

국·공립과 사립병원 간호사의 직무만족, 조직몰입, 간호조직문화 및 이직의도 비교

김 미 정* · 한 상 숙**

경기도도립의료원 의정부병원*, 경희대학교 간호과학대학**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

빠르게 변하는 현대사회는, 확실한 목표를 가지고 추구하는 조직과 개인만이 살아남을 수 있도록 움직여 가고 있다. 더불어 조직이 거대화 되고 인간의 이해관계가 복잡해지면서 변화되는 상황에 유효적절하게 적응해야 한다. 이는 현대조직은 급격한 사회변천과 과학, 의학 기술의 발달 및 정보통신의 발달로 그 역할과 중요성이 증대하고 있으며, 전문직에 대한 기대가 변화기 때문이다. 따라서 변화에 부흥하기 위하여 전문직업인으로서의 자아상이 확립되어야 하며, 조직의 성장과 발전을 위하여 조직 내의 인간에 대한 이해가 필요하게 되었다. 조직의 수와 규모가 계속적으로 확대되어 가고 있는 오늘날 조직에 관한 연구는 다각적으로 이루어지고 있으며, 또한 중요하게 인식되고 있다(김연근, 1998; 박연호, 1996; 전영주, 2003).

조직관리에서 가장 중요하게 관심을 두고 있는 것은 직무에 대한 만족여부로 이직의 주요한 원인을 직무불만족으로 보고 있어(Wandelt, 1981), 직무에 대한 만족이 크면 직업을 바꾸려는 의도가 적고 적극적으로 직무를 수행하면서 직무만족을 높임으로서 이직이나 결근 등으로 야기되는 눈에

보이지 않는 손실의 감소를 줄일 수 있다. 직무만족은 그들이 확신한 간호직에 대한 이해와 긍지를 갖고, 병원측의 기회를 발휘 할 수 있는 기회제공, 정당한 보수지급, 알맞은 업무량 및 좋은 대인관계가 유지 될 때 높아지므로(한창복, 문희자, 1996), 간호사가 직업에서 얻는 만족은 자신의 사기를 진작 시키고 보다 나은 양질의 서비스를 제공 할 수 있는 중요 요인이 된다.

이러한 직무 만족의 본질은 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 자신의 성취감이라고 할 수 있다. 관리자가 직무 만족에 관심을 갖는 이유는 생산성과 밀접한 관계가 있기 때문이다(이명숙, 2002). 간호사의 경우 직무만족은 업무성과를 넘어 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 가지고 질적인 환자간호를 하도록 하는 측면에 영향을 끼친다는 점에서 매우 중요하다(홍옥동, 1999). 간호사가 자신의 직업에 만족하여야만 간호 실무에서 양질의 간호 서비스를 효율적으로 제공할 수 있게 된다(김정은, 2001).

최근 경영자들이 구성원들의 조직에 대한 태도에 관심을 갖고 있는 주제중의 하나는 조직몰입이다. 이는 조직몰입이 조직의 효과성을 나타내는 유효한 지표가 될 수 있고, 구성원의 직무성과를 증진시키며, 이직을 막음으로써 조직효과성을 높일 수 있는 원동력이 되기 때문이다(김연근, 1998; Steers & Porter, 1983). 조직몰입은 직무에 대한 반응 이상의 조직애착을 나타내는 것으로 구성원이 조직애착을 가지게 하여 이직을 방지하고 만족스럽게 일하도록 하기 위해서는 조직의 목표와 개인의 가치가 조화되도록 하여야 하고 무엇보다 조직에 대한 만족감이 중요하게 작용하게 된다(홍옥동, 1999).

• 교신저자 : 한 상 숙 경희대학교 간호과학대학
• 주 소 : 서울시 동대문구 회기동 1번지 경희대학교 간호과학대학
• 전 화 : 02-961-9427
• E-mail : sshan12@khu.ac.kr
• 투 고 일 : 2007년 3월 02일 • 심사완료일 : 2007년 5월 20일

조직구성원들 자신이 형성한 조직문화를 얼마만큼 이해하고 있는가에 의해 영향을 받으며 조직의 지침과 우선순위에 관하여 구성원들 사이에 고도의 일치성을 보이는 강한 조직문화는 간호조직의 생산성을 높여주고 명확한 가치관은 관리자와 간호직원사이에 정형적 성공의 확신을 공유하게 한다(Lukacs, 1987). 특히 간호단위문화는 비교적 긍정적 문화 특성을 가지고 있으며, 간호단위의 긍정적 문화행위는 간호사의 직무만족을 증진시켜 간호업무수행의 효율성을 증진시키고 이직의도를 낮추는 데 긍정적인 영향을 미친다(김소인, 김정아, 1997). 따라서 병원에 근무하고 있는 간호사들이 그들의 조직문화를 어떻게 인식하고 있으며 자신의 업무에 어느 정도 만족하고 있는지를 파악하는 것은 중요한 일이다.

