

대학병원간호사의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족도가 직무착근도에 미치는 영향

박은영^{1*} · 이해경^{2†}

¹충북대학교병원 간호사, ²국립공주대학교 간호학과 부교수
(2020년 7월 11일 접수: 2020년 8월 24일 수정: 2020년 8월 25일 채택)

The Effects of Nursing Organizational Culture and Organizational Communication Satisfaction on Job Embeddedness in University Hospital Nurses

Eun-Young Park^{1*} · Hye-Kyung Lee^{2†}

¹Department of Nursing Chungbuk National University Hospital

²Department of Nursing, Kongju National University

(Received July 11, 2020; Revised August 24, 2020; Accepted August 25, 2020)

요 약 : 본 연구는 병원간호사의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도의 관계를 확인하고, 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하기 위함이다. C시 소재한 대학병원에 근무하고 있는 간호사 238명을 대상으로 2017년 8월 1일~8월 10일까지 자료수집 하였다. 자료는 SPSS WIN 22.0 통계 프로그램을 이용하여, 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, Stepwise Multiple Linear Regression으로 확인하였다. 본 연구결과 간호조직문화는 5점 만점에 평균 3.32±0.33점 이었고, 조직커뮤니케이션만족은 5점 만점에 평균 3.19±0.37점 이었으며, 직무착근도는 5점 만점에 평균 3.19±0.44점이었다. 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 연령(F=9.00, $p<.001$), 학력(F=13.24, $p<.001$), 직위($t=-5.42$, $p<.001$), 결혼($t=-3.11$, $p=.002$), 근무경력(F=10.55, $p<.001$), 근무형태(F=10.99, $p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 직무착근도와 간호조직문화($r=.502$, $p<.001$), 조직커뮤니케이션만족($r=.673$, $p<.001$)은 양의 상관관계가 있었다. 직무착근도에 영향을 미치는 요인으로 조직커뮤니케이션만족($\beta=.575$ $p=.000$), 근무경력 '10년 이상'($\beta=.342$ $p=.000$), 간호조직문화($\beta=.203$ $p=.000$), 근무경력 '5년 이상~10년 미만'($\beta=.121$ $p=.000$)의 순이었고, 모형의 설명력은 57.4%이었다. 이상의 결과에 따라 병원간호사의 간호직무에 착근도를 높이기 위하여 조직커뮤니케이션만족도를 수시로 파악하고, 근무경력, 간호조직문화 등을 고려한 간호실무 및 교육중재 프로그램 개발이 필요하다.

주제어 : 간호사, 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도

†Corresponding author

(E-mail:hklee@kongju.ac.kr)

* This article is a revision of the first author's master's thesis from University.

Abstract : The purpose of this study is to identify the factors Job Embeddedness of a university hospital nurse. Data was collected from August 1 to August 10, 2017, for 238 nurses working at a university hospital in C city. Data were analyzed with descriptive statistics, t-test, ANOVA, and multiple linear regression. As a result of this study nursing organizational culture was 3.32 ± 0.33 , organizational communication satisfaction was 3.19 ± 0.37 , and job Embeddedness was 3.19 ± 0.44 . Job Embeddedness, nursing organization culture ($r = .502, p < .001$), and organizational communication satisfaction ($r = .673, p < .001$) were positively correlated. Factors affecting job Embeddedness are organizational communication satisfaction ($\beta = .575, p < .001$), work experience 'more than 10 years' ($\beta = .342, p < .001$), nursing organization culture ($\beta = .203, p < .001$), followed by work experience of more than 5 to less than 10 years ($\beta = .121, p < .001$), and the explanatory power of the model was 57.4%. According to the above results, it is necessary Job Embeddedness level of organizational communication satisfaction at any time and develop nursing practice and educational intervention programs in consideration of work experience and nursing organizational culture in order to increase the degree of access to nursing positions of hospital nurses.

Keywords : Nurses, Organizational Culture, Organizational Communication, Job Embeddedness

1. 서론

1.1. 연구의 필요성

최근 한국의 보건의료정책은 환자안전 및 감염 관리 기준 강화, 간호간병통합서비스 확대 등 환자 중심의 의료서비스 질 제고를 위한 방향으로 변화하고 있으며 각 의료기관에서는 의료서비스의 질 제고를 위하여 숙련된 유능한 의료인의 보유가 무엇보다 중요하다. 특히 병원 내 의료인력 중 높은 비중을 차지하고 있는[1] 간호사는 24시간 환자를 직접 면대면으로 환자의 건강관리를 위한 간호와 치료를 연계하고 있어[2] 간호사의 숙련성은 매우 중요하다. 그러나 2017년 기준 인구 1천 명당 간호인력(간호조무사 포함)은 경제협력개발기구(OECD) 평균 9.0명인데 반해 한국은 6.9명으로[3] 2.1명이 부족한 것이 현실이다. 간호사는 의료 조직 내에서 핵심적인 기술과 능력을 갖고 있는 전문직 의료인이지만 타 직종의 전문직에 비해 조직에 머무르려 하는 착근도가 낮아[1] 환자안전간호에 영향을 미치고 있으므로 간호사가 간호직무에 오래 종사하도록 하는 포괄적인 개념인 직무착근도[4]에 미치는 영향요인을 살펴보고 방안을 마련할 필요성이 있다.

