

한국간호사와 재미한인간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족도 비교

김영임¹ · 근효근²

한국방송통신대학교 간호학과¹, 가천대학교 간호대학²

Comparing Organizational Commitment, Nursing Organization Culture, and Job Satisfaction of Korean Nurses Working in Korea and the U.S.

Kim, Young Im¹ · Geun, Hyo Geun²

¹Department of Nursing, Korea National Open University, Seoul

²College of Nursing, Gachon University, Incheon, Korea

Purpose: This study was conducted to examine the differences in organizational commitment, nursing organization culture, and job satisfaction of Korean nurses employed in Korea and the United States, and to determine how these variables were associated with selected study characteristics. **Methods:** An exploratory cross-sectional study was performed with a convenience sample of 357 nurses from Korea and the U.S. Data were collected by using a web site survey and self-reported questionnaire. Descriptive statistics, t-tests, ANOVA, and Pearson's correlation coefficients were used for data analysis. **Results:** In comparison to Korean American nurses (KAN), Korean nurses (KN) were younger, single, worked more time, took a charge role or higher, and had less turnover experience. After controlling for age and marital status, nursing organization culture and job satisfaction of KN were significantly lower than those of KAN, respectively ($F = -26.02, p < .001$; $F = -4.87, p = .028$). Significant relationships among selected socio-demo-health and work-related characteristics and the three variables were higher for KN. **Conclusion:** Higher organizational commitment and nursing organization culture from all Korean nurses were related their perceived high level of job satisfaction. Recommendations for further study include exploring a larger sample size of a variety of different types of nursing organizations and staff as well.

Key Words: Job satisfaction, Nurses, Nursing organization culture, Organizational commitment

서론

1. 연구의 필요성

미국은 지난 수십 년 동안 유럽의 선진국들과 마찬가지로

심각한 수준의 간호사 부족 현상을 겪어 왔으며, 이러한 현상을 해결하기 위하여 적극적으로 해외출신간호사들(Internationally Educated Nurses, IENs)을 수용하는 이민정책을 시행하여 왔다. 실제로 4년마다 실시하는 미국간호인력조사(National Sample Survey of Registered Nurses, NSSRN)에 의

주요어: 직무만족도, 간호사, 간호조직문화, 조직몰입

Corresponding author: Geun, Hyo Geun

College of Nursing, Gachon University, 191 Hanmakmoero, Yeonsu-gu, Incheon 406-799, Korea.
Tel: +82-10-4059-2982, Fax: +82-32-820-4201, E-mail: keunhue@daum.net

- 이 논문은 한국방송통신대학교 2014년도 학술연구비지원을 받아 작성된 것임.
- This work was supported by the Korea National Open University Research Fund.

Received: Oct 20, 2014 / Revised: Jan 9, 2015 / Accepted: Feb 10, 2015

하면, 2004~2008년 기간 중 미국 내에 거주하는 해외출신간호사의 수는 전체 165,539명으로, 이는 미국 내에 간호사면허(Registered Nurse, RN)를 소지한 전체 간호사의 5.4%를 차지하고 있고, 이전 회기보다 63% 증가한 상태이다. 이중 재미한인간호사(Korean American Nurses)는 미국 내 전체 해외출신간호사 중에서 필리핀, 인도에 이어 2.6%(4,359명)를 차지하고 있으며 지속적으로 증가하는 양상을 보이고 있다(Health Resources and Services Administration [HRSA], 2010). 미국 내 경제공황에 따른 해외이민정책의 변화로 한시적으로 해외취업이 보류되는 시기가 있었음에도 불구하고(Nicholas, Davis, & Richardson, 2010), 최근 국내 병원간호사의 해외취업 결정에 미치는 영향을 조사하는 연구에서, 57.7%에 해당하는 국내 간호사들이 여전히 해외 취업을 희망하는 것으로 나타나(Lee & Son, 2010), 앞으로도 국내 간호사들의 해외취업과 이민에 대한 관심은 지속될 것으로 전망되고 있다.

미국 내 해외출신간호사들의 증가와 더불어 이들을 대상으로 한 연구도 꾸준히 지속되어왔다. 연구 초기에는 소수의 이민간호사들을 대상으로 그들의 이민동기, 취업과정, 또는 해외근무경험 등에 대한 질적 연구나, 단순히 인구학적 변동을 파악하는 서술적 조사연구가 주를 이루었다면(Kingma, 2006), 최근에는 간호사들의 개인적 경험 또는 취업에 따른 직장 내에서의 실무 경험을 조사하고 그 결과를 일반화하려는 양적 연구가 활발하게 이루어지고 있다(Cheng & Liou, 2011; Liou & Grobe, 2008). 예를 들면, 미국에서 근무하는 아시아 이민간호사들을 대상으로 한 연구에서는 아시아 이민간호사들이 개인주의 성향의 미국간호사들과는 달리 집단주의 성향을 가지고 있으며 이러한 성향이 간호사들의 조직몰입과 밀접한 연관이 있다고 보고하였다(Liou, Tsai, & Cheng, 2013). 마찬가지로, 재미한인간호사들을 대상으로 그들의 언어장애 극복 및 병원조직에 적응해 나가는 단계를 규명하거나(Yi & Jezewski, 2000), 한국과 미국병원의 실무차이로 겪는 문화적 갈등 수준(Yi, 1998), 또는 간호실무능력 정도(Hong, Yun, & Kang, 2004)를 조사하는 연구들이 있었다.

재미한인간호사들의 미국 취업 후 겪는 조직생활과 관련된 경험은 초기에는 업무 시 미국간호사들과의 갈등이 발생했을 때 의사소통능력의 부족으로 원만한 문제해결에 어려움을 겪거나, 승진 시 차별이나 경력불인정, 조직 내에 동화되지 못하여(in-group) 이방인으로 취급되는 느낌(out-group)을 받기도 한다(Park et al., 2004). 결과적으로는 이러한 부정적인 경험들이 해결되지 않은 채로 축적되는 경우 취업 후 1~2년 이

내의 이직으로 이어지는 경우도 발생한다. 따라서 재미한인간호사들의 조직몰입이나 조직문화와 같은 조직 내의 적응에 관한 연구들이 필요하며, 우선적으로는 미국병원 교유의 조직문화에 대한 간호사들의 이해정도를 파악하고, 이에 따른 적응과정의 순응정도를 평가할 수 있는 조직몰입이나 직무만족과 같은 조직에의 적응과 긴밀하게 관련이 있는 것으로 검증된 변수들을 포함하는 것이 필요하다.

