	1.0~8.0
Authentic leadership	2.62±0.58	0.0~4.0
Nursing organization culture		
Innovation-oriented culture	3.20±0.55	1.0~4.5
Relation-oriented culture	3.26±0.68	1.2~5.0
Hierarchy-oriented culture	3.48±0.49	2.0~5.0
Task-oriented culture	3.00±0.52	1.5~5.0

등의 간호사, 3교대 근무자보다 상근직이나 2교대 근무자가 재직의도가 높았다.

진정성 리더십은 연령( $F=7.75, p=.001$ ), 결혼( $t=4.31, p<.001$ ), 임상경력( $F=3.87, p=.004$ ), 현재 근무부서( $F=14.74, p<.001$ ), 직위( $t=3.63, p<.001$ ), 근무형태( $F=7.02, p=.001$ ), 희망부서 배치여부( $t=2.32, p=.021$ ), 부서이동 경험( $t=2.28, p=.023$ ) 등이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과 30세 미만의 간호사보다 40세 이상인 대상자가, 총 임상 실무 경력이 3년 이상 5년 미만인 간호사보다 7년 이상인 간호사가, 중환자실 근무자보다 병동, 응급실, 기타(외래, 수술/회복실, 투석실, 행정 부서 등)부서 근무자, 3교대 근무자보다 상근직 근무자가 인지하는 진정성 리더십의 수준이 높았다.

간호조직문화 유형 중 혁신지향 문화는 희망부서 배치 여부( $t=4.63, p<.001$ )가 가장 유의한 통계적 차이가 있었으며, 성별( $t=2.86, p=.012$ ), 연령( $F=3.42, p=.033$ )에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 40세 이상의 간호사인 그룹, 남자 간호사, 희망부서에 배치된 간호사일수록 자신이 소속한 부서 혁신 지향 문화로 더욱 지각하고 있었다.

관계지향 문화는 현재근무부서( $F=3.09, p=.027$ ), 희망부서 배치 여부( $t=4.76, p<.001$ )에 따라 유의한 차이가 났다. 업무 지향 문화는 연령( $F=9.71, p<.001$ ), 결혼( $t=3.20, p=.002$ ), 임상경력( $F=4.44, p=.002$ ), 현재근무부서( $F=4.92, p=.002$ ), 근무형태( $F=3.28, p=.038$ ), 부서 이동경험( $t=2.55, p=.011$ ) 등에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 3).

#### 4. 대상자의 재직의도와 진정성 리더십 및 간호조직문화 유형간의 상관관계

대상자의 재직의도는 진정성 리더십( $r=.29, p<.001$ )과 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다. 진정성 리더십의 하위영역인 관계적 투명성( $r=.24, p<.001$ ), 내재화된 도덕성( $r=.29, p<.001$ ), 균형 잡힌 정보처리( $r=.24, p<.001$ ), 자아인식( $r=.26, p<.001$ ) 모두 재직의도와 양의 상관관계가 있었다. 즉, 대상자가 인지한 관리자의 진정성 리더십이 높을수록 대상자의 재직의도가 높았으며, 진정성 리더십의 4가지 하위영역의 점수가 높을수록 재직의도의 점수도 높아지는 양의 상관관계가 있었다.

대상자의 재직의도와 간호조직문화 4가지 유형과의 상관성을 살폈을 때, 재직의도는 혁신지향 문화( $r=.24, p<.001$ ), 관계지향 문화( $r=.26, p<.001$ )와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다. 즉, 대상자가 인지하는 간호조직 문화가 혁신 지향적이거나 관계 지향적, 업무 지향적일수록 대상자의 재직의도가 높았다(Table 4).

**Table 3.** Differences in Retention Intention, Authentic Leadership and Nursing Organizational Culture according to Participant's Characteristics (N=503)