직무착근도(Job Embeddedness)는 조직구성원이 해당 조직에 뿌리를 내리고 남아 있으려고 하는 정도를 의미하는 것으로 개인이 '왜 조직에 남아있는가?'에 대한 개념으로 개인이 조직에 머

무르려 하는 이유에 관심을 가지고 직장 내 구성원들이 직업을 유지하도록 내·외적 요소까지 포괄한 핵심개념이다[5]. 그러므로 간호사의 연령대, 결혼상태, 임상경력, 근무부서, 직책, 근무형태, 월급 등 인구학적 특성[6] 등을 살펴보고 조직에 남아있고자 하는 긍정적인 의도를 높일 수 있는 직무착근도 즉 이직이 발생하지 않도록 하는 원인과 과정을 확인[5] 것이 필요하며 또한 간호사의 결속력을 높이고 소속된 조직에 애착심이 생기도록 하는 바람직한 간호조직문화[1] 형성을 위한 노력이 필요하다.

간호조직문화(Nursing Organizational Culture)란 간호사들이 간호조직 안에서 공유하고 있는 가치와 신념, 행동방식으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 말하는 것으로 혁신지향문화, 관계지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화 등으로 분류될 수 있다[7]. 간호조직은 병원 내에서 3교대 또는 2교대라는 교대근무 특성과 함께 환자의 간호요구에 대한 관찰, 자료수집, 간호판단 및 요양을 위한 간호업무[8]를 하는 집단으로 바람직한 간호조직문화의 중요성이 강조되고 있다[9]. 이러한 간호사의 바람직한 간호조직문화는 조직 내 원활한 커뮤니케이션을 높이며[6,10], 간호사가 간호조직에 남고자 하는 직무착근도에도 영향을 미칠 것으로 판단된다.

조직내 커뮤니케이션이 원활할 때 조직에 대한

신뢰감이 형성되고 소속감이나 애착을 갖게 되어 [11] 직무착근도에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요인이라 사료된다. 조직커뮤니케이션(Organizational Communication)은 조직구성원 간 정보·태도·행동을 공유함으로써 조직구성원의 행태를 변화시키고 궁극적으로 조직의 성과를 달성하는 기능이라 할 수 있으며, 조직커뮤니케이션 과정은 조직구성원 간 사기진작, 생산성 증대 등에 연관된다[12]. 특히 병원조직에서의 동료 간의 환자에 대한 원활한 정보교환은 필수이며, 이들의 커뮤니케이션이 잘 이루어지지 않았을 때 그들의 피해가 고스란히 환자에게 영향을 미치게 된다 [10]. 또한 조직커뮤니케이션만족이 높으면 직무만족도도 높아져[13] 이직의도를 낮추는 긍정적 효과가 있는 것으로[14] 이직의도의 반대개념인 직무착근도에도 영향을 미칠 것으로 사료되나 조직내 커뮤니케이션 만족도가 직무착근도에 영향을 미친다는 연구는 찾기 어려웠다. 환자의 생명과 직결되는 간호실무의 전문성과 역량은 간호사가 조직에 머무르는 기간이 길어질수록 자신의 업무에 대한 만족도 및 소속감이 증가되어[4], 환자안전간호활동에 대한 업무가 능숙해지고 간호서비스의 질이 높아진다[15]. 그러므로 간호사가 안정적으로 장기간 조직에 착근 할 수 있는 바람직한 간호조직문화와 조직내 커뮤니케이션 만족도가 높은 환경이 중요하다.

이에 직무착근도에 대한 선행연구를 살펴보면 조직에 대한 착근도가 높을수록 이직의도가 낮아지고 직무만족과 조직몰입이 높다[5,16,17]는 연구와 이직의도[4,16,18]와 직무만족[9]를 종속변수로 하는 연구가 대부분으로 직무착근도에 영향을 미치는 변수로 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족 등에 대한 연구는 부족한 상황이다. 이에 본 연구에서 대학병원간호사를 대상으로 간호조직문화와 조직커뮤니케이션만족이 직무착근도에 미치는 영향을 알아보고 간호사의 직무착근도를 높일 수 있는 효율적인 간호관리 및 실무에 필요한 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족이 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하는 것으로 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도와의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1. 연구 설계

본 연구는 대학병원 간호사를 대상으로 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도의 정도와 관계를 파악하고 직무착근도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 C시 소재 일개 대학병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 2017년 8월 1일부터 2017년 8월 10일까지 편의 추출하였다. 간호사가 자신의 역할을 개발하고 적응하는 데 8~12개월이 소요된다는 연구[20]와 간호사가 인식한 간호조직문화가 직무착근도에 미치는 영향을 측정하는 데 1년 미만의 경력은 적절치 않다고 한 선행연구[6]에 근거하여 경력 1년 이상인 간호사를 연구대상자로 하였다. 표본크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였으며 다중회귀 분석 시 효과크기는 중간효과크기인 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 독립변수 수를 13개로 하였을 때 산정 적정표본 수는 189명이 필요한 것으로 회수율과 결측률을 고려하여 250명을 대상으로 선정하였고 238부가 최종 자료분석에 사용되었다.

