

간호사가 지각한 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향

문미영¹ · 황선영²

한양대학교 대학원 · 한양대학교 구리병원¹, 한양대학교 간호학부²

Impact of Nursing Organizational Culture Types on Innovative Behavior and Job Embeddedness Perceived by Nurses

Mun, Mi Yeong¹ · Hwang, Seon Young²

¹Graduate School of Hanyang University · Hanyang University Guri Hospital
²College of Nursing, Hanyang University

Purpose: The aim of this study was to determine the impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness among clinical nurse. **Methods:** For this study a descriptive correlational study design was used. Participants were 293 nurses who had more than one year work experience. They were recruited from two university hospitals, one in Seoul and one in Gyeonggi province in 2016. Collected data were analyzed using SPSS/WIN 21.0 statistics program. **Results:** Hierarchy-oriented culture was the highest type of organizational culture perception and innovation-oriented culture, the lowest. Multiple linear regression analyses showed that, when age and total clinical experience were adjusted for, innovation-oriented culture perception was the most significant factor influencing innovative behavior, followed by task-oriented culture and relation-oriented culture in that order ($R^2=.33$, $F=24.50$, $p<.001$). Relation-oriented culture perception was the factor most influencing job embeddedness, followed by task-oriented culture and innovation-oriented culture in that order ($R^2=.48$, $F=55.98$, $p<.001$). **Conclusion:** More systematic and sustained organizational efforts are required to improve the hierarchy-oriented culture highly perceived by nurses and to emphasize innovation-oriented, relation-oriented and task-oriented organizational culture to increase innovative behavior and job embeddedness among clinical nurses.

Key Words: Nurses, Organizational culture, Behavior, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

오늘날의 의료환경은 공급자 중심에서 소비자 중심으로 변화되면서 간호사로 하여금 의료서비스의 질 향상과 고객만족을 위해 자발적이고 지속적인 노력을 끊임없이 하도록 요구하

고 있다. 병원인력 증가장 많은 비율을 차지하고 있는 간호사는 의료기관의 핵심적 구성원으로 조직의 생산성과 직결되는 주요 서비스 제공자이며, 고객만족과 병원 이미지 형성에 직접적인 영향을 미치는 집단이다[1]. 간호서비스의 질 향상을 위해서는 조직 내부고객인 구성원간의 조직 만족도를 높이는 것이 무엇보다 중요하므로[2] 구성원들이 조직내부에서 실제로 어떻게 생활하고 어떠한 어려움을 겪는지 파악할 수 있는 조직문화

주요어: 간호사, 조직문화, 행동, 직무만족도

Corresponding author: Hwang, Seon Young

College of Nursing, Hanyang University, 222 Wangsimni-ro, Seongdong-gu, Seoul 04763, Korea.
Tel: +82-2-2220-0702, Fax: +82-2-2295-2074, E-mail: seon9772@hanyang.ac.kr

Received: Apr 18, 2016 | **Revised:** Jun 13, 2016 | **Accepted:** Jul 19, 2016

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.

의 특성을 확인하는 것이 필요하다. 특히 병원 조직은 구성원의 다양성과 이질성이 현저하고, 구성원간의 상호의존도가 높으며 긴밀한 협조를 필요로 하기 때문에[3] 효율적인 인적관리와 바람직한 조직문화 형성은 조직의 핵심전략이라고 할 수 있다.