이와는 대조적으로 한국에서는 간호사들의 조직에 관련된 경험과 관련 영향 요인을 조사하는 연구들은 지속적이며 방대하게 이루어져 오고 있다. 간호사들의 조직에 대한 몰입이나 조직문화, 지속적으로 근무하고자 하는 동기여부 등이 직무에 대한 만족과의 관계를 묻는 연구들로서, 변인들 간의 관계를 규명한 연구들이 있다(Kim & Han, 2007; Lee, 2003; Lee, 2011; Lee, Jin, & Ju, 2011). 그러나 위와 같은 선행연구 외에 한국간호사와 재미한인간호사들을 대상으로 각 조직의 업무환경이나 직무만족을 비교하는 연구들은 아직 보고되지 않고 있다. 한국간호사들과 동일한 간호교육과 훈련을 받은 재미한인간호사들이 미국 내 취업 후 나타내는 조직몰입이나 업무만족도 정도가 한국에서 근무하는 간호사들과 비교하여 어떤 양상으로 나타나는지를 파악하는 것은 의미있는 일이다. 이는 동일한 면허와 교육, 훈련을 받은 두 문화권에서 근무하는 간호사들이 나타내는 차이가 학습된 간호교육에 의해서가 아닌 직장에서의 업무환경조건과 밀접하게 관련이 있는 것으로 판단된다. 따라서 이러한 격차나 또는 동질적인 부분들을 규명하는 것은 추후 상호 다른 문화권에 속한 간호사들의 근무환경개선을 위한 기관의 정책 및 관리의 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 한국간호사와 미국 내의 병원 및 보건의료시설에 근무하는 재미한인간호사들을 대상으로 각각 그들이 인지하는 조직몰입과 간호조직문화에 대한 적응정도와 직무만족도를 파악하고 관련되는 요인을 비교 분석하며, 서로 다른 업무환경에서 근무하는 간호사들을 위해 보다 우수한 부분을 상호 벤치마킹할 수 있는 기초자료를 제공하고자 실시되었다.

2. 연구목적

본 연구는 한국과 미국의 병원 또는 보건의료시설에서 근무하는 한국간호사들을 대상으로, 각각의 간호사들의 조직몰입, 간호조직문화 및 직무만족도를 비교하고, 이와 관련된 요인들을 파악하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 한국 및 미국에서 근무하는 간호사의 인구사회건강 및 직

업 관련 특성을 비교한다.

- 한국 및 미국에서 근무하는 간호사의 직장에서의 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족도를 비교한다.
- 한국 및 미국에서 근무하는 간호사의 인구사회건강 및 직업 관련 특성에 따른 직장에서의 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족도를 비교한다.
- 한국 및 미국에서 근무하는 간호사의 직장에서의 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족도와 상관관계를 비교한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 한국의 간호사와 미국에서 근무하는 재미한인간호사를 대상으로 조직몰입, 간호조직문화와 직무만족을 파악하고, 관련요인을 찾기 위한 서술적 비교조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

연구대상자는 한국방송통신대학교 간호학과와 의과대학 간호학과 학생으로서 한국과 미주 지역(뉴욕 및 엘에이 등)에 거주하는 재학생 중 직업이 있는 간호사를 대상으로 하였다. 대상자의 새로운 조직에의 적응기간을 고려하여 최소 6개월 이상의 직장근무경력이 있는 간호사만을 연구에 포함하였다. 한국의 간호사는 출석수업에 참여한 학생을 대상으로 하였으며, 미주 지역은 인터넷 온라인을 통해 조사에 동의한 학생을 대상으로 자료를 수집하였다. 자료수집은 한국방송통신대학교 연구윤리심의(심의승인번호-ABN01-201404-21-06) 후 구조화된 설문조사 표로 2013년 4~6월까지 수집하였다. 조사에 응한 총 응답자 367명(한국 192명, 미국 175명)중 조사표에 충분히 응답하지 않았거나 현 조직에의 근무경력이 6개월 미만인 대상자 10명(한국 4명, 미국 6명)을 제외한 357명(한국 188명, 미국 169명)의 응답자만을 연구에 포함, 분석하였다. 설문조사 단계에서는 연구대상자들에게 설명문과 동의서를 제공하고, 설명문을 읽은 후 연구참여 동의서에 직접 서명한 후 조사에 참여하도록 하였다. 조사 시 본 조사가 연구 이외의 다른 목적으로는 일체 사용되지 않을 것임을 대상자들에게 설명하였다. 미국대상자의 경우 인터넷기반 설문조사 프로그램인 서베이몽키(SurveyMonkey: <https://ko.surveymonkey.com/>)를 이용하여 자료수집이 이루어졌다. 서베이몽키를 통해 설문지 폼(form)에 접속이 가능한 링크가 포함된 이메일을 발송하였으

며, 발송된 이메일에는 연구의 내용, 목적, 개인정보 처리방침, 예상되는 불이익 및 응답거부가 가능함 등이 포함되었다. 이메일은 회신마감날짜를 명시하여 224명에게 발송하였고, 응답률을 높이기 위해 3회에 걸쳐 반복 발송하였으며, 175명이 응답하여 온라인조사 응답률은 78.1%를 나타냈다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지의 내용은 대상자의 인구사회 및 건강상태에 관한 특성(4문항), 직업 관련 특성(10문항 공통, 재미한인간호사들을 대상으로 2문항 추가), 조직몰입(15문항), 간호조직문화(25문항) 및 직무만족(24문항)에 관한 것으로 총 84문항으로 구성하였다. 3개의 도구(조직몰입, 간호조직문화, 직무만족)에 포함된 부정문항은 역으로 환산하여 분석하였다.

1) 조직몰입 측정도구

대상자의 조직몰입을 측정하기 위하여 Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발하였고, Kim (1986)이 번역하고 수정·보완한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항이며 애착, 동일시 및 근속에 관한 내용으로 구성되어있다. 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였으며 점수가 높을수록 대상자의 조직에 대한 몰입이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim (1986)과 Lee 등(2011)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 값은 각각 .89와 .89였으며, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였다.

2) 간호조직문화 측정도구

본 연구에서는 병원 간호조직 문화유형에 관한 Yang (1998)의 연구에서 작성한 221개의 내용 중 Lee (2003)가 수정·보완한 25개의 문항으로 이루어진 도구를 사용하였다. 도구는 조직의 응집력, 상호신뢰, 서열의식 및 의사결정권한, 보수, 승진, 전직, 고유의 업무영역 등의 하위영역으로 구성되어있다. 모든 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 병원에 근무하고 있는 간호사들의 조직문화에 대한 만족도가 높은 것을 의미한다. Lee (2003)와 Lee 등(2011)의 선행연구에서 도구의 신뢰도는 각각 Cronbach's $\alpha = .86, .89$ 였으며, 본 연구에서 간호조직문화 25문항의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .91이었다.

3) 직무만족 측정도구

본 연구에서 직무만족은 Stamps, Piedmont, Slavitt과

Haase (1978)가 개발한 48문항의 직무만족 측정도구(The index of work satisfaction)를 Lee (2003)가 수정·보완한 24문항을 사용하였다. 도구의 세부영역은 직업적 긍지, 조직의 비전 제시 및 신뢰, 보수, 상사와의 관계, 간호사-의사관계의 5개 하위영역으로 구성하였다. 만족의 수준은 5점 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 대상자가 지각하는 만족도가 높음을 의미한다. Lee (2003)의 연구에서 도구의 영역별 Cronbach's α 값은 .58~.85였으며, 본 연구에서 사용한 도구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .93이었다.

4) 인구사회건강 및 직업 관련 특성 측정도구

대상자의 인구사회 및 건강 특성에 대하여는 기본 사항으로 성별, 연령, 결혼상태와 스스로 인식하는 평소 건강상태를 조사하였다. 직업과 관련된 특성으로는 현 직장형태, 현 직장에서의 근무경력 및 주당 평균 근무시간, 고용형태, 근무형태, 현 직장에서의 직위 및 이직경험(횟수)을 포함하였으며, 재미한인간호사들을 대상으로는 과거 한국에서의 직장 근무경력 및 현 직장 외 복수직장여부를 추가로 조사하였다.

