



간호사의 재직의도에 대한 간호조직문화, 조직침묵과 조직몰입의 영향: PROCESS Macro model 6 적용

한 수 정

건양대학교 간호대학 교수

Effect of Nursing Organizational culture, Organizational Silence, and Organizational Commitment on the Intention of Retention among Nurses: Applying the PROCESS Macro Model 6

Han, Sujeong

Professor, College of Nursing Science, Konyang University, Daejeon, Korea

Purpose: This study aimed to identify the effects of organizational culture, organizational silence, and organizational commitment on the intention of retention as perceived by nurses. **Methods:** The research model was designed on the basis of the PROCESS Macro model 6 proposed by Hayes. The participants were 142 nurses from general hospitals. Measurements included the scales of organizational culture, organizational silence, organizational commitment, and intention of retention. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient analysis, and Hayes's PROCESS macro method for mediation. **Results:** Retention intention showed a significantly positive correlation with relationship-orientated culture ($r=.32, p<.001$), innovation-orientated culture ($r=.30, p<.001$), and organizational commitment ($r=.48, p<.001$). However retention intention showed a significantly negative correlation with organizational silence ($r=-.42, p<.001$). Furthermore, organizational silence and commitment had a mediating effect on the relationship between organizational culture and intention of retention. **Conclusion:** The impact of organizational culture on intention of retention in general hospitals was mediated by organizational silence and organizational commitment. Considering the mediating effects of organizational silence and organizational commitment on the relationship between nursing organizational culture and retention intention, a strategy should be developed to enhance organizational commitment and weaken organizational silence by strengthening related and innovative nursing culture.

Key Words: Employment; Hospital nurses; Organizational culture; Personnel turnover; Workforce

서 론

1. 연구의 필요성

간호 관리자에게 요구되는 중요한 역량 중 하나는 병원의 경

영성과 증대와 간호서비스의 질적 향상을 위해서 우수한 간호 인력을 확보하는 것이다(Lim, Shin, Kim, Lee, & Kim, 2019). 간호사의 이직률 증가로 발생하는 인적자원의 손실은 숙련된 간호 인력 보충의 어려움으로 인해 간호사에게는 잔존 간호사의 업무 부담증가와 사기 저하, 환자에게는 안전에 위협을 주게

주요어: 간호사, 고용, 이직, 인력, 조직문화

Corresponding author: Han, Sujeong <https://orcid.org/0000-0002-7168-9031>
College of Nursing Science, Konyang University, 158 Gwangeo-dongro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.
Tel: +82-42-600-8561, Fax: +82-42-600-8555, E-mail: sjhan@konyang.ac.kr

Received: Jan 2, 2022 | Revised: Feb 5, 2022 | Accepted: Feb 15, 2022

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

되고, 조직차원에서는 간호생산성 저하와 이직률 증가라는 악순환로 이어지게 된다(Lim et al., 2019; Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron, & Harvey, 2010). 많은 연구자들이 조직구성원의 이직을 관리하기 위해 관련 요인들을 찾고 개선하고자 노력하고 있으나 한편으로는 구성원의 이직의도를 파악하여 부정적 요소를 제거하는 것보다는 만족스러운 조직환경을 조성하여 잔존하고 있는 간호사들이 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 긍정적 요소관리가 더 적극적인 인적자원관리 방안이 될 수 있다는 견해를 내 놓고 있다. 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 재직의도라 한다(Cowin, 2002). 재직의도를 강화하여 유능한 간호사의 보유를 증진시키고, 이직증가로 인한 대체 비용을 줄이며 조직 유효성을 증가시키기 위해서는(Park, Kim, Lee, Shin, Oh, Lee et al., 2019) 재직의도를 증가시킬 수 있는 요인을 확인할 필요가 있다. 간호사들의 재직의도 관련 연구가 점차적으로 증가되고 있지만, 아직은 이직의도 연구보다는 상대적으로 적은 편이다(Lee, Cho, & Son, 2014; Tourangeau et al., 2010).

Brown, Fraser, Wong, Muise와 Cummings (2012)은 체계적 문헌고찰에서 간호관리자의 재직에 영향 미치는 요인으로 개인, 조직과 관리자적 역할요소를 구분하면서 개인과 관리자적 역할요소가 조직문화와 부합될 때 간호사들은 자신이 가치가 있다고 느끼게 되며 직무에 만족감을 갖게 된다고 하여, 재직을 유도하는 중요 요인으로 조직문화를 제시하였다. 물론 이 결과는 간호관리자를 대상으로 한 연구이지만, 일반간호사를 대상으로 한 선행연구에서도 바람직한 조직문화를 구축하는 것은 구성원의 재직을 유도할 뿐만 아니라 잠재력의 최대화와 조직의 성장에 기여할 수 있어서 중요하다고 여겨지고 있음을 볼 때 구성원들의 재직의도에 대한 간호조직문화의 중요성을 알 수 있다(AbuAlRub & Nasrallah, 2017; Brown et al., 2012; Choi, Jang, Park, & Lee, 2014; Kim, Jung, Kim, & Yoo, 2020; Lim et al., 2019). 간호조직문화는 간호조직 안에서 간호사의 태도와 역할 수행에 영향을 미치는 공유된 가치, 신념 및 행동체계이다(Kim, Han, & Kim, 2004). 간호관리 측면에서 어떤 조직문화가 구성원들의 재직의도에 영향을 미치는가에 대해 관심을 갖게 되면서, 일부 연구자는 조직문화를 긍정적으로 인식 할수록 재직의도가 높아진다고 하였고(AbuAlRub & Nasrallah, 2017), 일부에서는 경쟁가치모델을 근거로 조직문화 유형을 구별하여 서로 다른 문화유형들이 공존하면서 갖는 역동성에 관심을 두는데, 우리나라 간호조직문화는 위계지향적인 성향이 높기 때문에 재직의도와 관계가 높

은 관계지향과 혁신지향 문화로 변화되어야 한다고 주장하고 있다(Cho & Kim, 2020; Kim, Jung, Kim, & Yoo, 2020; Koo, 2018; Park et al., 2019). 선행연구에서 재직의도에 영향 미치는 조직문화 유형에 대해 일관된 결과가 제시되고 있지는 않지만, 간호사들이 지각하는 간호조직문화가 위계지향과 업무지향일 때 재직의도와 관계가 없는 것으로 나타나고 있고(Cho & Kim, 2020; Yun & Choi, 2018), 관계지향일 때(Lee & Lee, 2020; Yun & Choi, 2018)와 혁신지향일 때(Choi et al., 2014; Han, 2002) 직무만족을 높이고 이직의도를 낮춰 재직의도를 높이는 것으로 보고되고 있어(Cho & Kim, 2020; Kim et al., 2020; Yun & Choi, 2018) 재직의도에 대한 영향 요인으로 관계지향과 혁신지향의 간호조직문화 유형에 주목해야 할 것이다.

