

공공기관 간호사의 직무특성, 조직문화가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

이영주¹ · 김소희¹ · 이태화²

연세대학교 대학원¹, 연세대학교 간호대학²

Effects of Job Characteristics, Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention in Public Institution Nurses

Lee, Young Joo¹ · Kim, So Hee¹ · Lee, Taewha²

¹The Graduate School of Yonsei University

²College of Nursing, Yonsei University

Purpose: The aim of this study was to examine the relationship between job characteristics, organizational culture, job satisfaction and turnover intention, including the direct and indirect effects of the variables on turnover intention.

Methods: A questionnaire was completed by a convenience sample of 144 nurses working for two public institutions. Data were analyzed using independent t-test, One-way ANOVA, Pearson correlation, Hierarchical multiple regression and Path analysis with SPSS/WIN 21.0 and AMOS 21.0 programs. **Results:** The mean score for job satisfaction and turnover intention was similar to that of other hospital nurses. The factors affecting job satisfaction were: position, number of job changes, relationship-oriented culture, and hierarchical-oriented culture(Adj. $R^2=.48$, $F=14.43$, $p<.001$). The factors affecting turnover intention were: age, position, overtime, and job satisfaction(Adj. $R^2=.61$, $F=19.48$, $p<.001$). Job autonomy and relationship-oriented culture had a significant indirect effect on turnover intention.

Conclusion: In developing intervention strategies to improve job satisfaction and reduce turnover intention there is a need to consider both the job characteristics and organizational culture of nurses in public institutions.

Key Words: Job satisfaction, Personnel turnover, Organizational culture, Job description

서론

1. 연구의 필요성

국내 간호사의 이직률은 꾸준히 증가하여 2013년 평균 16.9%[1]로 보건 및 복지사업 종사자의 이직률 3.2%[2]와 비교할 때 매우 높은 수치이다. 병원간호사회는 임상간호사들의 이직사유를 타 병원으로의 이직(19.4%), 결혼, 출산 및 육아

(15.9%), 업무 부적응(13.0%) 순으로 보고하였다[1]. 최근 10여년간 이직의도에 대한 국내 선행연구 30여편을 분석한 결과에 의하면[3], 이직의도와 관련이 있는 일반적 특성으로는 연령, 교육수준, 직위, 결혼여부, 근무형태, 경력, 급여 등이었고, 상황적 요인으로는 직무만족, 조직몰입, 직무 스트레스, 내부마케팅, 소진 등이었다. 또한, 이직의도를 예측할 수 있는 변수로는 연령, 근무 형태, 조직몰입, 직무만족, 직무 스트레스 등이 확인되었다.

주요어: 직무만족, 이직의도, 조직문화, 직무특성

Corresponding author: Kim, So Hee

College of Nursing, Yonsei University, 50-1 Yonsei-ro, Seodaemun-gu, Seoul 120-752, Korea.
Tel: +82-2-2228-3237, Fax: +82-2-393-2808, E-mail: horrykim@naver.com

Received: Apr 2, 2015 | Revised: May 22, 2015 | Accepted: Jun 18, 2015

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.

병원에서 이직한 간호사는 다양한 영역으로 진출하여 전문가로서 새로운 역할을 해 왔다. 1980년대 보건진료소에서 건강관리를 시작으로 학교, 산업장을 거쳐 최근에는 헬스케어 분야와의 융복합 산업이 활성화되면서 전자, 통신, IT, 건설 등 기업체에서 근무하는 사례도 있다. 그 중에서 보건복지부 산하 공공기관이 건강보험 심사업무를 담당할 임상경험이 있는 의료인력을 정기적으로 채용하면서 간호사들이 진출하게 되었고, 현재는 많은 간호사들이 활발하게 활동하는 주요한 영역으로 자리매김되었다. 이 기관의 간호사는 관련법을 근거로 의료기관 진료비 심사, 장기요양 관련 업무 등을 수행하며 교대근무가 아닌 상근직으로 일하고 있다.

간호사가 임상에서 환자를 대상으로 직접간호를 수행하다가 직장이동 후 공공기관에서 새롭게 부여받게 되는 직무는 전문가로서의 직무만족 및 재이직 의사에 큰 영향을 미치게 된다. Hackman과 Oldham[4]의 직무특성 이론에 따르면 개인에게 할당된 직무특성에 따라 근로자는 일에 대한 보람, 책임감, 성과에 대해 인식하게 되고 이러한 심리상태는 직무에 대한 동기부여나 만족도, 업무성과, 결근이나 이직에 영향을 미친다. 선행연구에서 84개의 기업, 금융기관, 관공서 등의 구성원은 직무특성 중 기능다양성과 자율성이 직무만족과 직접적 관계가 있음을 확인하였고[5], 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 직무특성은 직무만족과 양의 상관관계가 있으며, 특히 자율성이 강한 상관관계를 보이고 있음이 확인되었다[6,7]. 아울러, 직무특성과 이직의도와의 관계는 통계적으로 유의한 관련성이 없거나 직무만족을 매개로 영향을 미치고 있었다[3,6,8].

새로운 직장에서의 직무만족은 개인적 차원의 직무특성 외에 조직적 차원에서 변화된 직장의 조직문화에 영향을 받는다. 나라마다 문화가 다르며 그 문화가 그 나라 국민들의 태도와 행동을 지배하듯이 새로운 조직의 분위기는 간호사들의 태도와 행동을 지배하게 된다. 조직문화는 구성원이 조직에서 무슨 일이 중요하고 무엇부터 어떻게 행동해야 하는지 동일하게 인식시켜 줌으로써 조화와 동질감을 높이고, 결속력을 높여 직무만족과 조직성과를 높이게 한다[9]. 보건의료 분야에서 다학제적 협력, 근무 스케줄, 리더십 유형 등에 따른 조직문화는 간호사들의 만족도와 이직의도, 직업적 안정성과 관계가 있을 뿐 아니라 낙상, 투약 오류, 사망률 등의 환자성과와도 관련성이 있다는 보고가 있다[10]. Cameron과 Quinn[11]의 경쟁가치모형(competing value model)에 따라 조직문화를 4가지 유형으로 구분한 연구에 따르면, 보건분야 국가 공무원 은 소속된 조직문화를 관계지향문화로 많이 인지하고 있었으

나 혁신지향문화일 때 직무만족이 높고 이직의도가 낮았으며, 관계지향문화에 비해 위계지향문화와 과업지향문화가 직무만족을 설명하는 유의한 영향요인으로 확인되었다[12]. 병원간호사 대상 연구에서는 간호조직문화를 관계지향문화[13], 위계지향문화[14], 혁신지향문화[15] 등으로 다양하게 인식하였으나, 다수에서 관계지향문화일 때 직무만족이 가장 높고, 이직의도가 가장 낮았다[13,15]. 직무만족의 영향요인은 관계지향문화와 과업지향문화로 나타나거나[16] 직무만족과 이직의도의 영향요인으로 모두 혁신지향문화가 제시되기도 하였다[13].

