

간호사의 시간관리 행동 유형, 직무만족 및 직무몰입

송영신*, 안은경**, 심희숙***

충남대학교 간호대학*, 혜천대학교 간호학부**, 배재대학교 간호학과***

Time management behavior, Job satisfaction and organizational commitment in nurses

Young-Shin Song*, Eun-Kyong Ahn**, Hee-Sook Sim***

Dept. of Nursing, Chungnam National University*

Dept. of Nursing, Hyecheon College**

Dept. of Nursing, Pai Chai University***

요약 본 연구의 목적은 간호사의 시간관리 행동 유형에 따른 직무만족과 조직몰입 차이를 파악하기 위함이다. 208명의 간호사를 대상으로 2012. 8 - 2013. 1월까지 구조화된 설문지를 통해 자료를 수집하였으며 수집된 자료는 서술적 통계, K-means 군집분석, one-way ANOVA로 분석하였다. 연구결과 간호사의 시간관리 행동 유형은 무관심형, 성과지향형, 조급형 및 선택과 집중형으로 분류되었다. 성과지향형과 선택과 집중형의 간호사들은 바람직한 시간관리 행동을 하는 것으로 나타났다. 선택과 집중형과 성과지향형의 바람직한 시간관리 행동 유형에서 직무만족 점수가 유의하게 높은 것으로 나타나 시간관리 전략을 통해 조직유효성에 긍정적 영향을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

주제어 : 시간관리 행동, 직무만족, 조직몰입, 간호사, 시간관리 전략

Abstract The purpose of this study was to identify the difference between job satisfaction and organizational commitment by the type of time management behavior in clinical nurses. Total 208 nurses were recruited from clinical settings where located in Seoul and Daejeon, South Korea. Data were collected using self-administered method with structured questionnaire between August 2012 and January 2013. Descriptive statistics, K-mean cluster analysis, one-way ANOVA were performed for data analysis. As results, the type of time management behavior were classified into four types such as unconcern type, accomplishment type, urgency type and selection & concentration type. Among four types, nurses who belonged to be accomplishment and selection & concentration type were tend to have positive behaviors in terms of time managements as they had high scores in job satisfaction. Therefore, further study on whether types of time management are related with organizational culture including commitment and effectiveness should be explored.

Key Words : Job satisfaction, Organizational commitment, Time management behavior, Nurse, Time management strategy

Received 24 March 2014, Revised 24 April 2014

Accepted 20 May 2014

Corresponding Author: Eun-Kyong Ahn(Dept. of Nursing, Hyecheon College)

Email: aek@hu.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. 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.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

오늘날 무한경쟁에 직면해 있는 많은 기업들은 새로운 경쟁우위의 원천을 확보하기 위해 다각적인 노력을 기울이고 있으며 그 결과 모든 기업의 공통적인 자원 중 하나인 시간에 주목하고 있다[1]. 조직 차원에서 볼 때, 직원의 시간은 핵심적인 자원이며 경비이다. 따라서 시간관리는 조직 경영의 중요한 과제이다[2].

이러한 맥락에서 시간에 대한 최근의 연구들은 ‘시간 자원이 성과향상에 도움을 주는가’의 문제를 뛰어 넘어 ‘기업과 조직이 목표달성을 위해 어떻게 시간을 관리해야 하는가’라는 심화된 문제에 대한 답을 찾는 데 관심을 기울이고 있다[3].

최근 보건 의료 분야에서도 효율성과 생산성 증대를 강조하고 재원일수 단축, 병상회전 속도 증가와 같은 환경의 변화로 인해 시간관리가 점점 중요하게 생각되고 있는 것이 현실이다[4]. 적은 인력으로 더 많은 일을 해내기를 기대하는 현재 의료기관의 상황은 간호사와 간호관리자에게 점점 더 스트레스를 가중시키고 있다[2]. 이러한 시간적 압박을 받은 간호사는 업무를 더 빨리 진행해야 하기 때문에 의사결정을 할 때 대안을 찾는 데 걸리는 시간조차 소모적인 것으로 여기게 되어 의사결정의 질에 부정적 영향을 주게 되고[4], 이는 간호의 질 저하로 이어질 수 있다.

