

간호사가 지각한 간호조직문화와 행복지수가 이직의도에 미치는 영향

김경남‡
부산여자대학교 간호과

The Effect Nursing Organizational Culture and Happiness Index on Turnover Intention among Nurses

Kyoung-Nam Kim‡
Department of Nursing, Busan women's college

<Abstract>

The purpose of this study was to identify the effect nursing organizational culture and happiness index on turnover intention among nurses. The subjects of this study were 377 nurses who were working at 3 general hospitals in B city. The data were collected by structured questionnaire from July 1 to August 28 of 2013. The data collected were analyzed with SPSS Win 20.0 using descriptive methods, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient and Stepwise multiple regression. Turnover intention were significant negative correlation for affiliative oriented organizational culture($r=-.137$, $p=.008$), happiness index($r=-.290$, $p<.001$). There were significant positive correlation for innovative oriented organizational culture($r=.123$, $p=.017$), rank oriented organizational culture($r=.126$, $p=.015$), task oriented organizational culture($r=.218$, $p<.001$). Factors affecting for turnover intention were happiness index($\beta=-.297$, $p<.001$), rank oriented organizational culture($\beta=.266$, $p<.001$), nursing experience($\beta=.199$, $p=.009$), affiliative oriented organizational culture($\beta=-.142$, $p=.034$). The explained variances for were turnover intention among nurses 17.2%. Based on the study consider to development and education program of happiness index and affiliative oriented organizational culture for nurses in the hospital setting.

Key Words : Nursing Organizational Culture, Turnover Intention

‡Corresponding author(fairycc@bwc.ac.kr)

I. 서론

1. 연구의 필요성

병원조직은 다양하고 복잡한 전문인력들로 구성된 노동 집약적 조직의 하나이며, 특히 간호조직은 병원내에서 대상자에게 직접 의료서비스를 제공하는 핵심부서로 간호사들은 병원 전체 인력의 30~40%를 차지하고 있다[1]. 간호사는 의사와 더불어 환자간호에 중추적인 역할을 하는 전문인력으로 기관과 조직에 미치는 영향이 매우 크지만, 최근에 각 의료기관마다 간호사의 이직률이 두드러지게 높아지고 있으며, 많은 의료기관들이 간호인력을 확보하는데 많은 어려움을 호소하고 있으므로 간호사의 이직을 예방할 수 있는 방안을 마련하는 것은 매우 중요하다[2]. 간호사들의 이직으로 인해 발생하는 근무환경의 변화는 남아있는 동료간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키며, 조직차원에서는 신규간호사를 채용하고 일정기간 교육과 훈련을 시키는데 많은 비용이 지출되므로 재정적 측면에서도 심각한 문제를 발생시킨다[3].

간호조직문화는 간호조직 구성원들의 공통적인 가치관과 신념으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식과 규범 및 기대를 말하고[4], 병원에서 간호조직은 의료서비스를 환자에게 직접 제공하는 핵심부서로서 간호조직의 문화가 간호 조직의 유효성에 영향을 준다[5]. Eaton-Spiva et al.[6]의 연구에서도 간호조직문화가 직원의 도덕성, 직무 스트레스, 사고 발생률, 소진, 이직, 위해사건 등과 관련이 있는 것으로 나타났다. 그동안의 선행연구는 간호사의 조직문화 요인중에서 감성지능, 임파워먼트, 직무만족, 조직시민행동 등과 같은 다양한 요인들이 이직의도를 낮추거나 조절하는 변수로 연구되었다[7][8]. 따라서 간호조직문화 유형이 간호사들의 이직의도에 미치는 영향을 파악한 연구는 없는 실정으므로, 현재

병원에서 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 그들이 간호조직문화를 어떻게 인식하고 있는지 파악하고 이것이 간호사들의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 분석해 볼 필요가 있다고 생각한다.

