

수술실 간호사의 직무 만족과 조직몰입에 관한 연구*

윤 계 숙¹

¹ 삼성서울병원 별관수술실 파트장

* 본 논문은 서울대학교 박사학위 논문임.
* This research is doctoral dissertation of Seoul National University.

A Study on the Job Satisfaction and Organizational Commitment among Perioperative Nurses*

Yoon, Kesook¹

¹ Day Surgery Center, Samsung Medical Center

주요어

직무만족, 조직몰입, 조직풍토
언어폭력, 내부마케팅

Key words

Job satisfaction,
Organizational Commitment
Workplace climate,
Verbal abuse,
Internal marketing

Correspondence

Yoon, Kesook
Day Surgery Center,
Samsung Medical Center,
50 Ilwon-dong, Kangnam-ku,
Seoul, Korea
Tel: 82-2-3410-2907
Fax: 82-2-3410-0062
E-mail: ks11.yoon@samsung.com

투 고 일: 2010년 3월 21일
수 정 일: 2010년 3월 21일
심사완료일: 2010년 3월 23일

Abstract

Purpose: This study was done to examine the relationship of job satisfaction and organizational commitment of perioperative nurses. **Method:** The subjects of this study were 500 perioperative nurses from 11 hospitals. The data were collected by self-reporting questionnaires from Sep. 19 to Sep. 27, 2009. **Results:** There was statistically significant relationship among the five variables. The analyses of covariance of these five variables revealed overall significant ($p < .05$). Stepwise linear multiple regression analyses were used to examine the influence of these five variables. Results indicated that the variables for verbal abuse ($p < .01$), workplace climate ($p < .01$), internal marketing ($p < .001$), and job transfer ($p < .001$) contributed significantly to the job satisfaction (adjusted R square=.426), while the verbal abuse ($p < .01$), internal marketing ($p < .01$), leadership style ($p < .001$) and workplace climate ($p < .001$) did to the organizational commitment (adjusted R square=.351). Canonical correlation analyses revealed that internal marketing and workplace climate contributed most significantly both to job satisfaction and organizational commitment. **Conclusion:** This study found that all these five nursing managerial factors were important influential on both job satisfaction and organizational commitment of perioperative nurses. Addressing these factors with further research will surely improve the commitment of these nurses and ultimately lead to better perioperative nursing care.

서 론

1. 연구의 필요성

최근 우리나라 의료계는 의료기관 평가, 건강보험 차등지급, 서비스 의식 강화, 국제인증 평가인 Joint Commission International (이하 JCI라 함) 도입 등 급변하는 환경 속에서 경쟁이 가속화되

고 있다. 이에 따라 각 병원들은 병원조직의 경쟁력과 생산성을 향상시키기 위해 조직의 유효성에 대한 관심이 고조되고 있는데, 조직의 유효성이란 조직이 얼마나 잘 운용되고 있는가 또는 효과적인가를 표시하는 개념으로서, 수익성, 성장성, 생산성, 총 매출액 등의 목표만을 표현하는 것이 아니고, 재무적, 객관적 측면과 함께 조직 구성원의 목표 즉, 구성원들의 사기, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 직무 수행노력 등의 심리적, 주관적 측면까

지 포함한 개념이다(Cameron & Whetten, 1983).

병원조직은 특정한 목표를 달성하기 위해 다양한 전문직들이 의도적으로 구성된 집합체로서, 노동집약적이고 가변적이며 무형의 서비스를 제공하는 특성을 가지고 있으므로 인적자원에 초점을 둔 심리적 관점에서 조직의 유효성을 향상시키려는 전략이 중요하다(Yoon, 2000). Park과 Yun(1987)은 간호조직의 유효성을 유지 발전시켜 나가려면 먼저 간호조직의 특성을 설명하는 요인을 규명하고, 그 요인들과 각 개인의 특성과의 관계를 밝히는 것이 간호 관리 영역에서 중요한 과제라고 강조하였다.

최근 병원조직의 경쟁분위기가 팽배해지고 수술과 관련된 치료 성과의 중요성이 커짐에 따라 수술실의 성과와 유효성에 대한 관심도 높아지고 있는데, 수술실은 외과 영역이 점점 세분화, 전문화 추세와 함께 최첨단 수술기구 및 장비 도입으로 인해 수술실 간호사들도 고도의 전문성과 함께 다양하고 확대된 역할을 담당하게 되었으며, 특히 복잡한 수술과 관련된 전문성, 판단력, 의사결정능력에 대한 요구도가 더욱 높아지고 있다. 즉 새로운 기술의 도입에 따라 그 기술의 사용법에 대한 교육과 훈련을 받아야 하고, 이에 관해 팀원들과 정확한 정보가 의사소통 되어 오류 발생의 위험을 최소화 하고 안전을 강화하는 절차인 계수 기록지 작성, Time-out 실시, S-B-A-R(Situation-Background-Assessment-Recommendation) 방식을 통한 인수인계 등 과거에 없던 많은 역할이 증가되었다(Yoon & Park, 2009). 한편, 최근 들어 의료정책 변경의 영향으로 의사 대체인력인 Physician Assistant가 수술과정에 참여하는 경우가 급증하고 있는데, 이와 관련된 업무규정 및 역할범위가 명확하게 확립되지 않아 고용상태가 불안정한 상황이고 결과적으로 잦은 이직으로 이어져 수술실 간호사에게 이들의 역할이 부가되는 등 또 다른 부담으로 작용하고 있다. 그러나 차별화된 특수기술의 필요성과 전문성의 유지 때문에 수술실 간호사들은 외부 간호단위로 근무지를 이동하는 경우가 거의 없으며, 최근에는 수술실 내에서의 진료과 별 이동도 점점 어려워지는 추세여서, 경우에 따라서는 제한적이고 반복적인 업무만을 수행하게 되어 매너리즘에 빠질 수 있다. 그러나 최근 들어 의학기술의 급격한 발달에 따라 과거에 불가능하던 수술이 가능해지고, 여러 과의 수술이 동시에 함께 진행되는 경우가 증가하는 등 변화하는 추세에 대비하기 위해서는 수술실 간호사의 역량을 다양하게 개발하는 것은 필수적이라고 할 수 있겠다. 이는 수술간호의 대상이 진료과의 특정 수술절차가 아닌 다양한 요구를 지닌 인간이라는 면에서 당연히 지켜져야 하는 과제인 동시에 수술실의 경영 효율화에 있어서도 불가피한 부분이라고 할 수 있겠다. 그러나 수술실의 조직풍토상 팀원의 영향이 매우 크고, 팀원이 바뀌어 익숙해지기까지는 상호간 협력이 어렵고 배타적이기까지 하여 언어폭력 등을 경험하게 되

며, 이로 인해 수술실 간호사들도 이를 기피하게 되는 것이 실상이라고 볼 수 있겠다. 또한 수술실 간호사는 수술이 진행되는 동안 어떠한 갈등상황이 발생되더라도 자리를 피할 수 없어 다른 직종에 비해 언어폭력에 노출되기 쉬운데, 언어폭력은 분노, 좌절감, 자신감 저하, 모욕감을 느끼게 하며 간호의 질에도 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Buback, 2004).

이와 같이 현대의 수술간호조직에서 간호사에게 요구되는 역할은 점차 확대되고 있는 반면 양질의 간호를 제공하는데 있어 방해요인들은 여전히 잔존하고 있는 상태이다. 따라서 이러한 방해요인을 관리하는 한편, 타분야로 부서 이동이 되지 않고 장기간 반복적인 업무를 계속하는 수술실 간호사들의 직무만족과 함께 전문성을 유지시키면서 조직몰입을 유도할 수 있도록 하는 것은 수술간호의 질적인 면에서도 매우 중요한 과제인 동시에 간호 관리자에게 있어서 큰 도전이 아닐 수 없다.

그러나 지금까지 국내에서 간호사의 직무만족에 관해서는 광범위한 연구가 진행되어 왔으나 수술실 간호사의 직무 만족에 관해 시행된 연구들은 그다지 많지 않고, 그 것도 대부분 한 가지 변수들과 직무만족간의 관계에 대해 규명하는 연구로 진행되어 수술실 간호사의 직무만족과 이에 영향을 미치는 요인에 대하여 충분한 설명을 제공하는 데는 제한점이 있다. 또한 수술실 간호사의 조직몰입에 관한 연구는 아직 드문 상태이다. 그러나 수술실은 역할, 근무상황, 생활방식 등에서 일반 간호단위와는 상이하므로 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인도 상이할 것으로 사료된다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 파악된 변수와 수술실 간호사에게 크게 관련되는 것으로 파악된 변수들 중 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부마케팅, 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 정도를 파악하여 수술실 간호관리 전략의 근거자료를 마련하기 위해 본 연구를 실시하였다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 수술실 간호사들의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이며, 이를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

- 수술실 간호사들의 개인적 특성과 조직 특성을 파악한다.
- 수술실 간호사가 지각한 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부마케팅, 리더십 등의 간호 관리특성과 직무만족, 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 수술실 간호사의 개인적 특성과 조직특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 수술실 간호사가 지각한 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부

마케팅, 리더십 등의 간호 관리특성과 직무만족, 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.

