

# 병원의 윤리풍토가 간호사의 인게이지먼트와 이직의도에 미치는 영향

하민애\* · 장영철\*\* · 김진욱\*\*\*

## <요 약>

본 연구는 병원의 윤리풍토와 간호사의 인게이지먼트(직무몰입과 조직몰입), 그리고 이직의도 사이의 관계를 실증적으로 밝혔다는 점에서 간호사뿐만 아니라 병원측면에 여러 가지 유용성과 시사점을 갖는다.

연구결과, 책임주의와 자선주의형 윤리풍토에 대한 간호사들의 지각이 직무몰입과 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는데 영향을 미치고 있다. 내부적으로는 공평성과 책임이 따르는 의사결정을 할 수 있도록 유도함으로써 병원과 간호사간의 공유된 가치를 형성하게 될 것이고 대외적으로는 좋은 병원의 이미지를 형성하는 요인이 될 것이다. 반면, 이기주의와 같은 윤리성이 결여된 풍토는 간호사들의 직무태도에 매우 부정적인 영향을 미치고 있다는 점을 알 수 있었다. 따라서 병원은 윤리풍토의 중요성과 효과성을 인식하고 경영자를 포함한 간호사 개인차원에서의 윤리의식을 강조할 뿐만 아니라 조직 차원에서도 간호사들이 자연스럽게 윤리적인 행동을 취할 수 있도록 윤리적인 병원풍토를 조성하는데 전략적인 노력을 기울여야 할 것이다.

핵심주제어: 윤리풍토(Ethical Climate), 종업원 인게이지먼트, 이직의도

논문접수일: 2015년 01월 07일 수정일: 2015년 04월 13일 게재확정일: 2015년 04월 17일

\* 이미지21 대표(제1저자), martha@updateplus.co.kr

\*\* 경희대학교 경영학과 교수(공동저자), ycchang@khu.ac.kr

\*\*\* 홈플러스 인제개발팀장(공동저자), peter.kim@homeplus.co.kr

## I. 서 론

1970년대 후반부터 미국을 중심으로 기업의 지나친 이윤 추구 경영활동이 환경오염, 소비자 피해, 뇌물수수, 그리고 사회문제를 유발하면서 기업윤리라는 개념이 도입되기 시작했다. 이후 윤리적 경영과 그렇지 않은 경영의 형태에서 기업의 성장 등 많은 영향을 미치기 시작했다. 예를 들어 윤리적 행동 수반되지 않은 기업은 무역과 해외투자 등 국제거래에서 제한을 받는 반면, 윤리적인 기업은 경쟁력을 갖게 되는 경영환경이 도래하고 있다. 세계의 경제를 주도하고 있는 선진국들은 세계 경제무대를 투명하고 공정한 경쟁시장으로 만들겠다는 강력한 의지를 표명하고 있다. 이러한 현황으로 말미암아 학계에서도 개인이나 조직의 높은 윤리의식수준을 제고하는 것이 기업의 장기적인 발전과 수익성 증대에 기여 할 것이라는 많은 연구결과가 발표되고 있다.

병원 또한 환자의 건강과 생명을 책임지는 있다는 측면에서 일반적인 기업보다 더 엄격한 윤리경영이 이루어져야 할 것이다. 따라서 병원의 윤리에 기초한 경영철학과 병원에 종사하는 의사, 간호사 또는 행정직원의 윤리의식은 병원의 윤리적 경영환경을 만들어 가는데 무엇보다 중요하다 하겠다. 특히 의료기술의 발전은 고도의 세련된 간호, 더 나은 의학적 치료, 그리고 높은 교육수준, 발전된 기술을 다루는데 경험이 많은 의료진을 요구하며, 수준 높은 전문적 치료와 간호의 제공과 더불어 매우 복잡한 임상적·윤리적 문제를 해결할 수 있는 능력을 요구하고 있다(Wright, Cohen & Caroselli, 1997). 따라서, 우리나라 병원들이 변화에 적절히 대응하기 위해서는 병원윤리문화의 정착이 필요하며 간호사들뿐만 아니라 고객(환자)와 이해관계를 위한 지원과 협조를 확보할 수 있도록 윤리 경영이 이

루어져야 할 것이다.

조직에서의 윤리풍토는 윤리적 기준을 요구하는 다양한 업무와 실무 절차 등을 실행함에 있어 조직 구성원이 어떻게 의사결정을 해야 하는가에 대한 인지라고 할 수 있다(Cullen et al., 1993).

조직구성원들이 조직의 비윤리적 행동으로 인한 상황에 직면하여 갈등을 하게 되면 직무만족이 감소하고 이직의도는 증가한다. 또한 조직의 윤리적인 가치와 마찰이 발생하면 이직의도가 높아진다. 동료들의 비윤리적인 행위를 지각하게 되면 이직의도가 높아진다(J.R. Edward & D.M. Cable, 2009). 따라서, 본 연구에서는 병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 간호사가 지각하고 있는 윤리풍토와 직무몰입과 조직몰입, 그리고 이직의도의 관계를 확인하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 윤리풍토

윤리풍토는 많은 분야에서 이미 자리 잡은 개념이며, 최근 들어 공공 및 민간 조직의 관심의 대상이 되고 있다. 직원의 행동과 기업 관례를 통해 조직의 윤리풍토를 볼 수 있으며, 기업 관례에 대해 최근 들어 대중의 관심이 커지고 있다(Greenfield, 1997). 대중이 자원의 분배, 보건 의료 관례 및 개인의 책임에 대해 의문을 갖기 시작하면서 보건 의료 조직의 윤리는 소비자들에게도 매우 중요한 부분이 되었다(Redmond, 2002).