한편 현대인들은 좀 더 행복한 삶을 꿈꾸며 행복하게 살기 위해 끊임없이 노력하고 있지만, 주택, 일자리, 건강 등 11개 항목을 기준으로 평가한 OECD의 행복지수에 대한 조사결과에 따르면 우리나라는 교육수준과 학업성취도 등에서 좋은 점수를 얻었지만 근로시간과 고용 환경 등에서 최하위권을 기록하였다[9]. 최근 들어 개인의 행복추구는 한국인의 공공연한 담론의 대상이 되었고 최대의 관심사로 자리매김 하였지만[10], 아직 우리나라의 행복지수는 다른 나라에 비해 낮은 편이고 근로시간과 고용 환경 등에서의 행복지수도 낮게 나타나 임상에서 근무하는 간호사들도 예외가 아닐 것으로 생각된다. 또한 이전의 선행연구에서 간호사의 이직의도, 간호조직문화와 행복지수가 연구되어진 적이 없으므로, 간호사들이 인지하는 행복지수를 측정하여 간호조직문화와 이직의도와 관계가 어떠한지 알아보고, 본 연구의 결과를 바탕으로 간호사들의 이직을 예방하는 방안을 마련하는데 많은 도움이 될 것으로 생각된다.

행복은 자신의 삶 전반에 대한 개인의 주관적 평가로 감정이나 정서를 반영하고 개인의 자아실현, 삶의 질이 향상됨을 느끼는 것으로 정의된다고 하였다[11]. 행복지수에 관해서는 주로 중년여성을 대상으로 연구되어져 왔고[12], 최근에 Nam & Kwon[13]은 병원간호사를 대상으로 행복지수, 전문직관, 이직의도와 관계를 본 연구에서 다른 변인들을 포함하여 추후 반복 연구를 제안한바 있다. 따라서 본 연구는 간호사들이 인지하는 간호조직문화, 행복지수, 이직의도를 파악하고 이 세변수간의 상관관계와 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 병원 간호사들의 이직을 예방할 수 있는 효율적인 간호조직관리를 위한 기초자료를 제공하

기 위해 실시하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각한 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 정도, 세 변수간의 상관관계와 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 일반적 특성에 따른 간호사들의 이직의도의 차이를 파악한다.
- 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사가 지각한 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 정도를 알아보고 세 변수간의 상관관계와 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상, 자료수집 방법 및 기간

본 연구는 2013년 7월 1일부터 8월 28일까지 B광역시 소재 3개의 300병상 이상의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 자료수집방법은 간호부를 방문하여 본 연구의 목적을 설명하고 자료수집에 대한 허락을 받았다. 연구대상자에게 직접 연구 목적에 대해 설명하였고, 연구 참여에 대한 동의서를 받았으며, 연구대상자에게 익명성 보장, 연구 참여에 대한 철회, 연구 참여로 인한 불

이익이 없음을 설명하였다. 연구대상자들에게 연구 참여에 대한 감사의 표시로 소정의 선물을 증정하였다. 표본의 수는 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 계산하였다. 다중회귀분석을 하였을 때 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .95, 독립변수 10개를 포함하여 산출한 결과 172명 이상이 되면 예측 검정력을 유지할 수 있었다. 본 연구에서는 400부의 설문지를 배부한 후 총 382부의 설문지를 회수하였으며, 회수율은 95.5%로 나타났다. 이 중 응답이 불성실한 설문지 5부를 제외한 377부의 자료를 분석에 사용하였고, 본 연구의 대상자 수는 충분히 만족하였다.

3. 연구도구

1) 간호조직문화

본 연구에서는 조직문화정도를 간호사들간의 상호작용과 조직내 업무수행 과정상 겪게 되는 여러 가지 경험의 결과로 형성된 공통의 신념, 사고 및 행동방식이며, 경쟁가치모델에 근거하여 간호조직문화유형을 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화 그리고 업무지향문화로 분류한다[14]. 간호사의 조직문화정도를 측정하기 위해 Han[15]이 개발한 병원간호조직의 조직문화 측정도구를 사용하였고, 이 도구는 관계지향문화 5문항, 혁신지향문화 6문항, 위계지향문화 4문항, 업무지향문화 4문항으로 총 19문항으로 구성되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 Likert 척도로 점수가 높을수록 유형별 조직문화 정도는 높음을 의미한다. 개발 당시 측정도구의 관계지향문화 문항의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .84$, 혁신지향문화 문항의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .83$, 위계지향문화 문항의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .66$, 업무지향문화 문항의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .63$ 이었으며, 본 연구의 관계지향문화 문항의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .72$, 혁신지향문화 문항의 신뢰도

Cronbach's $\alpha = .85$, 위계지향문화 문항의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .70$, 업무지향문화 문항의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .70$ 이었다.