- 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어 정의

1) 개인적 특성

수술실 간호사의 인구학적 특성과 수술실 근무 경력, 직위, 근무 형태, 담당 진료과수 및 수술실 근무를 지원한 경우의 지원 동기를 포함한다.

2) 조직 특성

수술실 간호사가 속해 있는 병원의 정책이나 구조 등 수술실 간호사들의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 판단되는 요인들로 본 연구에서는 병원 유형, 신규교육기간, 직무교육 빈도 및 CLS(Clinical ladder System;임상등급제도)적용, 시간 외 근무 빈도, On call 근무 여부를 의미한다.

3) 간호관리 특성

수술실 간호사들이 업무를 수행하면서 경험하게 되는 근무여건 중 간호관리의 대상이 되는 요인들로, 본 연구에서는 수술실 간호사들이 지각하는 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부마케팅, 리더십을 의미한다.

(1) 조직풍토

조직풍토는 조직의 전반적인 특성, 직무와 역할 특성, 지도자로서의 행동, 작업 집단과 사회적 환경 특성 등에 의해 형성되는 분위기를 말하며(Jones & James, 1979), 본 연구에서는 Lee(2008)가 개발한 12개 문항 중 수술실 상황에 부적절하다고 판단되는 2문항을 제외한 10문항을 수술실 상황에 맞게 수정한 도구로 측정된 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 조직풍토를 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다.

(2) 배치전환

본 연구에서 배치전환은 수술실내에서 진료과별로 분류하여 나누어져 있는 부서단위 간의 전환 또는 수술실 내 간호단위인 로젯에서 다른 로젯으로 이동하는 것으로(Hwang 2008). Hwang(2008)이 개발한 도구를 일부 수정한 도구로 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 배치전환에 대하여 긍정적으로 인식하고 있음을 나타낸다.

(3) 언어폭력

언어폭력은 부당한 폭력적 말을 사용해서 상대방에게 정서적

인 강제력을 행사하여 정당한 이유없이 굴욕감을 주고 품위를 떨어뜨리는 행위(Park, 2001)를 의미하며, 본 연구에서는 수술실 간호사가 업무 중 의사나 간호사로부터 경험하는 폭력적인 언어 표현을 의미하는 것으로(Nam et al., 2006), Nam 등(2006)이 개발한 도구를 수술실 상황에 맞게 수정한 도구로 측정된 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 폭력적 언어폭력 에 대한 경험이 많음을 의미한다.

(4) 내부 마케팅

내부 마케팅은 서비스 조직의 첫 번째 시장이 조직 구성원이라는 관점에서 외부고객에게 서비스를 알리고 설득하기 전에, 먼저 내부 고객에게 서비스를 제공하기 위해 편익을 알리고 설득하고 교육시키는 활동을 의미한다(George, 1990). 본 연구에서는 Lee(2001)의 도구를 Doo 등(2005)이 수정·보완한 내부마케팅 도구를 수술실 실정에 맞게 수정한 도구로 측정된 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 내부마케팅에 대한 인식이 긍정적인임을 의미한다.

(5) 리더십

리더십은 한 조직의 목표를 달성하고 사기를 유지시키기 위해 다른 구성원의 행동에 영향력을 행사하는 과정으로, 본 연구에서는 Bass(1985)가 개발한 리더십 측정도구를 Park(1997)가 번역한 것을 수술실 상황에 맞게 수정한 도구로 측정된 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 리더십에 대한 인식이 높음을 의미한다.

4) 직무만족

직무만족은 개인이 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해 얻게 되는 경험 평가 시 발생하는 유쾌함이나 좋은 정서상태를 의미한다(Locke, 1976). 본 연구에서는 Yoon과 Park(2009)이 개발한 수술실 간호사의 직무만족 측정도구를 보완하여 사용하여 얻어진 점수로, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

5) 조직몰입

조직몰입은 소속해 있는 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감 및 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 조직을 위해 헌신하려는 태도 등을 말하며(Mowday, Steers, & Porter, 1979), 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발하고 Park(1997)이 수정, 보완한 조직몰입 측정도구(Organizational Commitment Questionnaire)를 수술실 상황에 맞게 수정보완하여 사용하여 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다.

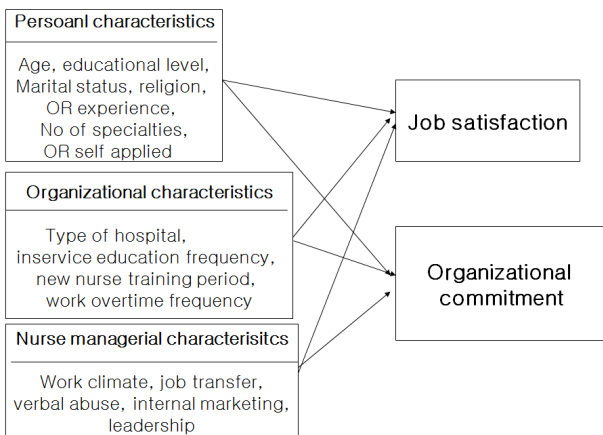
연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입 정도를 파악하고 이와 관련된 요인들 간의 관계를 확인하여 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구의 개념 틀

수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입 및 관련 변인들과의 관계를 알아보기 위한 본 연구의 개념틀은 (Figure 1)과 같다.



(Figure 1) Conceptual framework of this study

3. 연구 대상

본 연구는 서울시 소재 9개 종합병원과 경기도 소재 2개 종합병원을 대상으로 수술실 근무경력이 만 6개월 이상 된 수술실 간호사 500명을 대상으로 조사하였다.

4. 연구 도구

1) 대상자의 개인적 특성

대상자의 개인적 특성은 연령, 학력, 결혼 상태와 종교 등 인구학적 특성을 의미하는 5개 문항과 수술실 근무경력 및 근무형태, 직위 등 직무 관련한 10개 문항 및 수술실 근무지원여부와 지원 동기를 묻는 13문항의 총 28문항으로 구성되었다.

2) 조직특성

조직특성은 대상자들이 근무하고 있는 조직의 특성에 관한 것으로 병원 유형, 신규 교육기간, 직무교육 빈도, 시간외 근무와 On call 근무 여부 등을 묻는 총 7 문항으로 구성되었다.

3) 간호관리 특성

(1) 조직풍토

Lee(2008)에 의해 개발된 문항 중 수술실상황에 부적절하다고 판단되는 2문항을 제외한 10문항을 수술실 상황에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 5점 Likert척도로 '매우 동의한다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 조직풍토에 대한 지각이 긍정적이며 좋다는 것을 의미한다. Lee(2008)의 연구에서는 도구의 신뢰도(Cronbach's alpha)가 .74이었으며 본 연구의 Cronbach's alpha는 .83이었다.

(2) 배치전환

Hwang (2008)이 개발한 도구를 일부 수정한 도구를 사용하였다. 5점 Likert척도로 '매우 동의한다'(5)에서 '전혀 그렇지 않다'(1)로 점수가 높을수록 배치전환에 대한 지각이 긍정적이며 좋다는 것을 의미한다. Hwang(2008)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha가 .75였고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's alpha가 .73이었다.

(3) 언어폭력

본 연구에서는 수술실간호사가 업무 중 의사 및 간호사로부터 경험하는 폭력적인 언어표현을 말하며 Nam 등(2005)이 개발한 도구를 수술실 상황에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 5점 Likert척도로 '매우 동의한다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 언어폭력에 대한 지각이 부정적이며 나쁜다는 것을 의미한다.

Nam 등(2005)의 연구에서의 도구의 신뢰도(Cronbach's)는 .89이었으며 본 연구의 Cronbach's alpha는 .91이었다.

(4) 내부마케팅

본 연구에서는 Lee(2001)이 개발하고 Doo 등(2005)이 수정·보완한 내부마케팅 도구를 수술실 실정에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 5점 Likert척도로 '매우 동의한다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 내부마케팅에 대한 지각이 긍정적이라는 것을 의미한다. Doo 등(2005)의 연구에서의 도구의 신뢰도 값은 Cronbach's alpha가 .87이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 .91이었다.

(5) 리더십

본 연구에서는 Bass(1985)가 개발한 변혁적 거래적 리더십 측정도구를 Park(1997)이 번역한 것을 수술실 상황에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 5점 Likert척도로 '매우 동의한다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 리더십에 대한 지각이 긍정적이며 좋다는 것을 의미한다. Park(1997)의 연구에서는 도구의 신뢰도 값인 Cronbach's alpha가 .91이었고, 본 연구의 신뢰도는 .90이었다.