조직의 윤리풍토는 조직 내부 구성원뿐 아니라, 고객과 공동체의 관심의 대상이다. 윤리풍토는 현상학적으로 외부적인 성질의 것이며, 관찰자와 개인에게 각기 다른 의미를 가진다

(Wimbush & Shepard, 1994). 윤리풍토에 대한 인식은 같은 상황에 처한 사람들 사이에서 공유될 수 있고, 공유된 의미의 관점에서 해석될 수 있다(Welk, 1993). 또한 조직 내의 도덕적 추론에 대한 논리적 영향력을 의미한다(Elm & Nichols, 1993). 이러한 영향력은 도덕적으로 올바른 행동과 관련된 정책 및 과정에 대한 공유된 인식과 조직의 도덕관념을 통해 생성된다(Deshpande, 1996). 구성원들은 행동에 대한 결과, 다시 말해 보상과 질책을 관찰하여 도덕적으로 올바른 행동이 무엇인지 인지하게 된다. Sims & Keon(1997)은 윤리풍토에 대해 조직이라는 맥락에서 행동의 옳고 그름을 결정하는 원칙과 배려심, 그리고 이기주의 사이에서 이루어지는 지속적인 심사숙고라고 묘사한다. 또한 윤리적 기준의 통합 및 조직의 의사결정의 결과를 통해 조직의 독특한 윤리풍토를 파악할 수도 있다(Upchurch, 1994). 윤리풍토에 대한 위와 같은 관점은 같은 환경에 있는 직원 개인들에게 풍토를 함께 형성할 의무를 갖게 한다. 다양한 문화적 배경을 가진 직원은 업무 환경에 독특한 가치를 더할 수 있으며(Macklin, 1998), 이들의 영향력은 윤리풍토를 형성하는데 있어 중요한 역할을 하게 된다. 다양성이 인정되고 조직을 향상시키기 위해 다양성이 환영받을 때 다양성은 시스템을 강화하는 역할을 한다(Hanski; 1997). 조직의 윤리풍토와 조직공정성에 대한 구성원들의 지각은 그들이 윤리적 의사결정을 내리는 데 주요한 영향을 미치므로, 조직의 리더는 올바른 윤리풍토를 조성하기 위해 노력하고, 조직구성원들이 윤리풍토를 통섭할 수 있도록 동기부여해야 하며, 조직공정성을 인식할 수 있도록 활발한 의사소통이 가능한 조직문화를 만드는데 기여해야 한다(남미정 · 박선화, 2011).

또한, 윤리적 리더십이라는 개념도 있으며 이는 도덕적인 합리성과 덕성의 사고를 가지고 자

신이 속한 조직의 윤리적 체계를 높이는데 기여하며, 윤리적 리더는 가치공유, 상호작용, 투명성 원칙 등에 대한 일관된 경향 등을 통해 도덕적 조직을 창출해 나간다(조경훈 · 박기찬, 2008).

## 2. 윤리 풍토 유형 관리의 필요성

윤리적 가치 판단 기준은 법적 기준이나 문화적 기준과 같이 시대나 사회를 초월한 보편적 기준을 설정할 수 없으며, 우리가 사는 현대의 사회상황은 매우 복잡하고 미묘하여서 이러한 상황에 통용될 수 있는 윤리경영의 판단 기준을 제공한다 것은 매우 어려운 일이며, 기업의 경영활동이 사회적으로 널리 수용되고 국가 조직의 법률적 상황과 전통 문화적 특성이나 사회이념과 가치관 등의 윤리적 가치기준에서 판단하는 것이 타당하다(신철우, 2003)

특히, 조직의 윤리풍토를 Victor & Cullen(1988)은 체계적으로 유형화한 모형을 개발함으로써 윤리풍토를 연구하는 연구자들이 이를 가장 많이 활용하고 있다. Victor & Cullen(1988)은 윤리풍토 유형 구분을 위하여 윤리적 기준과 분석 수준 차원의 두 가지 유형을 사용하였다. 윤리적 기준 차원에서 이기주의 차원의 자기 이익형 풍토는 각 개인들이 그들 자신의 이익만을 추구하며, 회사 이익형 풍토는 회사의 이익을 고려하는 것이 최고의 우선순위이며, 효율성형 풍토는 사회시스템에서 각 구성원이 조직 활동 중 우선순위가 자원을 유용하게 사용하는가 하는 것이다. 다음으로 자선주의 차원에서 우정형의 풍토는 작업집단의 규범이 조직구성원에 구애하지 않고 인간의 존엄과 가치를 존중하며, 팀 이익형 풍토는 응집력 있는 집단으로서 팀의 이익을 위해 서로 협력하며, 사회적 책임형 풍토는 조직 행동의 결과가 조직 외의 고객에 미치는 영향에 있어 결과의 선을 고려하게 된다.

마지막으로 의무론의 차원에서 개인 도덕성형 풍토는 각 구성원이 자신의 개인적 도덕신념에 입각하여 윤리적 의사결정을 하게 되며, 회사 규칙형 풍토는 조직 내의 의무규정과 절차를 중요시하며, 법과 코드형 풍토는 조직 외부의 통제기구인 법률이나 규약을 따르게 된다.

### 3. 병원의 윤리적 풍토

지난 10년간의 과도한 의료비용, 지나치게 안정된 전문 의료진들의 권위와 더불어 환자의 간호 결정에 대한 환자의 보호자의 영향 등으로 인해 대중은 최근 보건 의료 종사자, 조직 및 기업체로서의 병원에 대해 윤리적 책임을 요구하고 있다(Shirey, 2005). 보다 명확하게 자신들의 사명에 부합하는 서비스와 간호를 제공하는 병원들은 병원 대표 혹은 직원들을 통해 윤리적 행동을 증명한다.

병원의 윤리풍토에 기여하는 기여자는 간호사, 환자 및 환자의 가족, 관리자, 의료진 및 행정 직원들과 같은 의료 보건 전문가들을 포함한다(Olson, 1995). 임상직은 환자와 그 가족들을 지원하고 옹호하며 조언을 제공하고자 할 때 만약 조직의 정책상 이에 대한 제한이 있다면 임상직은 도덕적 자율성을 가지고 행동하지 못할 수도 있다(Pattison, 2001). 간호사, 의사, 테라피스트 및 임상 스태프들은 각자의 전문적 관점에서 환자에 대한 헌신을 정의하는 독특한 윤리적 코드를 가지고 있다. 다양한 구성원들이 윤리적 질문을 제기하고 선택할 수 있는 행동에 대한 토의를 장려하는 병원의 업무풍토는 선택 가능한 행동을 알려주는 데이터에 대해 용이하게 접근할 수 있도록 하여 윤리적 행동을 지원한다(Pattison, 2001). 이러한 풍토 하에서 업무의 수준과 환자의 치료에 대해 신경을 쓰는 행위는 높이 평가되며 공정한 풍토의 기반을 형성한다

(Gastmans, Dierckx de Casterie, & Shotsman, 1998). 동의하지 않거나 다른 의견을 제안할 수 있는 권리를 통해 조직은 성숙한 윤리 풍토를 갖출 수 있다(Kelly, 1996). 병원은 역동적인 풍토를 가지고 있으며 공유된 도덕적 가치에 기여하는 신규 직원들과 변화하는 환자들의 영향을 받는다.