4. 자료분석

SPSS/WIN 21.0 통계패키지 프로그램을 이용하여 실시하였고, 한국과 미국에서 근무하는 간호사들의 인구사회건강 및 직무 관련 특성을 파악하기 위하여 실수, 백분율, 평균, 표준편차 등의 서술통계를 사용하였다. 독립변수와 조직몰입 및 간호조직문화, 직무만족에 대한 관계를 규명하기 위해 t-test와 ANOVA, ANCOVA를 실시하였으며, 사후 분석은 Scheffé test, 변수 간 상관관계는 Pearson's correlation으로 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 인구사회건강 및 직업 관련 특성 비교

한국과 미국에 근무하는 한국간호사의 인구사회건강 및 직업 관련 특성에 대한 조사결과는 Table 1과 같다. 인구사회 특성으로 대상자의 성별은 전체 357명 중 여성이 한국간호사 중에서는 98.9%(186명), 재미한인간호사 중에서는 98.8%(167명)이었다. 연령은 한국간호사는 29세 이하가 39.9%(75명), 재미한인간호사는 40세 이상이 78.7%(133명)로 가장 많았다. 결혼 상태별 분포는 한국간호사는 미혼자가 52.1%(98명)

로 기혼자(47.9%, 90명)보다 다소 많은 반면, 재미한인간호사는 기혼자가 85.8%(145명)로 미혼자보다 월등히 많은 수로 나타났다. 스스로 인식하는 평소 건강상태에 대하여 한국간호사의 87.2%(164명), 재미한인간호사의 90.5%(153명)가 자신의 건강상태를 보통 이상의 건강한 편이라고 응답하였다.

직업 관련 특성에 관한 조사에서 한국간호사의 87.2%(164명), 재미한인간호사의 69.8%(118명)가 병원에서 근무하고 있으며, 재미한인간호사의 현 직장에서의 평균 근무경력이 (8.6 ± 6.64 년) 한국간호사의 근무경력(7.5 ± 6.80 년)을 앞서는 것으로 나타났다. 주당 45시간 미만의 근무를 하는 간호사는 한국간호사는 44.7%(84명), 재미한인간호사는 78.1%(132명)이었으며, 고용형태는 재미한인간호사의 경우 전일제 근무가 82.8%(140명)로 시간제(part-time)나 일일근로제(per diem)보다 많았고 한국간호사는 93.1%(175명)가 정규직으로 고용되어 있었다. 주간근무는 한국간호사의 45.7%(86명), 재미한인간호사는 72.8%(123명)가 하고 있으며, 현 직장에서의 직위에 대하여 한국간호사의 64.4%(121명), 재미한인간호사의 87.6%(148명)가 일반간호사로 근무하는 것으로 나타났다. 이직경험에 대하여 한국간호사는 1회라고 응답한 경우가 전체의 44.7%(84명)로 가장 많았으며, 재미한인간호사는 3회 이상이 전체의 39.1%(66명)로 가장 많았다. 재미한인간호사들 중의 92.9%(157명)가 한국에서 간호사로 근무한 경험이 있었으며 그 중 절반 정도(50.3%, 85명)는 5년 이상의 근무경력이 있는 것으로 응답하였다.

요약하면 한국간호사가 재미한인간호사보다 평균연령이 낮고 미혼율이 높았으며, 평균근무시간이 길고, 교대 및 야간근무가 많았으며, 일반간호사 이상의 직위와, 이직경험이 적은 특성을 나타냈다.

2. 대상자의 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족도 비교

한국간호사와 재미한인간호사의 조직몰입, 간호조직문화 및 직무만족도를 비교한 결과는 Table 2와 같다. 위 표에서 세 변수와 관련이 높은 연령과 결혼상태를 통제한 후 나타난 결과로 조직몰입에 대한 집단 간의 평균 점수는 재미한인간호사 (3.6 ± 0.68)가 한국간호사(3.3 ± 0.62)보다 높은 것으로 나타났으나 유의하지는 않았다($F=0.02, p=.880$). 간호사의 간호조직문화 점수는 재미한인간호사가(3.1 ± 0.56) 한국간호사(2.7 ± 0.47)보다 유의하게 높은 점수를 보이는 것으로 나타났다($F=26.02, p<.001$). 직무만족도 점수를 비교한 결과 재미한인간호사(3.5 ± 0.57)가 인지하는 직무만족도가 한국간호

Table 1. Socio-demographic-health and Work-related Characteristics of Korean Nurses and Korean American Nurses

Characteristics	Categories	Total (N=357)	Korea (n=188)	U.S. (n=169)	x ² or t	p
		n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	n (%) or M±SD		
Gender	Male	4 (1.1)	2 (1.1)	2 (1.2)	0.01	.915
	Female	353 (98.9)	186 (98.9)	167 (98.8)		
Age (year)	≤ 29	77 (21.6)	75 (39.9)	2 (1.2)	96.52	< .001
	30~39	84 (23.5)	50 (26.6)	34 (20.1)		
	≥ 40	196 (54.9)	63 (33.5)	133 (78.7)		
		40.8±11.05	34.9±9.39	47.4±8.82		
Marital status	Single	122 (34.2)	98 (52.1)	24 (14.2)	56.91	< .001
	Married	235 (65.8)	90 (47.9)	145 (85.8)		
Health status	Poor	40 (11.2)	24 (12.8)	16 (9.5)	0.97	.324
	Normal/good	317 (88.8)	164 (87.2)	153 (90.5)		
Workplace	Hospital	282 (79.0)	164 (87.2)	118 (69.8)	16.26	< .001
	Others	75 (21.0)	24 (12.8)	51 (30.2)		
Current job work period (year; except 6 months)	≤ 4	132 (37.0)	81 (43.1)	51 (30.2)	7.22	.065
	5~9	118 (33.1)	55 (29.3)	63 (37.3)		
	10~19	73 (20.4)	34 (18.1)	39 (23.1)		
	≥ 20	28 (7.8)	13 (6.9)	15 (8.9)		
		8.0±6.74	7.5±6.80	8.6±6.64		
Working hours per week	≤ 44	216 (60.5)	84 (44.7)	132 (78.1)	45.06	< .001
	45~49	86 (24.1)	64 (34.0)	22 (13.0)		
	≥ 50	52 (14.6)	40 (21.3)	12 (7.1)		
Employment status (U.S.)	Full-time	-	-	140 (82.8)		
	Others	-	-	28 (16.6)		
Employment status (Korea)	Regular	-	175 (93.1)	-		
	Non-regular	-	11 (5.9)	-		
Work shift	Day	209 (58.5)	86 (45.7)	123 (72.8)	25.80	< .001
	Others	141 (39.5)	97 (51.6)	44 (26.0)		
Current position	Staff nurse	269 (75.4)	121 (64.4)	148 (87.6)	25.69	< .001
	Charge, above	85 (23.8)	65 (34.6)	20 (11.8)		
Turnover experience	0	4 (1.1)	2 (1.1)	2 (1.2)	18.70	< .001
	1	126 (35.3)	84 (44.7)	42 (24.9)		
	2	91 (25.5)	35 (18.6)	56 (33.1)		
	≥ 3	125 (35.0)	59 (31.4)	66 (39.1)		
		2.3±1.52	2.1±1.39	2.6±1.62		
Work experience in Korea	No	-	-	10 (5.9)		
	Yes	-	-	157 (92.9)		
Work period in Korea (month)	≤ 23	-	-	13 (7.7)		
	24~59	-	-	58 (34.3)		
	≥ 60	-	-	85 (50.3)		
		-	-	76.4±58.52		

