



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호학 석사학위 논문

임상간호사의
전문직 자아개념과 간호조직문화가
직무착근도에 미치는 영향

아주대학교 대학원

간호학과

문수진

임상간호사의
전문직 자아개념과 간호조직문화가
직무착근도에 미치는 영향

지도교수 유 미 애

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함.

2020년 2월

아주대학교 대학원

간호학과

문 수 진

문수진의 간호학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 유 미 애 (인)

심사위원 박 진 희 (인)

심사위원 안 정 아 (인)

아주대학교 대학원

2019년 12월 23일

감사의 글

응급전문간호사가 되기 위하여 열정과 부푼 꿈을 가지고 대학원에 진학한 지 벌써 3년이라는 시간이 지났습니다. 지난 석사 학위 과정동안 일과 함께 학업과 실습을 하고 여름동안 전문간호사 자격시험을 준비하면서 많은 어려움과 후회 등이 있었지만 그때마다 마음을 다잡고 지금의 결실을 맺을 수 있도록 지지해주시고 격려해주신 분들께 감사의 마음을 전하고자 합니다.

석사 논문을 진행하면서 항상 밝은 표정으로 맞이해주고 부족한 논문을 완성함에 있어 세부적인 부분과 전체적인 흐름까지 꼼꼼한 지도와 조언을 해주신 유미애 교수님께 제일 감사드립니다. 또한 언제나 환한 미소로 반겨주시고 간호학자로서의 롤모델이 되어주신 박진희 교수님과 천사 같은 미소로 정신적으로 많은 위안과 응원을 주신 안정아 교수님께 진심으로 감사드리고 존경의 말씀을 드리고 싶습니다.

아울러 학위과정을 잘 유지할 수 있도록 배려해주시고 역량을 키울 수 있도록 기회를 주신 손현숙 팀장님과 언제나 저의 하는 일에 조언과 응원, 그리고 롤모델이 되어주시는 박정옥 팀장님께 진심으로 감사드립니다. 또한 부족한 저를 믿고 일을 맡겨주시고 아껴주시는 김보형 파트장님께도 존경과 감사의 말씀을 드리고 싶습니다.

2년의 학위 과정과 전문간호사 시험까지 함께 한 대학원 동기들에게 소중한 인연을 맺고 지낼 수 있어서 정말 감사하다는 말을 하고 싶습니다. 그리고 가장 큰 버팀목 이수연, 동기 윤지선, 언니들이 있어서 대학원 생활 뿐 아니라 병원 생활도 잘 할 수 있었던 거 같습니다. 또한, 힘이 들 때마다 항상 내편이 되어준 내 영원한 친구들, 윤도영, 손미림에게 정말 감사드립니다. 언제나 나의 정신적인 지주가 되어준 친 언니 같은 김정민, 오빠 정동현, 항상 닳고 싶은 이선정 선생님, 그리고 나의 외상 동기 수경, 향이 고맙다. 그 중에서도 힘든 선배 만나 항상 고생인, 후배이자 친구인 시내와 외상소 생실 식구들(지은, 숙영, 보원, 성국, 화진, 민지, 희수, 효원, 현주, 선희, 은지, 송경, 정화, 민선, 준환, 아름, 희정)에게 잘 따라와줘서 너무 고맙고 격하게 애정한다 전하고 싶습니다.

끝으로 논문을 잘 마무리 할 수 있도록 도와준 사랑하는 가족들과 근이에게 고맙다는 말을 전합니다.

2020년 1월 문수진 드림

임상간호사의 전문직 자아개념과 간호조직문화가 직무착근도에 미치는 영향

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호조직문화가 직무착근도에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단적 조사 연구이며 임상간호사의 직무착근도를 높이기 위한 기초자료를 마련하고자 시도되었다.

본 연구는 경기도 소재 상급종합병원에 근무하는 임상간호사 186명을 대상으로 2018년 8월 2일부터 8월 17일까지 구조화된 설문지법을 이용하여 자료 수집을 하였다. 간호사의 전문직 자아개념은 Cowin 등(2001)이 개발한 NSCQ를 김은정(2015)이 번역한 도구를 사용하였고, 간호조직문화는 한수정(2002)이 개발한 간호조직문화 도구를 사용하였으며, 직무착근도는 Mitchell 등(2001)이 개발하고 Reitz(2014)가 간호사를 대상으로 수정, 보완한 도구를, 최수미와 이숙정(2017)이 번역하여 수정, 보완한 도구를 사용하였다.

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 22.0 프로그램 이용하여 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였으며 Independent t-test와 One-way ANOVA, Scheffe 사후 검정을 이용하여 분석하였다. 간호사의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 관계는 Pearson's correlations coefficient를 이용하였고, 직무착근도의 영향요인은 위계적 회귀분석 방법을 사용하여 분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 간호사의 전문직 자아개념은 최고 288점에 평균 183.41 ± 30.42 점이었으며, 간호조직문화는 최고 5점에 업무지향적 문화가 평균 3.06 ± 0.78 점, 혁신지향적 문화가 평균 2.94 ± 0.76 점, 관계지향적 문화가 평균 2.84 ± 0.83 점, 위계지향적 문화가 평균 2.46 ± 0.70 점으로 나타났으며, 직무착근도는 최고 5점에 평균 2.97 ± 0.41 점이었다.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 현 부서 근무경력($F=3.30$, $p=.039$), 현 근무부서 만족도($F=15.08$, $p<.001$), 지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도($F=12.64$, $p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

3. 대상자의 전문직 자아개념($r=.49$, $p<.001$)과 간호조직문화의 하위 요인 중 관계지향적 문화($r=.45$, $p<.001$), 혁신지향적 문화($r=.32$, $p<.001$)는 직무착근도와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 업무지향적 문화($r=-.13$, $p<.001$)와 위계지향적 문화($r=-.33$, $p<.001$)는 직무착근도와 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4. 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 유의한 요인은 간호조직문화의 하위 요인인 관계지향적 문화($\beta=.31$, $p<.001$), 간호사의 전문직 자아개념($\beta=.27$, $p<.001$), 현 부서 근무경력이 3년 이하($\beta=.17$, $p=.011$), 위계지향적 문화($\beta=-.16$, $p=.011$) 그리고 현 근무 부서 만족도 중 불만족($\beta=-.22$, $p=.024$) 순으로 나타났다(Adj. $R^2=.27$, R^2 change=.18. $F=11.16$, $p<.001$).

이상의 결과를 통해, 간호조직문화가 관계지향적 문화 일수록, 간호사의 전문직 자아개념이 높을수록 직무착근도가 높았으며, 위계지향적 문화 일수록 직무착근도는 낮음을 알 수 있었다. 직무착근도를 높이기 위해서는 간호사의 전문직 자아개념을 향상시키고 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발이 필요하며, 간호조직문화의 하부 요인 중 관계지향적 문화를 지향하는 조직의 리더쉽이 필요하다.

핵심어: 간호조직문화, 관계지향적 문화, 임상간호사, 전문직 자아개념, 직무착근도

차 례

국문요약	i
차 례	iii
표 차 례	v
부록차례	v

I. 서 론

A. 연구의 필요성	1
B. 연구의 목적	4
C. 용어의 정의	4

II. 문헌고찰

A. 직무착근도	6
B. 간호사의 전문직 자아개념	8
C. 간호조직문화	10

III. 연구방법

A. 연구설계	12
B. 연구대상자	12
C. 연구도구	13
D. 자료수집방법	15
E. 윤리적 고려	15
F. 자료분석방법	16

IV. 연구 결과

A. 대상자의 일반적 특성	17
B. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 정도	20
C. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이	22
D. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 관계	25
E. 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인	27

V. 논 의	30
--------------	----

VI. 결론 및 제언

A. 결론	34
B. 제언	34

참고문헌	35
------------	----

부 록	41
-----------	----

ABSTRACT	47
----------------	----

표 차례

표 1. 대상자의 일반적 특성	18
표 2. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도 정도	21
표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이	23
표 4. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 관계	26
표 5. 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인	29

부록 차례

부록 1. 설문지	41
-----------------	----

I. 서론

A. 연구의 필요성

의료기관에서 적정의 간호 인력을 확보하고 유지하는 것은 환자에게 양질의 간호와 환전안전에 직접적으로 영향을 초래하는 중요한 문제이다. 숙련되고 전문적인 간호 인력이 확보되지 않을 경우에 환자 안전은 위협받고 사망률도 증가하게 된다(Toutangeau 등, 2007). 현재 우리나라 병원 간호사 이직률은 2018년 전체 평균 13.9%로 2017년 15.8%보다 다소 떨어졌으나 여전히 높은 추세이다(병원간호사회 사업보고서, 2018). 간호서비스의 질과 재직률을 높이기 위해서는 조직 내부 구성원들의 조직에 대한 만족도를 높이는 것이 무엇보다 중요하다(Mark Meterko, David, Mohr & Gary, 2004). 그러므로 간호 관리자는 병원의 경쟁력을 높이기 위해 지속적으로 적정 간호 인력이 재직할 수 있도록 하여야 하며, 질 높은 간호를 제공하고 환자안전을 높이기 위해 간호사의 경력단절을 막고 장기근속을 유도하는 등 간호 인력의 효율적인 관리 전략이 필요하다.

직무착근도는 조직구성원들이 직무와 관련하여 현재의 조직에 그대로 남아 있으려고 하는 정도로 조직에 잔류하려는 개념을 의미한다(Reitz, 2014). 높은 직무착근도는 직무만족도를 높이고 이직의도를 낮추어(손소영와 최정실, 2015), 간호사의 조직 잔류를 높일 수도 있고 직무를 유지하도록 하여 조직의 생산성과 효과성에 긍정적인 영향을 주는 중요한 역할을 한다(전재희와 엄영희, 2014). 직무착근도는 간호사의 이직을 줄이고 재직률을 높인다는 단순한 실무적 차원이 아닌 한 명의 간호사가 간호직에 입문하여 간호를 평생의 천직으로 알고 뿌리를 내릴 수 있도록 하는 다양한 요인들을 고려할 수 있도록 하는 포괄적인 접근이 가능하도록 한다(이은희, 조경숙과 손행미, 2014). 또한, 높은 직무착근도는 구성원들의 결속력을 높이고 소속된 조직에 애착심을 갖게 하는 조직문화를 통해 가능하다(전재희와 엄영희, 2014). 그러므로 직무착근도와 간호조직문화 간의 관계를 살펴보는 것은 매우 중요하다.

