

병원조직문화, 조직침묵과 직무 배태성이 종합병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향에 대한 융복합 연구

우정희, 이민정*
건양대학교 간호대학

The Effect of Hospital Organizational Culture, Organizational Silence and Job Embeddedness on Turnover Intention of General Hospital Nurses

Chung-Hee Woo, Min-Jeong Lee*
Konyang University Nursing College

요 약 본 연구의 목적은 종합병원에 근무하는 간호사의 병원조직문화, 조직침묵과 직무 배태성이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이다. 연구대상자는 종합병원 근무 간호사 152명이었으며 자료수집은 2017년 4월 19일부터 4월 30일까지 수집하였다. 통계분석은 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 위계적 다중 회귀분석으로 분석하였다. 연구결과, 이직의도는 체념적, 방어적 침묵이 정적 상관관계를 보인 반면, 합의지향적 조직문화, 직무배태성의 희생, 적합성, 연계가 부적 상관관계를 나타냈다. 이직의도의 영향요인으로는 현 근무지 경력, 방어적 침묵, 희생이 있었으며, 이직의도에 대한 이들의 설명력은 47%로 나타났다. 따라서 이직의도를 낮추기 위해서 적절한 부서이동의 기회 및 간호조직 내 커뮤니케이션 패턴 변화를 위한 다양한 프로그램 제공, 타 기관과 차별화된 복지 제도 마련이 필요할 것으로 사료된다.

주제어 : 간호사, 병원조직문화, 조직침묵, 직무 배태성, 이직의도

Abstract The purpose of this study was to examine the effects of hospital organizational culture, organizational silence and job complexity on turnover intention in nurses working in general hospitals. The subjects were 152 nurses working at general hospitals. Data were collected from April 19, 2017 to April 30, 2017, and statistical analysis was analyzed by hierarchical multiple regression analysis using the SPSS/WIN 22.0 program. As a result of the research, turnover intention showed a positive correlation with resignation and defensive silence, whereas there was negative correlation between consensual organizational culture, sacrifice, suitability and connection of job inclination. The factors affecting the turnover intention were the present work experience, defensive silence, sacrifice, and the explanatory power of turnover intention was 47%. Therefore, in order to lower the turnover intention, it will be necessary to provide various programs to change the communication pattern in the nursing organization, and to provide differentiated welfare system.

Key Words : Nurse, Organizational Culture, Organizational Silence, Job Embeddedness, Turnover Intention

1. 서론

최근 건강보험공단 통계에 따르면 1인당 의료기관 평

균 방문일수는 2015년 19.7일로 2008년 16.8일 보다 2.9일이 증가하였고 요양기관수는 88,163개로 1,534개 기관이 늘어 2015년에는 전년 대비 1.77%증가 되었다. 이는 의

*Corresponding Author : Min-Jeong Lee(mj902@kyuh.ac.kr)

Received January 22, 2018

Accepted March 20, 2018

Revised February 23, 2018

Published March 28, 2018

료기관의 접근성이 개선되면서 이용이 증가하고 있음을 보여주고 있는 것으로 생각된다. 이와 같이 의료기관 이용이 증가함에 따라 의료서비스에 대한 대상자의 요구는 질 중심으로 변화하게 될 것으로 예상되고 의료서비스를 제공하는 간호사는 병원에 근무하는 전체 인력의 약 48.1%를 차지[1]하기 때문에 적정 간호인력을 확보하고 운영하는 것은 의료서비스의 질적 수준을 유지하고 향상 시키는데 있어서 결정적인 요소라 할 수 있다[2,3].

2009년 간호대학 증원 정책을 시행한 이후 면허 간호사의 수가 크게 증가하면서 2010년 270,274명이었던 면허 간호사 수가 2015년에는 338,629명까지 증가하게 되었다[4]. 그러나 면허 간호사의 수 대비 보건의료 기관에서 활동하는 간호사의 비율은 2014년 기준 45.5%로 절반에도 미치지 못하고 있다[5]. 그 결과 병원급 의료기관의 86.2% 이상이 의료법에서 규정하는 간호인력 기준을 준수하지 못하고 있는 실정이다[6]. 이 처럼 면허 간호사 수가 급증하고 있음에도 불구하고 의료기관에서 여전히 간호사가 부족한 이유 중 하나는 높은 이직률을 들 수 있다. 전체 간호사 이직률이 평균 12.4%이며[7] 보건복지사업 종사자의 이직률 3.0%인[8] 것과 비교해 보면 간호사의 이직률이 월등히 높다는 것을 알 수 있다. 그 외에도 간호사의 76%가 이직을 희망하고 있는데[9] 이는 이직의도 혹은 잠재적 이직으로 가정해 볼 수 있다. 많은 조직이 실제적 이직을 예측하고 통제하고자 하나, 사실 상 파악이 어렵기 때문에 다양하게 연구들이[10,11] 이직의도를 통하여 간접적으로 확인을 시도해왔다. 다양한 노력에도 불구하고 현재까지 진행되어 왔던 이직의도 파악만으로는 이직률을 낮추기에는 제한적이었던 것으로 보인다. 이와 같은 한계를 극복하기 위해 조직몰입, 직무만족과 감정노동과 같은 요인에 집중되어 있던 개인차원의 요인에 대한 수정과 업무환경 혹은 조직문화와 같은 조직요인으로 관심을 확대하여 탐색을 시도할 필요가 있다[12].