사(3.1±0.57)보다 유의하게 높은(F=4.87, p=.028) 것으로 나타났다. 요약하면 위의 세 변수 중재미한인간호사의 간호조직문화와 직무에 대한 만족도가 한국간호사가 인지하는 수준보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

3. 대상자의 인구사회건강 및 직업 관련 특성에 따른 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족도비교

인구사회건강 및 직업 관련 특성에 따른 조직몰입, 간호조

Table 2. Comparisons of Organizational Commitment, Nursing Organization Culture and Job Satisfaction of Korean Nurses and Korean American Nurses

Variables	Total (M±SD)	Korea (M±SD)	U.S. (M±SD)	F	p
Organizational commitment (15 questions)	3.4±0.67	3.3±0.62	3.6±0.68	0.02	.880
Nursing organization culture (25 questions)	2.9±0.55	2.7±0.47	3.1±0.56	26.02	< .001
Job satisfaction (24 questions)	3.3±0.61	3.1±0.57	3.5±0.57	4.87	.028

Note. Controlling for age and marital status.

직문화, 직무만족도 비교는 Table 3과 같다. 대상자의 인구사회건강 및 직업 관련 특성 중 연령, 결혼상태, 현 직장형태에 따라서 한국간호사와 재미한인간호사가 조직몰입을 지각하는 정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그 외에 한국간호사의 경우 평균 주당 근무시간이 45시간 미만인 경우($p=.018$)와 주간근무를 할 때($p<.001$), 책임간호사 이상의 직위를 가지고 근무할 때($p<.001$), 이직 경험이 없거나 또는 3회 이상인 경우($p=.006$)에서 각 변수의 타 범주에서보다 조직몰입도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 반면에 재미한인간호사들의 경우는 보통 이상의 건강상태로 인지하는 간호사의 조직몰입도 평균점수가 3.7점, 불건강하다고 인지하는 간호사의 평균이 3.1점으로 유의한 차이($p=.002$)가 있음을 알 수 있다. 요약하면 한국에서 근무하는 간호사들의 조직몰입 정도를 재미한인간호사들과 비교했을 때 한국간호사들이 보다 많은 인구사회 및 관련특성에 포함된 변수들에 따라 차이를 보이는 것으로 나타났다.

인구사회 및 관련특성에 포함된 변수들 중 두 집단 간 간호조직문화 정도와 공통적으로 유의한 관계를 나타내는 변수는 보이지 않았다. 한국간호사에서는 연령($p=.023$), 결혼상태($p=.017$), 건강상태($p=.004$), 평균 근무시간($p=.005$), 근무형태($p=.016$), 현 직장에서의 직위($p<.001$)에 따른 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로는 40세 이상의 연령일 때, 기혼인 경우, 보통 이상으로 건강상태를 인지하는 경우, 주당 45시간 미만의 근무를 하는 경우, 주간근무인 경우, 책임간호사로 근무하는 경우에서 변수의 다른 범주에 비해 간호조직문화에 대한 높은 평균 점수를 나타냈다. 재미한인간호사의 간호조직문화에 대한 만족 정도는 현 직장 형태($p=.007$)에서 유의한 차이가 있었는데, 구체적으로 현재 병원에서 근무하는 간호사의 경우 너싱홈이나 기타 간호요양기관 등의 영역에서 근무하는 간호사들보다 간호조직문화에 대한 만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 두 집단 모두의 간호조직문화 만족도에 관련된 공통 변수는 발견되지 않았으

나 재미한인간호사들에 비하여 한국간호사의 간호조직문화 만족의 정도가 더 많은 인구사회 및 관련특성에 관한 변수들에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

한국과 재미한인간호사의 두 집단 모두에서 직무만족도는 연령, 결혼상태, 현 직장 형태에 따라 유의한 차이가 있었다. 그 외에 한국간호사의 직무만족도는 병원 이외의 기관에서 근무를 하는 경우, 주당 45시간 미만으로 근무를 하는 경우, 주간근무자인 경우, 책임간호사 이상의 직위를 가진 경우에서 직무에 대한 만족도가 그렇지 않은 경우보다 높은 것으로 나타났다. 반면 재미한인간호사는 병원에 근무하는 경우 직무만족도가 높아 두 집단 차이를 보였다. 그리고 재미한인간호사에서 근무시간, 근무형태, 직위 등과 같은 직업 관련 특성에 따른 직무만족도의 유의한 차이는 발견되지 않았다. 재미한인간호사의 집단에서만 직무만족도에 유의한 차이를 보였던 변수들은 건강상태와 이직경험이었는데 건강상태가 보통 이상인 경우($3.6\pm.55$)가 불건강한 경우($3.0\pm.55$)보다 높은 만족도를 나타냈으며, 이직경험에서는 3회 이상($3.6\pm.61$) 또는 2회($3.6\pm.60$), 1회($3.3\pm.45$), 전혀 없음($3.0\pm.03$)의 순서로 재미한인간호사의 직무만족도 평균점수가 높게 나타났다.

인구사회건강 및 직업 관련 특성에 따른 직무만족과의 관련성을 종합하여 보면, 한국간호사에서는 연령, 결혼상태, 직장 형태, 평균 근무시간, 근무형태, 직장에서의 위치가 유의한 관련요인이었고, 재미한인간호사의 경우 연령, 결혼상태, 건강상태, 직장형태, 이직경험이 유의한 관련요인이었다. 제반 특성에 따른 세 주요 변수의 관련성은 한국간호사가 재미한인간호사보다 유의한 차이를 나타내는 요인이 더 많았다.

4. 대상자의 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족도 간 상관관계 비교

조직몰입, 간호조직문화와 직무만족도의 상관관계를 확인한 결과, 세 변수 간 모두 유의한 양의 상관관계와 비슷한 관련

Table 3. Organizational Commitment, Nursing Organization Culture and Job Satisfaction of Korean Nurses and Korean American Nurses according to Selected Characteristics