### 4. 이직의도

이직의도는 직원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의된다(Allen & Meyer, 1990). 이직의도는 이직행위를 이끌어내는 심리상태로 1970년 이후 수많은 연구에 사용되어 왔다. 이러한 이직의도와 같은 행위의도에 대한 연구가 최근 활발하게 된 이유는 확실한 이직의 인지적 선행변수로서 가장 직접적이고 강력한 예측변수로 제시되고 있기 때문이다. 직원의 이직은 조직에 상당한 경제적·심리적인 도전이다. 다시 말해 조직구성원의 이직은 조직이 보유하고 있던 핵심인재들의 유출로 이어져 치명적 손실을 입는 경우가 많다. 대체 인력모집 및 교육비용, 기능훈련에 막대한 비용이 손실된다(신유근, 2008).

Becker(1960)는 조직에 대한 ‘헌신(commitment)’이라는 개념을 발표하면서 조직 구성원들의 헌신에 대한 공식적인 분석의 필요성을 강조하였다. Becker의 이론에 따르면, 헌신이란 한 개인이 지속적인 조직활동에 참여하는 이유를 설명하는 용어이다. 헌신이 존재하는 이유를 개인은 의식적 또는 무의식적으로 부수적 투자(side-bets)를 고려하는 선택을 하게 되고 부수적 투자는 향후의 선택에도 영향을 줄 수 있다. 예를 들면, 만약 한 개인이 근속 연수 10년이 필요한 연금이 포함되어 있는 직업을 선택할 경우, 9년차에 이직을 하는 것은 1년을 더 하게 되면 받을

수 있는 연금을 포기하는 것을 의미하기 때문에 쉽게 이직을 선택할 수 없을 것이다. 따라서, 그 개인은 회사에 계속 남아있을 확률이 높다.

Becker의 이론은 연령 및 조직 근속 기간과 같은 개인적 특성인 선행요소(antecedent)를 포함한다. 하지만 후속 연구들은 Becker가 제안한 선행요소와 조직에 대한 실제 헌신과의 지속적 상관관계가 없다는 것에 초점을 맞추면서 Becker의 이론의 유용성에 대해 문제점을 제기하기 시작했다. 하지만 Meyer & Allen의 연구는 Becker 이론 그 자체보다는 제안된 선행요소들에게 나타는 문제점에 초점을 맞추고 있다. 예를 들면, 근속 기간은 조직에 대한 소속감의 결과 즉, 부수적 투자를 반드시 동반하는 것은 아닌 애정적 혹은 규범적 헌신의 결과 일 수도 있다.

이직의도와 관련된 선행연구로 Dalton & Todor(1993)에 의하면 이직탐색 의도로 인하여 직원은 보다 많은 다른 직무 가능성을 발견함으로써 이직 가능성을 증가시키고, 직무대책은 개인적 특성, 경제적 시장조건 등에 의해 영향을 받게 된다.

## 5. 종업원 인게이지먼트

조직 구성원들과 우호적인 관계를 갖는 것이 조직을 유지하고 좋은 성과를 올린다는 결과를 가져올 수 있다는 것을 보여주는 조직에 관한 연구를 다룰 때 종업원 인게이지먼트와 종업원 헌신이 중요한 개념으로 떠오르고 있다(Chalofsky & Krishna, 2009). 조직몰입에 대한 선행연구는 매우 다양한 형태로 진행되었다. 조직에서 구성원의 직무태도에 관한 연구는 직무 만족과 더불어 조직몰입이 대표적 변수로 사용되고 있다(이근환·장영철, 2012). 본 논문에서는 ‘종업원 인게이지먼트(Employee Engagement)’를 직무몰입과 조직몰입의 하위개념을 가지는 개념

으로(Saks, 2006) 일반적으로 사용하는 몰입과는 다소 개념적 차이가 있기 때문에 ‘몰입’과 혼용하여 사용하고 있다.

Porter, Steers, Mowday, & Boulin(1974)는 헌신이 조직을 대신하여 기꺼이 높은 수준의 역할을 수행하는 개인들의 의도를 포함하고 있고, 조직에 남고자 하는 강한 의욕을 갖게 하며, 업무를 수행할 때 조직의 목표와 평가를 받아들이게 한다고 말했다. Hunter & Thatcher(2007)의 연구에 의하면 조직 몰입이 예상치 못한 일을 대처하는 구성원들의 능력과 분명히 관련이 있다고 한다.

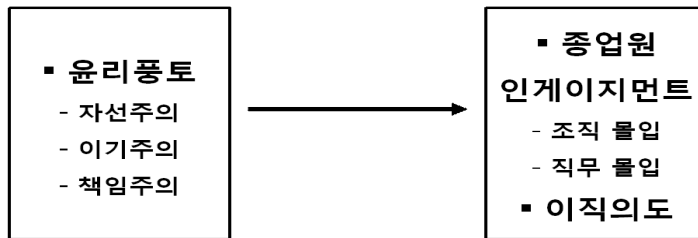
Macey & Schneider(2008)은 또한 몰입에 대한 수많은 정의에 대해 연구한 후 종업원 인게이지먼트란 조직의 목적 달성을 돕는 조직의 바람직한 조건이며 관여, 전념, 열정, 열의, 집중된 노력 및 에너지라는 의미를 함축하고 있어 조직에 이로운 태도적, 행동적 요소를 모두 갖추고 있다고 하였다. 또한, Shuck & Wollard(2010)는 직원 몰입의 개념이 그 종류와 정도에 관해 일관적이지 않은 부분이 존재하지만, 일반적으로 학자들은 직원 몰입은 물리적 형태가 없으나 행동적 측면에서 보이고 측정 될 수 있다는 점에 동의한다고 결론 내렸다. 정이상 등(2013)은 인적자원의 근무환경을 좀 더 시스템적으로 조성하여 직무몰입을 통한 조직 내에서 지속적으로 근무하여 회사와 더불어 개인의 지속적인 성장이 가능한, 기업이 성공할 수 있도록 하기 위한 전략이라고도 하였다. 임창희·홍용기(2012)의 연구에서는 조직에 대한 만족이 조직몰입을 강화시킨다는 선행연구가 있다.