직무에 대한 불만은 이직을 결정하는 가장 중요한 요인인 만큼 이직 이후 새로운 조직에서 겪게 되는 경험은 이직의 결과를 가장 분명하게 보여 줄 수 있기 때문에[17] 간호사들이 병원을 떠나 새로운 조직에서의 직무만족에 대한 연구는 향후 간호사들의 경력관리와 지역사회로의 진출에 있어 매우 의미 있는 연구라 할 수 있다. 따라서, 본 연구는 보건복지부 산하 공공기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 직무특성과 조직문화에 따른 직무만족과 이직의도를 살펴보고자 한다. 이를 통해 공공기관 간호사에게 필요한 직무 개발 및 조직문화 개선 방안 마련뿐 아니라 간호사의 경력관리를 위한 개인적, 조직적 정책수립을 위한 기초자료로 활용되기를 기대한다.

2. 연구목적

본 연구는 공공기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 일반적 특성을 파악하고 현 근무기관의 직무특성, 조직문화가 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

- 공공기관 간호사가 인지하는 직무특성, 조직문화, 직무만족, 이직의도를 파악한다.
- 공공기관 간호사의 직무특성, 조직문화, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계를 확인한다.
- 공공기관 간호사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한다.
- 공공기관 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 직·간접 효과를 규명한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 공공기관에서 근무하는 간호사들이 인지하는 직무특성과 조직문화를 파악하고, 제 변수들이 직무만족과 이

직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구에서 공공기관이라 함은 공공기관의 운영에 관한 법률(제4조1항)에 따라 정부의 투자, 출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립, 운영되는 기관으로서 보건복지부 산하기관으로 한정한다. 총 21개 기관 중 환자를 대상으로 직접 간호를 수행하거나 석사학위 이상을 요구하는 기관을 제외하고 간호학사로서 취업이 가능한 곳은 3개 기관으로 확인되었다. 그 중 정기적으로 간호사를 공개 채용하고 있는 2개 기관을 근접모집단으로 정하였다. 표본의 크기는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 통계적 검정력 .80, 그리고 총 14개의 예측변수를 투입하여 산출한 결과, 최소 135명이 요구되었다.

3. 연구도구

본 연구의 측정도구는 대상자의 일반적인 특성을 포함하여 총 101문항으로 구성된 설문지를 사용하였으며 각각의 측정도구는 모두 원도구 개발자로부터 이메일을 통해 사용승인을 받았다.

1) 조직문화

Cameron과 Quinn[11]이 경쟁가치모형에 기초를 두고 개발한 조직문화 측정도구(Organizational Culture Assessment Instrument, OCAI)를 Choi[12]가 번안한 자료를 참조하여 본 연구에 적합하게 수정하여 사용하였다. 설문지는 총 24개 문항으로 이루어졌으며, 각 하위영역은 조직의 분위기, 리더십, 직원관리, 구심점, 전략적 우선순위, 성과지표 6개 영역이고 각 영역은 조직문화 유형을 분류하는 4개의 문항(관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화, 위계지향문화)으로 구성되어 있다. 조직문화 점수는 각 문화 유형에 관한 점수가 높을수록 대상자가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 원도구의 Cronbach's α 값은 .71~.79이며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .90이었다.

2) 직무특성

Hackman과 Oldham[4]이 Job Diagnostic Survey에 근거하여 개발하고 Lee[5]가 번안한 자료를 수정·보완하여 측

정하였다. 본 도구는 기능다양성, 과업정체성, 과업유의성, 자율성, 피드백 5가지 영역으로 구성되었고, 영역별 3문항씩 총 15문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 척도로 측정한다. 영역별 점수를 합산하여 직무특성의 하위영역 각각을 나타내는 지표로 사용하였고, 점수가 높을수록 직무특성이 높은 것을 의미한다. 원도구의 Cronbach's α 값은 .59~.71이며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .77이었다.

3) 직무만족

Spector[18]가 개발한 직무만족조사(Job Satisfaction Survey, JSS)를 기초로 Choi[19]가 번역한 자료를 본 연구에 적합하게 수정하여 사용하였다. 본 도구는 급여, 승진, 지도감독, 복리후생, 성과보상, 조직의 정책과 절차, 동료, 직무자체, 의사소통으로 9개 영역으로 구성하였고, 영역별 4개 문항씩 총 36문항이다. 각 문항의 점수를 합산하여 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. 원도구의 Cronbach's α 값은 .70이며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .93이었다.

4) 이직의도

Lawler[20]가 개발하고 Kim[21]이 재구성한 설문지를 사용하였다. 원도구는 총 11문항으로 구성되었는데 이 중 이직요인으로 교대근무의 어려움을 묻는 문항에 대해서는 본 연구의 대상자는 이미 교대근무를 하고 있지 않아 제외하고 총 10개 문항을 사용하였다. 각 문항의 점수를 합산하여 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 원도구의 Cronbach's α 값은 .84~.89이며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .88이었다.

4. 자료수집

본 조사에 앞서 Y대학교 간호대학 기관생명윤리위원회로부터 심의를 받았다(간대 IRB 2013-0046-2). 공공기관에서 간호사가 주로 배치되는 부서 책임자에게 연구목적을 설명하고 협조를 구한 후 해당 기관의 근무경력 1년 이상의 간호사를 대상으로 편의 추출하였다. 업무에 적응하는 기간을 고려하고 실무보다 경영에 참여하는 경우는 직무만족과 이직의도에 영향을 줄 수 있기 때문에 경력 1년 미만의 간호사와 부장 직위 이상의 관리직은 대상자에서 제외하였으며, 연구목적에 대한 설명을 듣고 서면으로 연구참여에 동의한 자만을 연구대상자로 최종 선정하였다.