이직은 사회 이동의 동태적 모습으로서 바람직한 현상으로 보는 긍정적인 견해가 있으나, 적정 이직 수준을 벗어났을 때에는 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 줌으로써, 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 없다는 부정적 측면도 있다(Curry, 1985). 즉 남아있는 간호사의 사기를 저하시키고 업무량을 증가시켜 환자 간호에 악 영향을 미치게 된다(Cavanagh, 1989) 구성원이 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력 확보가 위협받게 되고, 새로운 인력을 모집하여, 선발하고, 교육하는 데 막대한 비용을 지출해야하므로 궁극적으로 조직에 손실을 초래하게 된다. 또한 새로운 직원은 경험 있는 직원보다 실수와 사고가 많기 마련이므로 실질적인 직원대체 비용은 신규 직원을 모집, 채용, 훈련하는 비용보다 훨씬 상회하게 된다. 이직에 대한 대책으로 단순히 다른 직원으로 대체하는 것은 새로운 직원도 똑같은 문제에 빠지지 않으리란 보장이 없기 때문에 바람직하지 못하다.

그러나 일반적으로 국·공립병원의 간호사들은 사립병원 간호사보다 자율적으로 간호행위를 할수 있는 조직문화를 형성하고 있어 만족도는 높고, 직무스트레스나 소진이 적어 이직율이 적을뿐만 아니라 조직몰입정도도 높을 것으로 추정하고 있으나 이에 대한 선행연구는 없는 실정이다. 특히 현재까지 이루어진 대부분의 연구들(김연근, 1998; 박명순, 2004; 박성완, 2004; 이명숙, 2002; 전영주, 2003)은 국·공립병원 간호사를 대상으로 또는 사립병원 간호사를 대상으로 이루어져 왔을 뿐 두 집단의 비교연구는 없는 실정이다.

이에 본 연구자는 국·공립병원과 사립병원에 간호사의 직무만족, 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도를 비교 분석하고 확인함으로써 사립병원과는 다른 국·공립병원이라는 조직에 근무하는 공공기관인 간호사들의 직무만족, 직무스트레스, 소진, 이직, 조직몰입등을 파악하여 간호사들의 간호업무에 질을 높이고 유능한 간호사의 이직을 예방하고 효율적인 인력 관리가 이루어질 수 있도록 그리고 나아가 병원조직에 많은

부분을 차지하고 있는 간호사들의 인력관리에 기초 자료로 활용하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 국·공립과 사립병원 간호사의 직무만족 정도를 비교한다.
- 2) 국·공립과 사립병원 간호사의 조직몰입 정도를 비교한다.
- 3) 국·공립과 사립병원 간호사의 간호조직문화 정도를 비교한다.
- 4) 국·공립과 사립병원 간호사의 이직의도 정도를 비교한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 국·공립병원과 사립병원 간호사의 직무만족, 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도를 알아보기 위하여 자가 보고식 설문 조사법을 이용한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구 대상자는 서울, 경기 소재의 국·공립병원 150-500병상 4개의 2차 의료기관과 사립병원 150-500병상 4개의 2차 의료기관에 근무하는 간호사 464명을 본 연구의 대상으로 설정하였다.

3. 연구 도구

연구도구는 내용타당도 검증을 위해 38문항을 임의선정하여 요인분석을 통하여 구성타당도 검증을 위한 요인분석 결과 요인이 묶이지 않은 문항과 요인부하량이 .40이하인 문항을 삭제한 29문항의 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지 내용은 대상자의 일반적 특성에 관한 것 13문항, 조직문화에 관한 것 9문항, 이직의도에 관한 것 4문항, 직무만족에 관한 것 9문항, 조직몰입에 관한 것 7문항 총 42문항으로 구성하였다.

1) 직무만족도 측정도구

본 연구에서 직무만족도 측정도구는 Slavitt의 3인(1998)이 개발한 직무만족 측정도구(The Index of work satisfaction)를 본 연구에서는 구성타당도 검증을 통하여 사용하였으며, 도구의 구성내용은 행정(2문항), 전문성(3문

항), 대인관계(2문항), 보수(2문항) 총 9문항을 최종 선정하여 사용하였다. 직무만족에 대한 측정은 5점 Likert 척도를 사용하여 각 항목에 매우 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 그저 그렇다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 하였으며, 높을수록 직무만족의 긍정을 의미하며, 부정문항은 역으로 환산 하였다. 본 연구에서는 검정된 도구의 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .77 이었다.