직무배태성은 이직의도만으로 충분히 설명할 수 없는 조직을 떠나고 남을 이유를 설명하고자 개발된 개념이다[13,14]. 조직의 잔류와 자발적 이직을 예측하는 중요한 요인으로서 다양한 직업군을 대상으로 연구가 이루어지고 있다. 선행연구들[15-19]을 통해 간호분야에서도 직무배태성과 이직의도는 역 상관성을 가질 것으로 예상가능하다. 하지만 간호사의 조직 내 잔류나 이직을 이해하기 위해서는 개념 간의 관련성에 대한 관심과 함께 두 개념을 동시에 파악하고자 하는 시도가 더 중요할 것으로 생

각된다.

간호사 이직을 줄이기 위해 조직차원에서 요구되는 것 중 하나가 바람직한 조직문화 형성이라고 할 수 있을 것이다[20]. 조직문화는 조직 내의 구성원들이 공유하는 가치와 신념, 행동방식을 의미하며 세부적으로는 위계지향 문화, 개발지향 문화, 합리지향 문화 및 합의지향 문화로 설명할 수 있다[21]. 일 연구[22]에서는 간호사가 인지한 병원조직문화 유형 중 관계지향문화와 혁신지향문화가 이직의도와 역 상관관계가 있으며 조직문화는 간호관리자가 조절할 수 있는 요인이므로 이직의도를 줄일 수 있는 현실적인 전략모색이 가능할 것으로 보았다. 관계지향문화와 혁신지향문화는 문항의 의미 상 구성원들의 팀워크와 활동 참여를 권장하며 새로운 아이디어의 교환과 합의과정이 협력적인 분위기 속에서 이루지는 조직문화를 말한다. 이와 같은 맥락에서 이직의도와 의사결정에서 구성원의 참여가 활발하지 않은 또 다른 개념인 조직침묵과의 관련성 또한 예상 해볼 수 있다. 조직침묵은 단순히 의견이 없어 발생하는 발언의 부재 이상의 의미이며 구성원들이 의도적 또는 전략적으로 침묵을 선택하는 경우를 말하는데[23], 조직침묵의 부정적인 결과로 이직의도와 같은 문제가 다수 발생하게 된다고[24] 하여 최근 국내에서도 일부 분야에서는 관심 갖기 시작하였다. 간호 분야는 이직이 심각한 문제임에도 불구하고 조직침묵에 대한 관심이 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 간호사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 일반적 특성, 병원 조직적 요인 중 병원조직문화와 선행연구에서 간호 분야에서 관심이 부족했던 조직침묵 그리고 직무 배태성을 확인하여 간호사들의 이직의도를 낮추고 이직율을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하기 위해 실시하고자 한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 구조화된 설문지를 통하여 간호사가 인지한 병원조직문화, 조직침묵, 직무 배태성, 이직의도를 확인하고 이들 변수간의 관계와 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위해 6개월 이상 종합병원에 근무한 간호사에게 실시한 횡단적, 탐색적 조사연구이다.

2.2 연구 대상 및 자료 수집 절차

본 연구의 대상자는 D시에 위치한 300병상 이상의 종합병원 3곳에 근무하는 간호사를 대상으로 연구자가 직접 본 연구의 취지를 설명한 후 이를 이해하고 참여하기를 동의한 자를 편의 추출하여 2017년 4월 19일부터 4월 30일까지 152명에게 설문조사하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 병원조직문화

병원조직문화 설문 도구는 Quinn과 McGrath의 경쟁가치접근법에 따라 조직문화유형을 위계지향 문화, 개발지향 문화, 합리지향 문화, 합의지향 문화로 구분한 문항을 정문교[21]가 병원조직에 적합하게 수정한 측정도구이다.

구성원의 사기, 응집성, 참여적 의사결정을 중시하는 특징을 합의지향 문화를 묻는 3문항, 혁신과 아이디어 등을 강조하는 특징을 지닌 개발지향 문화를 묻는 2문항, 목표 지향적이며 생산성과 능률성을 강조하는 합리지향 문화를 묻는 4문항, 안정과 통제를 강조하고 공식적 명령과 규칙, 집권적 통제와 안정지향성을 강조하는 위계지향문화를 묻는 3문항으로 총 12문항으로 구성되어 있으며 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 구성된 5점 Likert형 척도로 측정하였다. 각 문화 유형에 관한 점수가 높을수록 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

같은 도구를 사용한 정문교[21]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.875$ 이었으며 본 연구의 Cronbach's $\alpha=.732$ 로 나타났다.

2.3.2 조직침묵

조직침묵(organizational silence)이란 직무 수행과정에서 인지된 문제에 한 의견 개진이 필요함에도 불구하고 발언으로 인한 우려로 인해 내면에 담아두려는 태도가 만연해 있는 집단적인 현상을 말한다.

조직침묵 도구는 Morrison & Milliken[25]의 분류를 토대로 Van Dyne, Ang & Botero[21] 의해 작성된 3개 요인(방어 침묵, 체념 침묵, 친사회 침묵)에 대한 각각 5문항씩 총 15개 문항으로 구성된 도구를 사용하였으며 원 도구처럼 전체 15문항을 요인분석하여 3개 하위요인으로 나눠 분석하였다. 전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 구성된 5점 Likert형 척도로 측정하였

다. 점수 높을수록 조직침묵이 많은 것을 의미한다.