조직문화와 더불어 재직의도와 관련이 있는 변인으로 연구되고 있는 것이 조직몰입이다(Choi & Lee, 2018; Lee, Cho, & Son, 2014; Lee & Lee, 2020; Lim et al., 2019; Park & Lee, 2018). 조직몰입은 조직의 비전과 목표를 받아들이고 소속감과 충성심을 갖고 조직에 헌신하려는 태도로 정의된다(Meyer, Allen, & Smith, 1993). 선행연구에서도 조직몰입은 국내의 간호사들의 재직의도에 영향 미치는 주요 요인이었으며, 조직몰입이 된 간호사는 현 기관에 계속 머물고 싶다는 마음이 형성된다(Choi & Lee, 2018; Kim et al., 2020; Park & Lee, 2018; Tourangeau et al., 2010; Tourangeau & Cranley, 2006). 그러므로 구성원들이 자신의 조직에 대해 긍정적으로 평가하고 애착을 갖도록 하여 재직의도를 높일 수 있을 것이다.

조직침묵이란 구성원이 부당한 일 혹은 특정 현상을 경험하고, 발언의지가 있음에도 불구하고 의도적으로 표출하지 않는 현상을 의미한다(Morrison & Milliken, 2000; Go & Cho, 2020). 최근 간호조직에서도 관심을 두고 있는 조직침묵 현상은 개인과 조직 모두에게 부정적인 영향을 미쳐 이직의도로 이어지게 하는 것으로 나타났다(Jun & Song, 2018; Woo & Lee, 2018). 조직에서 침묵은 주체와 대상이 명확하여 방관적 혹은 방어적 동기로 침묵을 하게 되며, 조직에서 의견 개진이 필요함에도 불구하고 지속적으로 의도적인 침묵이 행해지면 그 개인들은 가치감 저하, 무력감 발생과 스트레스가 증가하여 조직에서 철회되어 이탈까지 갈 수 있다(Jun & Song, 2018; Morrison & Milliken, 2000; Shi & Chung, 2018). 조직침묵의 영향에 대한 체계적 문헌고찰 결과(Go & Cho, 2020)에서도 조직침묵으로 유발되는 가장 대표적인 결과변수가 이직의도였으며, 이직의도에 정의 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 즉, 조직침묵은 간호사들이 조직에 잔류하려고 하는 의도를 낮추는 것으로 해석할 수 있겠다. 재직의도를 높이는 전략 마련을 위해서는 조직침

목의 부정적인 영향에 주시할 필요가 있다. 게다가 조직침묵과 재직의도와의 관계를 실증적으로 살펴본 연구가 미흡하므로 본 연구에서 구체적으로 살펴볼 필요가 있다고 보았다.

이와 같이 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 간호조직문화, 조직몰입과 조직침묵 세 변인들의 구체적인 관계를 선행연구를 통해 살펴보면 다음과 같다. 간호조직문화는 조직몰입의 매개효과를 통해 구성원들을 조직에 잔류시키는 것으로 나타나(Lee & Lee, 2020) 간호조직문화와 재직의도 관계에서 조직몰입의 매개효과를 예측할 수 있다. 또한 혁신지향과 관계지향 문화는 체념적 침묵을 약화시키고(Koo, 2018), 조직침묵은 조직에 대해 부정적 영향을 미쳐 구성원이 자신의 조직에 애정을 갖고 헌신하지 않게 만들어 결국은 조직을 이탈하게하기 때문에(Fard & Karimi, 2015; Go & Cho, 2020; Shi & Chung, 2018), 간호조직문화와 이직의도에 대한 반대 개념으로 재직의도와의 관계에서 조직침묵이 매개작용을 할 것으로 기대할 수 있다. 또 한 가지는 조직침묵이 유발하는 부정적인 결과가 조직몰입의 약화와 조직 이탈이었으므로(Go & Cho, 2020) 조직침묵과 재직의도 사이에서 조직몰입의 매개효과가 유추될 수 있다. 이를 종합하면, 간호조직문화와 재직의도의 관계에서 조직침묵과 조직몰입의 이중매개효과가 있을 것이라는 가설이 가능해진다. 아직까지 재직의도에 대해 간호조직문화, 조직침묵과 조직몰입의 관계를 통합적으로 살펴본 연구는 거의 없는 실정이므로 본 연구에서는 간호사들의 조직몰입과 재직의도를 유도하는 문화로 확인된 관계지향문화와 혁신지향문화를 중심으로, 간호조직문화유형에 따라 조직침묵과 조직몰입이 영향을 받아 재직의도를 변화시킬 것이라는 연구문제를 설정하였다. 즉, 간호조직문화와 재직의도의 관계에서 조직침묵과 조직몰입이 매개효과를 살펴볼 것이다. 이러한 연구목적 달성을 위한 연구모형은 매개변수가 2개인 경우에 매개효과와 조절효과를 별도의 추가과정 없이 한 번에 검증할 수 있도록 고안된 분석방법인 PROCESS Macro Model 6을 적용하는 것이 적합하다고 판단하여 설계하였다. 본 연구결과는 간호조직문화와 재직의도의 관계에서 조직침묵과 조직몰입의 매개효과를 밝혀 간호조직의 구성원들의 재직의도를 높일 수 있는 전략 마련에 도움이 될 수 있는 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사가 인식하는 간호조직문화, 조직침묵, 조직몰입과 재직의도의 관계를 확인하고, 간호조직문화와 재직의도의 관계에서 조직침묵과 조직몰입의 매개효과를 확

인하는 것이다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 간호조직문화, 조직침묵, 조직몰입과 재직의도의 정도를 파악한다.
- 간호사의 간호조직문화, 조직침묵, 조직몰입과 재직의도의 관계를 확인한다.
- 간호사가 인식하는 간호조직문화와 재직의도의 관계에서 조직침묵과 조직몰입의 매개효과를 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사를 대상으로 간호조직문화와 재직의도 관계에서 조직침묵과 조직몰입의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 대전시에 소재한 대학병원 1곳에서 근무하는 6개월 이상 재직하고 있는 간호조직문화를 인식하고 평가할 수 있는 간호사 중 본 연구에 참여하는 것에 동의한 자로 선정하였다. G*Power 3.1.9.2를 이용하여 회귀분석을 실시하며, 예측 변수를 조직문화(혁신지향 문화와 관계지향 문화), 조직침묵과 조직몰입의 4개로 하였을 때, 조직침묵이 조직몰입에 대해 중간 효과크기를 갖는다는 선행연구(Go & Cho, 2020)와 회귀분석으로 재직의도에 영향 미치는 조직문화에 대한 선행연구(Park et al., 2019)에서의 효과크기를 근거로 하여 유의수준 .05, 검정력 .95에서 중간 효과크기 .15로 할 경우 최소 대상자 수는 129명이었다. 탈락률에 대비하여 총 155명을 선정하였다.