2) 행복지수

행복지수는 행복은 개인의 인생관이나 가치관에 따라 상이한 내용으로 받아들여지며, 동일한 사람도 자신이 처한 상황에 따라 행복의 관점이 다르며 행복지수는 본인이 얼마나 행복한가를 스스로 측정하는 지수이다[16]. 본 연구에서는 간호사들의 행복지수를 측정하기 위해 간호사들의 행복지수를 측정하기 위해 행복 경험의 핵심을 이루는 세가지 요인(삶의 만족, 긍정적 정서, 부정적 정서)을 9문항으로 Suh & Koo[17]가 한국심리학회 행복지수 개발팀에서 개발한 행복지수 측정문항을 사용하였으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 행복지수가 높음을 의미한다. 개발 당시 측정도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었다.

3) 이직의도

이직의도는 직무불만족에 대한 반응으로 현직장에서 타직장으로 옮기려는 의도 또는 타직장으로 전환하려는 성향을 말하며[18], 본 연구에서는 Mobley[19]가 개발한 도구를 Lee[20]가 번역한 도구 9문항을 이용하여 측정하였다. 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미한다. Lee[20]의 연구에서 도구 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Win 20.0 프로그램을

이용하여 전산통계 처리하였다.

· 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였으며, 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA로 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였다.

· 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도는 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 산출하였다.

· 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

· 이직의도에 영향을 미치는 요인은 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

본 연구대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 <Table 1>과 같다. 본 연구대상자의 일반적 특성에서 평균 연령은 28.8 ± 5.90 세로 20대가 68.7%로 가장 많았고, 30대, 40대 순으로 나타났다. 연구대상자의 성별은 99.7%가 여성이었고, 결혼상태는 78.2%가 미혼, 21.8%가 기혼이었다. 종교는 무교가 55.4%로 가장 많았고 불교가 19.9%, 기독교 13.5%, 천주교 8.5%, 기타가 2.7%의 순이었다. 최종 학력은 전문학사 57.6%, 학사 39.5%, 석사 2.4%, 박사 0.5%로 나타났다. 근무경력 평균은 4.62 ± 4.43 년이었고 1년 미만이 24.4%로 많았고, 3년에서 5년이 17.2%, 5년에서 10년이 16.7%, 1년에서 3년이 14.1%, 10년 이상이 11.4%의 순으로 나타났다. 현재 근무하는 부서는 외과계 병동이 39.3%로 가장 많았고, 중환자실이 39.0%, 내과계 병동이 21.2%, 외래가 0.5%로 나타났다.

<Table 1> Turnover intention according to characteristics of subjects (N=377)

Characteristics	Categories	N(%)	Mean±SD	Turnover intention	
				Mean±SD	t or F(p)
Age (year)	20-29	259(68.7)	28.8±5.90	29.23±4.61a	3.756(.011) a,b>c
	30-39	93(24.7)		30.55±4.28b	
	40-49	25 (6.6)		27.78±3.82c	
Gender	Women	376(99.7)		29.44±4.58	0.316(.752)
	Men	1 (0.3)		28.00±0.00	
Marital status	Single	298(78.2)		29.62±4.35	1.568(.118)
	Married	82(21.8)		28.70±4.68	
Religion	Catholic	32(8.5)		27.84±5.43a	2.644(.033) a,d<b,c,e
	Christian	51(13.5)		30.54±4.96b	
	Buddhist	75(19.9)		30.00±4.49c	
	None	209(55.4)		29.13±4.30d	
	Others	10(2.7)		31.20±4.23e	
Education	Diploma	217(57.6)		29.65±4.81	0.572(.634)
	Bachelor	149(39.5)		29.14±4.28	
	Master	9(2.4)		29.70±3.66	
	Doctor	2(0.5)		29.44±0.42	
Nursing experience (year)	<1	92(24.4)	4.62±4.43	27.11±3.75a	9.928(<.001) a,c,e<b,d
	1-3	53(14.1)		30.66±4.90b	
	3-5	65(17.2)		29.84±3.93c	
	5-10	63(16.7)		31.06±4.44d	
	10<	43(11.4)		28.95±5.26e	
Area of practice	Medical	80(21.2)		28.93±4.05	0.422(.738)
	Surgical	148(39.3)		29.56±4.43	
	ICU	147(39.0)		29.59±5.00	
	OPD	2(0.5)		30.00±0.32	
Duty type	3 shifts	318(84.4)		29.54±4.44	-1.600(.110)
	1 shifts	59(15.6)		28.61±5.31	
Position	Nurse	325(86.2)		29.64±4.61	2.158(.117)
	Charge	27(7.2)		28.11±4.27	
	Head	25(6.6)		29.36±4.19	
Rotation	None	272(72.1)	1.47±0.94	29.43±4.64	2.042(.059)
	1	62(16.4)		30.40±3.85	
	2	21(5.6)		29.52±4.96	
	3	22(5.9)		26.88±4.70	
Turnover	None	268(71.1)	1.45±0.85	29.54±4.62	0.722(.577)
	1	59(15.6)		29.38±3.51	
	2	28(7.4)		28.14±6.32	
	3	21(5.9)		30.15±3.96	
Income (10,000 won)	100-199	159(41.3)		30.66±4.90	0.352(0.642)
	200-299	210(56.7)		30.14±4.40	
	300-399	7(1.8)		29.95±3.15	
	≥400	1(0.2)		29.81±0.00	