Characteristics	Categories	Retention intention		Authentic leadership		Innovation-oriented culture		Relation-oriented culture		Hierarchy-oriented culture		Task-oriented culture	
		M±SD	t or F (p) Tukey	M±SD	t or F (p) Tukey	M±SD	t or F (p) Tukey	M±SD	t or F (p) Tukey	M±SD	t or F (p) Tukey	M±SD	t or F (p) Tukey
Age (yr)	< 30 <sup>a</sup>	28.16±8.30	41.93	2.55±0.54	7.75	3.19±0.52	3.42	3.25±0.69	0.07	3.47±0.45	0.19	2.92±0.48	9.71
	30~39 <sup>b</sup>	33.73±8.06	(<.001)	2.68±0.62	(.001)	3.16±0.61	(.033)	3.25±0.66	(.936)	3.50±0.56	(.824)	3.10±0.57	(<.001)
	≥40 <sup>c</sup>	37.50±7.24	a < b < c	2.87±0.63	a < c	3.39±0.54	b < c	3.29±0.68		3.51±0.53		3.19±0.56	a < b, c
Gender	F	30.60±8.79	1.01	2.61±0.58	1.63	3.19±0.56	2.86	3.25±0.67	0.97	3.48±0.49	1.56	3.00±0.52	0.64
	M	33.00±8.52	(.313)	2.87±0.47	(.103)	3.46±0.34	(.012)	3.43±0.76	(.332)	3.69±0.60	(.119)	3.09±0.63	(.524)
Marital status	Single	28.70±8.31	8.44	2.55±0.57	4.31	3.17±0.55	1.96	3.23±0.70	1.34	3.48±0.48	0.23	2.95±0.50	3.20
	Married	35.52±7.99	(<.001)	2.79±0.56	(<.001)	3.28±0.57	(.051)	3.32±0.62	(.182)	3.49±0.53	(.189)	3.12±0.56	(.002)
Education	AD/etc <sup>a</sup>	32.67±7.28	16.47	2.71±0.46	2.45	3.16±0.50	0.27	3.30±0.79	0.99	3.45±0.50	2.08	2.92±0.49	1.53
	BD <sup>b</sup>	29.71±8.65	(<.001)	2.59±0.56	(.087)	3.21±0.55	(.765)	3.24±0.68	(.371)	3.47±0.48	(.126)	3.00±0.52	(.217)
	MD <sup>c</sup>	36.69±8.39	b < c	2.76±0.76		3.16±0.65		3.37±0.59		3.62±0.60		3.10±0.56	
Experience as a nurse (yr)	< 1 <sup>a</sup>	29.77±6.21	18.43	2.58±0.59	3.87	3.19±0.45	1.84	3.30±0.74	2.05	3.46±0.41	0.64	2.81±0.39	4.44
	1~< 3 <sup>b</sup>	27.27±8.79	(<.001)	2.61±0.50	(.004)	3.26±0.55	(.120)	3.36±0.65	(.086)	3.50±0.48	(.637)	2.95±0.50	(.002)
	3~< 5 <sup>c</sup>	28.15±7.58	a, b, c	2.45±0.59	c < e	3.12±0.55		3.15±0.69		3.42±0.46		2.94±0.45	a, b < e
	5~< 7 <sup>d</sup>	30.18±8.46	d < e	2.56±0.57		3.09±0.51		3.13±0.74		3.54±0.46		2.94±0.50	
	≥ 7 <sup>e</sup>	34.66±8.25		2.73±0.61		3.24±0.59		3.28±0.64		3.48±0.55		3.12±0.57	
Experience in current units (yr)	< 1 <sup>a</sup>	31.49±7.60	6.92	2.65±0.65	0.44	3.26±0.47	1.44	3.32±0.70	0.23	3.47±0.46	0.41	2.96±0.53	.98
	1~< 3 <sup>b</sup>	28.45±8.58	(<.001)	2.60±0.53	(.780)	3.20±0.58	(.220)	3.26±0.70	(.920)	3.49±0.48	(.799)	2.96±0.49	(.419)
	3~< 5 <sup>c</sup>	30.47±8.79	b, c < e	2.59±0.66		3.25±0.50		3.24±0.64		3.43±0.55		3.07±0.53	
	5~< 7 <sup>d</sup>	31.57±9.29		2.60±0.58		3.07±0.60		3.22±0.68		3.52±0.52		3.02±0.56	
	≥ 7 <sup>e</sup>	34.14±8.46		2.68±0.55		3.22±0.56		3.25±0.66		3.50±0.46		3.04±0.53	
Work area	Ward <sup>a</sup>	29.36±8.83	15.06	2.66±0.52	14.74	3.19±0.58	1.50	3.28±0.69	3.09	3.48±0.49	0.31	2.99±0.52	4.92
	ICU <sup>b</sup>	30.78±7.56	(<.001)	2.22±0.68	(<.001)	3.13±0.46	(.215)	3.03±0.61	(.027)	3.50±0.47	(.818)	2.90±0.48	(.002)
	ER <sup>c</sup>	33.93±7.37	a, b < d	2.96±0.53	b < a, c	3.40±0.63		3.39±0.66	b < a	3.40±0.62		2.80±0.57	a, b, c < d
	Other <sup>ad</sup>	36.68±7.19		2.71±0.64	d	3.28±0.50		3.31±0.63		3.52±0.49		3.20±0.50	
Position	Staff nurse	29.77±8.60	5.30	2.58±0.58	3.63	3.18±0.55	1.60	3.24±0.68	1.19	3.50±0.49	1.37	2.99±0.53	1.13
	Charge nurse	35.24±8.29	(<.001)	2.83±0.55	(<.001)	3.29±0.55	(.110)	3.34±0.64	(.235)	3.41±0.51	(.170)	3.06±0.47	(.260)
Shift	3 shift <sup>a</sup>	29.77±8.54	21.20	2.58±0.56	7.02	3.19±0.56	0.58	3.24±0.68	1.65	3.48±0.49	1.45	2.98±0.52	3.28
	Fixed <sup>b</sup>	37.11±7.82	(<.001)	2.86±0.70	(.001)	3.28±0.54	(.561)	3.43±0.68	(.194)	3.45±0.54	(.235)	3.14±0.50	(.038)
	2 shift <sup>c</sup>	38.42±6.75	a < b, c	2.93±0.54	a < b	3.21±0.55		3.25±0.42		3.72±0.56		3.23±0.59	
Experience of rotation	Yes	32.54±8.34	3.98	2.69±0.63	2.28	3.21±0.61	0.24	3.29±0.66	0.95	3.46±0.51	1.03	3.08±0.56	2.55
	No	29.41±8.86	(<.001)	2.57±0.53	(.023)	3.20±0.52	(.807)	3.23±0.69	(.345)	3.50±0.48	(.304)	2.95±0.49	(.011)
Experience of turnover	Yes	33.08±8.30	2.94	2.70±0.57	1.54	3.20±0.61	0.04	3.21±0.68	0.70	3.49±0.57	0.12	3.00±0.57	0.09
	No	30.12±8.80	(.004)	2.60±0.58	(.124)	3.20±0.54	(.972)	3.27±0.68	(.487)	3.48±0.48	(.908)	3.00±0.51	(.932)
Placement of desired work unit	Yes	32.39±8.67	4.85	2.67±0.58	2.32	3.30±0.51	4.63	3.38±0.65	4.76	3.47±0.48	0.82	3.00±0.50	0.25
	No	28.54±8.48	(<.001)	2.55±0.57	(.021)	3.07±0.59	(<.001)	3.09±0.68	(<.001)	3.50±0.51	(.414)	3.01±0.54	(.806)

