Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 23, No. 2 pp. 588-596, 2022

https://doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.2.588
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

종합병원 간호사의 조직몰입에 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족이 미치는 영향

엄민화[1], 이지원[2*]
[1]동강병원, [2]부산가톨릭대학교 간호학과

The Effect of Nursing Manager's Authentic Leadership, Nursing Organizational Culture, and Job Satisfaction on Organizational Commitment of General Hospital Nurses

Min-Hwa Eum[1], Ji-Won Lee[2*]
[1]Dong Kang Hospital, Ulsan
[2]College of Nursing, Catholic University of Pusan, Busan, Korea

요 약 본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 조직몰입에 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족이 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다. 자료수집은 2021년 6월 1일부터 6월 20일까지 U광역시에 소재한 종합병원에서 근무하는 간호사 240명을 대상으로 실시하였다. 자료분석은 SPSS 23.0 program을 활용하여 간호사의 조직몰입, 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족의 정도는 평균과 표준편차, 일반적 특성에 따른 조직몰입, 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족의 차이는 t-test와 one-way ANOVA, 사후검증은 Scheffé test, 상관관계는 Pearson correlation coefficient, 조직몰입에 미치는 영향요인은 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과에서 일반적 특성에 따른 조직몰입은 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족에 따라 유의한 차이가 있었고, 상관관계에서 조직몰입은 간호관리자의 진성리더십(r=.20, p≤.001), 간호조직문화(r=.33, p≤.001), 직무만족(r=.40, p≤.001)과 유의한 양의 상관관계가 나타났다. 조직몰입에 미치는 영향요인은 간호관리자의 진성리더십(β=-0.01, p=.787), 간호조직문화(β=0.09, p=.186), 직무만족(β=0.43, p≤.001)이였고 총 설명력은 22.0%로 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 간호사의 조직몰입을 향상시키기 위해 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발이 이루어져야 할 것이다.

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of nursing managers' authentic leadership, nursing organizational culture and job satisfaction on the organizational commitment of general hospital nurses. Data were collected from 240 nurses at a general hospital in Ulsan, Korea, from June 1 to June 20, 2021. The data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Scheffé test, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis using SPSS 23.0. The organizational commitment care manager, according to the general characteristics, depends on nursing managers' authentic leadership, the nursing organizational culture and job satisfaction. A significant correlation was seen with authentic leadership (r=.20, p≤.001), nursing organizational culture (r=.33, p≤.001) and job satisfaction (r=.40, p≤.001). The influencing factors on organizational commitment were the nursing manager's authentic leadership (β=-.01, p=.787), nursing organizational culture (β=.09, p=.186) and job satisfaction (β=.43, p≤.001), and total explanatory power was 22.0%. Based on the above findings, program development should be made to improve the authentic leadership, nursing organizational culture and job satisfaction of nursing managers in order to improve the organizational commitment of nurses.

Keywords : Organizational Commitment, Authentic Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, Nurse

*Corresponding Author : Ji-Won Lee(Catholic Univ. of Pusan)
email: jwlee@cup.ac.kr
Received October 27, 2021 Revised December 28, 2021
Accepted February 4, 2022 Published February 28, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

보건복지부 보고에 따르면, 인구 천명당 활동 간호사 수가 경제협력개발기구(OECD: Organization for Economic Cooperation and Development, 이하 OECD) 평균 6.5명인데 비해 우리나라는 3.5명으로 하위 수준이다[1]. 또한, 간호사의 이직률은 12.4%이며, 병상 규모별로 보면 1,000병상 이상이 7.8%인데 비해 400병상 미만은 20.3%로, 특히 중소병원 간호사의 이직률이 매우 높다. 이직사유는 열악한 근무 환경, 노동 강도 38.9%, 낮은 보수 26.8%로 조사되었다[2]. 전체 병상의 69%는 300병상 미만 소형병원이 가지고 있어[3], 안전하고 질 높은 간호제공을 위해 적정 간호인력 확보가 중요하나 원활한 인력수급에 어려움을 겪고 있다[2]. 이러한 간호사 현황을 분석해 볼 때, 의료현장 내 간호 사 부족 문제를 해결하기 위해서는 간호사 근무환경 및 처우개선을 통해 경력단절을 막고 장기근속을 유도하는 것이 필요 한 것으로 보인다.