연구대상자의 근무형태는 3교대 근무가 84.4%로 가장 많이 나타났고, 일근직이 15.6%이었다. 근무직위는 일반 간호사 86.2%, 책임간호사 7.2%, 수간호사 6.6% 이었다. 근무부서 이동 횟수의 평균은 1.47±0.94회로 없음이 72.1%, 1회가 16.4%, 3회가 5.9%, 2회가 5.6% 이었다. 이직을 했던 경험의 평균은 1.45±0.85회로 없음이 71.1%, 1회가 15.6%, 2회가 7.4%, 3회가 5.9% 이었다. 월급은 200만원에서 299만원이 56.7%로 가장 많았고, 100만원에서 199만원이 41.3%, 300만원에서 399만원이 1.8%, 400만원 이상이 0.2%로 나타났다. 본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령(F=3.756, p=.011), 종교(F=2.644, p=.033), 근무경력(F=9.928, p<.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 20대와 30대가 40대에 비해 이직의도가 유의하게 높았고, 종교는 기독교, 불교, 기타 종교에서 천주교, 무교 집단보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났다. 근무경력은 1-3년의 경력 집단과 5-10년의 경력집단에서 이직의도가 유의하게 높게 나타났다.

2. 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 정도

본 연구의 주요 변수인 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 정도를 측정된 결과는 <Table 2>와 같다. 간호사가 지각한 간호조직문화 유형의 평균은 3.27±0.61점으로 최소값 1.95점, 최대값 4.80점이었다. 각 영역별로 살펴보면 관계지향유형의 평균은 3.02±0.44점으로 최소값 1.80점, 최대값 4.20점 이었고, 혁신지향유형의 평균은 3.59±0.52점으로 최소값 2.00점, 최대값 5.00점이었으며, 위계지향유형의 평균은 3.27±0.51점으로 최소값 2.00점, 최대값 5.00점, 업무지향유형의 평균은 3.21±0.44점으로 최소값 2.00점, 최대값 5.00점이었다. 행복지수의 평균은 4.27±0.97점으로 최소값 1.78점, 최대값 4.33

점이었으며, 이직의도의 평균은 3.27±0.50점으로 최소값 1.89점, 최대값 5.00점으로 나타났다.

<Table 2> Scores for organizational structure, happiness index and turnover intention (N=377)

Variables	Min	Max	Mean±SD
Organizational culture	1.95	4.80	3.27±0.61
Affiliative oriented	1.80	4.20	3.02±0.44
Innovative oriented	2.00	5.00	3.59±0.52
Rank oriented	2.00	5.00	3.27±0.51
Task oriented	2.00	5.00	3.21±0.44
Happiness index	1.78	4.33	4.27±0.97
Turnover intention	1.89	5.00	3.27±0.50

3. 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 간의 상관관계

연구 대상자의 간호조직문화와 행복지수 및 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 간호조직문화유형의 세부영역인 혁신지향유형은 관계지향유형(r=.327, p<.001)과 양의 상관관계가 있었고, 위계지향유형은 관계지향유형(r=.506, p<.001), 혁신지향유형(r=.543, p<.001)과 양의 상관관계가 있었으며, 업무지향유형은 관계지향유형(r=.371, p<.001), 혁신지향유형(r=.494, p<.001), 위계지향유형(r=.662, p<.001)와 양의 상관관계가 있었다. 행복지수는 관계지향유형(r=.260, p<.001), 혁신지향유형(r=.191, p<.001), 위계지향유형(r=.382, p<.001), 업무지향유형(r=.198, p<.001)과 양의 상관관계가 있었다.