3. 연구도구

1) 간호조직문화

본 연구에서는 Han (2002)이 총 20문항 4개의 하위영역으로 개발한 도구를 이용하였으며 하위영역 중 혁신지향 문화로는 ‘우리 간호조직은 환경의 변화를 인식하고 도전하고자 한다’ 등 6문항과 관계지향 문화로 ‘우리 간호조직은 서로 이해하고 신뢰하며 존중하는 것을 중요시 한다’ 등 5문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’까지로 측정 되고, 점수가 높을수록 해당 문

화에 대한 인식이 강함을 의미한다. 도구 개발 당시의 연구 (Han, 2002)에서 신뢰도 Cronbach's α 는 혁신지향 문화 .83, 관계지향 문화 .84였고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 혁신지향 문화 .88, 관계지향 문화 .93로 나타났다.

2) 조직침묵

본 연구에서는 Go와 Kang (2017)의 조직침묵 도구를 사용하였다. 이 도구는 Van Dyne, Ang와 Botero (2003)가 개발한 것을 한국적 의미로 정제한 것으로 동일한 도구를 번역하여 간호사 대상으로 타당성을 검증한 연구(Koo, 2018)와 비교하여 Go와 Kang (2017)의 문항을 수정 없이 적용하였다. 본 연구에서는 조직 구성원의 이기심에 기반한 부정적 침묵으로서 체념적 침묵(5문항)과 방어적 침묵(5문항)을 선택하여 구성하였으며, 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 침묵정도가 높음을 의미한다. 체념적 침묵을 묻는 문항의 예로는 '나는 조직에 대해 별로 관여하고 싶지 않기 때문에 조직을 변화시킬 수 있는 아이디어를 제시하지 않는다'와, 방어적 침묵의 예로는 '내 입장이 난처해질 것이 걱정되어, 어떤 정보를 일부러 빠뜨리고 이야기하지 않을 때가 있다'가 해당한다. Go와 Kang (2017)의 연구에서 Cronbach's α 는 체념적 침묵 .90, 방어적 침묵 .93이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 체념적 침묵 .90과 방어적 침묵 .90이었다.

3) 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Meyer, Allen과 Smith (1993)이 개발한 도구를 Han (2002)이 번역한 후 간호사에게 맞게 수정·보완한 12문항의 도구를 사용하였다. 본 도구는 정서적 몰입, 거래적 몰입과 규범적 몰입으로 구성되며 '우리 병원은 개인적으로 나에게 의미가 크다'와 '이 조직을 떠난다면 죄책감이 들 것이다' 등의 문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Han (2002)의 연구에서는 하위 영역별로 Cronbach's α 는 .60~.82였으며, 본 연구에서는 전체 Cronbach's α 는 .79로 나타났다.

4) 재직의도

본 연구에서 재직의도는 Cowin (2002)이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim (2006)이 한글로 표준화한 도구를 사용하였다. 도구는 재직의사를 묻는 '나는 간호사로 계속 일하고 싶다' 등 총 6문항으로 이루어졌으며, 각 문항은 8점 Likert 척도로 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 8점 '매우 그렇다'까지로 측정되고, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다.

다. 개발 당시 본 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .97이었으며, Kim (2006)의 연구에서는 .88이었다. 본 연구에서는 .92로 나타났다.

4. 자료수집 및 기간

본 연구는 K대학교 기관생명윤리심의위원회의 승인(KYU-2020-050-02)을 받고 연구대상 병원 간호부서장에게 자료수집의 허가를 받아 설문조사를 실시하였다. 연구참여에 자발적으로 동의한 자로 대상자 선정기준에 부합한 간호사에게 간호부 연구담당자가 설문지를 배부하고 회수하였다. 총 155부의 설문지가 배부되어 모두 회수되었으며 불안정하게 작성된 13부를 제외한 최종 자료분석에 142부를 사용하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구에서는 비밀보장을 위해 동의서와 설문지를 구별하여 수거하였다. 연구대상자들의 윤리적 보호를 위하여 연구의 목적과 내용을 연구 안내문에 제시하였으며, 서면 동의서에 동의 후에 설문에 응답하도록 하였다. 동의서에는 응답한 내용은 본 연구 외에 사용되지 않을 것이며, 연구참여는 자율적이며, 철회가 허용된다는 내용을 기재하였다. 개인의 정보는 코드화하여 잠금장치가 된 보관함에 두었다가 연구가 종료된 후에 파쇄할 것이다.

6. 자료분석

SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였다. 대상자의 인구학적 특성과 측정도구는 실수, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수를 활용하였다. 일반적 특성에 따른 연구변수의 정도차이는 독립표본 t-검정, 일원분산분석, 사후 분석은 Scheffé test를 실시하였다. 각 변수 간 상관관계 분석을 위해 Pearson's correlation coefficients를 실시하였다. 간호조직문화가 재직의도에 미치는 경로에서 조직침묵과 조직몰입 두개의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes (2013)가 제안한 SPSS PROCESS Macro model 6을 사용하였으며, 매개효과 유의도를 검증하기 위해서는 부트스트랩 표본 10,000개를 추출하여 95% 신뢰구간(Confidence Interval, CI)을 분석한다. 부트스트래핑은 기존의 Sobel검증 등에서 발생할 수 있는 오류를 줄여주는 방법으로 표본수가 많지 않아도 되며 경로계수의 독립성 가정을 요구하지 않아서 최

근에 매개효과를 검증하는데 있어 많이 사용되고 있다. 매개효과를 검증하기 전에 독립변수 간의 다중공선성은 공차와 분산팽창지수로, 종속변수의 자기상관성은 Durbin-Watson을 이용하여 확인하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자는 142명으로 여성이 97.9%(139명)이었으며, 평