2) 조직몰입 측정도구

본 연구에서는 Mowday, Steer와 Porter(1979)가 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 김계정(1986)이 번역한 도구를, 본 연구에서는 애착(3문항), 동일시(2문항), 근속(2문항), 총 7개 문항을 최종 선정하여 사용하였다. 조직몰입에 대한 측정은 5점 Likert 척도를 사용하여 각 항목에 매우 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 그저 그렇다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입의 긍정을 의미하며, 부정문항은 역으로 환산 하였다. 본 연구에서는 검정된 도구의 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .88이었다.

3) 간호조직문화 측정도구

본 연구에서는 병원 간호조직 문화유형에 관한 주관성연구(양남영, 1999)에서 Q 방법론으로 추출한 진술문 21개의 문항중 이명숙(2002)이 수정·보완한 25문항중 본 연구에서는 구성타당도 검증을 통하여 사용하였으며, 도구는 응집력(4문항), 상호신뢰(5문항), 총 9문항을 최종 선정하여 사용하였다. 간호조직문화에 대한 측정은 5점 Likert 척도를 사용하여 각 항목에 매우 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 그저 그렇다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 하였으며, 높을수록 간호 조직문화의 긍정을 의미하며, 부정문항은 역으로 환산 하였다. 본 연구에서는 검정된 도구의 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .80 이었다.

4) 이직의도 측정도구

본 연구에서의 이직의도 측정은 김숙자(1992)가 사용한 이직의도 측정도구를 본 연구자가 구성타당도 검증을 통하여 사용하였으며, 본 도구는 이직의사를 묻는 4문항으로 구성되었다. 측정은 5점 Likert 척도를 사용하여 각 항목에 매우 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 그저 그렇다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 하였으며, 부정문항은 역으로 환산 하였다. 본 연구에서는 검정된 도구의 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .83 이었다.

4. 연구진행 및 자료수집 방법

1) 예비조사

예비연구는 2006년 8월16일부터 8월31일까지 국·공립, 사립병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 본 연구에 참여하기로 동의한 100명을 대상으로 국·공립, 사립병원에 근무하는 간호사 100명을 대상으로 한 설문조사를 기초로 문항을 축소하기 위하여 요인분석과 신뢰도 검증을 토대로 총 29 문항을 선정하였다. 연구도구의 신뢰도 범위는 .77-.88로 확인 되었다.

2) 본 연구

본 연구의 자료수집은 2006년 8월 16일부터 9월 28일 까지였으며 자료수집 방법은 연구자가 직접 대상병원 간호부를 방문하여 연구의 취지와 목적을 설명한 후 간호부서장의 도움을 얻어 설문지를 배부하였다. 설문지는 480부를 배부하였으나 총476부가 회수되었으며, 회수율은 97.5%였다. 본 연구에 사용된 설문지는 12부를 제외한 나머지 총 464부이다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0프로그램으로 분석하였다.

- 1) 일반적 특성은 실수와 백분율로 두 집단의 동질성 검증은 χ^2 -test를 하였다.
- 2) 국·공립과 사립병원 간호사의 두 집단 비교는 Independent t-test로 분석하였다. 특히 두 집단 간 동질성검에서 유의한 차이가 있었던 이직경험은 차단변수로 처리하여 분석하였다.

6. 연구의 제한점

본 연구 대상자는 서울·경기 소재의 국·공립, 사립병원 각각 4개의 의료기관에 근무하는 임상 간호사를 대상으로 하였으므로 연구 결과를 전체에 일반화 하는 데는 신중을 기하여야 한다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성과 동질성 비교

연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 성별, 연령, 교육정도, 종교, 총 임상경력, 부서경력, 근무부서 만족정도, 이직경험, 결혼상태, 병상수를 조사하였으며 그 결과는 다음

과 같다<표 1>.