### Ⅲ. 연구가설

#### 1. 연구모형 및 가설

윤리풍토는 도덕적으로 올바른 행동과 관련된 정책 및 과정에 대한 공유된 인식과 조직의 도덕관념을 통해 생성되는 조직 내의 도덕적 추론에 대한 논리적 영향력을 이라고 할 수 있다(Elm & Nichols, 1993). 본 연구에서는 윤리풍토를 윤리적 기준을 요구하는 다양한 업무, 실무, 절차 등을 실행함에 있어 조직 구성원이 어떻게 의사결정을 해야 하는가에 대한 인지에 관련된 것이다. 또한 종업원 인게이지먼트 관련하여 Saks(2006)은 종업원 인게이지먼트를 개발하는 과정을 자신의 자원을 투입하는 열정이라고 보

았고 이는 Kahn(1990), Harter et al.(2002)도 같은 주장을 가지고 있다. 따라서 종업원 인게이지먼트를 개인이 심리적으로 특정 조직 역할을 반영하는 정도로 정의하고자 한다. 이직의도의 조직적 차원에서의 문제점은 첫째, 이직·채용·훈련에 따른 경제적 비용, 둘째, 생산손실, 셋째, 서비스 질의 손상, 넷째, 행정부담의 증가, 다섯째, 종사자의 사기저하 등을 들 수 있다(Mobley, 1982). 따라서 본 연구에서는 이직의도를 직원이 현재 근무하는 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 직장을 떠나려는 의도로 조작적으로 정의한다. 따라서 본 연구는 병원의 윤리풍토가 간호사의 종업원 인게이지먼트와 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 구축하였다.



<그림 1> 연구모형

#### 2. 연구가설

본 연구는 병원의 윤리풍토와 종업원 인게이지먼트, 그리고 간호사의 이직의도와외의 관계에 대한 연구모형을 기반으로 다음의 연구가설을 설정하였다. Saks(2006)은 종업원 인게이지먼트의 개발을 일하는 과정에 자신의 자원을 투입하는 열정이라고 보았고 이는 Kahn (1990), Harter et al.(2002)의 관점과도 일치한다. 모든 이론은 종업원의 열정을 개발하기 위해 반드시 그들이

업무를 완성하는데 필요한 육체적, 감정적, 심리적 자원이 만족되어야 한다는 점을 강조하고 있다. 이런 자원이 부족하다면 직무소진의 상태가 발생할 것이며(Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2002) 궁극적으로 직무태만을 보일 것이다. 따라서 조직 내의 갈등해소와 화합의 효과를 감정적, 심리적 자원을 만족시키기 요인으로 판단하고 병원의 윤리풍토가 종업원 인게이지먼트에 정(+의 영향을 줄 것이라는 가설을 설정하였다. 또한 높은 이직률은 조직의 재정적 손실을

가져올 뿐만 아니라 고객에게도 적절한 서비스를 제공할 수 없어 경영상 어려움을 줄 수 있다. 이직의개인적 차원에서의 부정적 효과인 개인적 차원의 선임권 및 경력에 따른 부가급여의 상실, 새로운 직무로의 전환에 따른 스트레스, 전직비용, 인간관계의 종결과 조직적 차원의 이직·채용·훈련에 따른 경제적 비용, 생산손실, 서비스 질의 손상, 행정부담의 증가, 종사자의 사기저하 등을 조직의 경쟁력을 저하시킬 수 있다(Mobley,

1982). 따라서 병원의 윤리풍토가 이직의도에 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

**H1:** 병원의 윤리풍토는 종업원 인게이지먼트의 조직몰입에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

**H2 :** 병원의 윤리풍토는 종업원 인게이지먼트의 직무몰입에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

**H3 :** 병원의 윤리풍토는 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<표 1> 설문지의 출처

변수명	하위 요인	문항수	출처
윤리풍토	이기주의	9	Victor & Cullen, (1988)
	자선주의	5	
	책임주의	12	
종업원 인게이지먼트	직무몰입	5	Saks(2006)
	조직몰입	6	
이직의도		4	Mobley(1982) & Becker(1992)
인구 통계적 변수		7	
총 문항		48	-

## IV. 실증분석

### 1. 자료의 분석방법

본 연구에서는 2014년 6월1일부터 2014년 8월 31일까지 약 3개월간 온라인 설문을 통해 국내 병원(간호사 100인에서 1,000인 이상)의 간호사들의 대상으로 조사하였다. 회수된 설문지는 355부였고 그 중 자료로 활용하기에 부적당한 설문 55부를 제외하고 300부(84.5%)가 연구에 사용되었다.

본 연구에서는 객관적이고 현실에 적합한 설명력을 갖추기 위해 여러 단계의 분석방법을 시행하였고, 분석의 수준을 개인 수준으로 실증 검증을 하였다.

첫째로, 설문대상기업 구성원의 특징을 살펴보고자 빈도분석을 시행하였다. SPSS 21.0을 이용

하여 표본의 인구통계학적 특징을 살펴보았는데, 여기에는 빈도와 백분율이 포함된다.

두 번째로 신뢰성 검증을 시행하였다. 신뢰성은 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때, 동일한 측정값을 얻을 가능성을 의미하는데 본 연구에서는 SPSS 21.0을 이용하여 가장 많이 사용되는 크론바하 알파를 사용하였다.

세 번째로 실증적 조사를 위하여 연구모델에 포함시킨 변수들에 대한 타당성 검증을 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 즉 본 연구에서 측정하고자 하는 개념을 정확히 측정하였는가를 파악하기 위해 AMOS 20.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

네 번째로 윤리풍토의 각 요인이 종업원 인게이지먼트의 각 요소와 이직의도와와의 관계 가설을 검증하기 위해 SPSS21.0을 이용하여 다중회귀분석을 실시하였다.

