

병원간호사의 관계지향 간호조직문화와 이직의도 간의 관계에 있어서 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입의 매개효과

강 순 정

제주한마음병원 수술실

Mediating Effects of Empowerment, Job Stress, and Organizational Commitment in Relation-oriented Nursing Organization Culture and Turnover Intention of Clinical Nurses

Kang, Soon Jeong

Operation Room, Jeju Hanmaeum Hospital

Purpose: The purposes of this study were to analyze the mediating effects of empowerment, job stress, organizational commitment and relation-oriented nursing organization culture on turnover intention of clinical nurses. **Methods:** Participants selected for the final analysis were 382 nurses working in 4 general hospitals. Data were analyzed through descriptive statistics Pearson correlation analysis (SPSS/WIN 17.0), and Path analysis (AMOS 18.0). **Results:** The study results are as follows: relation-oriented nursing organizational culture had no direct effect but had an indirect effect on nurses' turnover intention through empowerment, job stress, and organizational commitment, while job stress and organizational commitment had direct effects on turnover intention. The results also showed that empowerment had strong effect on organizational commitment, but job stress had very weak effect. Empowerment had an effect on turnover intention. **Conclusion:** These results indicate that establishment of relation-oriented nursing organization culture is imperative if clinical nurses' turnover intention is to be decreased.

Key Words: Relation-oriented nursing organization culture, Empowerment, Job stress, Organizational commitment, Turnover intention

서 론

1. 연구의 필요성

최근 병원 간 경쟁이 심화되고 의료시장의 개방과 의료서비스의 복잡성 등 의료 환경이 급변하는 상황에서 경쟁력 있는 조직으로 성장하기 위한 필수요소는 공유된 조직문화의 창출이다. 병원조직은 고객에게 질적 의료서비스를 제공하기 위해 다

양한 직종 간 상호준중과 상대방에 대한 기여와 독립성의 인정을 근거로 공동의 목표를 향한 협동적인 노력이 필요하다. 병원에서 간호조직은 병원을 구성하고 있는 하위조직 중 가장 규모가 큰 조직이고 병원의 생산성과 직결되며 병원의 주 고객인 환자와 지속적으로 접촉하면서 밀접한 관계를 맺고 있기 때문에 간호사들의 사고, 행동양식은 간호조직 뿐만 아니라 전체 병원조직의 유효성에 지대한 영향을 미치게 된다.

그러나 제한된 인력으로 다양한 업무역할이 요구되고 있는

주요어: 관계지향간호조직문화, 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입, 이직의도

Corresponding author: Kang, Soon Jeong

Operation Room, Jeju Hanmaeum Hospital, 260 Ido 2-dong, Jeju 690-824, Korea
Tel: +82-64-750-9268, Fax: +82-64-750-9800, E-mail: mika0221@hanmail.net

투고일: 2013년 2월 4일 / 수정일: 2013년 4월 14일 / 게재확정일: 2013년 5월 25일

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.

현실은 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 감소시킬 뿐만 아니라, 업무 특성상 다양한 계층의 건강요구를 가진 사람들과 지속적으로 접촉하면서 받는 스트레스는 심각한 문제이며 심리적, 생리적 악영향을 주게 되고 과다하거나 장시간 지속되는 경우에는 개인의 건강문제 뿐만 아니라 결근, 성과저하, 불만족 등 조직의 효과성을 떨어뜨려 결국 이직에 도달하게 된다. 이직경험이 있는 간호사를 대상으로 한 심층 면접 연구(Kim & Lee, 2008)에서 자신의 불확실한 미래, 부적절한 근무환경, 간호사를 존중해주지 않는 분위기, 의견수렴의 기회 부족, 간호전문성의 가치를 제대로 평가 받지 못하는 현실 등을 이직사유로 들었다.

최근에 병원마다 간호사의 이직률이 두드러지게 높아지고 있어 간호 인력을 보충하는데 어려움이 있고, 간호 인력의 공급이 충분하지 못하기 때문에 대부분의 병원은 간호사 확보에 어려움을 겪고 있다. 이로 인해 양질의 의료서비스를 제공받아야 하는 환자의 관리에 많은 어려움이 따르고 있다. 이에 따라 많은 의료기관과 건강관리조직에서 구성원들의 사기를 높이는 전략의 하나로 임파워먼트 증진에 관심을 두므로써 의료서비스의 생산성과 효율성을 높이고자 하는 움직임이 일고 있다. 이러한 움직임 중에 간호조직문화의 중요성이 대두되면서 임파워먼트와 직무 스트레스에 대한 연구가 이루어지고 있다.

간호조직문화 유형을 관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화, 위계지향문화로 분류하고 간호조직문화는 혁신지향문화가 가장 낮고 위계지향문화가 가장 높은 경향을 보여 급변하는 환경에 적절하게 대처하지 못한다고 보고(Han, 2000) 된 바 있으나 최근에 들어서 간호조직의 변화는 간호조직문화 유형 중에서도 조직 내 인간관계의 유지에 역점을 두어 변화와 융통성을 강조하고 내부 통합에 초점을 맞춘 성실, 신뢰관계, 배려, 팀워크, 애사심이 핵심가치로 조직성과의 기준으로 인적자원의 개발과 조직몰입의 증진에 가장 큰 비중을 두고 있는 관계지향 간호조직문화가 간호업무성과를 최대화시키는 중요한 요소로 주목받고 있다(Kim, 2013). 또한, 조직구성원의 지지와 배려를 강조하는 팀워크를 강조하고 있어 가족적 분위기를 중시하며 성실하고 예의바른 간호사의 태도를 중요하게 생각하는 관계지향 간호조직문화로 조직의 업무수행 방식이 보수적인 통합의 형태를 보이는 과거의 간호조직문화와는 다른 양상으로 변화해야 필요성이 있다. 따라서 의료 팀 내에서 원활한 의사소통으로 동료 만족을 증진시키고 조직의 업무성과를 향상시키며 조직의 몰입을 높이기 위해서는 반드시 관계지향 간호조직문화가 필요하며 간호사의 이직을 줄이고 간호조직의 유효성을 증진시키고 더 나아가 병원의 경쟁력을 높

이기 위한 전략으로 관계지향 간호조직문화에 대한 탐색이 필요하다.