질 높은 의료서비스와 병원조직의 성과향상을 위해 우수한 간호 인력의 확보는 필수적이다[4,5]. 독립된 간호사로서의 전문적 역할을 하려면 일정기간의 훈련과 노력을 투자하게 되는데, 높은 이직률은 경제적, 시간적 손실과 전문성의 결여 및 업무부담을 가중시킨다[6]. 따라서 간호사의 이직 예방은 병원의 효율적 인적관리의 가장 중요한 관건이며, 국내 간호조직도 이러한 변화에 맞춰 조직몰입에 대한 관심이 증가하고 있다[5]. 조직몰입은 조직원의 이직, 결근, 성과를 잘 설명하는 지표로, 이는 개인과 조직의 상호작용을 분석하여 간호조직의 유효성을 평가하는 역할을 한다[5].

진성리더십은 최근에 새로운 리더십 패러다임으로 주목받고 있는데, 리더의 신념과 조직 구성원들 간의 진정성 있는 관계를 바탕으로 구성원의 직무태도와 문제해결에 효과적인 리더십이다[7]. 간호조직에서 진성리더십은 관리자에 대한 신뢰와 업무몰입을 통하여 간호의 질 향상에 긍정적인 영향을 미친다[8]. 특히, 간호관리자의 진성리더십은 긍정적인 병동 분위기를 조성하고 간호사의 사기를 높여줌으로써 열정을 이끌어내어 간호업무성과, 조직의 목표달성에 유의한 영향을 미치므로[9], 간호관리자의 진성리더십은 중요하다고 할 수 있다. 즉 간호사의 다양한 의견을 충분히 검토하고 정보를 투명하게 공유하여 의사결정을 내리게 함으로써 관리자에 대한 신뢰를 높이고 업무에 몰입하도록 하며, 이것은 다시 간호단위 관리의 질 향상에 영향을 미치고[8], 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다[9]. 간호조직에서 간호관리자의 리더십은 간호사의 직무만족, 조직몰입 등에 영향을 미친다는 선행연구가 있지만[10], 대부분 변혁적, 거래적, 서번트 리더십 혹은 셀프 리더십과 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등의 조직유효성의 관계에 대한 연구가 되어 왔던 반면 간호관리자의 진성리더십이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구는 아직 미흡한 실정이다.

최근 병원조직은 급격한 환경변화에 탄력적으로 대응해 나가기 위해서는 조직의 성과가 향상되어야 하며, 이를 위해서는 적절한 조직문화의 형성과 조직 구성원의 적극적인 참여가 요구된다[11]. 간호조직문화란 친밀감과 신뢰를 바탕으로 하며 갈등상황에서 소통을 통한 문제해결, 업무성과를 높이기 위해 공동의 업무를 수행하며 조직원 스스로가 능동적 문화를 이끌어 가는 것으로, 이를 위해 조직원의 성장과 자기개발을 돕는 것이 필요하며 이를 통해 조직의 성장과 수준 높은 의료서비스 제공이 가능하다[12]. 간호사의 경우 간호조직 문화에 대한 만족도가 높으면 직무만족이 높아지고 간호업무 수행능력이 향상되어 직무스트레스는 감소하여 이직의도를 저하시킨다[13-15].

직무만족은 개인의 직무경험에 대한 평가인데 직무만족, 조직몰입에 영향을 미치고 조직의 생산성과도 관련된다. 간호사의 이직 원인으로는 직무만족, 조직몰입, 스트레스, 개인 및 조직의 특성 등이 있으며, 이 중 직무만족은 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인이다[16]. 직무만족은 자기직무에 대한 호의적인 태도로 간호사의 모든 행동에 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직의 생산성과도 연결된다[17].

직무만족과 조직몰입은 간호관리자의 리더십에 의해 영향을 받게 되는데, 조직몰입은 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하는 애착심을 나타내는 것이다. 조직몰입은 리더와 조직원의 도덕적 발달이 현재 조직에 계속 남아있으려는 성향을 의미한다. 간호사의 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 나이, 직위, 임상경력, 근무형태, 자기효능감 등의 개인 관련 특성[4,6]과 조직 지원 지각, 조직문화, 병원 규모 등의 조직 관련 특성, 직무소진, 직무만족 등의 직무 관련 특성[18]이 제시되었다.