간호사의 전문직 자아개념은 간호사로서의 업무에 대한 스스로의 견해와 느낌을 이야기하는 것으로 전문적 지식과 가치, 기술에 관한 자신에 대한 평가를 통해 형성된다

(Arthur, 1992). 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자신이 수행하는 간호업무를 긍정적으로 평가하고 높은 수준의 간호를 제공하고자 노력하여 양질의 간호를 제공한다(성미혜와 최은영, 2012). 반면, 전문직 자아개념이 낮은 간호사는 간호생산성이 저하되고(Arthur, 1990), 조직의 성과와 직무만족을 낮추고, 이직의도를 높이는 등 부정적인 결과를 초래할 위험이 있다(권경자, 주민선과 김정아 2009). 선행 연구에서 간호사의 전문직 자아개념은 직무착근도에 영향을 미친다고 하였는데, 간호전문직의 업무를 효율적으로 수행하고 환자 안전의 증진을 도모하기 위한 간호직의 올바른 태도와 신념 형성은 성공적인 전문직 역할 수행과 더불어 직무착근도를 높이는 중요한 요인이 될 수 있다고 하였다(전경덕, 2015).

간호조직문화는 간호조직 내에서 간호사들에 의해 형성된 신념과 가치, 행동 방식으로 조직 내 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 말하며(한수정, 2002), 조직과 환경에 관련되어 조직 구성원들에 의해서 공유되고 무의식적으로 작용하여 당연한 것으로 받아들여지는 기본 가정 또는 신념을 말한다(Neagu & Nicula, 2016). 또한, 조직을 관리하는데 있어 중요한 영향을 미치는 직무만족과 관련이 있는 간호조직문화는 간호사들의 이직의도의 결정요인으로 알려져 있어 긍정적이고 바람직한 조직문화는 의료소비자의 요구도가 급증하는 현 사회의 의료 환경에서 질 높은 의료서비스를 제공하기 위한 하나의 전략으로 대두되고 있다(문미영과 황선영, 2016). 개인이 특정한 환경에서 적응하고 성장하면서 조직이라는 환경 안에서 특유의 기본신념이나 행동규범 등의 조직 특유의 가치체계를 형성하게 된다(제민지, 손현미와 김동희, 2017). 이와 같이 조직문화는 조직구성원 개개인의 사고와 태도, 행동에 직간접적으로 영향을 주게 된다.

현재까지 국내외 간호계에서는 이직 및 이직의도와 관련한 연구는 활발하게 진행되어 왔다. 그리고 최근 발표된 대부분의 연구들은 이직의도의 관련 요인에만 초점을 두고 있어(김유미와 강영실, 2015; 윤은자, 권영미, 전미순와 안정화, 2016; 김지나, 2018), 왜 어떤 간호사는 떠나지 않는가에 대한 해답을 찾는 것에 대한 연구는 미비한 실정이다. 또한, 변수들 간의 선행연구를 살펴보면 직무착근도, 간호사의 전문직 자아개념, 간호조직문화의 단편적인 관련성만을 제시하고 있다(송영신, 2017).

이에 본 연구에서는 임상간호사를 대상으로 긍정적인 전문직 자아개념을 가지고 병원 조직에 뿌리 내릴 수 있는 방안을 모색하기 위하여 간호사의 전문직 자아개념, 간

호조직문화와 직무착근도의 관계를 파악하고, 직무착근도의 영향요인을 파악하여 간호사의 직무착근도를 향상시키기 위한 방안을 수립하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.



B. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 관계를 파악하고, 직무착근도에 미치는 영향을 파악하기 위함으로 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

1. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도 정도를 파악한다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 파악한다.
3. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 관계를 파악한다.
4. 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

C. 용어의 정의

1. 간호사의 전문직 자아개념

1) 이론적 정의

간호사의 전문직 자아개념은 간호사로서의 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다(Arthur, 1992).

2) 조작적 정의

본 연구에서는 Cowin(2001)이 개발한 The Nurse Self-Concept Questionnaire(NSCQ) 도구를 김은정(2015)이 번역한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

2. 간호조직문화

1) 이론적 정의

간호조직문화는 간호조직 내에서 간호사들에 의해 형성된 가치와 신념, 행동 방식으로 조직 내 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 말한다(한수정, 2002).

2) 조작적 정의

본 연구에서는 한수정(2002)이 개발한 병원 간호조직문화 도구로 측정된 관계 지향적 문화, 혁신 지향적 문화, 위계 지향적 문화, 업무 지향적 문화의 점수를 말한다.

3. 직무착근도

1) 이론적 정의

직무착근도는 자신의 직무와 관련하여 개인이 조직에 깊이 뿌리를 내리고 있는 정도를 말한다(Reitz, 2014).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Mitchell 등(2001)이 개발한 조직 내 직무착근도(on-the-job, off-the-job embeddedness)를 Reitz(2014)가 수정, 보완하고 최수미와 이숙정(2017)이 번역한 도구로 측정한 점수를 말한다.

II. 문헌고찰

A. 직무착근도

‘Job embeddedness’에서 ‘embeddedness’의 사전적인 의미는 ‘깊숙이 박다’, ‘파묻다’ 등을 의미하는 것이다. 직무착근도는 조직구성원들이 직무와 관련하여 조직에 뿌리를 내리는 정도를 의미하는 것으로 개인의 직무에 깊이 뿌리를 내리고 파묻힐 정도로 밀접한 연관성이 있으며(Mitchell 등, 2001), 그 연관성의 대상을 직무와 연결한 새로운 개념이며, Job embeddedness를 연구자에 따라 직무배태성(김윤숙과 류세양, 2016) 또는 직무착근도로 번역되어 사용되고 있다(김은희, 이은주와 최효진, 2012). 이전에는 이직의 원인을 직무 내에서 찾는 경향이 많았다고 한다면 직무착근도는 해당 조직에 남으려는 이유에 초점을 맞추어 이직에 대한 연구 방향을 바꾸었으며 이러한 변화는 조직구성원들의 이직 방지에 영향을 미치는 다양한 영역에서 설명되어지고 있다(Mitchell 등, 2001). 조직관리 측면에서도 이직에 대한 통찰력을 얻기 위해 새로운 개념을 필요로 하였는데, 직무착근도는 그러한 관점들 중 하나이다(Holtom, Mitchell & Lee, 2006).

직무착근도에는 직장 내적요소와 외적요소가 있으며, 직장 내적요소란 조직 내에서 함께 일하는 동료들이나 집단 또는 그들과의 활동에 대한 애정 때문에 직업을 유지하는 것이다(이소정과 우혜중, 2015). 만일 구성원이 직장을 떠날 경우 자신이 그동안 일해 온 직무, 일상생활, 현재 누리고 있는 혜택 등 일상적인 것들을 포기해야하고 자신의 희생이 요구될 가능성이 많기 때문이다. 직장 외적요소란 가족의 압력이나 지역사회에 대한 몰입과 같이 자신의 업무와 무관한 요소를 의미하는데 즉, 가족, 취미, 종교 활동 등과 같은 업무 외적인 요소들도 구성원들로 하여금 조직에 잔류하게 하는 요인이 될 수 있으며, 그러한 주변의 관심이 적을수록 조직을 떠날 가능성이 있다(박경규와 이기은, 2004).

직무착근도는 직장 내,외적요소 뿐 아니라, 그 하부영역으로 적합성, 연계, 희생이라는 세 가지 차원의 요소가 있다(Mitchell 등, 2001). 첫째, 적합성은 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업, 조직 및 지역사회와 자신이 잘 맞다고 지각하는 정도

이며(Mitchell 등, 2001), 환경이나 조직 내에서 직원들이 느끼는 안락함의 정도를 의미한다(당유염, 2008). 자신의 직업, 직장동료, 자신이 속한 조직이나 조직문화와 적합할수록 이직은 감소한다(Mitchell 등, 2001). 둘째, 연계는 개인의 애착에 초점을 맞춘 개념으로 직무와 조직 또는 다른 사람들 간의 공식적이거나 비공식적인 관계 등으로 연결된 정도를 말한다(최수미와 이숙정, 2017). 개인이 직무와 조직에 더 많은 연관이 있을 때 견고해지므로 많은 조직들이 프리셉터, 프리셉티 제도나 조직 내 공통의 취미나 관심을 가진 동료들의 소그룹 클럽 활동을 지원하는 방식으로 구성원들의 조직에 대한 애착도를 증가시키고자 노력한다(당유염, 2008). 다른 구성원간의 관계를 많이 맺을수록 그 관계를 단절하기 어렵다(김수현, 2008). 셋째, 희생이란 각 개인이 직장을 그만둘 경우 잃어버리는 직무상의 보상과 혜택, 심리적, 사회적, 물질적 비용, 즉 이직의 기회비용을 의미하는 것으로, 다양한 편의성, 복지혜택, 장기근속과 연계된 재정적 인센티브 등을 포기하는 것을 의미한다(문미영과 황선영, 2016). 그러므로 조직 구성원이 이직을 할 때 포기해야 하는 것이 많을수록 희생은 커지게 되고 조직을 떠나는 것은 더욱 어려워진다(전영희와 송영신, 2016).

조직구성원의 직무착근도가 높을수록 이직의도와 실제 이직이 감소하고 이러한 이직의 예측치로서, 직무착근도는 조직몰입이나 직무만족과 같은 직무태도에 대한 변수보다 더 관계가 있다(Mitchell 등, 2001). 간호사의 이직의도는 직무착근도에 부정적인 영향을 미치며(김은희 등, 2012; 김유미와 강영실, 2015; 김윤숙과 류세양, 2016; 손소영과 최정실, 2015; 이소정과 우혜중, 2015), 간호사의 개인에 대한 직무의 적합성과 연계수준을 높인다면 조직의 몰입과 직무의 만족이 향상되어 직무착근도가 높아진다고 하였다(김은희 등, 2012). 조직구성원들이 직무착근도에 대한 지각이 강하면 강할수록 조직에 잔류하고자 하는 욕구가 강해진다는 것을 알 수 있다(김수현, 2008). 또한, 직무착근도는 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron & Harvey, 2010; Anderson, Hill & Reitz, 2010). 이처럼 선행연구들에 의하면 직무착근도가 높을수록 조직구성원이 조직 내에 잔류할 가능성이 높아 이직의도는 줄어들고 재직의도는 높아져 조직에 긍정적으로 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

B. 간호사의 전문직 자아개념

간호사의 전문직 자아개념은 전문 직업인으로서 자신에 대한 정신적 지각을 말하는 것을 말한다(Arthur, 1990). 전문직은 다른 직업과 구별되며 상대적으로 이론적이며 체계적인 기술과 지식을 갖추고 직업단체, 직업윤리, 직업문화를 형성하여 봉사하며 고도의 직업적 자율성을 사회적으로 보장받는 직업을 말한다(박광옥과 김종경, 2013). 간호사의 전문직 자아개념은 간호전문직에서 일하고 있는 전문가에 관한 자아개념 또는 전문직 간호사가 자기 자아에 대한 정신적 지각으로, 간호사가 효율적으로 직무를 수행하기 위해서는 긍정적인 자아개념, 직업에 대한 확고한 신념과 태도 및 지각이 중요하다(Arthur, 1992).

