

# 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트가 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

최승혜<sup>1</sup> · 장인순<sup>2</sup> · 박승미<sup>3</sup> · 이해영<sup>3</sup>

수원대학교 간호학과<sup>1</sup>, 한국성서대학교 간호학과<sup>2</sup>, 호서대학교 간호학과 · 호서대학교 기초과학연구소<sup>3</sup>

## Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital Nurses

Choi, Seunghye<sup>1</sup> · Jang, Insun<sup>2</sup> · Park, Seungmi<sup>3</sup> · Lee, Haeyoung<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Suwon University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Korea Bible University

<sup>3</sup>Department of Nursing & Research Institute for Basic Science, Hoseo University

**Purpose:** In this study factors affecting job satisfaction and turnover intention of nurses were explored in the context of organizational culture, self-leadership, and empowerment. **Methods:** Participants were 286 nurses drawn from 3 general hospitals. Data were analyzed using t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and hierarchical multiple regression with the SPSS/WIN 18.0 program. **Results:** Significant differences in job satisfaction and turnover intention were found according to organizational culture types. Significant positive correlations were found between self-leadership, empowerment, task oriented organizational culture, relationship oriented organizational culture, innovation oriented organizational culture and job satisfaction. On the other hand, significant negative relationships were found between empowerment, relationship oriented organizational culture, innovation oriented organizational culture and turnover intention. The factors that enhance job satisfaction were found to be higher innovation-oriented organizational culture. Lower turnover intention was shown to be positively associated with relationship- or innovation oriented organization culture. **Conclusion:** Innovation oriented organizational culture is needed in order to raise job satisfaction and reduce turnover intention of nurses.

**Key Words:** Organizational culture, Self-leadership, Empowerment, Job satisfaction, Turnover intention

## 서론

### 1. 연구의 필요성

간호의 질적 보장과 전문성 확보의 문제는 환자 만족도나 의료서비스 보장, 간호업무성과 등의 주제와 관련하여 모든 병원의 관심사이다. 간호사는 병원의 중요한 인적 자원으로서

환자 간호의 최일선을 책임지고 있으므로 간호의 질적 보장은 의료서비스의 질 향상과 직결되고[1], 간호 인력의 효율적 관리는 병원의 조직 관리에서 매우 중요한 부분이라 할 수 있다[2].

간호 인력의 중요성이 강조됨에도 불구하고 간호사들이 인식하는 이직의도는 70~80%에 이를 만큼 심각한 수준이고, 간호사들의 실제적인 이직률 또한 지속적으로 높게 나타나고 있

**주요어:** 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족, 이직의도

Corresponding author: Lee, Haeyoung

Department of Nursing, Hoseo University, 20 Hoseo-ro, 79 beon-gil, Baebang-eup, Asan 336-795, Korea.  
Tel: +82-41-540-9537, Fax: +82-41-540-9558, E-mail: hylee@hoseo.edu

Received: Jan 8, 2014 | Revised: Feb 12, 2014 | Accepted: Feb 25, 2014

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

는 것이 현실이다[3]. 간호사의 이직은 병원 경영에 있어 경제적 손실이 될 뿐만 아니라 남아있는 간호사의 사기와 조직의 생산성에도 영향을 주므로[4], 간호 인력의 효율적인 관리를 위해 무엇보다 중요한 것은 유능한 경력간호사가 지속적으로 근무할 수 있는 환경을 제공하고, 이직을 예방하는 방법을 모색하는 것이다[5].

간호사의 이직 원인으로는 직무만족, 조직몰입, 직무 스트레스, 개인 및 조직의 특성 등이 있으며, 이중 직무만족은 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로서[6], 이직을 가장 잘 설명할 수 있는 변수 중 하나이다[7]. 또한 직무만족과 이직의도는 조직의 다양한 목표를 달성하는 능력이나 목표 달성 정도를 의미하는 조직유효성의 지표로 평가되었다[8-13]. 간호사의 이직이 병원 경영의 중요한 문제인 만큼, 간호행정가는 간호인력의 안정적 관리를 통한 간호조직의 유효성 향상을 위하여 무엇보다 간호사의 직무만족을 높이고, 이직의도를 낮추기 위해 노력해야 한다.

간호사의 직무만족을 높이고, 이직의도를 낮추기 위해서는 우선 이에 영향을 주는 요인을 파악하는 것이 필요하다. 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구는 다수 이루어졌으며, 선행연구결과 영향 요인으로 밝혀진 것은 결혼, 종교, 연령, 교육 수준, 임상경력, 직위, 급여, 근무부서, 셀프리더십[9,11], 임파워먼트, 조직문화[14,15]와 같은 간호사 개인의 특성 및 조직의 특성으로 크게 나누어 볼 수 있다. 그러나 아직 간호사의 직무만족과 이직의도를 낮추기 위한 전략에 대한 보고는 많지 않은 실정이다. 이러한 전략을 개발하기 위해서는 간호관리자가 조절할 수 없는 요인과 조절할 수 있는 요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 각각 규명할 필요가 있다.