지금까지 선행연구에서 간호관리자와 간호사를 대상으로 간호관리자의 진성리더십, 조직몰입의 관계를 살펴본 연구는 없었다. 따라서 본 연구에서는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호관리자의 진성리더십, 간

호조직문화, 직무만족이 조직몰입에 미치는 요인을 파악하며 간호사의 조직몰입 향상을 위한 인적자원 관리에 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

1) 간호사의 조직몰입, 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족의 정도를 파악한다.
2) 간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 파악한다.
3) 간호사의 조직몰입, 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족 간의 상관관계를 파악한다.
4) 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 조직몰입에 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족이 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구 대상자는 U광역시에 소재한 종합병원에 재직중인 간호사 240명을 대상으로 하였다. 구체적인 선정기준은 현재 병동에서 간호관리자(부서장)과 3개월 이상 근무하고 있으면서, 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 간호사이다. 표본크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였다. Kwon, Park[18]의 선행연구를 근거로 하여 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .95, 예측요인 14개 기준일 때 필요한 최소 표본 수가 194명이 산출되었으며, 탈락률 20%를 고려하여 충분하다고 판단되는 240부의 설문지를 배포하였고, 결격 자료가 없어 240부를 최종 분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 현 조직에 계속 남아 있으려는 성향으로써 한 개인의 특정조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 의미하며[19], Allen과 Meyer[20]가 개발하고 Song[21]과 Lim[22]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 24개 문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Song[21]의 연구에서 Cronbach's α는 .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .79이었다.

2.3.2 진성리더십

진성리더십(authentic leadership)은 긍정적 자기개발을 이루면서 구성원들과 함께 일하는 리더로서 높은 자아인식과 내재화된 도덕적 관점, 정보에 대한 균형적 처리, 관계적 투명성을 장려하기 위한 긍정적 분위기를 촉진하는 리더 행동의 패턴을 의미하며[20], 진성리더십을 측정하기 위해 Avolio 등[7]이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ)를 Song과 Seomun[23]이 간호조직에 맞게 수정·보완한 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 총 16개 문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 진성리더십의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α는 .79이었으며, Song과 Seomun[23]의 연구에서 Cronbach's α는 .96이었고 본 연구에서 Cronbach's α는 .87이었다.

2.3.3 간호조직문화

간호조직문화(nursing organizational culture)란 조직 구성원들의 행동에 영향을 주는 중요한 요인으로 조직 구성원의 행동체계, 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대, 조직 차원에서 표출된 관리 관행 및 상징, 전통과 지식 및 기술 등을 포함하는 종합적인 개념이다[24]. 간호조직문화는 Han[25]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 20개 문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호조직문화의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시 Han[25]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α는 .78이었고 본 연구에서는 Cronbach's α는 .78이었다.

2.3.4 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 '개인의 직무 또는 직무경험에 대한 평가의 결과로 유쾌한 또는 불쾌한 정서적 상태'라고 정의하였으며[26], Betty와 Schneider[27]는 구성원의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로써 그 개

인의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 상태 또는 지향성이라고 정의하였다. 직무만족을 측정하기 위해 Paula 등[28]이 개발한 General Satisfaction Scale을 Bae[29]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 20개 문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α는 .91이었고, Bae[29]의 연구에서 Cronbach's α는 .83이었고 본 연구에서 Cronbach's α는 .73이었다.

2.4 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2021년 6월 1일부터 6월 20일까지였다. U광역시에 소재한 일개 종합병원의 해당 기관장과 부서장을 방문하여 연구의 취지와 목적을 설명하고 승인을 받은 후 진행하였다. 연구대상자 모집 공고문을 병원 내 부착하였고, 간호부서에 직접 방문하여 연구의 취지 및 목적, 익명성, 비밀보장, 자발적 참여 및 연구 참여에 대한 철회 가능성을 설명하고, 연구 참여에 자발적으로 참여의사를 밝힌 연구대상자의 동의서를 받은 후 설문지를 배부하였고, 직접 기재방식으로 작성이 끝나면 개별적으로 받은 봉투에 밀봉하여 직접 수거하였다.

2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 연구대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 조직몰입, 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA, 사후검정은 Scheffé test를 하였다. 조직몰입과 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients, 조직몰입에 영향을 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression analysis)으로 분석하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구는 자료수집 전 부산광역시에 소재한 C대학교의 생명윤리심의위원회의 승인(CUPIRB -2021-011)을 받은 이후부터 시행하였다. 본 연구자가 연구대상자에게 연구목적을 설명하고 수집된 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않을 것과 철회를 원하는 경우 언제든지 중단할 수 있음을 설명하고 연구 참여에 대한 동의서를 받았다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

대상자의 성별은 여자가 98.8%, 남자가 1.2%였고, 연령은 20~30세가 70.0%, 31~40세가 23.3%의 순이었고, 결혼상태는 미혼이 77.5%로 가장 많았다. 종교는 없음이 67.1%, 최종학력은 4년제 졸업이 80.0%, 직위는 일반간호사가 75.0%, 총 임상경력은 1~3년이 27.9%, 현 근무지 경력은 1~3년이 37.9%, 현재 근무부서는 일반병동이 66.3%, 현 근무형태는 3교대가 85.4%, 이직경험은 없음이 85.8%였다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants
(N=240)