2.3. 연구 도구

본 연구의 도구는 일반적 특성, 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 각 연구 도구들은 저자로부터 도구사용 허락을 받아 진행하였다.

2.3.1. 일반적 특성

본 연구의 일반적 특성은 Mun과 Hwang의 연구에[6] 근거하여 성별, 연령대, 종교유무, 교육정

도, 직위, 결혼상태, 근무경력, 교대근무형태, 근무부서, 이직경험 등 10개 항목으로 선정하였다.

2.3.2. 간호조직문화

본 연구에서 간호조직문화 측정도구는 Han (2001)이 간호사를 대상으로 개발한 도구[7]로 4개의 하위영역으로 구성되어있으며 혁신지향문화 6문항, 관계지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항 총 20문항으로 구성되어 있다. 혁신지향문화는 융통성을 강조하면서도, 조직전체는 구성원들보다는 간호서비스의 외부 대상자인 환자의 만족에 초점을 두는 문화를 나타낸다. 관계지향문화는 조직전체의 융통성을 강조하면서 간호조직 구성원인 간호사들의 관계를 중심으로 하는 문화를 나타내며, 위계지향문화는 안정성을 강조하면서도 조직 구성원들 사이의 질서와 절차를 강조하는 문화를 나타낸다. 업무지향문화는 안정성을 강조하면서 외부적으로는 환자만족이라는 목표를 위해 노력하는 문화를 나타낸다. 총 20문항으로 구성되어 있다. Likert식 5단계 평정척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 각 조직문화유형에 대한 점수가 높을수록 간호사가 유형별 조직문화 특성을 강하게 인식하고 있음을 의미한다. Han(2001)의 연구[7]에서 도구의 Cronbach's α 값은 .79이었고, 본 연구에서 도구의 Cronbach's α 값은 .75였다.

2.3.3. 조직커뮤니케이션만족

본 연구에서 조직커뮤니케이션만족 측정도구는 Downs & Hazen (1973)이 개발한 도구[21]를 Park (2003)가 간호조직에 맞게 수정·보완한 도구[22]를 사용하였다. 24문항으로 커뮤니케이션 분위기 3문항, 상급자와의 커뮤니케이션 3문항, 미디어의 질 3문항, 수평적 커뮤니케이션 3문항, 조직의 통합성 3문항, 개인 피드백 3문항, 조직전망 3문항, 하급자와의 커뮤니케이션 3문항 등의 요소로 구성 되어있다. Likert식 5단계 평정척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 조직커뮤니케이션만족이 높음을 의미한다. Park(2003)의 연구[21]에서 Cronbach's α 값은 .80이었고 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .84이었다.

2.3.4. 직무착근도

직무착근도는 Mitchell 등(2001)이 개발[5]하고 Kim와 Kang (2014)이 수정·보완한 도구[17]를

사용하였다. 이 도구는 3개의 하위영역으로 구성 되어 있으며 적합성 8문항, 연계 5문항, 희생 7문항 총 20문항으로 구성되어 있다. Likert식 5단계 평정척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 최저 20점에서 최고 100점으로 점수가 높을수록 직무착근도가 높은 것을 의미한다. Kim와 Kang의 연구[17]에서 Cronbach's α 값은 .91이었고 본 연구에서는 .88이었다.

2.4. 자료수집

본 연구는 *대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후 연구를 시행하였다(KNU-IRB-2017-32). 설문조사는 병원간호부를 통해 연구의 목적을 설명하고 자료수집의 허가를 받아 실시하였다. 설문지는 간호부를 통해 연구대상자 선정기준에 적합한 경력 1년 이상의 간호사 중 연구참여에 자발적으로 동의한 간호사를 대상으로 담당 간호관리자를 통하여 배부 및 회수하였다. 총 250부의 설문지를 배포하였고 응답이 불성실하거나 입사 및 임상경력이 1년 미만의 응답자를 제외한 238부가 최종 자료분석에 사용되었다.

2.5. 자료분석 방법

본 연구의 자료 분석은 SPSS/WIN 22.0 통계 프로그램을 이용하였으며, 연구 목적에 따른 자료 분석 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도의 차이는 Independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였고, 사후 분석은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 간호조직문화, 커뮤니케이션만족, 직무착근도의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 제시하였다.
- 대상자의 직무착근도에 미치는 영향은 multiple regression analysis로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 '여성'이 95.8%(228명)로 대부분이었고 연령은 평균 30.9세이면서 '30세 이하'가 63.0% (150명)로 가장 많았다. 종교는 '없다'가 58.4% (139명)이었고, 학력은 '대졸'이 68.5% (163명)로 가장 많았다. 직위는 '일반 간호사'가 94.1% (224명)로 대부분이었고, 결혼은 '미혼'이 70.2% (167명)이었으며, 근무경력은 '1~5년 미만'이 51.3% (122명)이었다. 근무 형태는 '3교대'가 76.5% (182명)이었고, 근무 부서는 '병동'이 56.3% (134명)이었으며, 이직 경험은 '없다'가 76.9% (183명)이었다<Table 1>.