조직문화(organizational culture)란 조직 구성원들에 의해서 공유되고 무의식적으로 작용하여 조직과 환경에 관련되어 당면한 것으로 받아들여지는 기본 가정 또는 신념을 말한다[4]. 조직문화는 조직 구성원 자신이 직면하는 상황을 인식하고 이에 대처하고자 할 때, 조직의 목표와 신념 및 가치를 공유하도록 하여 조직의 효율성을 극대화시키는 방향으로 이끌어 준다[5]. 고유의 독특한 문화를 가지는 간호조직은 환경에 대한 반응과 조직행동 가치에 따라 혁신지향문화, 관계지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화의 네 가지 유형으로 분류 될 수 있다[6]. 간호조직문화의 유형은 직무만족과 조직몰입에도 영향을 미치는 것으로 나타나[7] 조직문화 유형의 중요성이 강조되고 있다. 또한, 긍정적이고 바람직한 간호조직문화 유형은 건강소비자들의 요구도가 급증하는 현 사회의 의료환경에서 질 높은 의료서비스를 제공하기 위한 하나의 전략으로 대두되고 있다[8]. 따라서 발전적인 조직문화를 만들기 위해서는 간호관리자들이 조직문화 유형을 파악하여 구성원들의 동기를 유발하고 잠재력을 이끌어내어 조직의 긍정적인 성과를 창출해야 한다[6]. 더불어 변화하는 근무환경에 맞추어 간호조직문화 유형을 재진단하고 그 결과에 따라 조직문화를 적절히 변화시킬 필요가 있다.

병원 간 경쟁이 심화되고 의료서비스의 복잡성 등 의료 환경이 급변하는 상황에서 살아남기 위해 조직은 생존과 성장을 위해 빠른 변화를 수용하고 단순한 변화가 아닌 혁신을 해야 한다[9]. 최근 국제화와 지식정보화가 가속화 되어가고 있는 현대 사회에서는 병원조직에서도 간호사를 포함한 조직구성원들에게 창의적인 사고와 혁신행동을 통해 변화하는 환경에 적응하고 업무성적을 창출할 것을 요구하고 있다[10]. 혁신행동(innovative behavior)은 개인이나 조직이 업무나 조직의 성과 향상을 위해 새로운 아이디어를 생성하고 계획하여 이를 활용하는 것을 의미한다[11]. 단기적으로는 개인과 조직의 당면한 문제에 대한 해결능력을 향상시키고, 장기적으로는 조직의 지속적 발전을 유지하는 것으로 나타나[11] 최근 보건의료분야에서도 조직의 긍정적, 생산적 변화를 위해 많이 연구되고 있다[12]. 무엇보다 병원 내 가장 큰 전문인력 집단인 간호사가 실무에서 혁신행동에 기여 할 때 병원경영 측면에서의 수익창출과 조직의 효율성을 높일 수 있다[13].

간호조직문화 유형과 혁신행동과의 선행연구에 따르면, 중

합병원 간호사 대상의 연구에서는 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화가 높을수록 혁신행동과 서로간의 밀접한 상관관계가 있는 것으로 나타났다[10]. 또한, 종합병원의 구성원인 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 직원 대상의 연구에서는 혁신지향문화 유형이 병원구성원의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다[14]. 이들 연구들은 조직문화의 성향과 유형에 따라 조직구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 조직구성원들의 혁신행동을 증진시키기 위해서는 간호조직의 변화와 더불어 지속적인 관심과 지원이 필요할 것이다.

직무착근도(job embeddedness)란 조직구성원들이 해당 조직에 뿌리를 내리고 남아 있으려고 하는 정도를 의미하는 것으로 직장의 내외적 요소와 구성원의 조직 내 잔류를 매개해주는 핵심개념으로 제시되고 있다[15]. 높은 직무착근도를 가진 사람은 업무와 인간관계에 열중하게 되고 능력을 활용할 수 있다[16]. 그러므로 조직에 대한 착근도가 높은 경우 이직할 가능성이 낮아지기 때문에[15], 오늘날과 같은 역동적인 의료조직 환경에서 간호사의 이직을 예방하고 직무에 몰입 할 수 있도록 하여 조직의 효과성과 생산성에 긍정적인 영향을 주는 중요한 개념이다[16]. Mitchell 등[15]의 연구에서는 직무착근도를 증진시키면 이직의도가 감소되고 실제적인 이직이 감소될 수 있다고 보고하였다. 지금까지 이직에 관한 연구는 조직구성원들이 조직을 이탈하는 원인을 규명하여 이직을 막는데 연구의 초점을 둔 것이라면, 직무착근도는 조직에 잔류하는 원인을 규명하는 이직에 대한 현실적인 접근방식의 연구 방향으로 변화 된 것이다. 이렇듯 직무착근도는 조직에서의 이직관리뿐 아니라 조직유효성 제고에도 큰 영향을 미치는 것으로 설명되어지고 있다[17]. 아울러, 직무착근도를 높이는 주요한 결정적인 역할은 구성원의 조화와 결속력을 높이고 소속된 조직의 관계 속에서 애착심을 강하게 만들어 내는 조직문화를 통해 가능하다고 볼 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 간호조직문화 유형, 혁신행동과 직무착근도는 조직의 효율성과 효과성을 극대화시키는데 중요한 요인임을 알 수 있다. 본 연구에서는 이를 바탕으로 혁신행동과 직무착근도에 영향을 미치는 간호조직문화유형을 확인하여 바람직한 조직문화 형성을 위한 방안을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호사가 지각한 간호조직문화 유형, 혁신행동과 직무착근도를 파악하고, 혁신행동과 직무착근도에 영향을 미

