



종합병원 간호사의 직무만족, 조직문화, 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향

노윤구¹ · 광수영² · 윤연옥³ · 전보람² · 이경란⁴ · 송연희⁵

국립창원대학교 간호학과 부교수¹, 창원한마음병원 수간호사², 창원한마음병원 간호부원장³,
창원한마음병원 간호부 팀장⁴, 창원한마음병원 교육수간호사⁵

Effect of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Social Support on Intention Retention among General Hospital Nurses

Noh, Yoon Goo¹ · Kwag, Su Young² · Yoon, Yeon Ok³ · Jeon, Bo Ram² · Lee, Kyung Ran⁴ · Song, Yeon Hee⁵

¹Associate Professor, Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

²Head Nurse, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

³Deputy Director of Nursing, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

⁴Team Leader, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

⁵Educators Head Nurse, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, Korea

Purpose: This study aimed to identify the effects of job satisfaction, nursing organizational culture and social support on intention retention among general hospital nurses. **Methods:** The subjects were 254 nurses working in one general hospital. Data were collected from January 1 to 30, 2023. Data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson correlation, and multiple regression analysis using the SPSS/WIN 25.0 program. **Results:** (a) In this study, the mean value of job satisfaction was 3.07 ± 0.43 , relation-oriented culture was 3.45 ± 0.51 , hierarchy-oriented culture was 3.39 ± 0.49 , task-oriented culture was 3.35 ± 0.48 , innovation-oriented culture was 3.00 ± 0.46 , social support was 3.75 ± 0.49 , and intention retention was 4.98 ± 1.39 . (b) Intention retention had a positive correlation with job satisfaction ($r=.41, p<.001$), social support ($r=.29, p<.001$), innovation-oriented culture ($r=.29, p<.001$), relation-oriented culture ($r=.20, p=.001$), and hierarchy-oriented culture ($r=.18, p=.002$). (c) Factors that affect intention retention include job satisfaction ($\beta=.41, p<.001$), Working type (Non-shift) ($\beta=.18, p=.001$), Nursing job selection (Recommendation, employment) ($\beta=-.16, p=.003$), and the explanation power was 23.1% ($F=9.43, p<.001$). **Conclusion:** Our study shows that job satisfaction plays a significant role in the intention retention of nurses. It is important to strengthen job satisfaction to increase the retention of nurses. The results of this study may serve as basic data for the development of strategies to improve intention retention in nurses.

Key Words: Nurses; Job satisfaction; Organizational culture; Social support; Intention retention

주요어: 간호사, 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직의도

Corresponding author: Kwag, Su Young <https://orcid.org/0009-0006-3377-8101>

Changwon Hanmaeum Hospital, 8 Yongdong-ro, 57 beon-gil, Uichang-gu, Changwon 51139, Korea
Tel: +82-55-225-0920, Fax: +82-55-225-0038, E-mail: 21evening@hanmail.net

- 이 논문은 2023년도 창원한마음병원 간호부 연구비에 의하여 연구되었음.

- This paper was supported by the Changwon Hanmaeum Hospital Research Fund in 2023.

- 이 논문은 2023년도 창원대학교 연구비에 의하여 연구되었음.

- This paper was supported by the Changwon National University Research Fund in 2023.

Received: Dec 1, 2023 | Revised: Jan 12, 2024 | Accepted: Jan 23, 2024

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료서비스에 대한 요구가 높아지는 상황에서 숙련된 간호사의 확보가 중요해지면서 병원의 간호인력관리에 관심이 집중되고 있지만(Kim et al., 2023), 보건인력 중 많은 수를 차지하는 간호사는 높은 이직률로 인해 숙련된 인력 부족이 사회적 문제로 대두되고 있다(Song & Lim, 2023). 병원간호사회는 병원간호인력 배치현황 실태조사에서 2020년 간호사 이직률은 평균 15.2%로 타 보건의료종사자의 평균 이직률 2.16%에 비해 높은 편이며, 종합병원은 19.7%로 상급종합병원의 11.0% 보다 높은 수준임을 알 수 있다(Hospital Nurses Association [HNA], 2021). 따라서 종합병원의 관리자들은 숙련된 간호사들이 장기간 재직할 수 있도록 방안을 모색하는 노력이 필요하다.

인력 부족 문제를 해결하기 위해 간호사들의 높은 이직률에 초점을 맞춘 이직의도 연구가 주로 진행되면서(Choi, Jang, Park, & Lee, 2014; Song & Lim, 2023; Kim & Kim, 2018), 병원간호사의 이직의도 관련 메타분석 연구가 진행되어 왔다(Lee & Kang, 2018). 최근에는 간호사가 병원을 떠나는 부정적인 이유를 찾는 이직의도 연구보다 간호사가 조직에 남아 있게 하는 긍정적인 요소를 설명하고자 하는 재직의도 연구에 관심을 기울이고 있다(Lee, 2020).