Variables	Categories	N	%
Gender	Male	3	1.2
	Female	237	98.8
Age(yr)	20~30	168	70.0
	31~40	56	23.3
	41~50	16	6.7
Marital status	Single	186	77.5
	Married	54	22.5
Religion	No religion	161	67.1
	Catholic	14	5.8
	Buddhist	45	18.8
	Christianity	20	8.3
Educational level	3-year college	44	18.3
	4-year university	192	80.0
	Master	4	1.7
Position	Staff Nurse	180	75.0
	Charge Nurse	47	19.6
	Head Nurse	13	5.4
Total clinical career(yr)	〈1	14	5.9
	1~3	67	27.9
	3~5	56	23.3
	5~10	55	22.9
	〉10	48	20.0
Clinical career in current hospital (yr)	〈1	37	15.4
	1~3	91	37.9
	3~5	50	20.8
	5~10	41	17.1
	〉10	21	8.8
Work unit	General ward	159	66.3
	OR, RR	15	6.3
	Emergency units	20	8.3
	Intensive care unit	36	15.0
	Hemodialysis room	10	4.1
Working type	Three shift	205	85.4
	Two shift	4	1.7
	Only daytime	31	12.9
Turnover experience	No	206	85.8
	Yes	34	14.2

OR=Operating Room; RR=Recovery Room

3.2 조직몰입, 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족의 정도

대상자의 조직몰입의 정도는 평균 2.94±0.33점(5점 척도), 진성리더십의 정도는 평균 3.77±0.38점(5점 척도) 이었다. 간호조직문화의 정도는 평균 2.87±0.23점(4점 척도), 직무만족의 정도는 평균 3.36±0.31점(5점 척도) 이었다(Table 2).

Table 2. Degree of Organizational Commitment, Authentic Leadership of Nursing Managers, Nursing Organizational Culture, and Job Satisfaction (N=240)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Organizational commitment	2.94±0.33	2.00	3.88	1~5
Authentic leadership	3.77±0.38	2.56	5.00	1~5
Nursing organizational culture	2.87±0.23	2.25	3.70	1~4
Job satisfaction	3.36±0.31	2.40	4.25	1~5

3.3 일반적 특성에 따른 조직몰입, 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족의 차이

대상자의 조직몰입은 일반적 특성 중 연령(F=7.35, p=.001), 직위(F=10.05, p≤.001) 및 근무형태(F=4.11, p=.017)에서 유의한 차이를 보였으며, 사후검증에서 연령은 41~50세가 20~30세와 31~40세보다, 직위는 수간호사가 일반간호사와 책임간호사보다, 근무형태는 2교대 근무가 상근근무와 3교대 근무보다 조직몰입이 높았다.

직무만족은 연령(F=5.22, p=.006), 직위(F=7.37, p=.001), 근무형태(F=3.28, p=.039)에서 유의한 차이를 보였으며, 사후검증에서 연령은 41~50세가 20~30세보다, 직위는 수간호사가 일반간호사보다, 근무형태는 2교대 근무가 상근근무와 3교대 근무보다 직무만족이 유의하게 높았다(Table 3).

3.4 조직몰입과 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족의 상관관계

대상자의 조직몰입은 변수는 진성리더십(r=.20, p≤.001), 간호조직문화(r=.33, p≤.001), 직무만족(r=.40, p≤.001)과 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table 4).

3.5 조직몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직몰입에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 일반적 특성에서 유의한 차이가 있는 연령, 직위, 근무형태를 더미변수로 변환하여 투입하였고, 조직몰입과 유의한 상관관계를 보인 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족을 독립변수로 하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 가정을 확인하기 위해 다중공선성에서 공차한계는 .58~.72로 0.1 이상이었고 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)은 1.37~1.70으로, 기준치 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었으며, 오차의 자기상관은 Durbin-Watson이 1.856으로 독립적이어, 회귀분석의 가정을 충족하였다. 회귀모형은 통계적으로 유의하였고(F=24.47, p≤.001), 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직무만족(β=.43, p≤.001)이었으며, 총 설명력은 22%로 나타났다(Table 5).