같은 도구를 사용한 고대유[26]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.880$ 이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.858$ 로 나타났다. 고대유[26]의 연구에서는 하부요인인 체념적 침묵 .870, 방어적 침묵 .915, 친사회적 침묵 .854로 나타났으며 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.858$ 이었으며 세 가지의 하부요인의 신뢰도는 체념적 침묵 .825, 방어적 침묵 .915, 친사회적 침묵 .826으로 나타났다.

2.3.3 직무 배태성

직무 배태성이란 직무 배태성은 개인이 조직의 잔류에 미치는 다차원적인 영향을 말하며 이직과 잔류를 설명하는 새로운 개념이며 연계(links), 적합성(fit), 희생(sacrifice)의 3가지 요소로 구성되어 있다. 연계는 조직이나 지역사회 내 사람들과의 사회적, 심리적 관계 및 연결정도를 의미하고 적합성은 자신이 속한 조직이나 지역사회에 자신이 잘 맞는다고 지각하는 정도이며 희생은 직장을 떠남으로 인해 상실되는 물리적, 심리적 손해에 대한 개인의 지각이다.

직무 배태성 측정도구는 Mitchell, Holtom, Lee, Sabllynsk과 Erez [13]가 개발한 도구를 이용하였으며 이 도구는 연계 4문항, 적합성 8문항, 희생 6문항의 총 18문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무 배태성이 높음을 의미한다.

Mitchell 등[13]의 연구에서 Cronbach's α 은 .87 이었고 하부영역은 연계 .62, 적합성 .86, 희생 .82 이었다. 같은 도구를 사용한 최혜원[27]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.901$ 이었으며 하부영역은 연계 .690, 적합성 .876, 희생 .787이었다.

본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.862$ 이었으며 세 가지의 하부영역은 연계 .688, 적합성 .785, 희생 .686이었다.

2.3.4 이직의도

이직의도란 이직행위 이전의 선행변수로 직원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재 직장을 떠나려는 의도, 조직을 떠나기 위한 신중하고 사려 깊은 생각과 자의로 이직하려는 의향을 지니는 것을 말한다.

이직의도 측정도구는 Mobley[28]가 개발한 도구를 사용하였으며 전체 5문항으로 구성되어 있고 전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 구성된 5점 Likert

형 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

동일한 도구를 사용한 천순덕[29]의 연구에서는 Cronbach $\alpha=.84$, 장미옥[30]의 연구에서는 Cronbach $\alpha=.851$ 이었으며 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.853$ 이었다.

2.4 대상자의 윤리적 고려

자료 수집 시 대상자에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 서면 동의를 구하였다. 연구 대상자에게 대상자의 익명성, 비밀보장과 설문 참여를 원하지 않을 경우 연구 철회 권리가 있음을 설명하였다. 연구 목적 외에는 사용하지 않음을 설명하였으며, 익명성과 비밀을 보장하기 위해 무기명으로 설문을 작성하도록 하였고 수거 시 밀봉하여 수거함에 넣을 수 있도록 밀봉봉투와 함께 설문을 제공한 후 수거하였다.

2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 22 program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성 및 종속변수는 빈도와 백분율로 분석하였고, 병원조직문화, 조직침묵, 직무배태성, 이직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 특성에 따른 이직의도는 ANOVA를 이용하였다. 병원조직문화, 조직문화, 직무배태성, 이직의도 간의 관계는 Pearson's Correlation Coefficients를 이용하였고 이직의도에 이직의도에 영향을 주는 요인은 단계적 다중 회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다.

3. 연구 결과

3.1 일반적 특성

연구대상자의 평균연령은 29.86 ± 5.93 세였으며 결혼여부는 미혼 98명(64.5%), 기혼 54명(35.5%)이었다. 교육정도는 3년제 졸업이 46명(30.3%), 4년제 졸업 86명(56.6%), 대학원 이상 20명(13.2%)이었으며 월 수입은 201만원 이상 300만원 이하가 117명(77.0%)로 가장 많았다.

총 근무경력 3년 이상 10년 미만이 64명(42.1%)으로 가장 많았으며 10년 이상이 45명(29.6%), 3년 미만이 43명(28.3%) 순으로 나타났다. 또한 현 근무지 경력은 1년 이상 5년 미만이 71명(46.7%)으로 가장 많았으며 5년 이

상이 57명(37.5%), 1년 미만이 24명(15.8%) 순으로 많았다.

근무형태는 교대직이 105명(69.1%)로 비교대직 47명(30.9%) 보다 많았으며 일반병동 근무자가 58명(38.2%)를 차지하였다(Table 1 참고).