그 동안 간호조직문화와 관련해서 종합병원의 간호조직문화가 간호사의 직무만족과 이직의사에 미치는 영향(Park & Lee, 2011), 병원의 조직문화유형과 직무만족도 관계분석(Shon, 2003), 조직문화 지각이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 있어서 조직 동일시의 매개효과(Suh & Do, 2007), 직무만족과 조직몰입(Lee, Han, & Kim, 2008))에 미치는 영향 등에 관한 연구가 수행되었다. 그러나 간호조직문화는 시간의 흐름에 따라 변화하기 때문에 간호 관리자들이 간호조직문화를 제대로 파악하지 못하고 있으면 구성원들의 바람직한 행동을 끌어내지 못할 것이며, 결국 조직의 부정적인 성과를 초래할 수 있다.

또한 병원 간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족, 이직의도와 관계 분석한 연구(Kim & Kim, 1997) 결과에서 간호단위문화는 비교적 긍정적 문화특성을 가지고 있으며 간호단위의 긍정적 문화행위는 간호사의 직무만족을 증진하며 간호업무수행의 효율성을 증진시키고 이직의도를 낮추는 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보고함으로써, 간호조직문화가 이직의도에 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

또한 조직몰입은 조직에 소속감과 충성심을 느끼면서 조직의 발전을 위하여 심혈을 기울여 노력할 수 있으므로 조직의 목표달성 뿐만 아니라 개인의 근무 의욕과 욕구충족을 높일 수 있다. 그러므로 조직 이탈을 방지하여 간호의 질적 향상에도 기여할 수 있게 된다. 선행연구를 보면 간호조직구성원의 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등은 조직 유효성에 지대한 영향을 미치고 있고, 간호사의 직무만족과 조직몰입은 조직문화와 높은 상관관계(Lee, 1996; Han, 2000)가 있는 것으로 나타나고, 조직몰입이 높은 직원은 직무성과가 높고 근속 연수가 길며 결근율, 이직률, 근무태만 정도가 낮아서 조직몰입을 높이는 것은 인력관리의 효율성과 경제적인 측면에서 매우 중요한 의미를 가진다고 하였다(Lee, 2001).

선행연구결과 간호사의 임파워먼트에 대한 지각이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주고(Lee, 2001), 간호사가 지각하는 임파워먼트는 직무만족, 조직몰입, 직무 스트레스에 영향을 미치는 것으로 보고 된 바(Park & Lee 2011) 있으며 임파워먼트가 조직몰입을 설명하는 중요한 변수가 됨을 보고(Oh & Chung, 2011)하고 있다. 그리고 그동안 보고된 간호조직문화의 연구결과에서는 병원의 조직문화 유형이 직무만족, 조직몰입과 상관관계(Han, 2000)가 있다고 하였다.

또한 직무 스트레스가 높으면 직무만족은 낮아지고, 직무

연구방법

만족이 높으면 조직몰입은 높고 이직 의도는 낮으며(Yoon & Lee, 2007), 조직몰입이 높으면 이직 의도는 낮아진다(Kim, 2007)는 결과는 직무 스트레스가 이직의도와 의미 있는 관계임을 알 수 있다. 따라서 간호사의 직무 스트레스가 낮아질수록 간호사가 인지하는 조직몰입은 증가되어 질적인 간호서비스 제공에 긍정적 영향을 미친다고 할 수 있다.

또한 간호사의 과도한 이직률은 조직의 효과성과 생산성의 문제 외에 간호사 자신에게 직무전환에 따른 스트레스를 가중시킬 수 있고 조직에 남아 있는 간호사에게도 부정적인 영향과 같은 이차적인 문제를 야기할 수 있으므로 간호사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 파악하여 긍정적인 대처를 하고자하는 노력은 간호사 개인들에 있어서나 병원조직의 효과성을 위해서도 매우 중요한 과제라 할 것이다.

그러나 지금까지 이직의도의 연구들은 직무 스트레스, 조직몰입, 임파워먼트 등 일부 변수들 간의 관계를 파악하거나 이직의도에 영향을 미치는 각 변인들의 영향력을 단편적으로 연구한 것들에 불과하고 이러한 변인들 간의 역동적 인과관계를 파악하고자하는 연구는 거의 없는 실정이다.

2. 연구목적 및 가설

본 연구의 목적은 병원간호사의 관계지향 간호조직문화와 이직의도 간 관련된 요인으로 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입을 중심으로 이직의도를 예측하는 매개효과를 살펴봄으로써, 지속적인 임파워먼트를 통한 간호사의 조직몰입을 증가시키고, 나아가 직무 스트레스를 감소시켜 유능한 간호사의 이탈을 방지하고 효율적인 인력관리를 통한 바람직한 간호조직문화를 형성하는데 기초자료를 제공하는 것이다.

이러한 목적을 달성하기 위해 본 연구에서 제시한 연구문제와 이에 따른 가설은 다음과 같다.

병원간호사의 관계지향 간호조직문화와 이직의도간의 관계에서 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입의 매개효과는 어떠한가?