연구대상자의 성별은 전체 464명중 국·공립병원은 여자가 218(98.4%)명, 사립병원은 여자가 199(98.6%)명이었다. 평균연령은 국·공립병원은 32세 이상이 83(37.3%)명, 사립병원은 27세 이상 32세미만이 71(35.0%)명으로 가장 많았다. 교육정도는 국·공립병원은 3년제 간호대졸업자가 170(76.2%)명, 사립병원도 3년제 간호대 졸업자가 162(80.2%)명으로 가장 많았다. 종교는 국·공립병원은 개신교가 73(32.8%)명, 사립병원도 개신교가 80(39.2%)명으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 국·공립병원은 기혼이 112(50.4%)명으로 많은 반면, 사립병원은 미혼이 117(58.1%)명으로 많았다. 간호사의 총 임상경력은 국·공립병원은 10년 이상이 86(38.7%)명이 많았으나 사립병원은 5년에서 9년 미만이 73(36.5%)명으로 가장 많았으며, 부서경력은 국·공립병원은 3년 이상이 89(40.3%)명, 사립병원도 3년

이상이 95(46.9%)명으로 가장 많았다. 근무부서 만족정도는 국·공립병원은 만족 171(77.0%)명, 사립병원은 만족 164(81.0%)명으로 가장 많았다. 이직경험은 국·공립병원의 경우 '무'가 122(54.9%)명, '유'가 100(45.1%)명으로 나타났으나 사립병원은 '무'가 172(75.2%)명, '유'가 50(24.8%)명으로 나타났다. 병상수를 살펴보면, 국·공립병원 중 500병상미만이 177(79.9%)명, 500병상이상 45(20.1%)명이었고, 사립병원은 500병상미만이 166(82.4%)명, 500병상이상 36(17.6%)명이었다.

이상의 일반적 특성의 결과를 살펴보면, 종교($\chi^2=7.94$, $p=.47$)와 이직경험($\chi^2=25.17$, $p=.000$)에서는 동질하지 않았으나 그 외의 특성에서는 국·공립병원 간호사 집단과 사립병원 간호사 집단은 동질한 것으로 나타났다($\chi^2=.07\sim 5.19$, $p=.084\sim .823$).

<표 1> 일반적 특성 및 동질성 검증

(N=464)

구 분		국공립 n=242(%)	사립 n=222(%)	χ^2	p
성별	남	4(1.6)	3(1.4)	.07	.798
	여	218(98.4)	199(98.6)		
연령 (세)	~ 27미만	57(25.8)	68(33.5)	3.56	.168
	27~32미만	82(36.9)	71(35.0)		
	32이상~	83(37.3)	63(31.5)		
교육	3년제	170(76.2)	162(80.2)	.91	.823
	4년제	9(3.7)	6(3.2)		
	방통대 대학원	27(12.3) 16(7.4)	21(10.4) 13(6.3)		
종교	불교	36(14.9)	32(10.4)	.68	.877
	개신교	83(34.3)	80(39.2)		
	없음 기타	86(35.5) 37(15.3)	70(34.2) 30(14.4)		
결혼상태	미혼	110(49.6)	117(58.1)	2.98	.084
	기혼	112(50.4)	85(41.9)		
총 임상 경력 (년)	~ 5미만	67(30.2)	65(32.0)	2.43	.296
	5~10미만	69(31.1)	73(36.5)		
	10이상~	86(38.7)	64(31.5)		
부서 경력 (년)	~1미만	47(20.9)	38(18.9)	2.07	.354
	1~3미만	86(38.9)	69(34.2)		
	3이상~	89(40.3)	95(46.9)		
근무 부서 만족 정도	매우만족	20(9.0)	8(4.1)	5.19	.159
	만족	171(77.0)	164(81.0)		
	불만족 매우불만족	29(13.1) 2(.8)	26(12.7) 4(2.3)		
이직 경험	유	100(45.1)	50(24.8)	25.17	.000*
	무	122(54.9)	172(75.2)		
병상수	500미만	177(79.9)	166(82.4)	.41	.522
	500이상	45(20.1)	36(17.6)		

*p< .05

2. 두 집단간의 직무만족, 조직몰입, 간호조직문화, 이직 의도 비교

1) 두 집단의 직무 만족 비교

두 집단의 직무만족도를 측정된 결과는 <표 2>와 같이 직무만족에 대한 전체 평균점수는 국·공립병원(m=3.05), 사립병원(m=3.02)로 유의한 차이가 없었다(t=.512, p=.609). 그러나 하위영역에서는 전문성영역이 국·공립병원(m=3.915)간호사가 사립병원(m=3.79) 간호사보다 통계적으로 유의하게 높았다(t=2.118, p=.035).