간호 실무는 업무의 특성상 한 명의 간호사가 여러 환자의 요구 충족을 위한 간호를 동시에 제공해야 하기 때문에 간호사가 정해진 시간 내에 제공해야 할 간호서비스를 어떻게 계획하고 조직화하느냐에 따라 대상자의 만족도나 간호 서비스 성과지표가 달라진다. 또한 간호사는 대상자와의 관계에서 직무만족을 찾게 되는데, 시간 부족으로 업무를 완수하지 못하거나 대상자와 충분한 시간을 보내지 못하면 이는 직무만족에 영향을 준다[5]. 따라서 간호사가 제한된 시간 내에 최선의 간호를 제공할 수 있도록 보다 더 합리적이고 체계적인 시간관리 능력을 함양해야 할 필요성 또한 증대되고 있다.

지금까지 여러 분야에서 진행된 시간관리 연구를 살펴보면, 시간관리 행동 유형이 조직의 성과에 미치는 영향을 주로 조직 구성원 개인수준에서 연구하였다. 이들은 직장인의 시간관리 유형을 분석하고[6], 시간관리 행

동 유형이 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향요인임을 보고 하였다[7]. 그러나 최근에는 집단이나 팀수준에서의 연구도 진행되고 있는데, 집단이나 팀의 시간관리 특성이 집단이나 팀의 성과에 영향을 미친다는 결과를 보고하고 있다[3].

이상에서 살펴 본 선행연구의 내용을 종합해 보면 시간관리 행동 유형은 직무만족, 조직몰입, 팀성과 등 조직유효성의 영향요인임을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 지금까지 진행된 간호사의 시간관리에 대한 연구는 매우 소수에 불과하다. Waterworth[4]와 Bowers[5]는 질적 연구 방법을 통해 간호사의 시간관리 전략을 제시하였고, Kim 등[8]은 간호대학생의 시간관리 유형과 자기효능감의 관련성을 확인하였다. 또한 Lim[9]은 간호사의 시간관리 요인이 조직유효성을 측정하는 대표적 변수인 직무만족과 조직몰입의 유의한 예측요인임을 밝힌 바 있다. 그러나 Lim[9]의 연구에서는 군집분석이 아닌 시간관리 하위영역의 평균값 비교로 간호사의 시간관리 양상을 분류한 후 다중회귀분석을 이용하여 시간관리 하위영역 요인들이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 그러나 현재 간호사의 시간관리 유형에 대한 명확한 분류기준이 없는 상태이므로 간호사의 다양한 시간관리 특성을 유사성에 따라 분류하기 위해서는 군집분석이 필요하며, 이를 근거로 한 간호사의 시간관리 유형과 성과의 관계에 대한 탐색 또한 필요하다. 간호사의 시간관리 행동 유형에 대한 연구는 유형별 특성 및 바람직한 시간관리 전략을 제시하는데 기초가 될 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 간호사의 시간관리 유형을 군집분석을 이용해 분류하여 간호사의 시간관리 유형의 특성을 탐색하고 이를 근거로 직무만족과 조직몰입과의 관계를 탐색하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 시간관리 행동 유형에 따른 직무만족과 직무몰입 차이를 파악하기 위함이며 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 시간관리 행동 유형을 분류한다.
- 2) 유형별 시간관리 행동의 차이를 검증한다.
- 3) 시간관리 행동 유형에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이를 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 시간관리 유형을 파악하고 그에 따른 직무만족과 직무몰입 차이를 확인하기 위한 횡단적 조사연구이다.

2.2 용어정의 및 측정도구

1) 시간관리 행동

자신의 가치관과 외부환경에 영향을 받아 시간을 사용하는 행동[6]을 의미하며, 본 연구에서는 Shin[7]의 시간관리 유형화 도구로 측정된 점수를 말한다.

이 도구는 시간관리 행동을 시간관리 계획, 대인관계 중시, 긴급성의 하위영역으로 구분하며 총 36문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 척도로 측정되었다. Shin[7]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.86$ 의 신뢰도를 보였고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.95$ 의 신뢰도를 보였다.

2) 직무만족

직무에 관한 긍정적인 감정 상태를 말하며[10], 본 연구에서는 Han[10]의 도구로 측정된 점수를 말한다.