자료수집은 2013년 11월 26일부터 12월 6일까지 약 2주 동안 업무에 방해되지 않는 점심시간과 퇴근시간을 활용하여 설문지를 배포한 후 수거하였다. 설문지와 동의서는 각각 불투명 봉투에 분리하여 담아 배포 및 수거를 진행함으로써 자료수집 과정동안 대상자를 식별할 수 없도록 하여 익명성이 충분히 보장될 수 있도록 하였다. 무응답률을 고려하여 160부 배포하여 151부가 회수되었고, 이 중 불충분한 자료 7부를 제외한 144부가 최종 분석에 사용되어 응답률 90%를 보였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 과 AMOS 21.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 산출하였고, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 이직의도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 다중비교방법으로 Scheffé test를 사용하였다. 조직문화, 직무특성과 직무만족, 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였으며, 직무만족과 이직의도를 설명하는 영향요인은 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 이용하였다. 또한, 이직의도에 대한 주요 변수들 간의 직·간접 효과를 검증하기 위해 경로분석을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 및 이직의도

본 연구에 참여한 대상자의 일반적 특성 및 그에 따른 직무만족과 이직의도는 Table 1과 같다. 대상자는 평균 37.9세로 9년 2개월간 재직 중이며, 3.2회의 부서이동을 경험하였다. 평균 27.8세에 병원을 사직하였고, 4년 9개월의 임상경력을 가지고 있으며, 병원 퇴직 당시 학사 학위(80.6%)로 미혼(75%)이 많았다. 이직사유(중복응답)는 3교대 등 병원근무가 힘들어서 90명(46.2%), 간호사로서 역할 및 전문성을 넓히고자 30명(15.5%), 적성에 맞지 않아서 25명(12.8%), 인간관계가 힘들어서 14명(7.2%) 순이었으며, 직장이동 횟수는 평균 1.4회이었다.

일반적 특성에 따른 직무만족은 직위, 임상경력기간, 직장이동횟수에 따라 유의한 차이를 보였다. 과장에 비해 차장이(F=3.31, $p=.022$), 임상경력 1년 미만에 비해 3~6년과 6~9년 그룹이(F=3.40, $p=.014$), 직장이동 횟수 1, 2회에 비해 3

회 이상에서 직무만족이 유의하게 높았다($F=3.52$, $p=.032$). 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령, 재직기간, 직위, 근무시간, 결혼과 같은 개인적인 사유에 따라 유의한 차이를 보였다. 30대에 비해 40대가($F=4.29$, $p=.006$), 재직기간 10~15년에 비해 20년 이상이($F=2.53$, $p=.043$), 대리, 과장보다는 차장이($F=6.31$, $p<.001$), 결혼, 이사 등 개인적 일들이 이직사유인 그룹에서 이직의도가 낮았다($t=2.90$, $p=.004$)(Table 1).

2. 주요 연구변수의 기술통계

본 연구에서 사용된 연구변수들의 기술통계 결과는 Table 2와 같다. 직무특성은 평균 55.34점이었으며, 하위영역 중 과업정체성이 12.41점으로 가장 높고 자율성은 9.88점으로 가장 낮게 나타났다. 조직문화는 위계지향문화가 22.45점으로 가장 높고, 혁신지향문화가 18.10점으로 가장 낮게 확인되었으며, 직무만족은 평균 106.31점이고 하위영역 중 동료가 14.54점으로 가장 높고 승진이 9.40점으로 가장 낮게 나타났다. 이직의도는 평균 33.08점으로 확인되었다(Table 2).

3. 대상자의 직무특성, 조직문화와 직무만족, 이직의도 간의 관계

대상자의 직무특성 중 자율성($r=.29$, $p=.001$), 피드백($r=.18$, $p=.029$), 조직문화 중 관계지향문화($r=.66$, $p<.001$), 혁신지향문화($r=.50$, $p<.001$), 위계지향문화($r=.22$, $p=.007$)는 직무만족과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 한편, 관계지향문화($r=-.36$, $p<.001$), 혁신지향문화($r=-.26$, $p=.002$), 직무만족($r=-.74$, $p<.001$)은 이직의도와 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4. 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무만족과 이직의도의 영향 요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였다(Table 3). 먼저, 직무만족은 단변량 분석에서 상관성 및 유의한 차이를 보인 일반적 특성의 직위, 임상경력기간, 직장이동횟수와 개인적 차원에서 직무특성의 자율성, 피드백, 그리고 조직적 차원에서 조직문화의 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화를 순차적으로 투입하였다. 공차(Tolerance)는 .30~.90로 기준인 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)도 최대 3.40로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성의 문

Table 1. Differences of Job Satisfaction, Turnover Intention by Characteristics of Participants

(N=144)

Variables	Categories	n (%)	Job satisfaction		Turnover Intention		
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	
Gender	Male	2 (1.4)	114.50±6.36	0.70 (.486)	35.00±9.90	0.38 (.708)	
	Female	142 (98.6)	106.19±16.75		33.05±7.25		
Age (year)	≤ 30 ^a	23 (16)	103.78±21.50	1.76 (.157)	32.56±7.77	4.29 (.006) b > c	
	31~40 ^b	76 (52.8)	104.40±15.54				
	41~50 ^c	40 (27.8)	111.36±15.49				
	≥ 51 ^d	5 (3.5)	106.60±12.90				
Marital status	Single	46 (31.9)	102.82±17.39	1.74 (.085)	34.74±7.29	-1.89 (.061)	
	Married	98 (68.1)	107.95±16.14				
Tenure (year)	< 5 ^a	42 (29.2)	106.03±18.60	0.29 (.885)	33.14±7.26	2.53 (.043) c > e	
	5~< 10 ^b	36 (25.0)	107.00±16.24				
	10~< 15 ^c	42 (29.2)	105.87±14.31				
	15~< 20 ^d	9 (6.3)	102.00±23.95				
	≥ 20 ^e	15 (10.4)	109.27±14.63				
Position	Staff member ^a	15 (10.4)	106.47±21.99	3.31 (.022) c < d	31.53±8.02	6.31 ($< .001$) b, c > d	
	Assistant manager ^b	29 (20.1)	108.56±16.25				
	Deputy manager ^c	92 (63.9)	104.18±15.57				
	Manager ^d	8 (5.6)	122.38±11.34				
Work hours (per week)	≤ 45 ^a	14 (9.7)	114.00±19.65	1.75 (.142)	30.07±9.11	2.90 (.024)	
	46~50 ^b	65 (45.1)	106.42±15.63				
	51~55 ^c	36 (25.0)	107.18±16.79				
	56~60 ^d	19 (13.2)	102.76±14.36				
	≥ 61 ^e	8 (5.6)	96.25±20.75				
Clinical career (year)	< 1 ^a	4 (2.8)	80.00±33.93	3.40 (.014) a < c, d	38.00±7.53	0.54 (.704)	
	1~< 3 ^b	21 (14.6)	104.19±16.78				
	3~< 6 ^c	78 (54.2)	107.84±16.09				
	6~< 9 ^d	33 (22.9)	108.82±14.19				
	≥ 9 ^e	7 (4.9)	99.71±10.48				
Type of hospital	Tertiary hospital	117 (81.3)	105.91±17.59	0.35 (.553)	33.22±7.32	0.28 (.634)	
	General hospital	27 (18.8)	108.03±11.97				
Cause of turnover*	No aptitude for nursing	Yes	25 (17.4)	103.76±19.63	0.84 (.402)	34.04±7.47	-0.72 (.471)
		No	115 (82.6)	106.85±16.02			
	Hard work (e.g. shift work)	Yes	90 (62.5)	106.88±16.93	-0.53 (.598)	32.97±7.18	0.22 (.823)
		No	54 (37.5)	105.36±16.33			
	Difficulty with relationships	Yes	14 (9.7)	104.00±17.67	0.54 (.587)	33.57±7.25	-0.26 (.792)
		No	130 (90.3)	106.56±16.61			
	Higher pay, better benefits	Yes	10 (6.9)	96.60±19.95	1.93 (.056)	35.40±4.76	-1.05 (.297)
		No	134 (93.1)	107.03±16.25			
	Health problem	Yes	7 (4.9)	100.57±7.91	0.99 (.352)	36.86±6.41	-1.42 (.159)
		No	137 (95.1)	106.60±16.96			
	Personal event (e.g. marriage)	Yes	12 (8.3)	112.75±16.41	-1.40 (.163)	27.42±7.17	2.90 (.004)
		No	132 (91.7)	105.72±16.63			
	Enhancement of nursing professionalism	Yes	30 (20.8)	106.15±14.90	0.06 (.952)	33.90±6.62	-0.69 (.491)
		No	114 (79.2)	106.35±17.16			
Number of job changes	1 ^a	98 (68.0)	105.65±16.47	3.52 (.032) a, b < c	33.33±6.86	2.11 (.125)	
	2 ^b	40 (27.8)	105.33±15.25				
	≥ 3 ^c	6 (4.2)	123.67±22.20				