가설 1. 관계지향 간호조직문화는 직무 스트레스, 이직의도, 임파워먼트, 조직몰입에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 임파워먼트는 조직몰입과 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 직무 스트레스는 이직의도와 조직몰입에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 조직몰입은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 관계지향 간호조직문화와 이직의도간의 관계에 있어서 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입간의 매개효과를 파악하였다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구를 위한 예비조사는 2012년 8월 6일부터 8월 8일 사이에 50명의 간호사를 대상으로 설문지를 통해 실시하였다. 본 조사 기간은 2012년 8월 21일부터 9월 16일까지 실시되었고, J 지역에 소재한 4개 종합병원에 근무하는 간호사 중 본 연구에 참여하기로 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 구조방정식에서 대상자의 수는 측정 변수당 15명을 권장하며 표본크기 200이 구조모형 검증에 필요한 임계치로 받아들여지고 있으므로, 본 연구는 권장표본크기를 충족하였다(Bae, 2011). 탈락률을 고려하여 400명의 대상자를 임의 표출하였고, 각 병원별 대상자수는 병원별 간호사 수를 고려하여 할당하였다(A병원- 300명 이상 종합병원, 간호사 수 302명, 설문지 140부 배포, B병원- 300명 미만 종합병원, 간호사 수 198명, 설문지 120부 배포, C병원- 300명 미만 종합병원, 간호사 수 120명, 설문지 80부 배포, D병원- 300명 미만 종합병원, 간호사 수 109명, 설문지 60부 배포). 총 400부의 설문지가 배포되었으나 387부가 회수되어 회수율은 96.7%였고, 설문지 작성성이 불충분한 5부를 제외한 382부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 관계지향 간호조직문화

관계지향 간호조직문화는 간호사들 간의 상호작용과 조직 내 업무수행 과정상 겪게 되는 여러 가지 경험의 결과로 형성된 공통의 신념, 사고 및 행동방식인 간호조직문화의 하위요인 중의 하나로 Kim, Han과 Kim (2004)이 개발한 간호사의 조직문화 측정도구를 수정하여 사용하였다.

총 5문항으로 구성되었으며 각각의 문항은 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직문화 정도는 높음을 의미한다. Kim 등 (2004)이 개발한 측정도구의 문항 간 내적합치도 계수는 Cronbach's $\alpha = .84$ 이며 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .61$ 이었다.

2) 임파워먼트

임파워먼트는 둘 이상의 인간관계에서 서로를 믿고 신뢰하고 존경하며 타인의 파워 증진을 위해 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 정도로 Kanter (1983)의 이론을 근거로 Chandler (1986)가 개발한 도구를 Yang (1999)이 번역하여 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 23문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도로 측정되었고 점수가 높을수록 임파워먼트가 높다는 것을 의미한다. Yang (1999)이 번역하여 수정·보완한 도구의 문항 간 내적합치도 계수는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이며 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

3) 직무 스트레스

직무 스트레스는 환경으로 인해 개인이 가지고 있는 생리적, 사회적인 자원을 초과하여 발생하는 개인 안녕의 위협 상태이며 또한 간호사가 업무상황에서 불안, 갈등, 압박감을 느끼는 것으로 환경적 또는 내적 요구를 충족한 능력 정도가 초과되거나 적응력이 혹사되어 일어나는 상태를 의미한다. 본 연구에서는 Kim 과 Gu (1984)가 간호사를 대상으로 개발한 직무 스트레스 도구를 수정하여 사용하였다. 총 28문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도로 측정되었고 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미한다. Kim 등(1984)이 개발한 도구의 문항 간 내적합치도 계수는 Cronbach's $\alpha = .94$ 이며 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .92$ 였다.

4) 조직몰입

조직몰입은 조직에 대한 개인의 일체감, 애착, 몰입, 충성도, 소속감 등에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신과 직장을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미하며 본 연구에서는 Mowday, Porter와 Steers (1979)가 개발하고 Kim (1986)이 번역한 도구를 사용하였다. 총 13문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도로 측정되었고 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Mowday 등(1979)이 개발하고 Kim (1986)이 번역한 도구의 문항 간 내적합치도 계수는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이며 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .79$ 였다

5) 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도로, 이직을 예견하고 이해하는 데 있어 중요한 예측요인을 의미하며 본 연구에서는 Moon (2010)연구에서 사용한 도구를 사용하였다. 총 5문항으로 구성되었으며 Likert

5점 척도로 측정되었고 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Moon (2010)연구에서 사용한 도구의 문항간 내적합치도 계수는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이며 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

4. 자료분석

대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였고 측정 변인간의 관계를 파악하기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 구하고 가설적 인과모형의 적합도 검증을 위해 χ^2 값 및 적합도 지수들(Root Mean square Residual [RMR], Goodness of Fit Index [GFI], Adjusted Goodness of Fit Index [AGFI], Normed Fit Index [NFI], Tucker & Lewis Index [TLI], Comparative FIT Index [CFI])을 산출하였으며 자료분석에는 SPSS/WIN 17.0과 AMOS 18.0 프로그램이 사용되었다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적인 특성(Table 1)으로 성별, 혼인여부, 근무부서, 현재직위, 연령, 근무경력에 대한 분석결과 대상자의 성별 분포를 보면 여성은 369명(96.6%), 남성은 13명(3.4%)이고 혼인 여부는 기혼이 140명(36.6%), 미혼은 242명(63.4%)으로 나타났다. 근무부서로는 병동 182명(47.6%)으로 가장 많았으며 기타 부서 51명(13.4%), 외래 45명(11.8%), 중환자실 39명(10.2%), 수술실·마취과 35명(9.2%), 응급실 30명(7.9%) 순으로 나타났다.