이 도구는 자부심, 직무자재, 급여, 승진기회, 감독, 동료관계, 자기발전, 복지후생제도 등의 총 10문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Han[10]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.79$ 의 신뢰도를 보였으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.81$ 의 신뢰도를 보였다.

3) 조직몰입

개인이 조직에 대하여 애착을 가짐으로써 그 조직에 남아 있고 싶어하고 조직을 위해 서 더 노력하고 조직의 가치와 목표를 수용하게 되는 심리적 상태를 말하며[11], 본 연구에서는 Mowday가 개발하고 Lee[12]가 요인분석한 도구로 측정된 점수를 말한다.

이 도구는 총 15문항으로 구성되었고, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 척도로 측정되었다. 전체 문항 중 6개의 문항은 부정 문항으로 역환산 처리하였으며 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의

미한다. Lee[12]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.91$ 의 신뢰도를 보였으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.92$ 의 신뢰도를 보였다.

2.3 연구대상자 및 자료수집방법

본 연구의 대상자는 편의추출에 의해 서울과 대전지역에 소재한 3개의 500병상이상 종합병원에 근무하는 간호사로 하였다. 표본크기는 G*power 3.10 program을 이용하여 Cohen(1988)의 power analysis 방법을 적용하였다. 유의수준(α) 0.05, 검정력($1-\beta$) 80%, 효과의 크기(f_z)를 0.25로 했을 때 193명의 표본이 필요하여 수거율 80%를 가정하여 230부를 배포하였고 이중 210부가 수거되고 90%의 회수율을 보였으며 이중 2부는 인구학적 특성 일부 외에 기록된 것이 없어 분석에 사용되지 않아 208부만 분석에 사용되어 99%의 유효율을 나타냈다.

자료수집기간은 2012년 8월 - 2013년 1월까지였으며 자료 수집을 위해 해당병원의 간호부에 연구계획서를 제출하여 승인을 받고 설문지를 배포하였다. 설문조사에 앞서 간호사들에게 연구참여 설명서 및 동의서를 충분히 읽은 후 자발적으로 설문에 참여하도록 하였다. 설문지 작성에 걸리는 시간은 10분내외이며, 개인별 작성내용은 코드화하여 연구결과로만 사용될 것임을 설명하였다.

2.4 자료 분석 방법

본 연구는 SPSS PSAW프로그램을 이용하여 자료를 분석하였으며 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 시간관리 행동 유형은 K-means 군집분석을 이용하여 군집화하였다.
- 3) 유형별 시간관리 행동 차이는 ANOVA로 분석하였다.
- 4) 시간관리 행동 유형에 따른 직무만족도와 조직몰입 차이는 ANOVA로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자 병원간호사 208명 중 45.7%가 20대였으며, 46.6%가 4년제 대학을 졸업한 간호사였다. 대상자의 61.5%가 미혼이었으며, 병원경력은 10년 이상-20년 이하가 22.1%로 가장 많았고, 전체 대상자중 79.3%는 일반간호사였다.

3.2 간호사의 시간관리 행동 유형화

연구대상자 개개인의 시간관리 행동 특성을 유형화하기 위하여 시간관리 행동의 하위개념인 계획성(planning), 대인관계지향성(relations-intention), 긴급성(urgency)을 기초로 군집화과정이 순차적으로 이루어지지 않는 비계층적인 군집분석 방법인 K-means 군집분석 방법을 실시하였다. K-means 군집분석방법은 군집화의 각 단계가 끝나면서 발생하는 오류를 계산하여 주고 오류가 발생하지 않는 방향으로 군집화를 계속하는 장점을 가지고 있다[7].

본 연구자들은 가능한 군집 수의 범위 내에서 여러 결과를 도출해 본 다음 <Table 1>과 같이 4개의 군집 수를 최종적으로 결정하였다. 유형간 서로의 특징이 잘 드러나게 하기 위해 추출된 요인 부하 값을 살펴보면, 유형 1의 경우 48명(23.1%)이 해당되고 계획성, 대인관계, 긴급성 모두 (-) 값이었으며, 유형 2는 76명(36.5%)이 해당되고 세 하위개념 모두 (+) 값을 나타냈다. 유형 3은 41명(19.7%)이 해당되고 긴급성 영역만 (+)값을 보였고, 유형 4는 43명(20.7%)이 해당되며 긴급성만 (-) 값을 보였다. 이들 각 군집에 따른 표준화된 변수 즉 계획성, 대인관계 지향성 및 긴급성 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.001$).