Table 1. Characteristics of subjects (n=152)

Characteristics	Categories	n	%
Age (years)	22 ~ 24	30	19.7
	25 ~ 29	58	38.2
	30 ~ 34	30	19.7
	35 ≤	34	22.4
Marital status	Single	98	64.5
	Married	54	35.5
Education	Associate	46	30.3
	Bachelor	86	56.6
	More than Master	20	13.2
Total working experience (years)	< 3	43	28.3
	3 ~ 9	64	42.1
	10 ≤	45	29.6
Current work experience (years)	< 1	24	15.8
	1 ~ 4	71	46.7
	5 ≤	57	37.5
Employment type	Contract worker	6	3.9
	Regular employee	146	96.1
Working style	Shift	105	69.1
	Full-time	47	30.9
Position	Staff	130	85.5
	More than Charge	22	14.5
Working Department	Ward	58	38.2
	Special department	94	61.8
Salary (1,000won)	≤ 2,000	8	5.3
	2,000 ~ 3,000	117	77.0
	3,000 ≤	27	17.8

3.2 병원조직문화, 조직침묵, 직무배태성, 이직의도의 정도

대상자가 인식한 병원조직문화에 있어서는 평균 5점 만점에 위계지향 문화가 평균 4.00 ± 0.52 점이었으며 개발지향 문화는 평균 3.09 ± 0.78 점이었다. 합리지향 문화는 평균 3.57 ± 0.50 점이고 합의지향 문화는 평균 3.16 ± 0.87 점이었다. 하위 영역별 평균 점수로 대상자들이 인식하고 있는 조직문화를 살펴본 결과, 대상자들은 소속 조직의 조직문화를 위계지향 문화로 인식하는 경향이 높았다.

또한 조직침묵은 평균 5점 만점에 최저 1.20점, 최고 5점으로 평균 2.70 ± 0.50 점이었으며 특히, 친사회적 침묵은 평균 3.32 ± 0.69 점으로 이타심을 기반으로 발언하지 않는 태도를 보이는 친사회적 침묵을 취하는 태도가 체념적, 방어적 침묵의 태도 보다 높게 나타났다.

직무 배태성은 하위영역에 있어서 연계 영역이 평균

3.38±0.56점으로 설문에 응답한 자는 대체로 조직 내 사람들과의 사회적, 심리적 관계 및 연결정도를 중간 이상으로 지각하고 있는 것으로 나타났다.

이직의도는 평균 5점 만점에 3.61±0.72점으로 이직의도가 중간 이상으로 높은 것으로 조사되었다(Table 2 참고).

Table 2. The level of Organizational Culture, Organizational silence, Job embeddedness, and Turnover intention (n=152)

Variable (number of items)	Scores			
	Min	Max	M±SD	
Organizational Culture	Hierarchical	2.33	5	4.00±0.52
	Developmental	1	5	3.09±0.78
	Rational	1.75	5	3.57±0.50
	Consensual	1	5	3.16±0.87
Organizational silence		1.20	5	2.70±0.50
	Acquiescen	1	5	2.50±0.64
	Defensive	1	5	2.29±0.73
	Prosocial	1	5	3.32±0.69
Job embeddedness		1.67	4.06	2.94±0.44
	Links	1.75	4.75	3.38±0.56
	Fit	1.63	4.50	3.10±0.50
	Sacrifice	1	3.83	2.46±0.52
Turnover intention		2	5	3.61±0.72

3.3 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 현 근무지 경력이 5년 이상이 1년 미만인 경우보다 이직의도가 높았으며 ($F=6.427, p<.01$), 근무형태는 교대직이 비교대직보다 높은 것으로 나타났다($t=2.406, p<.05$). 또한 현 근무부서는 일반병동이 그 외 특수부서보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다($t=2.402, p<.05$) (Table 3 참고).

3.4 대상자의 병원조직문화, 조직침묵, 직무배태성, 이직의도의 관계

대상자의 조직문화, 조직침묵, 직무배태성, 이직의도의 상관관계 정도를 분석하기 위해 Pearson상관계수로 분석하였다(Table 4 참고).

병원조직문화는 중 합의지향 문화($r=-.192, p<.05$)는 이직의도와 유의한 부적 상관관계가 있었다. 조직침묵 중 체념적 침묵($r=.313, p<.001$)과 방어적 침묵($r=.237, p<.01$)으로 이직의도와 유의한 정적 상관관계가 있었으며 직무배태성은 연계($r=-.224, p<.01$), 적합성($r=-.306, p<.001$), 희생($r=-.572, p<.001$) 하위 영역 모든 항목과 유의한 부적 상관관계가 있었다.

Table 3. Differences in Turnover intention According to the General Characteristics (N=152)

Characteristics	Categories	Turnover intention	
		M±SD	t, Z or F(p)
Age (years)	22 ~ 24	17.70±3.48	
	25 ~ 29	18.60±3.63	.725
	30 ~ 34	17.93±3.32	(.539)
	35 ≤	17.61±3.87	
Marital status	Single	18.46±3.40	1.805
	Married	17.37±3.84	(.073)
Education	Associate	18.41±3.10	
	Bachelor	19.97±3.85	.342
	More than Master	17.75±3.58	(.724)
Total working experience (years)	< 3	17.79±3.81	
	3 ~ 9	18.45±3.70	.620
	10 ≤	17.80±3.21	(.539)
Current work experience (years)	< 1(a)	16.00±4.17	6.427**
	1 ~ 4(b)	18.01±3.34	(.002)
	5 ≤(c)	19.02±3.29	a < c
Employment type	Contract worker	14.00±6.00	-1.720
	Regular employee	18.24±3.38	(.145)
Working style	Shift	18.53±3.45	2.406*
	Full-time	17.04±2.39	(0.17)
Position	Staff	18.23±3.63	.878
	More than Charge	17.14±3.15	(.418)
Working Department	Ward	18.95±3.48	2.402*
	Special department	17.53±3.56	(.018)
Salary (1,000won)	≤ 2,000	17.75±5.78	
	2,000 ~ 3,000	18.28±3.58	.925
	3,000 ≤	17.26±3.59	(.399)

* $p<.05$; ** $p<.01$

3.5 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 단계적 다중회귀분석을 실시하였다(Table 5 참고).