<표 2> 두 집단의 직무 만족 차이검증

	국공립(n=242) M(SD)	사립(n=222) M(SD)	t	p
직무만족	3.05(.50)	3.02(.571)	.512	.609
행정	2.75(1.41)	2.76(1.47)	-.182	.855
전문성	3.91(.55)	3.79(.68)	2.118	.035*
대인관계	3.00(.75)	3.12(.81)	-1.78	.076
보수	2.53(.95)	2.41(.886)	1.44	.149

p<.05*

2) 두 집단의 조직몰입 비교

두 집단의 조직몰입 점수를 측정된 결과는 <표 3>과 같이 조직 몰입에 대한 전체 평균 점수는 국·공립병원(m=3.17)이 사립병원(m=3.01)보다 유의하게 높았다(t=2.50, p=.013). 또한 하위영역에서는, 애착에서만 국·공립병원(m=3.44)이 사립병원(m=3.21)보다 유의하게 높았다(t=3.48, p=.001).

<표 3> 두 집단의 조직몰입 차이검증

	국공립(n=242) M(SD)	사립(n=222) M(SD)	t	p
조직몰입	3.17(.644)	3.01(.669)	2.50	.013*
애착	3.44(.67)	3.21(.74)	3.48	.001*
동일시	3.14(.71)	3.04(.72)	1.42	.156
근속	2.93(.92)	2.79(.90)	1.61	.109

p<.05*

<표 5> 두 집단의 이직의도 비교

	국공립(n=242) M(SD)	사립(n=222) M(SD)	Source	F	p
이직의도	3.31(.78)	3.41(.79)	집단	.837	.361
			경험유무	.735	.392
			집단*경험유무	1.66	.199

p<.05

3) 두 집단의 간호조직문화 비교

두 집단의 간호 조직문화 점수를 측정된 결과는 <표 4>과 같이 간호조직문화에 대한 전체 평균점수는 국·공립병원(3.03)과 사립병원(3.03)이 모두 유의한 차이가 없었다(t=-.176, p=.860). 또한 하위영역인 응집력과 상호신뢰에서도 국·공립병원과 사립병원 간에는 유의한 차이가 없었다(t=-.580~.211, p=.562~.833).

<표 4> 두 집단의 간호조직문화 차이검증

	국공립(n=242) M(SD)	사립(n=222) M(SD)	t	p
조직문화	3.03(.51)	3.03(.56)	-.176	.860
응집력	2.82(.69)	2.80(.71)	.211	.833
상호신뢰	3.23(.55)	3.27(.62)	-.580	.562

p<.05

4) 두 집단의 이직의도 비교

두 집단의 이직의도에 대한 전체 평균점수는 <표 5>와 같이 국·공립병원(m=3.31)보다 사립병원(m=3.41)이 다소 높았으나 일반적 특성에서 유의한 차이가 있었던 이직 경험 유무(x²=25.7, p=.000)를 차단변수로 한 분석결과 이직 경험 유무는 이직의도에 영향을 미치지 않았으며(F=.735, p=.392), 이직의도에도 유의한 차이가 없었다(F=.837, p=.361).

IV. 논 의

본 연구는 국·공립과 사립병원 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도를 중심으로 비교하였다. 그러나 국·공립병원과 사립병원을 비교한 선행연구가 없으므로 각각의 선행연구를 기초로 비교하고자 한다.

본 연구결과 대상자들의 국·공립병원 직무만족도는 3.05점이었고, 사립병원은 3.02로 나타나 두 집단간에는 유의한 차이가 없었다(t=.512, p=.609). 또한 하위영역에서는 두 집단 모두 전문성, 대인관계, 행정, 보수 순으로 나타났으나 전문성(t=2.118, p=.035)에서는 두 집단 간에 유의한 차이가 있었다. 국·공립병원 간호사의 직무만족도 평균점수

3.05는 선행연구인 이명숙(2002)의 2.84와 이연훈(2003)의 2.98 보다는 높았으며, 전영주(2003)의 3.10보다는 약간 낮게 나타났다. 이는 병상규모가 큰 경우보다 작은 규모의 국·공립병원이 직무만족도가 높았음을 시사하고 직원들 간의 상호신뢰나 의사소통이 원활하며 의견수렴부분에 시간적 소요 및 즉각적인 반응과 대처가 많을 것으로 사료된다. 각 하위영역에서는 국·공립병원의 전문성은 3.91로 선행연구(이연훈, 2003; 전영주, 2003)보다는 높아 본 연구결과와 차이가 있음을 알 수 있었다. 또한 사립병원 간호사의 직무만족도 평균점수 3.02는 선행연구인 이현숙(1997)의 2.74, 오미선(2000)의 2.88, 김가은(2004)의 2.80보다는 높게 나타났고, 김연근(1998)의 3.26, 홍옥동(1999)의 3.04, 박성완(2004)의 3.10과는 비슷한 결과가 나타났다. 이는 선행연구의 대상인 대학병원과 중·종합병원 간호사보다 본 연구의 사립병원에 근무하는 간호사들의 직무 만족도가 낮게 나타난 것은 작은 규모의 사립병원에 근무하는 간호사들의 행정적 지원 부분이 아직 체계화 되지 못하고 개인이 경영하는 특성으로 본다면 이윤 부분에만 집중하는 경향이 있어 전반적인 직원복지 부분에는 미흡함이 많은 데 기인된 것으로 본다. 각 하위영역에서의 전문성 3.79로 선행연구(이현숙, 1997; 홍옥동, 1999; 오미선, 2000)보다는 높게 나타났다. 이는 작은 규모의 병원에 근무하는 간호사는 직장에서 직원들 간의 상호신뢰 및 인간관계 보다는 근무시간 안에 많은 업무를 모두 마무리해야 하는 스트레스와 적은 인원으로 직무를 마쳐야 하는 구조적인 부분이 크다고 본다.