3.2. 대상자의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션 만족, 직무착근도 정도

본 연구 대상자의 간호조직문화는 5점 만점 중 3.32 ± 0.33 점이었으며, 하위영역 중 위계지향 3.47 ± 0.55 , 관계지향 3.43 ± 0.60 , 혁신지향 3.30 ± 0.54 , 업무지향 3.00 ± 0.50 순이었다. 조직커뮤니케이션만족의 정도는 5점 만점 중 3.19 ± 0.37 점이었으며, 하위영역 중 하급자 3.51 ± 0.56 , 상급자 3.44 ± 0.46 , 조직풍토 3.42 ± 0.52 , 미디어 3.33 ± 0.60 , 수평적 3.18 ± 0.62 , 개인피드백 3.04 ± 0.57 , 조직전망 2.92 ± 0.64 , 조직통합성 2.62 ± 0.67 순이었다. 직무착근도의 정도는 5점 만점 중 3.19 ± 0.44 점 이었으며, 적합성 $3.34 \pm$

Table 1. General Characteristics of the Study Participants (N=238)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD	Range
Gender	Male	10 (4.2)		
	Female	228 (95.8)		
Age(year)	≤30	150 (63.0)	30.86 ± 8.33	22-58
	31~40	48 (20.2)		
	41~50	35 (14.7)		
	≥51	5 (2.1)		
Religion	Yes	99 (41.6)		
	No	139 (58.4)		
Education	College	45 (18.9)		
	Bachelor	163 (68.5)		
	≥Master	30 (12.6)		
Position	Staff	224 (94.1)		
	≥Charge	14 (5.9)		
Marital status	Single	167 (70.2)		
	Married	71 (29.8)		
Clinical work experience (year)	1~<5	122 (51.3)		
	5~<10	39 (16.4)		
	≥10	77 (32.4)		
Duty pattern	2 shifts	14 (5.9)		
	3 shifts	182 (76.5)		
	Fixed ^c	42 (17.6)		
	Outpatient	8 (3.4)		
Work department	Ward	134 (56.3)		
	Special*	85 (35.7)		
	Others	11 (4.6)		
	Turnover experience	Yes	55 (23.1)	
	No	183 (76.9)		

*Intensive care unit, emergency room, and operating room.

0.53, 희생 3.09 ± 0.50 , 연계 3.06 ± 0.56 순이었다<Table 2>.

3.3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도와의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 간호조직문화에서는 직위($t=-1.56, p=.012$)에서 유의한 차이를 보였다. '일반간호사'보다 '책임간호사 이상'에서 점수가 높았다. 조직커뮤니케이션만족에서 학력($F=4.11, p=.018$), 직위($t=3.69, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉 학력은 '석사 이상'에서, 직위는 '책임간호사 이상'에서 조직커뮤니케이션만족이 높았다. 직무착근도는 연령($F=9.00, p<.001$), 학력($F=13.24, p<.001$), 직위($t=-5.42, p<.001$), 결혼($t=-3.11, p=.002$), 근무경력($F=10.55, p<.001$), 근무형태($F=10.99, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉 연령은 '41세 이상~ 50세 이하'가 직무착근

도가 높았으며 학력은 '석사 이상'이 '전문대졸'이나 '대졸'보다 직무착근도가 높았다. 직위는 '책임간호사 이상'이 '일반간호사'보다 높았으며 결혼상태는 '기혼'이 '미혼'보다 높았다. 근무경력은 '10년 이상'이 '5년 이상~10년 미만'이나 '1~5년 미만'보다 높았으며, 근무형태는 '상근'이 '2교대'나 '3교대'보다 높았다<Table 3>.

3.4. 대상자의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션 만족, 직무착근도 간의 상관관계

대상자의 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도간의 상관관계는 Table 4와 같다. 간호조직문화와 직무착근도간의 상관관계를 살펴보면 양의 상관관계($r=.50, p<.001$). 조직커뮤니케이션만족과 직무착근도는 양의 상관관계($r=.67, p<.001$)가 있었다. 즉 간호조직문화가 높을수록, 조직커뮤니케이션만족이 높을수록 직무착근도가 높았다<Table 4>.

Table 2. Levels of Organization Culture, Organizational Communication Satisfaction and Job Embeddedness

Variables	M±SD	Range
Organization Culture	3,31±0,33	1~5
Innovation oriented	3,30±0,54	
Relation oriented	3,43±0,60	
Hierarchy oriented	3,47±0,55	
Task oriented	3,00±0,50	
Organizational Communication Satisfaction	3,18±0,37	1~5
Horizontal communication	3,18±0,62	
Supervisor communication	3,44±0,46	
Media quality	3,33±0,60	
communication climate	3,42±0,52	
Organization integration	2,62±0,67	
Personal feedback	3,04±0,57	
Organization prospect	2,92±0,64	
Subordinate Communication	3,51±0,56	
Job Embeddedness	3,18±0,75	1~5
Fit	3,34±0,53	
Links	3,06±0,56	
Sacrifice	3,09±0,50	