재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재의 간호 업무에 머무르려는 의도를 의미한다(Cowin, 2002; Han, 2022). 유능한 간호사를 확보하고, 이직으로 인한 인력관리 비용을 줄이며 조직의 유효성 향상을 위하여(Park, Kim, Lee, Shin, Oh, Lee, & Hong, 2019) 간호사 재직에 대한 연구에 관심이 높아지면서 재직 영향요인과 재직의도 영향요인에 대한 연구가 진행되었다(Park & Lee, 2018; Lim, Shin, Kim, Lee, & Kim, 2019). 간호사의 재직의도 영향요인 중에서 메타분석이 가능한 변수는 직무만족, 조직몰입, 전문직 자아개념, 회복탄력성, 간호업무수행, 소진, 직무 스트레스의 7개로 나타나 메타분석에 포함되지 못한 변수들에 대한 연구가 충분하지 못함을 알 수 있다. 메타분석에서 직무만족은 재직의도와 양의 상관이 있는 요인으로 확인되었으나(Lim et al., 2019), 조직문화와 사회적 지지가 함께 반영되어 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하는 것은 의미가 있을 것이다.

직무만족이란 일반적으로 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적

인 정서 상태를 말하며 간호사의 직무만족은 간호사가 이직하지 않고 현직에 머물게 할 수 있는 가장 강력한 요인이라고 하였다(Ellenbecker, Porell, Samia, Byleckie, & Milburn, 2008). 호주 간호사의 연구에서 간호사의 직무만족은 조직의 목표를 달성하고 이직의도를 줄이며, 업무를 효율적으로 수행하여 병원 경쟁력에 영향을 미치며 환자 만족도를 높인다(Cowin, 2002). 종합병원 간호사의 재직의도에 직접 영향을 주는 요인으로 직무만족이 보고되었다(Lee, Park, & Kim, 2014). 간호사의 문헌고찰연구에서도 직무만족은 재직의도와 높은 상관이 있는 변수로 확인되었다(Lim, Shin, Kim, Lee, & Kim, 2019). 따라서 종합병원 간호사의 직무만족이 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하여 재직의도를 높이기 위한 실증적 근거를 찾아야 할 것이다.

간호조직문화(nursing organizational culture)는 간호조직에 속한 간호사들에 의해 형성된 공유된 가치와 신념으로, 구성원의 사고와 행동, 재직의도 뿐 아니라 환자 안전과 간호서비스의 질에도 영향을 미치는 주요한 환경적 영향요인이다(Choi, Jang, Park, & Lee, 2014). 바람직한 조직문화라고 평가받는 미국 마그넷 병원은 다른 병원보다 간호사의 직무만족도가 높고 이직률이 감소되었다.(Aiken, Cimiotti, Sloane, Smith, Flynn, & Neff, 2011). 관계지향적 문화는 종합병원 간호사의 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었으나(Cho and Kim, 2020; Park et al., 2019), 직접효과가 없는 연구도 있어(Han, 2022) 간호조직문화와 재직의도 간의 관계를 확인할 필요가 있다. 이를 확인하는 것은 긍정적인 간호조직문화 형성으로 간호사 개인뿐 아니라 간호의 질 확보와 간호조직 효율성을 위한 근거를 제시할 수 있을 것이다.

사회적 지지와 건강 모형에서, 사회적 지지는 주요한 사회심리적 보호 요인으로 작용하여 스트레스가 개인의 신체적 정신적 건강에 미치는 유해한 영향을 감소시킨다(Glanz, Lewis, & Rimer, 2008). 질적연구에서 캐나다 간호사들은 동료와 관리자와의 관계, 근무환경, 조직의 지지는 재직의도에 영향을 미치는 요소라고 하였다(Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron, & Harvey, 2010). 또한 사회적 지지의 요인인 상사와 동료지지는 종합병원 간호사의 재직의도를 향상시키고(Jeon & Han, 2019), 기혼 간호사의 재직의도에 긍정적인 영향을 미쳤다(Jeon & Noh, 2018). 위와 같이 사회적 지지가 간호사의 재직을 유도할 수 있는 주요 선행요인으로 예측되므로 사회적 지지가 종합병원 간호사의 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다.