전문직 자아개념이 높은 간호사는 자신에 대한 생각과 이해가 긍정적이므로 양질의 간호를 제공하고, 자신의 업무에 대한 자신감, 자율성 등이 높아져 업무를 효율적으로 수행할 수 있다. 반면에 전문직 자아개념이 낮은 간호사는 실무에 대한 자신감과 의사소통 능력과 융통성 결여로 효과적인 간호 수행에 어려움을 경험하면서 이직으로까지 연결되어 이는 자신뿐만 아니라 다른 사람들에게도 영향을 미치게 된다(전경덕, 2015).

전문직 자아개념에 영향을 주는 변수로는 연령, 결혼상태, 경력(정연화, 2007)으로 다양하게 나타났다. 관련된 선행요인들을 살펴보면, 직무만족(정복례 등, 2014), 조직몰입(김원경과 정경희, 2008), 자아존중감(노춘희와 송경애, 1997), 자율성(성미혜, 2012) 및 대인관계 능력(염은이와 전해옥, 2013) 등이 제시되었다. 11개국의 전문직 자아개념을 비교한 결과 아시아계 간호사들은 뉴질랜드, 캐나다, 스웨덴, 스코틀랜드, 호주와 같은 선진국에 비해 특징적으로 낮게 나타났고, 특히 우리나라가 가장 낮았다(Arthur, 1992). 우리나라가 4년제 학사 간호사가 다른 나라에 비해 많음에도 불구하고 지금까지 전문직 자아개념이 낮은 것은(장희정, 양순옥과 이명옥, 2007) 대인관계 능력과 자율성이 낮았고, 강압적인 조직문화 때문이었다. 그러므로 이를 향상시키기 위한 방안이 절실하게 필요함을 제시하고 있다.

전문직 자아개념을 높이기 위해서는 간호직에 대한 올바른 신념을 형성하여 전문 직업인으로서의 지위를 확고히 해야 한다(성미혜와 최은영, 2012). 특히 병원에서의 간호업무는 팀을 이루어 수행하므로 전문직 자아개념은 의료서비스의 질과 생산성 향

상에 매우 중요한 역할을 한다(김상희와 김남희, 2016). 간호사가 간호업무를 효과적으로 수행하기 위해서는 간호사의 다양하고 복합적인 능력이 요구되는데(임은아, 2009), 새로운 지식과 과학기술의 발달, 건강관리의 복잡성에 따른 세분된 의료직, 소비자의 요구, 간호사들에 전문성 요구 등과 관련되어 요구된다(박미선, 양수와 유숙자, 2002). 한편, 전문직 자아개념은 임상간호사의 재직의도에 가장 큰 영향요인으로 나타나며(제민지, 손현미와 김동희, 2017), 전문직 자아개념과 직무착근도의 관계에서 전문직 자아개념이 직무착근도에 직접적인 양의 상관관계가 있다(전경덕, 2015).

이러한 임상간호사의 전문직 자아개념은 효율적인 간호업무를 수행할 수 있게 할 뿐만 아니라 간호사의 이직의도를 낮추고 재직의도를 높이는 중요한 예측 요인으로 보고되고 있다(제민지 등, 2017).



C. 간호조직문화

간호조직문화는 간호조직 내에서 간호사들에 의해 형성된 가치와 신념, 행동 방식으로 조직 내 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 말한다(한수정, 2002). 긍정적이고 바람직한 조직문화는 간호사의 직무만족을 높이고 이직 의도를 낮추는데 중요한 부분이다(박광옥, 2009). 따라서 간호사의 조직문화는 간호사의 업무수행에 영향을 미치고, 이는 간호생산성과 경쟁력의 핵심요소로 작용하기 때문에 간호업무성과에 있어서도 중요하다(박광옥, 박성희와 유미, 2014).

간호조직문화 유형을 관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화의 4개의 조직문화유형으로 분류하였는데(한수정, 2002), 관계지향적 문화는 간호만족중심과 융통성 중심의 문화로 조직 내 가족적인 인간관계를 중요시하고 변화와 융통성을 강조하고 내부통합을 우선시 하는 것이고, 혁신지향적 문화는 환자만족 중심과 융통성 중심의 문화로 조직의 융통성을 강조하는 것이다. 이러한 조직문화유형은 조직성장을 위해 적절한 자원 획득이 중요하고 구성원들의 창의성과 기업가 정신이 강조되고 리더는 자원을 하나라도 더 추가적으로 획득할 수 있도록 이끄는 데 관심을 두고 혁신가로서 능력이 요구된다(김문실, 한수정과 김지현, 2004). 그 다음으로 위계지향적 문화는 간호사 만족 중심과 안정성 중심의 문화로 안정적인 기반 위에서 조직 내부의 효율성을 추구하기 위해 규칙에 의한 규제와 질서가 강조된다(박광옥, 2009). 리더는 안정 지향적 관리자 및 조정자로서의 역할이 강조되고 조직 운영을 위한 통제와 예측성, 조직내부의 효율성의 증진이 곧 조직효과성의 기준이 된다. 마지막으로 업무지향적 문화는 환자만족 주입과 안정성 중심의 문화로 조직의 성과 달성과 과업수행을 위해 생산성을 강조하며 조직 내에 명확한 목표설정과 그에 따른 구성원들 간의 경쟁이 중요한 자극제로 작용하고 리더는 지시적이고 목적 지향적이며 기능적이고 성과 독려적인 것이 강조된다(한수정, 2002).

‘간호사 만족 중심’ 과 ‘환자 만족 중심’ 의 상반되는 가치에서 환자 중심의 가치를 강조하는 조직은 외부환경의 변화에 적응과 경쟁을 강조하고, 반면 간호사 중심의 가치를 강조하는 조직은 조직 내부의 균형을 강조한다. 수직적 차원인 융통성과 안정성이라는 두 개의 서로 모순되어 보이는 가치에서 융통성을 강조하는 조직은 구성원들의 자발적이고 자유로운 의사결정을 강조하며 조직의 권위도 분권화되어 있다. 반면

에 안정성을 강조하는 조직은 예측가능성, 확실성, 통제와 질서를 가장 우선시 추구해야 하고 조직의 통합과 집권화된 조직 관리의 최우선적 원칙으로 한다(김문실 등, 2004).

지금까지 국내 간호사의 조직문화를 분석한 선행연구들을 보면 이들 문화 유형 중에서 위계지향 문화가 좀 더 우세한 것으로 보고되고 있다(권혜진 등, 2011; 김민정, 2006; 문미영과 황선영, 2016; 박상언과 한수정, 2006; 이은주, 한지영과 김미예, 2008; 임민경, 성현희와 정정희, 2017). 공공병원의 간호조직 특성을 살펴보면 보수적이며 권위적 분위기를 유지하고 서열과 위계질서를 중시한다고 하였다(이지현, 진수진과 주현정, 2011). 일부 공공병원 간호사들을 대상으로 조직문화에 따른 성과분석 결과를 보면 업무지향적 문화와 관계지향적 문화가 위계지향적 문화에 비해 조직성고가 높다는 결과를 보였다(박재산, 2006). 수술실 간호사가 위계지향적 문화를 가장 높게 지각하고 있었고, 위계지향적 문화를 높게 지각할수록 소진을 많이 경험하는 것을 확인하였다(임민경 등, 2017). 병원 간호사의 관계지향적 문화는 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입을 통해 이직의도를 낮추는 데 간접효과를 가지는 것으로 나타난 연구도 있다(고유경, 유소와 강경화, 2015). 이는 관계지향 문화 조성을 통해 간호사의 임파워먼트가 향상되고, 직무 스트레스는 감소되며, 조직몰입이 증가되면 이직의도가 감소될 수 있음을 의미한다(강순정, 2013). 조직문화 중 혁신지향 문화와 관계지향 문화는 신규간호사의 임파워먼트의 중요한 예측 요인이면서(서양엽과 주현옥, 2011), 근거 기반실무를 위한 조직의 지원에 대해서도 영향을 미치는 요인(김정숙, 구미옥과 조순연, 2013)으로 확인되었다. 조직문화는 혁신행동과도 관련성이 높으며, 특히 간호사가 업무지향적 문화로 지각할수록 혁신행동을 하는 것으로 보고하였다(고유경, 유소와 강경화, 2015). 이는 간호사가 간호조직 전체의 안정성을 강조하면서 새로운 변화와 융통성에 대해 수용적인 조직문화로 지각할수록 혁신행동을 하는 경향이 있다는 것을 의미한다.

선행연구를 종합해보면 간호사가 지각하는 조직문화는 간호사의 직무착근도에 영향을 미칠 수 있는 요인이지만, 간호사의 잔류의도와와의 관계를 탐색한 연구는 아직 미흡한 실정임을 알 수 있었다. 따라서 간호사의 잔류의도와 조직문화와의 관계를 파악하는 연구가 필요함을 확인할 수 있었다.

Ⅲ. 연구방법

A. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 관계를 분석하고 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 횡단적 조사연구이다.

B. 연구대상자

본 연구대상자의 근접모집단은 상급종합병원에서 근무하는 간호사로, 표적모집단은 경기도 소재 상급종합병원에서 근무하는 임상간호사이다. 선정기준은 근무경력이 6개월 이상 근무인 자, 직접간호를 제공하고 있는 자, 주 40시간 이상 근무자, 3교대 근무를 하는 자이며, 제외기준은 근무경력이 6개월 미만인 자, 상근 근무자, 직접간호를 제공하지 않는 간호관리자이다. 표본의 수는 G-Power 프로그램을 사용하여 산출하였다. 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .95을 유지하는데 필요한 최소한의 표본 수는 184명이었으나, 탈락률을 고려하여 200명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총 200부를 배부하여 200부(100%)가 회수되었으며, 이 중 설문응답이 불충분한 14명을 제외한 총 186명(93%)이 최종 대상자로 포함되었다.

C. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지는 대상자의 일반적 특성 15문항과 전문직 자아개념 36문항, 간호조직문화 20문항, 직무착근도 17문항 총 88문항으로 구성 되었다.

1. 간호사의 전문직 자아개념

간호사의 전문직 자아개념은 Cowin(2001)이 개발한 도구를 김은정(2015)이 번역한 도구를 사용하였다. 도구의 하위 요인으로 간호사의 일반적 자아개념, 돌봄, 보건 전문가들과의 관계, 의사소통, 지식, 리더쉽의 6문항으로 총 36문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 8점의 Likert 척도로 되어 있으며, 점수 범위는 최저 36점에서 최고 288점으로 점수가 높을수록 간호사의 전문직 자아개념이 높은 것을 의미한다. Cowin(2001)의 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach' s α 는 .93이며 김은정(2015) 연구의 신뢰도는 Cronbach' s α 는 .96이었다. 본 연구에서의 Cronbach' s α 는 .97이었다.

2. 간호조직문화

간호조직문화는 한수정(2002)이 개발한 간호조직문화 도구를 사용하였다. 도구의 하위 요인으로 관계지향적 문화 5문항, 혁신지향적 문화 6문항, 위계지향적 문화 5문항, 업무지향적 문화 4문항으로 총 20문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점의 Likert 척도로 되어 있으며, 점수 범위는 최저 1점에서 최고 5점으로 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach' s α 는 .88이며, 하위 요인별 신뢰도는 관계지향적 문화가 .88, 혁신지향적 문화가 .83, 위계지향적 문화가 .78, 업무지향적 문화 .72이다. 본 연구에서의 각 하위 요인별 Cronbach' s α 는 .77, .80, .88, .90 이었다.

3. 직무착근도

직무착근도는 Mitchell 등(2001)이 개발한 조직 내, 외 직무착근도(on-the-job, off-the-job embeddedness)를 Reitz(2014)가 간호사를 대상으로 수정, 보완하고, 최수미와 이숙정(2017)이 번역하여 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 도구의 하위 요인으로 조직적합성 8문항, 기득혜택 4문항, 지역사회 적합성 3문항, 업무팀 2문항으로 총 17문항으로 구성되어 있고, 그 중 15 문항은 매우 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점의 Likert 척도로 되어 있으며, 2문항에서는 정기적인 소통과 의존하는 동료의 수를 응답하는 문항으로 응답이 1점에서 5점(1=1명 미만, 2=1~2명, 3= 3~5명, 4=6~10명, 5=10명 이상)까지의 5점의 Likert 척도로 되어 있으며, 점수 범위는 최저 1점에서 최고 5점의 문항 평균으로 점수가 높을수록 직무착근도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Mitchell 등(2001)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .89, Reitz(2014)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .84이었으며, 최수미와 이숙정(2017)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .87 이었다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .84이었다.

D. 자료수집방법

본 연구의 자료수집 기간은 2018년 8월 2일부터 8월 17일까지이며, 자료수집을 위해 경기도에 위치한 상급종합병원의 간호본부에 자료수집의뢰를 신청하여 승인을 받았다. 먼저, 연구자가 직접 각 병동 파트장의 도움을 얻어 각 부서의 임상간호사를 편의 표집하여 설명문과 함께 배부하였다. 설문지를 시행하기 전 대상자가 연구목적, 절차, 비밀보장, 원치 않을 때는 언제든지 철회가 가능함, 미 참여 시 오는 불이익은 없음과 연구목적 이외에는 사용하지 않을 것임이 기재된 연구 설명문을 읽은 후 설문지를 작성하면 연구 참여에 동의한 것으로 간주하였다. 설문지 배포 시 작성된 설문지를 담을 수 있는 개별 봉투와 박스를 함께 제공해 완료된 설문지는 개별봉투에 밀봉해서 간호단위 휴게실에 둔 박스에 넣어두도록 하였다. 1주일 후 연구자가 직접 설문지를 회수하였으며 총 200부를 배부하여 200부가 회수되었고, 이 중 응답이 불충분한 설문지 14부를 제외한 총 186부가 최종 분석에 사용되었다.

E. 윤리적 고려

본 연구의 대상자 보호를 위해 소속 대학 임상연구윤리센터의 심사를 거쳐 승인(No. AJIRB-SBR-SUR-18-206)을 받은 후 자료수집을 하였다. 자료수집 시 윤리적 측면을 고려하여 연구 설명문을 통해 연구자를 소개하고 연구목적을 기술하였으며, 연구는 자발적 의사에 의해 참여를 결정할 수 있으며 연구대상자의 개인정보와 모든 설문결과는 익명성이 보장되고 연구목적 외에는 사용하지 않을 것임을 명시하고 연구대상자가 원하는 경우 언제든지 참여 중단을 할 수 있으며 그로 인한 어떠한 불이익도 없음을 설명 하였다. 자료수집 후 연구대상자의 식별정보를 익명화하고, 수집한 정보는 접근이 제한된 컴퓨터에 저장하여 연구자만 접근이 가능하도록 하였다.

F. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 22.0 프로그램을 통해 통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
2. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화 및 직무착근도의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA, 사후분석은 Scheffe test로 분석하였다.
4. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도간의 상관관계는 Pearson's correlations coefficient로 분석하였다.
5. 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 위계적 회귀분석으로 분석하였다.

IV. 연구결과

A. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 성별은 여자가 179명(96.2%), 결혼상태로는 미혼이 137명(73.7%)으로 가장 많았으며 평균연령은 28.96세(± 5.52)이었다. 교육수준은 학사이상이 146명(78.5%)로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 116명(62.4%), 근무부서는 병동 근무가 96명(51.6%)로 많았다. 대상자의 총 임상경력은 평균 6.20년(± 5.54)으로 3~10년의 근무 경력이 121명(65.1%)로 가장 많았고, 현 부서 근무경력은 평균 3.72년(± 3.05)으로 3년 이하의 근무경력이 108명(58.0%)로 가장 많았다. 과거 이직 경험은 없음이 151명(81.2%), 현 근무부서의 만족도는 보통이 109명(58.5%)이며, 월 평균급여는 350만원 미만이 117명(62.9%)으로 가장 많았다. 지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도는 1~2회 있다(가끔)는 응답이 71명(38.2%)으로 가장 많았다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=186)

변 수	구 분	실수(%)	평균±표준편차
성별	여자	179(96.2)	
	남자	7(3.8)	
연령(세)	≤25	60(32.3)	28.96±5.52
	26~30	75(40.3)	(범위: 23~49)
	≥31	51(27.4)	
결혼상태	미혼	137(73.7)	
	기혼	49(26.3)	
교육수준	전문학사	22(11.8)	
	학사	146(78.5)	
	대학원 이상	18(9.7)	
현직위	일반간호사	116(62.4)	
	주임간호사	70(37.6)	
근무부서	병동	96(51.5)	
	중환자실	54(29.1)	
	응급실	21(11.3)	
	수술실, 회복실	15(8.1)	
총임상경력(년)	<2	28(15.0)	6.20±5.54
	3~10	121(65.1)	(범위: 0.5~25)
	≥11	37(19.9)	
현부서근무경력(년)	≤3	108(58.0)	3.72±3.05
	4~5	36(19.4)	(범위:0.3~23.3)
	≥6	42(22.6)	
과거이직경험	무	151(81.2)	
	유	35(18.8)	
현 근무부서 만족도	불만족	21(11.3)	
	보통	109(58.5)	
	만족	56(30.2)	

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (계속)

(N=186)

변 수	구 분	실수(%)
지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도	350 미만	117(62.9)
	350~450 미만	46(24.7)
	450 이상	23(12.4)
	한달에 한번 느낀다 (매우 자주)	46(24.7)
	3~4개월에 한번 느낀다 (자주)	55(29.6)
	1~2회 느낀다 (가끔)	71(38.2)
	한번도 없었다 (없음)	14(7.5)

B. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 정도

대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 정도는 <표 2>와 같다. 전문직 자아개념 총점은 평균 183.41점(± 30.42)으로 하위 요인을 살펴보면, 의사소통이 32.65점(± 5.62)으로 가장 높았으며, 지식이 32.16점(± 5.20), 보건 전문가들과의 관계가 31.89점(± 5.41), 돌봄이 29.05점(± 5.74), 리더십이 28.93점(± 5.93), 간호사의 일반적 자아개념이 28.74점(6.79) 순으로 나타났다. 간호조직문화의 하위 요인을 살펴보면, 업무지향적 문화가 3.06점(± 0.78)으로 가장 높았으며, 혁신지향적 문화가 2.94점(± 0.76), 관계지향적 문화가 2.84점(± 0.83), 위계지향적 문화가 평균 2.46점(± 0.70) 순으로 나타났다. 직무착근도 정도는 최대 5점에 평균 2.97점(± 0.41)으로 나타났다.

<표 2> 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도 정도

(N=186)

변 수	평균±표준편차	최솟값	최댓값	가능점수범위
전문직 자아개념 총점	183.41±30.42	81	247	36~288
간호사의 일반적 자아개념	28.74±6.79	11	45	6~48
돌봄	29.05±5.74	12	43	6~48
보건 전문가들과의 관계	31.89±5.41	14	42	6~48
의사소통	32.65±5.62	12	46	6~48
지식	32.16±5.20	14	43	6~48
리더쉽	28.93±5.93	9	42	6~48
간호조직문화 총점				
업무지향적 문화	3.06±0.78	1	5	1~5
혁신지향적 문화	2.94±0.76	1	5	1~5
관계지향적 문화	2.84±0.83	1	5	1~5
위계지향적 문화	2.46±0.70	1	5	1~5
직무착근도 총점	2.97±0.41	1.94	4.29	1~5

C. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 <표 3>과 같다. 대상자의 일반적 특성 중에서 현 부서 근무경력($F=3.30, p=.039$), 현 근무부서 만족도($F=15.08, p<.001$), 지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도($F=12.64, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 그 외의 변수인 성별, 연령, 결혼 상태, 교육수준, 현직위, 근무부서, 총 임상경력, 과거 이직 경험, 월 평균급여에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

현 부서 근무경력의 사후 분석 결과 3년 이하가 3.04점(± 0.44), 4~5년이 2.90점(± 0.34), 6년 이상이 2.86점(± 0.36) 순으로 직무착근도가 높았으며, 현 근무부서의 만족도는 만족한다는 응답이 3.18점(± 0.39)로 불만족과 보통 만족한다는 응답 보다 직무착근도가 높았다. 지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도를 묻는 문항에서는 없음이 3.23점(± 0.33)로 직무착근도가 높았다.