Characteristics	Categories	Organizational commitment		Nursing organization culture		Job satisfaction	
		Korea	U.S.	Korea	U.S.	Korea	U.S.
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Age (year)	≤29	2.9±0.46 ^a	2.7 [†]	2.6±0.50 ^a	3.4 [†]	2.8±0.50 ^a	2.5 [†]
	30~39	3.2±0.61 ^b	3.3±0.75	2.7±0.43 ^{ab}	3.1±0.59	3.1±0.51 ^b	3.3±0.65
	≥40	3.7±0.55 ^c	3.7±0.65	2.9±0.45 ^b	3.1±0.55	3.4±0.53 ^c	3.6±0.54
	F (p)	35.39 (<.001)	4.04 (.019)	3.84 (.023)	0.16 (.852)	21.59 (<.001)	5.10 (.007)
Marital status	Single	3.0±0.54	3.3±0.47	2.6±0.49	3.0±0.45	2.9±0.53	3.2±0.45
	Married	3.6±0.57	3.7±0.70	2.8±0.44	3.1±0.57	3.3±0.53	3.6±0.58
	t (p)	-7.24 (<.001)	-2.27 (.024)	-2.41 (.017)	-0.78 (.436)	-5.49 (<.001)	-2.73 (.007)
Health status	Poor	3.1±0.54	3.1±0.66	2.5±0.50	2.9±0.46	2.9±0.56	3.0±0.55
	Normal/good	3.3±0.63	3.7±0.67	2.8±0.46	3.2±0.56	3.1±0.56	3.6±0.55
	t (p)	-1.57 (.118)	-3.19 (.002)	-2.88 (.004)	-1.63 (.105)	-1.74(.084)	-3.66 (<.001)
Workplace	Hospital	3.2±0.60	3.7±0.61	2.7±0.48	3.2±0.56	3.0±0.55	3.6±0.57
	Others	3.9±0.52	3.3±0.76	2.8±0.45	2.9±0.51	3.5±0.57	3.2±0.46
	t (p)	-5.01 (<.001)	3.84 (<.001)	-0.71 (.481)	2.73 (.007)	-3.48 (.001)	4.48 (<.001)
Working hours per week	≤44	3.4±0.62 ^a	3.6±0.71	2.8±0.46 ^a	3.2±0.56	3.3±0.51 ^a	3.5±0.57
	45~49	3.2±0.63 ^{ab}	3.6±0.56	2.7±0.45 ^{ab}	3.0±0.56	3.0±0.61 ^b	3.5±0.65
	≥50	3.1±0.58 ^b	3.7±0.71	2.6±0.48 ^b	3.1±0.62	3.0±0.54 ^b	3.4±0.50
	F (p)	4.10 (.018)	0.22 (.803)	5.49 (.005)	0.42 (.658)	5.91 (.003)	0.64 (.528)
Work shift	Day	3.5±0.59	3.7±0.67	2.8±0.48	3.2±0.55	3.3±0.56	3.5±0.56
	Others	3.0±0.56	3.5±0.71	2.6±0.46	3.1±0.59	2.9±0.53	3.5±0.63
	t (p)	5.80 (<.001)	1.81 (.073)	2.43 (.016)	1.11 (.268)	4.34 (<.001)	0.75 (.455)
Current position	Staff	3.1±0.57	3.6±0.68	2.6±0.47	3.1±0.58	3.0±0.55	3.5±0.58
	≥Charge	3.6±0.56	3.8±0.70	2.9±0.43	3.2±0.42	3.3±0.52	3.5±0.51
	t (p)	-6.35 (<.001)	-1.13 (.262)	-3.60 (<.001)	-0.31 (.754)	-4.45 (<.001)	0.22 (.829)
Turnover experience	0	3.5±0.28 ^{a†}	3.8±1.04 [†]	2.5±0.17 [†]	2.5±0.08 [†]	2.7 [†]	3.0±0.03 ^{a†}
	1	3.1±0.59 ^a	3.4±0.61	2.7±0.45	3.1±0.45	3.0±0.53	3.3±0.45 ^a
	2	3.2±0.65 ^{ab}	3.6±0.73	2.7±0.54	3.2±0.57	3.0±0.60	3.6±0.60 ^a
	≥3	3.5±0.62 ^b	3.7±0.66	2.7±0.47	3.1±0.61	3.2±0.60	3.6±0.61 ^a
	F (p)	4.23 (.006)	2.41 (.069)	0.20 (.897)	0.98 (.403)	1.33 (.267)	2.67 (.049)

† n=1; † n=2; Scheffé test: a < b < c.

성을 나타냈다($p < .001$). 또한 한국간호사, 재미한인간호사와 전체로 분류하여 상관성 정도를 조사한 결과를 종합하여 보면, 직무만족도가 조직몰입($r = .83 \sim .86$) 또는 조직문화($r = .66 \sim .72$)와 갖는 상관성의 정도가 조직몰입과 조직문화간($r = .55 \sim .60$)의 상관관계 정도보다 높은 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 병의원과 기타 보건의료시설에 근무하는 한국간호사와 재미한인간호사를 대상으로 조직몰입, 간호조직문화 및 직무만족도를 비교하기 위해 실시되었다.

대상자들의 인구사회건강 특성에 따른 비교에서 두 집단 모두 연령과 결혼상태에서 유의한 차이가 있었다. 한국간호사의 연령 평균은 34.9세로 재미한인간호사의 47.4세 보다 월등히 낮은 수치로, 이는 미국 내 근무하는 아시안 간호사의 평균 연령이 45.7세라는 보고와 유사한 결과이며(Spetz, Gates, & Jones, 2014), 재미한인간호사들의 93%정도가 한국에서 평균 6.4년 정도 직장경력을 갖고 미국에서 근무를 시작하는 것과 관련이 있다. 결혼상태는 미국간호사의 경우 기혼자가 85.8%를 차지하는 반면, 한국간호사는 미혼자가 52.1%로 나타났는데, 이는 조사대상 재미한인간호사의 연령평균이 높으므로 이에 따라 결혼상태가 기혼인 비율이 높은 것과 연관된다 할

Table 4. Correlations among Organizational Commitment, Nursing Organization Culture, and Job Satisfaction

Variables	Categories	Organizational commitment	Nursing organization culture	Job satisfaction
		r (p)	r (p)	r (p)
Korea	OC	1		
	NOC	.55 (< .001)	1	
	JS	.86 (< .001)	.69 (< .001)	1
United States	OC	1		
	NOC	.56 (< .001)	1	
	JS	.83 (< .001)	.66 (< .001)	1
Total	OC	1		
	NOC	.60 (< .001)	1	
	JS	.85 (< .001)	.72 (< .001)	1

OC=Organizational commitment; NOC=Nursing organization culture; JS=Job satisfaction.

수 있다. 이러한 재미한인간호사의 평균 연령은 선행연구인 Kang (2012)의 45.4세와는 근접하였고, 결혼상태는 59.1%를 차지한다는 Seo 등(2013)의 결과보다 높게 나타났으며, 이는 미국내 아시안 간호사의 78.2%가 기혼자인 결과보다도 높은 수치이다(Spetz et al., 2014). 간호사가 스스로 인식하는 평소건강상태는 두 집단 모두 87~90%에 해당하는 간호사가 보통 또는 건강한 편으로 인식하고 있었으며 두 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다. 일반정신건강을 조사한 Seo 등 (2013)의 연구결과와 일괄적인 비교는 어려우나 이 연구에서 재미한인간호사들은 정신건강을 묻는 1~4점 척도에서 평균 2.0점을 나타냈으며, 정신질환위험군도 대상자의 2%(4명)를 차지하는 만큼 추후 재미한인간호사를 대상으로 보편적 건강 상태인식과 더불어 신체, 정신, 사회적 건강상태를 분류하여 조사하는 연구가 필요하다.

직업 관련 특성을 비교한 결과 현 직장형태, 평균 근무시간, 근무형태, 현 직장에서의 직위, 이직경험에 두 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직장형태에서 재미한인간호사의 경우(30.2%) 한국간호사(12.8%)보다 너싱홈이나 방문 간호기관과 같은 병원 이외의 기관에서 근무하는 대상자가 유의하게 많았다. 이는 미국 내에 근무하는 다른 외국간호사들의 병원 이외의 기관에서의 근무비율과(필리핀-28.4%, 캐나다-26.6% 등) 유사한 수준으로 외국간호사들이 미국간호사들 보다 상대적으로 업무무담이 적은 너싱홈에서의 근무를 희망하는 것으로 보고된 내용과 유사하다(Spetz et al., 2014).