Table 1. Characteristics of Participants (N=142)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	F	139 (97.9)
	M	3 (2.1)
Age (year)	≤ 25	27 (19.0)
	26~30	62 (43.7)
	≥ 31	53 (37.3)
		30.79±6.46
Marital status	Single	95 (66.9)
	Married	47 (33.1)
Education degree	College	23 (16.2)
	University	104 (73.2)
	≥ Graduate	15 (10.6)
Current work unit	General	68 (47.9)
	Special	74 (52.1)
Position	Staff	117 (82.4)
	≥ Charge	25 (17.6)
Clinical career at current hospital (month)	6~36	30 (21.1)
	37~72	45 (31.7)
	≥ 73	67 (47.2)
		90.21±79.58

균 연령은 30.79±6.46세였다. 결혼여부는 미혼이 66.9%(95명), 학력은 4년제 졸업자가 73.2%(104명)으로 대다수를 차지하였다. 특수병동에 근무하는 간호사가 52.1%(74명)으로 조금 더 많게 나타났다. 직급은 일반간호사가 82.4%(117명)으로 가장 많았고, 현 병원 평균 근무경력은 98.24±78.39개월로 나타났으며, 근무경력은 73개월 이상이 47.2%(67명)으로 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 간호조직문화, 조직침묵, 조직몰입과 재직 의도의 정도

대상자가 인지한 간호조직문화 중 혁신지향 문화의 총 평균 평점은 5점 만점에 3.07±0.71점, 관계지향 문화는 3.09±0.83점으로 나타났으며, 조직침묵은 2.30±0.72점, 조직몰입은 2.83±0.53점으로 나타났다. 재직의도는 총 평균 평점은 8점 만점에 5.39±1.57점으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 간호조직문화, 조직침묵, 조직몰입과 재직 의도 간의 상관관계

대상자의 재직의도는 간호조직문화 중 혁신지향 문화($r=.31, p<.001$), 관계지향 문화($r=.32, p<.001$)와 양의 상관관계가 있었다. 또한 조직몰입과도 양의 상관관계($r=.48, p<.001$)가 있었다. 그러나 재직의도와 조직침묵은 음의 상관관계가 있었다($r=-.42, p<.001$). 조직침묵과 혁신지향 문화($r=-.37, p<.001$)와 관계지향 문화($r=-.28, p=.001$)는 음의 상관관계가 있었고, 조직몰입과 혁신지향 문화($r=.31, p<.001$)와 관계지향 문화($r=.35, p<.001$)는 양의 상관관계가 있었다(Table 2).

Table 2. Correlation Relationship of Organizational Culture, Organizational silence, Organizational Commitment and Intention of Retention (N=142)

Variables	Innovation culture	Relation culture	Organizational silence	Organizational commitment	Intention of retention
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Innovation culture	1				
Relation culture	.76 (<.001)	1			
Organizational silence	-.37 (<.001)	-.28 (.001)	1		
Organizational commitment	.31 (<.001)	.35 (<.001)	-.32 (<.001)	1	
Intention of retention	.30 (<.001)	.32 (<.001)	-.42 (<.001)	.48 (<.001)	1
M±SD (Range)	3.07±0.71 (1~5)	3.09±0.83 (1~5)	2.30±0.72 (1~5)	2.82±0.53 (1~5)	5.39±1.57 (1~8)

4. 대상자의 간호조직문화와 재직의도의 관계에서 조직 침묵과 조직몰입의 매개효과

매개효과를 분석하기 전에 회귀분석의 가정을 검토하였다. 오차항의 정규성을 확인하기 위해 P-P도표를 확인하였고, 잔차는 45도 직선에 근접하여 정규분포를 보였다. 잔차의 산점도는 0점을 중심으로 고르게 분포하여 등분산이 확인되었다. 모형의 독립성 검증결과 Durbin-Watson값은 2.03으로 2에 가깝게 나타나 잔차들 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타났다. 분산팽창인자(VIF)는 1.00~1.11의 범위로 모두 10보다 크지 않았기에 다중공선성의 문제는 없어서 본 연구모형은 잔차의 선형성, 정규성, 등분산성, 독립성을 모두 만족하여 회귀분석의 가정을 모두 충족하였다.

간호조직문화와 재직의도의 관계에서 조직침묵과 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위해서 Hayes가 제안한 PROCESS Macro model 6 중 1번 모형을 적용하여 분석을 실시하였다. Model 6의 1번 모형을 적용한 본 연구의 모형은 독립변수(X:

간호조직문화), 종속변수(Y: 재직의도) 그리고 두 개의 매개변수(M1: 조직침묵, M2: 조직몰입)로 구성된다.

각 요인 간 직접효과 분석은 Table 3에 제시하였다. 첫째, 관계지향문화를 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 관계지향문화와 조직침묵의 직접효과 분석에서 관계지향문화가 조직침묵에 부의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=-.24, p=.001$). 관계지향문화와 조직침묵이 조직몰입에 미치는 직접적인 효과를 분석해보면, 관계지향문화는 조직몰입에 정의 직접효과($b=.18, p=.001$)를 미쳤으며, 조직침묵은 조직몰입에 부의 직접효과를 나타냈다($b=-.18, p=.003$). 관계지향문화, 조직침묵과 조직몰입이 재직의도에 미치는 직접효과 분석에서 재직의도에 대해서 조직침묵은 부의 직접효과를($b=-.52, p<.001$), 조직몰입은 정의 직접효과($b=.90, p<.001$)를 보였다. 둘째, 혁신지향문화를 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 혁신지향문화와 조직침묵의 직접효과 분석에서 혁신지향문화가 조직침묵에 부의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=-.38, p<.001$). 혁신지향문화와 조직침묵이 조직몰입에 미치는 직접적인 효

Table 3. Direct Effects of Organizational Silence and Organizational Commitment in the Relationship between Organizational Culture and Intention of Retention