4) 직무만족

본 연구에서는 Yoon과 Park(2009)이 개발한 도구를 사용하였으며, 총 42문항의 5점 Likert척도로 측정하였고 점수가 높을수록 직무만족에 대한 정도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 도구개발 당시 Cronbach's alpha가 .95이었으며 본 연구에서는 Cronbach's alpha가 .92이었다.

5) 조직몰입

본 연구에서는Mowday 등(1979)이 개발하여 Park(1997)이 수정·보완한 조직몰입 측정도구(Organizational Commitment Questionnaire)를 수술실 상황에 맞게 수정 보완하여 측정한 점수를 말하며, 5점 Likert 척도로 측정한 점수가 높을수록 조직몰입에 대한 정도가 높음을 의미한다. Park(1997)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's alpha가 .87이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's alpha가 .89이었다.

5. 자료 수집 절차

1) 예비조사

본 연구에서 사용하고자 하는 측정도구의 신뢰도 및 실제 연구수행 시의 문제점을 예측하고 조정하기 위한 목적으로 설문조사 대상 간호사 50명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 실시 결과 도구의 신뢰도가 낮게 나타난 직무만족 측정도구의 3문항과 내부마케팅 도구의 1문항을 뺀 후 본 조사를 실시하였다.

2) 본 조사

자료수집은 2009년 9월19일부터 9월 9월 27일까지 실시하였다. 조사대상은 서울시 소재 9개 종합병원과 경기도 소재 2개 종합병원의 수술 간호 관리자들에게 본 조사의 취지를 설명하고 협조 요청하여 협조를 수락한 병원의 수술실 간호사를 대상으로 600부의 설문지를 배포하여 자가 작성하도록 하였고, 그 중 회수된 537부로 회수율 89.5%로 자료작성 상태가 부실한 24부와 수술실 근무경력 6개월 미만자가 작성한 13부를 제외한 500부를 분석에 사용하였다.

6. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS 9.1 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

1) 대상자의 개인적 특성과 수술실 지원동기 및, 조직특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.

- 2) 측정도구들의 신뢰도는 내적 일관성계수(Cronbach's alpha)로 분석하였다.
- 3) 연구변수인 간호관리 특성 변수의 서술적 통계는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 4) 개인적 특성과 조직 특성에 따른 직무만족도와 조직몰입도의 차이는 변수의 특성에 따라 Kruskal-Wallis test와 Wilcoxon test를 이용하여 분석하였다.
- 5) 간호관리 특성 변수들 간의 관계는 Spearman's Rho Correlation coefficient 분석하였다.
- 6) 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 공분산 분석과, 단계적 회귀분석 및 정준상관 분석을 실시하였다.

연구 결과

1. 주요변수의 기술통계

수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입을 종속변수로, 개인적 특성과 조직특성 및 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부마케팅, 및 리더십 등 수술실의 간호관리 특성을 독립변수로 본 기술통계는 다음과 같다.

1) 개인적 특성

본 연구의 개인적 특성조사 결과 <Table 1>과 같다.

연령은 26~30세가 208명(41.6%)으로 가장 많았으며 25세 이하 112명(22.40%), 31~35세 86명(17.20%), 36~40세 59명(11.80%), 41세 이상이 33명(7.00%)의 순으로 분포하였으며 본 연구의 대상자의 평균 연령은 30.34세 이었다. 성별의 경우 여성이 474명(94.80%)으로 남성 26명(5.20%)보다 월등히 많았으며 결혼상태는 미혼이 303명(60.84%), 학력의 경우 학사이상이 378명(75.60%)으로 전문대졸 122명(24.40%)보다 월등히 많았다. 종교는 종교가 있는 경우가 323명(64.86%)으로 없는 경우(175명, 35.14%)보다 훨씬 비율이 높았다. 수술실 근무경력은 10년 이상이 146명(29.20%)으로 가장 많았으며, 5~10년 135명(27.00%), 1~3년 113명(22.60%), 3~5년 77명(15.40%), 1년 미만 29명(5.80%)의 순으로 나타나 5년 이상 근무경력자가 281명(56.20%)으로 과반수이상을 차지하였으며, 대상자의 평균 수술실 근무 경력은 7.51년이였다.

직위별로 보면, 일반간호사가 412명(82.90%)으로 가장 많았으며 책임간호사 63명(12.68%), 수간호사 이상이 22명(4.42%)의 순으로 나타났다. 한편, 대상자 중 수술실 근무를 지원한 경우가 397명(79.40%)으로 대부분이 수술실 근무를 지원한 것으로 나왔

다. 담당 수술과 수는 1개과가 191명(38.35%)으로 가장 많았으며 4개과이상 187명(37.55%), 2개과 60명(12.05%), 3개과 60명(12.05%)의 순으로 나타났다. 근무형태의 경우 교대근무가 325명(65.13%)으로 낮번 고정근무 174명(34.87%)에 비해 월등히 많았다. 배치전환의 경험에 대해서는 402명(80.56%)이 배치전환의 경험이 있는 것으로 답하였다. 정기적 배치 전환의 필요성에 대한 인식은 '필요하다'고 응답한 경우가 339명(68.07%)으로 절반 이상의 간호사들이 그 필요성을 인정하였다. 그러나 수술간호의 전문성 유지를 위해서는 한 과에 고정 배치돼야 한다고 응답한 경우도 절반이 넘는 326명(65.33%)에 달했다.

(Table 1) Personal characteristics of the subjects (N=500)

Characteristics	f	%
Age	Under 25	112 22.40
	26~30	208 41.60
	31~35	86 17.20
	36~40	59 11.80
	Over 41	33 7.00
Sex	Male	26 5.20
	Female	474 94.80
Marital status	Single	303 60.84
	Married	195 39.16
Educational level	3yr college	122 24.40
	University and graduate	378 75.60
Religion	Yes	323 64.86
	No	175 35.14
O.R. experience (yr)	Under 1	29 5.80
	1~3	113 22.60
	3~5	77 15.40
	5~10	135 27.00
	Over 10	146 29.20
Position	Manager	22 4.42
	Charge nurse	63 12.68
	Staff nurse	412 82.90
O.R. self applied	Yes	397 79.40
	No	103 20.60
No. of surgical specialties to cover	1	191 38.35
	2	60 12.05
	3	60 12.05
	Over 4	187 37.55
Type of work shift	Fixed to day shift	174 34.87
	3 shifts	325 65.13
Job transfer experienced	Yes	402 80.56
	No	97 19.44
Idea on regular job transfer	Agree	339 68.07
	No	159 31.93
Idea on nurses' Specialization to one specialty	Agree	326 65.33
	No	173 34.67

2) 수술실 근무 지원 동기

수술실 근무 지원자에 한하여 알아 본 근무 지원동기는 (Table 2)와 같다.

“수술실 간호사들은 타 분야보다 더 전문성이 돋보였기 때문” 343명(86.40%), “환자나 보호자 등을 대할 부담이 적기 때문” 320명(80.81%), “근무시간 등의 근무여건이 좋기 때문” 295명(74.31%), “환자의 치료과정에 중요한 수술이 나의 준비를 통해 이루어지는 등 주도적인 역할에서 오는 성취감 때문” 277명(69.77%), “긴장과 속도감 및 드라마틱한 분위기 등 수술실 특유의 환경 때문” 264명(66.67%), “해부학을 포함한 질병치료과정을 가장 우선적으로 볼 수 있기 때문” 248명(62.63%), “새로운 지식, 기술 등에 대한 교육기회가 많기 때문” 230명(58.06%), “다양한 직종의 사람들과 팀웍을 이루어 일하는 것이 즐겁기 때문” 215명(54.29%), “환자의 불행이나 죽음 등을 접할 기회가 적기 때문” 203명(51.26%), “최신 수술 기구와 장비로 일하는 등 기술적인 면이 적성에 맞기 때문” 197명(49.75%), “여러 과의 수술환자의 간호를 담당하는 업무의 다양성 때문” 194명(48.99%), “환자에게 직접적인 간호제공으로 자부심을 느낄 수 있기 때문” 182명(46.08%), “환자의 치료과정에서 회복을 포함한 상태의 빠른 진전에 따른 보람 때문”, 179명(45.20%), 등의 순으로 나타났다. 대상자들 대부분(79.40%)은 수술실 근무를 본인이 원해서 지원했으며, 지원 동기 중에는 “타 간호분야보다 전문성이 돋보였기 때문”이 가장 높게 나온 한편, “환자나 보호자 등을 대할 부담이 적기 때문”, “근무시간 등의 근무여건이 좋기 때문”에 수술실을 지원한 경우가 많았음을 알 수 있다.