간호관리자가 조절할 수 있는 요인으로는 간호조직문화, 셀프리더십, 그리고 임파워먼트가 있다. 간호조직문화는 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념, 행동방식으로[16] 조직의 분위기는 이직의도의 주요한 결정요인으로 작용하고[15], 바람직한 조직문화는 이직의도와 음의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다[14]. 셀프리더십은 최근 급변하는 병원 환경과 관련해 조직구성원의 주도적 역할과 창의성을 강조하는 개념이다[17]. 셀프리더십은 특정한 행동적 인지적 전략을 적용해 개인이 높은 성과를 올리도록 이끌어주는 자율적인 힘을 의미하는 것으로[9], 간호조직에서의 셀프리더십은 간호업무성과와 밀접한 관계가 있으며[18], 조직유효성 지표인 직무만족, 조직몰입, 직무몰입을 높이는 것으로 나타났다[9,11]. 임파워먼트 또한 조직구성원의 자율적 행위를 통한 혁신으로 개인의 역량을 강화하기 위한 방법으로서 제시되고 있

는 개념이며[19], 조직발전에 기여하는 것으로 논의되고 있다. 임파워먼트는 업무수행과 조직몰입을 증가시키고 이직을 감소시키는 중요한 변수이다[20].

이상에서 살펴본 바와 같이 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트는 간호사의 직무만족, 이직의도에 영향을 주는 변수로서 간호조직의 노력 여하에 따라 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있는 전략 마련의 핵심 주제가 될 수 있다. 이에 본 연구는 간호조직문화 유형, 셀프리더십, 임파워먼트를 중심으로 간호사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 규명하고, 주요 변수들 간의 관련성을 실증적으로 분석하여 향후 바람직한 조직문화 형성 및 조직유효성을 높일 수 있는 방안을 제시하는데 기여하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 일반적 특성과 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 규명하고, 이를 토대로 직무만족을 향상시키고 이직의도를 감소시키기 위한 프로그램 구성의 기초자료로 활용하고자 하는 것으로 구체적 목적은 다음과 같다.

- 병원간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족과 이직의도의 차이를 확인한다.
- 간호조직문화 유형에 따른 직무만족과 이직의도의 차이를 확인한다.
- 셀프리더십, 임파워먼트, 간호조직문화와 직무만족, 이직의도 사이의 상관관계를 확인한다.
- 일반적 특성이 직무만족에 미치는 영향과 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트를 포함했을 때 직무만족에 미치는 영향을 비교 분석한다.
- 일반적 특성이 이직의도에 미치는 영향과 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트를 포함했을 때 이직의도에 미치는 영향을 비교 분석한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트가 간호사의 직무만족, 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 직무만족과 이직의도에 영향을 주는 요인들을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구도구

### 1) 간호조직문화

간호조직문화란 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념, 행동방식으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 의미한다[16]. 본 연구에서는 Han[16]이 개발한 병원 간호조직문화 측정도구로 측정된 점수를 의미하며, 관계지향문화(5문항), 혁신지향문화(6문항), 위계지향문화(5문항), 업무지향문화(4문항)의 네 가지 유형, 총 20문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(5점)’로 측정하는 Likert형 척도이며, 각 유형별 점수가 높을수록 그 유형의 문화를 강하게 인식하고 있음을 의미한다[16]. 본 연구에서는 4개의 조직문화의 평균 점수 중 가장 높은 간호조직문화를 대상자가 인식하고 있는 간호조직문화로 정하였다. 도구의 신뢰도는 Han[16]의 연구에서 관계지향문화 Cronbach's  $\alpha = .84$ , 혁신지향문화 Cronbach's  $\alpha = .83$ , 위계지향문화 Cronbach's  $\alpha = .66$ , 업무지향문화 Cronbach's  $\alpha = .69$ 였고, 본 연구에서는 관계지향문화 Cronbach's  $\alpha = .88$ , 혁신지향문화 Cronbach's  $\alpha = .81$ , 위계지향문화 Cronbach's  $\alpha = .68$ , 업무지향문화 Cronbach's  $\alpha = .64$ 였다.

### 2) 셸프리더십

셸프리더십은 개인적 효과성에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 고안된 특정한 행동적 그리고 인지적 전략들로 구성되어 높은 성과를 올리도록 이끌어주는 자율적인 힘을 의미하며[9], 본 연구에서는 Manz의 셸프리더십 측정도구를 Kim[21]이 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다. 이 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개 요인으로 각 3문항씩 총 18문항으로 구성되었다[21]. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’로 측정하는 Likert형 척도로 점수가 높을수록 셸프리더십이 높음을 의미한다[21]. 도구의 신뢰도는 Kim[21]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었고, 본 연구에서도 .87이었다.