이직의도는 관계지향유형(r=-.137, p=.008), 행복지수(r=-.290, p<.001)와 음의 상관관계가 있었고, 혁신지향유형(r=.123, p=.017), 위계지향유형(r=.126, p=.015), 업무지향유형(r=.218, p<.001)과 양의 상관관계가 있었다.

<Table 3> Relationship of organizational culture, happiness index and turnover intention (N=377)

		r(p)					
		Affiliative oriented	Innovative oriented	Rank oriented	Task oriented	Happiness index	Turnover intention
Organizational culture	Affiliative oriented	1					
	Innovative oriented	.327(<.001)	1				
	Rank oriented	.506(<.001)	.543(<.001)	1			
	Task oriented	.371(<.001)	.494(<.001)	.662(<.001)	1		
Happiness index		.260(<.001)	.191(<.001)	.382(<.001)	.198(<.001)	1	
Turnover intention		-.137(.008)	.123(.017)	.126(.015)	.218(<.001)	-.290(<.001)	1

4. 이직의도에 영향을 미치는 요인

연구대상자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도에 대한 차이 검정에서 유의한 차이가 있었던 변수와 상관관계 분석에서 유의한 관계가 있었던 변수를 투입하여 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다. 본 연구에서 회귀분석의 기본가정을 확인한 결과, Durbin-Watson 통계량이 2.308로 나타나 독립변수간의 자기상관이 없었다. 변수에 대한 공차한계는 0.373-0.896으로 모두 0.1이상이었으며, 분산팽창요인(Variation Inflation Factor : VIF)의 값은 1.067-2.680 범위의 값으로 기준인 10에 미치지 못하므로 다중공선성의 문제는 없었다. 잔차 분석결과 이직의도에 대한 회귀표준차 잔차의 정규 P-도표에서 선형성이 나타났다, 산점도에서 잔차의 분포가 0을 중심으로 고르게 퍼져 있어 오차항의 정규성과 등분산성이 만족되었다. 본 연구 대상자의 이직의도에 대한 일반적 특성변수와 조직문화요인을 투입한 첫 번째

예측모형(F=7.585, p<.001)과 행복지수를 투입했을 때의 두 번째 예측모형(F=10.732, p<.001) 둘 다 유의한 것으로 나타났으며, 첫 번째 예측모형의 R제곱 변화량은 .126, 두 번째 예측모형의 R제곱 변화량은 .063으로 나타났다. 첫 번째 예측모형에서의 수정된 결정계수(Adjust R²)는 .109, 두 번째 예측모형에서의 수정된 결정계수(Adjust R²)는 .172이었다. 연구대상자들의 이직의도에 영향을 주는 요인을 분석한 결과 첫 번째 예측모형에서 가장 영향을 미치는 요인은 위계지향유형(β=.309, p<.001)이었으며, 관계지향유형(β=-.203, p=.003), 근무경력(β=.177, p=.026)으로 나타났으며 이러한 변수들은 연구대상자의 이직의도를 10.9% 설명하였다. 두 번째 예측모형에서 가장 영향을 미치는 요인은 행복지수(β=-.297, p<.001), 위계지향유형(β=.266, p<.001), 근무경력(β=.199, p=.009), 관계지향유형(β=-.142, p=.034)로 나타났으며 이러한 변수들은 연구대상자의 이직의도를 17.2% 설명하였다.

<Table 4> Factors affecting for turnover intention (N=377)