치는 간호조직문화 유형을 확인하기 위함이며 구체적인 연구 목적은 다음과 같다

- 대상자의 간호조직문화 유형, 혁신행동 및 직무착근도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동과 직무착근도의 차이를 파악한다.
- 간호조직문화 유형, 혁신행동 및 직무착근도 간의 상관관계를 파악한다.
- 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사가 지각하는 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구(descriptive correlational study)이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 연구자의 편의추출에 의하여 서울 및 경기도 소재 600~900병상 규모 2개 기관의 대학병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 간호사가 자신의 역할에 적응하는데 소요되는 시간이 Duchscher[18]의 연구에서 8개월, Byeon 등[19]의 연구에서 8~12개월이 소요된다는 결과에 근거하여 간호사가 지각한 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향을 측정하는데 1년 미만의 경력은 적절치 않다고 판단되어, 경력 1년 이상의 간호사를 연구대상자로 하였다. 표본 수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였으며 Kim [20]의 연구대상자 산정기준을 토대로 다중회귀분석을 위한 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측인자 6개를 포함하여 산출한 결과 표본 수는 146명이었다. 이를 토대로 본 연구에서는 일반병동, 특수부서, 외래에 소속된 간호사 수를 고려하여 총 320부의 설문지를 배포하였고, 293명의 자료가 최종분석에 이용되었으며 충분한 수의 대상자가 확보되었다고 본다.

3. 연구도구

1) 조직문화 유형(Organizational culture type)

간호조직문화 유형 측정도구는 Han[6]이 개발하고 신뢰도

와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하부 영역으로 구성되어 있으며 혁신지향문화 6문항, 관계지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. Likert식 5단계 평정척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다'가 1점으로 최저 20점에서 최고 100점으로 점수가 분포된다. 각 문화유형에 대한 점수가 높을수록 간호사가 유형별 문화특성을 강하게 인식하고 있음을 의미한다. Han[6]의 연구에서 전체 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .88이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .85이었다. 간호조직문화 유형별 도구의 신뢰도는 혁신지향문화 Cronbach's α 는 .83, 관계지향문화 Cronbach's α 는 .90, 위계지향문화 Cronbach's α 는 .78, 업무지향문화 Cronbach's α 는 .76이었다.

2) 혁신행동(Innovative behavior)

혁신행동 측정도구는 Kleysen과 Street[21]가 개발하고 Kim [22]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 14문항으로 구성되어 있으며 Likert식 6단계 평정척도로 '매우 그렇다' 6점에서 '전혀 그렇지 않다'가 1점으로 최저 14점에서 최고 84점으로 점수가 분포된다. 점수가 높을수록 혁신행동이 높음을 의미한다. Kleysen과 Street[21]의 연구에서 전체 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .95이었으며, Kim[22]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .95이었다.

3) 직무착근도(Job embeddedness)

직무착근도 측정도구는 Mitchell 등[15]이 개발하고 Kim [23]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 3개의 하부 영역으로 구성되어 있으며 적합성 8문항, 연계 5문항, 희생 7문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. Likert식 5단계 평정척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다'가 1점으로 최저 20점에서 최고 100점으로 점수가 분포된다. 점수가 높을수록 직무착근도가 높은 것을 의미한다. 개발당시의 Mitchell 등 [15]의 연구에서 전체 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었으며, Kim[23]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었고 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었다.