### 3) 임파워먼트

임파워먼트의 사전적 의미는 권력이나 권한을 부여하는 것, 능력을 주는 것, 가능하게 함, 허락함 등으로 규정되고 있으며, 본 연구에서는 Son[22]의 도구로 측정된 점수를 의미한다. 도구는 역량(competence), 의미성(meaning), 자기결정성(self-determination), 효과성(impact)의 네 하위 영역 각 3

문항씩 총 12문항으로 구성되어 있다[22]. 이 도구는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’로 평가하는 Likert형 척도이며, 점수가 높을수록 임파워먼트의 정도가 높음을 의미한다[22]. 도구의 신뢰도는 Son[22]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .84$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었다.

### 4) 직무만족

직무만족이란 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 본 연구에서는 Choi[23]가 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다. 이 도구는 행정 2문항, 전문적 지위 3문항, 대인관계 2문항, 보수 2문항의 총 9문항 5점 척도로 구성되었다[23]. 점수의 범위는 9~45점으로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다[23]. 도구의 신뢰도는 Choi[23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .71$ 이었고, 본 연구에서는 .78이었다.

### 5) 이직의도

이직의도는 조직구성원이 가까운 미래에 현 직장을 자발적으로 떠나고자 하는 의도로 본 연구에서는 Lee[24]가 개발한 도구로 측정된 점수를 의미한다. 이 도구는 총 5문항으로 구성되어 있으며, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다[24]. 도구의 신뢰도는 Lee[24]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었으며, 본 연구에서는 .89였다.

## 3. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 서울권, 충청권, 경상권 지역에 소재한 종합병원에 근무하고 있는 경력 1년 이상의 간호사(일반 및 책임간호사, 수간호사)를 대상으로 실시하였다. 임상에 적응하는 기간을 고려하고, 근무조건 및 대우가 다른 경우 직무만족에 영향을 줄 수 있기 때문에 경력 1년 미만의 간호사와 비정규직 간호사는 대상에서 제외하였다.

자료수집은 2012년 7월에서 8월에 걸쳐 이루어졌다. 본 조사에 앞서 해당 병원의 간호부 책임자에게 연구목적을 설명하고 협조를 요청한 후 자료수집에 동의한 병원에 한해 본 연구자가 직접 간호부를 방문하여 설문지를 의뢰하였다. 연구대상자는 연구목적에 대한 설명을 듣고 연구참여를 서면으로 동의한 간호사만을 대상으로 했으며, 익명성을 보장하고 자료수집 중 본인이 원하면 언제든지 중단할 수 있도록 하였다.

본 연구에 필요한 대상자 수는 G\*Power 3.1.7 프로그램을 이용하여 구하였다. 효과크기 .25, 유의수준 .05, 검정력 .85로 선정하였을 때, 적절한 대상자 수는 회귀분석일 경우 48명, 4그룹 분산분석일 경우 204명이다. 탈락률을 고려하여 각 기관에 350부의 설문지를 배부하여 334부(95.4%)가 회수되었고, 그 중 불충분한 자료 48부를 제외한 286부가 최종 분석에 사용되었다.

#### 4. 자료분석

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 유의수준 .05 수준에서 분석하였다

- 대상자의 일반적 특성과 대상자가 인지한 조직문화에 따른 직무만족과 이직의도의 차이를 비교하기 위해 실수와 백분율, 평균과 표준편차, t-test 및 ANOVA test로 분석하였다. ANOVA test 후 유의한 차이가 있는 변수는 Scheffé test로 사후 검증하였다.
- 대상자의 직무만족 및 이직의도와 셀프리더십, 임파워먼트, 그리고 간호조직문화 간의 상관관계는 pearson correlation coefficient를 이용하였다.
- 직무만족과 이직의도에 영향을 주는 요인은 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 이용하여 분석하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족과 이직의도의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족과 이직의도를 분석한 결과는 다음과 같았다. 결혼을 한 경우가 아닌 경우보다 직무만족이 높았고( $p=.022$ ), 20대 후반이 다른 연령대에 비해 직무만족이 가장 낮았고( $p=.001$ ), 급여가 하에 속한 경우가 상이나 최상인 경우보다 직무만족이 낮았다( $p<.001$ ) (Table 1).