*Multiple responses; a, b, c, d=Scheffé test.

Table 2. Descriptive Statistics for Study Variables

(N=144)

Variables	M±SD	Min	Max	Range of score
Job characteristics	55.34±6.04	37	71	15~75
Skill Variety	9.92±1.97	6	15	3~15
Task Identity	12.41±1.74	6	15	3~15
Task Significance	11.98±2.10	6	15	3~15
Autonomy	9.88±2.45	3	15	3~15
Feedback	11.14±1.89	7	15	3~15
Organizational culture				
Relationship-oriented	20.47±3.47	8	30	6~30
Innovation-oriented	18.10±4.21	6	28	6~30
Task oriented	21.28±3.91	12	30	6~30
Hierarchy-oriented	22.45±2.59	15	29	6~30
Job satisfaction	106.31±16.67	52	150	36~180
Pay	10.00±2.93	4	19	4~20
Promotion	9.40±2.51	4	15	4~20
Supervision	14.23±2.74	6	20	4~20
Fringe benefits	11.06±2.89	4	19	4~20
Contingent rewards	11.78±2.86	4	20	4~20
Operating procedures	10.17±1.95	4	15	4~20
Coworkers	14.54±2.00	10	20	4~20
Nature of work	13.07±3.01	5	20	4~20
Communication	12.07±2.71	5	17	4~20
Turnover intention	33.08±7.26	14	49	10~50

제는 없는 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석 1단계로 직위, 임상경력기간, 직장이동횟수, 자율성과 피드백을 모형에 투입한 결과, 직위 중 차장($\beta = .27, p = .001$), 직장이동횟수($\beta = .17, p = .031$), 자율성($\beta = .25, p = .001$)이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계로 조직문화의 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화를 회귀모형에 추가했을 때, 관계지향문화($\beta = .69, p < .001$), 위계지향문화($\beta = -.18, p = .021$)가 직무만족을 유의하게 증가시키는 변수로 확인되었으며, 직무만족을 추가로 32.2% 더 설명하는 것으로 나타났다($F = 14.43, p < .001$). 또한, 직위 중 주임($\beta = .17, p = .017$)은 직무만족의 유의한 변수로 새롭게 등장하였고, 차장($\beta = .18, p = .006$)과 직장이동횟수($\beta = .14, p = .031$)는 여전히 유의한 변수로 확인되었으나, 자율성은 더 이상 유의한 영향을 미치지 못하였다. 앞서 상관관계 분석에서 자율성, 위계지향문화, 직무만족은 상호 간에 상관관계가 없었으나 자율성, 관계지향문화, 직무만족은 높은 상관관계를 보였으므로, 관계지향문화를 매개로 자율성이 직무만족에 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있음을 확인하였다.

이직의도의 위계적 회귀분석은 단변량 분석에서 상관성 및 유의한 차이를 보인 일반적 특성의 연령, 재직기간, 직위, 근무시간과 조직문화의 관계지향문화, 혁신지향문화 그리고 직

무만족을 순차적으로 투입하였다. 이때 결혼, 이사 등 개인적 사유로 인한 이직은 특정 그룹의 대상자수 제한으로 제외하였다. 공치는 .22~.75로 기준인 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자도 최대 4.75로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석 1단계로 연령, 재직기간, 직위, 근무시간, 관계지향문화, 혁신지향문화를 투입한 결과, 연령($\beta = -.44, p = .004$), 직위 중 주임($\beta = -.28, p = .004$), 대리($\beta = -.20, p = .033$), 차장($\beta = -.24, p = .004$), 근무시간 60시간 이상($\beta = .27, p = .026$), 관계지향문화($\beta = -.32, p = .006$)가 이직의도에 유의한 영향요인으로 나타났다. 2단계로 직무만족을 추가했을 때, 직무만족($\beta = -.78, p < .001$)이 이직의도를 유의하게 증가시키는 변수로 확인되었으며, 이직의도를 추가로 31.3% 더 설명하는 것으로 나타났다($F = 19.48, p < .001$). 또한, 연령, 주임, 차장, 근무시간 60시간 이상은 여전히 이직의도를 설명하는 유의한 변수로 확인되었으나, 직위 중 대리와 관계지향문화는 더 이상 유의한 영향을 미치지 못하였다. 앞서 상관관계 분석에서 관계지향문화, 직무만족, 이직의도가 상호 간에 높은 상관관계를 보였으므로, 직무만족을 매개로 관계지향문화가 이직의도에 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있음을 확인하였다.