일반적 특성의 변수 중 이직의도에 유의한 것으로 나타난 대상자의 일반적 특성의 하위변수들(명목척도변수들은 더미 변수화)과 병원조직문화 중 합의지향 문화, 조직침묵의 하위 변수 중 체념적, 방어적 침묵, 직무배태성의 하위 영역인 연계, 적합성, 희생을 독립변수로 종속변수인 이직의도에 미치는 영향을 단계적 다중회귀분석에 이용하였다. 독립변수들간의 다중공선성을 검토한 결과 분산팽창지수(VIF)가 1.182~2.337로 일반적 기준치인 10보다 작아 문제가 없음을 확인하였으며, 잔차 분석결과 Durbin-Watson 1.978으로 오차항간 독립성을 확인하여 회귀분석분석의 가정이 충족되었음을 확인하였다. 회귀모형을 분석한 결과 일반적인 특성의 변수 중 현 근무지 경력, 합의지향 조직문화, 방어적 침묵, 희생이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 회귀식은 유의하였고($F=12.524, p<.001$), 총 4개의 변수가 이직의도

의 47%를 설명하는 것으로 나타났다.

구체적으로 이직의도에 영향을 미치는 정도는 현 근무지 경력 ($\beta=.211, p<.05$), 방어적 침묵 ($\beta=.204, p<.05$), 직무 배태성의 하위 영역인 희생 ($\beta=-.585, p<.001$)이었으며, 그 중 직무배태성의 하위영역인 희생은 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인이며 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

현 근무지 경력은 5년 이상인 경우가 1년 미만의 경우보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났으며 방어적 침묵은 1점씩 올라갈 때마다 이직의도가 0.201점 올라가며, 직무 배태성의 하위영역 희생 점수가 1점씩 올라갈 때마다 이직의도가 0.801점씩 내려가는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation of Organizational Culture, Organization silence, Job embeddedness, and Turnover intention (N=152)

Variables	1				2			3			4
	A r(p)	B r(p)	C r(p)	D r(p)	A r(p)	B r(p)	C r(p)	A r(p)	B r(p)	C r(p)	r(p)
1. Organizational Culture	A. Hierarchical	1									
	B. Developmental	.229** (.005)	1								
	C. Rational	.339** (.000)	.266** (.001)	1							
	D. Consensual	.093 (.254)	.253** (.002)	.349** (.000)	1						
2. Organizational silence	A. Acquiescent	-.067 (.409)	.046 (.572)	-.090 (.272)	-.100 (.221)	1					
	B. Defensive	-.032 (.696)	.045 (.578)	-.018 (.821)	-.052 (.521)	.645** (.000)	1				
	C. Prosocial	.324** (.000)	.055 (.501)	.092 (.261)	-.053 (.516)	.024 (.769)	.181* (.026)	1			
3. Job embeddedness	A. Links	.121 (.138)	.087 (.289)	.241** (.003)	.237** (.003)	-.280** (.000)	-.140 (.085)	.068 (.404)	1		
	B. Fit	.146 (.074)	.122 (.135)	.265** (.001)	.251** (.002)	-.268** (.001)	-.231** (.004)	.047 (.562)	.638** (.000)	1	
	C. Sacrifice	-.010 (.906)	.144 (.077)	.113 (.165)	.288** (.000)	-.158 (.052)	-.001 (.992)	.006 (.940)	.469** (.000)	.545** (.000)	1
4. Turnover intention	-.032 (.699)	-.005 (.955)	-.014 (.863)	-.192* (.018)	.313** (.000)	.237** (.003)	.044 (.587)	-.224** (.006)	-.306** (.000)	-.572** (.000)	1

* $p<.05$; ** $p<.01$

Table 5. Factor influencing Turnover intention (N=152)

Variable	B	SE	β	t	p	
(Constant)	3.805	.437		8.705	.000	
Characteristics of subjects	Current work experience(5yr \leq)	.330	.138	.211	2.388	.018*
	Working style(Shift)	.202	.111	.130	1.809	.073
	Working Department(Ward)	.099	.102	.067	.971	.333
Organizational Culture	Consensual Culture	-.025	.055	-.030	-4.450	.653
Organizational silence	Acquiescent silence	.133	.094	.119	1.422	.157
	Defensive silence	.201	.083	.204	2.427	.017*
Job embeddedness	Links	.114	.107	.089	1.062	.290
	Fit	.077	.131	.054	.591	.556
	Sacrifice	-.801	.108	-.585	-7.399	.000***

$R^2=.470$, Adjusted $R^2=.433$, $F=12.524$, $p <.001$

* $p<.05$; *** $p<.001$

4. 논의

본 연구대상자는 병원 조직문화를 위계지향 문화로 인식하는 경향이 높은 것으로 나타나 장미옥[30]의 연구와 유사하였으며 이직의도는 문항별 5점 만점에 3.61점으로 천순덕[29], 장미옥[30] 연구보다 높은 것으로 나타났다. 또한 조직침묵은 문항별 5점 만점에 2.70점으로 친사회적 침묵이 체념적 침묵이나 방어적 침묵보다 높게 나타났으며 직무배태성은 문항별 5점 만점에 2.95점으로 최혜원[27] 보다 낮은 편이었다.