간호사들의 주당 평균 근무시간은 재미한인간호사의 78.1%가 평균 45시간 미만 근무를 하는 반면, 한국간호사는 44.7%만 하고 있으며 또한 21.3%는 평균 50시간 이상 근무를 하고 있어 두 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. Kim 과 Lee (2010)의 연구에서 학업병행간호사의 근무시간이 45

시간 미만 45.5%, 50시간 이상이 24.8%를 나타낸 것과 일치된 양상을 보였다. 다만 여성 직장인을 대상으로 한 분석에서 (Kim, 2011) 45시간 미만이 49.1%로 나온 결과와 비교하면 한국간호사들의 평균 근무시간은 일반 여성 직장인보다 높은 것이다. Kang (2012)의 연구에서 재미한인간호사의 74.2%가 주당 35~39시간을, Seo 등(2013)의 연구에서는 주당 40시간 미만으로 근무하는 간호사가 전체의 65.5%로 나타나 본 연구의 결과와 근접한 분포를 나타냈다. 이를 통해 살펴보면 한국간호사들의 근무시간이 재미한인간호사보다 더 많다는 것을 알 수 있다. 근무형태는 한국간호사의 교대 및 야간근무자 비율이(51.6%) 재미한인간호사의 26.2%보다 높았는데 이는 Lee 등(2005)이 245개 병원 간호사를 대상으로 조사한 연구에서 3교대근무자의 비율이 67.9%, 2교대근무자의 비율은 1.8%로서 총 69.7%가 교대근무형태를 나타낸 것보다는 낮은 것이며, 학업병행간호사를 대상으로 조사한 연구에서(Kim & Lee, 2010) 70.1%를 나타낸 것보다도 낮아진 것이다. 한국간호사의 경우 병원근무형태가 주간이나 야간 등 일정시간을 근무하도록 하기보다는 3교대를 기본으로 근무일정을 조정하므로 교대 및 야간근무비율이 미국보다 높은 양상을 보이는 것이다. 교대 및 야간근무비율이 높은 것은 그만큼 근무환경이 열악하다는 것을 의미하는데, 주야간 교대근무를 하는 경우의 주당 근무시간은 Kim (2011)의 연구에서 45시간 이상이 66.8%를 나타내 주야간교대근무 간호사들은 근무를 위해 더 많은 시간을 보내고 있음을 알 수 있다. 또한 교대근무간호사들은 건강상태나 직무만족이 낮다는 연구(Choi, 2008; Kim, 2011)가 있어 교대근무자들이 많고 근무시간도 많은 한국 간호사들의 근무환경을 다시 생각하게 한다. 한편, 재미한인간호사의 주간 근무자 비율은 72.8%로, 선행연구인 Seo 등 (2013)의 67.5%, Kang (2012)의 62.9% 보다 높게 나타났다.

미국에서는 병원근무의 경우 주간과 야간 각각 12시간 근무제를 기본으로 하면서 간호사가 주야간 중 한 가지 근무형태를 지속적으로 유지하는 것이 가능한 체제로 재미한인간호사의 경우 주간근무를 보다 선호하여 나타난 결과로 보인다. 현 직장에 재미한인간호사의 87.6%가 한국간호사의 64.4% 보다 일반간호사로 근무하는 비율이 높았는데 이는 언어능력이나 승진과 같은 제반여건의 제약으로 아직은 재미한인간호사에게 책임간호사 이상의 관리직에 대한 업무기회가 충분히 주어지지 않는 것으로 생각된다. Kang (2012)의 연구에서도 일반간호사 비율이 79.4%, Seo 등(2013)의 연구에서는 90.3%로 관리자급이나 전문간호사로 근무하는 재미한인간호사의 비율은 매우 낮았다. 이직경험을 비교해 본 결과 한국간호사는 1회 정도의 이직을 경험한 비율이 가장 높은 반면(44.7%) 재미한인간호사는 3회 이상의 이직경험자가 가장 높은 분포를 차지하여(39.1%) 두 집단 간의 유의한 차이를 나타냈다. 이러한 차이는 보통 간호사로 근무를 시작한 이후 한 곳의 직장에서 정규직으로 근무하는 경우가 대부분인 한국과는 다르게, 한 명의 간호사가 한 곳 이상의 기관에서 전일제(정규직)와 시간제 근무를 겸직하는 것이 가능한 미국에서의 간호직 인력구성 및 제도의 차이에 기인하는 것으로 보여진다. 이를 뒷받침하는 보고로써 미국간호사들에 비하여(12.4%) 미국 내에 근무하는 해외간호사들의 26.3%가 한 가지 이상의 간호직을 가지고 있는 것으로 나타났다(Spetz et al., 2014).

간호사의 조직몰입에 대한 평균점수는 한국간호사가 3.3점, 재미한인간호사가 3.6점으로 나타나 재미한인간호사의 조직몰입이 높았으나 연령과 결혼상태를 통제한 이후 유의한 것으로 나타나지 않았다. 한국간호사를 대상으로 한 국내의 선행연구들과 비교해 보면, 본 연구의 결과는 국공립 사립병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Han (2007)의 연구에서는 3.17점, Lee 등(2011)의 3.26점, Lee (2002)의 3.17점, Sung, Choi와 Chun (2011)의 2.4점보다 높은 점수를 보였다.

이는 재미한인간호사들이 한국간호사들보다 본인이 근무하는 직장에 대한 애착과 근속하려는 의지, 직장과의 동일시 의도가 높은 것으로 생각되나, 이직경험이 한국간호사들보다 높은 것과는 다소 이질적인 결과로 보인다. 그러나 한편으로는 재미한인간호사들의 현 직장에서의 평균 근무경력(8.6년)을 고려해보면 마지막 이직 경험 이후 현 직장에 몰입할 수 있는 충분한 시간이 경과한 것으로 생각된다. 또한 재미한인간호사의 경우 외국인으로서 근무할 수 있는 병원선택의 폭이 크지 않는 등의 요인이 있어 현재 근무하는 기관에 대한 몰입이 상대적으로 더 높다고 할 수 있다. 이러한 분석은 미국

에서 일하는 아시안 간호사들을 대상으로 한 Liou와 Grobe (2008)의 연구에서 연구대상자들이 전반적으로 높은 수준의 조직몰입 점수를 보여준 것과 일치되는 결과이다. 조직몰입과 제반특성과의 관련성 조사에서, 두 집단 모두에서 조직몰입과 관련이 있는 변수는 결혼상태와 현 직장형태인 것으로 나타났다. 직장형태에 따른 조직몰입의 차이는 한국간호사는 병원근무의 부담이 과중하여 병원 이외의 영역에서 근무 시 직장에 대한 애착과 근속하고자 하는 의도가 높을 수 있고, 재미한인간호사는 너스름이나 간호요양기관보다 병원에서의 근무가 업무범위는 부담스러우나 보수나 비전 등을 고려했을 때 지속적으로 근무 의사가 높았을 것으로 생각된다. 이는 직장형태에 따른 직무만족도와도 관련이 있을 것으로 보여 보다 정확한 요인 규명을 위한 관련연구가 필요하다. 또한, 조직몰입은 한국간호사의 경우 건강상태를 제외하고 제반특성을 나타내는 다른 모든 변수들과 관련이 있는 것으로 나타나, 간호사들의 현 조직에 대한 관심을 증대시키고 근무를 지속하게 하려는 기관의 정책개발에 주요 고려대상으로 평가되어야 할 것이다.