간호사의 재직의도에 대한 직무만족, 간호조직문화, 사회적

지지의 연구는 아직 부족한 현실에서 유능한 간호사의 현직 유지와 간호의 질 유지를 위하여 이들 세 요인이 종합병원 간호사의 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다. 이에 본 연구는 직무만족, 간호조직문화, 사회적 지지가 종합병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 확인하여 간호사의 재직 의도를 높이기 위한 방안을 마련하는데 실증적 근거를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 종합병원 간호사의 직무만족, 조직문화, 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향을 규명하고 이를 토대로 재직 의도 향상을 위한 프로그램의 기초자료로 활용하고자 하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 그에 따른 재직의도 차이를 확인한다.
- 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직의도 정도를 확인한다.
- 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직의도 간의 상관관계를 확인한다.
- 직무만족, 조직문화, 사회적 지지가 재직의도에 영향을 미치는 영향을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 직무만족, 조직문화와 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 상관성 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 C시의 700명상 이상의 C병원에서 근무 중인 간호사를 대상으로 편의표집하였다. 연구대상자의 구체적 포함기준은 현재 병동에서 근무하고 있는 6개월 이상 간호사로, 환자 간호를 주 업무로 수행하며, 본 연구목적에 이해하고 자발적으로 참여한 간호사이다.

연구대상 표본 수는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 예측요인 수를 17개로 산출한 결과 다중회귀분석 시 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .80을 계산하였을 때 필요한 표

본 수는 240명으로 산출되었다. 탈락률 20%을 고려했을 때 설문지 총 300부를 배부하여 270부를 회수하였다. 응답이 불성실하거나 결측값이 있는 경우를 제외하고 최종분석 대상은 254명이었다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

간호사의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 총 근무경력, 교육 정도, 근무 형태, 직위, 근무부서, 입사 시 희망 근무지, 간호직 선택기준, 급여 수준에 관한 11개 문항으로 구성하였다.

2) 직무만족

본 연구에서 직무만족도는 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족도(The index of work satisfaction) 측정도구를 Ko와 Yom (2003)이 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 말한다. 총 29문항으로 보수 6문항, 전문성 5문항, 행정요구 8문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항으로 구성되었다. 점수는 Likert 5점 척도로 평가하며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정되며 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. 9개 문항은(3, 6, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 28) 부정 문항으로 역 문항 처리하였다. 도구의 신뢰도는 Ko와 Yom (2003)의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였으며 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였다.

3) 간호조직문화

본 연구에서는 Han (2002)에 의해 개발된 간호조직문화 도구로 측정된 점수를 말한다. 총 20문항으로 4개의 하부영역에 혁신지향문화 6문항, 관계지향 문화 5문항, 위계지향 문화 5문항, 업무지향문화 4문항으로 구성되었다. 점수는 Likert 5점 척도로 평가하며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정되며 점수가 높을수록 유형의 문화를 강하게 인식하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .80이었다.

4) 사회적 지지

사회적 지지는 상사 지지, 동료 지지, 가족지지 선행연구를 토대로 Lee (2016)가 수정하고 보완한 것에서 가족지지 7문항을 빼고, 상사 지지 7문항과 동료 지지 6문항의 총 13문항으로 구성되었다. 5점 리커트(Likert) 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점이었으며, 점수가 높을수록 사회적

지지가 높음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's α 는 Lee (2016)의 연구에서 상사지지 Cronbach's α 는 .91, 동료지지 Cronbach's α 는 .90이었으며 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었고, 상사지지 Cronbach's α 는 .91, 동료지지 Cronbach's α 는 .91이었다.

5) 재직 의도

본 연구에서 재직 의도는 Cowin (2002)이 개발한 Nurse Retention Intent (NRI) 도구를 Kim (2006)이 번안한 재직의도 도구를 이용하였다. 총 6문항으로 Likert 8점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 점수가 높을수록 재직 의도 정도가 높음을 의미한다. Kim (2006)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2023년 6월 1일부터 2023년 6월 30일까지이며 간호부를 방문하여 간호부서장에게 연구의 목적을 설명하고 연구 승인을 받은 후 해당 기관의 자료수집 절차에 따라 자료수집을 시행하였다. 연구자가 연구참여를 동의하는 연구 참여자에게 직접 연구목적, 설문 대상자와 설문 작성 시 주의 사항에 대하여 설명하고 연구 동의서에 서명을 받은 후 설문지를 배포한 후, 대상자가 설문지를 읽고 응답하였다. 연구참여자들이 비밀보장을 받고 편안한 마음으로 작성할 수 있도록 개별 봉투에 한 부씩 넣어 배포하였으며, 연구참여자가 직접 설문지를 읽고 자가 기입한 후 무기명 봉투에 밀봉하여 병동에 보관하도록 하여 이후 연구자가 직접 수거하였다. 설문지는 총 300부를 배부하여 270부를 회수하였다. 응답이 불성실하거나 결측값이 있는 경우를 제외하고 254부가 최종분석에 사용되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직의도 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, Scheffé

test로 사후 검정하였다.