간호사의 이직의도는 평균 5점 만점에 3.61점으로 연구도구의 항목에서 '종종 이 병원을 그만두고 싶은 생각이 든다'가 3.95점으로 가장 높게 측정되었다. 이는 장미옥[28]의 연구에서 '현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 나는 이 병원을 떠날 것이다'가 3.30점으로 가장 높은 점수를 받은 것과는 다소 차이가 있으며 전체 3.05점과 비교해서도 이직의도가 다소 높게 나타났다.

일반적 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과, 현 근무지 경력, 근무형태, 현 근무부서에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 현 근무지 경력에 있어서 5년 이상 근무자가 1년 미만 근무자에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 이는 광영기[31]의 연구에서 현 근무지 경력에 있어서 9년 이하에서 이직의도가 높았던 것과 차이가 있으며 손연정[32]의 연구에서는 총 근무경력 5~10년 미만이 10년 이상에 비해 이직의도가 유의하게 높은 것보다 차이가 있다. 그러나 이와 같은 결과는 이직의도에 있어서 신입 간호사 만큼이나 재직하고 있는 경력간호사의 이직의도를 파악하고 이를 관리해야 할 필요성이 있음을 보여주고 부서이동과 같은 인력 배치, 운영과 관련하여 현근무지 경력 등을 고려할 수 있겠다. 또한 불규칙적인 패턴의 교대직이 안정적인 패턴의 비교대직 보다 이직의도가 유의하게 높았는데 교대근무와 같은 근무형태는 많은 선행연구[32-35]에서도 이직의도에 영향을 미치는 특성으로 나타났다. 이는 교대 근무형태가 낮번, 저녁번, 밤번 각각 8시간으로 고정적으로 운영하는 것이 지속적으로 근무를 유지하기 힘든 사유가 되고 이직의도를 높이는 주요한 원인이 되고 있음에도 개선하지 못하고 있음을 보여준다. 보다 다양하게 8시간과 12시간 근무제, 밤번 고정 근무제, 낮번 고정근무제와 같은 근무형태를 개발하여 적용하는 것이 도움이 되리라 생각한다.

현 근무부서에 있어서는 일반병동에 근무하는 경우가

그렇지 않은 그 외 특수부서에 근무하는 것보다 이직의도가 높은 것으로 나타났는데 이는 선행연구인 손연정[32], 박정미[33]의 연구결과와 유사한 결과이다. 일반병동에 많은 비해 응급실이나 중환자실과 같은 일부 특수부서는 근무에 대한 보상이 제공되고 있는데 이와 같이 간호업무의 난이도 및 특성에 따른 지원 정책을 고려할 때 일반병동의 근무하는 간호사가 많은 비중을 차지하는 만큼 그에 대한 지원책 마련도 적극적으로 필요할 것으로 보인다.

조직침묵은 항목별 평균 5점 만점에서 2.70점이었으며 하위 영역 중 부정적인 현상에 해당되는 체념적 침묵 2.50점, 방어적 침묵 2.29점으로 나타났으며 긍정적인 현상으로 기대할 수 있는 친사회적 침묵은 이 보다 높은 3.32점으로 나타났다. 이는 경찰을 대상으로 시행한 고대유[24]의 연구와 유사한 결과이다.

특히 체념적 침묵($r=.313, p<.001$), 방어적 침묵($r=.237, p<.05$)은 간호사의 이직의도와 정적 상관관계가 있음을 나타내었고 이러한 결과는 이직의도를 낮추기 위해서는 조직 내 부정적인 침묵 현상이 형성되지 않도록 구성원의 자유로운 커뮤니케이션 환경 조성의 중요성을 보여준다. 특히 체념적, 방어적 침묵은 구성원 간 아이디어 교류를 차단시킴으로써 협력을 통한 창조적 결과 창출을 어렵게 한다. 자신의 생각을 타인에게 전달하고 제대로 표현하는 효과적인 커뮤니케이션을 위해 다양한 프로그램을 계획, 운영할 필요가 있겠다.

직무배태성은 항목별 평균 5점 만점에서 2.94점으로 하위영역별 연계 3.38점, 적합성 3.10점, 희생 2.46점으로 최혜원[27]의 연구와 유사하게 하위영역 중 희생의 평균 점수가 가장 낮았다. 직무배태성의 연계($r=-.224, p<.01$), 적합성($r=-.306, p<.001$), 희생($r=-.572, p<.001$)은 부적 상관관계가 있음을 보여주었다.