간호사의 직위는 일반 간호사는 299명(78.3%)으로 가장 많았으며 책임간호사 49명(12.8%), 수간호사 이상 34명(8.9%)로 나타났고 연령 분포를 보면 20~29세가 212명(55.5%), 30~39세 135명(35.3%), 40세 이상 35명(9.2%) 순으로 나타났다. 임상경력을 살펴보면 3년 미만은 114명(29.8%), 3~10년 157명(41.1%), 10년 이상은 111명(29.1%)으로 나타났다.

본 연구에 포함된 각 변인들의 정규성을 알아보기 위해 기술통계(Table 2)를 실시하였고, 그 결과는 임파워먼트를 제외한 모든 변인들에서 중앙값(3)보다 높은 값이 나타났으며 이후 분석을 위해 왜도와 첨도를 살펴본 결과 왜도와 첨도 모두 -2에서 2 사이의 값을 가짐으로써 각 변인들은 정규분포성에 크게 어긋나지 않음을 알 수 있었다.

2. 가설적 모형의 적합성 및 경로계수

본 연구에서 설정한 가설적 구조모형(Figure 1)에서의 매개효과를 분석하기에 앞서 변인 간 상관관계를 분석한 결과 조직몰입과 임파워먼트($r=.57$) 간의 상관관계가 가장 높게 나타났고 관계지향 간호조직문화와 직무 스트레스($r=-.19$)간의 상관관계가 가장 낮게 나타났으며 관계지향 간호조직문화와 이직의도간의 관계는의 부적 관계로 나타났($r=-.27$).

제시된 가설적 모형이 수집된 자료들에 합치하는지를 분석하기 위하여 모형의 전반적 적합도와 모형의 설명력을 보기 위한 절대적합지수(χ^2 , RMR, GFI, AGFI), 연구모형의 개선 정도를 보기 위한 충분(상대)적합지수(NFI, TLI, CFI)를 산출한 결과와 가설적 모형의 경로계수를 살펴본 결과 모형의 적

합도 중 하나인 χ^2 값은 기각되었다. 그러나 χ^2 값은 표본의 크기가 100과 200사이에 있을 때 적합하며 표본의 크기가 이 범위를 벗어나는 경우에는 정확성을 기대하기 어려운 검증법이므로(Kim & Jung, 1999), 다른 적합도들과 함께 종합적으로 해석할 필요가 있다. GFI, AGFI, NFI, TLI, CFI 지수는 .90 이상일 때 좋은 모형으로 볼 수 있으며 RMR은 .05 이하일 때는 좋은 모형, .08 이하일 때는 양호한 모형으로 해석할 수 있다(Kim, 2008). 분석결과 AGFI, TLI의 수치는 기준치(>.90)에 약간 미흡한 점이 있지만, 다른 적합도 지수들인 GFI, NFI, CFI, RMR은 기준 값을 충분히 충족시키고 있어서 적합도만을 고려했을 때 최초 모형은 비교적 적합한 모형이라고 할 수 있다.

최초의 경로모형에서는 관계지향 간호조직문화에서 이직의도로의 경로계수는 통계적으로 유의하지 않았다($p=.779$). 따라서 관계지향 간호조직문화는 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었다. 이 경로가 삭제된 수정모형과 적합도 및 경로계수는 Figure 2, Table 3, Table 4와 같다.

최초의 제안모형의 적합도와 경로가 삭제된 수정된 모형의 적합도(Table 3)를 비교해보았을 때, 모든 적합도 지수들이 개선된 것은 아니지만, 자유도를 고려한 AGFI (.86→.93)와 표본의 크기에 상대적으로 덜 민감하면서 모형의 간명성까지 고려된 TLI (.84→.93)에서의 변화는 모형의 적합도가 개선되었음을 의미한다. 또한, 현상을 설명하는데 있어서 단순한 모형이 더 나은 모형이라는(Seong & Si, 2006) 간명성의 원칙(principle of parsimony)을 고려할 때 수정모형은 적절한 것으로 판단된다.

Table 4에 제시된 수정모형의 경로계수를 살펴보면 -.08(조직몰입→직무 스트레스)에서 -.68(이직의도→조직몰입)로 나타났다.

Table 5에 제시된 변인들 간의 효과들을 살펴보면, 관계지향 간호조직문화가 이직의도에 미치는 직접적인 효과는 나타

Table 1. General Characteristics (N=382)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Female	369 (96.6)
	Male	13 (3.4)
Marital status	Married	140 (36.6)
	Single	242 (63.4)
Work unit	General ward	182 (47.6)
	Intensive care unit	39 (10.2)
	Operating room & Anes.	35 (9.2)
	Emergency room	30 (7.9)
	Outpatient unit	45 (11.8)
	Other	51 (13.4)
Position	Staff nurse	299 (78.3)
	Charge nurse	49 (12.8)
	> Head nurse	34 (8.9)
Age (year)	20~29	212 (55.5)
	30~39	135 (35.3)
	> 40	35 (9.2)
Clinical career	≤ 3	114 (29.8)
	> 3~10	157 (41.1)
	≥ 10	111 (29.1)

Anes.=anesthesiology unit.