<표 3> 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이

(N=186)

변 수	구 분	실수(%)	평균 ±표준편차	t or F	<i>P</i> Scheffe
성별	여자	179(96.2)	2.97±0.41	0.16	.880
	남자	7(3.8)	3.01±0.65		
연령(세)	≤25	60(32.3)	3.01±0.42	0.50	.608
	26-30	74(40.3)	2.94±0.39		
	≥31	51(27.4)	2.97±0.43		
결혼상태	미혼	137(73.7)	2.97±0.41	0.10	.924
	기혼	49(26.3)	3.97±0.43		
교육수준	전문학사	22(11.8)	3.01±0.38	0.12	.883
	학사	146(78.5)	2.96±0.42		
	대학원 이상	18(9.7)	2.98±0.45		
현직위	일반간호사	116(62.4)	2.98±0.42	0.27	.785
	주임간호사	70(37.6)	2.96±0.40		
근무부서	병동	96(51.6)	2.95±0.37	1.03	.383
	중환자실	54(29.1)	3.04±0.42		
	응급실	21(11.3)	3.01±0.50		
	수술실, 회복실	15(8.1)	2.88±0.40		
총임상경력(년)	<2	28(15.0)	3.00±0.42	0.30	.739
	3~10	121(65.1)	2.95±0.41		
	≥11	37(19.9)	3.00±0.43		
현부서근무경력 (년)	≤3 ^a	108(58.0)	3.04±0.44	3.30	.039 (a>b, a>c)
	4~5 ^b	36(19.4)	2.90±0.34		
	≥6 ^c	42(22.6)	2.86±0.36		
과거이직경험	없음	151(81.2)	2.98±0.42	-0.34	.733
	있음	35(18.8)	2.95±0.40		
현 근무부서	불만족 ^a	21(11.3)	2.69±0.46	15.08	<.001 (a<b, b<c)
만족도	보통 ^b	109(58.5)	2.92±0.37		
	만족 ^c	56(30.2)	3.18±0.39		

<표 3> 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이 (계속)

(N=186)

변 수	구 분	실수(%)	평균 ±표준편차	t or F	<i>P</i> <i>Scheffe</i>
월평균급여	350 미만	117(62.9)	3.00±0.42	0.91	.403
	350~450 미	46(24.7)	2.90±0.38		
	만	23(12.4)	2.96±0.43		
지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도	한달에 한번 느낀다 ^a (매우 자주)	46(24.7)	2.69±0.40	12.64	<.001 (a>b, c>d)
	3~4개월에 한번 느낀다 ^b (자주)	55(29.6)	2.99±0.36		
	1~2회 느꼈다 ^c (가끔)	71(38.2)	3.09±0.40		
	한번도 없었다 ^d (없음)	14(7.5)	3.23±0.33		

D. 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 관계

대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화 및 직무착근도의 관계를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 대상자의 전문직 자아개념과 직무착근도 간의 관계에서는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.49, p<.001$). 대상자의 간호조직문화와 직무착근도의 하위 요인인 관계지향적 문화($r=.45, p<.001$), 혁신지향적 문화($r=.32, p<.001$)는 직무착근도와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 위계지향적 문화($r=-.03, p=.702$), 업무지향적 문화($r=-.03, p=.693$)는 직무착근도와 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.



<표 4> 대상자의 전문직 자아개념, 간호조직문화와 직무착근도의 관계

(N=186)

변 수	전문직 자아 개념	간호조직문화				
		혁신	관계	위계	업무	직무
		지향적 문화	지향적 문화	지향적 문화	지향적 문화	착근도
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	
전문직 자아개념	1					
간호조직문화						
혁신지향적 문화	.30 (<.001)	1				
관계지향적 문화	.42 (<.001)	.54 (<.001)	1			
위계지향적 문화	.05 (.457)	.15 (.043)	.372 (<.001)	1		
업무지향적 문화	-.03 (.680)	-.100 (.176)	.36 (<.001)	.43 (<.001)	1	
직무착근도	.49 (<.001)	.32 (<.001)	.45 (<.001)	-.03 (.702)	-.03 (.693)	1

E. 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 위계적 다중회귀분석을 분석하였다. 직무착근도를 종속변수로 입력하고, 1단계로 일반적 특성 중 현 근무 부서경력, 현 근무 부서 만족도, 지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도를 가변수 처리하여 독립변수로 입력하고, 2단계에서는 전문직 자아개념과 간호조직문화의 관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화를 입력하여 직무착근도에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

먼저, 독립변수들의 다중공선성을 확인하기 위하여 공차한계(Tolerance)와 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)를 확인한 결과, 공차한계는 .240~.749로 모두 .10 이상으로 나타났고, 분산팽창계수가 1.334~4.168로 모두 10 미만의 값이 나타나 변수 간에는 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 확인되었다. 또한, 선형성(Linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)도 만족하였다. 특히 값 검토를 위해 Cook's distance를 살펴본 결과 1.0을 초과하는 값은 없었다. 이에 따라 회귀식의 가정이 모두 만족되었다.

회귀모형 1단계에서 대상자의 일반적 특성인 현 근무 부서경력, 현 근무부서 만족도, 지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도를 가변수로 처리하여 입력한 결과, 이들 변수들은 직무착근도를 27%($F=9.30, p=.001$) 설명하였다. 직무착근도에 영향을 미치는 변수로는 현 근무부서경력이 3년 이하($\beta=.17, p=.011$), 현 근무부서 만족도가 불만족($\beta=-.37, p<.001$), 현 근무부서 만족도가 보통($\beta=-.18, p=.006$), 지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도에서 한달에 한번(매우 자주)($\beta=-.44, p<.001$) 이었다. 2단계에서 전문직 자아개념과 간호조직문화의 관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 업무지향적 문화 그리고 위계지향적 문화를 투입한 결과, 직무착근도를 45%($F=11.16, p<.001$) 설명하여 전문직 자아개념과 간호조직문화가 18% 추가로 설명하였다. 직무착근도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 현 근무부서경력이 3년 이하($\beta=.17, p=.011$), 현 근무부서 만족도에서 불만족($\beta=-0.22, p=.024$), 전문직 자아개념($\beta=.01, p<.001$), 관계지향적 문화($\beta=.31, p<.001$), 위계지향적 문화($\beta=-.16, p=.011$)로 나타났다.

임상간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 간호조직문화 하부 요인 중

관계지향적 문화가 가장 높았고, 다음으로 전문직 자아개념, 현 근무 부서경력에서 3년 이하, 위계지향적 문화, 현 근무 부서만족도에서 불만족 순으로 나타났다. 임상 간호사의 직무착근도는 조직이 관계지향적 문화를 높게 지각 할수록, 전문직 자아개념과 현 근무부서 만족도가 높을수록 직무착근도가 높으며, 위계지향적 문화를 낮게 지각 할수록, 현 부서 근무경력이 6년 이상 보다 3년 미만인 경우 직무착근도가 높은 것으로 나타났다.



<표 5> 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인

										(N=186)
모형	변수	B	SE	β	t	p	Adj.R ²	R ² change	F	p
1	(상수)	3.23	.11		30.46	<.001	.27		9.30	<.001
	현 근무 부서경력(≤3년)*	0.17	.07	.21	2.59	.011				
	현 근무 부서경력(4~5년)*	0.07	.08	.07	0.87	.386				
	현 근무 부서만족도(불만족) [†]	-0.37	.10	-.28	-3.78	<.001				
	현 근무 부서만족도(보통) [‡]	-0.18	.06	-.21	-2.76	.006				
	지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도 [‡]									
	한달에 한번(매우 자주)	-0.44	.12	-.46	-3.79	<.001				
	3~4개월에 한번(자주)	-0.21	.11	-.24	-1.88	.060				
	1~2회 느낌(가끔)	-0.14	.11	-.16	-1.27	.200				
	2	(상수)	1.99	.31		6.40	<.001	.45	.18	11.16
현 근무 부서경력(≤3년)*		.17	.06	.20	2.84	.011				
현 근무 부서만족도 [†] (불만족)		-.22	.09	-.17	-2.40	.024				
현 근무 부서만족도 [†] (보통)		-.07	.06	-.09	-1.23	.220				
지난 1년 동안 사직을 고민한 빈도 [‡]										
한달에 한번(매우 자주)		-.22	.11	-.23	-2.05	.051				
전문직 자아개념		.01	.01	.27	4.00	<.001				
간호조직문화										
관계지향적 문화		.31	.10	.31	3.15	<.001				
혁신지향적 문화		.00	.08	.00	-0.10	.990				
업무지향적 문화	-.05	.06	-.06	-0.81	.421					
위계지향적 문화	-.16	.06	-.18	-2.76	.011					

Reference Group: *=6년 이상, †=만족, ‡=없음

V. 논 의

본 연구는 임상간호사의 직무착근도의 영향요인을 파악해 이직을 줄이고 간호사의 조직 잔류와 재직율을 높여, 효율적인 간호인력 관리와 직무착근도를 높이는데 필요한 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 임상간호사의 직무착근도는 5점 만점에 평균 2.97점(± 0.41)으로 나타났으며, 동일한 도구를 사용하여 서울 및 경기도 소재 600~900병상의 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구(문미영과 황선영, 2016) 결과인 평균 2.88점 보다는 조금 높았으며, 경기도 소재 500병상 이상 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구(손소영과 최정실, 2015) 결과인 평균 3.25점(± 0.54), 대구 지역 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구(이소영, 2012) 결과에서의 평균 3.07점(± 0.98) 보다는 낮았다. 간호사의 직무착근도는 간호사가 병원이라는 조직에 뿌리를 내리고 직무와 관련하여 밀접한 연관성을 가지는 정도로 병원 규모나 외부 환경요인, 간호조직문화의 차이 등에 의해 다양한 양상을 보일 수 있기에(Michell 등, 2001), 직무착근도를 높이기 위해서는 체계적인 프로그램 개발과 부서안에서의 멘토링 제도나 동호회 활동 등의 조직 내 연계 프로그램 강화가 필요하다(반영란, 2008).