\*Out patient department, Operation room/Recovery room, Dialysis room, Administration office etc.; AD=associate's degree; BD=bachelor's degree; MD=master's degree.

**Table 4.** Correlations among Authentic Leadership, Nursing Organizational Culture and Retention Intention (N=503)

Variables	Retention intention	
	r	p
Authentic leadership	.29	<.001
Transparency	.24	<.001
Internalized moral perspective	.29	<.001
Balanced processing	.24	<.001
Self awareness	.26	<.001
Nursing organization culture		
Innovation-oriented culture	.24	<.001
Relation-oriented culture	.26	<.001
Hierarchy-oriented culture	.01	.856
Task-oriented culture	.09	.039

5. 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인

간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 진정성 리더십, 간호조직문화 4가지 유형 및 유의하게 차이가 있었던 일반적 특성인 결혼, 최종학력, 경력, 직위, 현재 근무부서, 근무형태, 부서이동 경험, 이직경험, 희망부서 배치여부를 독립변수로 투입하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수 중 연속변수는 그대로 사용하고, 명목변수는 더미 변수로 처리하여 투입하였다. 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.06~6.92로 기준치 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었다.

분석 결과 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 진정

**Table 5.** Factors Affecting Retention Intention (N=503)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Authentic leadership	1.88	0.71	.12	2.65	.008
Innovation-oriented culture	1.37	0.80	.09	1.71	.089
Relation-oriented culture	1.74	0.66	.13	2.64	.009
Hierarchy-oriented culture	0.96	0.74	.05	1.30	.194
Task-oriented culture	-0.28	0.72	-.02	-0.39	.699
R <sup>2</sup> =.32, Adj. R <sup>2</sup> =.29, F=10.85, p<.001					

성리더십( $\beta=0.12, t=2.65, p=.008$ ), 간호조직문화 유형 중 관계지향 문화( $\beta=0.13, t=2.64, p=.009$ )로써 재직의도에 대한 전체 설명력은 29%로 나타났으며( $F=10.85, p<.001$ ), 이 중 예측 설명력이 가장 높은 변수는 관계지향 문화로 나타났다(Table 5).