Table 3. Factors affecting Job Satisfaction and Turnover Intention

(N=144)

Dependent variables	Independent variables*	Model 1			Model 2		
		β	t	p	β	t	p
Job satisfaction	Position_staff member	.15	1.76	.080	.17	2.41	.017
	Position_assistant manager	.14	1.78	.077	.12	1.94	.055
	Position_manager	.27	3.34	.001	.18	2.78	.006
	Clinical career	.14	1.71	.090	.11	1.60	.112
	Number of job changes	.17	2.19	.031	.14	2.18	.031
	JC_autonomy	.25	3.01	.003	.02	0.25	.805
	JC_feedback	.10	1.21	.227	.06	0.91	.364
	OC_relationship				.69	6.22	<.001
	Oc_innovation				.03	0.32	.752
	OC_hierarchy				-.18	-2.34	.021
		Adjusted R ² =.16, R ² =.20, F=4.81, p<.001			Adjusted R ² =.48, R ² =.52, F=14.43, p<.001		
Turnover intention	Age	-.44	-2.93	.004	-.32	-2.88	.005
	Tenure	.21	1.46	.146	.13	1.28	.203
	Position_staff member	-.28	-2.91	.004	-.18	-2.59	.011
	Position_assistant manager	-.20	-2.16	.033	-.09	-1.30	.196
	Position_manager	-.24	-2.90	.004	-.12	-2.03	.045
	WH_≤45	.04	0.35	.726	.05	0.64	.520
	WH_45~50	.02	0.13	.898	.04	0.39	.699
	WH_50~55	.12	0.80	.425	.07	0.70	.487
	WH_>60	.27	2.26	.026	.18	2.02	.045
	OC_relationship	-.32	-2.78	.006	.15	1.54	.126
	OC_innovation	-.03	-0.23	.815	.02	0.20	.843
	Satisfaction				-.78	-10.69	<.001
			Adjusted R ² =.27, R ² =.33, F=5.85, p<.001			Adjusted R ² =.61, R ² =.64, F=19.48, p<.001	

*Dummy variables: Position (Deputy manager=0), WH (55~60=0); JC=Job characteristics, OC=Organizational culture, WH=Work hours.

5. 이직의도의 직·간접 효과 검증

앞서 상관관계와 회귀분석의 분석결과를 토대로 자율성, 관계지향문화, 직무만족, 이직의도 간의 가설적 경로모형을 구성하고, 이직의도의 직, 간접효과에 대한 유의성을 검증하였다(Figure 1). 주요 변수들의 경로를 확인하고자 일반적 특성은 제외하였고, 자율성과 이직의도 간의 관련성은 직무특성이 직무만족을 매개로 이직의도의 간접효과를 나타낸다는 선행연구[8]를 근거로 추가하였다. 자율성을 독립변수로, 관계지향문화와 직무만족을 매개변수로, 이직의도를 종속변수로 설정하여 경로분석을 시행한 후 가설적 모형에서 통계적으로 유의하지 않은 자율성 → 직무만족에 대한 경로를 제거하여 경로모형을 수정하였다.

직·간접 효과에 대한 유의성 검증 결과는 Table 4와 같다. 이직의도에는 직무만족($\beta=-.88, p=.003$)이 유의한 직접효과가 있으며, 관계지향문화($\beta=-.36, p=.006$)는 직접효과($\beta=.22, p=.002$)와 간접효과($\beta=-.58, p=.003$)가 모두 유의하

게 나타나 직무만족의 부분 매개효과가 있는 것으로 해석되었다. 자율성($\beta=-.13, p=.004$)은 관계지향문화와 직무만족을 매개로 유의한 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 이들 변수는 이직의도의 56.8%를 설명하였다. 직무만족에는 관계지향문화($\beta=.66, p<.001$)가 유의한 직접효과가 있으며, 자율성($\beta=.24, p=.003$)은 유의한 간접효과가 있는 것으로 나타나 관계지향문화의 완전 매개효과가 있는 것으로 해석되었다. 이들 변수는 직무만족의 42.9%를 설명하였다. 또한, 관계지향문화에 대한 효과에서는 자율성($\beta=.37, p<.001$)이 유의한 직접효과가 있었으며, 관계지향문화의 13.6%를 설명하였다.

수정된 경로모형의 적합도를 검증하기 위해서 절대적합지수 Normed χ^2 (CMIN/DF), GFI (Goodness of Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)와 증분적합지수 NFI (Normed Fit Index)를 사용하였다. 모형의 적합도 판단기준은 CMIN/DF<2, GFI>.90, RMSEA 0.05 이하 좋음, 0.05 양호, 0.1~0.08 보통, NFI>.90인 것에 비추어 볼 때, 경로모형의 적합도는 절대적합지수 CMIN/DF

1.05, GFI .99, RMSEA 0.02, 충분적합지수 NFI 값이 0.99로 조건에 만족하는 적합도 지수를 보였다(Table 4).

논 의

본 연구는 보건복지부 산하 공공기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 직무특성, 조직문화, 직무만족, 이직의도를 파악하고 직무만족과 이직의도에 미치는 영향요인을 분석함으로써 공공기관 간호사에게 필요한 직무 개발과 조직문화 개선방안 및 간호사의 경력관리를 위한 기초자료를 마련하고자 시도되었다. 연구결과, 직무만족은 직위 중 과장에 비해 주임과 차장이, 직장이직횟수가 많을수록, 관계지향문화로 많이 인식할수록, 위계지향문화로 적게 인식할수록 높은 것으로 나타났다. 이직의도는 연령이 많을수록, 직위 중 과장에 비해 주임과 차장이, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮았고, 주당 근무시간이 55~60시간에 비해 60시간 이상일 때 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 직무의 자율성은 관계지향문화를 매개로 직무만족에, 관계지향문화와 직무만족을 매개로 이직의도에 간접효과를 미치는 것으로 확인되었으며, 관계지향문

화는 직무만족을 매개로 이직의도에 간접효과가 있는 것으로 나타났다.