결혼을 한 경우가 아닌 경우보다 이직의도가 낮았고( $p=.017$ ), 20대 후반이 이직의도가 가장 높았다( $p<.001$ ). 석사 이상인 간호사가 전문대와 4년제 졸업 간호사보다 이직의도가 낮았다( $p=.003$ ). 총 근무 경력이 2년 미만이거나 10년 이상일 경우에 총 근무경력이 2년에서 10년 사이인 경우보다( $p=.033$ ), 그리고 급여가 최상인 경우가 그 보다 낮은 경우보다 이직의도가 더 낮았다( $p=.023$ ). 그러나 사후 분석 결과 총

근무 경력과 급여에 따른 이직의도는 유의한 차이가 없었다 (Table 1).

### 2. 대상자의 간호조직문화에 따른 직무만족과 이직의도의 차이

대상자가 인지하는 조직문화는 관계지향문화가 가장 많았고, 그 다음이 위계지향문화인 것으로 나타났다. 대상자가 인식하는 조직문화에 따른 직무만족과 이직의도는 유의한 차이가 있었다( $p=.001$ ,  $p<.001$ , respectively). 간호조직문화가 관계지향문화일 때 위계지향문화보다 직무만족이 높았고, 혁신지향문화일 때 위계지향문화보다 직무만족이 유의하게 높았다. 또한 위계지향문화일 때가 관계지향문화일 때보다 이직의도가 유의하게 높았다(Table 2).

### 3. 대상자의 셀프리더십, 임파워먼트, 간호조직문화와 직무만족, 이직의도 간의 관계

대상자의 셀프리더십( $p<.001$ ), 임파워먼트( $p<.001$ ), 업무지향문화( $p<.001$ ), 관계지향문화( $p<.001$ ), 혁신지향문화( $p<.001$ )와 직무만족은 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 한편, 임파워먼트( $p=.001$ ), 관계지향문화( $p<.001$ ), 혁신지향문화( $p<.001$ )와 이직의도는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

### 4. 대상자의 직무만족과 이직의도에 영향을 주는 요인

직무만족에 대한 영향요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였다. 직무만족에 유의한 차이를 보인 일반적 특성인 급여, 결혼, 연령을 통제변인으로 설정하고, 간호조직문화(업무지향, 관계지향, 혁신지향), 셀프리더십, 임파워먼트를 독립변수로 포함하여 위계적 다중회귀분석을 한 결과는 다음과 같았다. 회귀모형은 Durbin-Watson 통계량은 1.782로 2와 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났으며, Tolerance는 .278~.889로 0.1 이상, VIF는 1.010~1.163로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 모형 1에서 정(+)의 영향력을 갖는 유의한 변수는 급여 수준이었고( $p=.007$ ), 설명력은 3.5%로 나타났다( $F=2.311$ ,  $p=.027$ ). 모형 2에서 정(+)의 영향력을 갖는 유의한 변수는 혁신지향문화인 것으로 나타났고( $p<.001$ ), 설명력은 34.3%로 나타났다( $F=15.355$ ,  $p<.001$ ) (Table 4).

**Table 1.** Differences in Job Satisfaction and Turnover Intention according General Characteristics of the Participants (N=286)

Characteristics	Categories	n	Job satisfaction			Turnover intention		
			M±SD	t or F (p)	Scheffé	M±SD	t or F (p)	Scheffé
Marital status	Unmarried	167	29.82±4.74	-2.302 (.022)		14.03±4.93	2.412 (.017)	
	Married	113	31.09±4.26			12.65±4.29		
Religion	Yes	185	30.37±4.45	0.081 (.936)		13.41±4.95	-0.007 (.994)	
	No	95	30.33±4.85			13.44±4.19		
Age (year)	≤ 25 <sup>a</sup>	58	31.47±4.42	5.399 (.001)	a > b* c > b* d > b*	12.63±4.621	9.672 (< .001)	b > a* b > c* b > d*
	26~30 <sup>b</sup>	104	29.13±4.75			15.16±4.552		
	31~35 <sup>c</sup>	44	31.36±3.67			12.36±4.413		
	≥ 36 <sup>d</sup>	66	31.12±4.02			11.76±4.194		
Education level	College <sup>a</sup>	137	30.02±4.85	1.540 (.216)		13.74±4.71	5.927 (.003)	a > c* b > c*
	University <sup>b</sup>	125	30.43±4.20			13.57±4.51		
	≥ Master <sup>c</sup>	14	32.21±4.73			9.29±5.24		
Total clinical career (year)	< 2	58	30.78±5.17	2.085 (.103)		12.85±4.85	2.963 (.033)	
	3~4	88	29.93±4.10			14.17±4.85		
	5~9	62	29.58±4.30			14.19±4.10		
	≥ 10	52	31.42±4.20			12.15±4.45		
Position	Staff nurse	207	30.15±4.83	-0.316 (.752)		13.93±4.71	1.430 (.154)	
	≥ Charge nurse	33	30.42±3.90			12.70±3.88		
Salary	Low <sup>a</sup>	115	29.37±5.16	6.176 (< .001)	c > a* d > a*	13.86±5.21	3.238 (.023)	
	Moderate <sup>b</sup>	126	30.48±3.88			13.46±4.34		
	High <sup>c</sup>	33	32.27±3.86			13.19±3.91		
	Very high <sup>d</sup>	6	35.00±2.28			7.83±3.06		
Work unit	Surgical unit	90	30.92±4.51	0.396 (.811)		13.81±4.53	0.745 (.562)	
	Medical unit	61	30.30±4.59			13.64±4.50		
	Outpatient department	22	30.68±3.41			12.18±4.46		
	Intensive care unit	36	30.31±4.59			13.00±4.86		
	Others	65	30.09±4.46			13.03±4.92		

Post-hoc comparison=Scheffé.