Variables	Direct effect	b	SD	t	p	LLCI		ULCI	
						95% CI		95% CI	
Relation culture	(Constant)	3.06	0.28	13.47	<.001	2.61	3.50		
	Relation culture → Organizational silence	-0.24	0.07	-3.43	.001	-0.38	-0.10		
						R=.28, R ² =.08, F=11.73, p=.001			
	(Constant)	2.69	0.24	11.36	<.001	2.22	3.16		
	Relation culture → Organizational commitment	0.18	0.05	3.46	.001	0.08	0.28		
	Organizational silence → Organizational commitment	-0.18	0.06	-3.07	.003	-0.29	-0.06		
						R=.42, R ² =.18, F=14.75, p<.001			
	(Constant)	2.72	0.78	3.48	.001	1.18	4.26		
	Relation culture → Intention of retention	0.21	0.13	1.68	.096	-0.04	0.46		
	Organizational silence → Intention of retention	-0.52	0.14	-3.65	<.001	-0.80	-0.24		
	Organizational commitment → Intention of retention	0.90	0.20	4.49	<.001	0.51	1.30		
						R=.57, R ² =.32, F=21.98, p<.001			
Innovation culture	(Constant)	3.48	0.25	13.74	<.001	2.98	3.98		
	Innovation culture → Organizational silence	-0.38	0.08	-4.76	<.001	-0.54	-0.22		
						R=.37, R ² =.14, F=22.66, p<.001			
	(Constant)	2.72	0.28	9.65	<.001	2.16	3.28		
	Innovation culture → Organizational commitment	0.17	0.06	2.62	.010	0.04	0.29		
	Organizational silence → Organizational commitment	-0.18	0.06	-2.84	.005	-0.30	-0.05		
						R=.38, R ² =.15, F=11.93, p<.001			
	(Constant)	2.66	0.85	3.11	.002	0.97	4.34		
	Innovation culture → Intention of retention	0.19	0.15	1.24	.218	-0.09	0.67		
	Organizational silence → Intention of retention	-0.51	0.15	-3.45	.001	-0.84	-0.12		
	Organizational commitment → Intention of retention	0.95	0.20	4.76	<.001	0.56	1.62		
						R=.56, R ² =.32, F=21.37, p<.001			

b=regression coefficient; CI=confidence interval.

과를 분석해보면, 혁신지향문화는 조직몰입에 양의 유의한 직접효과($b=.17, p=.010$)를, 조직침묵은 부의 유의한 직접효과($b=-.18, p=.005$)를 보이는 것으로 나타났다. 혁신지향문화, 조직침묵과 조직몰입이 재직의도에 미치는 직접효과 분석에서 재직의도에 대해서 조직침묵은 부의 유의한 영향을($b=-.51, p=.001$), 조직몰입은 정의 유의한 영향을($b=.95, p<.001$) 주는 것으로 나타났다.

다음의 Table 4는 간호조직문화와 재직의도의 관계에서 조직침묵과 조직몰입의 매개작용을 검증하기 위한 간접효과 분석의 결과이다. 관계지향 문화와 재직의도 관계에서 조직침묵만 경유하는 간접효과는 크기가 .13 (95% CI [0.04, 0.23])이었으며, 관계지향 문화와 재직의도 관계에서 조직몰입만 경유하는 간접효과의 크기는 .16 (95% CI [0.06, 0.30]), 또한 관계지향 문화와 재직의도의 관계에서 2개의 매개변수인 조직침묵과 조직몰입을 모두 경유하는 경우에 효과크기가 .04 (95% CI [0.01, 0.08])로 모두 95% Bootstrap 신뢰구간이 0의 값을 포함하고 있지 않아 통계적으로 유의하였다.

같은 방법으로 혁신지향 문화와 재직의도 관계에서 조직침묵만 경유하는 간접효과는 크기가 .20이었고(95% CI [0.07, 0.34]), 혁신지향 문화와 재직의도 관계에서 조직몰입만 경유하는 간접효과 크기는 .16 (95% CI [0.04, 0.31]), 또한 혁신지향 문화와 재직의도의 관계에서 2개의 매개변수인 조직침묵과 조직몰입을 모두 경유하는 경우에 효과크기가 .06 (95% CI [0.02, 0.13])으로 모두 95% Bootstrap 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하였다(Figure 1).

논 의

본 연구는 간호조직문화와 재직의도의 관계 속에서 조직침묵과 조직몰입의 매개효과를 확인하기 위해 Hayes가 제안한

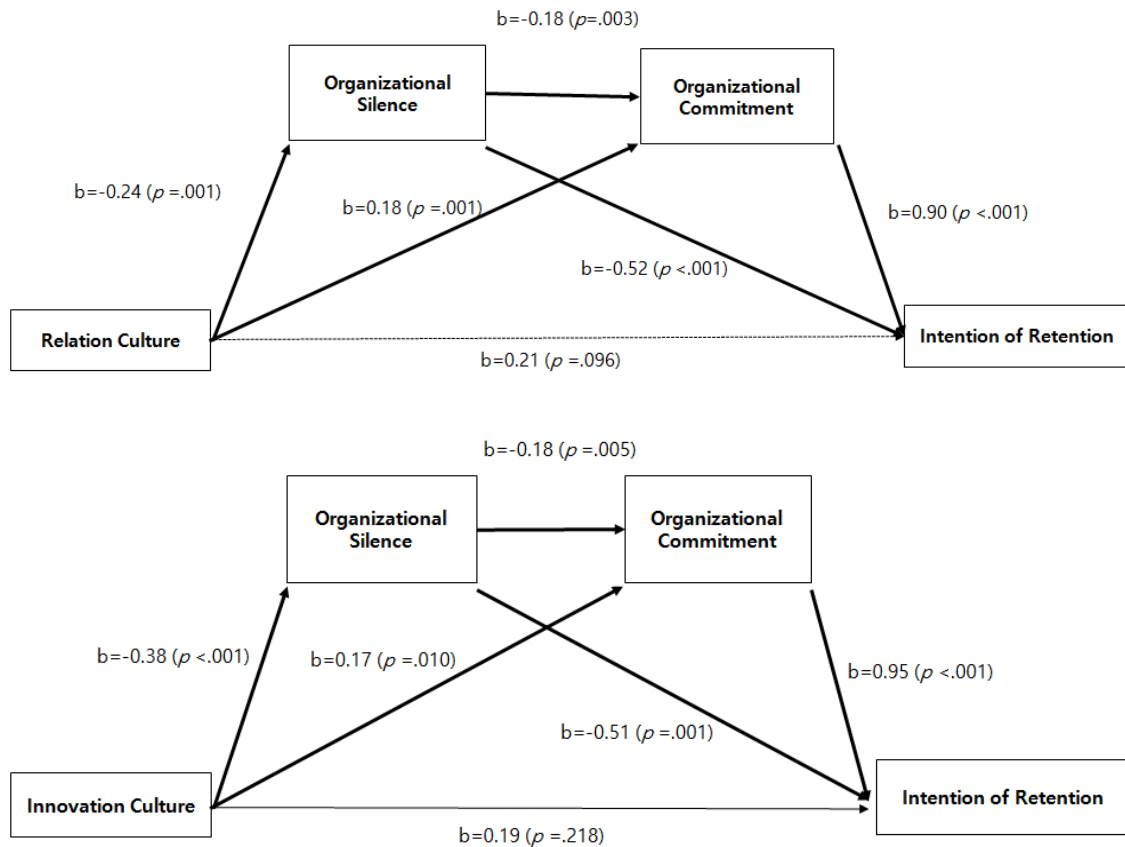
매개변수가 2개인 경우 적용하는 PROCESS Macro model 6으로 분석을 하였다. 본 연구의 결과는 선행연구에서 재직의도에 미치는 영향변인으로 확인된 조직문화, 조직침묵과 조직몰입이 서로 어떻게 관련되어 있는가를 보여줌으로써 간호 인적 자원관리 차원에서 재직의도를 높이기 위한 전략수립에 기초 자료를 제공할 수 있을 것이다. 연구결과에 따른 논의는 다음과 같다.