직무만족도를 국·공립병원과 사립병원 간호사를 비교해보면, 국·공립병원 간호사가 사립병원 간호사 보다 직무만족이 약간 높게 나타났지만, 유의한 차이는 없었다. 그러나 하위영역에서 전문성($t=2.118, p=.035$)부분이 유의한 차이를 보였으며, 전문성 영역만이 직무만족도에 기여함을 알 수 있었다. 이는 국·공립병원이 사립병원보다 인력의 적정성이 더 좋은 것으로 사료되어지고, 근무경력도 더 많은 것으로 보아 각자의 역할에 자신감과 도전성이 밀받침되며, 국·공립병원의 특성상 개개인마다 인권과 신분보장 시스템이 잘 구축되어 있는 데 기인된 것으로 사료된다.

간호사의 조직몰입 평균점수는 국·공립병원이 3.17로 나타났고, 사립병원은 3.01로 나타나 국·공립병원 간호사가 사립병원 간호사의 조직몰입보다 통계적으로 유의하게 높았다($t=2.50, p=.013$). 하위영역별로 살펴보면, 국·공립병원과 사립병원 모두 애착, 동일시, 근속 순으로 나타났다. 본 연구에서 국·공립병원 조직몰입 평균점수 3.17은 선행연구인 전영주(2003)의 3.24, 박명순(2004)의 3.26과는 거의 유사한 점수를 보였다. 또한 사립병원 간호사의 조직몰입

평균점수는 3.01로 선행연구인 김연근(1998)의 3.24, 홍옥동(1999)의 3.18, 박성완(2004)의 3.51보다는 낮게 나타났으며, 박지원(2002)의 3.02, 김가은(2004)의 2.98과는 거의 유사하게 나타났다. 이는 두 집단 모두 선행연구들과 유사한 결과로 비교적 자기직무에 충실함을 시사 해준다. 그러나 본연구의 결과에서 조직몰입에 평균점수가 선행연구의 결과 보다는 낮게 나왔지만, 국·공립병원과 사립병원의 조직몰입을 비교하는 점에서는 유의한 차이가 있었던 것은 하위영역별로는 국·공립병원과 사립병원 모두 애착이 가장 높게 나타난 것은 하위영역에서 국·공립병원 간호사의 애착정도가 사립병원 간호사들 보다 유의하게 높았는데($t=3.48, p=.001$) 기인되었다고 볼 수 있다. 이는 국·공립병원 간호사들이 사립병원 간호사들 보다 자기직업에 애착을 갖고 있는 것으로 병원의 철학과 운영방법을 잘 이해하면서 병원을 떠나지 않고 계속 근무하고 있음을 시사해 준다.

간호조직문화 만족도는 국·공립병원 간호사들의 간호조직문화 만족도 평균점수는 3.03으로 나타나 선행연구인 이명숙(2002)의 2.53보다는 매우 높은 점수를 보였으며, 사립병원 간호사의 간호조직문화 만족도 평균점수 3.03으로 선행연구인 이명숙(2002)의 3.30보다는 낮게 나타났다. 또한 각 하위영역별로 두 집단 모두 상호신뢰, 응집력 순으로 나타나 두 집단 간에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-.176, p=.860$). 이러한 결과는 두 집단 모두 원만한 대인관계를 갖고 있으며, 서로 이해하고 존중하는 것을 중요시 할 뿐만 아니라 조직 내에서 융화하고 조화를 이루는 상호신뢰의 간호조직문화를 이루고 있다고 볼 수 있다. 이는 국·공립병원과 사립병원 간호사의 간호조직 만족도에서 유의한 차이는 없었지만, 국·공립병원과 사립병원 간호사 모두 상호신뢰를 바탕으로 간호조직에 참여함을 알 수 있고, 간호사들의 원만한 대인관계와 서로 이해하고 존중하는 것을 중요시하며 간호사의 능력보다도 조직 내에서 융화하고 조화를 이루는 상호신뢰의 조직문화를 이루고 있음은 이명숙(2002)의 연구결과와 일맥상통함을 알 수 있다.