3) 조직특성

대상자의 조직 특성은 (Table 3)과 같다. 즉, 대상자가 근무하고 있는 병원의 침상 수는 1,000병상 이상이 328명(65.60%)으로 가장 많았고, 그 다음이 800~1,000병상미만(133명, 26.60%), 500~800병상 미만(39명, 7.80%)의 순이었다. 병원 유형은 3차병원 432명(86.40%)으로 2차병원 68명(13.60%)에 비해 월등히 많았다. 신규 간호사 교육 기간은 4주 이상이 458명(91.78%)으로 대부분을 차지하였고, 직무 교육 빈도는 월 1회 이내 가 196명(39.20%), 매주 실시가 189명(37.8%), 월 2회가 115명(23%)의 순으로 나타났다. CLS(Clinical ladder system; 임상경력등급)를 적용하는 경우가 291명(58.32%), 적용하지 않는 경우가 208명(41.68%)으로 적용하는 경우가 더 많았다. 시간외 근무 빈도는 주 2회가 209명(41.88%)으로 가장 많았으며 주 3회 이상 140명(28.06%), 주 1회 이내 115명(23.05%), 월 1회 이하 35명(7.01%)의 순으로 나타났다. On call 근무의 경우 On call 근무를 하는 경우가 311명(62.58%)으로 하지 않는 경우 186명

〈Table 2〉 Reasons to choose OR to work

(N=397)

Reasons chosen by the periooperative nurses	Response	f	%
Looked more professional than other nursing fields	Yes	343	86.40
	No	54	13.60
Less burden from patients and families	Yes	320	80.81
	No	76	19.19
Convenient working environment due to work mostly week days and day shifts	Yes	295	74.31
	No	102	25.69
Can feel the accomplishment that the surgery can be done from what I prepared for the patients	Yes	277	69.77
	No	120	30.23
Special atmosphere of O.R. with tension and high speed	Yes	264	66.67
	No	132	33.33
Can see the anatomy and disease processes firsthand	Yes	248	62.63
	No	148	37.37
Many opportunities of education to learn the up to date knowledge and technology	Yes	230	58.06
	No	166	41.92
Fun of the teamwork working together with many other healthcare professionals	Yes	215	54.29
	No	181	45.71
Less opportunities and burden to face the unhappiness or the death of the patients	Yes	203	51.26
	No	193	48.74
Positive attribute of working with the latest surgical instrumentation and equipment	Yes	197	49.75
	No	199	50.25
Provides an opportunity for interesting and varied work with the diversity of specialties within O.R. nursing	Yes	194	48.99
	No	202	51.01
Getting proud of providing the direct patient care	Yes	182	46.08
	No	213	53.92
Can make a difference such as immediate change of post-surgery including the patient recovery	Yes	179	45.20
	No	217	54.80

(37.42%) 에 비해 월등히 많았다.

〈Table 3〉 Organizational characteristics

(N=500)

Variables	Characteristics	f	%
No. of beds	Over 1000	328	65.60
	800~1000	133	26.60
	500~800	39	7.80
Type of hospital	Tertiary care hospital	432	86.40
	Second care hospital	68	13.60
New nurse training period (wk)	Less than 4	41	8.22
	Over 4	458	91.78
Inservice education frequency	Less than 1month	196	39.20
	2month	115	23.00
	Weekly	189	37.80
Applying CLS	Yes	291	58.32
	No	208	41.68
Working overtime frequency	Less than 1month	35	7.01
	Less than 1 week	115	23.05
	2week	209	41.88
	Over 3week	140	28.06
On Call	Yes	311	62.58
	No	186	37.42

CLS : Clinical ladder System

4) 간호관리 특성

본 연구의 연구변수인 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부 마케팅, 리더십 등의 수술실의 간호관리 특성변수의 서술적 통계는 〈Table 4〉과 같다.

조직풍토의 경우 50점 만점에 평균 36.72(SD=4.90)로 중상의 점수를 나타내었으며 배치전환에 대한 인식은 60점 만점에 평균 40.49(SD=4.90)로 중상의 점수를 나타내어 배치전환에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 언어폭력경험의 경우 50점

〈Table 4〉 Descriptive statistics of nursing managerial characteristics, job satisfaction and organizational commitment

Variables	Mean±SD	Min	Max	Reliability (Cronbach's α)
Workplace climate	36.72± 4.90	19	50	.83
Job transfer	40.49± 4.90	24	59	.73
Verbal abuse	29.46± 7.86	10	50	.91
Internal marketing	39.33± 7.53	16	60	.91
Leadership	47.39± 7.41	20	70	.91
Job satisfaction	144.52±15.82	83	199	.92
Organizational commitment	48.37± 7.27	22	70	.89

만점에 평균 29.46(SD=7.86)로 중간정도의 점수를 보였으며 내부 마케팅의 경우 60점 만점에 평균 39.33(SD=7.53)으로 중상의 점수를 나타내었다. 리더십의 경우 70점 만점에 평균 47.39(SD=7.41)로 중상의 점수를 나타내었으며 직무만족의 경우 210점 만점에 평균 144.51(SD=15.82), 조직몰입은 70점 만점에 48.37(SD=7.27)로 모두 중상의 점수를 나타내었다.

2. 주요 변수별 상관성 분석

1) 간호 관리 특성 변수간의 상관성 분석

본 연구의 연구 변수로 독립변수인 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부 마케팅, 리더십 등 수술실의 간호 관리 특성 변수와 종속변수인 직무만족과 조직몰입, 또 독립변수 상호간의 상관관계분석을 위해 Spearmen's Rho test를 실시한 결과 <Table 5>과 같다.

수술실의 간호 관리 특성 변수간의 상관관계는 통계적으로 모두 유의한 상관관계를 나타내었으며 이중 리더십과 내부마케팅($r=.711, p<.001$)이 가장 높은 상관관계를 나타내었으며 직무만족과 조직몰입($r=.660, p<.001$), 조직풍토와 내부마케팅($r=.633, p<.001$), 내부마케팅과 직무만족($r=.580, p<.001$)의 순으로 나타났다.

3. 각 변수에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이

1) 개인적 특성에 따른 차이

개인적인 특성에 따른 차이 검증을 하기 위해 먼저 연구변수에 대한 정규성 검증(Shapiro-Wilk Test)을 하였다. 그 결과, P 값이 정규분포성의 가정에 유의하지 않으므로 연구 변수가 정규분포를 하지 않는 것으로 나타나 비모수 검정방법인 Kruskal-Wallis Test와 Wilcoxon Test로 분석하였다.

대상자의 개인적 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이는 <Table 6>과 같다. 즉, 직무만족의 경우, 차이분석 결과 연령($X^2=15.528, P=.016$), 결혼상태(Wilcoxon=54416.0, $p=.000$), 수술실 근무경력($X^2=13.342, p=.009$), 직위($X^2=25.983, p=.000$), 수술실 근무지원(Wilcoxon=23397.0*, $p=.011$), 근무형태(Wilcoxon=49721.0, $p=.000$)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다.

한편, 조직몰입의 경우, 연령($X^2=48.423, p=.000$), 결혼상태(Wilcoxon=56251.5, $p=.000$), 학력($X^2=7.885, p=.048$), 수술실 근무경력($X^2=41.456, p=.000$), 직위($X^2=37.684, p=.000$), 수술실 근무 지원($X^2=236347.0, p=.018$), 근무형태($X^2=50624.0, p=.000$)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다.