4. 자료수집

본 연구는 피험자의 권익을 보호하고자 연구자가 속한 기관 생명윤리위원회 심의를 거쳐 연구개시 승인을 받은 후 자료를 수집하였다(IRB 승인번호: 2016-01-002-006). 연구시작 전 연

구목적과 내용에 대해 설명한 후 자발적인 서면 동의를 받았다. 모든 자료는 연구목적에만 사용할 것이며, 연구참여를 원하지 않을 경우 언제든지 중단할 수 있고 비밀유지와 익명보장에 대해서도 설명하였다. 본 연구를 위한 자료수집은 기관생명윤리 위원회 승인 후 2016년 2월 1일부터 2월 12일까지 연구대상 병원인 2개 기관의 대학병원 간호국을 방문하여 간호국장에게 연구의 목적과 내용을 설명하고, 연구자료수집 허가를 받은 후 설문지를 배포하였다. 구조화된 설문지를 이용하여 자가 보고식으로 작성하도록 하였으며, 설문지는 개별봉투에 봉인되어 연구자가 직접 회수하였다. 총 320부의 설문지를 배포하였고 306부가 회수되어 95.6%의 회수율을 보였으며, 이중 응답이 부적절한 13부를 제외한 293부를 최종분석에 이용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 대상자의 간호조직문화 유형, 혁신행동, 직무착근도의 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동과 직무착근도의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 분석방법으로는 Scheffé test를 이용하였다.
- 간호조직문화 유형, 혁신행동 및 직무착근도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하였다.
- 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향은 다중선형회귀분석(multiple linear regression analysis)을 이용하였다.
- 도구의 신뢰도 계수는 Cronbach's α 값을 이용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자는 총 293명이었으며, 평균연령은 33.63±8.10세로 연령별로는 30세 이하가 132명(45.1%)으로 가장 많았다. 성별은 남자 11명(3.8%), 여자 282명(96.2%)이었으며, 결혼상태는 미혼 157명(53.6%), 기혼 132명(45.0%)이었다. 종교는 무교가 152명(51.9%)으로 가장 많았고, 학력은 대졸이 142명

(48.5%), 전문대졸 130명(44.4%), 대학원 이상이 21명(7.1%)이었다. 총 임상경력은 평균 10.42±7.47년으로 5년 이하가 100명(34.1%)으로 가장 많았다. 근무부서는 내과계병동 68명(23.2%), 외과계병동 65명(22.2%), 수술실 25명(8.5%), 중환자실 40명(13.7%), 응급의료센터 14명(4.8%), 기타로 분류된 소아과병동, 인공신장실, 외래가 81명(27.6%)이었다. 직위는 일반간호사가 254명(86.7%)이었고, 근무형태는 2교대 19명(6.5%), 3교대 213명(72.7%), 상근직 61명(20.8%)이었다. 월 급여는 250~350만원 미만이 187명(63.8%)으로 가장 많았다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants (N=293)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		33.63±8.10
	≤ 30	132 (45.1)
	31~40	91 (31.0)
	41~50	63 (21.5)
	≥ 51	7 (2.4)
Gender	Male	11 (3.8)
	Female	282 (96.2)
Marital status	Single	157 (53.6)
	Married	132 (45.0)
	Other	4 (1.4)
Religion	Christianity	92 (31.4)
	Catholicism	26 (8.9)
	Buddhism	23 (7.8)
	None	152 (51.9)
Education	College	130 (44.4)
	Bachelor	142 (48.5)
	≥ Master degree	21 (7.1)
Total clinical experience (year)		10.42±7.47
	< 5	100 (34.1)
	5~< 10	63 (21.5)
	10~< 15	44 (15.0)
	15~< 20	45 (15.4)
	≥ 20	41 (14.0)
Department	Medical general unit	68 (23.2)
	Surgical general unit	65 (22.2)
	Operation room	25 (8.5)
	Intensive care unit	40 (13.7)
	Emergency room	14 (4.8)
	Other	81 (27.6)
	Position	Staff nurse
≥ Charge nurse		39 (13.3)
Duty pattern	2 shifts	19 (6.5)
	3 shifts	213 (72.7)
	Fixed	61 (20.8)
Monthly salary (10,000 won)	150~< 250	29 (9.9)
	250~< 350	187 (63.8)
	≥ 350	77 (26.3)