- 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 직무만족, 조직문화, 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향은 다중회귀분석을 하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 C대학교 생명윤리위원회(IRB)로부터 최종 승인 받은 후 자료수집하였다. 연구대상자의 윤리적 고려를 위해 간호사 대상자에게 연구의 목적, 방법, 연구참여 기간, 보상 방법, 비밀 보장에 대해 설명하고 자발적인 동의를 구한 후 자료수집을 하였다. 또한, 익명이 보장되며 설문에 포함된 연구내용은 연구 외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않음을 설명하고 연구의 참여 또는 불참여로 인한 불이익 없으며 중도에 참여를 거부하거나 중단할 수 있다고 설명하였다. 설문지 작성을 마친 모든 대상자에게 연구참여에 따른 시간, 손실에 대한 보상으로 소정의 답례품을 제공하였다.

설문의 코딩은 연구자가 직접 하였고, 개인 정보 보호를 위해 설문지는 자물쇠가 있는 금고에 보관하며 3년이 지난 후 영구 폐기할 것이다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 그에 재직의도의 차이

대상자의 성별은 여성이 233명(91.7%)으로 대부분이었으며, 연령은 평균 27.4세로 26세 이하가 108명(42.5%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 216명(85.0%)이 많았으며, 총 근무 경력은 평균 47.1개월이었고, 2년 미만인 104명(40.9%)으로 가장 많았다. 최종학력은 학사 이상이 236명(92.9%)으로 가장 많았다. 근무형태는 교대근무가 224명(88.2%)으로 많았으며, 직위는 일반간호사가 237명(93.3%)으로 많았고 근무부서는 외과계병동이 110명(43.3%)으로 가장 많았다. 입사 시 희망부서로 배치된 경우가 151명(59.4%)으로 많았으며 간호직 선택기준으로 적성·관심, 권유·구직이 각 127명(50%)으로 동일하였다. 급여 만족 유무는 불만족이 169명(66.5%)으로 많았다.

대상자의 특성에 따른 재직 의도의 차이를 살펴보면 근무 형태($t=-2.40, p=.017$), 근무부서($F=2.84, p=.039$), 간호직 선택 기준($t=2.86, p=.005$), 급여 만족($t=2.75, p=.006$)에서 차이가 있었다. 재직의도는 비교대 근무형태인 경우, 근무부서가 응급

Table 1. Differences of Intention Retention to Characteristics of Participants.

(N=254)

Characteristic	Categories	n (%)	M±SD	Intention retention	
				M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Male	21 (8.3)		30.7±9.05	0.51 (.609)
	Female	233 (91.7)		29.8±8.19	
Age (year)	< 26	108 (42.5)	27.4±4.8	29.1±8.50	1.03 (.359)
	26~< 31	101 (39.8)		30.7±8.03	
	≥ 31	45 (17.7)		29.6±8.25	
Marital status	Married	38 (15.0)		32.0±7.75	1.73 (.085)
	Single	216 (85.0)		29.5±8.29	
Total clinical career (year)	< 2	104 (40.9)	47.1±48.1	29.4±9.07	0.26 (.768)
	2~< 5	76 (29.9)		29.9±6.59	
	≥ 5	74 (29.1)		30.3±8.64	
Education	Diploma	18 (7.6)		30.7±6.96	1.35 (.262)
	≥ Bachelor	236 (92.9)		29.6±8.52	
Working type	Shift	224 (88.2)		29.4±8.24	-2.40 (.017)
	Non-shift	30 (11.8)		33.2±7.59	
Job position	Staff nurse	237 (93.3)		29.8±8.26	-0.33 (.974)
	Charge nurse	17 (6.7)		29.9±8.35	
Working unit	Medical ward ^a	72 (28.3)		28.6±9.08	2.84 (.039) a < d
	Surgical ward ^b	110 (43.3)		29.8±7.95	
	ICU ^c	31 (12.2)		28.8±6.50	
	ER/OR/REC/DR ^d	41 (16.1)		33.0±8.11	
Desired nursing unit	Yes	151 (59.4)		30.4±8.01	1.37 (.171)
	No	103 (40.6)		29.0±8.54	
Nursing job selection	Aptitude, interest	127 (50.0)		31.3±7.91	2.86 (.005)
	Recommendation	127 (50.0)		28.4±8.35	
Salary satisfaction	Yes	85 (33.5)		31.8±7.60	2.75 (.006)
	No	169 (66.5)		28.8±8.40	

DR=delivery room; ER=emergency room; ICU=intensive care unit; OR=operating room; REC=recovery room.

실, 수술실, 회복실, 분만장인 경우, 적성과 관심으로 간호직을 선택한 경우, 급여가 만족한 경우 높았다(Table 1).

순이었다. 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.75±0.62점, 재직 의도는 8점 만점에 평균 4.98±1.38점이었다.

2. 대상자의 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직의도 정도

대상자의 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직 의도 정도는 다음과 같다(Table 2).

대상자의 직무만족은 5점 만점에 평균 3.07±0.43점이며, 간호조직문화의 하위요인은 관계지향 3.45±0.5점, 위계지향 3.39±0.49점, 업무지향 3.35±0.48점, 혁신지향 3.00±0.46점

3. 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직의도 간의 관계

대상자의 직무만족, 조직문화, 사회적 지지, 재직의도 간의 상관관계는 다음과 같다(Table 3).