Variables	B	S.E.	β	t	p	F	p	Adj R ²	Change of R ²	VIF
1 Constant	27.920	2.719		10.269	<.001	7.585	<.001	.109	.126	
Age	-0.120	0.062	-.154	-1.939	.053					2.678
Religion	0.062	0.225	.014	0.274	.784					1.067
Nursing experience	0.182	0.081	.177	2.235	.026					2.632
Organizational culture	Affiliative oriented	-1.601	0.538	-.203	-2.977	.003				1.963
	Innovative oriented	-0.008	0.437	-.001	-0.019	.985				1.515
	Rank oriented	3.226	0.540	.309	5.975	<.001				1.128
	Task oriented	-0.407	0.626	-.048	-0.650	.516				2.267
2 Constant	31.146	2.690		11.578	<.001	10.732	<.001	.172	.063	
Age	-0.111	0.060	-.143	-0.143	.064					2.680
Religion	-0.012	0.217	-.003	-0.003	.954					1.071
Nursing experience	0.205	0.079	.199	0.199	.009					2.640
Organizational culture	Affiliative oriented	-1.123	0.526	-.142	-0.142	.034				2.021
	Innovative oriented	0.047	0.422	.006	0.006	.912				1.516
	Rank oriented	2.900	0.026	.266	5.363	<.001				1.131
	Task oriented	-0.215	0.605	-.025	-0.025	.723				2.275
Happiness index	-3.138	0.521	-.297	-5.946	<.001					1.116

IV. 고찰 및 제언

1. 고찰

본 연구는 간호사가 지각한 간호조직문화유형과 행복지수 및 이직의도의 정도, 세 변수간의 상관관

계를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위함이다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 연령, 종교, 근무경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 20대와 30대가 40대에 비해 이직의도가 유의하게 높았고 종교는 기독교, 불교, 기타 종교에서 천주교, 무교 집단보다 유의하게 높게 나타

났다. 근무경력은 1-3년의 경력집단과 5-10년의 경력집단에서 이직의도가 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, 연령과 종교에 따른 이직의도의 차이는 Nam & Kwon[13]의 연구결과와 비슷한 결과였다. 근무경력 1-3년차의 시기는 병동에 배치를 받고 인간관계를 새롭게 맺어가며 병동의 업무를 배우게 되는 시점이고 5-10년차의 시기는 어느 정도 병동업무나 환경에 익숙하게 근무할 시기라고 생각된다. 따라서 20, 30대 연령의 간호사 집단이 이직의도가 높다는 것과 이직예방 프로그램을 적용한다면 대상자들의 종교적인 특성을 고려하고 근무연차 별로 차등 있게 이직예방 프로그램을 적용한다면 더 효율적일 것으로 생각된다.

본 연구대상자의 간호조직문화유형의 평균은 3.27점이었으며, 세부영역별로 보면 관계지향유형의 평균은 3.02점, 혁신지향유형의 평균은 3.59점, 위계지향유형의 평균은 3.27점, 업무지향유형의 평균은 3.21점으로 나타났고 관계지향유형을 가장 낮게 인식하고, 혁신지향유형을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 중소종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 간호조직문화와 조직유효성과의 관계를 분석한 신행주의 연구결과[21]나, 500병상 규모의 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 간호조직문화 유형을 연구한 Park & Lee[22]의 연구결과와 비슷한 결과이다. 혁신지향문화는 의료환경 변화에 적극적으로 대응하는 문화로서 외부환경의 변화에 적극적으로 대처하고 변화를 주는데 주력해야 하므로, 이러한 결과는 병원조직구성원이 외부환경의 변화에 대해 적극적으로 대처하고 반응을 보이는 것으로 생각된다. 반면에 관계지향유형에 대한 인식이 가장 낮으므로 간호조직 관리차원에서 내부 구성원들의 긍정적인 관계를 형성하고 유지할 수 있도록 내실을 기하는 것이 중요하다고 생각된다.

본 연구대상자의 행복지수의 평균은 7점 만점에 4.27점으로 중상정도로 나타났으며 간호사들의 행

복지수를 측정한 Nam & Kwon[13]의 연구에서의 행복지수는 평균 3.03점으로 나타나 본 연구에서의 행복지수가 더 높았다. 직장인 여성들의 행복수준에 미치는 영향요인에 관한 연구에서 여가활동과 관련한내외적 참여 동기가 영향을 미친다고 하였고, 특히 직장여성들은 여가활동을 통한 재미와 즐거움, 자아개발 그리고 휴식과 같은 내적인 참여 동기가 더 많은 영향을 미치므로 가정과 직장의 일을 병행하는 직장 여성들의 스트레스를 해소시킬 수 있는 방안이 필요하다고 하였다[23]. OECD의 행복지수에 대한 조사결과에서도 근무시간과 고용 환경 등에서 우리나라가 최하위권을 기록하였으므로[9], 가정과 직장의 일을 병행하는 간호사들의 행복지수가 높아질 수 있도록 간호사들의 병원에서 여가활동에 대한 지원이 있어야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서의 이직의도는 평균 3.27점으로, Park & Park[8]의 3.01점, Nam & Kwon[13]의 3.03점보다 다소 높게 나타났다. 본 연구대상자의 이직의도는 선행연구에 비해 높은 편으로 간호사들의 이직의도를 낮출 수 있는 구체적인 방안이 필요한 상태라고 생각된다.