Table 3. Differences in Organization Culture, Organizational Communication Satisfaction and Job Embeddedness according to General Characteristics of the Study Participants

(N=238)

Characteristics	Categories	Organization Culture			Organizational Communication Satisfaction			Job Embeddedness		
		M±SD	t or F (p)	Scheffé	M±SD	t or F (p)	Scheffé	M±SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Male	3.30±0.31	0.23		3.20±0.30	-0.08		3.19±0.38	0.01	
	Female	3.32±0.34	(.811)		3.19±0.38	(.924)		3.19±0.45	(.991)	
Age(year)	≤30 ^a	3.33±0.31			3.19±0.34			3.09±0.39		
	31~40 ^b	3.28±0.40	0.34		3.12±0.42	0.95		3.25±0.46	9.00	a<b,c,d
	41~50 ^c	3.33±0.36	(.795)		3.25±0.43	(.416)		3.49±0.48	(.000)	
	≥51 ^d	3.39±0.26			3.14±0.41			3.29±0.48		
Religion	Yes	3.30±0.35	-0.66		3.21±0.38	0.92		3.22±0.44	1.02	
	No	3.33±0.32	(.512)		3.17±0.37	(.360)		3.16±0.44	(.309)	
Education	College ^a	3.31±0.36			3.19±0.40			3.17±0.40		
	Bachelor ^b	3.31±0.32	0.35		3.15±0.36	4.11	a,b<c	3.12±0.40	13.24	a,b<c
	≥Master ^c	3.37±0.38	(.703)		3.36±0.36	(.018)		3.55±0.54	(.000)	
Position	Staff	3.31±0.33	-1.56		3.17±0.36	-3.69		3.15±0.41	-5.42	
	≥Charge	3.45±0.43	(.012)		3.53±0.33	(.000)		3.78±0.52	(.000)	
Marital status	Single	3.33±0.33	0.67		3.19±0.36	0.42		3.12±0.43	-3.11	
	Married	3.30±0.36	(.501)		3.17±0.40	(.677)		3.32±0.43	(.002)	
Clinical work experience (year)	<5 ^a	3.36±0.29			3.21±0.33			3.09±0.39		
	5~<10 ^b	3.24±0.36	2.06		3.14±0.39	0.71		3.14±0.42	10.55	a,b<c
	≥10 ^c	3.30±0.38	(.130)		3.17±0.42	(.495)		3.37±0.48	(.000)	
Duty pattern	2 shifts ^a	3.21±0.29			3.08±0.37			3.18±0.32		
	3 shifts ^b	3.31±0.32	1.36		3.18±0.36	1.66		3.12±0.41	10.99	a,b<c
	Fixed ^c	3.38±0.40	(.259)		3.27±0.42	(.193)		3.46±0.50	(.000)	
Work department	Outpatient	3.26±0.36			3.19±0.37			3.21±0.23		
	Ward	3.30±0.33	1.69		3.21±0.36	1.60		3.18±0.46	2.33	
	Special*	3.33±0.34	(.169)		3.13±0.38	(.190)		3.15±0.43	(.075)	
	Others	3.52±0.38			3.33±0.41			3.52±0.40		
Turnover experience	Yes	3.31±0.39	-0.23		3.22±0.39	0.78		3.29±0.46	1.90	
	No	3.32±0.32	(.822)		3.18±0.37	(.435)		3.16±0.44	(.059)	

*Intensive care unit, emergency room, and operating room.

Table 4. Correlation among Organization Culture, Organization Communication Satisfaction and Job Embeddedness

(N=238)

Variables	Organization culture r(p)	Organization Communication Satisfaction r(p)	Job embeddedness r(p)
Organization culture	1		
Organization Communication Satisfaction	.56(.000)	1	
Job embeddedness	.50(.000)	.67(.000)	1

3.5. 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위하여 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 대상자의 일반적 특성 중 직무착근도와 차이가 나타난 연령대(30대 이하=0), 학력(전문대졸=0), 직위(일반=0), 결혼(미혼=0), 근무경력(1~5년 미만=0), 근무형태(외래=0)는 가변수(dummy)처리하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였으며 Table 5와 같다. 독립변수의 자기상관에 대하여 검토한 결과 Durbin-watson 검정 통계량의 값은 1.889로 나타났고 오차의 자기상관이 없이 독립적이었고 독립변수 간 공차한계(tolerance)가 .675~.902로 0.1 이상이었고 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.109~1.481로 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중 공선성의 문제가 없음을 확인하였으며 Cook's distance 통계량을 이용하여 영향력을 분석한 결과 1.0이상의 개체가 없는 것을 확인하였다. 회귀분석을 실시한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=80.78, p<.001$), 제시된 회귀식은 직무착근도를 57%로 설명하였다.

직무착근도에 가장 영향을 미치는 요인은 조직커뮤니케이션만족($\beta=.58, p<.001$)이었으며 근무경력 '10년 이상'($\beta=.34, p<.001$), 간호조직문화($\beta=.20, p<.001$), 근무경력 '5년 이상~10년 미만'($\beta=.12, p=.008$)의 순이었다(Table 5).