## 2. 인구통계분석

조사대상자들의 인구통계학적 분포는 다음과 같다. 응답자의 분포는 남자가 6명(2.0%), 여자가 294명(98.0%)로 대부분이 여자이며, 연령별로는 20대가 166명(55.3%)로 가장 많았다. 학력별 분포로는 대졸/대학원졸이 177명(59.0%)이며, 병원 형태는 종합병원이 226개(75.3%), 직위는 일반간호사 254명(54.7%)으로 나타났다. 조직규모로는 3001~1,000명 이하가 97개(32.3%)로 가장 많았고, 근속년수는 1~5년이 145명(48.3%)로 나타났다. 근무형태로는 초/낮번/밤번 교대근무 형태가 180명(60.0%)으로 가장 많은 분포를 차지하고 있

는 것으로 나타났다.

## 3. 변수들의 신뢰성 및 타당성 검증

### 3.1 신뢰도 분석

<표 2>를 살펴보면 독립변수인 윤리풍토의 이기주의 하위 요인의 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.712로 가장 낮은 신뢰성을 보이고 있지만 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 나타났다. 그리고 본 연구에서 설정한 투입 변수 중 종속변수인 종업원 인게이지먼트 하위요인인 직무몰입은 5개의 변수를 투입하였으나 1개의 변수가 제거되고 최종 분석에는 4개의 변수만을 투입하였다.

<표 2> 측정지수간의 신뢰성 검증

구성개념		항 목	투입 변수수	최종 변수수	신뢰도 Cronbach's $\alpha$
독립변수	윤리풍토	이기주의	9	3	0.712
		자선주의	5	5	0.809
		책임주의	12	8	0.839
종속변수	종업원 인게이지먼트	직무몰입	5	4	0.723
		조직몰입	6	5	0.844
	이직의도	이직의도	4	3	0.784

### 3.2 타당성 검증

본 연구에서는 타당성을 검증하기 위해 집중타당성 및 판별타당성을 통해 검증하고자 한다. 집중타당성은 수렴타당성이라고도 하며 잠재변수를 측정하는 관측변수들의 일치성 정도를 나타낸다. 판별타당성은 서로 다른 잠재변수 간의 차이를 나타내는 정도이다.

집중타당성을 평가하는 방법으로는 표준화된 요인부하량과 유의성, 평균분산추출지수, 개념 신뢰도 등이 있으며, 판별타당성을 평가하는 방법으로는 잠재변수의 AVE가 잠재변수간 상관관계수의 제곱보다 크면 판별타당성이 있는 것으로 간주한다.

집중타당성이 있기 위해서는 표준화된 요인부하량은 최소 0.5 이상이 되어야 하고 0.7 이상이면 바람직하다고 할 수 있으며, 경로계수의 통계적인 유의성을 나타내는 Critical Ratio(C.R=Estimate/S.E)값은 1.965 보다 크거나 p값이 .05 보다 작으면 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. 평균분산추출지수의 경우 수치가 0.5 이상이어야 하고, 개념 신뢰도의 경우 수치가 0.7 이상이면 수렴타당성이 있는 것으로 간주된다(성대권, 2011).

본 연구에서는 이 세 가지 방법을 모두 사용하여 검증하였고, 잠재변수와 관측변수간 경로에서 마지막 변수를 1로 고정하여 분석한 집중타



당성의 결과는 <표 3, 4, 5>와 같다.

본 연구에서 설정한 독립변수인 윤리풍토 각각의 구성개념을 측정하기 위한 변수에서 요인 부하량이 0.5 이상으로 나타나 최소기준 이상으로 나타났고, CR값도 1.965 이상으로 나타나 바람직한 결과로 나타났으며, AVE값과, 개념신뢰도 값이 기준치 보다 높게 나타나 집중타당성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

고, CR값도 1.965 이상으로 나타나 바람직한 결과로 나타났으며, AVE 값과, 개념신뢰도 값이 기준치 보다 높게 나타나 집중타당성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

또한 이직의도의 타당성 검증 결과 모든 측정 변수에서 요인부하량이 0.7 이상으로 나타나 최소기준 이상으로 나타났고, CR값도 1.965 이상으로 나타나 바람직한 결과로 나타났으며, AVE 값과, 개념신뢰도 값이 기준치 보다 높게 나타나 집중타당성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

<표 3> 윤리풍토의 타당성 검증

구성개념	항 목	타당성 분석			
		요인부하량	C.R	AVE	개념신뢰도
이기주의	윤리에 무관심	0.662	8.311	0.520	0.765
	병원이익 중심	0.678	8.37		
	이익을 위한 허용	0.714	Fix		
자선주의	최선을 고려	0.66	8.435	0.557	0.861
	사람들의 안녕	0.702	8.759		
	최선에 대한 관심	0.814	9.467		
	공공의 선 추구	0.709	8.808		
	환자를 위한 옳은 일	0.556	Fix		
책임주의	법률기준 준수	0.671	9.554	0.518	0.895
	엄격한 병원 기준 준수	0.729	10.165		
	옳고 그름의 자기 판단	0.587	8.589		
	병원의 절차 준수 요구	0.516	7.713		
	윤리강령 고려	0.615	8.917		
	전문적 기준 준수 요구	0.685	9.706		
	윤리 기준에 따른 행동	0.537	7.976		
	규칙의 엄격한 준수	0.627	Fix		

<표 4> 종업원 인게이지먼트 타당성 검증

구성개념	항 목	타당성 분석			
		요인 부하량	C.R	AVE	개념신뢰도
직무몰입	혼신의 힘 투구	0.591	8.052	0.563	0.837
	내 직무에 몰입	0.611	8.254		
	직무에 대한 선호	0.678	8.857		
	직무에 깊이 전념	0.66	Fix		
조직몰입	병원근무에 대한 선호	0.794	15.789	0.769	0.943
	병원 일에 적극적 참여	0.74	14.353		
	병원에 대한 자부심	0.945	20.369		
	병원 근무에 활력	0.953	20.596		
	병원 업무에 몰입	0.801	Fix		

<표 5> 이직의도 타당성 검증

구성개념	항 목	타당성 분석			개념 신뢰도
		요인 부하량	C.R	AVE	
이직의도	상사의 공정성	0.833	11.754	0.612	0.825
	상호간 신뢰형성	0.824	11.756		
	상사에 대한 충성심	0.702	Fix		

또한 판별타당성 분석 결과 <표 6>과 같이 나타났다. 독립변수와 종속변수의 상관관계에서 이기주의와 직무몰입, 조직몰입과는 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 직무몰입과 조직몰입의

상관계수 값이 0.610으로 가장 높은 것으로 분석 되었으며, 모든 요인의 상관계수 제곱값이 AVE 값보다 작게 나타나 판별타당성이 있는 것으로 나타났다.