\*p &lt; .05.

**Table 2.** Differences of Job Satisfaction and Turnover Intention according to Organizational Culture (N=286)

Organizational culture	n (%)	Job satisfaction			Turnover intention		
		M±SD	F (p)	Scheffé	M±SD	F (p)	Scheffé
Task oriented <sup>a</sup>	26 (9.1)	30.04±4.26	5.487 (.001)	c > b* d > b*	14.46±5.41	9.862 (< .001)	b > c*
Hierarchy-oriented <sup>b</sup>	102 (35.7)	29.11±4.69			15.16±4.19		
Relationship-oriented <sup>c</sup>	136 (47.6)	30.96±4.51			12.08±4.63		
Innovation-oriented <sup>d</sup>	22 (7.7)	32.68±2.97			12.24±4.31		

Post-hoc comparison=Scheffé.

\*p &lt; .05.

이직의도에 대한 영향요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 시행한 결과는 다음과 같았다. 이직의도에 유의한 차이를 보인 일반적 특성인 급여, 결혼, 연령, 학력, 경력을 통제변인으로 설정하고, 간호조직문화(관계지향, 혁신지향), 임파워먼트를 독립변수로 포함하여 위계적 다중회귀분석을 시행하였다. 회귀모형은 Durbin-Watson 통계량은 1.862로 2와 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났으며, Tolerance는 .270

~.824로 0.1 이상, VIF는 1.214~3.701로 10 이하였으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 모형 1에서 유의한 변수는 없는 것으로 나타났고, 모형 2에서 이직의도에 부(-)의 영향력을 갖는 유의한 변수는 관계지향 조직문화(p=.046), 혁신지향 조직문화(p<.001)인 것으로 나타났다. 이때 모형의 설명력은 24.8%인 것으로 나타났다(F=8.864, p<.001)(Table 4).

**Table 3.** Correlation of Job Satisfaction, Turnover Intention, Self-leadership, Empowerment to Organizational Culture (N=286)

Variables	1	2	3	4	Organizational culture			
					A	B	C	D
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Job satisfaction	1							
2. Turnover intention	-.549 ( $< .001$ )	1						
3. Self-leadership	.273 ( $< .001$ )	-.116 (.057)	1					
4. Empowerment	.241 ( $< .001$ )	-.202 (.001)	.515 ( $< .001$ )	1				
5. Organizational culture								
A. Task-oriented	.368 ( $< .001$ )	-.110 (.065)	.174 (.004)	.165 (.006)	1			
B. Hierarchy-oriented	.046 (.439)	.065 (.279)	.170 (.005)	.111 (.064)	.270 ( $< .001$ )	1		
C. Relationship-oriented	.327 ( $< .001$ )	-.338 ( $< .001$ )	.359 ( $< .001$ )	.213 ( $< .001$ )	.140 (.018)	.093 (.117)	1	
D. Innovation-oriented	.592 ( $< .001$ )	-.472 ( $< .001$ )	.283 ( $< .001$ )	.263 ( $< .001$ )	.493 ( $< .001$ )	-.016 (.787)	.534 ( $< .001$ )	1