2) 조직 특성에 따른 차이

<Table 5> Correlation among nursing managerial characteristics, job satisfaction, organizational commitment

Variables	Workplace climate	Job transfer	Verbal abuse	Internal marketing	Leadership	Job satisfaction	Organizational commitment
Workplace climate	1.00						
Job transfer	.209***	1.000					
Verbal abuse	-.235***	-.183***	1.00				
Internal marketing	.633***	.304***	-.216***	1.00			
Leadership	.552***	.242***	-.176***	.711***	1.00		
Job satisfaction	.537***	.376***	-.291***	.580***	.498***	1.00	
Organizational commitment	.512***	.190***	-.241***	.492***	.507***	.660***	1.00

<Table 6> Differences of job satisfaction and organizational commitment level according to the personal characteristics (N=500)

Variable	Characteristics	Job satisfaction			Organizational commitment		
		M	SD	X ² or Wilcoxon	M	SD	X ² or Wilcoxon
Age	Under25	141.817	15.349	15.528*	46.503	7.942	48.423***
	26-30	143.326	15.773		47.190	6.863	
	31-35	145.337	15.666		48.877	5.873	
	36-40	147.304	16.210		51.430	7.458	
	Over 41	155.898	16.013		56.126	7.787	
Sex	Male	141.248	22.680	5581.5	46.885	10.790	5457.0
	Female	144.694	15.367		48.451	7.039	
Marital status	Single	142.523	15.736	54416.0***	47.156	7.110	56251.5***
	Married	147.604	15.482		50.251	7.142	
Educational level	3yr college	143.053	14.721	5.066	47.016	6.939	7.885*
	4yr university	143.275	21.383		49.550	5.017	

〈Table 6〉 Differences of job satisfaction and organizational commitment level according to the personal characteristics (N=500)

Variable	Characteristics	Job satisfaction			Organizational commitment		
		M	SD	X ² or Wilcoxon	M	SD	X ² or Wilcoxon
Religion	Yes	144,045	15,382	.552	48,871	6,613	4,708
	No	144,605	15,926		47,667	6,861	
O.R. experience (yr)	Under 12	141,811	18,409	13,342**	47,461	9,732	41,456***
	13-36	141,358	15,469		47,044	6,848	
	37-60	143,830	16,856		46,532	7,768	
	61-120	143,796	14,556		47,189	5,896	
	Over 121	148,520	15,488		51,363	6,952	
Position	Manager	153,986	14,925	25,983***	53,791	8,354	37,684***
	Charge nurse	149,563	14,908		51,651	7,149	
	Staff nurse	143,100	15,670		47,486	6,962	
O.R. self applied	Yes	145,491	15,450	23397.0*	48,769	7,225	236347.0**
	No	140,938	16,758		46,907	7,336	
No.s of surgical specialties to cover	1	143,777	16,551	3,308	47,777	7,327	3,309
	2	142,367	16,159		47,983	7,428	
	3	144,674	14,411		49,250	7,020	
	4over	145,946	15,435		48,807	7,290	
Type of work shift	Day	148,494	15,404	49721.0***	50,502	7,440	50624.0***
	3 shifts	142,384	15,670		47,228	6,943	
Job transfer experience	Yes	145,169	14,925	24451.0	48,356	6,967	24451.0
	No	141,803	18,955		48,423	8,503	
Idea on regular job transfer	Agree	144,035	15,303	40674.0	48,172	7,096	40674.5
	No	145,584	16,947		48,780	7,692	
Idea on nurses' specialization to one specialty	Agree	144,081	16,449	44948.5	48,328	7,459	40674.5
	No	145,331	14,614		48,448	6,957	

조직특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이는 〈Table 7〉과 같다.

직무만족의 경우, 병원유형(Wilcoxon=20208.0, p=.004), 직무교

육 빈도(X²=12,248, p=.006), CLS(임상경력등급) 적용(Wilcoxon=46500.5, p=.000)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 한편, 조직몰입의 경우, 병원유형(Wilcoxon=14183, p=.010), 직무

〈Table 7〉 Differences of job satisfaction and organizational commitment level according to the organizational characteristics (N=500)

Variables	Characteristics	Job satisfaction			Organizational commitment		
		M	SD	X ² or Wilcoxon	M	SD	X ² or Wilcoxon
Type of hospital	Tertiary	143,739	16,262	20208.0**	48,640	7,453	14183.0*
	Secondary	149,441	11,557		46,647	5,776	
New nurse training period(week)	Less 4 week	141,321	14,187	1,652	46,700	7,806	3,651
	Over 4 week	144,808	15,914		48,536	7,261	
Inservice education frequency	Less than 1month	145,058	16,185	12,248**	49,145	7,445	15,533**
	2 month	140,565	15,547		46,038	7,084	
	Weekly	146,460	15,215		49,026	6,940	
Applying CLS	Yes	146,994	15,579	46500.5***	49,454	7,085	46500.0**
	No	141,110	15,553		46,868	7,299	
Working overtime frequency	Less than 1month	146,657	16,749	5,752	51,527	8,410	8,215*
	1month	147,056	13,117		48,930	6,459	
	2/onth	143,885	15,899		47,950	6,952	
On call	Over 3month	142,831	17,327	49015.0	47,746	7,919	49015.0**
	Yes	144,648	15,430		47,832	7,100	
	No	144,459	16,529		49,325	7,517	

CLS : Clinical ladder System

교육 빈도(Wilcoxon=15.533, p=.001), CLS(임상경력등급) 적용(Wilcoxon=46500.0, p=.000), 시간외 근무 빈도(Wilcoxon=8.215, p=.042), 당직(On call) 유무(Wilcoxon=49015, p=.004)에서 통계적으로 유의하게 나타났다.

4. 간호 관리 특성 변수의 직무만족과 조직몰입에 대한 영향

1) 공분산 분석을 통한 영향 요인

개인적 특성, 조직특성 중 유의한 변수를 고려하여 직무만족과 조직몰입에 공분산을 적용시킨 결과 <Table 8>과 같다. 즉, 직무만족은 언어폭력, 배치전환, 내부마케팅, 리더십, 조직풍토에서 유의하였다. 변수의 중요도는 조직풍토-배치전환-내부마케팅-마케팅-리더십-언어폭력의 순이었다. 조직몰입은 언어폭력, 리더십, 조직풍토에서 유의하였다. 중요도는 조직풍토-리더십-언어폭력의 순이었다.

2) 회귀분석을 통한 영향 요인

(1) 직무만족에 영향을 미치는 요인

본 연구의 측정변수인 배치 전환, 언어폭력, 내부 마케팅, 리더십 등 간호 관리 특성 변수중 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 단계적 회귀분석 결과 <Table 9>와 같다. 회귀모형(F=74.65, p=.000)의 적합도는 통계적으로 유의하였다. 언어폭력($\beta = -.059$, Partial $R^2 = .0129$), 배치전환($\beta = .160$, Partial $R^2 = .0319$), 내부마케팅($\beta = .209$, Partial $R^2 = .3615$), 조직풍토($\beta = .112$, Partial $R^2 = .0330$)가 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 이들 변수에 의한 설명력은 44.2%로 나타났다. 이중 내부 마케팅($\beta = .209$, Partial $R^2 = .3615$)이 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(2) 조직몰입에 영향을 미치는 요인

조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석 결과는 <Table 10>과 같다.

회귀모형의 적합도(F=54.55, p=.000)는 통계적으로 유의하였다. 언어폭력($\beta = -.081$, Partial $R^2 = .0155$), 내부마케팅($\beta = .13$, Partial $R^2 = .2701$), 리더십($\beta = .238$, Partial $R^2 = .0210$), 조직풍토($\beta = .220$, Partial $R^2 = .0511$)가 영향을 미치는 요인으로 나타났으며

<Table 8> The factors influencing to job satisfaction and organizational commitment

Variables	Organizational commitment		Job satisfaction	
	Type III SS	Shared partial corr type II	Type III SS	Shared partial corr type II
Verbal abuse	633.358*	.012	125.051*	.009
Job transfer	1805.488***	.030	4.274	.000
Internal marketing	3272.608***	.05	75.900	.005
Leadership	869.808***	.015	714.941***	.048
Workplace climate	4634.671***	.080	961.502***	.070
Age	539.648	.005	270.661	.030
Marital status	38.654	.000	3.461	.000
Educational level			9.728	.001
O.R. experience	578.303	.003	194.020	.001
Position	523.150	.002	31.661	.004
Reason to choose O.R.	75.608	.001	24.064	.002
Type of work shift	.987	.001	22.159	.000
Type of hospital	5713.862***	.097	56.105	.002
Inservice education frequency	1256.182*	.022	173.368	.010
CLS applying	35.768	.001	.130	.000
Working overtime frequency			35.109	.001
On call			1.831	.000

CLS : Clinical ladder System

<Table 9> Influencing factors to job satisfaction

Factors	β	t	p	Partial R^2	R^2	Adj R^2	F	p
Verbal abuse	-.059	-3.48	.001**	.0129				
Job transfer	.160	4.81	.000***	.0319				
Internal marketing	.209	6.02	.000***	.3615	.442	.426	74.65	.000***
Leadership	.069	1.84	.067	.0024				
Workplace climate	.112	3.52	.001**	.0330				

<Table 10> Influencing factors to organizational commitment

Factors	β	t	p	Partial R ²	R ²	Adj R ²	F	p
Verbal abuse	-.081	-3.29	.001**	.0155				
Job transfer	.045	.93	.353	.0000				
Internal marketing	.131	2.58	.010*	.2701	.357	.351	54.5	.000***
Leadership	.238	4.31	.000***	.0210				
Workplace climate	.220	4.74	.000***	.0511				

며 이들 변수에 의한 설명력은 35.7%로 나타났다. 내부마케팅 (Partial R²=.2701)이 가장 높은 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

3) 정준상관 분석을 통한 영향 요인

독립변수인 간호 관리 특성과 종속변수인 직무만족, 조직몰입 간의 정준상관 분석 결과는 다음과 같다. 직무만족에 영향을 미치는 정도는 내부마케팅, 조직풍토, 리더십, 배치전환, 언어폭력의 순으로 나타났다. 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 내부마케팅, 조직풍토, 리더십, 언어폭력, 배치전환의 순으로 나타났다.