간호조직문화유형과 행복지수 및 이직의도 간의 상관관계 분석에서 행복지수는 간호조직문화 유형의 세부영역인 관계지향, 혁신지향, 위계지향, 업무지향유형의 4영역에 모두 다 유의한 양의 상관관계가 있었으며 이러한 결과는 간호사들의 주관적인 행복지수는 간호조직문화유형의 영향을 받는다는 것을 의미한다. 연구대상자의 이직의도는 관계지향유형과 행복지수와 유의한 음의 상관관계가 있었으며, 혁신지향유형, 위계지향유형, 업무지향유형과 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이는 간호조직문화가 관계지향유형이면서 간호사들의 행복지수가 높을수록 이직의도가 낮고 혁신지향적이고 위계지향적이고 업무지향적일수록 이직의도가 높아짐을 의미한다. Eaton-Spiva et al.[6]의 연구에서

도 간호조직문화가 직원들의 이직과 관련이 있다고 하였고, Park & Lee[22]의 연구에서도 인간중심적인 업무처리방식과 관계지향문화가 직무만족과 이직의도에 많은 영향을 미친다고 하여 간호 인력의 직무만족도를 높이고 이직의도를 줄이기 위해서는 이러한 유형의 조직문화 정립이 필요하다고 하였다. 또한 업무성과의 극대화만을 추구하기 보다는 조직내 구성원 간에 활발하고 긍정적인 상호작용을 가능하게 하는 것이[24] 관계지향 조직 문화 유형 형성에 도움이 될 것으로 생각된다.

본 연구 대상자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 가장 큰 영향요인은 행복지수를 입력하지 않은 모형에서는 위계지향유형이었으나, 행복지수를 입력한 모형에서는 행복지수가 가장 큰 영향요인 이었으며 그 다음이 위계지향유형, 근무경력, 관계지향유형으로 나타났다. 이러한 변수들은 연구대상자들의 이직의도를 17.2% 설명하였다. 따라서 본 연구에서 이직의도에 영향을 미치는 영향요인에서 간호사들의 행복지수가 가장 크게 영향을 주는 요인으로 밝혀짐에 따라 기존에 이직의도에 영향을 주는 요인으로 다루어지던 변수에서 확장하여 의미 있는 연구결과를 제시한 것이 본 연구의 의의라고 생각된다. 행복지수에 관해서는 주로 중년여성을 대상으로 행복지수를 높이기 위해서 수영참가 등의 운동중재 연구가 진행되어져 왔고[12], Nam & Kwon[13]의 연구에서 간호사들의 이직의도는 행복지수와 전문직관과 유의한 음의 관계를 보였다고 하여 본 연구의 결과와 비슷하였다.

따라서 본 연구의 결과를 바탕으로 간호사들의 이직의도를 낮추기 위한 방안으로 행복지수를 높일 수 있는 프로그램을 운영해야 할 필요가 있을 것으로 생각되며, 간호조직문화를 화기에애하고 가족적인 분위기에서 병원근무를 할 수 있도록 관계지향유형으로 간호조직문화를 지향하며, 내부 구성원들을 배려하는 모습과 활동이 필요하다고 생각

된다. 더불어 위계 지향적인 간호조직문화를 지양하고 간호사들의 근무경력에 맞춘 복지나 처우 등의 근무환경을 개선시켜줄 필요가 있을 것이다.

2. 제언

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

본 연구는 일부 종합병원 간호사만을 대상으로 하였으므로 전체 병원간호사를 대변하는 데는 한계가 있지만, 간호사의 이직의도에 영향요인인 행복지수를 높이고 이직의도를 낮출 수 있는 간호조직문화유형을 개발할 수 있는 중재 프로그램을 개발하여 적용해볼 것을 제언한다.