조직 내 사람들과의 사회적, 심리적 관계 및 연결, 지지체계가 강하다고 지각할수록 이직의도가 낮았고 자신이 속한 조직과 자신이 잘 맞다고 지각하는 정도가 강할수록 이직의도가 낮았으며 직장을 떠남으로 인해 상실되는 물리적, 심리적 손해에 대해 지각 정도가 클수록 이직의도가 낮았다. 특히, 직무배태성은 병원 조직문화와도 상관관계가 있음을 보여주었는데 소속된 조직이 합의지향 문화라고 강하게 인식할수록 직무배태성의 하위영역 연계($r=.237, p<.01$), 적합성($r=.251, p<.01$), 희생($r=.288, p<.001$) 모두가 높았다.

이와 같은 연구결과는 이직의도를 낮추기 위한 방안으로 경력간호사들에게 적절한 부서이동과 같은 근무환경 변화를 제공하고 간호사들의 커뮤니케이션 패턴 검토하여 간호조직을 중심으로 수용적인 경청의 자세를 갖추기 위한 다양한 프로그램을 운영하는 노력과 함께 의료기관 중심으로 타 기관과 차별화된 제도(복지, 급여, 조직 분위기 등) 마련이 필요함을 보여준다.

본 연구의 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는 성별 및 근무부서 특성에 따른 차이를 비교할 수 있는 충분한 연구대상자 수가 확보되지 못하였다. 둘째, 국내 D시 3개 종합병원의 간호사를 편의표집하여 6개월 이상의 임상경력을 갖춘 간호사를 대상으로 시도된 연구이므로 본 연구결과를 일반화하기 위해서는 다기관 대상의 간호사에 대한 추가적 탐색이 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 간호사가 지각하는 병원조직문화, 조직침묵, 직무 배태성 그리고 이직의도의 정도를 파악하고 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 횡단적, 탐색적 조사 연구이다.

연구결과, 병원 조직문화를 위계지향 문화로 인식하는 경향이 높은 것으로 나타났으며 조직침묵은 5점 만점에 2.70점으로 친사회적 침묵이 체념적 침묵이나 방어적 침묵보다 높게 나타났으며 직무배태성은 5점 만점에 2.95점으로 선행연구[27] 보다 낮게 나타났다. 간호사의 이직의도는 5점 만점에 3.61점으로 선행연구[28] 보다 높게 나타났다.

이직의도는 체념적, 방어적 침묵이 정적 상관관계를 보인 반면, 합의지향적 조직문화, 직무배태성의 희생, 적합성, 연계가 부적 상관관계를 나타냈으며 이직의도의 영향요인으로는 현 근무지 경력, 방어적 침묵, 희생이 있었으며, 이직의도에 대한 이들의 설명력은 47%로 나타났다.

본 연구결과를 토대로 종합병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 경력간호사의 이직의도에 대한 관심이 지속적으로 요구되며 적절한 시기 부서이동 등을 통해 새로운 경험과 지식을 확장할 수 있는 기회를 제공하는 등의 인력운영이 필요하다. 또한 어떠한 발언에도 실수나 질타하지 않는 커뮤니케이션 환경을 구축하여 구성원 누

구나 자신의 생각을 표현함에 있어서 두려움이 없도록 하는 것이 이직의도를 낮추는데 매우 중요하다고 볼 수 있다. 더불어 현 소속 조직의 물리적 또는 경제적, 심리적 안정감을 가질 수 있도록 급여를 포함한 각종 인사, 복지 제도를 보완하여 조직을 떠나게 되면 잃게 되는 것들이 많다고 지각할 수 있게 한다면 이직의도는 낮아질 수 있음을 시사한다.

이에 본 연구의 결과가 간호사의 이직을 예방할 수 있는 합리적인 전략 모색하는데 유용한 기초자료로 활용되기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] National Health Insurance Service. (2016). *Health Insurance Review & Assessment Service. National Health Insurance Statistical Yearbook 2015. Health insurance key statistics by picture*. Wonju : National Health Insurance Service
- [2] H. J. Kim & D. H. Park. (2016). The effects of workplace bullying on turnover intention in hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*. 14(1), 241-252.
DOI : <https://doi.org/10.14400/jdc.2016.14.1.241>
- [3] K. S. Kim & Y. H. Han. (2013). A Study on Intention to Quit and Job Overload, Role Ambiguity, Burn out among Nurses in General Hospital. *Korean Academic Society Of Occupational Health Nursing*. 22(2), 121-129.
DOI : <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.121>
- [4] Ministry of Health and Welfare. (2016). *Health and Welfare Statistical Yearbook 2016. Healthcare workers and facilities*. Sejong : Ministry of Health and Welfare.
- [5] Hospital Nurses Association. (2015). *Hospital Nursing Social Report. Survey on the status of hospital nursing staff placement*. Seoul : Hospital Nurses Association.
- [6] J. H. Lee. (2016). The Need for the Establishment of Special Act on the Support of Healthcare Personnel. *Healthcare personnel support special law public hearing*. Seoul : National Assembly.
- [7] Hospital Nurses Association. (2017). *Nursing staffing Status Survey 2016*. Seoul : Hospital Nurses Association.
- [8] Statistics Korea. (2017). *Labor Force Survey, Annual Employment Statistics for Health and Social Services 2017*. Daejeon : Statistics Korea.
- [9] Korea Health Industry Labor Union. (2016). Survey on health workers in 2016. *Labor shortage and actual working conditions*. Seoul : Korea Health Industry Labor