Table 2. Variables of Descriptive Statistics

(N=382)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum	Skewness	Kurtosis
Relation-oriented nursing organization culture	3.15±0.36	1	4	-.42	1.52
Empowerment	2.89±0.47	1	5	-.36	1.64
Job stress	3.11±0.51	2	5	.03	0.35
Organizational commitment	3.11±0.40	1	5	-.76	0.25
Turnover intention	3.66±0.79	2	5	-.14	-0.55

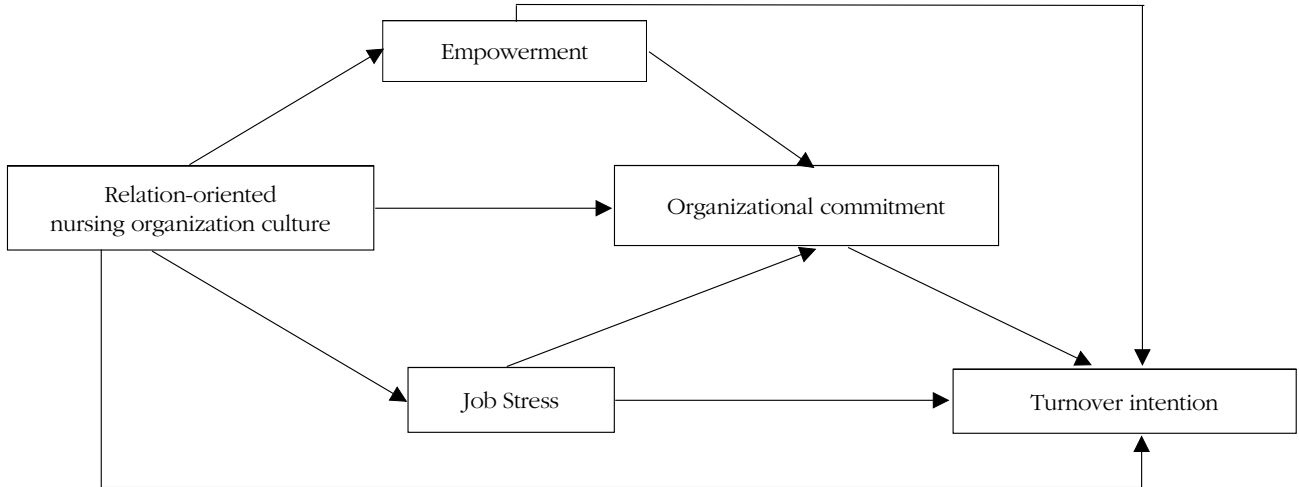


Figure 1. Research model.

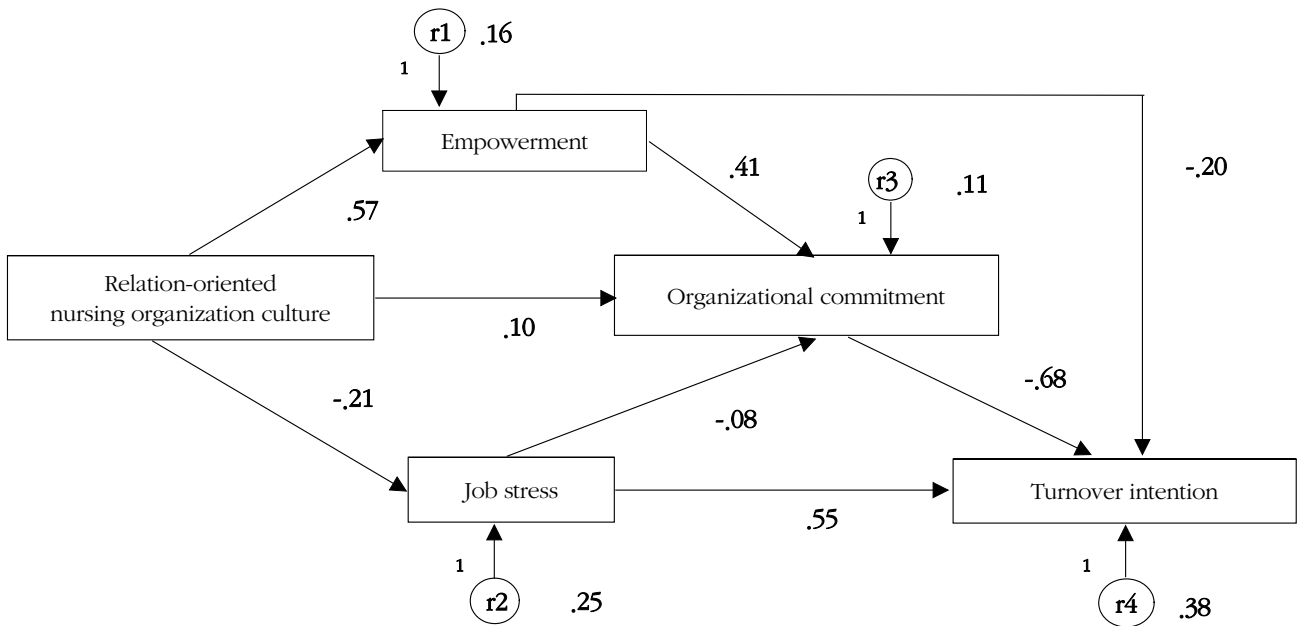


Figure 2. Adjusted model.

나지 않았으나, 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입을 통해 간접효과를 가지는 것으로 나타났으며, 조직몰입은 이직의도에 직접효과를 보였다. 그리고 임파워먼트가 조직몰입에 강한 정적효과를 보이는 반면에 직무 스트레스가 조직몰입에 미치는 효과는 미미한 수준의 부적효과를 나타내고 있다. 또한, 임파워먼트와 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 효과에 있어서는, 직무 스트레스가 강한 직접효과와 미약하긴 하지만 간접효과를 가지는 반면에, 임파워먼트는 이직의도에 유사한 수준의 직접효과와 간접효과를 가지는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 관계지향 간호조직문화와 이직의도간의 관계에 있어서 임파워먼트, 조직몰입, 직무 스트레스를 매개변인으로 설정하여 경로모형의 적합성을 검증하였다.