#### IV. 논 의

본 연구는 병원간호사가 소속기관에 재직을 지속하는데 영향을 주는 요인을 파악하여 간호관리자의 리더십 방향을 제안하고, 간호사가 소속된 기관의 정책 방향 및 실제적인 관리전략을 모색하기 위해 시도된 연구로 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구대상자가 지각하는 간호관리자의 진정성 리더십은 4점 만점에 평균 2.62점으로 중간 이상이었다. 이는 서울, 경기 소재 500병상 이상 병원에 근무하는 1년 이상의 간호사의 평균 평점(2.61점)이 유사한 수준을 보이며, 연령에 따라서도 본 연구에서 40세 이상의 간호사가 2.87점임에 비해 30세 미만의 간호사가 2.55점으로 진정성 리더십을 낮게 인식하는 결과 또한 유사하게 보여주었다[10]. 연령과 유사한 변수값으로 직위를 연관 지어 생각해본다면 본 연구에서 책임간호사가 일반간호사에 비해 진정성 리더십 값을 높게 인식한 결과가 자연스러운 현상으로 생각해 볼 수 있겠다.

간호조직문화는 본 연구대상자의 경우 하위영역으로 위계지향 문화 3.48±0.49점, 관계지향 문화 3.26±0.68점, 혁신지향 문화 3.20±0.55점, 업무지향 문화 3.00±0.52점 순으로 나타났다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Oh와 Kim [20] 및 Shin 등[21]의 연구에서 조직문화유형 중 위계지향 문화가 가장 빈번하고 다음으로 관계지향 문화라고 보고한 연구결과와 동일한 것으로 나타났다. 간호조직문화는 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념이며 행동방식으로 나타나는데 한국의 많은 병원의 조직문화가 아직도 위계지향 문화 중심임을 확인할 수 있었다.

간호사의 재직의도 정도는 8점 만점에 평균평점 5.11±1.46

점으로, 이는 지방의 종합병원 이상 간호사의 재직의도를 조사한 Je 등[22]의 4.87±1.55점, 응급실 간호사 대상의 연구인 Sung과 Choi [23]의 4.87±1.48점 보다는 높으며, 정신간호사를 대상으로 한 Kwon 등[24]의 연구에서 나온 6.40±1.32점 보다는 낮은 점수이다. 이는 지역적 차이 또는 근무부서의 특성에 따른 차이로 추측하나 이에 대해서는 추후 연구를 통해 보다 면밀하게 확인할 필요가 있다.

또한 본 연구대상자의 재직의도는 연령, 결혼 상태, 최종학력, 임상경력, 현재근무부서 경력, 직위, 현재근무부서, 근무형태, 부서이동경험, 이직경험 또는 희망부서 배치 여부에 따라 유의한 차이를 보였는데, 이는 선행연구들의 연구결과와 부분적으로 일치하였다[22-24]. 기혼인 대상자가 미혼보다 높은 재직의도 점수를 보였는데 이는 Kwon 등[24]의 연구결과와 일치하는 것으로, 기혼자의 경우 미혼에 비해 상대적으로 경제적 부담 및 이직에 대한 두려움이 크고 새로운 직장과 직업을 탐색하는데 고려할 점이 많기 때문인 것으로 생각된다. 임상경력의 경우 7년 미만의 간호사가 7년 이상의 간호사보다 재직의도가 낮았다. 이는 Je 등[22]의 연구결과와 일치하는 것으로 경력이 7년 이상 증가함에 따라 연령 및 현 근무부서의 경력도 증가하며 이에 따른 근무에 대한 자신감 상승 및 익숙함으로 인하여 재직의도가 높아지는 것과 관련이 있을 것으로 보인다. 그러나 상급초보 간호사(경력 2~3년)를 대상으로 한 Kim [18]의 재직의도 연구결과에서 재직의도 정도는 5.27±1.55점으로 본 연구의 5.11±1.46점보다 높은 것으로 나타나, 경력 1년 이상 3년 미만이 다른 연차에 비해서 특별히 낮은 지에 대해서는 추가 연구 및 실태 파악을 통해 확인하여, 1~3년차 그룹을 위한 특성화 재직 증진 프로그램이 필요할 수도 있을 것이다.