<Table 1> Factor Loading and Group distribution (N=208)

Factor loading	Groups				F
	1	2	3	4	
Planning	-1.22	.51	-.20	.64	77.35***
Relations-intention	-.13	.60	-1.32	.34	69.65***
Urgency	-.15	.80	.06	-1.19	76.98***
N(%)	48(23.1)	76(36.5)	41(19.7)	43(20.7)	

*** $p<.001$

3.3 유형별 시간관리 행동 차이

각 유형의 시간관리 행동 하위 영역의 평균값을 비교

함으로써 군집분석을 통한 4 그룹의 유형화가 유의한 차이가 있는지 검토하였다. 먼저 계획성의 영역에서는 4가지 유형별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 대인관계 지향성 영역에서는 유형 3의 평균값이 가장 높았고, 그 다음으로 유형 2, 유형 4, 유형 1의 순서로 높은 평균값을 나타내었다($p<.05$). 마지막으로 긴급성의 영역에서는 유형 3의 평균값이 현저하게 높았으며 그 다음이 유형 2, 유형 1, 유형 4의 순서로 평균값이 높았다($p<.001$)<Table 2>.

<Table 2> Mean of time management behavior by the groups(N=208)

A: Planning, B: Relations-intention, C: Urgency

V	Groups				F (Scheffe)
	1 M (SD)	2 M (SD)	3 M (SD)	4 M (SD)	
A	39.45 (5.43)	39.83 (4.79)	42.06 (5.32)	41.31 (5.24)	2.38
B	45.20 (6.40)	45.77 (5.47)	48.71 (4.55)	45.62 (5.59)	2.87*
C	37.30 (1.89)	43.65 (1.94)	50.58 (2.49)	29.35 (3.15)	545.55*** 4<1<2<3

A: Planning, B: Relations-intention, C: Urgency

V: Variables, * $p<.05$ *** $p<.001$

이상의 결과를 종합하여 본 연구자들은 유형 1은 무관심형, 유형 2는 성과지향형, 유형 3은 조급형, 그리고 유형 4는 선택과 집중형으로 명명하였다.

3.4 시간관리 행동 유형에 따른 직무만족도와 직무몰입

<Table 3> Comparisons of job satisfaction and organizational commitment by group of time management behavior(N=208)

G	Job satisfaction		Organizational commitment	
	mean±SD	F	mean±SD	F
1	30.42±4.09	10.97***	47.36±7.69	.57
2	34.34±4.33		47.27±9.55	
3	31.44±5.27		49.35±5.89	
4	34.40±3.93		48.58±10.43	
Total	32.88±4.70	1,3<2,4	47.77±8.61	

G: Groups, *** $p<.001$

본 연구 대상자들의 직무만족 정도는 평균 32.88 ± 4.70 점, 조직몰입 정도는 47.77 ± 8.61 점으로 나타났다. 시간관리 행동 유형별 직무만족과 조직몰입 정도를 비교하기 위해 일원배치 분산분석을 실시한 결과, 직무만족의 경우 유형 1(무관심형)이 가장 낮은 만족도 점수를 보였고, 유형 4(선택과 집중형)와 유형 2(성과지향형)가 가장 높은 점수를 보였고 통계적으로 유의하였다($p < .001$). 조직몰입의 경우에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다<Table 3>.