본 연구결과에서 재직의도 정도를 확인한 결과 간호사의 재직의도는 1점에서 8점의 범위 중 5.37점으로 당분간 간호사를 그만 둘 생각이 없고 계속 일하고 싶어 하는 정도가 중간보다 조금 더 높은 정도를 보여 선행연구(Lee, Cho, & Son, 2014; Yun & Choi, 2018)에서와 유사하였다. 본 연구대상자가 인식하는 간호조직문화, 조직침묵과 조직몰입 정도를 살펴보면, 간호사는 조직의 혁신지향 문화와 관계지향 문화에 대해 1점에서 5점 범위 중 3.07점과 3.09점으로 나타나 간호조직을 역동적이고 활동적이며, 가족공동체적 조직으로 인식하는 정도가 중간보다는 조금 더 그렇다고 인식하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 선행연구(Cho & Kim, 2020; Yun & Choi, 2018)에서 5점 만점 중 3점 이상으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 조직문화에 대한 인식은 간호사의 연령과 경력 등 일반적 특성과 병원의 규모와 특성에 따라 다양한 결과로 나타나기 때문에(Cho & Kim, 2020; Han, 2002; Yun & Choi, 2018), 각 기관에서는 조직문화를 탐색하고 개발하는데 이런 점을 고려해야 할 것이다. 본 연구에서 조직침묵은 5점 만점에 평균평점이 2.31점으로 나타났다. 이것은 간호사들이 자신들을 방어하기 위해서 조직에 대해서 체념하는 부정적 침묵을 중간정도보다 조금 덜하는 것을 의미한다. 선행연구에서 대학병원 간호사 152명에게 조직침묵을 확인한 선행연구(Woo & Lee, 2018)에서 2.70점, 대학병원 간호사 350명의 조직침묵은(Koo, 2018) 3.03점으로 나타나 본 연구와 차이가 있었다. 본 연구대상자들

Table 4. Indirect Effects of Organizational Silence and Organizational Commitment in the Relationship between Organizational Culture and Intention of Retention

Variables	Indirect effect	Effect	Boot SE	Boot CI	
				95% LCI	95% ULCI
Relation culture	RC → OS → IR	.13	.05	0.04	0.23
	RC → OC → IR	.16	.06	0.06	0.30
	RC → OS → OC → IR	.04	.02	0.01	0.08
Innovation culture	IC → OS → IR	.20	.07	0.07	0.34
	IC → OC → IR	.16	.07	0.04	0.31
	IC → OS → OC → IR	.06	.03	0.02	0.13

RC=relation culture; OS=organizational silence; OC=organizational commitment; IR=intention of retention; IC=innovation culture; CI=confidence interval.



b=regression coefficient.

Figure 1. Mediating effects of organizational silence and organizational commitment in the relationship between organizational culture and intention of retention.

의 조직침묵 정도는 선행연구들 보다 더 낮았는데, 조직 특성이 서로 다른 병원과 직접 비교하는 것은 무리가 있으나 본 연구대상자들은 자신의 의견을 방어적이거나 방임적으로 발언하지 않는 경우가 많지 않다고 분석할 수 있다. 또한 본 연구에서 대상자들의 조직몰입은 1점에서 5점 범위 중 2.82점으로 나타나 조직에 대한 애착과 소속감을 갖고 헌신하는 정도가 중간 정도의 수준을 보였다. 이는 병원간호사를 대상으로 한 선행연구들 (Choi & Lee, 2018; Lee & Lee, 2020)과 유사한 결과였다. 중간 정도의 수준을 보인 간호사들의 조직몰입을 강화시키기 위해서는 구성원들의 구체적인 요구 사항을 확인하여 간호업무환경 개선과 직무만족 증진을 통한 전략이(Choi & Lee, 2018) 도움이 될 것으로 생각한다.

본 연구결과 간호조직문화와 재직의도 관계에서 조직침묵과 조직몰입이 어떻게 작용하는가를 확인하였다. 첫째, 관계지향 문화와 혁신지향 문화 인식이 낮으면 조직침묵이 높아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 3교대 간호사 350명을 대상으로 조직문화와 조직침묵의 관계를 탐색한 연구(Koo,

2018)에서 혁신적·관계적 지향문화에 대한 인식이 낮으면 본인의 발언이 조직에 어떠한 변화도 만들지 못한다는 생각에 발언을 포기하려고 하는 개념적 침묵을 높인다고 하여 본 연구결과를 지지하였다. 혁신지향 문화와 관계지향 문화가 함께 공유하는 가치는 조직의 유연성과 융통성이다(Kim, Han, & Kim, 2004). 또한 관계지향 문화와 혁신지향 문화에서는 수직적, 수평적 의사소통이 원활하고, 의사결정에 자유롭게 참여할 수 있으므로(Han, 2002) 조직침묵을 낮출 수 있었던 것으로 생각된다.

둘째, 관계지향 문화와 혁신지향 문화 인식이 높으면 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 선행연구(Han, 2002)에서 관계지향 문화와 혁신지향 문화는 조직몰입을 향상시키는 것으로 보고되어 본 연구와 유사하였다. 간호사들이 조직에 애착을 갖고 몰입할 수 있도록 하려면 인간관계를 중시하는 온정적이고 친밀한 문화와 구성원의 창의성과 능동적 변화를 추구하는 문화를 조성하여야 할 것이다.