<표 6> 윤리풍토, 종업원 인게이지먼트, 이직의도 상관관계 검증

변 수	1	2	3	4	5	6	AVE
이기주의	1						0.520
자선주의	-.114*	1					0.557
책임주의	-.361***	.522***	1				0.518
직무몰입	.001	.313***	.372***	1			0.563
조직몰입	-.095	.406***	.432***	.610***	1		0.769
이직의도	.299***	-.188***	-.232***	-.129*	-.415***	1	0.612

N=300, \*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

#### 4. 적합도 검증

본 연구의 가설을 검증하기 위해 신뢰성 검증 및 타당성 검정을 통해 제거된 변수를 제외하고 나머지 변수 모두를 투입하여 적합도를 분석한 결과  $\chi^2/df=3.166$ ,  $RMR=0.058$ ,  $GFI=0.776$ ,  $AGFI=0.729$ ,  $CFI=0.834$ ,  $NFI=0.777$ ,  $IFI=0.836$ ,  $RMSEA=0.060$  등으로 나타나 전반적으로 적합도 기준에 충족하지 못한 결과로 나타났다. 하지만  $\chi^2$  값은 표본의 크기와 모델의 복잡성에 따라 영향을 받을 수 있으며, 그 신뢰성이 낮아지고 있는 경향이 있다. 그리고  $\chi^2/df$  값은 기준값 3에 근접하고 있으며, GFI와 AGFI도 표본특성에 기인한 비일관성(inconsistencies)으로 인하여 영향을 받을 수 있기 때문에 표본 특성으로부터

자유로운 CFI 값을 권고하고 있지만 CFI 값도 기준값인 0.9에 근접하지 못하고 있어 전반적으로 적합도 기준을 충족하지 못하고 있어 구조방정식모형을 이용한 가설 검증 방법으로는 적합하지 않다.

#### 5. 가설검증

본 연구의 가설을 검증하기 위한 신뢰성 및 타당성 분석에서는 어느 정도 만족할 만한 수준이지만 적합도 값이 기준값과 차이가 있어 구조방정식 모형을 이용한 가설 검증방법은 적합하지 않다. 하지만 본 연구의 주 목적은 간호사라는 특수한 대상에 대한 연구가설을 검증하는 것에 중점을 두고 있어 구조방정식 모형을 이용한 분석방법이 최적이라는 하나 독립변수와 종속변

수의 관련성을 검증하기 위한 다중회귀분석을 이용하여 가설을 검증하고자 한다.

5.1 병원의 윤리풍토는 종업원 인게이지먼트의 직무몰입에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다</sup>

윤리풍토의 구성요인이 종업원 인게이지먼트에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위해 윤리풍토의 하위요인인 이기주의, 자선주의, 책임주의를 독립변수로 하고 종업원 인게이지먼트의 하위 요인인 직무몰입과 조직몰입을 종속변수로 선정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

직무몰입에 영향을 미치는 독립변수로는 이기주의, 자선주의, 책임주의로 나타났고, 그중 가장 영향이 높은 독립변수는 책임주의로 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 종속변수인 직무몰입에 대한 회귀모델 적합도의 F값이 21.001로 유의

수준 0.001에서 유의하게 검증되었으며,  $R^2$  값은 0.175로 나타나 분석결과로서 얻어진 회귀식이 전체 회귀모델의 설명력은 각각 17.5%의 설명력을 갖는 것으로 <표 7>에 자세히 설명하였다.

5.2 병원의 윤리풍토는 종업원 인게이지먼트의 조직몰입에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다</sup>

조직몰입에 영향을 미치는 독립변수로는 자선주의, 책임주의로 나타났고, 그중 가장 영향이 높은 독립변수는 책임주의로 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 종속변수인 조직몰입에 대한 회귀모델 적합도의 F값이 30.113으로 유의수준 0.001에서 유의하게 검증되었으며,  $R^2$  값은 0.234로 나타나 분석결과로서 얻어진 회귀식이 전체 회귀모델의 설명력은 각각 23.4%의 설명력을 갖는 것으로 <표 7>에 자세히 설명하였다.

<표 7> 윤리풍토와 종업원 인게이지먼트와의 가설검증

종속 변수	독립 변수	$R^2$	$\beta$	표준 오차	표준화 $\beta$	t값	유의 확률	F값	유의 확률	가설 검증
직무 몰입	상수	0.175	1.317	.291		4.529	.000	21.001	0.000***	-
	이기주의		.106	.042	.143	2.516	.012			O
	자선주의		.177	.074	.148	2.382	.018			O
	책임주의		.358	.068	.347	5.239	.000			O
조직 몰입	상수	0.234	-.258	.407		-.635	.526	30.113	0.000***	-
	이기주의		.053	.059	.049	.901	.368			×
	자선주의		.422	.104	.243	4.055	.000			O
	책임주의		.486	.096	.324	5.072	.000			O

N=300, \*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

5.3 병원의 윤리풍토는 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다

윤리풍토의 구성요인이 이직의도에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위해 윤리풍토의 하위요인인 이기주의, 자선주의, 책임주의를 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 선정하여 단순회귀분석을 실시하였다.

이직의도에 영향을 미치는 독립변수로는 이기주의로 나타났다. 즉, 이기주의 성향이 높으면 이직의도가 높아진다는 것을 알 수 있다. 이를 세부적으로 살펴보면 종속변수인 이직의도에 대한 회귀모델 적합도의 F값이 13.117로 유의수준 0.001에서 유의하게 검증되었으며, 각각의  $R^2$  값을 살펴보면 0.117로 나타나 분석결과로서 얻어

진 회귀식이 전체 회귀모델의 설명력은 각각 11.7%의 설명력을 갖는 것으로 판명되었다. 각각의 세부 가설 결과를 살펴보면 다음 <표 8>과 같이 나타났다.