본 연구에서 임상간호사의 전문직 자아개념은 288점 만점에 평균 183.41점(± 30.42)으로 나타났으며, 미국의 1차, 2차, 3차 의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구(Hensel, 2011)의 전문직 자아개념은 평균 245.30점(± 26.39), 한국의 전문 간호사를 대상으로 한 연구(김은정, 2015)의 전문직 자아개념은 평균 220.95점(± 26.86)으로 이들 점수 보다 낮았다. 이는, 미국 등 선진국의 간호사들은 대부분 자율성과 지식을 바탕으로 전문적인 권한을 가지고 실무를 하고 있어(Carryer, Gardner & Dunn, 2007), 이것이 결국 간호사의 전문성을 증가시켜 전문직 자아개념에도 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 또한, 한국의 전문 간호사도 일반간호사들 보다 전문성과 지식을 가지고 실무를 하고 있다(김은정, 2015). 오늘날 병원에 입사하는 신규 간호사의 경우 간호조직에 처음 적응하는 것을 힘들어하고 있는 상황에서(손소영과 최정실, 2015) 신규간호사가 새로운 직무에 잘 적응 할 수 있도록 간호교육기관에서는 졸업 전에 전문직 자아개념을 고취시키는 것이 중요하다.

본 연구에서 간호조직문화의 하위 요인 별로 살펴보면, 업무지향적 문화는 5점 만

점에 평균 3.06점(± 0.78), 혁신지향적 문화는 5점 만점에 평균 2.94점(± 0.76), 관계지향적 문화는 5점 만점에 평균 2.84점(± 0.83), 위계지향적 문화는 5점 만점에 평균 2.46점(± 0.70)으로 나타났는데, 업무지향적 문화에 대한 지각이 가장 높았고, 위계지향적 문화를 가장 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 공공기관 간호사를 대상으로 실시한 연구(이영주, 김소희와 이태화, 2015)에서는 간호조직문화 하부 요인 중 위계지향적 문화의 평균이 3.54점(± 0.61)으로 가장 높았고, 업무지향적 문화는 평균 3.14점(± 0.63), 관계지향적 문화는 2.90점(± 0.69), 혁신지향적 문화는 평균 2.82점(± 0.62)의 순으로 나타나, 위계지향적 문화를 가장 낮게 지각한 본 연구 결과와는 차이가 있었다. 이와 같이 공공기관 간호사는 안정적인 조직기반에서 위계질서와 효율성을 중시하는 반면, 본 연구의 임상간호사들은 다양한 창의성을 강조하고 환경변화에 잘 적응하며 성장과 변화를 중시하는 조직의 성격을 중시하고 있다는 것을 보여준다.

본 연구에서 임상간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인들은 간호조직문화의 하위 요인인 관계지향적 문화가 가장 높았고, 그 다음으로 간호사의 전문직 자아개념, 현 근무 부서 경력 3년 이하, 현 근무 부서 만족도가 높은 상태, 위계지향적 문화의 순으로 나타났다. 그 중 관계지향적 문화가 가장 높은 영향요인으로 나타났는데, 이는 원만한 인간관계와 협조적인 조직분위기 조성이 간호조직에 필요하다는 연구 결과와 일치하며(전경덕, 2015), 이는 간호조직에 대한 신뢰와 협력을 바탕으로 관심과 애정이 원활한 업무수행을 가능하게 하여 직무착근도를 증진시킬 수 있다고 보여진다. 이러한 관계지향적 문화는 내부지향적이며 비공식적인 유연한 문화로서 가족공동체와 비슷해서 참여, 충성, 안락을 중시하고 상호배려와 팀을 기반으로 움직인다(박은영, 2018). 또한, 조직원들 간의 교류가 원활하게 이루어지고 자유로운 대화를 통해 구성원들의 의견이 조직에 반영이 되며 조직의 정책과 전략 결정에 구성원들의 참여가 허용되기 때문에 이러한 가족적이고 친화적인 간호조직문화를 지속적으로 유지하는 것이 필요하다.

다음으로 직무착근도에 영향을 미치는 요인으로 간호사의 전문직 자아개념이 나타났는데, 미국의 선진국 간호사들은 대부분 자율성과 지식을 바탕으로 그들의 실무를 지지하는 전문적이 정체성과 권한이 있다(Carryer 등, 2007)고 하였다. 그러므로 간호조직과 병원조직에서는 간호사의 전문직 자아개념을 향상시키기 위한 동료 간의 의사소통과 타 직종들과의 관계 형성, 그리고 간호사들의 지식 함양을 위한 조직의 관리

가 필요하다.

다음으로 현 부서 근무경력 3년 미만이 직무착근도에 영향을 주는 요인으로 확인되었는데 이는 경력이 높아질수록 조직에 대한 직무착근도가 낮아짐을 알 수 있다. 그러므로 10년 이상의 장기 근무 간호사가 조직에 애착을 느낄 수 있는 조직문화를 만들어주고 의사소통을 원활히 할 수 있는 창구를 마련해준다면 간호사의 이직률이 감소될 것으로 보인다. 장기 근속자들을 위한 승진이나 보상 체계를 조직차원에서 확립시키고, 경력별, 분야별로 맞춤형 교육을 제공하고 간호사를 위한 조직지원이 마련되면 직무착근도를 향상시키고 궁극적으로는 간호사의 병원에 대한 애착심을 높일 수 있을 것이다(최숙영과 이미애, 2018).

위계지향적 문화는 간호사 만족 중심의 규칙에 의한 규제와 질서가 강조되고 서열을 중요시 하는 문화로, 위계지향적 문화를 강하게 인지할수록 직무착근도가 낮았다(박은영, 2017). 본 연구에서 특히 부서경력이 1년 이하의 경력에서 위계지향적 문화를 강하게 인식하고 있었는데, 이는 새로운 근무환경과 업무에 적응하고 동료들과 관계를 형성하는 과정에서 현재 부서의 경험이 많은 경력간호사로부터 업무적 지시와 감독을 받게 되어 나타나는 결과로 보여 진다(박민이, 2015). 의료기관 관리자는 의료경쟁 속에서 질적인 의료서비스를 제공하기 위해 환자만족 중심과 조직의 융통성을 지향하고 구성원들로부터 창의성을 요구하며 간호조직 구성원간의 단합과 격려를 지지함으로써 조직의 효과성을 강조하고 있다고 볼 수 있다(최숙영과 이미애, 2018). 따라서 간호 관리자들은 조직의 구성원들에게 조직의 공동의 목표를 공유하고 의사결정에 있어 참여를 유도하여 지속적인 의사소통의 장을 마련해 조직 구성원들에게 공동의 목표를 위해 함께 가고 있음을 인식할 수 있도록 관계 형성 하는 것을 우선으로 해야 한다(박은영, 2017). 그러므로 대부분의 조직구성원들이 공감할 수 있는 관계지향적 문화 강화를 통해 긍정적인 조직문화를 형성하여 직무착근도를 높이는 결과로 이는 간호 인력을 효율적으로 관리할 수 있는 효과적인 중재방안이 될 것이다.

결론적으로 간호조직은 대상자의 건강을 증진시키려는 궁극적인 목표를 달성하면서 바람직한 조직문화 형성을 위해 변화와 혁신을 통해 전환점을 찾고 간호사들이 업무에 만족하면서 즐겁게 일할 수 있는 조직문화가 구축되어야 한다(한수정, 2002). 긍정적인 조직문화 정착을 위해서는 서로 다름을 수용하고 다양함을 인정하며 성과를 만들어 가는 간호조직문화 구축이 필요하다. 또한, 발전적인 조직문화 형성을 위해서 간호 관

리자들은 간호사들의 동기부여와 무한한 잠재력을 이끌어 내야하며 다양한 교육 프로그램을 운영하고 경력별, 분야별로 차별화된 맞춤형 교육을 제공해야 한다. 아울러, 조직차원에서 승진, 포상, 휴가, 자기개발 등의 조직지원이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 대상자를 편의표집하고 단일 상급종합병원을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 그러나 본 연구는 향후 간호사들의 직무착근도 향상을 위한 연구의 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.



VI. 결론 및 제언

A. 결 론

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호조직문화, 직무착근도의 정도를 파악하고 전문직 자아개념과 간호조직문화가 직무착근도에 미치는 영향을 파악하여 직무착근도 향상을 위한 필요한 교육 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 시행된 횡단적 조사 연구이다.

본 연구결과, 간호사가 간호조직문화의 하위 요인 중 관계지향적 문화를 지각 할수록, 전문직 자아개념이 높을수록 직무착근도는 높았으며, 위계지향적 문화를 지각 할수록 직무착근도는 낮았음을 알 수 있었다.

이러한 연구결과를 토대로 직무착근도를 높이기 위해서는 간호사의 전문직 자아개념을 향상시키고 증진시킬 수 있는 프로그램 운영이 필요하며, 간호조직문화의 하위 요인 중 관계지향적 문화를 지향하고 위계지향적 문화는 지양하는 조직의 리더쉽이 필요하다.

B. 제 언

본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 본 연구는 경기도 일개 상급종합병원의 임상간호사만을 대상으로 실시하였으므로, 다양한 지역에서의 대형 종합병원, 중소 종합병원 간호사의 직무착근도를 비교하여 반복 연구를 제언한다.
2. 임상간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 여러 요인에 대한 추후 연구를 제언한다.
3. 임상간호사를 대상으로 직무착근도를 높이기 위한 프로그램을 개발하고, 임상에 적용하여 그 효과를 파악하는 연구를 제언한다.

참고문헌

- 강순정 (2013). 병원간호사의 관계지향 간호조직문화와 이직의도 간의 관계에 있어서 임파워먼트, 직무스트레스, 조직몰입의 매개효과. *간호행정학회지*, 19(3), 372-381.
- 고유경, 유소영, 강경화 (2015). 종합병원간호사의 혁신행동 영향요인에 관한 연구: 간호조직문화와 조직지원을 중심으로. *간호행정학회지*, 21(2), 223-231.
- 권경자, 주민선, 김정아 (2009). 임상간호사의 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족 및 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 15(2), 182-192.
- 권혜진, 석부현, 지순주, 안영미, 김윤정, 박선아, 이경숙, 권수진, 오금숙, 김영애 (2011). 병원간호사의 간호조직문화, 삶의 만족, 직무만족과의 관계 연구. *병원간호사회지* 17(1), 57-69.
- 김문실, 한수정, 김지현 (2004). 간호조직문화 측정도구 개발을 위한 연구. *간호행정학회지*. 10(2), 175-184.
- 김민정 (2006). 간호조직문화 유형 및 패턴에 관한 연구. *간호행정학회지*, 12(2), 265-275.
- 김상희, 김남희 (2016). 재활전문병원 간호사의 전문직 자율성과 자기효능감이 전문직 자아개념에 미치는 영향요인. *한국산학기술학회논문지*, 17(1), 165-174.
- 김수현 (2008). *직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김유미, 강영실 (2015). 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(5), 530-541.
- 김원경, 정경희 (2008). 중소병원 간호사의 전문직자아개념과 조직몰입 및 직무만족과의 관계. *간호행정학회지*, 14(3), 287-296.
- 김윤숙, 류세양 (2014). 중소 종합병원 간호사의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 22(2), 158-166.
- 김은정 (2015). *전문간호사의 자율성과 역할갈등 및 전문직 자아개념*. 부산대학교 대학원 석사학위논문, 부산.