4. 논의

본 연구에서 대학병원 간호사의 직무착근도에 유의한 영향을 미치는 요인으로 조직커뮤니케이션만족, 근무경력, 간호조직문화 순이었다.

본 연구에서 대상자가 인식한 직무착근도 정도는 평균 5점 만점에 3.18 ± 0.53 점으로 중간 이상이었다. 지방에 위치한 대학병원 및 종합병원에서

근무하는 간호사 대상 연구에서[17] 직무착근도가 3.17 ± 0.45 점으로 본 연구결과와 유사하였다. 서울경기소재 대학병원 간호사 대상 연구[6]에서 직무착근도 정도는 2.88 ± 0.50 점으로 본 연구결과가 높았다. 본 연구에서 직무착근도 하위 영역으로 조직적합성, 조직희생, 조직연계 순으로 나타났으며, 지방소재 대학병원 간호사 대상 연구[17]에서 조직적합성 정도가 가장 높게 나와 본 연구를 뒷받침하였고, 서울경기지역 대학병원 간호사 대상연구[6]에서는 조직연계가 가장 높았다. 이러한 결과는 서울경기 지역과 지방에 위치한 병원으로 지역적 특성에 따른 차이가 있음을 알 수 있다. 직무착근도는 직장에 몸담고 있는 개인이 직무에 깊숙이 뿌리를 내리고 있음을 의미하는 것으로 조직에 남으려는 애착과 지역사회에 대한 적합성의 정도로 이직을 결정할 때 영향을 미치는 개념이다[5]. 이에 간호사 개인이 속한 지역의 특성과 지역에 대한 선호도, 조직적합성과 조직연계를 지속적으로 파악하고 해당병원의 직무영역 및 부서탐색을 통한 직무착근도를 높일 수 있는 방안이 필요함을 시사한다.

본 연구에서 대학병원 간호사의 직무착근도에 가장 강하게 미치는 영향요인은 조직커뮤니케이션만족으로 5점 만점 중 3.18 ± 0.37 점으로 중간 이상이었으며, 조직커뮤니케이션만족 정도가 높을수록 직무착근도가 높았다. 커뮤니케이션만족과 직무착근도 간의 선행연구가 없어 비교하기에는 어려움이 있으나 조직커뮤니케이션만족이 높을수록 직무만족이 높고[13], 직무만족은 재직의도에 영향[10]을 미친다는 선행연구의 결과에 따라 조직커뮤니케이션만족 정도를 높이는 방안을 다각도로 모색하여 직무착근도를 높여야 한다. 본 연구의 조직커뮤니케이션만족 정도는 상급종합병원 간호사 대상 연구[10]한 결과 평균 3.14 ± 0.37 으로 본 연구 결과를 지지하였다. 조직커뮤니케이션만족이 직무착근도에 영향을 미친다는 선행연구

Table 5. Factors Affecting Levels of Job Embeddedness (N=238)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	-.020	.204		-.100	
Organization Communication Satisfaction	.685	.061	.575	11.207	.000
Clinical work experience(year)(≥ 10) [†]	.323	.042	.342	7.661	.000
Organization culture	.270	.068	.203	3.941	.000
Clinical work experience(year)(5~<10) [†]	.144	.054	.121	2.683	.008
$R^2 = .581, \text{Adj. } R^2 = .574, F=80.78, p<.001$					

Reference: [†]Clinical work experience(year)=1~<5=0

가 없어 비교에 한계가 있다. 이러한 결과는 병원 내 커뮤니케이션만족이 원활할 경우 직무착근도 정도가 높은 것을 알 수 있다. 간호사의 업무는 대부분 조직 내 언어적, 비언어적 커뮤니케이션을 통해 환자에게 개별적으로 돌봄이 전달되고 제공되기 때문에 조직 내 커뮤니케이션능력은 간호사에게 요구되는 가장 필요한 능력으로 간호행정부서에서는 간호사를 대상으로 조직 내 커뮤니케이션만족을 높일 수 있는 프로그램개발 및 적용과 함께 주기적으로 조직 내 커뮤니케이션 만족 정도를 파악하여 간호직무에 장기간 뿌리내리고 근무할 수 있도록 근무환경을 조성할 필요가 있다.

본 연구에서 '근무경력 10년 이상'과 '근무경력 5년~10년 미만'이 직무착근도에 영향을 주는 요인으로 확인되었는데 이는 경력이 높을수록 조직에 대한 착근도가 높아짐을 알 수 있으나 간호사 대상으로 직무착근도와 근무경력간의 선행연구가 없어 비교하기에 한계가 있다. 선행연구에서 근무경력이 높을수록 이직의도가 낮으며[4], 간호업무수행 시 안전간호활동[15]에도 영향 미치므로, 신규간호사 및 5년 미만의 간호사가 해당병원의 간호조직 내에 뿌리를 내리고 이직 없이 장기간 근무할 수 있도록 근무주기에 따른 간호사 직무착근 방안마련이 필요하다. 특히 병원 근무기간이 2년 이상~5년 미만 간호사가 2년 미만이나, 10년 이상보다 이직의도가 높고[23], 현 부서경력이 1~3년 미만이 3~5년보다 이직의도가 높아[18], 1년 이상 5년 미만경력의 간호사 대상으로 근속년수별 간호경력에 맞는 직무착근프로그램개발 및 적용이 필요하다.