<표 8> 윤리풍토와 이직의도의 가설검증

종속 변수	독립 변수	R <sup>2</sup>	β	표준 오차	표준화 β	t값	유의 확률	F값	유의 확률	가설 검증
이직 의도	상수	0.117	3.687	.497		7.423	.000	13.117	0.000***	-
	이기주의		.317	.072	.258	4.386	.000			O
	자선주의		-.233	.127	-.118	-1.837	.067			×
	책임주의		-.132	.117	-.077	-1.131	.259			×

N=300, \*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

## V. 결론 및 논의

### 1. 연구결과 요약 및 시사점

가설검증의 결과, 직무소진과 상반되는 개념으로 지속적인 긍정적 심리상태에서 조직생활을 즐겁게 해 나갈 수 있는 종업원 인게이지먼트(Maslach et al., 2001)를 높이는 요인으로 윤리풍토 중 이기주의를 제외한 모든 요인이 정(+)/영향을 주고 이직의도와 관련해서도 이기주의는 이직의도를 높이는 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 장철(2013)의 연구에서 최종적으로 윤리풍토와 직무만족이 상관관계가 있었는데 회사이익형 윤리풍토는 직무만족에 부(-)의 영향을 미친다는 연구결과와 유사한 맥락이라고 할 수 있다.

조직의 윤리적인 풍토가 구성원에게 지각될 때 개인의 윤리적 딜레마 해소에 도움을 주게 되어 간호사들의 윤리적 행동을 촉발시킬 것이다. 내 부적으로는 공정성과 책임이 따르는 의사결정을 할 수 있도록 유도함으로써 병원과 간호사간의 공유된 가치를 형성하게 될 것이고 대외적으로는 좋은 병원의 이미지를 형성하는 요인이 될 것이다. 반면, 이기주의 요인 윤리풍토와 같이 윤리성이 결여된 풍토는 간호사들의 직무태도에 매우 부정적인 영향을 미치게 되는 한

계를 안고 있음을 알 수 있었다.

결국 병원은 간호사들의 직무몰입과 조직몰입을 보다 높이기 이직의도를 낮추기 위해 상사로 하여금 어떤 측면을 개발하거나 보완해야 하는지 시사점을 제공하게 될 것이다. 따라서 병원은 윤리풍토의 중요성과 효과성을 인식하고 경영자를 포함한 간호사 개인차원에서의 윤리의식을 강조할 뿐만 아니라 조직 차원에서도 간호사들이 자연스럽게 윤리적인 행동을 취할 수 있도록 윤리적인 병원풍토를 조성하는데 전략적인 노력을 기울여야 할 것이다.

### 2. 후속연구의 제언 및 한계점

개인들이 그들 자신의 이익만을 추구하는 자기 이익형 이기주의와 병원의 이익을 고려하는 것이 최고의 우선순위인 회사 이익형 이기주의는 직무몰입과 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치며 이직의도에는 정(+)/영향을 주는 것으로 검증되었다. 이는 병원 조직 내에 이기주의적인 성향을 줄이는 것이 수준 높은 의료 서비스를 가능하게 하는 간호사들이 병원근무를 즐겁게 할 수 있다는 점과 전문적으로써의 간호사들의 이직을 예방할 수 있다는 실무적인 시사점을 발견할 수 있었다. 이러한 시사점과 함께 다음의 향

후 후속연구에 대한 제언도 제시하고자한다.

첫째, 윤리풍토의 자선주의와 책임주의가 간호사들의 인게이지먼트에 정(+)의 영향을 미치기 때문에 이러한 윤리풍토 형성으로 조직 안에서 전문직업성을 높이고, 조직적 차원에서 간호사들의 자선주의와 책임주의를 증진시킬 수 있는 다양한 교수법 및 교육프로그램을 개발하여 제공할 것을 제언한다.

둘째, 이 연구의 결과를 기초로 독립변수가 종속변수를 조절할 수 있는 변인에 대한 지속적인 후속연구를 시행할 것을 제언한다.

셋째, 윤리풍토의 3가지 하위요인 중 이기주의를 제외한 자선주의, 책임주의 풍토를 병원 내 확산시키기 위한 연구에 대한 필요성도 제언한다.

마지막으로 본 연구가 가지는 몇 가지 한계점은 다음과 같다.

첫째, 윤리가 강조되고 향후 중요한 조직운영의 요인으로 필요하지만 이를 조직 내부로 전파하고 확산시키기 위한 구체적인 방법론을 제시하지 못했다는 한계점이 있기 때문에 특히, 병원 내 이기주의를 타파할 수 있는 구체적인 실천방법에 대한 연구를 보완할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 윤리 풍토에 대한 주관적인 인식을 설문지를 통하여 파악하고 있다는 점이다. 현실적으로 설문조사를 통하여 자료를 수집하는 것이 연구목적 달성을 위해 효과적인 방법이지만, 응답자의 고정관념이나 조사도구의 한계, 환경적 요인 등으로 인하여 변수들 사이의 관계를 왜곡할 위험성이 있다. 향후 윤리풍토를 후속 연구하기 위해서는 설문조사에 병행하여 개별면접, 심층 인터뷰 등의 방법을 활용할 필요가 있다.

셋째, 본 연구가 병원을 대상으로 하고 있어 제조업, IT, 건설업, 금융업 등 다양한 업종으로 확대 해석하는 것은 무리가 있다. 또한 응답자가

간호사에 집중되어 있어 직군별 분석을 통한 세부적인 차이점에 대한 비교도 보완할 필요가 있다.