논 의

본 연구의 목적은 수술실 간호사들의 직무만족과 조직몰입 정도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악하여 장차 수술실 조직관리 전략의 근거자료를 마련하기 위한 것이다. 즉, 수술실 간호사의 개인적 특성과 조직특성 및 조직풍토와 수술실 내 배치전환에 대한 인식, 근무 중 경험하는 언어폭력과 관리자의 리더십, 내부마케팅 등의 간호관리 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이를 파악하고, 이러한 특성이 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 중심으로 논의하고자 한다.

1. 개인특성과 조직특성 중 영향 요인

인구학적 특성을 포함한 개인적 특성 중에서 직무만족에 대해서는 수술실 간호사의 연령, 결혼상태, 수술실 근무 경력, 직위, 수술실 근무 지원여부, 근무 형태, 간호사 직업 선택에 대한 만족, 병원에 대한 만족, 수술실에 대한 만족 등에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 한편 조직몰입에 대하여는 직무만족에서 유의했던 변수 외에 학력에서도 통계적으로 유의하게 나왔다. 변수 중에서는 수술실 근무경력의 경우 1년에서 3년 미만의 간호사들이 만족도가 가장 낮았고, 조직몰입의 경우, 3~5년 미만의 간호사들 층에서 가장 몰입도가 낮았는데, 이는 Kim 등 (2001)의 결과와 동일했으나 Hwang(2008)의 연구 결과에서는 6년~9년 미만의 대상에서 가장 만족도가 낮게 나왔는데, Hwang (2008)의 연구의 경우 일개 병원의 수술실 간호사만을 대상으로

했으므로 그 병원의 조직특성에서 오는 차이일 것으로 판단된다. 그러나 여러 연구에서 이 경력 층에서 직무만족도가 낮게 나온 것은, 업무숙지가 된 후 한 사람의 간호사로서 활발한 역할을 하며 후배 간호사에 대한 역할모델(role model)로서 영향력을 발휘할 시기이므로 수술간호의 전문성 면에서의 전체적인 발전에서도 심각하게 고려해봐야 할 문제로 생각된다. 따라서 조직관리 차원에서 그 원인을 파악하여 자신의 진로에 대해 긍정적인 전문직관을 수립하고, 자기 효능감을 느끼며 직무만족도를 높이는 동시에 조직에 대한 몰입을 할 수 있는 방안을 모색해야 할 것으로 판단된다.

수술실 간호사들의 대부분인 79.40%가 수술실을 지원했고, 이들의 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높게 나왔다. 또한, 수술실을 근무 지원한 동기 중에서는 '타 간호분야 보다 전문성이 돋보여서'가 가장 높았고, 그 다음이 '환자나 보호자 등을 대할 부담이 적기 때문'과 '근무시간 등 근무여건이 좋아서'였는데, 이는 Kim(1992)의 연구 결과에서 수술실 자원자가 68.6%, 그 동기 중 '근무시간의 일정함, 병동보다 낮 근무가 많음' 등의 결과와 유사했다.

이는 수술실 근무를 지원하는 간호사들의 성향의 한 단면을 보여주는 것으로, 부정적인 면으로는 병동에서의 환자와 보호자 응대에 미숙하고 3교대 근무에 대한 거부감이 강한 간호사들이 상대적으로 이런 면에서의 부담이 거의 없는 수술실을 선호하게 된 결과로도 볼 수 있다. 그러나 이것이 자칫 간호계 내부에서 까지 잘못 알려진 '수술실에서는 간호는 없는' 것으로 영향을 미치지 않도록 환자 중심의 수술간호의 중요성을 강조하고 수술실 간호사들로 하여금 실천을 통해 수술간호의 중요성과 가치에 대한 정립과 인식을 변화시화에 대한 지속적인 노력이 필요하다. 수술실을 지원한 간호사들이 직무만족도와 조직몰입도가 높은 것을 볼 때, 간호사 채용 시에 반영해도 좋을 것으로 판단된다.

개인 특성 가운데 통계적으로 유의한 차이를 보인 근무형태의 경우, 수술실을 지원한 간호사들의 지원 동기에서도 나타났듯이, 낮번 고정근무에 대한 선호도가 강한 수술실 간호사들이 수술실에 들어 와 근무를 하면서도 역시 그에 대한 강력한 선호를 표현한 것으로 판단된다. 따라서 수술실의 조직관리상에서 이에 대한 반영을 통해 직원들의 만족도를 높일 수 있는 전략을 개발

하는 것이 중요할 것으로 보여진다.

조직특성 중에서는 직무만족의 경우 병원유형, 직무교육 빈도, CLS(임상등급제도) 적용에서 통계적으로 유의한 차이에서 통계적으로 유의하게 나왔고, 조직몰입의 경우, 그 변수 외에 시간외 근무 빈도, 당직(On call) 유무에서 통계적으로 유의하게 나왔다. 즉, 직무만족과 조직몰입 모두에 있어서 직무교육의 빈도와 CLS(임상등급제도)의 적용이 유의한 변수로 나옴에 따라 수술실 간호사의 직무만족도 향상과 조직몰입에 있어서 직무교육과 CLS(임상등급제도) 적용의 중요성을 시사해 준다고 보여진다. CLS(임상등급제도)의 경우 많은 예산과 함께 이에 대한 체계적인 관리에 많은 노력이 들기 때문에 병원 자체에서 충분한 검토 끝에 적용 여부를 결정할 부분이라고 보인다.

직무교육의 경우 최근 병원계에서 노동조합의 입장과 대립되어 있는 상황에서 가장 피해를 본 경우라고 할 수 있는데, 병원은 직무교육을 근무시간 외에 하도록 하고 있는 반면, 노동조합측에서는 근무시간외에 교육을 할 경우 시간외 근무수당 지급을 요구하고 있어, 현실적으로 많은 병원에서 간호사의 직무교육을 대폭 축소하는 추세로 수술실 간호사들의 직무교육도 그 대상으로 거의 실사가 안 되고 있는 병원도 있는 데서 오는 차이라고 보여진다. 본 연구결과에서 통제할 수 있는 변수를 통제한 상황에서 영향이 큰 변수로 직무교육이 밝혀진 바에 따라 이의 중요성에 대한 집중적인 연구로 조직관리에 반영할 필요가 있는 것으로 판단된다.

2. 간호관리 특성 중 영향 요인

조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 리더십, 내부마케팅으로 구성된 수술실 간호 관리 특성과 직무만족 간에는 모든 변수에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나와 향후 수술실의 조직관리에서 이에 대한 중요성을 인식하고 전략모색 및 반영이 필요한 것으로 보여졌다. 즉, 언어폭력, 배치전환, 내부마케팅 조직풍토가 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 이들 변수에 의한 설명력은 44.2%로 나타났고, 이중 내부 마케팅이 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 조직몰입과는 언어폭력, 내부마케팅, 리더십, 조직풍토가 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 이들 변수에 의한 설명력은 35.7%로 나타났다. 그 중에서 내부마케팅이 가장 높은 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 직무만족과 조직몰입 모두에 내부마케팅이 가장 높은 영향을 미치는 요인으로 밝혀짐에 따라 수술실 간호사들의 직무만족도 향상을 위해 병원과 관리자가 우선적으로 고려해야 할 과제임을 보여주고 있다.

1) 조직풍토

수술실 간호사들이 지각한 조직풍토의 경우 중상의 정도를 나타내서, 미국 수술실 간호사를 대상으로 한 Thompson(2007)의 연구결과보다 약간 높게 나타났다. 국내연구 중 간호조직 풍토를 연구한 Choi(2000)의 연구 결과와 Yom 등(2002)의 연구결과보다 약간 더 높은 것으로 나왔다. 또한 개인적 특성과 조직특성을 모두 통제한 상태에서 조직풍토가 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 유의한 요인 중 가장 중요한 요인으로 밝혀졌고, 영향을 미치는 정도는 내부마케팅 다음으로 높은 영향을 미치는 것으로 나왔는데, 이는 Yom 등(2002)의 연구결과와 유사하다. Yom 등(2002)의 연구에서는 조직풍토가 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 직무스트레스의 영향을 완화시키는 것으로 나왔다.

Choi(2000)의 연구에서도 간호사의 직무만족도와 간호 조직풍토는 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타나 조직의 성과를 높이기 위한 간호관리 방안으로서 조직풍토를 개선하기 위해서 관리자와 간호사간의 유대강화를 통하여 간호사들로 하여금 자발적인 협조를 얻어 간호 생산성을 높이고 조직 효과성의 향상을 기할 것을 제안하였다.