Table 5. Factors Influencing Organizational Commitment (N=240)

Independent Variables	Organizational Commitment				
	B	SE	β	t	p
(constant)	1.03	.25		4.01	.000
Job satisfaction	.46	.07	.43	6.10	≤.001
Authentic leadership	-.01	.05	-.01	-.27	.787
Nursing organizational culture	.13	.10	.09	1.32	.186
F=24.47, p≤.001, Adj. R^2=.22					

Table 4. Correlation between Organizational Commitment, Authentic Leadership, Nursing Organizational Culture, Job Satisfaction (N=240)

Variables	Authentic leadership	Nursing organizational culture	Job satisfaction	Organizational commitment
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Authentic leadership	1			
Nursing organizational culture	.49 (≤.001)	1		
Job satisfaction	.38 (≤.001)	.52 (≤.001)	1	
Organizational commitment	.20 (≤.001)	.33 (≤.001)	.40 (≤.001)	1

Table 3. Differences of Organizational Commitment, Authentic Leadership, Nursing Organizational Culture, Job Satisfaction according to General Characteristics of Participants (N=240)

Variables	Categories	Organizational commitment		Authentic leadership		Nursing organizational culture		Job satisfaction	
		M±SD	t/F(*p*) Scheffé	M±SD	t/F (*p*) Scheffé	M±SD	t/F (*p*) Scheffé	M±SD	t/F (*p*) Scheffé
Gender	Male	3.06±0.50	0.65 (.516)	3.79±0.38	0.74 (.941)	2.91±0.10	0.30 (.760)	3.48±0.34	0.63 (.525)
	Female	2.94±0.33		3.77±0.38		2.87±0.24		3.36±0.31	
Age(yr)	20~30[a]	2.92±0.33	7.35 (.001) a, b < c	3.76±0.38	1.25 (.286)	2.87±0.24	0.11 (.888)	3.37±0.31	5.22 (.006) a, b < c
	31~40[b]	2.91±0.31		3.75±0.40		2.86±0.23		3.30±0.29	
	41~50[c]	3.24±0.33		3.92±0.31		2.85±0.18		3.58±0.30	
Marital status	Single	2.94±0.33	0.43 (.667)	3.77±0.38	-0.17 (.858)	2.88±0.24	1.57 (.117)	3.38±0.31	1.17 (.242)
	Married	2.92±0.35		3.78±0.38		2.82±0.23		3.32±0.30	
Religion	No religion[a]	2.94±0.34	0.09 (.964)	3.77±0.40	0.02 (.993)	2.88±0.25	1.03 (.377)	3.38±0.32	0.69 (.558)
	Catholic[b]	2.91±0.26		3.80±0.30		2.78±0.11		3.28±0.27	
	Buddhist[c]	2.94±0.33		3.77±0.34		2.85±0.19		3.33±0.30	
	Christianity[d]	2.97±0.35		3.77±0.34		2.92±0.27		3.39±0.28	
Educational level	3-year college	2.93±0.29	0.32 (.724)	3.75±0.32	0.04 (.959)	2.86±0.26	0.03 (.967)	3.36±0.32	1.65 (.194)
	4-year university	2.94±0.34		3.77±0.40		2.87±0.23		3.36±0.31	
	Master	3.07±0.50		3.78±0.16		2.86±0.21		3.65±0.17	
Position	Staff Nurse[a]	2.92±0.33	10.05 (≤.001) a, b < c	3.77±0.40	0.64 (.528)	2.88±0.24	1.33 (.264)	3.35±0.31	7.37 (.001) a, b < c
	Charge Nurse[b]	2.91±0.29		3.74±0.33		2.82±0.24		3.32±0.29	
	Head Nurse[c]	3.33±0.28		3.88±0.35		2.86±0.17		3.68±0.26	
Total clinical career (yr)	<1[a]	2.94±0.40	0.67 (.608)	3.65±0.31	0.43 (.782)	2.86±0.27	1.14 (.335)	3.36±0.23	1.41 (.230)
	1~3[b]	2.95±0.32		3.77±0.42		2.91±0.27		3.42±0.36	
	3~5[c]	2.93±0.36		3.80±0.37		2.89±0.22		3.32±0.29	
	5~10[d]	2.89±0.29		3.77±0.38		2.85±0.21		3.31±0.28	
	>10	3.00±0.34		3.77±0.36		2.82±0.22		3.41±0.30	
Clinical career in current hospital (yr)	<1[a]	3.02±0.33	1.38 (.239)	3.73±0.32	0.40 (.802)	2.85±0.22	1.71 (.147)	3.41±0.30	1.91 (.108)
	1~3[b]	2.96±0.34		3.80±0.42		2.91±0.26		3.41±0.34	
	3~5[c]	2.87±0.33		3.78±0.32		2.87±0.24		3.27±0.27	
	5~10[d]	2.90±0.33		3.77±0.45		2.81±0.20		3.36±0.32	
	>10[e]	2.96±0.32		3.69±0.30		2.83±0.15		3.34±0.21	
Work unit	General ward[a]	2.94±0.34	0.79 (.530)	3.78±0.40	0.85 (.495)	2.88±0.25	0.99 (.410)	3.34±0.32	2.11 (.080)
	OR, RR[b]	2.90±0.29		3.64±0.25		2.83±0.15			
	Emergency units[c]	2.86±0.29		3.73±0.44		2.90±0.19		3.24±0.16	
	Intensive care unit[d]	3.01±0.35		3.83±0.35		2.85±0.24		3.43±0.31	
	Hemodialysis room[e]	2.87±0.28		3.68±0.26		2.76±0.16		3.47±0.29	
						2.88±0.24		3.34±0.21	
Working type	Three shift[a]	2.93±0.33	4.11 (.017) b > a, c	3.78±0.39	2.72 (.068)	2.88±0.14	0.78 (.456)	3.36±0.31	3.28 (.039) b > a, c
	Two shift[b]	3.40±0.23		4.09±0.39		2.82±0.16		3.76±0.40	
	Only daytime[c]	2.97±0.33		3.66±0.30		2.87±0.23		3.36±0.25	
Turnover experience	No	2.93±0.33	0.47 (.492)	3.77±0.37	0.00 (.970)	2.86±0.26	0.03 (.856)	3.36±0.31	0.02 (.880)
	Yes	2.98±0.36		3.77±0.46				3.37±0.32	