셋째, 관계지향 문화와 혁신지향 문화는 재직의도에 직접영

향을 미치지 않았으며, 낮은 조직침묵과 높은 조직몰입은 재직의도를 높이는 것으로 나타났다. 본 연구에서 관계지향 문화와 혁신지향 문화가 재직의도에 미치는 직접효과가 확인되지 않았다. 이것은 병원간호사가 지각하는 간호조직문화 중 혁신지향적이면서 관계지향 문화일수록 재직의도가 높은 것으로 나타난 선행연구(Cho & Kim, 2020; Park et al., 2019; Lee & Lee, 2020; Yun & Choi, 2018)와 혁신지향 문화가 간호사의 직무만족을 높이며 이직의도를 낮추고 재직의도를 높였던 연구(Cho & Kim, 2020; Choi et al., 2014) 결과와는 상이한 결과이지만, 이 점이 타 연구결과와 차별화된 부분으로 사료된다. 기존의 연구결과는 조직문화가 재직의도에 영향을 미치는 변인임을 확인하였으나 조직문화가 어떻게 재직의도에 영향을 미치는지는 확인되지 않았다고 볼 수 있다. 그러나 본 연구에서는 간호조직문화는 재직의도에 직접 영향을 미치지 보다는 다른 매개변인을 통해 간접 영향을 주는 변인임을 확인하였다. 즉, 간호조직문화와 함께 투입되었던 조직침묵과 조직몰입의 영향으로 직접효과가 상실된 것으로 분석할 수 있으며, 간호조직문화는 구성원들의 조직침묵과 조직몰입에 영향을 미쳐서 그 결과 재직의도로 이어지게 된다고 유추할 수 있다. 이어서 조직침묵은 본 연구에서 재직의도에 직접적인 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직침묵은 직무만족과 조직몰입을 저하시키는 것으로 알려져 있다(Shi & Chung, 2018). 조직침묵과 재직의도와의 관계를 살펴본 연구가 미흡하여 병원행정직 간호사를 대상으로 직무배태성과 조직침묵의 관계를 살펴본 선행연구(Kim & Kang, 2019)를 살펴보면 조직침묵은 직무배태성을 낮추는 것으로 나타났는데, 직무배태성이란 조직 구성원이 조직에 잘 적응하고 머무르고 싶어 하는 정도를 의미하며 재직의도와 유사한 개념이기 때문에 본 연구결과를 지지해 준다고 판단하였다. 또한 조직몰입은 본 연구에서 재직의도에 긍정적 직접효과를 보이는 것으로 나타났다. 국내 선행연구에서도(Choi & Lee, 2018; Kim, Jung, Kim, & Yoo, 2020) 간호사들의 재직의도에 영향 미치는 주요 요인으로 조직몰입이 보고되었으며, 재직의도 관련 요인에 대한 메타분석 연구(Park & Lee, 2018)에서도 조직몰입은 재직의도와 상관관계가 높은 것으로 나타나 본 연구를 지지하였다. 외국 선행연구에서도 Tourangeau와 Cranley (2006)은 8,456명의 대규모 캐나다 간호사들의 재직의도를 강력하게 예측하는 변인으로 조직몰입을 들어 본 연구를 지지하였다. 간호사들이 자신의 조직에 대해 긍정적으로 평가하고 애착을 갖게 되면 기관에 더 남아있으려움을 알 수 있다. 즉, 조직 구성원들이 받은 조직 차원의 지지와 관행이 자신에게 적절하고 만족스러운가를 평가함에 따

라 조직몰입은 달라질 수 있으므로(Tourangeau et al., 2010) 간호사가 경험하는 조직 환경이 공정성, 도덕성, 인도주의적 가치를 일관되게 준수하고 조직 참여를 극대화할 수 있도록(Tourangeau & Cranley, 2006) 하는 지속적인 노력이 필요하다.

넷째, 관계지향과 혁신지향 문화에 대한 인식과 간호사의 재직의도의 관계에서 조직침묵과 조직몰입의 개별적인 매개효과 외에도 조직침묵과 조직몰입의 이중 매개효과가 확인되었다. 즉, 간호조직문화는 간호사들의 조직침묵과 조직몰입에 영향을 미쳐서 그들의 재직의도를 변화시키는 간접효과를 갖는데, 간호조직이 관계 지향적과 혁신 지향적으로 변화될 때 그 문화의 변화로 인해 구성원들이 조직에 대해 갖는 소속감과 충성심이 변화되고 구성원의 이기심에 의해 발현되는 조직침묵을 낮추게 되면서 재직의도로 이어지게 된다고 유추할 수 있다. 이와 같은 결과는 선행연구에서 변인간의 분절적인 관계를 살펴봐왔던 결과들을 통합한 것으로 그 관계를 분명하게 규명하였다는 데 의의가 있다. 조직문화와 조직몰입에 대해서는 Lee와 Lee (2020)의 연구에서 조직문화가 조직몰입을 통해 구성원들을 조직에 잔류시키는 효과가 있다는 조직몰입의 매개효과를 검증한 결과와 일치하였다. 또한 조직문화와 조직침묵에 대해서는 관계지향과 혁신지향 문화는 조직침묵을 약화시키고(Koo, 2018), 조직침묵은 재직의도를 낮추고(Kim & Kang, 2019), 조직몰입은 재직의도를 높이는 것으로 나타나(Tourangeau & Cranley, 2006) 본 연구결과를 지지하였다. 즉, 구성원을 온정적이고 배려적으로 지원하며, 내부통합을 우선시 하는 관계지향적 문화(Choi et al., 2014; Kim, Han, & Kim, 2004; Lee & Lee, 2020)와 구성원들의 자율적인 의사결정을 강조하며, 외부변화에 능동적으로 대처하고 유연성을 강조하는 혁신지향 문화(Choi et al., 2014; Lee & Lee, 2020)는 간호사의 조직침묵을 낮추고 조직몰입을 높여서 그 결과 재직의도를 높인다고 볼 수 있다. 그러므로 간호 관리자는 인간관계를 중심으로 친밀감과 지지감을 높이고, 유연성과 창의성을 강조하는 조직문화로 개선하기 위한 노력을 기울여야 할 것이다. 마지막으로 조직침묵과 조직몰입에 대해서는 간호사를 대상으로 한 선행연구가 없어서 기업조직의 구성원의 조직침묵(Shi & Chung, 2018)과 이스라엘 대학 구성원들의 조직침묵(Fard & Karimi, 2015)은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구가 본 연구결과를 지지하였다. 구성원들이 지속적으로 침묵하게 되면 이내심이 고갈되며 스스로를 가치 없는 존재로 여기게 되어 조직에 대한 몰입이 감소하게 되므로(Morrison & Milliken, 2000), 조직몰입을 높이기 위해서는 조직 의사결정에서 구성원의 아이디어, 정보, 의견 등을 의도적으로 표현한 것이 무엇

보다 중요하다(Shi & Chung, 2018)고 보는 연구결과가 있으므로 향후 조직침묵과 조직몰입에 대한 지속적인 연구가 필요하다고 생각한다.