본 연구의 결과를 토대로, 간호 관리자는 수술실 간호사들의 직무만족과 조직몰입에 있어서 조직풍토의 중요성을 재인식하고 수술실 간호사들로 하여금 병원 전체의 목표와 함께 명확한 수술실의 방침과 업무절차를 확립하고 간호사들이 서로 신뢰와 협조를 통해 부서의 성과 향상을 위해 최선을 다 하며 자발적으로 문제를 해결하는 조직풍토를 조성 발전시킬 수 있도록 노력해야 할 것이다.

2) 배치전환

배치전환에 대한 수술실 간호사의 인식의 경우 찬성이 68.07%로 Hwang(2008)의 연구 결과(70.5%)보다 약간 낮게 나왔다. 배치전환에 대한 태도와 직무 만족도 간의 상관성도 유의하게 나타나 배치전환에 대한 태도의 긍정도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 Hwang(2008)의 결과와도 동일했다. Hwang(2008)의 연구에서는 수술실 간호사들은 수술실 내 배치전환을 통하여 개인 발전과 수술실 간호의 전문성을 얻는 기회로 보아 타과의 경험을 원할 경우 배치전환을 희망하는 것으로 나타났다. 그러나 배치전환을 반대하는 이유로 원치 않는 부서로 이동될 수 있음과 현재 부서에서의 동료 간의 좋은 인간관계를 잃고 싶지 않은 이유가 가장 높게 나왔다. 한편, 배치전환의 필요성에 대한 질문에 대상자의 68.07%가 '필요하다'고 응답한 데 비해, "한 개의 진료료에 고정배치 할 필요성"을 묻는 질문에는 비슷한 비율인 65.33%가 '필요하다'고 답해 "배치전환

의 필요성"은 인정되지만 "한 개의科室에 고정배치"하는 것이 "전문성"유지에 필요하다는 서로 상반된 반응을 보임으로써 "배치전환"에 대한 수술실 간호사들의 부담감을 표현했다고 보여진다. 이는 수술실 간호사들이 함께 팀을 이루어 업무를 하게 되는 외과의들의 영역이 점점 세분화 전문화해감에 따라 수술실 간호사들에 대한 요구도 그에 부응하길 원하고 그게 잘 안 될 경우 직간접적인 언어폭력 등의 형태로 간호사들에게 표현되는 경우가 많아 실무를 담당하는 간호사들도 이에 대한 거부감이 점점 커져가는 추세를 반영한 결과라고 보여진다.

그러나 이는 수술실 내의 인력활용의 효율화나, 수술 간호의 대상이 특정 진료과의 수술절차가 아닌, 동시에 다양한 여러가지 요구를 가지고 있는 인간이라는 점을 감안할 때 수술간호의 전문성에도 도전이 되는 심각한 양상으로 보여진다. 따라서 수술간호의 전문성에 대한 개념정리와 수술실 간호사들 간에 이의 공감과 확산과 함께 배치전환에 대한 수술실 간호사들의 부담을 최소화 시킬 수 있는 현실적인 대안의 모색이 시급하다고 판단된다. 이와 같은 결과를 토대로 향후 수술실 내 배치전환과 수술간호의 전문성과의 관계를 규명하여 수술실 간호사들을 대상으로 이에 대한 명확한 인식과 문화를 정착시키는 것이 중요할 것으로 판단된다. 또한 그렇게 함으로써 대상자들로 하여금 배치전환에 대한 태도에서 개인발전, 전문직 발전에 긍정적인 태도를 보일 수 있도록, 수술간호 전문성 확보를 위한 정책 마련이 필요하다고 판단된다. 아울러 배치전환 시 간호사들의 다양한 경험을 바탕으로 간호사 개인의 요구도 고려한 균형있는 배치전환을 정착시키기 위한 노력이 뒷받침 되어야 하겠다.

3) 언어폭력

언어폭력의 경우 중간정도의 점수를 보여, Nam 등(2006)의 연구에서보다 수술실 간호사들의 경험하는 언어폭력의 정도가 더 심한 것으로 나왔다. 수술실 간호사들을 대상으로 언어폭력에 대해 집중적으로 연구가 되기 시작한 것은 미국의 경우 2001년 Cook 등(2001)의 연구부터 AORN 저널을 통해서 집중적으로 다뤄지기 시작했으나 국내에서는 정서의 차이로 인해 쉽게 다뤄지기 어려웠던 것을 Nam 등(2006)의 연구를 서두로 수 편의 연구가 수술실 간호사를 대상으로 실시되었다. 그러나 수술실은 수술실의 폐쇄적인 환경 속에서 환자나 보호자가 개입되지 않은 의사와 간호사들만이 한 팀을 이루어 거의 같은 팀이 반복적으로 같은 일을 하는 데서 오는 친밀감과 함께, 제한된 시간의 압박감 속에서 이루어지는 신속함과 민첩함 속에서 미숙함을 참지 못하는 분위기에서 일이 진행되기 때문에 자칫 언어폭력이 발생되기 쉬운 곳이다. 또한 본 연구에서 언어폭력이 어떤 분석방법을 이용해도 직무만족과 조직몰입에 있어서 항상 유의한 영향요

인으로 밝혀짐에 따라 언어폭력의 중요성을 감안하여 수술실의 간호관리자는 환자의 질적 간호에도 심각한 피해로 이어지는 이 언어폭력에 대해서 상사나 의사로부터의 수직적인 언어 폭력 뿐 아니라 수평적인 언어폭력으로 표현되는 동료 간의 언어폭력에 대해서도 집중적으로 연구가 되어 교육과 행정적 조치를 통한 문화의 변경 등 그 해결방안의 모색에 전력을 투구해야 할 것이다.

4) 리더십

리더십의 경우 Park(1996)의 연구에서(SD=.42)보다 높았다. 또한 Park(1996)의 연구에서와 같이 리더십을 높게 지각할수록 직무몰입도가 높은 것으로 나왔다. Han(2003)의 연구에서 임상간호사들의 간호 관리자에 대한 공동적인 견해를 보면, 대부분이 업무적인 전문성을 갖고, 융통성 있게 문제 해결을 할 수 있으며, 인격적인 성숙과 더불어 일방적으로 권위를 행사하지 않는 배려적인 측면을 모두 겸비해야 하는 존재로서 간호지도자를 보고 있다고 보았다. 동시에 간호사와 좋은 관계를 형성하여 간호사가 간호업무를 즐겁고 긍정적으로 행하여 간호단위의 원활한 운영과 간호의 질적 향상, 간호조직의 발전에 기여할 수 있도록 하는 체계적이고 통합된 일관성 있는 관리가 요구된다. McNeese-Smith(1995)는 리더십은 성공적인 조직에 필수적인 요소이며, 조직의 효과를 위해 비전과 판단력이 함께 하는 행동을 해야 한다고 보았다. 본 연구에서도 리더십이 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입에 모두 높은 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌는데, 직무만족보다도 조직몰입에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나왔다. 따라서 본 연구 결과를 토대로 관리자는 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높여서 전문적인 간호실무 환경을 조성하고 조직의 목표 달성을 위해 리더십을 발휘하여 수술실의 조직을 효과적으로 이끌어 가도록 해야 할 것이다. 그러기 위해서는 이러한 역할을 담당할 수 있는 역량개발을 위한 리더십 개발 및 향상 프로그램의 뒷받침 되어야 할 것이다.

5) 내부 마케팅

내부마케팅은 본 연구에서 중상의 비교적 높은 점수를 보였는데 이는 일반간호사를 대상으로 실시한 Cha(2000)의 연구에서보다 높게 나왔고, Oh(2004)의 연구에서보다 높게 나왔다. 또한 Doo(2005)의 연구보다도 높게 나타난 결과이다. 이는 기존의 다른 연구들이 일반 간호사들을 대상으로 실시하였다면 본 연구의 경우 수술실이라는 특수 부서에 국한하여 조사된 점을 미루어볼 때 조직 내부의 마케팅이 좀 더 민감하게 인식되는 특수 부서인 수술실의 특성이 반영된 결과로 사료된다. 내부마케팅은 현대사회에서 병원경영에 중요한 개념으로 소개되며, 이직의도를 최소화 하고 조직몰입을 극대화하는 간호관리 상의 중재방안으로 평