이직의도를 살펴보면 국·공립병원 간호사들의 이직의도 평균점수는 3.31로 나타났고, 사립병원 간호사들의 이직의도 평균점수는 3.41로 나타나 두 집단의 이직의도에 대한 점수에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($F=.837, p=.361$). 그러나 국·공립병원 간호사들의 이직의도 평균점수 3.31은 선행연구(박명순, 2004)의 서울시립병원간호사 2.33보다는 높았고, 선행연구(이명숙, 2002)의 일부 국·공립병원 간호사 3.58보다는 낮았다. 또한 사립병원 간호사들의 이직의도 평균점수 3.41은 선행연구(김가은, 2004)보다는 높게 나타났다. 이와 같이 국·공립병원 간호

사와 사립병원간호사의 이직의도에 대한 점수에 차이 없는 것은 일반적으로 국·공립병원 간호사들은 공무원이기 때문에 안정성과 복지가 공공기관보다는 더 많이 보장되어 있으므로 이직의도가 사립병원 간호사들보다 낮을 것으로 일반적으로 생각하고 있는 것과는 다른 결과라 할 수 있다.

이상의 연구결과 논의를 통해 발견할 수 있는 사실은 국·공립병원 간호사들이 사립병원 간호사보다 조직몰입의 애착이 더욱 강하며, 직무만족에 있어서 전문성부분이 많이 기여함을 알 수 있었다. 이는 국·공립병원의 특성상 공무원 및 공공기관의 조직 시스템을 구축하고 있으며, 의사소통 채널이 폭넓게 열려 있어 조직원의 안정성과 후생복지 부분이 좀더 체계화되어 있는데 기인된 것으로 사료된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 국·공립과 사립병원에 근무하는 간호사의 직무만족, 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도의 정도 차이를 알아봄으로써 병원의 간호인력을 효율적으로 관리하며 조직의 성과를 높이는 전략을 개발하는 기초 자료로 활용하고자 하는데 목적이 있다.

연구대상자는 서울·경기도에 소재해 있는 중·종합병원의 각각 4개 국·공립병원과 사립병원에 150~500명상 규모의 근무하는 임상 간호사 464명이며, 자료수집은 2006년 8월 16일부터 9월 28일까지 6주간 구조화된 질문지를 사용하였다.

연구도구는, 도구의 구성타당도 검증을 통하여 문항을 축소하여 총 38문항을 사용하였다. 본 연구의 자료분석은 SPSS PC 12.0 Program을 사용하여 통계처리 후 일반적 특성은 백분율로, 동질성 검정은 χ^2 -test, 두 집단 비교는 t-test와 동질성 검정에서 유의한 차이를 보인 이직경험 유무는 차단변수로 사용한 Two-way ANOVA로 분석하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

1. 직무만족의 평균점수는 국·공립병원(m=3.05)과 사립병원(m=3.02)에서는 유의한 차이가 없었다(t=.512, p=.609). 그러나 하위영역에서는 전문성에서 국·공립병원(m=3.91)이 사립병원(m=3.79)보다 높았다(t=2.118, p=.035).
2. 조직몰입의 평균점수는 국·공립병원(m=3.17)이 사립병원(m=3.01)보다 높게 나타났으며 유의한 차이를 보였다(t=2.50, p=.013). 또한 하위영역에서는 애착에서 국·공립병원(m=3.44)이 사립병원(m=3.21)보다 높았다(t=2.50, p=.013).
3. 간호조직문화 평균점수는 국·공립병원 간호사와 사립병원 간호사 모두 3.03으로 중간보다 높은 점수를 나타냈

으며, 유의한 차이가 없었다(t=-.176, p=.860).

4. 이직의도의 평균점수는 국·공립병원(m=3.31)이 사립병원(m=3.41)보다 낮게 나타났으나 두 집단 간에는 유의한 차이가 없었다(t= -.474, p=.141)

이상의 결과를 종합하면 국·공립병원과 사립병원에 근무하는 임상간호사의 직무만족도 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도의 비교에서 모두 중간보다 높은 점수를 보였고, 조직몰입 영역에서만 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 국·공립병원 간호사들이 직무만족의 하위영역 중 전문성영역에서, 조직몰입의 하위영역인 애착에서 사립병원보다 유의하게 높았다. 본 연구의 대상자의 수가 적어 일반화하는데 제한점이 있으므로 보다 많은 병원을 대상으로 한 확대연구와 일반적 특성에서 이직경험 이 사립병원보다 높았던 원인을 분석하기위한 추후 연구를 제언한다.