**Table 4.** Factors Affecting Job Satisfaction and Turnover Intention of Participants (N=286)

Dependent variables	Independent variables*	Model 1		Model 2	
		$\beta$	t (p)	$\beta$	t (p)
Job satisfaction	Salary (high)	.175	2.715 (.007)	.088	1.614 (.108)
	Salary (very high)	.109	1.667 (.097)	.076	1.388 (.166)
	Marital status (married)	.138	1.698 (.091)	.083	1.235 (.218)
	Age	-.088	-1.054 (.293)	-.100	-1.383 (.168)
	Organizational culture (task)			.064	1.085 (.279)
	Organizational culture (relationship)			.004	0.053 (.958)
	Organizational culture (innovation)			.510	7.100 ( $< .001$ )
	Self-leadership			.054	0.851 (.396)
	Empowerment			.040	0.636 (.525)
	Model F (p)		3.226 (.013)		15.355 ( $< .001$ )
	Adj. R <sup>2</sup>		.035		.343
Turnover intention	Salary (high)	-.040	-0.568 (.571)	.009	0.140 (.889)
	Salary (very high)	-.067	-0.958 (.339)	-.064	-1.024 (.307)
	Marital status (married)	-.081	-0.973 (.332)	-.034	-0.456 (.649)
	Age	-.203	-1.789 (.075)	-.196	-1.929 (.055)
	Education level (university)	-.019	-0.272 (.786)	-.022	-0.358 (.721)
	Education level ( $\geq$ master)	-.113	-1.573 (.117)	-.080	-1.239 (.217)
	Length of clinical career	.137	1.318 (.189)	.083	0.893 (.373)
	Organizational culture (relationship)			-.141	-2.007 (.046)
	Organizational culture (innovation)			-.375	-5.327 ( $< .001$ )
	Empowerment			.008	0.127 (.899)
	Model F (p)		2.311 (.027)		8.864 ( $< .001$ )
Adj. R <sup>2</sup>		.037		.248	

\*Dummy variables: salary (low=0), marital status (unmarried=0), education level (college=0).

## 논 의

본 연구는 간호사의 일반적 특성과 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 규명하고, 이를 토대로 직무만족을 향상시키고 이직의도를 감소시키기 위한 프로그램 구성의 기초자료를 마련하고자 시행되었다.

본 연구대상자의 직무만족 평균 점수는 5점 만점에 3.37점이었고, 이직의도 평균 점수는 5점 만점에 2.68점이었다. 이는 선행연구결과에서 직무만족 평균 3.12점, 이직의도 평균 2.73점으로 보고되었던 것과 유사한 결과이다[25].

간호사의 일반적 특성 중 결혼 여부와 연령군, 그리고 급여는 직무만족과 이직의도 모두에서 유의한 차이를 보였다. 결혼을 한 경우가 미혼인 경우보다 직무만족은 높고 이직의도는 낮았고, 연령군이 26~30세 일 때 직무만족이 제일 낮고, 이직의도는 가장 높았다. 그리고, 급여가 높을수록 직무만족은 높고, 이직의도는 낮았다. 본 연구결과 20대 후반 간호사의 직무만족이 낮고 이직의도가 높은 것은 선행연구와 일치하는 결과이다[14]. 20대 후반은 결혼과 출산으로 인한 변화가 많은 시기로 이 시기에 있는 간호사들의 복리후생을 위해 노력할 필요가 있다. 또한 급여가 낮을수록 직무만족이 낮고 이직의도가 높은 것 역시 선행연구결과와 일치하는 결과로서[14], 근무여건 개선을 위한 지속적인 관심이 필요함을 시사한다. 간호사 업무에 대한 보상은 양질의 구성원을 유인하고 직무만족을 통해 조직에 남아 있게 하는 강력한 수단이다[26]. 급여는 보상 중에서 금전적인 부분에 해당하는 것으로써 선행연구에서는 간호사들이 자신의 급여에 보통 보다 높은 정도로 만족하는 것으로 보고한 바 있다[26]. 본 연구에서는 급여에 대한 만족도를 따로 조사하지는 않았으나 연구자가 임의로 선정한 기준인 200만원 이하인 하보다는 높은 수준이어야 만족하는 것으로 미루어 짐작할 수 있다.

본 연구결과 교육수준과 경력에 따른 직무만족에는 차이가 없었으나 석사 이상 학력 혹은 10년 이상 근무 경력을 가진 경우 이직의도가 유의하게 낮았다. 이러한 결과는 아마도 간호 전문직에 대한 자존감이 높아지는 것이 이직의도를 낮추는데 기여했을 수 있다.

연구결과 간호사가 인식하는 조직문화는 관계지향문화(47.6%), 위계지향문화(35.7%) 순으로 나타났고, 혁신지향문화는(7.7%)로 가장 낮은 것으로 나타났다. 혁신지향문화일 경우 직무만족이 가장 높았고, 관계지향문화일 경우 이직의도가 가장 낮았다. 이는 Han[16], Lee[10], Park[12] 등의 연구에서

조직문화는 직무만족, 조직몰입, 이직률에 영향을 미친다고 보고한 연구결과를 뒷받침 해주고 있다. 이러한 결과를 볼 때 바람직한 조직문화 형성이 직무만족, 이직의도에 영향을 미치며 조직문화는 조직의 성과와 발전에 영향을 줄 수 있다. 그러나 위계지향문화 보다는 관계지향문화나 혁신지향문화가 간호사의 직무만족이나 조직성장에 바람직한 것으로 나타난 것에 반해 본 연구결과 아직까지 간호사들이 인식하는 조직문화는 위계지향문화의 비중이 큰 편임을 알 수 있었고, 따라서 바람직한 조직문화 형성이 시급한 것으로 생각된다.