본 연구대상자들의 직무만족은 5점 척도로 환산 시 평균 2.95 ± 0.47 점이고 이직의도는 3.30 ± 0.73 점으로, 다수의 선행연구에서 나타난 병원 임상간호사들의 직무만족 평균점수 2.79~3.12점[6,7,22,23]나 이직의도 평균점수 3.08~3.69점과 유사한 수치를 보였다[3,6,22]. 선행연구에서 직무만족에 대한 하위영역은 주로 독립변수와의 상관관계가 분석되고 구체적으로 점수가 제시되는 경우가 제한적이라 확인 가능한 영역에 한하여 비교해 보면, 급여에 대한 만족도는 연구대상자와 임상간호사가 각각 2.50점, 2.56점[7]으로 모두 낮은 수준이었고, 성과보상에 대한 만족도는 각각 2.95점, 2.80점[23] 정도였으며 직무자체에 대한 만족도는 3.27점과 3.43점[23]으로 임상간호사가 약간 높았다. 이와 같이 대상자의 직무만족이 임상간호사와 큰 차이가 없다는 결과는 공공기관에서의 근무가 전 근무지에 비해 크게 만족할만한 요인이 없거나 새로운 불만족 요인이 있음을 의미한다. 이는 본 연구에서 의료기관 이직사유에 따른 직무만족이 차이가 없다는 결과를 통해서 확인할 수 있는데, 주된 이직사유인 '3교대 등 병원근무가

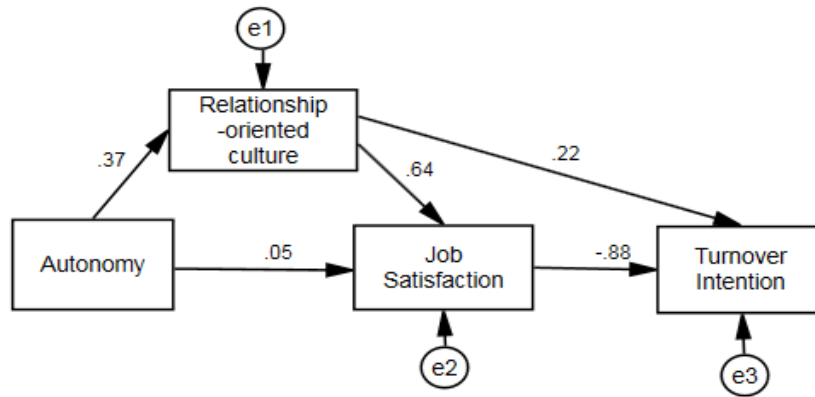


Figure 1. Path model of turnover intention.

Table 4. Direct Effect, Indirect Effect, and Total Effect in Modified Path Model

(N=144)

Variables	Categories	Direct effect	Indirect effect	Total effect	SMC*
		β (p)	β (p)	β (p)	
Relationship	Autonomy	.37 (.004)	-	.37 (.004)	.136
Satisfaction	Autonomy	-	.24 (.003)	.24 (.003)	.429
	Relationship	.66 (.005)	-	.66 (.005)	
Turnover	Autonomy	-	-.13 (.004)	-.13 (.004)	.568
	Relationship	.22 (.002)	-.58 (.003)	-.36 (.006)	
	Satisfaction	-.88 (.003)	-	-.88 (.003)	

*SMC=Squared multiple correlation.

힘들어서'거나 '간호사로서 역할 및 전문성을 넓히고자' 혹은 '적성에 맞지 않아서' 등은 의료기관의 이직사유가 되었을 뿐 현 근무지에서 직무만족을 높이는 요인은 아님을 알 수 있다. 국내 대졸자 직업이동 경로 패널조사자료를 통해 영역간 직업이동 유형별 직무만족 변화를 연구한 결과에 의하면[17], 최근 3년동안 비영리조직에서 영리조직으로(3.54→3.53점), 혹은 영리조직에서 비영리조직으로(3.58→3.52점) 이동한 경우보다 비영리조직에 지속적으로 남아 있는 경우(3.84→3.64점)에 직무만족도 평균점수는 여전히 높았으나 점수의 차이는 가장 컸다. 이는 본 연구대상자가 의료기관에서 이직하였으므로 비영리조직을 지속하였다고 하고 비교할 때, 연구대상자의 직무만족 점수는 임상간호사에 비해 더 낮아질 수도 있음을 추측할 수 있다. 따라서, 개인의 이직사유는 다르더라도 조직차원에서 현재의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 각각의 해당 근무기관 특성과 영향요인을 찾아 이를 개선하는 개별 맞춤으로 접근해야 할 것이다.

연구대상자들의 직무특성은 5점 척도로 환산 시 평균 3.70±0.40점으로, 선행연구에서 병원 임상간호사들의 평균 3.40~3.66점에 비해 약간 높은 결과를 나타냈고[6,7,23,24], 하위 영역 중 과업정체성이 4.14점으로 임상간호사들의 3.74~3.83점보다 매우 높았다[7,23,24]. 과업정체성은 맡은 직무가 전체와 연결된 것임을 아는 것, 업무를 수행하는데 있어서 시작부터 끝까지 전체의 완성과 업무의 일부분을 아는 정도를 말한다[4]. 이러한 결과는 임상간호사에 비해 공공기관 간호사의 업무가 일의 전체를 이해하고 스스로 책임을 다하는 부분이 무엇의 일부인지 보다 명확히 안다는 것을 의미한다. 높은 과업정체성은 작업자가 작업에 대한 충분한 의미를 자각하게 함으로써 작업에 대한 긍정적 심리에 영향을 미쳐 내적 동기를 높임으로써 작업의 질적 향상을 가져다주고 만족감의 증가와 이직률의 감소를 가져다준다[25]. 비영리 조직의 구성원들은 직무의 자율성이나 직무내용에 대한 내인적(intrinsic) 직무만족이 높은 경향이 있는데, 이는 이직을 결정하지 않고 비영리 조직에 남아 있도록 하는데 중요한 역할을 한다고 보고하고 있다[17]. 이러한 점에서 공공기관 간호사들의 높은 과업정체성은 임상간호사의 업무와 차별화되었고 이는 비의료기관에서도 장기근속할 수 있는 요인이 되었다고 사료된다.

연구대상자가 인지한 직무의 자율성은 직무특성 중 가장 낮은 점수인 3.29±0.82점으로 병원 임상간호사의 평균점수 3.14~3.61점[7,23,24]과 유사한 수치를 보였는데, 이러한 결과는 자율성이란 직무 수행 시 담당자에게 부여되는 재량의 정도[4]임을 감안할 때, 조직의 한 구성원으로서 정책과 규율

에 따라 업무를 수행하는데 있어 개인에게 허용되는 자율성의 범위는 현실적으로 제한될 수밖에 없음을 반영한 결과로 보인다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 자율성은 관계지향문화를 매개로 직무만족에, 관계지향문화와 직무만족을 매개로 이직의도에 간접효과를 미치는 것으로 확인되었다. 이는 관계지향문화가 매개변수로 작용한다는 것은 처음 확인되었으나, 직무만족이 다른 변수들의 매개, 중재변수로 작용하여 이직의도를 감소시키는데 작용한다는 선행연구를 재확인하였다[3,8]. 관계지향문화가 자율성과 직무만족의 관계에서 매개효과를 나타낸다는 것은 자신의 직무에서 책임감 있는 재량권을 잘 발휘할수록 사람들과의 신뢰적 관계를 잘 구축하게 되고 가족적인 조직문화로 인식하게 되어 이는 직무에 대한 만족감을 증가시키는 것으로 해석된다. 또한 이렇게 증가된 직무만족은 다른 조직으로의 이직의도를 낮추게 한다. 따라서, 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 적은 범위나마 담당자에게 위임할 수 있는 업무를 설정하고 권한을 부여함으로써 스스로 자율성을 발휘할 수 있도록 하는 정책결정이 필요하다.