재직 의도는 직무만족($r=.41, p<.001$), 사회적 지지($r=.29, p<.001$)와 양의 상관이 있었다.

재직 의도는 조직문화의 하위영역인 혁신지향 문화($r=.29,$

$p < .001$), 관계지향 문화($r = .20, p = .001$), 위계지향 문화($r = .18, p = .002$)와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 업무지향 문화와는 상관관계가 없었다.

4. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

재직의도의 영향요인을 파악하기 위하여 재직의도에 차이를 보이는 근무형태, 간호직 선택기준, 급여 만족을 가변수로 투입하고 직무만족, 조직문화, 사회적 지지를 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다(Table 4). 분석 전 Durbin-Watson 통계량을 확인한 결과 1.91로 2에 근접한 값으로 나타나 오차항들 간 자기상관은 없었다. 표준화잔차를 확인한 결과 모두 ± 3 이내의 값으로 나타나 오차항의 정규분포를 가정할 수 있었다. 독립변수들 간의 다중공선성 분석결과 공차한계(tolerance)는 0.49~.99로 .10 이상이었으며, 분산팽창인자(VIF)는 10 이하의 값인 1.01~2.47로 나타나 독립변수들 간 다중공선성 문제는 없었다.

재직의도에 영향을 미치는 변수는 직무만족도($\beta = .41, p < .001$), 비교대근무형태($\beta = .18, p = .001$), 간호직선택이 권유와 구직인 경우($\beta = -.16, p = .003$)였으며 이들의 설명력은 23.1%였다($F = 9.43, p < .001$). 즉, 직무만족도가 높을수록, 비교대근무

인 경우 재직 의도에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 간호직 선택 기준이 권유나 구직인 경우 부정적인 영향을 미쳤다. 간호조직 문화와 사회적 지지는 영향이 없었다.

논 의

본 연구의 재직의도는 8점 만점에 평균 4.98점이었다. 이는 종합병원간호사의 8점만점에 평균 4.30점(Jeon & Han, 2019)보다 높으며 상급종합병원 간호사를 대상으로 조직문화와 재직의도를 연구한 연구의 5.11점(Park et al., 2019)과 경력 6개월 이상 간호사들의 잔류의도를 측정한 연구(Yun & Choi, 2018)의 평균 3.17점(5점 만점)을 8점으로 변환한 5.07점과 유사하였다. 한편 대학병원 간호사를 대상으로 같은 도구를 이용한 연구(Han, 2022)의 5.37점보다 낮은 수준이었다. 본 연구는 700명 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 하였는데, 종합병원 규모에 따라 재직의도에 차이가 있을 수 있으므로 후속연구로 병원 규모에 따른 간호사의 재직의도 정도를 확인하여야 할 것이다.

본 연구의 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.07점으로 보통 이상의 수준이었다. 이는 종합병원 간호사의 직무만족 평균 3.04점(5점 만점)(Jeon & Han, 2019), 3.05점(Kim & Kim,

Table 2. Mean and Standard Deviation of Variables

(N=254)

Variables	M±SD	Range	Min	Max
Job satisfaction	3.07±0.43	1~5	1.6	4.1
Organizational culture				
Innovation-oriented culture	3.00±0.46	1~5	1.5	4.5
Relation-oriented culture	3.45±0.51	1~5	1.8	5.0
Hierarchy-oriented culture	3.39±0.49	1~5	2.0	5.0
Task-oriented culture	3.35±0.48	1~5	2.0	5.0
Social support	3.75±0.62	1~5	1.0	5.0
Intention retention	4.98±1.38	1~8	1.0	8.0

Table 3. Correlations among Variables

(N=254)

Variables	Intention retention	Job satisfaction	Social support
	r (p)	r (p)	r (p)
Job satisfaction	.41 (< .001)	1	.52 (< .001)
Organizational culture			
Relation-oriented culture	.20 (.001)	.39 (< .001)	.39 (< .001)
Innovation-oriented culture	.29 (< .001)	.55 (< .001)	.57 (< .001)
Hierarchy-oriented culture	.18 (.002)	.47 (< .001)	.53 (< .001)
Task-oriented culture	.12 (.054)	.04 (.465)	.24 (< .001)
Social support	.29 (< .001)	.52 (< .001)	1

Table 4. Factors Influencing Intention Retention

(N=254)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	-1.80	5.42		-0.33	.739
Working type (Non-shift)	4.70	1.45	.18	3.22	.001
Nursing job selection (Recommendation)	-2.74	0.91	-.16	-3.00	.003
Salary satisfaction (No)	0.99	1.15	.05	0.85	.393
Job satisfaction	0.28	0.05	.41	5.06	<.001
Organizational culture					
Relation-oriented culture	-0.14	0.21	-.04	-0.65	.512
Innovation-oriented culture	0.38	0.27	.11	1.36	.172
Hierarchy-oriented culture	-0.43	0.27	-.12	-1.57	.117
Task-oriented culture	0.48	0.26	.11	1.84	.067
Social support	0.07	0.07	.07	0.99	.323
F=9.43, p<.001, Adj. R ² =.23, Durbin-Watson=1.91, Tolerance=.49~.99, VIF=1.01~2.47					

Working type (ref.=shift); Nursing job selection (ref.=Aptitude, interest).