OR=Operating Room; RR=Recovery Room

4. 논의

본 연구는 종합병원 간호사의 조직몰입에 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족이 미치는 영향을 파악하고자 연구를 시도하였다.

본 연구에서 대상자가 인지하는 조직몰입 정도는 5점 만점에 평균 2.94점으로 본 연구와 같은 원 도구를 수정하여 5점 척도로 측정한 Lim[22]의 연구에서 2.82점보다 높게 나타났고, Kwon과 Park[18]의 연구에서 3.81점보다 낮게 나타났다. 간호관리자의 진성리더십 정도는 5점 만점에 평균 3.77점으로 Song과 Seomun[23]의 연구에서 3.57점보다 조금 높았다. 간호조직문화 정도는 4점 만점에 평균 2.87점으로 Han[25]의 연구에서 3.19점보다 낮게 나타났다. 직무만족 정도는 5점 만점에 평균 3.36점으로 Bae[29]의 연구에서 3.38점과 거의 유사하였다.

조직몰입에 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 직위 및 근무형태에서 유의한 차이가 있었다. 조직몰입은 연령에서 41~50세에서 가장 높았으며, 이러한 결과는 Kim과 Jeong[8], Kwon과 Park[18]의 연구에서 연령이 많을수록 조직몰입이 높은 것과 유사하였다. 그러므로 간호관리자는 연령이나 경력에 맞는 교육 프로그램 개발이나 훈련 방안 마련이 필요하리라고 본다. 또한 연령이 증가함에 따라 임상경력이 축적되고 병원조직에 대한 관심과 소속감이 증가되어 조직몰입이 증가할 것이라 사료된다. 직위에서는 수간호사가 가장 높게 나타났으며, Lee 등[6]의 연구에서 나타난 결과와 유사하였다. 수간호사는 병동의 책임자로 일반간호사와 책임간호사에 비해 조직몰입이 높은 것으로 사료된다. 근무형태에서는 2교대 근무가 상근근무나 3교대 근무보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 그러나 일반적 특성에 따른 조직몰입 차이는 연구마다 일치하지 않아 추후 반복연구가 필요한 것으로 판단된다[18].

조직몰입은 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족이 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. 따라서 조직몰입에 영향을 주는 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족을 향상시킬 수 있는 전략을 통합적으로 살펴볼 필요가 있다.

간호관리자 개개인이 자아인식을 통해 도덕성과 윤리성을 갖추고 조직 구성원을 존중하며 진정성 있게 대하려는 자세를 갖도록 노력하고, 조직차원에서는 간호관리자의 진성리더십 개발을 위한 교육기회 제공 및 진성리더십을 인정하고 장려하는 조직문화 조성이 필요할 것으로 본다[22].