경로모형의 검증을 통해 변인들 간의 효과들을 살펴본 결과 관계지향 간호조직문화가 이직의도에 직접적인 효과는 유의하지 않았으나, 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입을 통해 간접효과를 가지는 것으로 나타났다. 관계지향 간호조직문화는 간호사의 임파워먼트 향상과 직무 스트레스 감소, 조직몰

Table 3. Model Fit

Fit	χ^2	df	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMR
First value	9.13**	1	.99	.85	.98	.83	.98	.01
Adjusted value	9.21*	2	.99	.92	.98	.92	.98	.01

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

GFI=Goodness of Fit Index; AGFI=Adjusted Goodness of Fit Index; NFI=Normed Fit Index; TLI=Tucker & Lewis Index; CFI=Comparative FIT Index; RMR=root mean square residual.

Table 4. Adjusted Path Model Coefficients

Path	Unstandardized coefficient	SE	CR	p	Standardized coefficient
Emp ← RONOC	.57	.04	12.93	< .001	.55
JS ← RONOC	-.21	.06	-3.84	< .001	-.19
OC ← RONOC	.10	.04	2.35	.019	.12
OC ← Emp	.41	.04	9.62	< .001	.48
OC ← JS	-.08	.03	-2.40	.016	-.10
TI ← Emp	-.20	.08	-2.47	.014	-.12
TI ← OC	-.68	.10	-7.07	< .001	-.35
TI ← JS	.55	.06	8.82	< .001	.36

RONOC=relation-oriented nursing organization culture; Emp=empowerment; JS=Job Stress; OC=organizational commitment; TI=turnover intention.

Table 5. Direct, Indirect, & Total Effects of Variables

Path	Unstandardized Coef.			Standardized Coef.		
	Direct effects	Indirect effects	Total effects	Direct effects	Indirect effects	Total effects
JS ← RONOC	-.21	-	-.21	-.20	-	-.19
Emp ← RONOC	.57	-	.57	.55	-	.55
OC ← RONOC	.10	.25	.35	.12	.29	.41
TI ← RONOC	.00	-.46	-.41	.00	-.28	-.28
OC ← JS	-.08	-	-.08	-.10	-	-.10
TI ← JS	.55	.05	.61	.36	.04	.40
TI ← Emp	-.20	-.28	-.47	-.12	-.17	-.29
OC ← Emp	.41	-	.40	.48	-	.48
TI ← OC	-.68	-	-.68	-.35	-	-.35

RONOC=relation-oriented nursing organization culture; Emp=empowerment; JS=job stress; OC=organizational commitment; TI=turnover intention.

입의 향상으로 연결되어 궁극적으로 간호사의 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있다고 보고, 또한, 간호사 상호간 업무의 연속성, 신뢰와 협력에 바탕을 둔 관계지향 간호조직문화는 간호사 개개인이 제 역할을 다함으로 조직에 기여하게 되고 조직에서 자신의 위치를 파악하여 자존감이 상승하여 조직몰입을 높이게 되며 조직의 원활한 업무수행에 대한 관심과 애

정이 생기게 될 것이라 사료된다. 또한, 환자의 직접 간호를 제공하는 간호사의 임파워먼트를 높이기 위해 간호 관리자는 인적자원을 중요시하면서 소속감을 갖도록 상호관계를 중시하는 관계지향 간호조직문화를 조성해야 하고 주저하지 않고 조직의 변화와 향상에 스스로 변화해 나가려는 노력을 추구하는 문화가 필요함을 인지하여 체계적이고 조직적인 지원이 필요

하리라 본다.

관계지향 간호조직문화가 직무 스트레스에 유의한 영향을 미친다는 결과를 살펴보면 관계지향 간호조직문화와 직무 스트레스에 대한 선행연구가 미흡하여 본 연구를 선행연구와 직접비교하여 논하기에는 다소 무리가 있으나 간호사의 업무량 과다, 역할모호성, 지식부족, 인간관계 어려움, 상사와의 대립, 하부 직원간의 갈등, 열악한 근무환경, 물품 분실 및 파괴 등과 같이 간호사들이 경험하는 다양한 스트레스(Kim & Gu, 1984)의 수준은 조직의 가치공유에 의해 영향을 받을 수 있기 때문에 관계지향 간호조직문화의 변화는 급변하는 간호조직 환경의 새로운 대안으로 제시될 수 있을 것이라 사료된다. 즉, 명확한 업무처리지침, 간호조직의 목표와 전략을 효율적으로 달성할 수 있도록 편성된 조직구조, 간호조직의 명확한 목표 제시, 조직구성원의 충성도등의 조직문화 측면을 중요하게 생각하고, 간호조직 팀 단위의 인화 단결 및 팀웍 확보 등 인간 중심적인 관계지향 조직문화가 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 따라서 간호사들의 직무 스트레스가 누적이 되면서 보다는 근무환경을 찾아 이직의 결정과 실행, 그리고 이로 인해 남아 있는 간호사의 업무량이 가중되어 업무 부담이 되지 않도록 간호조직에 있어서 관계의 문제를 진단하고 접근할 수 있는 간호조직문화 관리활성화에 집중하여야 할 것이다.

반면 관계지향 간호조직문화가 조직몰입에 강한 효과가 있는 것으로 나타났는데 이는 관계지향문화와 혁신지향문화가 정서적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 미친다는 Kim 등(2004)과 관계지향문화가 조직몰입에 가장 큰 설명력이 있다는 Lee 등(2008)의 연구를 지지하고 있는 결과라 할 수 있다. 따라서 바람직한 간호조직문화의 형성은 자신이 속한 간호조직의 목표와 가치에 대해 강한 신뢰와 수용, 간호조직을 위해 열심히 일하고자 하는 의지, 자신이 속한 간호조직에 소속하고자 하는 강한 욕구가 생겨 간호사들간에 간호업무나 문제를 돕는 자발적인 행동을 유발할 수 있을 것이다. 또한, 변화지향적이고 간호업무에 대해 일관성이 있으며 상호 협조적인 분위기에서 간호사들이 존중받고 있다는 느낌을 받는다면 조직과 일체감을 가지게 되어 간호조직의 성과와 조직에의 몰입에도 기여할 수 있을 것이라 사료된다.