간호조직문화에 대한 만족도는 한국간호사의 평균점수가 2.7점, 재미한인간호사의 평균점수가 3.1점으로 나타나 재미한인간호사의 간호조직문화에 대한 만족도가 통계적으로 높게 나타났다. 이는 한국간호사의 경우 간호사를 대상으로 한 Kim과 Han (2007)에서 나타난 3.3점보다 다소 낮은 수치이며, Lee 등(2011)의 연구에서 공공의료기관 간호사들이 인지한 2.6점보다는 높은 점수이다. 세부영역에서 두 집단 간호사들의 평균점수는 보수영역에서 가장 많은 차이를 나타냈는데, 재미한인간호사들은(3.3±0.97) 한국간호사들보다(2.4±1.00) 자신이 속한 간호조직이 맡은 바 역할 수행에 따른 적절한 보수를 받고 있다고 응답했다. 간호조직 내 상호신뢰에 대하여는 두 집단 간에 유의한 차이가 나타나지는 않았으나 두 집단 모두에서 상호신뢰는 전체 하부영역 중 2위의 높은 평균점수를 나타내어 국가 간 제도적 차이와 상관없이 간호사들의 간호조직과 동료에 대한 신뢰는 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 추후 간호조직의 발전에 꼭 필요한 필수조건을 이미 갖추고 있는 것으로 생각된다. 한국간호사는 건강상태를 제외하고는 다른 모든 제반 특성과 관련성이 있는 것으로 나타났는데, 이는 이직경험이 유일한 간호조직문화 차이를 가져왔던 Lee (2003)의 연구와는 상반된 결과이다. 재미한인간호사의 경우 기존 연구가 미비하여 직접적인 비교는 어려우나, 이직경험이 많을수록 간호조직문화에 대한 만족이 낮은 것과는 다른 결과를 나타냈다. 재미한인간호사들의 간호조직 내 구성원들이 공유하는 가치관이나 행동을 인지하는 간호조직문화 정도는 본 연구에 포

함된 제반 특성들과는 모두 관련성이 없으면서도 한국간호사들의 간호조직문화 수준보다 높게 나타나 관련 요인에 대한 추후 연구가 필요하다.

직무만족도 수준을 한국간호사와 재미한인간호사를 비교해 보면, 재미한인간호사의 만족도 평균(3.5점)이 한국간호사의 평균(3.1점)보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 한국간호사의 직무만족도수준은 재미한인간호사보다 낮은 수준이나, 국내에서 Kim과 Han (2007)의 연구에서 국공립병원(3.05점), 사립병원(3.02점)으로 나온 결과와 Lee 등(2011)의 연구에서 공공의료기관간호사(3.17점)와 비교해 비슷한 수준이며, Lee (2003)의 연구의 국공립병원(2.84점)보다 높은 수준이다. 한국과 재미한인간호사의 두 집단 모두에서 직무만족도는 연령과 결혼상태에 따라 유의한 차이가 있었는데, 연령이 많아질수록 기혼상태의 직무만족도가 높은 것은 연령이 많을수록 결혼상태가 기혼인 비율이 높아지는 인구사회적 특성이 반영된 것이라 할 수 있다. 두 집단 간 차이가 나는 관련 변수들은 재미한인간호사의 경우 직장근무가 병원인 경우, 좋은 건강상태, 그리고 이직경험이 2회 이상인 경우 3.6점으로 직무만족도점수가 높게 나타났는데, 좋은 건강상태에서 병원근무와 근무경험이 축적되면서 직무만족도가 높아진 것으로 볼 수 있다. 미국에서의 병원근무는 너싱홈이나 간호요양기관 등에서의 근무와는 달리 상대적으로 직무지침이 분명하고, 보수수준이 높아 직무만족과 관련이 높은 것으로 보여진다. 이와 다르게 한국간호사의 직무만족도는 병원을 제외한 보건소와 같은 지역사회 공공기관 등에서 근무를 하는 경우(3.5점), 주당 45시간 미만으로 근무를 하는 경우(3.3점), 주간근무인 경우(3.3점), 책임간호사 이상의 직위를 가진 경우(3.3점)에서 직무에 대한 만족도가 높았다. 이를 비교해보면 재미한인간호사는 건강한 상태에서 이직경험을 쌓으면서 병원근무를 할 경우 직무만족이 높은 반면, 한국은 주간근무와 주당근무시간이 적고, 병원 이외의 영역에서 근무를 할 경우 직무만족이 높아 두 집단 간 직무만족도에 관한 성향을 달리 보이고 있다. 특히 한국의 많은 간호사들이 선택의 여지없이 주야간 교대근무의 환경에서 지내는 것이 직무만족을 낮추는 주요 요인(Kim, 2011)임을 다시 한 번 뒷받침하고 있다.

주요 변수 간 상관관계 결과는 직무만족도와 조직몰입 또는 직무만족도와 간호조직문화 간의 상관관계가 조직몰입과 조직문화 간의 상관관계 수준보다 높은 것으로 나타났는데 이는 공공의료기관 간호사를 대상으로 한 Lee 등(2011)의 연구결과와 매우 유사하다. 이 연구에서 변수 간 상관관계 정도는 직무만족과 조직몰입($r=.71$), 직무만족과 간호조직문화($r=.67$),

조직몰입과 간호조직문화($r=.67$)의 순으로 모두 중간 수준 이상의 유의한 양의 상관관계가 나타났다. 또한 임상간호사를 대상으로 한 Lee (2002)의 연구에서도 간호조직문화를 4개로 구분한 상태에서 직무만족과 조직몰입($r=.76$), 직무만족과 간호조직문화 중 친화적 문화($r=.64$), 조직몰입과 친화적 문화($r=.60$) 순으로 변수 간 유의한 상관관계가 나타나 본 연구결과와 세 변수간의 관계 정도가 유사하였다. 이러한 결과는 조직몰입이 높고 간호조직문화에 대한 만족이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높은 것이라 할 수 있으며, 향후 세 변수 간의 관련성을 보다 구체적으로 증명하는 다양한 연구들이 필요할 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 한국간호사와 재미한인간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족의 정도의 차이를 파악함으로써, 양 국가 간 간호조직문화 및 기본 제반여건을 비교하고, 추후 미국 근무를 희망하는 한국간호사들에게 미국의 간호업무와 관련된 기초자료를 제공함으로써 취업결정을 도우며, 상호 우수한 근무조건을 서로 벤치마킹할 수 있는 전략적 근거를 마련하는데 목적이 있다. 연구대상자는 한국과 미국의 병원, 너싱홈 등 간호요양기관과 공공의료기관 등에 근무하는 한국간호사 357명이며, 2014년 4~6월까지 구조화된 설문지를 직접 배부하거나 web을 기반으로 대상자가 직접 온라인에 입력하는 방식으로 자료를 수집하였다. 연구도구는 조직몰입 15문항, 간호조직문화 25문항, 직무만족 24문항을 사용하였다. 자료분석은 SPSS 프로그램을 사용하여 통계처리 후 분석하였다. 연구결과 한국간호사가 재미한인간호사보다 평균연령이 낮고 미혼율이 높았으며, 평균근무시간이 길고, 교대 및 야간근무가 많았으며, 일반간호사 이상의 직위와, 이직경험이 적은 특성을 나타냈다. 한국간호사가 재미한인간호사에 비해 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족에 대한 평균점수가 모두 낮았으며 그 중 간호조직문화와 직무만족에서는 통계적 유의한 관계가 나타났다. 또한 직무만족도는 조직몰입 및 간호조직문화와 높은 양의 상관성을 나타냈으며, 인구사회 및 관련특성과 세 변수들과의 관계는 한국간호사가 재미한인간호사보다 더 많은 요인에서 관련성이 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합하여 보면, 재미한인간호사의 대부분은 한국에서 근무하는 간호사들보다 조직에 대한 높은 애착을 바탕으로 직장의 새로운 간호조직문화를 받아들이고 주어진 직무에 만족하는 정도가 높은 것으로 나타났다. 재미한인간호사