조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직무만족으로 나타났으며 설명력은 22.0%이었다. 이는 Kim과 Jeong[30]의 연구에서 직무만족이 주요 영향요인으로 48.2%보다 낮았다. 조직 지원 지각이 조직몰입을 높였다는 선행연구[6]을 근거로 하여 간호사의 업무량, 근무 및 휴식시간, 근무 스케줄의 관리에서 자기결정권을 갖도록 병원조직의 지원이 필요하다. 이러한 병원관리자의 노력은 구성원이 직무와 관련된 권한을 스스로 관리하게 함으로써 내부고객으로서의 가치화를 높이는 역할을 한다[31]. 이와 같은 결과는 직무만족과 조직몰입이 매우 강한 양의 상관관계를 보인 Yu와 Choi[32]의 연구결과를 지지한다.

직무만족은 간호관리자의 진성리더십을 포함하여 다양한 측면과 관련되며 조직의 원활한 운영과 간호의 질적 향상에 영향을 줄 수 있으므로 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인할 수 있었다.

우리나라의 중소병원은 의료기관의 약 98%를 차지하고 있으며, 병상 규모별에서 간호사의 이직률이 매우 높아 질 높은 간호제공을 위한 간호인력 확보에 어려움을 겪고 있다. 따라서 이상의 연구결과를 근거로 직무만족 향상을 위한 프로그램을 개발하고 적용하여 조직몰입을 향상시킬 수 있는 인적자원관리가 이루어져야 할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 조직몰입에 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족이 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구결과 조직몰입의 정도는 평균 2.94±0.33점(5점 척도)이었고, 일반적 특성에 따른 조직몰입은 연령, 직위, 근무형태에 따라 유의한 차이가 있었다. 조직몰입은 간호관리자의 진성리더십, 간호조직문화, 직무만족과 유의한 양의 상관관계가 있었다. 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 요인은 직무만족으로 총 설명력은 22.0%이었다. 본 연구결과를 바탕으로 간호사의 조직몰입을 향상시키기 위한 가장 중요한 영향요인인 직무만족을 위해 간호조직문화를 조성하고 간호관리자의 진성리더십을 고취할 수 있는 리더십 프로그램이 개발되어야 할 것이다. 그러나 본 연구의 제한점은 연구대상을 일부 U광역시 종합병원 간호사를 대상으로 하였으므로 확대 해석 시에 신중해야 한다.

References

[1] Ministry of Health and Welfare, Nurse working environment and treatment improvement measures [Internet]. 2018, Available From: http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=344262

[2] Hospital Nurses' Association, Hospital Nursing personnel deployment status survey [Internet]. 2016, Available From: http://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wrid=8017&page=2

[3] National Health Insurance Service, 'Health Insurance Medical Use Map Study[Internet]. Korea, 2018 [cited 2018 October 20], Available From: http://www.monews.co.kr/news/articleView.html?idxno=120450

[4] L. J. Labrague, D. M. McEnroe-Petitte, K. Tsaras, J. P. Cruz, P. C. Colet, D. S. Gloe, "Organizational commitment and turnover intention among rural nurse in the Philippines: Implications for nursing management", *International Journal of Nursing Sciences,* Vol.5, No.4, pp.403-408, Oct. 2018. DOI: https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001

[5] Y. J. Choi, Y. I. Park, G. H. Jung, "Concept Analysis of Organizational Commitment(Focused on the Nursing Organizations)", *Journal of Nursing Education korea,* Vol.20, No.2, pp.276-287, 2014. DOI: https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.2.276

[6] K. J. Lee, Ierija, S. Y. Choi, "Influencing Factors of the Organizational Commitment among Hospital Nurses", *Journal of Korea Occupational Health*, Vol. 22, No.1, pp. 35-46, 2013. DOI: https://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.35

[7] B. J. Avolio, W. L. Gardner, "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership", *Leadership Quarterly*, Vol.16, No. 3, pp.315-338, 2005. DOI: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001

[8] C. A. Wong, H. K. Spence, G. G. Laschinger, Cummings, "Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality", *Journal of Nursing Managemen,* Vol.18, No.8, pp. 889-900, 2010. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01113.x

[9] H. K. Choi, S. H. Ahn, "Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership on Nurses' Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on the Mediating Effects of Empowerment", *Journal of Nursing,* Vol.46, No.1, pp.100-108, 2016. DOI: https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.1.100

[10] M. H. Kim, M. S. Jeong, "How the emotional leadership of the nursing nurse affects the nurse's job satisfaction and organizational intrusion", *Journal of Nursing Administration,* Vol.16, No. 3, pp.36-347, 2010. DOI: https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.336

[11] D. G. Kim, J. Y. Kim, "The Causal Relationship among Hospital Size, Organization Culture, BSC Information Usage and Hospital Performance", *Korean Academic Society of Accounting,* Vol.3, No.13, pp.109-138, 2008.