## 참고문헌

1. 남미정·곽선화(2011), “조직구성원의 윤리적 의사결정 과정에 영향을 미치는 개인-조직변인에 관한 연구”, *경영정보연구*, 30(1), 39-69.
2. 신유근(2008), *경영학원론(2판)*, 서울; 다산출판사
3. 신철우(2003), *경영과 사회*, 서울: 삼영사.
4. 이근환·장영철(2012), “조직정치지각이 직무태도에 미치는 영향 연구”, *창조와 혁신*, 5(1), 189-229
5. 임창희·홍용기(2012), “직업과 조직에 관한 만족과 몰입이 전환의도에 미치는 영향에 관한 연구”, *경영정보연구*, Vol. 31(4), 377- 395.
6. 장철(2013), 기업의 윤리풍토가 종업원의 직무만족, 조직몰입 및 응집력에 미치는 영향, *영남대학교 석사학위논문*.
7. 정이상·김희길·추선애·이동호(2013), 국제물류주선기업의 특성과 근로자의특성이 조직몰입과 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, *경영정보연구*, 32(1), 234.
8. 조경훈·박기찬(2008), “윤리적 리더십이 조직 및 직무 몰입에 미치는 영향”, *창조와 혁신*, 1(1), 297-326
9. Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990). “The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
10. Becker, H. S.(1960). “Notes on the Concept of commitment”, *American Journal of*

- Sociology*, 66(1), 32-40
11. Chalofsky, N., & Krishna, V.(2009). "Meaningfulness, Commitment, and Engagement: The Intersection of a Deeper Level of Intrinsic Motivation", *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
  12. Cullen, J. B., Victor, B. & Bronson, J., W. (1993), "The Ethical climate questionnaire an assessment of its development and validity", *Psychological Report*, 73, 671-673.
  13. Deshpande, S. P.(1996), "The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation", *Journal of Business Ethics*, 15, 655-660.
  14. Elm, D. R., & Nichols, M. L.(1993), "An investigation of the moral reasoning of managers", *Journal of Business Ethics*, 12, 817-833.
  15. Gastmans, C., Dierckx de Casterie, B., & Schotsmans, P.(1998), "Nursing considered as moral practice: A philosophical-ethical interpretation of nursing", *Kennedy Institute of Ethics Journal*, 8(3), 43-69.
  16. Greenfield, M.(1997), Three ethics questions: Ask you who among the defenders, not the accusers, is morally straight. *Newsweek*, 129, 82.
  17. Hanski, I.(1997), "Ecology: Be diverse, be predictable", *Nature*, 390, 440-441.
  18. Harter, J. K., Hayes, T. L., & Schmidt, F. L.(2002), "Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
  19. Hunter, L. W., & Thatcher, S. M.(2007), "Feeling the Heat: Effects of Stress, Commitment, and Job Experience on Job Performance", *Academy of Management Journal*, 50, 953-968.
  20. J. R. Edward, & D. M. Cable(2009), "The Value of Value Congruence", *Journal of Applied Psychology*, 94, 654-677.
  21. Kahn, W. A.(1990), Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
  22. Kelly, B.(1996), "Ethical hospital nursing as perceived by British and American nursing undergraduates. *Social Sciences in Health*", *International Journal of Research and Practice*, 2(1), 36-53.
  23. Macey, W. H., & Schneider, B.(2008). "The meaning of employee engagement", *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
  24. Macklin, R.(1998), "Ethical relativism in a multicultural society", *Kennedy Institute of Ethics Journal*, 8(1), 1-22.
  25. Mobley, W. H.(1982), "Employee turnover causes consequences and control reading", MA: Addison-Wesley.
  26. Olson, L.(1995), "Hospital nurses' perceptions of ethical climate", *MAIN Dimensions*, 6, 1-3.
  27. Pattison, S.(2001), "Are nursing codes of practice ethical?", *Nursing Ethics*, Vol. 8(1), 5-15.
  28. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulin, P. V.(1974), "Organizational

- Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians”, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603- 609.
29. Redmond, B. K.(2002), *Measurement Instruments in Clinical Ethics*, Thousand Oaks, CA., Sage Publications.
  30. Saks, A. M.(2006), Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
  31. Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002), “Burnout and engagement in university students: A cross national study”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
  32. Shirey, M. R.(2005), “Ethical climate in nursing practice. JONA’s Healthcare Law”, *Ethics, and Regulation*, 7(2), 59-64.
  33. Sims, R., & Keon, T.(1997), “Ethical work climate as a factor in the development of personorganization fit”, *Journal of Business Ethics*, 16, 1095-1105.
  34. Shuck, B., & Wollard, K.(2010), *Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations*. Human Resource Development Review, 9(1), 89-110.
  35. Upchurch, R. S.(1994). *The relationship of ethical work climate types & leadership style in lodging operations*. Unpublished doctoral dissertation. University of Missouri-Columbia, Columbia, MO.
  36. Victor, B. & Cullen, J. B.(1987), *A Theory and Measure of Ethical Climatein Organization*, In W.C. Frederick(Ed.), *Research in Corporate Social Performance and Policy*, CT: JAI Press, 51-71.
  37. Wright, Cohen and Caroselli(1997), “How culture affects ethical decision making. Critical Care”, *Nursing Clinics of North America*, 9(1), 63-74.
  38. Wimbush, J. C., & Shepard, J. M.(1994), “Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence”, *Journal of Business Ethics*, 13, 637-647.
  39. Welk, D. E.(1993), “Baccalaureate educator use of environment-based strategies to teach diagnostic patterns”, *Journal of Professional Nursing*, 4, 228-232.

## Abstract

### A Study on Ethical Climate for Nurse's Engagement and Intend to quit

Ha, Min-Ae\* · Chang, Young-Chul\*\* · Kim, Jin-Wook\*\*\*

This study holds various implications and usefulness toward nurses as well as hospitals in that the study empirically found out the relations among hospitals' ethical climates, employee engagement (job engagement and organizational engagement) and intention to quit.

The study shows that nurses' awareness of principles of responsibilities and benevolent ethical climates impact on enhancing organizational engagement and lowering intention to quit. Internally, employees are encouraged to make decisions accompanying fairness and responsibility and thus, shared values will be created between hospitals and nurses, while it will contribute to create a good image of the hospital to the public. However, it is also revealed that climates deficient in ethics, such as a climate of selfishness, have strong negative influences on workplace attitude of nurses. Therefore, recognizing importance and effectiveness of ethical climates, hospitals should underscore personal ethics of managers and nurses, and should go further to exert strategic efforts on the organizational level to create ethical hospital climates where nurses can naturally take ethical actions.

Key Words: Ethical Climate, Employee Engagement, Intend to quit

---

\* CEO, Image 21, martha@updateplus.co.kr

\*\* Professor, Dept. of Business Administration, Kyung-Hee University, ycchang@khu.ac.kr

\*\*\* HRD Team Leader, peter.kim@Homeplus.co.kr