연구결과, 관계지향문화는 직무만족과 이직의도에 직, 간접 효과를 미치는 주요한 영향요인으로 확인되었는데, 이러한 결과는 관계지향문화가 직무만족과 이직의도의 주요한 영향요인임을 확인한 다수의 선행연구와 일치하였다[13,15,16]. 관계지향문화란, 내부지향이며 비공식적인 유연한 문화로서 가족공동체와 비슷해서 참여, 충성, 인락을 중시하고 상호배려와 팀을 기반으로 움직인다[9]. 본 연구에서 직무만족의 하위항목 중 동료에 대한 만족도가 가장 높았는데, 이는 해당기관이 높은 동료애와 동료간의 신뢰적 관계가 잘 형성되어 구성원들이 가족적인 분위기에서 일할 수 있는 여건이 잘 구축되어 있는 것으로 보인다. 따라서, 바람직한 조직문화는 구성원의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮춤으로써 조직의 성과와 발전에 영향을 끼치므로[13], 구성원들간에 우위를 다지고 가족적, 친화적인 조직문화를 지속적으로 유지할 수 있도록 해야 할 것이다.

또한, 위계지향문화는 직무만족을 낮추는 주요한 영향요인으로 확인되었는데, 이러한 결과는 관계지향문화에 비해 위계지향문화인 경우 직무만족이 낮다는 선행연구와 유사하였다[12]. 위계지향문화는 질서를 중시하고 내부통합적이며 예측 가능한 일만 하고 비용통제와 철저한 관리로 안정적인 조직을 지향한다[9]. 이 문화는 능력과 업적으로 인한 빠른 승진을 보장하지는 않으나 개인의 나이, 교육수준, 기술, 경험 등과 같은 특성에서 비롯된 일종의 명예를 가리키는 비공식적 지위

(informal status)를 부여하기도 한다[26]. 본 연구에서 대상자들은 현재의 조직문화를 위계지향문화로 가장 많이 인식하고 있었는데, 이는 대상자들이 20대에서 50대까지 다양한 연령대가 평균 9.2년간 함께 재직하고 있음을 고려할 때 상하간의 위계질서가 유지되고 연공에 따른 보상과 인화를 중요시하는 우리나라 조직체 문화의 전통적인 특성[27]인 위계지향문화를 자연스럽게 받아들이면서 비공식적 지위로 해당 문화를 유지시켰을 것으로 추측된다. 그러나, 강한 조직문화는 구성원의 행동지침을 제공하며 조화와 단합 및 환경 적응력을 강화시키는 순기능을 하는 반면, 다양성과 창의성을 제한하고 환경변화에 적응하지 못하며 부정부패, 나태함 등의 역기능을 가져올 수 있다[9]. 특히, 급속한 대내외 보건의료 환경의 변화 가운데 점차 많은 조직체에서 능력과 업적을, 그리고 진취와 창의를 강조하는 경향이 급속히 확산되고 있는 시점에서 위계지향문화는 서로 다른 개성과 경력을 가진 구성원을 통한 창의성 개발을 저해하고 시대의 요구에 부합하는 조직 발전을 어렵게 할 것이므로 반드시 변화되어야 할 필요가 있다. 공공기관에서도 현재 조직문화의 강점을 유지하되 변화하는 시대와 신규 구성원과의 조화가 잘 이루어질 수 있도록 적극적으로 다양한 조직문화 개선방안이 강구되어야 할 것이다.

마지막으로 본 연구에서 직위는 직무만족과 이직의도를 설명하는 유의한 영향요인으로 나타났으며 직무만족의 하위영역 중 승진이 가장 만족도가 낮은 것으로 확인되었는데, 이러한 결과는 승진이라는 조직차원의 보상은 직무만족의 주요한 결정인자임을 보고한 선행연구를 지지한다[28]. 조직에 의해 공식적 지위가 부여되는 승진은 자신, 가족 및 주의사람들로부터 인정을 보장해 주며 개인에게 권한의 증가를 가져다주고 보상의 증가를 주며 성장욕구의 충족을 가져다준다는 점에서 매우 중요하다[25]. 본 연구에서 직위 중 과장에 비해 주임과 차장이 직무만족이 높고 이직의도가 낮다는 것은 취업난을 뚫고 입사한지 얼마 되지 않은 주임과 사내 승진시험을 통해 어렵게 관리자급으로 승진한 차장은 직무만족이 높지만, 오랫동안 인사적체 현상을 경험하는 과장을 위한 인적자원관리가 매우 필요함을 시사한다. 따라서, 공공기관에서도 간호사들에게 관리자 트랙, 전문가 트랙 등 다양한 경력개발제도 개발을 통해 승진기회를 많이 제공해 줌으로써 간호사의 직무만족을 높이고 현직에 오래 머물 수 있도록 해야 할 것이며, 업무량 확대, 책임감 증가로 인한 스트레스 관리 등 직급별 맞춤형 인적자원관리도 함께 제공되어야 할 것이다.