[12] Y. H. Yom, "Clinical Nurses' Experience of Positive Organizational Culture", *Journal of Nursing Administration,* Vol.20, No.5, pp. 469-480, 2014. DOI: http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.469

[13] S. R. Liou and C. Y. Cheng, "Organizational climate, organizational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan", *Journal of clinical nursing,* Vol.19, No.11, pp.1635-1644, 2010.

[14] P. W. Stone, M. K. C, E. L. Larson, D. K. Pastor, Zwanziger. J, A. W. Dick, "Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: An instrumental variable approach", *Health Services Research,* Vol.42, No.3, pp.1085-1104, 2007. DOI: http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-6773.2006.00651.x

[15] J. K. Kim, M. J. Kim, "A review of research on hospital nurses' turnover intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration,* Vol. 17, No.4, pp.538-550, 2011.

[16] Coomber B, Barriball KL. "Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurse: A review of the research literature", *International Journal of Nursing Studies,* Vol.44, No.2, pp.297-314, 2007. DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004

[17] N. S. Ha, "The type of decision-making of the nurse that the nurse was late for, the nurse's job satisfaction, role conflict, and relationship with organizational health", *Korean Stress Journal,* Vol. 21, No.1, pp.61-71, 2013.

[18] S. N. Kwon, H. J. Park, " Effects of nurses' positive psychological capital, self-leadership, and relational bonds on organizational commitment", *Journal of Nursing Administration,* Vol.26, No. 3, pp.241-250, 2020.

[19] R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, No.2, pp. 224-247, 1979. DOI: https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

[20] N. J. Allen, J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* Vol.63, No.1, pp.1-18, 1990. DOI: https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

[21] M. J. Song, *The effect of job stress and self-efficacy on organizational commitment of company employee,* Kookmin University School of Education Consulting Psychology, Master's thesis, pp.1-62, 2014.

[22] T. W. Lim, *Hospital nurse's communication skills, self-esteem, and organizational intrusion.* Adult Nursing Major at Pusan Catholic University, Master's thesis, pp.1-63, 2019.

[23] B. R. Song, K. A. Seomun, "The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: With focus on authentic leadership and organizational justice", *Journal of Nursing Administration,* Vol.20, No.2, pp.237-246, 2014.
DOI : https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.237

[24] Y. K. Shin, *Suitable relationship between Korean corporate culture and labor relations type,* Seoul National University Business Research Institute, Business Thesis, Vol.25, No.3, pp.30-80, 1991.

[25] S. J. Han, "Research on hospital nursing organization culture and organizational performance", *Journal of Nursing Administration,* Vol.8, No.3, pp.441-456, 2002.

[26] E. A. Locke, *The Nature and Cause of job Satisfaction in Dunnette. Handbook of Industrial and organizational Psychology*. Chicago; MF and Mcnally, pp.1239, 1976.

[27] R. E. Betty, & C. E. Schneider, *Personnel administration: An experimental skill-building approach(2nd de.),* New Jersey, Addison-Wesley Co, 1981.

[28] L. S. Paula, etal. "Measurement of work satisfaction among health professionals", *Medical Care,* Vol.16, No.4, pp.337-352, 1978.

[29] B. G. Bae, *The impact of the transformative leader ship of nursing unit managers on nurses' job satisfaction and nursing performance,* Ewha Women's University, Master's thesis, pp.1-84, 2007.

[30] M. H. Kim, M. Y. Jeong. "Job Satisfaction and Influential Factors of Clinical Nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.8, No.2, pp.1226-4938, 2012.
DOI: https://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2012.18.2.081

[31] EST. Wang, "The effects of relationship bonds on emotional exhaustion and turnover intentions in frontline employees", *Journal of Services Marketing,* Vol.28, No.3, pp.319-330, 2014.
DOI: https://doi.org/10.1108/JSM-11-2012-0217

[32] S. J. Yu, Y. H. Choi, "Predictive Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals in Daegu City", *Journal of Korean academy of nursing administration,* Vol.15, No.1, pp.16-25, 2009.

엄 민 화(Min-Hwa Eum) [정회원]

- 2009년 2월 : 울산대학교 행정대학원 사회복지학과 (사회복지학석사)
- 2014년 2월 : 부산가톨릭대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사 수료)
- 1989년 3월 ~ 현재 : 울산 동강병원 간호과장

〈관심분야〉
성인간호, 간호교육

이 지 원(Ji-Won Lee) [정회원]

- 1997년 2월 : 부산대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1994년 3월 ~ 현재 : 부산 가톨릭대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉
간호교육, 건강증진