그리고 임파워먼트가 조직몰입에 강한 효과를 보이고 있는데 이는 간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 선행연구(Lee, 2001)와 임파워먼트가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다(Yang, 1999)는 연구와 일치하는 결과로 간호사의 자율성의 증진과 확고한 자신의 역할과 역량 습득은 간호사로서의 과업을 찾게 함으로써 효율적인 업무수행이 가

능하도록 도와준다. 따라서 임파워먼트가 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 수 있기에 간호사의 조직몰입이 높아지면 간호 업무성과를 높여주고 간호서비스 질을 높여 환자만족을 증대시키고, 결과적으로 병원의 효율성을 극대화 할 수 있게 되므로 조직몰입에 있어 임파워먼트는 중요하다고 할 수 있다. 반면 직무 스트레스는 조직몰입에 부적인 효과가 있는 것으로 나타났는데 직무 스트레스가 높으면 조직몰입이 낮고 직무 스트레스가 낮으면 조직몰입이 높아지기 때문에 조직몰입을 향상시켜 조직 생산성을 높이기 위해서는 간호사들의 직무 스트레스 요인을 심층 파악하고 이를 완화하기 위한 구체적인 방안 모색이 필요하겠다.

또한 임파워먼트가 이직의도에 간접적인 영향을 미친다는 결과와 간호사의 임파워먼트와 조직몰입간의 높은 상관관계를 고려할 때 간호사의 전문지식과 기술을 바탕으로 한 성공적인 업무 수행을 위한 믿음과 확신, 자발적인 업무의 참여 등은 업무태도나 행위에 긍정적인 영향을 주어 간호사로 하여금 간호조직에 더욱 몰입하게 할 수 있어 간호조직의 가장 문제점인 이직을 줄일 수 있음을 시사해준다. 따라서 전문직으로서의 간호사의 자질을 향상시키고자 지속적으로 노력한다는 것은 개인적인 임파워먼트 향상 뿐 아니라 직무에 대한 만족과 함께 조직몰입에도 의미가 있을 것이다.

그리고 임파워먼트와 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 효과에 있어서 직무 스트레스가 이직의도에는 강한 직접효과와 미약한 간접효과를 가지고 임파워먼트는 이직의도에 직접효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 직무 스트레스가 이직의도에 유의한 영향을 미친다는 선행연구들(Yoo & Choi, 2009; Yoon & Lee, 2007)과 일치하는 결과로 직무를 수행하면서 겪게 되는 스트레스는 개인의 건강에 악영향을 줄 뿐 아니라 직무만족과 조직몰입을 감소시켜 결국은 이직의도를 높이는 부정적인 요인으로 작용하게 된다. 간호사의 직무 스트레스의 여러 가지 요인들로는 의사와의 갈등으로 인한 스트레스, 환자와 보호자 등 대인관계 갈등에서 오는 스트레스, 불규칙한 근무표 등을 들 수 있다(Kim & Gu, 1984).

즉, 대상자에게 의료서비스를 제공하는 간호직은 다양한 직종의 종사자들과 상호 협동하여 교대근무와 같은 불규칙한 근무 특성을 감안 할 때 다른 직종보다 직무 스트레스가 높을 수도 있다고 해석할 있으며, 따라서 간호 관리자들은 형평성 있고 합리적인 근무표 작성을 위한 적극적인 노력이 필요함을 인식하고 지속적인 상담을 통해 갈등 해결을 위한 효율적인 해소방안을 찾도록 노력하고 직무 스트레스의 원인을 분석하여 간호사의 이직의도를 줄일 수 있는 대책을 마련해야 할 것

이다.

또한 조직몰입이 이직의도에 부적인 관계가 있는 것으로 나타났다는데 이는 조직몰입이 간호사의 이직의도를 감소시키는데 중요한 변수로 제기한 선행연구들(Kim, 2007; Yoo & Choi, 2009; Yoon & Lee, 2007)과 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 연구(Moon, 2010)를 지지하는 결과로 이는 조직몰입이 높은 간호사는 간호업무나 병원의 환경에 익숙해져 다른 직장을 탐색하거나 자신의 직장을 떠나려는 이직의도가 낮을 것이며, 높은 직무만족 수준이나 긍정적인 동료와의 관계를 나타낼 것(Yang, 2008)이라 해석할 수 있다. 어떠한 조직이라도 그 조직이 목적인 것에 대해 조직구성원들이 최선을 다해주시기를 바랄 것이다. 따라서 보다 효율적인 조직 관리를 위해서 병원 경영자와 간호 관리자들은 인적자원 관리에 큰 비중을 두어야 할 것이다. 간호사들이 직무에 대해 만족하고 자신의 직무에 대해 깊은 몰입상태를 유지한다면 자신의 직무와 조직에 대해 불만을 가질 수 있는 요인들을 줄여나가고 이직의도는 감소할 수 있을 것이다. 결과적으로 병원간호조직은 간호사들이 자신이 몸담고 있는 간호현장에 좀 더 머무르고, 보다 숙련된 기술을 발휘하여 환자에게 보다 질 높은 간호행위를 제공할 수 있도록 좋은 환경을 만드는데 노력해야 할 것이다.