본 연구결과 셀프리더십이 직무만족과 정(+)의 관계를 나타내고, 임파워먼트는 직무만족과는 정(+)의 관계를, 이직의도와는 부(-)의 관계를 나타냈다. 이는 셀프리더십이 직무만족과 밀접한 관계가 있다고 한 선행연구[9,18]와 간호사의 임파워먼트를 증진시킬 경우 직무만족과 업무생산성은 더욱 향상되고 이직은 감소하는 효과를 나타낸 선행연구[27]를 지지한다. 또한 간호조직문화 중에서는 업무지향 혹은 관계지향 혹은 혁신지향 문화일 때 직무만족과 정(+)의 관계가 있었고, 이직의도와는 관계지향 혹은 혁신지향 문화가 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 간호조직문화는 관계지향 혹은 혁신지향 문화일 때 직무만족은 올라가고, 이직의도는 감소하는 것으로 생각된다. 급변하는 의료 환경 속에서 간호조직의 존속과 우위를 다지고 시대의 요구에 부응하기 위해서는 구성원들의 자율적인 주도적 역할과 창의성이 강조되는 조직문화의 정착이 중요하다. 이를 위해서는 구성원들의 셀프리더십 강화가 필요하며 우선 관리자 스스로가 셀프리더십을 지니고 조직구성원들 모두가 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 돕기 위한 셀프리더십 이상의 리더십 개발이 요구된다.

간호사의 직무만족과 이직의도에 유의한 차이를 보이는 변수들과 유의한 상관관계가 있는 변수들을 확인한 결과 일반적인 특성에 해당하는 급여, 간호사의 연령, 결혼 여부, 교육수준, 임상 경력 등은 일개 간호관리자가 통제할 수 있는 변수라기보다는 병원 조직의 정책과 연관되어 있는 변수라고 생각된다. 이에 반해 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트는 간호관리자의 역량이 보다 중요한 변수라 할 수 있다. 본 연구결과 간호사의 일반적 특성은 직무만족에 대해 3.5%의 설명력을 나타냈으나, 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트를 포함했을 때에는 직무만족에 대해 34.3%의 설명력을 나타내는 것으로 나타났다. 이때 영향을 준 변수는 혁신지향 조직문화였다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무환경은 조직구성원들의 직무태도, 생산성, 조직유효성에 영향을 미친다고 한 선행연구결과[19]와 같은 맥락인 것으로 생각된다. 그러나

임파워먼트는 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 임파워먼트는 선행 연구에서도 일관된 결과를 나타내지 않았던 것으로 보인다. 즉, 임파워먼트는 간호조직문화와 조직성과 즉 직무만족, 이직의도 간에 중요한 매개변수 역할을 하는 것으로 보고된 적이 있으나[13], 임파워먼트와 조직유효성이 언제나 직접적이고 단순한 영향관계에 있는 것은 아니고 직무특성이나 직무환경 등에 따라 그 영향력이 변동된다는 보고도 있었다[11]. 따라서 직무만족에 임파워먼트가 어떠한 역할을 하는지 후속연구가 필요할 것으로 보인다.

본 연구결과 간호사의 일반적인 특성은 이직의도에 대해 3.7%의 설명력을 나타냈으나, 간호조직문화, 임파워먼트를 포함했을 때에는 이직의도에 대해 24.8%의 설명력을 나타냈다. 이때 영향을 준 변수는 관계지향 혹은 혁신지향 조직문화였다. 따라서 간호사의 이직의도에 일반적 특성보다는 간호조직문화가 주요한 영향을 미친다고 생각된다.

결론적으로 직무만족과 이직의도에 간호사의 일반적 특성보다는 간호조직문화가 더 큰 영향을 미치는 것으로 볼 수 있을 것이다. 간호조직문화 중에서도 혁신지향 조직문화가 간호사의 직무만족을 높이고, 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다고 볼 수 있다. 이는 간호사들이 이상적인 방향에 대해 영감을 주는 혁신적 리더십(transformational leadership)을 상호 거래 관계에 의해 형성되는 거래적 리더십(transactional leadership)보다 선호한다는 선행연구결과와 일치한다[28]. 선행 연구에 따르면 혁신적 리더십을 갖고 있는 관리자는 직원들에게 영감과 자부심, 그리고 믿음을 주기 때문에 현재 상태에 대한 불만을 극복하도록 해 궁극적으로 직무만족과 간호행위의 질을 높이고 이직률은 감소시킨다고 하였다[28]. 최근 급격한 의료환경 변화와 경쟁심화로 인해 간호관리자의 리더십에 대한 중요성이 커지고 있다[29]. 따라서 간호관리자는 조직 구성원들이 희망과 꿈을 가질 수 있도록 비전을 제시하고, 가치관의 변화를 유도하게 할 수 있는 혁신적 리더십 역량을 개발해야 할 것이다.