2. 대상자의 간호조직문화 유형, 혁신행동 및 직무착근도의 정도

대상자가 지각하는 간호조직문화 유형별로 위계지향문화 3.54±0.61점, 업무지향문화 3.14±0.63점, 관계지향문화 2.90±0.69점, 혁신지향문화 2.82±0.62점으로 위계지향문화가 가장 높게 나타났다. 혁신행동의 총합 평균점수는 3.62±0.74점(범위 1.64~5.64)으로 나타났다. 직무착근도의 총합 평균점수는 2.88±0.50점(범위 1.35~4.05)이었으며, 하부영역별 점수는 연계 3.15±0.59점, 적합성 2.92±0.63점, 희생 2.31±0.48점으로 연계가 가장 높게 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동과 직무착근도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동과 직무착근도의 차이를 분석한 결과는 다음과 같았다. 혁신행동은 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 총 임상경력, 근무부서, 직위, 근무형태, 월 급여에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후 검정 결과, 연령은 41~50세와 51세 이상이 30세 미만과 31~40세보다 유의하게 높았다($F=14.25, p<.001$). 결혼상태는 기혼과 기타가 미혼보다 유의하게 높았다($F=10.21, p<.001$). 종교는 기독교가 천주교, 불교, 무교보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=6.33, p<.001$). 학력은 전문대졸이 대졸, 대학원 이상보다 유의하게 낮았다($F=8.40, p<.001$). 총 임상경력은 10~15년 미만이 5년 미만과 5~10년 미만보다 유의하게 높았고, 20년 이상이 15~20년 미만의 경력보다 높았다($F=10.47, p<.001$). 근무부서는 수술실, 응급실과 기타로 분류된 소아과병동, 인공신장실, 외래가 내과계병동, 외과계병동, 중환자실보다 유의하게 높았다($F=6.42, p<.001$). 근무형

태는 3교대 근무가 2교대 근무보다 통계적으로 낮았고, 상근직보다도 유의하게 낮았다($F=11.92, p<.001$). 월 급여는 350만원 이상이 150~250만원 미만과 250~350만원 미만보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=10.85, p<.001$). 직무착근도는 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 근무부서, 직위, 근무형태, 월 급여에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후 검정 결과, 연령은 41~50세가 30세 미만과 31~40세보다 높았고, 51세 이상보다는 유의하게 낮았다($F=9.65, p<.001$). 결혼상태는 기혼이 미혼과 기타보다 유의하게 높았다($F=7.84, p<.001$). 총 임상경력은 15~20년 미만과 20년 이상이 5년 미만, 5~10년 미만, 10~15년 미만의 총 임상경력보다 유의하게 낮았다($F=7.93, p<.001$). 근무부서는 수술실, 응급실과 기타로 분류된 소아과병동, 인공신장실, 외래가 내과계병동, 외과계병동, 중환자실보다 유의하게 높았다($F=4.85, p<.001$). 근무형태는 3교대 근무가 2교대 근무보다 낮았고, 상근직보다도 유의하게 낮았다($F=10.93, p<.001$). 월 급여는 350만원 이상이 150~250만원 미만과 250~350만원 미만보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=9.22, p<.001$)(Table 3).