참 고 문 헌

- 김가은 (2004). *간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*. 고려대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 김계정 (1986). *이직 결정 과정 모형에 관한 실증 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 김숙녕 (1998). *대학부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.
- 김숙자 (1992). *간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구*. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 서울.
- 김소인, 김정아 (1997). *간호사의 보상적합도와 직무몰입, 조직몰입 간의 관계연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 김연근 (1998). *임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.
- 김정은 (2001). *임상간호사의 역할개념양상과 간호직 몰입에 관한 연구*. 강원대학교 교육대학원 석사학위 논문, 춘천.
- 박명순 (2004). *서울시 시립병원 간호사의 직무만족과 이직의도*. 인제대학교 보건대학원 석사학위 논문, 서울.
- 박성완 (2004). *간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인*. 경희대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 박연호 (1996). *현대조직 관리론*. 서울 : 법문사
- 박지원 (2002). *임상 간호사의 조직몰입과 소진에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.
- 양남영 (1998). *병원 간호조직문화 유형에 관한 주관적 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 오미선 (2000). *대학부속병원 간호사들의 근무 부서 이동에*

대한 태도와 직무만족에 관한연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.

이명숙 (2002). 임상간호사의 간호조직문화 지각에 따른 조직몰입과 직무만족. *대한간호학회지*, 41(6), 67-78.

이현숙 (1997). 간호사의 근무부서 이동형태에 따른 직무만족도 비교연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.

전영주 (2003). 지방공사의료원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.

한창복, 문화자 (1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.

홍옥동 (1999). 임상간호사의 조직몰입과 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.

Cavanagh, S. L. (1989). Nursing turnover: Literature riviw and methodological critique. *J Adv Nurs*, 14, 587-596.

Curry, J. P. (1985). Determinants of turnover among nursing department employees. *Res Nurs Health* 8: 397-411

Lukacs (1987). Sensitivity to Organizational Cutule: A Powerful Tool for NPs. *Nurse Practi*, 12(3), 75-80.

Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *J vacat behavior*, 14, 224-247.

Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurses satisfaction with their work situation. *Nurs Res*, 27(2), 114-120.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work behavior*(3rd ed). New York: Mcgraw-Hill International Book Co.

Wandelt, M. A., & Pierce, P. M. (1981). Why nurse leave nursing and what can be done about it. *Am J Nurs*. 81, 72-77.

- Abstract -

Key concept : Job satisfaction, Organizational commitment, Organization culture, Job experience

Comparison of Job Satisfaction, Commitment to Organization, Nursing Organization Culture and Job Experience between National/Public Hospital Nurses and Private Hospital Nurses

Kim, Mi-Jeong* · Han, Sang-Sook**

Purpose: This study was to analyze the differences of job satisfaction, organizational commitment, nursing organization culture and intention of separation between national/public and private hospital nurses and thereby, provide for some basic data useful to effective management of nursing human resources and improve the organizational performances. **Method:** The researcher sampled 464 clinical nurses working for 4 national/public hospitals and the same number of private hospitals in Seoul and Gyeonggi Province. The data collected from the questionnaire survey were statistically processed using the SPSS PC 12.0 program for χ^2 -test, T-test and ANCOVA. **Result:** 1) There was found no significant difference of job satisfaction scores between national/public hospitals and private hospitals. 2) National/public hospital nurses scored significantly higher than private hospital nurses on the organizational commitment scale. 3) There was no significant difference of nursing organization culture scores between national/public hospitals and private hospitals. 4) In the area of job experience, national/public hospital nurses scored lower than private hospital nurses, but such a difference was not significant.

* Uijeongbu Hospital, Uijeongbu-si, Gyeonggi-do, Korea
 ** College of Nursing Science, KyungHee University

Conclusion: Difference between two groups was significant only in the area of organizational commitment. In terms of sub-areas, the difference between two groups was significant in professionalism conducive to job satisfaction.

• Address reprint requests to : Han, Sang-Sook
College of Nursing Science, KyungHee University
1 Hoegi-dong, Dongdaemun-gu, Seoul 130-70, Korea
Tel: 82-2-961-9427 Fax: 82-2-961-9398
E-mail: sshan12@khu.ac.kr