특히 본 연구에서 3교대 근무자의 재직 의도는 상근 근무자나 2교대 근무자보다 재직의도가 낮게 나타났는데, 이는 2교대 근무가 3교대 근무보다 휴일수가 증가함에 따라 사회활동 측면에서 긍정적이라고 보고된 것과[25], 2교대 간호사가 3교대 근무시보다 여가활동, 가족관계 삶의 질을 높게 평가한 결과[26]에서도 볼 수 있다. 그러므로 간호 인력을 보유하기 위해서는 고정 근무제나 2교대 근무제 등 3교대 근무를 보완할 수 있는 다양한 근무형태의 제도를 운영하는 방안 또한 필요할 것이다.

본 연구에서 병원간호사의 재직의도는 진정성리더십과 정적 상관관계, 간호조직문화 중 혁신지향 문화와 관계지향 문화와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나 진정성리더십, 혁신지향 문화, 관계지향 문화가 높을수록 재직의도가 높았다. 임상간호사의 진정성리더십과 재직의도를 조사한 국내연구는

전무한 실정이나, 캐나다 간호사를 대상으로 한 진정성 리더십과 이직 의도와 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 보고된 연구[27]와 비교하여 볼 때, 진정성 리더십의 간호사 재직의도에 대한 긍정적인 효과를 짐작해 볼 수 있다. 또한 조직문화 중 혁신 지향적이면서 관계 지향적 문화일수록 재직의도가 높은 것으로 보여주었으며, 이는 신규간호사의 재직의도 영향요인을 본 Kim 등[28]의 연구에서도 재직의도가 혁신 지향문화, 관계 지향문화와 정적 상관관계를 나타낸 것과 1~3년 경력의 상급 초보 간호사 대상 연구인 Kim [18]의 결과와도 일치하였다.

본 연구에서 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 예측 변수는 진정성 리더십과 관계지향 조직문화로 나타났는데, 이는 결혼유무, 임상경력, 근무부서, 희망부서 배치유무 등을 통제하고 나타난 결과로 관계지향 조직문화가 13%, 진정성 리더십이 12%를 설명하고 있으며, 이 변인들은 병원간호사의 재직의도를 설명하는데 총 29%의 설명력을 보여주었다. 긍정적인 조직문화는 간호조직 구성원들의 조직 결속력을 강화시키고 조직의 효율성을 높여 경쟁적인 의료 환경에서 생존할 수 있는 기반이 되고 이렇게 형성된 조직문화는 간호조직에 직접적이고 가시적인 성과를 가져와 재직의도의 증가를 가져오기[29] 때문에 조직문화가 재직의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 생각된다. 본 연구에서 재직의도에 긍정적 영향력을 미치는 관계지향 문화로 변화하고 있는 과도기적 시점으로 유추해 본다면, 조직의 관리자가 리더십을 발휘하여 부서 구성원 모두의 관계 향상을 위한 적극적인 노력이 필요할 것으로 생각한다. 또한 진정성리더십은 관리자의 돌봄-배려행위로부터 나오는 것으로 관리자의 간호사에 대한 관심과 지지가 간호사의 재직의도를 높일 것으로 기대된다[30]. 이러한 영향 요인들을 고려하여 병원간호사의 재직의도에 대한 이해와 인식을 높이고 어떻게 관리해 줄 것인가에 대해 고민할 필요가 있겠다.

그러나 본 연구는 일부 500명상 이상의 병원간호사를 대상으로 수집된 자료를 활용하여 분석하였기에 연구결과를 일반화하는 것에 제한이 있다. 따라서 향후 규모를 확대하여 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 특성과 추가 변수를 확인하는 연구가 이뤄지기를 제안한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는, 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인인 리더십의 근본이 되는 진정성 리더십과 간호조직문화를 중심으로 알아봄으로써 이를 바탕으로 간호관리자에게 새로운 리더십의 방향을 제시하고 병원간호사의 재직에 긍정적 영향력을 제공할 수 있는 기초자료를 제공하고자 시도되었으며 주

요 결과는 다음과 같다.

병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 주요 요인은 진정성 리더십과 간호조직문화 유형 중 관계지향 문화로 나타났다. 즉 병원간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 관리자의 공명성, 투명성, 정직성 등을 지향하는 진정성 리더십이 꼭 필요로 되며 이를 기본으로 하는 관계 중심적인 간호조직문화를 조성하는 것이 중요하다고 볼 수 있으므로 간호현장에서는 이를 뒷받침할 수 있도록 간호관리자의 리더십 함양을 위한 프로그램의 개발 및 계속적 운영을 위한 시스템 마련이 필요하다.