4. 간호조직문화 유형, 혁신행동 및 직무착근도 간의 상관관계

대상자가 지각하는 간호조직문화 유형별로 혁신지향문화($r=.42, p<.001$), 관계지향문화($r=.34, p<.001$), 위계지향문화($r=.15, p=.013$), 업무지향문화($r=.34, p<.001$) 모두에서 혁신행동과 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 나타내었다. 또한, 혁신지향문화($r=.46, p<.001$), 관계지향문화($r=.60, p<.001$), 위계지향문화($r=.15, p=.010$), 업무지향문화($r=.33, p<.001$)에서 직무착근도에도 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다(Table 4).

Table 2. Levels of Nursing Organizational Culture Type, Innovative Behavior, and Job Embeddedness of Participants (N=293)

Variables	Number of items	Possible score range	Min	Max	M±SD
Innovation-oriented culture	6	6~30	1.00	4.50	2.82±0.62
Relation-oriented culture	5	5~25	1.00	4.40	2.90±0.69
Hierarchy-oriented culture	5	5~25	1.00	5.00	3.54±0.61
Task-oriented culture	4	4~20	1.00	5.00	3.14±0.63
Innovative behavior	14	14~84	1.64	5.64	3.62±0.74
Job embeddedness	20	20~100	1.35	4.05	2.88±0.50
Fit	8	8~40	1.25	5.00	2.92±0.63
Links	5	5~25	1.40	5.00	3.15±0.59
Sacrifice	7	7~35	0.86	3.57	2.31±0.48

Table 3. Differences in Innovative Behavior and Job Embeddedness according General Characteristics of Participants (N=293)

Characteristics	Categories	Innovative behavior		Job embeddedness	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	≤ 30 ^a	47.52±9.33	14.25	55.12±9.61	9.65
	31~40 ^b	50.62±10.80	(< .001)	57.44±9.93	(< .001)
	41~50 ^c	56.32±8.67	a, b < c, d	61.54±9.53	a, b < c < d
	≥ 51 ^d	60.57±9.20		68.86±4.38	
Gender	Male	53.27±9.46	0.85	56.91±12.57	-0.22
	Female	50.59±10.35	(.397)	57.57±9.95	(.830)
Marital status	Single ^a	48.23±9.79	10.21	55.45±10.12	7.84
	Married ^b	53.55±10.34	(< .001)	60.04±9.50	(< .001)
	Other ^c	52.75±5.62	a < b, c	57.75±6.13	a, c < b
Religion	Christianity ^a	54.37±9.82	6.33	59.30±9.68	1.75
	Catholicism ^b	48.58±10.04	(< .001)	56.12±7.93	(.157)
	Buddhism ^c	50.91±10.00	a > b, c, d	58.78±6.80	
	None ^d	48.78±10.19		56.55±10.85	
Education	College ^a	48.41±10.19	8.40	57.02±9.57	1.26
	Bachelor ^b	51.84±9.32	(< .001)	57.56±10.39	(.286)
	≥ Master degree ^c	57.00±13.68	a < b, c	60.76±10.28	
Total clinical experience (year)	< 5 ^a	47.36±9.09	10.47	55.07±9.08	7.93
	5~ < 10 ^b	48.49±10.14	(< .001)	55.22±10.61	(< .001)
	10~ < 15 ^c	51.84±11.00	a, b < c, d < e	57.82±10.39	a, b, c > d, e
	15~ < 20 ^d	53.44±9.42		60.36±9.19	
	≥ 20 ^e	57.90±9.28		63.80±8.62	
Department	Medical general unit ^a	47.90±10.72	6.42	55.51±10.24	4.85
	Surgical general unit ^b	47.89±9.29	(< .001)	55.38±8.75	(< .001)
	Operation room ^c	56.72±9.48	a, b, d < c, e, f	59.96±10.40	a, b, d < c, e, f
	Intensive care unit ^d	48.53±8.34		54.60±10.72	
	Emergency room ^e	53.79±11.16		62.07±8.06	
	Other ^f	53.94±10.15		60.93±9.52	
Position	Staff nurse	49.38±9.86	-5.85	56.41±9.69	-5.16
	≥ Charge nurse	59.21±9.18	(< .001)	64.95±9.13	(< .001)
Duty pattern	2 shifts ^a	57.26±11.15	11.92	63.74±8.65	10.93
	3 shifts ^b	48.99±9.91	(< .001)	55.96±9.86	(< .001)
	Fixed ^c	54.57±9.70	a > b < c	61.16±9.62	a > b < c
Monthly salary (10,000 won)	150~ < 250 ^a	47.38±7.10	10.85	55.24±7.23	9.22
	250~ < 350 ^b	49.37±10.35	(< .001)	56.23±10.18	(< .001)
	≥ 350 ^c	55.13±9.98	a, b < c	61.62±9.52	a, b < c