4. 논의

본 연구에서 간호사의 시간관리 행동은 무관심형(23.1%), 성과지향형(36.5%), 조급형(19.7%) 및 선택과 집중형(20.7%)으로 분류되었다. 같은 도구를 사용하여 직장인을 대상으로 한 Chae[6]의 연구에서는 성과지향형(28.31%), 만성조급형(24.39%), 과업중시형(23.73%), 대인관계 중시형(23.57%)으로 분류되었다. 이러한 결과를 비교해 볼 때 특징적인 것은 간호사의 시간관리 유형 중 무관심형이 분류되었고, 4가지 유형 중 두 번째로 높은 비율을 차지했다는 것이다. 무관심형은 계획성, 대인관계 지향성 및 긴급성이 모두 낮은 집단으로, 계획적이지 않고 그때그때 당면한 문제를 처리하는 방식으로 행동하는 유형으로 볼 수 있다. 그러나 Lim[9]의 연구에서는 다른 전문직에 비해 간호사의 시간관리 행동이 높게 나타나 본 연구결과와는 상반된 양상을 보였다. 이러한 현상은 간호업무의 공식화정도가 높은 편이고 근무 스케줄이 이미 정해져 있으며 3교대 근무로 인해 간호사들이 다른 사람들과 교류하기 불편하기 때문일 것으로 추측된다. 그러나 계획성과 대인관계 지향성은 시간관리 행동의 매우 중요한 차원임[6]을 고려할 때 무관심형으로 분류된 간호사들을 위한 시간관리 전략이 개발되어야 할 것으로 생각된다.

성과지향형은 계획적이고 대인관계를 중요시하며 항상 바쁘게 생활하는 유형으로 볼 수 있다. 선행연구[6,7]에서는 이러한 유형을 비교적 바람직한 시간관리 유형으로 분류하였고 본 연구에서도 가장 높은 비율을 나타냈다. 그러나 긴급성은 시간제약 하에서 긴급한 과업에 우선적으로 시간을 투입한다는 의미이다[6]. 따라서 우선순

위를 정하여 중요하고 우선적인 일에 시간을 투자할 수 있도록 교육할 필요가 있겠다.

조급형은 늘 시간에 쫓기면서 바쁘게 생활하는 유형으로서, 정해진 시간에 여러 일을 동시에 해내야 하는 간호사들의 업무 환경이 그대로 반영된 것이라 생각된다. Lim[9]의 연구에서도 마감시간 선정/지키기가 간호사의 시간관리 양상 중 가장 높은 점수를 보였다. 그러나 성공적인 사람은 당면한 문제보다 미래의 기회 위주로 산다. Covey 등에 따르면, 4분면의 시간매트릭스 중 긴급하지 않지만 중요한 업무인 제2사분면에 많은 시간을 할당할 수록 바람직한 시간관리이다[6]. 그러므로 간호사들도 긴급한 업무나 중요하지 않은 업무에 할당하는 시간을 줄여 제2사분면에 투자하는 시간을 늘릴 필요가 있다. 그러나 간호직에서 업무를 줄이는 것이 항상 가능한 일은 아니다. 수행할 업무량이 너무 많을 때 그 날 할 일의 우선순위를 정하여 우선적인 업무에서 벗어나지 않도록 해야 한다[2].

마지막으로 선택과 집중형은 계획적이고 대인관계를 중요시하며 긴급한 과업에 우선적으로 시간을 할애하기 보다는 우선순위에 따라 행동하는 유형이라고 볼 수 있다. 앞서 살펴본 유형과 비교할 때 가장 바람직한 시간관리 행동을 보여주는 유형이라고 할 수 있다. 따라서 이러한 간호사들의 시간관리 유형을 소개하고 역할모델로 활용할 필요가 있겠다.

시간관리 행동 유형별로 직무만족에는 유의한 차이가 있었으나 조직몰입에는 유의한 차이가 없었다. 직무만족의 경우, 선택과 집중형과 성과지향형이 가장 높은 점수를 보였고, 무관심형이 가장 낮은 점수를 보였다. 이는 Shin[7]의 연구에서 성과지향형 경찰공무원의 직무만족 점수와 조직몰입 점수가 가장 높았던 것과 Chae[6]의 연구에서 성과지향형 직장인의 시간관리 만족도가 가장 높았던 것과 유사한 결과이다. 그러나 Lim[9]의 연구에서 시간관리 구성요인이 직무만족과 조직몰입의 유의한 예측 요인이었던 것과는 다른 결과이다. 추후 반복연구를 통해 이러한 현상이 나타난 원인을 밝힐 필요가 있을 것으로 생각된다.