- 김은희, 이은주, 최효진 (2012). 간호사의 직무착근도와 이직의도의 관계에서 조직시민행동의 매개효과. *간호행정학회지*, 18(4), 394-401.
- 김정숙, 구미옥, 조순연 (2013). 상급 종합병원 간호사의 근거기반실무 준비도에 대한 영향요인. *한국산학기술학회논문지*, 14(6), 2945-2957.
- 김지나 (2018). *간호사의 직무착근도와 이직의도와의 관계에서 직무만족도의 매개효과*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 당유염 (2008). *조직구성원의 직무배태성과 이직의도 및 조직시민행동 간의 관계에 관한 연구*. 충남대학교 대학원 석사학위논문, 대전.
- 문미영, 황선영 (2016). 간호사가 지각한 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향. *한국간호행정학회지*, 22(4), 313-322.
- 박경규, 이기은(2004). 조직에 대한 직무배태성과 이직의도 간의 관계. *한국경영연구학회지*, 33(5), 1423-1440.
- 박광옥 (2009). 중소병원의 간호인력 수급논쟁: 인력난 VS 임금난. *간호학의 지평*, 6(1), 67-76.
- 박광옥, 김종경 (2013). 임상 신규간호사의 상급 초보자에서 책임자로 되어가는 경험. *한국간호교육학회*, 19(4), 594-605.
- 박광옥, 박성희, 유미 (2014). 간호조직문화에 대한 국내 간호 연구 고찰. *한국콘텐츠학회지*, 14(2), 387-395.
- 박미선, 양수, 유숙자 (2002). 정신병동의 정신보건간호사와 일반간호사의 전문직 자아개념. *한국보건간호학회지*, 16(1), 95-10.
- 박민이 (2015). *임상간호사의 간호조직문화, 직무스트레스 및 극복력이 공감만족에 미치는 영향*. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문. 서울.
- 박상연, 한수정 (2006). 종합병원 간호사의 직무소진과 그 영향요인에 관한 연구. *한국산업노동학회지*, 12(2), 289-317.
- 박은영 (2018). *병원간호사가 인식한 조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족이 직무착근도에 미치는 영향*. 공주대학교 대학원 석사학위논문, 공주.
- 박재산 (2006). 국립병원 간호조직문화 유형과 직무만족, 이직의사 간의 인과관계 분석. *한국보건사회학회 보건과 사회과학지*, 19(3), 97-119.
- 반영란 (2008). *간호사의 조직커뮤니케이션만족과 직무만족이 간호업무성파에 미치는*

- 영향. 중앙대학교대학원, 석사학위논문, 서울.
- 백기령 (2016). *병원간호사의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향*. 성신여자대학교 간호대학원 석사학위논문, 서울.
- 병원간호사회 사업보고서 (2018). *병원간호인력 배치현황 실태조사*. *병원간호사회*.
- 서양엽, 주현옥 (2011). 신규간호사가 지각한 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 17(1), 88-95.
- 성미혜 (2012). 간호학생의 간호전문직 자아개념과 임상실습만족, 자아존중감 간의 관계. *동서 간호학 연구지*, 18(1), 18-24.
- 성미혜, 최은영 (2012). 응급실 간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도. *한국간호과학회 기본간호학회*, 19(2), 244-252.
- 손소영, 최정실 (2015). 간호사의 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *성인간호학회지*, 27(2), 180-187.
- 송영신 (2017). *경력 간호사의 의사소통 능력과 자아탄력성이 직무 착근도에 미치는 영향*. 충남대학교 간호대학 일반대학원. 석사학위논문, 대전.
- 염은이, 전해옥 (2013). 임상간호사의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념과 우울간의 관련성. *한국산학기술학회논문지*, 14(6), 2869-2879.
- 윤은자, 권영미, 전미순, 안정화(2016). 간호사의 이직의도 영향요인. *한국콘텐츠학회지*, 16(1), 94-106.
- 이소영 (2012). *중소병원 간호사의 직무착근도와 상사-구성원 교환관계가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*. 계명대학교 경영 대학원 석사학위논문, 대구.
- 이소정, 우혜중 (2015). 간호사의 직무 배태성, 감성지능, 사회적지지, 이직의도 간의 구조적 관계. *간호행정학회지*, 21(1), 32-42.
- 이영주, 김소희, 이태화 (2015). 공공기관 간호사의 직무특성, 조직문화가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(4), 354-365.
- 이은주, 한지영, 김미예 (2008). 간호사가 지각하는 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(1), 5-12.
- 이은희, 조경숙, 손행미 (2014). 병원간호사의 재직의도. *임상간호연구지*, 20(1), 15-27.

- 이지현, 진수진, 주현정 (2011). 공공의료기관 간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 이직 의도가 직무만족도에 미치는 영향. *한국보건사회학회 보건과 사회과학지*, 10(30), 205-230.
- 임민경, 성영희, 정정희(2017). 수술실 간호사가 지각하는 간호조직문화 유형, 셀프리더십 및 소진 간의 관계. *한국간호행정학회지*, 23(2), 170-180.
- 임은아 (2009). *중환자실 간호사의 전문직 자아개념과 임상수행능력*. 공주대학교 대학원 석사학위논문, 공주.
- 장희정, 양순옥, 이명옥 (2007). 전문간호사 요구에 따른 간호사의 자기효능감 전문직 자아개념. *기본간호학회지*, 14(1), 110-119.
- 전경덕 (2015). *임상간호사의 전문직 자아개념, 직무착근도, 조직시민행동 및 조직성과 간의 구조모형 분석*. 삼육대학교 일반대학원 간호학과. 석사학위논문, 서울.
- 전영희, 송영신 (2016). 교대근무 간호사의 직무스트레스와 직무만족도 관계에서 여가만족도의 조절효과. *한국직업건강간호학회지*, 25(3), 208-215.
- 전재희, 엄영희 (2014). 종합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와외의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 역할. *간호행정학회지*, 20(3), 2-6.
- 정연화 (2007). *중환자실 신규간호사와 경력간호사의 전문직 자아개념과 역할갈등에 대한 비교연구*. 한양대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 제민지, 손현미, 김동희 (2017). 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향. *한국자료분석학회*, 19(1), 527-541.
- 최수미, 이숙정(2017). 한국어판 간호사 직무착근도 도구의 신뢰도와 타당도 검증. *한국자료분석학회지*, 19(4), 2145-2157.
- 최숙영, 이미애 (2018). 병원간호사의 직무착근도와 간호전문직관이 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 24(3), 234-244.
- 한수정 (2002). 병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구. *간호행정학회지*, 8(13), 441-456.

- Arthur (1990). The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses. [master' s thesis]. Newcastle, Australia.
- Arthur (1992). Measuring the professional self concept of nurses: A critical review. *Journal of Advanced Nursing*, 17(1), 712–719.
- Carryer, J., Gardner, G., Dunn, S. & Gardner, A. (2007). The core role of the nurse practitioner: practice, professionalism and clinical leadership. *Journal of Clinical Nursing*, 16(10), 1818–1825.
- Cowin, L. S. (2001). Measuring nurses' self-concept, *Western Journal of Nursing Research*, 23(3), 313–325.
- Cowin, L. S., Craven, R. G., Johnson, M. & Marsh, H. W. (2006). A longitudinal study of student and experienced nurses' self-concept. *The Australian Journal of Nursing Practice*, 13(3), 25–31.
- Cowin, L. S., Craven, R. G., Johnson, M., & Marsh, H. W. (2008). Casual modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 45(2), 1449–1459.
- Hensel, D. (2011). Relationships Among Nurse' s professional self-concept, health, and lifestyle. *Western Journal of Nursing Research*, 33(1), 45–62.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W.(2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316–331.
- Mark Meterko, David C. Mohr, Gary J. Young (2004). Teamwork Culture and Patient Satisfaction in Hospitals. *Medical Care*, 42(5), 492–498.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M.(2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.
- Neagu E. R., & Nicula V., (2016). Evaluating the internal Communications of the Triangle's 'Best places to work' . *Elon Journal of Undergraduate*

Research in communications, 7(1), 70–78.

Reitz, O. E., Anderson, M. A., & Hill, P. D. (2010). Job embeddedness and nurse retention. *Nursing Administration Quarterly*, 34(3), 190–200.

Reitz, O. E. (2014). The Job Embeddedness instrument: an evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing*, 35(5), 351–356.

Tourangeau, A. E., Cummings, G., Cranley, L.A., Ferron, E. M., & Harvey, S. (2010). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1), 22–32.

Tourangeau, A. E., Doran, D. M., Hall, L. M., Pallas, L. O., Pringle, D., Tu, J. V., Cranley, L. A. (2007). Impact of hospital nursing care on 30-day mortality for acute medical patients, *Journal of Advanced Nursing*, 57(1), 32–44.

<부록 1> 설문지

I. 직무착근도

직무착근도에 대한 질문입니다. 가장 유사한 항목에 V표시 해주십시오(17문항).