가되고 있다. 따라서 병원행정의 효과성과 간호생산성을 향상시키는 데 매우 중요한 요인으로 다뤄지고 있는 추세이다. 본 연구에서 내부 마케팅이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인 중 가장 높은 영향을 미치는 요인으로 밝혀짐에 따라 수술실의 조직관리에서 내부 마케팅의 중요성을 감안하여 향후 이를 향상시킬 수 있는 방안을 적극적으로 모색하여야 하겠다. 그러기 위해서는 수술실 간호사들의 직무수행에 필요한 교육과 훈련을 많이 실시하고, 부서의 문제 평가 및 해결을 위해 노력하는 모습을 보이며, 수술실 간호사들 간에 환자 간호 문제와 관련된 사례의 공유 및 논의의 기회를 마련하며, 수술실의 규정 등에 간호사들의 의견을 적극 반영시키고, 직원의 안전을 위한 배려 및 업무성과에 대한 정기적인 회향(feedback) 제공과 업무에 필요한 사항에 대하여 정기적인 정보를 제공하는 등 다양한 노력이 요구된다. Chang과 Chang(2007)은 연구결과를 통해서 내부마케팅에 대한 대상자들의 인지도가 높을수록 조직몰입도도 높았고, 간호사들을 내부 고객으로 대하고, 간호의 파트너이며 조력자로 인정하면서 이를 지원하기 위한 적절한 교육제공, 전문적 성장을 돕는 활동 등의 내부 마케팅 전략이 간호사들에게 긍정적인 풍토조성과 병원에 대한 충성심을 고취시키게 되고 결과적으로 조직의 성과를 향상시키게 된다고 주장하였다. 또한 이 연구 결과에서 의사소통의 관리가 조직 몰입에 있어서 최고의 영향을 미치고, 외부활동을 최소의 영향을 미치는 것으로 나왔으므로, 내부마케팅이야말로 조직몰입을 증대시키기 위한 가장 실용적이면서도 건전한 전략임을 강조하였다. 특히 수술실의 특수한 근무상황에서 경력이 높은 간호사들이 부서이동이 되지 않은 채 장기간 함께 근무하는 폐쇄적인 환경에서 직원들이 만족하는 데서 끝나지 않고 조직몰입까지 이끌어가는 데는 무엇보다도 내부마케팅에 주력해야 할 것으로 판단된다.

결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 수술실 간호사들의 개인적 특성과 조직특성 및 관리 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 정도를 파악하고, 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악할 목적으로 2009년 9월 19일부터 27일까지 서울시내 소재 9개 종합병원과 경기도 소재 2개 종합병원의 수술실 간호사 500명을 대상으로 자기기입식 설문조사한 결과를 분석하였다. 조사 내용은 인구학적 특성과 수술실 근무 지원 동기를 포함한 개인적 특성, 조직 특성 및 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부마케팅, 리더십 등의 간호관리 상의 특성과 직무만족, 조직몰입의 정도를 측정하였으

며 주요 연구결과는 다음과 같다.

1) 대상자의 직무만족의 경우 중상의 점수를 보였고, 연령, 결혼상태, 수술실 근무경력, 직위, 수술실 근무 지원여부, 직무교육빈도, 병원유형, 근무형태, CLS(임상경력등급) 적용 에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

2) 조직몰입의 경우 중상의 점수를 보였고, 연령, 결혼상태, 학력, 수술실 근무경력, 직위, 수술실 지원 여부, 근무형태, 직무교육 빈도, 시간외 근무빈도, On call근무에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

3) 간호관리 특성 변수의 정도는 다음과 같았다.

조직 풍토의 경우, 중상의 점수를 기록하였으며, 배치전환에 대한 인식은 중상의 점수를 기록하였다. 언어폭력경험은 중간 정도의 점수를 기록하였으며, 내부 마케팅은 중상의 점수를 기록하였고, 리더십은 중상의 점수를 기록하였다.

4) 간호관리 특성변수와 직무만족과의 조직몰입과의 상관관계 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석 결과 회귀모형 적합도는 통계적으로 유의하였고, 내부마케팅, 조직 풍토, 배치전환, 언어폭력이 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 이들 변수에 의한 설명력은 44.2%, 이중 내부마케팅이 가장 높은 영향을 미쳤다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석 결과 회귀모형의 적합도는 통계적으로 유의하였고, 내부마케팅 조직풍토이, 리더십, 언어폭력의 순으로 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 이들 변수에 의한 설명력은 35.7%, 이중 내부마케팅이 가장 높은 영향을 미쳤다.

5) 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인

(1) 간호관리특성 변수의 공분산분석 결과

직무만족은 조직풍토-배치전환-내부마케팅-리더십-언어폭력이 중요도 순서로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입은 조직풍토-리더십-언어폭력의 중요도 순서로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(2) 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인 정준상관분석 결과

직무만족은 내부마케팅, 조직풍토, 리더십, 배치전환, 언어폭력의 순으로 나타났다. 조직몰입은 내부마케팅-조직풍토-리더십-언어폭력-배치전환의 순으로 나타났다.

2. 제언

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 다양한 병원의 수술실 간호사를 연구대상으로 본 연구의 연구변수인 조직풍토, 배치전환, 언어폭력, 내부마케팅, 리더십과 수술실 간호사의 직무만족과 조직몰입과의 관계를 확인하는 반복적인 연구를 제안한다.
- 2) 수술실 간호사들 대상으로 상기변수들을 측정할 수 있는 도구를 개발한다.
- 3) 상기변수들을 통해 직무만족과 조직몰입의 정도를 높이기 위한 전략을 모색한다.

REFERENCES

- Bass, B. M. (1985). *Leadership & performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Buback, D. (2004). Assertive training to prevent verbal abuse in the OR. *J AORN*, 79(1), 148-164.
- Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1983). *Organizational effectiveness: A comparison of multiple models*. NY: Acad Press. Inc
- Chang, H. C., & Chang, C. C. (2008). Perceptions on internal marketing and organizational commitment by nurses. *J Advan Nurs*, 65(1), 92-100.
- Cook, J. K., Green, M., & Topp, R. V. (2001). Exploring the impact of physician verbal abuse on perioperative nurses. *J AORN*, 74(3), 317-331.
- Cha, S. K. (2000). *A study on the influence of internal marketing factors for the nurses' organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul.
- Choi, J. Y. (2000). Relationship between nursing organizational climate and job satisfaction of nurses in general hospitals. *Korean Acad Nurs Admin*, 6(2), 227-243.
- Doo E. Y., Lim, J. Y., Seomun, G. A., & Kim, I. A. (2005). An analysis of nurse's perception of internal marketing activities affecting an nurse's turnover intention, nursing task performance and nursing productivity. *J Korean Acad Nurs Admin*, 11(1), 1-12.
- George, W. R. (1990). Internal marketing and organizational behavior a partnership in developing customer-conscious employees at every level. *J Busin Res*, 20.
- Hwang, B. L. (2008). *A study on nurses' attitude of job satisfaction in operating rooms*. Unpublished master's thesis, Graduate School of Hanyang University, Seoul.
- Jones, A. P., & James, L. R. (1979). Psychological climate dimension and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organ Behav and Hum Perform*, 23, 201-250.
- Kim, J. K. (2005). *Determinants of organizational effectiveness on hospital nursing*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction: handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lee, K. S. (1991). *A study on the characteristic traits and stress factor of operating room nurses*. Unpublished master's thesis, Graduate School of Public Administration, Kyung Hee University, Seoul.
- Lee, T. K. (2008). *The effects of organizational climates on the organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Kyungwon university, Seongnam.
- McNeese-Smith, D. (1995). Job satisfaction, productivity, and organizational commitment: The result of leadership. *J Nurs Admini*. 27(9), 47-55.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat. Behav*, 27, 79-94.
- Mowday, R. T., & Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academ Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academ Press.
- Nam, K. D., Yoon, K. S. Chung, H. S., Park, S. A., Jang, B. Y., & Sung, Y. H. (2006). Verbal Abuse of Operating Room Nurses by Physicians and Other Nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 12(3), 343-353
- Oh, S. H. (2004). *A correlational study between internal marketing factor and job satisfaction, organizational commitment among hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Kwangju.
- Park, S. A., & Yun, S. N. (1986). A study for development of a tool measuring organizational characteristics in nursing. *J Korean Acad Nurs*, 16(3), 31-37.
- Park, S. A., & Yun, S. N. (1987). A study on organizational characteristics in hospital nursing. *J Res Inst Nurs Sci. Seoul National University*, 2(1), 61-69.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Thompson J. A. (2007). Why work in perioperative nursing? Baby Boomers and Generation Xers Tell All. *J AORN*, 86(4), 564-587.
- Yom, Y. H. (2006). The workplace empowerment on staff nurses' organizational commitment and intent to stay. *J Korean Acad Nurs Admin*, 12(1), 23-31.
- Yoon, K. S., & Park, S. A. (2009). Development and validation of an instrument to measure the job satisfaction of perioperative nurses. *J Korean Clini Nurs Res*, 15(1), 93-106.
- Yoon, S. H. (2000). A model for organizational effectiveness, *Korean Acad Nursi Admin*, 8(3), 457-474.