는 스스로를 건강하다고 인지하며 이직경험이 있으면서도 병원근무를 할 경우 직무만족이 높은 반면, 한국간호사는 주간 근무와 주당근무시간은 적으나 공공의료기관과 같은 병원 이외의 영역에서 근무를 하는 경우 직무만족이 높아 두 집단 간 직무만족도에 대해 차이를 보이고 있다. 특히 재미한인간호사는 병의원근무에서 만족도가 높은 반면, 한국의 간호사들이 병의원근무에 따른 만족도가 낮았다. 이는 긴 근무시간에 선택의 여지없이 주야간 교대근무환경에서 지내는 것이 직무만족을 낮추는 주요 요인이므로 병원근무환경에 대한 검토가 필요하다.

본 연구는 한국에서 정규 간호교육을 받은 후, 각각 한국과 미국에서 직장과 학업을 병행하며 근무하는 한국간호사를 대상으로 자료를 수집하여 비교하였는데 의의가 크다. 그러나 본 연구에서 대상자 선택의 제한으로 연구결과를 일반화하는데 무리가 있으므로 한국과 미국에 근무하는 보다 많은 수의 간호사 및 기관을 대상으로 한 확대연구가 필요하다. 또한 연구에 포함된 세 변수의 시간경과에 따른 변화정도를 파악할 수 있는 장기연구도 병행되어야 할 것을 제언한다. 마지막으로 한국과 미국간호사에 대한 연구에서 위의 세 변수 모두 간호사의 이직의도와 상당한 연관성이 있는 것으로 연구되어온 바에 변수들을 통합 적용한 추후 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Cheng, C. Y., & Liou, S. R. (2011). Intention to leave of asian nurses in us hospitals: does cultural orientation matter? *Journal of Clinical Nursing*, 20(13-14), 2033-2042. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03594.x>
- Choi, H. J. (2008). *Comparison of health conditions, sleeping condition, job satisfaction, burn-out and commitment to organization job between nurses working only during day and those working in shift*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Health Resources and Services Administration. (2010, September). The registered nurse population: Findings from the 2008 national sample survey of registered nurses. Retrieved October 15, 2014, from <http://bhpr.hrsa.gov/healthworkforce/rmsurveys/rmsurveyfinal.pdf>
- Hong, K. J., Yun, S. N., & Kang, C. H. (2004). Study on overseas employment status and practical skills of Korean nurses. *The Korean Nurse*, 43(5), 62-82.
- Kang, C. H. (2012). *Structured equation modeling on nursing competence of korean registered nurses in the united states*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Kim, K. J. (1986). *An empirical study on the turnover decision process*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kim, M. J., & Han, S. S. (2007). Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 13(1), 22-30.
- Kim, Y. I. (2011). Effect factors on health promotion lifestyle of shift work nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(3), 356-364.
- Kim, Y. I., & Lee, B. I. (2010). Affecting factors on nurses' stress-coping in schoolwork. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 19(2), 150-158.
- Kingma, M. (2006). New challenges, emerging trends, and issues in regulation of migrating nurses. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 7(3 suppl), 26S-33S.
- Lee, B. S. (2002). Clinical nurses' organizational commitment and job satisfaction according to perception of nursing organization culture. *The Korean Nurse*, 41(6), 67-81.
- Lee, E. J., & Son, J. T. (2010). Factors influencing intention of migration by hospital nurses in korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 437-445.
- Lee, J. H., Jin, S. J., & Ju, H. J. (2011). Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Health and Social Science*, 30, 205-230.
- Lee, K. J., Kim, M. R., Lee, A. S., Lee, J. H., Jang, Y. H., & Jung, M. S. (2005). *Development of working type for nurses' working condition improvement*. Hospital Nurses Association, Seoul.
- Lee, M. S. (2003). *The impact of nursing organization culture and job satisfaction factor on intention to leave in a national or public hospital*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Lee, Y. M. (2011). Organizational commitment and its related factor among medium hospitals of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12(11), 4764-4769.
- Liou, S. R., Tsai, H. M., & Cheng, C. Y. (2013). Acculturation, collectivist orientation and organizational commitment among asian nurses working in the us healthcare system. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 614-623. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01447.x>
- Liou, S.-R., & Grobe, S. J. (2008). Perception of practice environment, organizational commitment, and intention to leave among asian nurses working in US hospitals. *Journal for Nurses in Professional Development*, 24(6), 276-282. <http://dx.doi.org/10.1097/01.NND.0000342235.12871.ba>

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior, 14*(2), 224-247.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nichols, B. L., Davis, C. R., & Richardson, D. R. (2010). An integrative review of global nursing workforce issues. *Annual Review of Nursing Research, 28*(1), 113-132.
- Park, K.-O., Schaffer, B. S., Griffin-Blake, C. S., Dejoy, D. M., Wilson, M. G., & Vandenberg, R. J. (2004). Effectiveness of a healthy work organization intervention: ethnic group differences. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46*(7), 623-634.
- Seo, K. S., Kim, M. Y., Lee, G. J., Park, J. H., & Yoon, J. M. (2013). The impact of acculturation and social support on mental health among Korean-American registered nurses. *Korean Journal of Adult Nursing, 25*(2), 157-169.
- Spetz, J., Gates, M., & Jones, C. B. (2014). Internationally educated nurses in the united states: Their origins and roles. *Nursing Outlook, 62*(1), 8-15.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2013.05.001>
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care, 16*(4), 337-352.
- Sung, M. H., Choi, W. J., & Chun, H. K. (2011). The relationship of negative emotion, emotion suppression, and job satisfaction to organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 18*(2), 258-266.
- Yang, N. Y. (1998). *A study on the subjectivity of nursing organizational cultural type*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Yi, M. S. (1998). A comparison of hospital nursing practice in Korea and the U.S as experienced by Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 28*(1), 60-69.
- Yi, M., & Jezewski, M. A. (2000). Korean nurses' adjustment to hospitals in the United States of America. *Journal of Advanced Nursing, 32*(3), 721-729.