본 연구에서 근무경력 다음으로 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 대상자가 인식한 간호조직문화로 간호조직문화정도가 높을수록 직무착근도가 높았으며, 간호조직문화 점수는 평균 5점 만점에 3.31 ± 0.33 으로 중간 이상이었고, 하위영역은 위계지향문화 3.47 ± 0.55 , 관계지향문화 3.43 ± 0.60 , 혁신지향문화 3.30 ± 0.54 , 업무지향문화 3.00 ± 0.50 순으로 위계지향문화에 대한 인식이 가장 높았다. 상급 종합병원 간호사 대상 연구[24]에서 간호조직문화 점수는 3.36 ± 0.37 로 본 연구의 결과를 뒷받침하였으며, Mun과 Hwang의 연구[6]에서도 간호조직문화는 직무착근도에 영향을 미치었으며, 하위영역 중 위계지향문화 3.54 ± 0.61 로 점수가 높다고 보고하여 본 연구결과를 지지하였다. 이러한 결과는 간호업무

는 환자의 생명과 직결된 돌봄 업무를 수행하는 업무로 환자의 실제적, 잠재적 건강문제에 신속하고 효율적으로 대처해야 하는 과정에서 간호사 대부분 안정된 간호조직 내 위계질서와 질차를 중시하기 때문으로[6] 볼 수 있다. 환자의 생명과 직결된 간호업무를 수행하는 간호조직은 조직 자체가 안정적이어야 하며, 위기상황에서 혼란과 갈등을 최소로 해야 하므로[26], 안정적인 조직 기반에서 조직 내부의 통합과 효율성을 우선으로 하며 위계질서와 질차를 중시하는 간호조직문화[6]가 형성되었을 것으로 볼 수 있다. 본 연구에서 간호조직문화 하위영역 중 업무지향문화가 가장 낮게 나왔는데, 업무지향문화는 환자들의 간호서비스만족과 간호사의 직무만족과 밀접한 관계가 있으므로[7], 간호사가 근무하고 있는 병원 내부서별 조직의 간호업무 수행에 대한 목표지향점을 조직구성원 모두 공유할 수 있는 부서별 간호지침이 필요하다. 결과적으로 간호조직문화는 간호사 조직 고유의 가치관, 신념, 규범 등의 총체적 특성으로 구성원들의 행동을 규정하고 정체성을 형성하여 조직 전체를 통합시키는 역할을 하는 것으로 양질의 간호서비스 제공 및 직원과 환자의 만족, 간호생산성 향상에 중요한 영향을 미친다[27, 28]. 그러므로 재직하고 있는 간호사가 이직하지 않고 장기간 직무에 착근할 수 있도록 혁신, 관계, 위계, 업무 등 하부요인을 고려한 간호조직문화를 만들어 가는 것이 중요하다.

본 연구는 일 지역 대학병원 간호사를 선정하여 편의 표집하여 일반화에 제한점이 있다. 병원 규모 및 병원소재 지역에 따라 직무착근도 정도가 차이가 있을 수 있으므로 다양한 병원을 확대하여 간호사의 직무착근도에 대한 반복연구가 필요하다. 그럼에도 불구하고 지역에 소재하고 있는 대학병원 간호사의 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하여 간호조직에 장기간 뿌리를 내릴 수 있는 직무착근에 대한 방안마련을 위한 기초자료를 제공하였다는 점에서 간호학적 의의가 있다.

5. 결론

본 연구는 지역에 있는 대학병원 간호사의 일반적 특성, 간호조직문화, 조직커뮤니케이션만족, 직무착근도 정도를 파악하고 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 확인하였다. 연구결과 지역에 소재하고 있는 대학병원 간호사는 간호조직문화

가 높을수록, 조직커뮤니케이션만족이 높을수록 직무착근도가 높게 나타났고, 직무착근도에 미치는 영향요인으로는 조직커뮤니케이션, 근무경력, 간호조직문화이었다. 이에 대학병원 간호사가 병원에 장기간 뿌리를 내리고 직무에 착근할 수 있도록 조직내 커뮤니케이션만족을 높일 수 있고 병원근무기간과 현 부서경력, 병원소재 위치에 따른 간호조직문화의 특성을 고려한 포괄적인 직무착근프로그램을 개발하여 적용한다면 간호사가 현 직장을 떠나려 하지 않고 간호직무에 장기간 뿌리를 내리고 근속하고자 결정하는 데 도움이 될 것으로 기대된다. 이와 같은 연구결과를 통해 지역적 변수, 병원규모 등을 확대하여 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하는 반복연구와 지역적 변수와 병원규모, 근무경력 등을 고려한 직무착근프로그램 개발 및 적용을 제언한다.