본 연구의 결과를 종합해 볼 때, 병원간호사의 관계지향 간호조직문화가 이직의도에 영향을 미치는 경로에서 임파워먼트는 직접효과, 직무 스트레스와 조직몰입은 간접효과가 있음을 확인할 수 있었다. 이는 효과적인 간호조직문화 개발을 통한 간호경영 전략방안을 구축함에 있어서 간호사들의 이직의도가 긍정적인 간호조직문화에 의해 조성, 강화된다고 볼 수 있는 것으로서, 관계지향 간호조직문화를 통해 임파워먼트된 간호사들은 간호업무의 효과성이 높아져서 직무에 대한 만족도가 높아지고 간호조직에 대한 몰입이 증가되어 간호사들의 이직의도는 낮아질 수 있음을 의미한다.

즉, 바람직한 관계지향 간호조직문화 형성을 통한 간호사들의 임파워먼트를 높이고 직무 스트레스를 감소시키며 조직몰입을 높일 수 있는 방안이 마련된다면 간호사의 이직의도를 감소시켜 병원 간호조직뿐 아니라 병원 전체조직과 경영발전에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

결론

본 연구는 병원간호사의 관계지향 조직문화와 이직의도간의 관계에 있어서 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입간의

매개효과를 파악하기 위해 수행되었다.

연구결과 병원간호사의 관계지향 간호조직문화는 이직의도에 직접적인 효과는 유의하지 않았으나, 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입을 통해 간접효과를 가지는 것으로 나타났다. 긍정적인 관계지향 간호조직문화에 의해 형성되어진 임파워먼트의 향상과 직무 스트레스의 감소는 간호사의 조직몰입 수준을 높이고 또한 이직의도는 낮아질 것이라고 예측할 수 있었다. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 긍정적인 간호조직문화를 형성하도록 전략을 개발하고 전문적으로서 자신의 직무에 애착을 가지고 일할 수 있도록 조직몰입을 높일 필요가 있다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 간호조직문화의 하위요인 중 관계지향 간호조직문화만을 변인으로 분석하였는데 긍정적인 간호조직문화를 조성하는 데 구체적인 전략이 필요하기에 간호조직문화 유형별로 나누어 이직의도에 미치는 영향에 있어서 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입의 매개효과에 관한 추후연구가 필요하다고 사료된다.

둘째, 본 연구에서는 간호사들이 이직의도에 영향을 미치는 요인들로 간호조직문화, 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입으로 제한하였으나 이러한 변인들 외에도 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 요인들은 다양할 수 있으므로 향후 연구에서는 보다 다양한 변인들을 고려한 분석이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구의 결과 관계지향 간호조직문화가 이직의도에 미치는 직접효과는 없는 것으로 나타났으나 임파워먼트, 직무 스트레스, 조직몰입을 통해 간접효과를 가지는 것으로 나타난 점과 상관분석결과를 통해 나타난 간호조직문화와 이직의도 간에 낮지 않은 관계를 고려할 때 병원경영자와 간호관리자들은 인간관계를 중시하는 간호조직문화를 형성하는 구체적인 전략과 적극적인 지지를 통해 간호사들의 이직률을 낮춤으로써, 간호사 개인의 심리적, 직업적 안정감과 병원간호인력의 안정적 공급과 의료서비스를 제공할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

REFERENCES

- Bae, B. R. (2011). *Structural equation modeling with AMOS 19: Principles and practice*. Seoul: CheongRam Publishing.
- Chandler, G. E. (1986). *The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness*. Unpublished doctoral dissertation, College of Nursing, University of Utah, Utah, Salt Lake.

- Han, S. J. (2000). *A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters*. New York: Basic Books.
- Kim, D. E. (2008). *AMOS A to Z*. Seoul: Hakhyunsa.
- Kim, G. B., & Lee, Y. J. (2008). A study on the experiences of turnover among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 38*, 248-257.
- Kim, K. J. (1986). An empirical study on turnover decision process model. Seoul: Korea University Press.
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing, 14*(2), 28-37.
- Kim, M. R. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses: The effect of nurse organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*, 335-344.
- Kim, M. S., Han, S. J., & Kim, S. J. (2004). The development of the nursing organization culture measurement tool. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 10*, 175-184.
- Kim, S. I., & Kim, J. A. (1997). A study on nursing unit culture, efficiency on nursing performance, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 3*(2), 17-40.
- Kim, S. W., & Jung, H. Y. (1999). A review on assessment methods of fit for structural model. *The Journal College of Education Pusan National University, 38*, 179-196.
- Kim, Y. J. (2013). *Field research on the nursing organizational culture in hospital setting*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Lee, E. J., Han, J. Y., & Kim, M. Y. (2008). Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*, 5-12.
- Lee, H. K. (2001). *Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction, and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Lee, M. H. (1996). Relationship between organizational commitment, job involvement, and role stress of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 26*, 467-782.
- Moon, S. J. (2010). *Structural model of nurses' intentions of changing workplaces*. Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover in hospital nurse's. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 17*, 391-401.
- Park, J. S., & Lee, M. S. (2011). 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, 5*(3), 1-11.
- Seong, T. J., & Si, G. J. (2006). *Research methodology*. Seoul: Hakjisa.
- Shon, K. H. (2003). Relationship between organizational culture types and job satisfaction of nurses in general hospitals. *The Korean Academic Association of Business Administration, 41*, 2277-2294.
- Suh, I. D., & Do, J. W. (2007). Mediating effect of organization identification on the relationship between organization culture, organization commitment and turnover intentions. *Korea Academy of Human Resource Management, 14*(2), 77-97.
- Yang, G. M. (1999). *Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Yang, Y. S. (2008). *ICU new nurses's job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*, 16-25.
- Yoon, J. A., & Lee, H. J. (2007). Internal marking, job stress, organizational commitment and turnover intention in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*, 293-301.