이상에서 볼 때 본 연구는 간호사의 시간관리에 관한 연구가 드문 실정에서 간호사의 시간관리 행동 유형을 분석하였다는데 그 의의가 있다. 연구결과의 일반화를 위해서는 반복연구가 필요하며, 이를 바탕으로 유형별

적절한 시간관리 전략을 개발하는 연구가 필요하다.

5. 결론

시간관리 행동은 대상자 집단의 특성에 따라 서로 다른 패턴을 보인다. 간호사의 시간관리 행동을 유형화한 결과 무관심형, 성과지향형, 조급형 및 선택과 집중형으로 분류되었다. 성과지향형과 선택과 집중형의 간호사들은 비교적 바람직한 시간관리 행동을 하는 것으로 나타났다. 그러나 무관심형과 조급형에 해당되는 간호사들의 시간관리 행동 개선을 위한 전략이 필요할 것으로 보인다. 또한 선택과 집중형과 성과지향형의 바람직한 시간관리 행동 유형에서 직무만족 점수가 유의하게 높은 것으로 나타나 시간관리 전략을 통해 조직유효성에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

REFERENCES

- [1] YS Kang, MJ Shin, YM Kwon, DO Kim, EG Kim, GA SeoMoon, JY Lim & HG Kim, Nursing Management and Leadership, 172, Hyunmoonsa, 2010
- [2] BS Lee, MS Chung, EJ Lee, EJ Cho, SR Kang & HG Kang, Nursing Management, 268-269, Jung-dam Media, 2011
- [3] YJ Choi & SY Kim, Time matters in team performance, *Productivity Review*, 24, 4, 364-367, 2010
- [4] Susan Waterworth, Time management strategies in nursing practice, *Journal of Advanced Nursing*, 43, 5, 432-440, 2003
- [5] Barbara J. Bowers, Cathy Laurant & Nora Jacobson, How nurse manage time and work in long-term care, *Journal of Advanced Nursing*, 33, 4, 485, 2001
- [6] HY Chae & KY Lee, A typology on time management behaviors of workers, *Family and Environment Research*, 43, 11, 211-223, 2005
- [7] SC Shin, The effects on time management behavior of Korean police officers to organizational

effectiveness, Doctoral Dissertation, Dongguk University, 2010

- [8] HY Kim, SY Kim, HW Seo & EH So, Time management behavior and self-efficacy in nursing students, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17, 3, 293-300, 2011
- [9] JY Lim, The effects of time management on the clinical nurse's organizational commitment and job satisfaction, *Journal of Korean Academic Society and Home Health Care Nursing*, 15, 1 22-28, 2008
- [10] Su Jung Han, A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance, Doctoral Dissertation, Ewha University, 2000
- [11] RT Mowday, RM Steers & LW Porter, The management of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247, 1979
- [12] Myung Ha Lee, Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals, Doctoral Dissertation, Chungnam National University, 1998

송 영 신(Song, Young-Shin)



- 1991년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학사)
- 1997년 2월 : 동 대학원(간호학 석사)
- 2002년 2월 : 동 대학원(간호학 박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 충남대학교 간호대학 부교수

- 관심분야 : 만성질환관리, 간호교육
- E-Mail : yssong87@cnu.ac.kr

안 은 경(Ahn, Eun-Kyong)



- 1991년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학사)
- 1996년 2월 : 동 대학원(간호학 석사)
- 2000년 2월 : 동 대학원(간호학 박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 혜천대학교 간호학부 조교수
- 관심분야 : 리더십, 성과평가
- E-Mail : ack@hu.ac.kr

심 희 숙(Sim, Hee-Sook)



- 2002년 2월 : 충남대학교 대학원(간호학 박사)
- 1976년 4월 ~ 2014년 1월 : 충남대학교병원 간호부장
- 2006년 4월 ~ 2012년 3월 : 한국간호교육평가원 평가위원, 관정위원
- 2012년 3월 ~ 현재 : 대한간호협회 대전광역시 간호사회 부회장
- 2014년 3월 ~ 현재 : 배재대학교 간호학과
- 2012년 4월 ~ 현재 : 한국간호교육평가원 관정위원
- 관심분야 : 리더십, 프리셉터
- E-Mail : hssim0941@hanmail.net