REFERENCES

1. H.K. Choi(2009), A study on nursing organizational culture and its effectiveness in a hospital -focused on the five national mental hospitals-, Unpublished doctoral dissertation, Dong-Shin University, pp.1-3.
2. J.H. Jeong, J.S. Kim, K.H. Kim(2008), The risk factors influencing turnover intention of nurses, Journal of Korean Academy of Nursing administration, Vol.14(1);35-44.
3. S.R. Liou(2009), Nurses' intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model, Journal of Nursing Management, Vol.17(1);92-99.
4. M.S. Kim, S.J. Han, J.A. Kim, H.T. Park(1998), A study for examine into nursing organizational culture(I) -Review of the literature about the concept of organizational culture-, Journal of Korean Academy of Nursing administration, Vol.4(1);89-105.

5. G.W. Yu, S. Min, Y.J Ha, S.S. Na, H.S. Kim(2009), The influence of nurses' perceived organizational culture type on organization efficiency at the public health center, The Korean Academic Association of Business Administration, Vol.22(1);525-550.
6. L. Eaton-Spiva, P. Buitrago, L. Trotter, A. Macy, M. Lariscy, D. Johnson(2010), Assessing and redesigning the nursing practice environment, The Journal of Nursing Administration, Vol.40(1);36-42.
7. D.H. Cho, H.C. Jo, H.N. Sung(2011), Factors affecting the turnover intentions of small and medium construction IT workers, Asia Pacific Journal of Information Systems, Vol.30(2);161-184.
8. H.S. Park, B.N Park(2008), The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses, Journal of Korean Academy Nursing Administration, Vol.14(2);150-158.
9. <http://www.oecd.org/betterlifeindex>
10. J.S. Koo, U.C. Kim(2006), Happiness and subjective well-being among Korean students and adults: Indigenous psychological analysis, Koran Journal of Psychological and Social Issues, Vol.12(2);77-100.
11. J.H. Shin(2009), The effect of senior citizens' participation in leisure activities on wellness and subjective happiness, Unpublished Doctoral Dissertation, Kyungshung University, pp.1-3.
12. J.W. Ko, J.H. Choi, Y.T. Park(2013), Effect of happy index according to swimming participation in middle-aged women, The Korean Journal of Sports, Vol.11(1);177-188.
13. M.H Nam, Y.C. Kwon(2012), The relationship between better life index, nursing performance and intents to leave among hospital nurses, The Society of Digital Policy and Management, Vol.10(9);417-427.
14. D.R. Kim(1999), Analysis of relationship between nursing organization culture and organizational commitment, Journal of Korean Academy of Nursing administration, Vol.5(1);5-22.
15. S.J. Han(2002), A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational culture and organizational performance, Journal of Korean Academy of Nursing administration, Vol.8(3);441-456.
16. H.K. Chu(2005), The level of happiness index and determining factors, Unpublished doctoral dissertation, Inje University, pp.1-3.
17. E.K. Suh, J.S. Koo(2011), A concise measure of subjective well-being(COMOSWB): Scale development and validation, Vol.25(1);95-113.
18. C.H. Kim, S.S. Yang, Y.J. Kim, Y.J. Son, M.A. You, J.E. Song(2009), A structural equation model of nurses' turnover intention, Journal of Korean Academy of Nursing administration, Vol.15(4);550-562.
19. W.H. Mobley, R.W. Griffeth(1979), Review and conceptual analysis of the employee turnover process, Psychological Bulletin, Vol.86(1);493-522.
20. G.H. Lee(2004), The impact of career plateau on turnover intentions: Concerning on bank employees, Unpublished master's thesis, Hanyang University, pp.17-22.
21. H.J. Shin(2003), Relationship between organizational cultures and organizational effectiveness in small to medium sized hospitals, Unpublished master's thesis, Chonnam National University, pp.38-39.
22. J.S. Park, M.S. Lee(2011), The effect nursing organizational culture on job satisfaction and turnover intention in general hospital: The

mediating effect of empowerment, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.5(3);1-11.

23. H.C. Han, H.S. Kang, P.S. Oh(2011), Influential factors affecting the happiness level on the leisure participation motivations and characteristics of women workers, Korean Tourism Research Association, Vol.26(5);495-513.
24. S.K. Hwang, K.M. Ahn, H.C. Chong(2013), The study of determinants of hospital organization trust leading to trust in hospital worker's organization trust, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.7(2);113-124.

접수일자 2014년 4월 8일

심사일자 2014년 4월 10일

게재확정일자 2014년 6월 5일