2018)과 비슷한 수준이었다. 선행연구와 본 연구를 통하여 종합병원 간호사의 직무만족 정도는 3점 수준임을 알 수 있었으나 지역과 병원 특성에 따라 차이가 있을 수 있으므로 후속 연구로 종합병원 간호사의 직무만족 정도를 확인하여야 할 것이다.

본 연구에서 조직문화의 하위요인들은 관계지향 문화 3.45점, 위계지향 문화 3.39점, 업무지향 문화 3.35점, 혁신지향 문화 3.00점 순이었다. 이는 종합병원 간호사의 조직문화에서 관계지향문화가 가장 많았다고 보고한 연구(Choi et al., 2014)를 지지한다고 볼 수 있다. 본 연구에서 관계지향 문화가 가장 높게 나타난 것으로 보아 간호조직이 위계지향 문화보다 높은 것은 현재 외부 환경 변화에 순응하면서 관계지향문화 조성을 위해 노력한다고 생각할 수 있다. 한편 상급종합병원 간호사의 조직문화가 위계지향 문화 3.48점, 관계지향 문화 3.26점 순인 것(Park et al., 2019)은 본 연구와 차이가 있었다. 선행연구와 본 연구를 통하여 종합병원 간호사들이 관계지향 문화를 가장 높이 인식하는 것은 동료와 상관과 친밀감과 공동체적 인식을 공유하여 긍정적인 조직의 문화로 볼 수 있다. 한편 간호사들이 두 번째로 높이 인식하는 문화는 위계지향 문화로 나타났다. 이는, 간호조직이 관료적이고 기존 질서와 관행을 중시하고 있음을 알 수 있다. 관리자들은 경직된 조직의 업무절차나 관행보다 환경변화에 따라 능동적으로 변화를 시도하여 역동적이며 새로운 시도를 허용하는 조직으로 변화하도록 노력하여야 할 것이다. 낮은 조직문화는 업무지향문화 3.35점, 혁신지향문화 3.00점 순이었다. 상급종합병원 간호사의 혁신지향 문화 3.20점, 업무지향 문화 3.00점 순인 것과 차이가 있으나(Park et al.,

2019), 혁신지향 문화와 업무지향 문화가 낮은 수준인 것은 유사하였다.

본 연구에서 사회적 지지 정도는 5점 만점에 3.75점이었는데, 종합병원 간호사의 3.44점(5점 만점)(Jeon & Han, 2019)과 비슷한 수준이었다. 사회적 지지란 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원으로(Wang & Tsai, 2014), 간호사 동료와 상사의 지지를 의미하는 것으로, 업무 스트레스와 역할갈등을 경감하고 정신건강과 업무성에도 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요소이다(Jeon & Han, 2019). 따라서 추후 연구를 통하여 병원 규모와 간호조직의 특성에 따른 사회적 지지 수준을 확인하는 것은 의미가 있겠다.

본 연구에서 재직의도에 가장 큰 영향은 미치는 요인은 직무만족이었다. 본 연구에서 직무만족이 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것(Jeon & Han, 2019; Lee, Park & Kim, 2014)은 재직의도 메타분석에서 직무만족이 주요한 선행요인임을 확인한 연구(Lim et al., 2019)를 지지하였다. 재직의도는 조직에 남으려고 하는 구성원의 의지를 말하는 것으로 본 연구와 선행 연구를 통하여 직무만족이 재직의도를 높이는 주요한 요인임을 확인할 수 있었다. 직무만족은 급여와 승진에 대한 합리적 보상, 업무와 간호직에 대한 만족, 행정과 업무절차의 체계화와 효율, 수간호사와 선임 간호사와의 긍정적인 관계를 만족하는 정도이다. 따라서 간호사들이 현재의 조직에 재직하려는 의지를 강화하기 위해서는 간호사들이 직무만족의 세부 내용을 개선하고 향상시키는 다양한 방안을 마련하여야 할 것이다.