	항 목	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리 병원이 나와 잘 맞는다고 생각한다.					
2	나의 가치관과 우리 병원이 추구하는 가치관이 잘 맞는다.					
3	우리 병원의 문화는 나와 잘 맞는다.					
4	나는 우리 병원에서의 나의 책임과 권한에 만족한다.					
5	나는 우리 병원에서 일하면서 나의 전문직 목표를 달성할 수 있다.					
6	나는 나의 전문적 성장과 발전에 만족한다.					
7	나는 우리 병원 사람들이 나를 대단히 존중한다고 생각한다.					
8	고용 안정성을 지속하기에 우리 병원의 전망은 우수하다.					
9	병원을 그만둔다면 많은 것을 감수해야 한다.					
10	우리 병원의 고용 혜택은 좋다.					
11	우리 병원에서 제공하는 의료 혜택은 우수하다.					
12	우리 병원에서 제공하는 퇴직 혜택은 우수하다.					
13	나는 우리 병원이 위치하고 있는 지역사회와 잘 맞는다.					
14	내가 살고 있는 이 지역이 내 고향처럼 느껴진다.					
15	내가 살고 있는 이곳에 내가 좋아하는 여가 활동이 있다.					
	항 목	1명 미만	1-2명	3-5명	6-10명	10명 이상
16	정기적으로 소통하는 동료(간호사)의 수는 몇 명인가?					
17	당신에게 크게 의존하는 동료(간호사)의 수는 몇 명인가?					

<부록 1> 설문지 (계속)

II. 전문직 자아개념

전문직 자아개념에 대한 질문입니다. 아래에 제시된 척도를 잘 읽고 현재의 경험에 비추어 가장 적합하다고 생각되는 란의 번호를 기술된 문장 바로 옆에 기재해주시시오. 다른 사람과 상의하지 말고 자기 혼자만의 생각으로 답변하도록 하시고, 아래의 모든 항목에 대해 답해주시기 바랍니다(36문항).

1	2	3	4	5	6	7	8	
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대개 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	그렇다	매우 그렇다	
1	나는 내 환자들의 요구를 잘 들어줄 수 있다.							
2	나는 다른 보건 전문가들과 함께 일하는 것을 좋아한다.							
3	나는 간호사라는 직업을 통해 많은 기쁨을 누리고 있다.							
4	새로운 간호지식을 배우는 것은 나에게 자극이 된다							
5	나는 간호팀의 리더로서 인정받는다.							
6	간호사라는 직업은 나에게 커다란 기쁨을 준다.							
7	나는 동료들이나 환자들과 의사소통하는 것을 잘 한다.							
8	나는 나의 간호 리더십 능력으로 많은 존경을 받고 있다.							
9	나는 동료와 나의 관계에서 업무상의 기쁨을 많이 얻는다.							
10	나는 새로운 간호 지식을 배우고 마스터 할 수 있다.							
11	나는 동료들과 쉽게 관계를 맺을 수 있다.							
12	나는 간호사라서 행복하다.							
13	나는 동료들이나 환자들과 정보나 생각을 공유하는 것을 좋아한다.							
14	나는 나의 간호학적 지식수준을 높이는 데 도움이 되는 교육과정을 추가로 이수할 마음이 있다.							
15	나는 다른 보건 전문가들과도 잘 지낸다.							
16	나는 간호사가 된 것이 자랑스럽다.							
17	나는 나와 한 팀으로 일하는 간호사를 도울 수 있다.							
18	나는 간호업무에 대한 열정이 있다.							

<부록 1> 설문지 (계속)

1	2	3	4	5	6	7	8
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대개 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	그렇다	매우 그렇다
19	나는 끊임없이 새로운 간호지식을 환자간호 실무에 적용하고 있다.						
20	환자를 돌보는 것은 나에게 쉽다.						
21	나는 환자들이나 동료들과 자신감 있게 서로 소통을 할 수가 있다.						
22	나는 나에게 간호 리더십 책임감이 있어서 좋다.						
23	나는 내 환자들을 돌보는 일에 흥미가 있다.						
24	나는 다른 보건 전문가들과 좋은 업무적인 관계를 유지하고 있다.						
25	나는 간호지식이 있기 때문에 간호사로서 존경을 받고 있다.						
26	나는 환자들이나 동료들과 효과적인 의사소통을 쉽게 할 수 있다.						
27	간호사로서 해야 하는 나의 일은 매우 흥미롭다.						
28	나는 간호 리더십 업무에 자신감 있게 접근한다.						
29	나는 환자들을 돌보는 일에 자신이 있다.						
30	나는 환자들이나 동료들과 효과적으로 의사소통을 할 수 있다.						
31	나는 환자들을 돌보게 될 날만을 기다리고 있다.						
32	나는 다른 보건 전문가들과 원만한 협력관계를 유지하고 있다.						
33	훌륭한 간호 리더십은 나에게서 어려운 일이 아니다.						
34	나는 환자를 돌보는 내 능력이 자랑스럽다.						
35	나는 새로운 간호 지식을 배우는 것을 즐긴다.						
36	나는 환자들이나 동료들과 의사소통을 잘한다.						

<부록 1> 설문지 (계속)

Ⅲ. 간호조직문화

간호조직문화에 대한 질문입니다. 귀하가 재직 중인 간호조직의 특성을 나타낸다고 생각되는 해당항목에 V표시 해주십시오(20문항).

	항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	환자 간호를 위한 새로운 시도와 시행착오가 허용되는 분위기이다.					
2	모두 한가족이라는 공동체 의식이 자리 잡고 있다.					
3	구성원들간의 경쟁을 강조하는 분위기 이다.					
4	매우 인간적인 곳으로 개개인이 늘 가족과 같이 대한다.					
5	목표달성을 위해 매우 경쟁적이다.					
6	급변하는 환경에 대응하기 위한 간호사의 준비자세를 강조한다.					
7	서로 이해하고 신뢰하며, 존중하는 것을 중요시한다.					
8	참여적이고 안락한 분위기이다.					
9	주어진 여건에서 일가절감, 생산성향상 등을 통한 효율적인 경영관리를 강조한다.					
10	관료적인 절차에 따라 업무를 수행한다.					
11	최신 간호정보 습득과 지속적인 공부를 위해 지원해 준다.					
12	순응하고 수용하는 자세를 더 좋아한다.					
13	간호사 개개인이 자유롭고 독창적으로 새로운 아이디어를 시도할 수 있게 운영된다.					
14	아주 역동적이고 활동적이다.					
15	동료간에 친밀하고 개인적인 어려움을 자주 이야기 할 수 있는 분위기이다.					
16	안정성을 중시한다.					
17	환경의 변화를 인식하고 도전하고 한다.					
18	간호조직의 성과달성을 중시한다.					
19	새로운 방법을 모색한다기보다는 기존의 질서와 관행을 따른다.					
20	업무처리 절차와 규칙의 변경이 용이하지 않다.					

<부록 1> 설문지 (계속)

10. 과거의 이직 경험은?

- ① 유 ② 무

11. 귀하의 현 근무부서에 대한 만족여부는?

- ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

12. 귀하의 평균 급여는 어느 정도입니까?

- ① 250만원 미만 ② 250만원~350만원 미만
③ 350만원~450만원 미만 ④ 450만원~550만원 미만
⑤ 550만원 이상

13. 앞으로 얼마나 오랫동안 간호사로서 병원에 근무하기를 원하십니까?

- ① 1년 미만 ② 1년-5년 미만 ③ 5년-10년 미만 ④ 정년퇴임까지 ⑤ 잘 모르겠다

14. 최근 1년 사이에 사직서를 쓸 만큼 심각하게 병원을 떠나고 싶었던 충동적인 경험이 있었습니까?

- ① 한번도 없었다 ② 1-2회 정도 있었다
③ 가끔 충동을 느낀다 (3-4개월에 한번 정도)
④ 자주 충동을 느낀다 (한 달에 한번 정도)

15. 충동의 이유는 무엇이었는지 구체적으로 기술하여 주십시오.

▶ 설문에 응답해 주셔서 감사합니다.◀

-ABSTRACT-

Influence of Professional Self Concept and Nursing Organizational Culture on Job Embeddedness among Clinical Practice Nurses

Su Jin, Moon

Department of Nursing Science
The Graduate School, Ajou University

(Supervised by Professor Mi Ae, You, RN., Ph.D.)

This is a cross-sectional study to explore the influence of professional self concept of clinical practice nurses and nursing organizational culture on job embeddedness. It aims to build a basic data to help increase job embeddedness.

Data were collected from 186 clinical practice nurses at a tertiary hospital in Gyeonggi-do from August 2 to August 17, 2018. A structured questionnaire was administered to measure job embeddedness by using the instrument developed by Mitchell et al. (2001), modified by Reitz (2014) and translated by Choi Soo-mi and Lee Suk-jeong(2016). Professional self concept of nurses was measured by using NSCQ developed by Cowin et al. (2001) and translated by Kim Eun-jeong(2015). Nursing organizational culture was measured by using the instrument developed by Han Soo-jeong (2002). Descriptive statistics, Independent t-test, One-way ANOVA, Pearson's correlations coefficient and hierarchical regression analysis were

performed on the collected data using the SPSS 22.0 program.

The result of this study is as follows:

1. Professional self concept of clinical practice nurses was 183.41 ± 30.42 out of 288 on average. In the sub-factors of nursing organizational culture, task-oriented culture was 3.06 ± 0.78 , innovative-oriented culture was 2.94 ± 0.76 , affiliative-oriented culture was 2.84 ± 0.83 and rank-oriented culture was 2.46 ± 0.70 out of 5 on average. Job embeddedness was 2.97 ± 0.41 out of 5 on average.
2. Job embeddedness had a significant difference with experience in present work unit ($F=3.30, p=.039$), satisfaction in present work unit ($F=15.08, p<.001$) and desire to resign in a year ($F=12.64, p<.001$) in general characteristics of the participants.
3. Job embeddedness by the participants was found to have a significant positive correlation with affiliative-oriented culture ($r=.53, p<.001$), professional self concept ($r=.49, p<.001$) and innovative-oriented culture ($r=.32, p<.001$). However, it had a significant negative correlation with task-oriented culture ($r=-.13, p<.001$) and rank-oriented culture ($r=-.33, p<.001$) .
4. Job embeddedness by the participants was influenced by in order of affiliative-oriented culture ($\beta=.30, p<.001$), professional self concept ($\beta=.25, p=.007$), not more than 3 years of experience in present work unit ($\beta=.19, p=.007$), rank-oriented culture ($\beta=-.15, p=.019$) and not satisfaction of satisfaction in present work unit ($\beta=-.16, p=.023$) ($\text{Adj } R^2=.46, F=12.08, p<.001$).

The study revealed that professional self concept and affiliative-oriented culture in the sub-factors of nursing organizational culture increased job embeddedness. However, rank-oriented culture and task-oriented culture reduced job embeddedness. Therefore, increasing job embeddedness requires a program that helps enhance professional self concept and the leadership that aims affiliative-oriented culture.

Key word: Affiliative-oriented culture, Clinical practice nurses, Nursing organization culture, Professional self concept, Job embeddedness