- Union.
- [10] M. Estryň-Behar, B. I. Heijden & H. M. Hasselhom. (2010). Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Research*. 59(3), 166-177.
DOI : <https://doi.org/10.1097/nnr.0b013e3181dbb29f>
- [11] L. O'Brien-Pallas, G. T. Murphy, J. Shamian, W. Li & L. J. Hayes. (2010). Impact and Determinants of Nurse Turnover: a Pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*. 18(8), 1073-1086.
DOI : <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- [12] Y. O. Lee. (2017). *Related Factors of Turnover Intention among Korean Hospital Nurse: A Systematic Review and Meta-Analysis*. Doctoral dissertation. Dong-A University, Busan.
- [13] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablŷnski & M. Erez. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 44(6), 1102-1121.
DOI : <https://doi.org/10.2307/3069391>
- [14] S. H. Lee. (2017). Effect of Nurse Practice Environment and Organizational Justice on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*. 15(12), 369-380.
DOI : <https://doi.org/10.14400/jdc2017.15.12.369>
- [15] J. H. Kim. (2010). *The effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital employee : focusing on moderating effect of personality traits*. Doctoral dissertation. Gyeongsang National University, Jinju.
- [16] Y. H. Kim, Y. J. Lee & H. J. Choi. (2012). Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between Job Embeddedness and Turnover Intention in Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 18(4), 394-401.
DOI : <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.394>
- [17] Y. M. Kim & Y. S. Kang. (2013). The Relationship among Career Plateau, Self-efficacy, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized Hospitals. *Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 14(10), 5078-5090.
DOI : <https://doi.org/10.5762/kais.2013.14.10.5078>
- [18] J. H. Jeon & Y. H. Yom. (2014). Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 20(3), 302-312.
DOI : <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
- [19] S. J. Lee & H. J. Woo. (2015). Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 21(1), 32-42.
DOI : <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.32>
- [20] J. K. Kim & M. J. Kim. (2011). A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 17(4), 538-550.
DOI : <https://doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
- [21] M. G. Jung. (2015). *The organization and tis impact on the validity of the organization silence*. Doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- [22] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park & H. Y. Lee. (2014). Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 20(2), 206-214.
DOI : <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
- [23] L. Van Dyne, S. Ang & I. C. Botero. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*. 40(6), 1359-1392.
DOI : <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- [24] M. J. Kim & M. H. Kim. (2016). An analysis of research trends related with organization silence. *Journal of the Korea Convergence Society*. 7(5), 189-200.
DOI : <https://doi.org/10.15207/jkcs.2016.7.5.189>
- [25] E. W. Morrison & F. J. Milliken. (2000). Organizational silence : a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*. 25, 706-725.
DOI : <https://doi.org/10.2307/259200>
- [26] D. Y. Ko. (2014). *The effects of public organizational culture on Organizational silence : Focusing on the korean coast guard*. Doctoral dissertation. Kyung Hee University. Seoul.
- [27] H. W. Choi. (2016). *The Effects of Nursing Practice Environment and Psychological Capital on Job Embeddedness among Clinical Nurses*. Doctoral dissertation. Chung-ang university, Seoul.
- [28] W. H. Mobley. (1982). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*. 77, 237-240.
DOI : <https://doi.org/10.1037//0021-9010.62.2.237>
- [29] S. D. Chun. (2005). *A Study about Influence on Job Stress Factors with Leader-Member Exchange, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover*

- Inclination*. Doctoral dissertation. KyungHee University, Seoul.
- [30] M. O. Jang. (2015). *The effect of nursing organizational culture type and turnover intention on the job satisfaction of nurses in a hospital*. Doctoral dissertation. Han tang university, Seoul.
- [31] Y. K. Kwak. (2014). *Emotional Labor, Emotional Intelligence, Health Promotion Behavior and Turnover Intention in Hospital Nurses*. Doctoral dissertation. Chodang university, Jeollanam-do.
- [32] Y. J. Son, S. K. Park & S. S. Kong. (2012). Impact of Internal Marketing Activity, Emotional Labor and Work-Family Conflict on Turn-Over of Hospital Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 18(3), 329-340.
- [33] J. M. Park. (2015). *Job Stress, JCI-Related Job Stress and Turnover Intention among General Hospital Nurses*. Doctoral dissertation. Chung-ang university, Seoul.
- [34] S. Y. Son & J. S. Choi. (2015). Effect of Job Embeddedness and Job Satisfaction on Turnover Intention in Nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*. 27(2), 180-187.
DOI : <https://doi.org/10.7475/kjan.2015.27.2.180>
- [35] Y. J. Lee & G. A. Seomun. (2016). Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention. *Journal of Digital Convergence*. 14(6), 355-362.
DOI : <https://doi.org/10.14400/jdc.2016.14.6.355>

우 정 희(Woo, Chung Hee) [정회원]



- 2012년 2월 : 연세대학교 간호대학(간호학 박사)
- 2013년 9월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 정신건강, 지역사회, 연구방법론

▪ E-Mail : createjane@konyang.ac.kr

이 민 정(Lee, Min Jeong) [정회원]



- 2014년 2월 : 건양대학교 간호학과(간호학 석사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 박사과정
- 관심분야 : 조직문화, 이직의도, 인적관리

▪ E-Mail : mj902@kyuh.ac.kr