간호서비스의 질적 향상과 병원의 경영효율성을 증대를 위해서 간호사의 직무만족이나 이직의도는 중요한 내용이 될 수 있다. 이에 영향을 주는 간호조직문화와 함께 병원 규모 및 특성 등의 상황에 적합한 간호사 개개인의 셀프리더십 개발과 간호관리자의 혁신적 리더십 개발을 위한 간호조직 내 관심과 프로그램 개발이 필요하다.

## 결론

본 연구는 간호조직문화 유형, 셀프리더십, 임파워먼트를

중심으로 간호사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 규명하여 향후 바람직한 조직문화를 형성하고 조직유효성을 높일 수 있는 방안을 마련하는데 기여하고자 하였다. 연구결과 혁신지향문화가 직무만족에, 관계지향문화와 혁신지향문화가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 20대 후반 간호사들의 직무만족이 낮고, 이직의도가 높아 조직유효성 향상을 위해 특히 관심을 가져야 할 대상이므로 향후 프로그램 개발에 특히 고려해야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구에서 직무만족 및 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인된 간호조직문화를 강화하기 위하여 간호조직의 특성이 고려된 다양한 관리자 교육 및 프로그램 개발과 의 효과 검증을 위한 연구를 제언한다.

둘째, 본 연구에서 설정한 요인 외에 간호사의 직무만족 및 이직의도에 영향을 주는 다른 예측 요인을 찾아내기 위한 심층적인 질적 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- Huang CC, You CS, Tsai MT. A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 2012; 19(4):513-529.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0969733011433923>
- Park KO. The system and policy related to nursing personnel. *Journal of Nursing Query*. 2006;15(2):5-17.
- Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang KH. The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(2):17-31.
- Jones CB. Revisiting nurse turnover costs: Adjusting for inflation. *The Journal of Nursing Administration*, 2008;38(1): 11-18.  
<http://dx.doi.org/10.1097/01.NNA.0000295636.03216.6f>
- Lee YM, Kim BM. The mediator effect of empowerment in relationship between transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(4):603-611.
- 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*. 2007;44(2):297-314.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
- Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*. 2006;55(4):497-509.



- <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
8. Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management*. 2002;47(1):13-25.
  9. Kim EJ, Lee JK. The effects of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness. *Korean Corporation Management Review*. 2010;33:81-101.
  10. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 1998;4(2):363-385.
  11. Lee HS, Kwon ME. Effect of empowerment on organizational effectiveness moderated by self-leadership. *The Korean Journal of Human Resource Development*. 2007;19(2):1-18.
  12. Park JS. The effect of organizational culture types on job satisfaction and intension of turnover perceived by national hospital employees. *Korean Journal of Hospital Management*. 2005;10(1):1-24.
  13. Park JS, Lee MS. The effect nursing organizational culture on job satisfaction and turnover intention in general hospital: The mediating effect of empowerment. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2011;5(3):1-11.
  14. Kim JK, Kim MJ. A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):538-550.
  15. Stone PW, Mooney-Kane C, Larson EL, Pastor DK, Zwanziger J, Dick AW. Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: An instrumental variable approach. *Health Services Research*. 2007;42:1085-1104. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-6773.2006.00651.x>
  16. Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2001.
  17. Watson L. Self-leadership: Becoming an exceptional leader. *Radiologic Technology*. 2004;75(6):457-467.
  18. Seomun GA, Chang SO, Cho KH, Kim IA, Lee SJ. The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(1):151-158.
  19. Laschinger HK, Finegan J, Shamian J. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review*. 2001;26(3):7-23.
  20. Seo YY, Ju HO. Influence of nursing organizational culture on empowerment as perceived by new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(1):88-95.
  21. Kim HS. The relation between self-leadership and job satisfaction of middle school teachers [master's thesis]. Seoul: Soongsil University; 2003.
  22. Son BK. The relationship among nurses' empowerment, leadership style of head nurse, and organization climate [master's thesis]. Kyongsan: Daegu Catholic University; 2003.
  23. Choi HJ. Comparison of health conditions, sleeping condition, job satisfaction, burn-out and commitment to organization job between nurses working only during day and those working in shift [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2008.
  24. Lee SM. The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1995;25(4):790-806.
  25. Wi SM, Yi YJ. Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):310-319.
  26. Kim SH, Lee MA. A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(1):122-130.
  27. Park JS, Park BN. The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(2):150-158.
  28. Wang X, Chontawan R, Nantsupawat R. Transformational leadership: effect on the job satisfaction of registered nurses in a hospital in China. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68(2):444-451. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05762.x>
  29. Lee MY, Kim KH. Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization - Focused on the mediating effect of positive psychological capital -. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):166-175.