아울러, 본 연구는 공공기관 간호사들의 과거 임상경력과 현재의 직무에 대해 횡단적으로 조사되었으나, 향후에는 면허

간호사 등록제 시행으로 구축된 전산자료를 활용함으로써 전국 간호사를 대상으로 이직시기, 진출경로 등을 추적관찰하고 그에 따른 직무만족도가 분석되기를 기대한다. 이미 국외에서는 간호사 등록시스템의 데이터를 이용하여 임상경력기간, 은퇴시기, 경력단절에 미치는 영향요인 등을 파악하는 연구가 진행되고 있다. 미국 등록간호사 국가표본조사를 이용하여 간호사의 이직과 퇴직을 예측한 연구에 의하면[29], 미국 간호사의 퇴직은 30~40대에 서서히 나타나다가 50대를 넘어서 급격히 증가하는 양상이 나타났는데, 조기 은퇴의 예측인자는 결혼, 자녀 또는 나이 드신 부모님 등의 부양가족 때문이고, 경력변경의 예측인자로는 고학력, 남성, 최근 비간호 분야 학위 프로그램의 등록 등으로 확인되었다. 영국의 고용변화 파악을 위한 가구패널조사에 의하면[30], 간호사의 짧은 경력과 관련된 개인적 특성은 남성, 짧은 연령, 학위 소지자, 영국 출생자 등이었고, 이직과 관련된 직업적 특성은 낮은 급여, 관리 책임, 정규직으로 고용, 기회 부족 등으로 나타났다. 이와 같은 연구는 추후 우리나라에서도 활동간호사의 경력관리뿐 아니라 간호인력의 공급량 결정, 지역 간의 효율적인 인력배치 등 다양한 간호정책 마련에 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구에서의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 2개 공공기관에서 대상자를 편의 추출에 의해 모집하였는데, 이러한 비확률 표집방법은 대상자의 선택편중이 발생할 수 있음을 고려할 때, 연구결과를 우리나라 보건복지부 산하 모든 공공기관에 근무하는 간호사들에게 일반화기에 어려움이 있을 수 있다. 둘째, 본 연구는 이직 후 1년 이상 재직자를 대상으로 임상간호사와의 직무만족 차이를 비교하였기 때문에 직장 이동 후 직무만족의 변화를 직접적으로 확인하지는 못하였다. 향후에는 직장 이동 경험자를 추적 조사하거나 1년 미만의 경력자를 대상으로 이직 직후 직무만족을 평가하여 만족도 변화를 파악할 수 있기를 제언한다. 그러나, 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 의료기관 이직을 경험하고 공공기관에서 근무 중인 간호사를 대상으로 직무특성, 조직문화, 직무만족, 이직의도에 있어 임상간호사와의 차이점을 파악하고 관련된 영향요인을 확인하였다는 점, 자율성과 관계지향문화가 이직의도에 미치는 간접효과를 검증한 연구라는 점에서 의의가 있다.

결론

본 연구는 공공기관 간호사를 대상으로 직무특성, 조직문화, 직무만족, 이직의도를 파악하고, 직무만족과 이직의도에

영향을 미치는 요인들의 직, 간접 효과를 규명하였다. 그 결과, 직무만족의 영향요인은 직위, 직장이직횟수, 관계지향문화, 위계지향문화이고, 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 연령, 직위, 초과근무시간, 직무만족이며, 자율성과 관계지향문화는 이직의도에 간접효과를 나타냄을 확인하였다. 본 연구 결과를 기초로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구에서 확인된 직무만족 및 이직의도에 영향을 미치는 직무 특성의 향상과 조직문화를 개선하기 위한 프로그램을 개발하고 이의 효과검증을 위한 연구를 제언한다. 둘째, 간호사의 폭넓은 진출영역 확대를 위하여 공공기관 외에 다양한 분야에서 활동하고 있는 간호사들의 직무에 대한 지속적인 반복연구를 제언한다.

REFERENCES

- Hospital Nurses Association. Hospital nurses staffing state survey [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2013 [cited 2014 September 22]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
- Korean Statistical Information Service. Survey on wages and working hours at establishments [Internet] Deajeon: Statistics Korea; 2013. [cited 2014 October 31]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_MONA31&conn_path=I3
- 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. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
- Hackman J, Richard, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. 1975;60(2):159-170. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>
- Lee JW. The mediating role of job involvement in the relationships between job characteristics and employee attitudes. *Korean Journal of Management*. 1997;5(1):87-122.
- Er KS, Hur HK, Kim KK, Cho YJ, Kim EH, Kim SJ. The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2004;9(2):81-92.
- Kim KK, Hur HK. A comparative study on the job characteristics and job satisfaction in correctional nurses and hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003;9(2):233-241.
- Portoghese I, Galletta M, Battistelli A, Leiter MP. A multilevel investigation on nursing turnover intention: the cross-level role of leader-member exchange. *Journal of Nursing Management*. 2014, Jan 12. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12205>
- Lim CH. *Organizational behavior*. 5th ed. Seoul: B&M Books; 2013.
- Kathryn M, Chou SS, Stone PW. Organizational climate and health care outcomes. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*. 2007;33(11 Suppl):45-56.
- Cameron KS, Quinn RE. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. 3rd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.; 2011.
- Choi WC. Factors related to burnout and job satisfaction among civil servants: focused on the organizational culture of public health division. [master's thesis]. Gyeongsan: Daegu Hanny University; 2011.
- Choi SH, Jang IS, Park SM, Lee HY. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):206-214. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
- Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(3):441-456.
- Park JS. The causal relationship between public hospital nurses's perception of organizational culture types and job satisfaction and turnover intention. *Health and Social Science*. 2006;19:97-118.
- Lee EJ, Han JY, Kim MY. Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(1):5-12.
- Kang CH, Huh SY, Lee JM, Chung SW, Cho SM. Cross-sector job mobility and job satisfaction change among college graduates. *Korea Social Policy Review*. 2012;19(2):9-38. <http://dx.doi.org/10.17000/kspr.19.2.201206.9>
- Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*. 1985;13:693-713.
- Choi YS. The influence on job satisfaction and organizational commitment of the members in social welfare organization by professional identity and chief executive's leadership: The analysis of multi-level [dissertation]. Seoul: Seoul Women's University; 2011. p. 170-172.
- Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, editors. *Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill; 1983. p. 78-97.
- Kim YR. A study on the turnover intention of the oncology nurse [master's thesis]. Gwangju: Chonnam National University; 2007.
- Kim MR, Seomun GA. Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(2):93-101. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>

23. Kim SY, Lee GY, Sook BS. Influence of job characteristics and organizational communication on the job satisfaction of hospital nurses. *Health and Social Science*. 2013;33:135-159.
24. Lee SY. The influence of job characteristics and professionalism on empowerment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(4):587-596.
25. Park KK. *Human resource management*. 5th ed. Seoul: Hongmoonsa; 2013.
26. Shin YG. *Human-oriented management* Seoul: Dasan; 2005.
27. Lee HJ, Park HJ. *Organizational behavior*. Paju: Bubmoonsa; 2004.
28. Yom YH, Kwon SB, Lee YY, Kwon EK, Ko JW. The determinants of job satisfaction of nurses: focused on work rewards. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(33):329-337. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.3.329>
29. Nooney JG, Unruh L, Yore MM. Should I stay or should I go? Career change and labor force separation among registered nurses in the U.S. *Social Science & Medicine*. 2010;70(12):1874-1881. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.02.037>
30. Barron D, West E. Leaving nursing: An event-history analysis of nurses' careers. *Journal of Health Services Research & Policy*. 2005;10(3):150-157. <http://dx.doi.org/10.1258/1355819054338924>