재직의도에 두 번째로 영향을 미친 요인은 비교대 근무형태

였다. 비교대 근무형태인 경우 재직의도에 긍정적인 영향을 미쳤다. 본 연구는 2교대 근무와 고정근무 간호사의 재직의도가 3교대 근무 재직의도보다 높은 것(Park et al., 2019)을 간접 지지하였다. 교대근무로 일상생활에서 불규한 패턴을 가지는 간호사는 삶의 질이 저하되며, 건강상태와 스트레스 관리에 불리하다고 하였다(Chun, Choi, Kim, Lee, Chang, & Kim, 2017). 비교대 근무로 삶과 건강상태가 좋아지고 업무에 따른 스트레스가 낮아질 수 있어 재직의도에 긍정적인 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 한편 비교대 근무와 재직의도 간의 연구가 충분하지 못하므로 후속연구로 이들 간의 관계를 확인하여야 할 것이다.

재직의도에 세 번째로 영향을 미친 요인은 권고나 취업으로 인한 간호직 선택이었다. 주위 권고나 취업이 용이하다고 판단하여 간호직을 선택한 경우 재직의도에 부정적인 영향을 미쳤다. 상급종합병원 신입간호사 연구에서 간호직을 ‘자신의 적성과 흥미에 맞아서’ 인 경우 재직의도에 긍정적인 영향을 미친 것과 유사한 결과라고 볼 수 있다(Yang, 2020). 간호는 불규칙한 근무교대, 환자의 건강상태의 급격한 변화로 인한 업무 스트레스가 심한 직종으로 알려져 있다. 자신의 흥미가 아니라 쉬운 취업과 주위 권유로 간호직을 선택하였다면 불규칙한 교대근무와 업무 스트레스로 간호직을 계속 유지하기 힘들 것이다. 따라서 간호학과를 선택하려는 학생들에게 간호직의 특성을 충분히 이해한 후 선택하도록 하는 진로 안내가 필요하며, 자신의 흥미나 관심에 의해 간호학과를 선택하도록 권장하여야 할 것이다.

간호조직문화의 하위 요인들은 재직의도에 영향을 미치지 못하였다. 관계지향 문화가 재직의도에 영향을 미치는 선행연구(Park et al., 2019)와 차이가 있었다. 본 연구에서 혁신지향 문화, 관계지향 문화, 위계지향 문화는 재직의도와 양의 상관관계가 있었다. 이는 혁신지향문화, 관계지향문화와 재직의도가 양의 상관관계가 있는 선행연구(Han, 2022; Park et al., 2019)와 유사하다. 관계지향 문화와 혁신지향 문화가 조직몰입을 매개로 재직의도에 간접적인 영향을 주는 연구(Han, 2022)를 고려해 볼 때, 관계지향과 혁신지향의 조직문화와 재직의도 간의 관계에 대한 후속연구가 고려되어야 할 것이다.

사회적 지지는 재직의도에 영향을 미치지 못하였다. 이는 기혼여성간호사의 사회적 지지가 재직의도에 긍정적인 영향을 미친 연구(Jeon & Han, 2019; Jeon & Noh, 2018)와 차이가 있었다. 본 연구에서 사회적 지지는 재직의도와 양의 상관관계를 보였으나, 영향력은 없었다. 간호사의 문헌고찰연구에서 사회적 지지가 재직의도와 관련이 있는 변수라고 하였으나(Lim et al., 2019) 본 연구에서 사회적 지지가 재직의도에 영향을 미치지

않았다. 사회적 지지는 간호사의 업무 스트레스를 완화시키는 심리적 자원이므로 재직의도와와의 관계를 확인하는 연구가 진행되어야 할 것이다.

이상의 논의를 통하여 종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족, 비교대근무, 권고나 취업으로 인한 간호직 선택이었으므로 가장 중요한 선행요인인 직무만족을 높이는 전략이 필요하다. 또한 교대근무보다는, 비교대근무와 유사한 패턴제 근무방식 등의 도입을 고려하여야 하며 간호직을 선택하는 학생들의 전공선택을 위한 홍보에도 관심을 기울여야 할 것이다. 직무만족의 구체적인 내용인 급여와 승진, 합리적 보상, 간호직과 간호업무에 대한 만족, 체계적이고 효율적인 업무절차와 행정, 긍정적인 수간호사와 선임 간호사와의 관계 등을 제고함으로써 직무만족뿐 아니라 재직의도에도 기여할 수 있을 것이다.

본 연구는 지방의 700병상 종합병원 간호사의 재직의도의 긍정적인 선행요인으로 직무만족뿐 아니라 비교대근무 형태를 확인하여 의의가 있다. 또한 간호직 선택이 권고나 취업인 경우는 재직의도의 부정적인 선행요인임을 확인하여 종합병원 간호사의 재직 향상을 위한 근거를 제공하여 그 의의가 있다. 한편 본 연구는 1개 종합병원을 대상으로 편의표집하여 연구결과를 일반화하는데 제한이 있다. 또한 자료조사를 자가보고식으로 하고, 자료조사를 근무 시간과 근무 형태를 고려하지 않고 시행하여 대상자의 상태나 주관적인 상태에 따라 판단이 좌우될 수 있는 한계가 있다.