그리고 관계 지향적 간호조직문화 조성을 위한 리더의 관심과 노력이 현재 병원간호의 당면 과제일 것으로 생각되며 병원 정책계획에도 적극적으로 반영하고 실천함으로써 현장의 많은 간호사들이 현재의 문제를 직시하고 같이 해결해야겠다는 생각을 가질 수 있도록 해야 할 것이며, 필요하다면 간호정책에도 반영될 수 있도록 의견 제시를 할 수 있는 힘을 키워야 할 것이다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## 참고문헌

1. Lee Y, Kang J. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2018;30(1):1-17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
2. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
3. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
4. Duffield CM, Roche MA, Blay N, Stasa H. Nursing unit managers, staff retention, and the work environment. *Journal of Clinical Nursing*. 2011;20(1-2):22-33. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03478.x>
5. Tourangeau AE, Cummings G, Cranley LA, Ferron EM, Harvey S. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;66(1):22-32. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05190.x>
6. 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>
7. Park HS. Impact of self-leadership and organizational commitment on the intention of psychiatric mental health nurses

- to remain in the profession. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016;25(4):409-417.  
<https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.4.409>
8. Min S, Kim HS. Correlation between perception of nurses about transformational leadership and nursing performance. *Korean Journal of Business Administration*. 2005;18(2):871-885.
  9. Forest M, Kleiner B. Effects of current nursing management styles on the retention and recruitment of Nurses: A review of the literature. *International Journal of Management*. 2011;28(4):254-262.
  10. Choi HG, Ahn SH. Influence of nurse managers' authentic leadership on nurses' organizational commitment and job satisfaction: Focused on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2016;46(1):100-108.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.1.100>
  11. Spence Laschinger HK, Wong CA, Grau AL. The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(10):1266-1276.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012>
  12. Brown P, Fraser K, Wong CA, Muise M, Cummings G. Factors influencing intentions to stay and retention of nurse managers: A systematic review. *Journal of Nursing Management*. 2013;21(3):459-472.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01352.x>
  13. 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.
  14. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(2):363-385.
  15. 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/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
  16. Lee YJ, Kim SH, Lee T. Effects of job characteristics, organizational culture on job satisfaction and turnover intention in public institution nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(4):354-365.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.4.354>
  17. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-66.
  18. Kim YS. The factors affecting advanced beginner-stage nurse's intention of retention. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(4):221-228.
  19. Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO. Authentic leadership questionnaire: Research permission. Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc.; 2007.
  20. Oh KJ, Kim EY. The influence of emotional labor of general hospital nurses on turnover intention: Mediating effect of nursing organizational culture. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(5):317-327.  
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.5.317>
  21. Shin ES, An M, Choi ML, Lee AK, Jeon EA, Jeoung YM, et al. Factors influencing quality of nursing service among clinical nurses: Focused on resilience and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(3):302-311.  
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.3.302>
  22. Je M, Son HM, Kim DH. The impact of professional self-concept and nurse practice environment on the retention intention among clinical nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2017;19(1):527-541.
  23. Sung MH, Choi EY. The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2012;19(2):244-252.
  24. Kwon KJ, Ko KH, Kim KW, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):229-239.
  25. Tucker P, Barton J, Folkard S. Comparison of eight and 12 hour shift: Impacts on health, wellbeing and alertness during shift. *Occupational and Environmental Medicine*. 1996;53(11):767-772.
  26. Lim EY, Uhm JY, Chang EJ, Kim NY, Ha EJ, Lee SH, et al. Impact of 12-hour shifts on job satisfaction, quality of life, hospital incident reporting, and overtime hours in a pediatric intensive care unit. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(4):353-361.  
<http://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.353>
  27. Fallatah F, Laschinger HK, Read EA. The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing Outlook*. 2017;65(2):172-183.  
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.11.020>
  28. Kim EK, Kim SY, Jung MS, Kim JK, You SJ. Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. Paper presented at: Korean Society of Nursing Science Conference; 2018 Oct 22; The Korea Science and Technology Center. Seoul.
  29. Curran CA, Miller N. The impact of corporate culture on nurse retention. *The Nursing Clinics of North America*. 1990;25(3):537-549.
  30. Kong MY, Kim JH. Influence of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on intention to retention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):191-200.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.2.191>