References

1. J. H. Jeon, Y. H. Yom, "Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses", *Journal of Korean academy of nursing administration*. Vol.20, No.3 pp. 302-312, (2014).
2. Kim HS. *The Essence of Nursing Practice:Philosopy and Perspective*. New York, NY: Springer Publishing,(2015).
3. Ministry of Health and Welfare. OECD Health statistic 2019 [Internet]. Sejong [cited 2019, November 9]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=350906
4. S. Y. Son, J. S. Choi, "Effect of Job Embeddedness and Job Satisfaction on Turnover Intention in Nurses", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.27, No.2 pp.180-187, (2015).
5. T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, M. Erez, "Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover", *Academy of Management Journal*. Vol.44, No.6 pp. 1102-1121.(2001). <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
6. M. Y. Mun, S. Y. Hwang, "Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. Vol.22, No.4, pp. 313-322, (2016).
7. Han SJ. *A Study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance* [dissertation]. Seoul; Ewha Womans University, (2001).
8. The National Law Information Center. Medical service act[Internet]. Sejong: The National Law Information Center [cited 2020 March 7] Available from: <http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18§ion=&eventGubun=060101&query=%EC%9D%98%EB%A3%8C%EB%B2%95#undefined>
9. E. J. Lee, J. Y. Han, M. Y. Kim, "Effects of the Organizational Culture on the Job Satisfaction and Organization Commitment", *Journal of Korean academy of nursing administration*. Vol.14, No.1 pp. 5-12, (2008).
10. Kim MY. *Relationship Between Perceived Types of Nursing Organizational Culture, Satisfaction with Organizational Communication, and Job Involvement in Clinical Nurses* [master's thesis]. Daegu: Keimyung University;2013.
11. G. H. Lee, "Communication, Organizational Trust, and Organizational Involvement", *Society for journalism and communication studies*. Vol.21, No4, pp. 65-87, (2017).
12. J. M. Son, "The impact of public officials' organizational communication on job attitude: A focus on mediating effects of positive psychological capital", *Korean Journal of Policy Studies*. Vol.57, No.4 pp. 349-382. (2019).
13. S. Y. Kim, G. Y. Lee, S. S. Baek, "Influence of Job Characteristics and Organizational Communication on the Job

- Satisfaction of Hospital Nurses”, *Korean Association of Health and Medical Sociology*, Vol.33, pp. 135-160, (2013).
14. J. K. Lee, Y. J. Cho, “Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction, Communication Satisfaction, and Turnover Intention”, *The Korean Association for Policy Studies*. pp. 716-739, (2015).
 15. E. J. Song, Y. S. Park, H. S. Ji, H. K. Lee. “Factors Affecting on the Clinical Nurse’s Safety Nursing Activity”, *Journal of Digital Convergence*, Vol.14, No.11, pp. 469-479, (2016).
 16. Y. S. Kim, S. A. Ryu, “Influence of Job Embeddedness Factors on Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized General Hospitals”, *Journal of Korean academy of nursing administration*. Vol.22, No.2 PP. 158-166, (2016).
 17. Y. M. Kim, Y. S. Kang, “Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddeness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No5 pp. 530-541, (2015).
 18. K. J. Ko, S. K. Lee, “Influence of Resilience and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.4 pp. 362-372. (2019).
 19. Y. M. Kim, J. Y. Lee, H. S. Kang. “The Impact of career plateau on Job satisfaction and turnover intention of Hospital nurses”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. Vol.17, No.12 pp. 459-469, (2016).
 20. Y. S. Byeon, N. Y. Lim, K. S. Kang, M. S. Sung, J. S. Won, I. S. Ko, et al, “Clinical Nursing Competency for New Graduate Nurses - A Grounded Theory Approach. *Journal of Korean Academy of Fundamental of Nursung*, Vol.10, No.1 pp. 47-56, (2003).
 21. Downs, CW, Hazen MD, Quiggins J. *An empirical and theoretical investigation of communication satisfaction*. Paper presented at: 59th the annual meeting of the Speech Communication Association; 1973 November 8-11; New York.
 22. Park JH. *Organizational Communication Satisfaction and Job Satisfaction for Nurses in Hospital Setting* [master’s thesis]. Seoul; Ewha Womans University;2003.
 23. M. Y. Kim, “The Effects of Nurses’ Working Environment and Reliability with Superiors on Turnover Intention”, *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.9, No.10, pp. 457-465, (2018).
 24. E. S. Shin, M. J. An, M. L. Choi, A. K. Lee, E. A. Jeon, et al, “Factors influencing quality of nursing service among clinical nurses: Focused on resilience and nursing organizational culture”, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.3 pp. 302-311, (2017).
 25. J. H. Lee, S. J. Jin, H. J. Joo, “Impact of the Organizational Commitment and Organizational Culture of Nursing and Turnover Intention on the Job Satisfaction of Public Hospital Nurses”, *Koran Association of Health and Medical Sociology*, Vol.30, pp. 199-224, (2011).
 26. Y. Y. Seo, H. O. Ju, “Influence of nursing organizationl culture on empowerment as perceived by new nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.17, No.1 pp. 88-95, (2011).
 27. C. J. Fisher, R. J. Alford, “Consulting on culture: A new bottom line”, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol.52, No.3 pp. 206-217. (2000).
 28. J. Y. An, Y. H. Yoom, J. S. Ruggiero, “Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University Hospitals”, *Journal of Transculturral Nursing*, Vol.22, No.1 pp. 22-30, (2011).