결론 및 제언

본 연구에서 직무만족은 종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 중요한 선행요인이었다. 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 직무만족 향상과 비교대근무와 유사한 근무형태 적용, 자신의 흥미와 관심에 의해 간호직을 선택하도록 안내하여야 할 것이다. 간호사들의 직무만족을 높이는 구체적인 조직의 활동은 직무만족 뿐 아니라 재직의도에도 긍정적일 것이다. 비교대근무와 유사한 간호사들이 선호하는 패턴형태의 근무제 도입의 시도 또한 고려하여야 할 것이다. 본 연구의 결과를 토대로 다음을 제언하고자 한다. 첫째, 연구결과를 일반화하기 위하여 병원 수준을 확대하는 반복연구가 필요하다. 둘째, 간호사의 사회적 지지와 재직의도 간의 관계를 확인하는 후속 연구가 필요하다. 셋째, 간호조직문화유형과 재직의도에 대한 반복연구가 필요하다.

REFERENCES

- Aiken, L. H., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., Smith, H. L., Flynn, L., & Neff, D. F. (2011). Effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *Medical Care*, 49(12), 1047-1053. <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3182330b6e>
- Chah, D., Kim, J., Kwak, S., & Shin, Y. (2010). Effect of leader-member exchange on affective commitment and continuance commitment: The mediating role of job stress. *Journal of The Korea Contents Association*, 10(1), 353-364.
- Cho, H. H., & Kim, E. (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.
- 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/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- Chun, K. J., Choi, J. H., Kim, Y. R., Lee, S. O., Chang, C. L., & Kim, S. S. (2017). The effects of both shift work and non-shift work nurses' empathy on life and job satisfaction. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(3), 261-273.
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
- Ellenbecker, C. H., Porell F. W., Samia, L., Byleckie, J., & Milburn, M. (2008). Predictors of home healthcare nurse retention. *Journal of Nursing Scholarship*, 40(2), 151-160.
- Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (Eds.). (2008). *Health behavior and health education: theory, research, and practice*. John Wiley & Sons.
- Han, S. (2022). Effect of nursing organizational culture, organizational silence, and organizational commitment on the intention of retention among nurses: Applying the PROCESS Macro model 6. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 31(1), 31-41. <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2022.31.1.31>
- 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.
- Hospital Nurses Association. (2021, February 9). *Investigation of the current status of hospital nursing staff placement*. Retrieved February 9, 2021, from https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8086
- Jeon, B. R., & Noh, Y. G. (2018). Impact of work-family conflict and social support on retention intention among married female nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(10), 261-270. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.10.261>
- Jeon, M., & Han, S. (2019). The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(5), 534-541. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, S. Y., & Kim, C. (2018). The effects of mentoring functions and job satisfaction on turnover intention according to nurses' mentoring phases. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(1), 1-12.
- Kim, S. Y., Yoon, Y. O., Ha, Y. S., Kim, E. J., Song, B. G., & Song, S. M. (2023). Impact of work environment and organizational justice on job satisfaction among general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 32(4), 205-214. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2023.32.4.205>
- Ko, J. W., & Yom, Y. H. (2003). The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(2), 265-274.
- Lee, J. Y. (2020). *A structural equation models on the intention to stay for small and medium-sized hospital nurses: focused on Herzbergs' motivation-hygiene theory*. Unpublished doctoral dissertation, Konyang University, Nonsan.
- Lee, S. (2016). *Influence of organization conflict among care workers in elderly care facilities on turnover intention: focused on the moderating effect of social support*. Unpublished doctoral dissertation, Keimyung University, Daegu.
- Lee, Y. S., Park, S. H., & Kim, J. K. (2014). A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *Journal of The Korea Contents Association*, 14(10), 596-609.
- Lee, Y., & Kang, J. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- Lim, J. Y., Shin, J., Kim, S., Lee, E., & Kim, S. (2019). Influencing factors on nurse's intention to stay: Systematic review and meta correlation analysis. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 26(3), 265-277.
- Park, H., 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/JKCN.2019.25.1.34>
- Park, S., & Lee, T. (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>

- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Nurses*, 27(2), 114-120.
- Song, H., & Lim, S. (2023). Effect of nursing organizational culture, stress coping, and bullying on clinical nurses' turnover intention. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 32(1), 9-19. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2023.32.1.9>
- 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.
- Wang, M. L., & Tsai, L. J. (2014). Work-family conflict and job performance in nurses: the moderating effects of social support. *The Journal of Nursing Research*, 22(3), 200-207.
- Yang, S. H. (2020). Factors associated with intention to stay of novice nurses in territory care hospital. Unpublished master's thesis, Ulsan University, Ulsan
- 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>