본 연구는 지역의 1개 대학병원 간호사를 대상으로 하였고, 편의표집에 의해 자료가 수집되었으므로 연구결과를 일반화하는 데 신중을 기해야 하는 제한점을 갖고 있다. 그러나 간호사의 재직의도에 대한 간호조직문화, 조직침묵과 조직몰입의 관계와 영향을 실증적으로 확인하였다는 점과 실무적으로 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 간호조직문화를 통한 조직침묵과 조직몰입의 관리가 필요함을 제시하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있다. 본 연구결과를 간호실무측면에 적용해 보면, 간호 관리자는 간호조직의 조직문화를 점검하여 간호사들을 지원하고 돌보는 관계중심의 친밀감과 지지감을 높이는 문화와, 유연성과 창의성을 지향하는 문화로 간호조직문화를 개선하기 위한 노력을 기울여야 할 것으로 생각된다. 특히, 관계지향과 혁신지향적인 간호조직문화를 조성하여 구성원들이 수직·수평적으로 원활한 의사소통을 할 수 있으며, 의사결정에 자유롭게 참여할 수 있게 한다면 간호사들의 조직몰입을 높여서 조직에 잔류하도록 격려할 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구를 통해 간호사의 재직의도에 간호조직문화, 조직침묵과 조직몰입이 중요 요인임을 알게 되었고, 간호조직문화와 재직의도 관계에서 조직침묵과 조직몰입이 이중 매개효과를 갖는다는 것을 실증적으로 확인하였다. 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 간호조직문화가 조직침묵과 조직몰입을 통해서 재직의도에 영향을 미치는 경로를 고려한 조직관리 전략이 마련되어야 할 것이다. 간호조직이 간호사들을 배려하고 지원하며 내부통합에 가치를 두는 관계지향 문화와 외부변화에 융통성 있게 대처하고 구성원의 자율적인 의사결정을 강조하는 혁신지향 문화로 개선된다면 구성원들의 조직침묵을 약화시키게 되고 조직몰입 지각이 변화되어 재직의도로까지 이어지게 될 것이다. 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 연구결과를 일반화하기 위하여 표본의 크기와 추후 지역과 병원 수를 확대하여 반복연구를 수행할 필요가 있다. 둘째, 간호사의 조직침묵과 재직의도의 관계에 대한 연구가 부족하므로 추후 연구가 필요하겠다. 셋째, 간호조직문화 유형을 더 추가하여 재직의도에 대한 영향을 확인하는 반복연구 또한 필요할 것으로 생각한다.

REFERENCES

- AbuAlRub, R. F., & Nasrallah, M. A. (2017). Leadership behaviours, organizational culture and intention to stay amongst Jordanian nurses. *International Nursing Review*, 64(4), 520-527. <https://doi.org/10.1111/inr.12368>
- Brown, P., Fraser, K., Wong, C. A., Muise, M., & Cummings G. (2012). Factors influencing intentions to stay and retention of nurse managers: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 459-472. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01352.x>
- Cho, H. H., & Kim, E. Y. (2020). Effect of nursing organizational culture, organizational health, and job crafting on intent to stay among registered nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(2), 172-180. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.2.1729>
- Choi, H. J., & Lee, S. O. (2018). Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 12(3), 27-39.
- Choi, S. H., Jang, I. S., Park, S. M., & Lee, H. Y. (2014). 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*, 20(2), 206-214. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n11p219>
- Go, D. Y., & Cho, J. H. (2020). A meta-analysis on the consequences of organizational silence. *The Journal of Korean Policy Studies*, 20(3), 131-156. <https://doi.org/10.46330/jkps.2020.09.20.3.131>
- Go, D. Y., & Kang, J. S. (2017). Conceptualization and development of measurement tools for the silence phenomenon in Korean administrative culture: Focus on adaptive silence. *Korean Public Administration Review*, 51(4), 29-55. <https://doi.org/10.18333/KPAR.51.4.29>
- Han, S. J. (2002). A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(3), 441-456.
- Hayes, A. F. (2013). *An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford.
- Jun, H. S., & Song, H. D. (2018). Organizational silence, work en-

- agement, turnover intention, organizational justice. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 20(2), 87-112.
- Kim, E. K., Jung, M. S., Kim, J. K., & Yoo, S. J. (2020). Factors affecting new graduate nurses' intention on retention in hospitals: focused on nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 31-41.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.31>
- Kim, J. W., & Kang, K. H. (2019). Effects of organizational silence and professionalism on job embeddedness among nurses in hospital management. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(2), 198-207.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.2.198>
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. S., Han, S. J., & Kim, S. J. (2004). The development of the nursing organization culture measurement tool. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10, 175-184.
- Koo, M. J. (2018). *The effects of organizational culture and work environment on organizational silence: Focus on shift work nurses*. Unpublished master's thesis, Pusan National University, Busan
- Lee, E. H., Cho, K. S., & Son, H. M. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2014.20.1.15>
- Lee, J. Y., & Lee, Y. N. (2020). The mediation effects of organizational commitment in the relationship of between organizational culture and the child care teachers' intention to stay. *The Korean Journal of Early Childhood Education*, 40(4), 263-289.
<https://doi.org/10.18023/kjece.2020.40.4.011>
- Lim, J. Y., Shin, J. A., Kim, S. K., Lee, E. M., & Kim, S. H. (2019). Influencing factors on nurse's intention to stay: Systematic review and meta correlation analysis. *Journal of Korean Academy of Society Home Care Nursing*, 26(3), 265-277.
<https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.3.265>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupation: extension and test of a three-components conceptualization. *Journal of the Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25, 706-725.
- Park, H. J., Kim, P. J., Lee, H. Y., Shin, Y. J., Oh, K. H., Lee, T. W., et al. (2019). Factors affecting the intention of hospital nurses to stay at work: In relation to authentic leadership and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(1), 34-42.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.1.34>
- Park, S. H., & Lee, T. H. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- Shi, S., & Chung, S. J. (2018). The effect of organizational silence on organizational performance: Focusing on the mediating of psychological contract. *Journal of Industrial Economics and Business*, 31(2), 445-473.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nursing intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
- 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.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05190.x>
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Woo, J. H., & Lee, M. J. (2018). The effect of hospital organizational culture, organizational silence and job embeddedness on turnover intention of general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 385-394.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.3.385>
- Yun, M. J., & Choi, M. Y. (2018). The effects of hospital organizational culture and work environment on nurses' intent to stay at the current hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(3), 273-282.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2018.24.3.273>