Table 4. Correlation among Nursing Organizational Culture Type, Innovative Behavior and Job Embeddedness (N=293)

Variables	1		2		3	
	r (p)		r (p)		r (p)	
1. Nursing organizational culture type	1					
Innovation-oriented			.42 (< .001)		.46 (< .001)	
Relation-oriented			.34 (< .001)		.60 (< .001)	
Hierarchy-oriented			.15 (.013)		.15 (.010)	
Task-oriented			.34 (< .001)		.33 (< .001)	
2. Innovative behavior			1		.59 (< .001)	
3. Job embeddedness					1	

5. 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향

간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 입력(enter) 방식의 다중선형회귀분석을 실시하였다. 혁신행동과 직무착근도의 회귀분석 모형에는 각각 상관성이 확인된 대상자의 간호조직문화 유형을 독립변수로 투입하였다. 혁신행동의 회귀모형 Durbin-Watson 통계량은 1.92로 2와 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났으며, 공차한계는 0.68~0.87로 0.1 이상, 분산팽창인자(Variance Inflation Factors, VIF)는 1.15~1.47로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 혁신행동에 대한 간호조직문화 유형의 회귀분석 모형에서는 각각 상관성이 확인된 대상자의 연령을 보정 독립변수로 투입하였으며, 혁신행동에 대한 간호조직문화 유형은 통계적으로 유의하였다($F=24.50, p<.001$). 혁신행동에 영향을 미치는 간호조직문화 유형은 혁신지향문화, 업무지향문화 그리고 관계지향문화의 순이었으며, 세 변수의 혁신행동에 대한 설명력은 33%로 나타났다. 그러나 위계지향문화는 통계적으로 유의하지 않았다. 직무착근도의 회귀모형 Durbin-Watson 통계량은 2.06으로 2와 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났으며, 공차한계는 0.68~0.87로 0.1 이상, VIF도 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 직무착근도에 대한 간호조직문화 유형의 회귀분석 모형에서는 상관성이 확인된 대상자의 총 임상경력을 보정 독립변수로 투입하였다. 직무착근도에 대한 간호조직문화 유형의 모형은 통계적으로 유의하였다($F=55.98, p<.001$). 직무착근도에 영향을 미치는 간호조직문화 유형은 관계지향문화, 업무지향문화 그리고 혁신지향문화의 순이었으며, 세 변수의 직무착근도에 대한 설명력은 48%였다. 위계지향문화

는 직무착근도를 예측하지 않은 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구는 간호사가 지각한 간호조직문화 유형을 확인하고, 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향을 파악하여 긍정적이고 바람직한 조직문화를 정착시키기 위한 방안을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구대상자인 간호사들이 지각하는 간호조직문화 유형은 평균 점수 5점 만점으로 환산한 결과 위계지향문화 3.54±0.61점, 업무지향문화 3.14±0.63점, 관계지향문화 2.90±0.69점, 혁신지향문화 2.82±0.62점 순으로 위계지향문화에 대한 지각이 가장 높았고, 혁신지향문화를 가장 낮게 지각하는 것으로 분석되었다. 이는 선행연구에서 임상간호사, 공공기관 간호사가 지각하는 조직문화 유형 중 위계지향문화에 대한 지각이 가장 높고, 혁신지향문화가 낮게 나타난 것으로 보고된 결과[10,24]를 뒷받침한다. 이와 같은 결과는 시간이 지나고 세대가 변해도 간호조직이 서열위주이면서 권위적인 분위기가 지속되고 있음을 보여준다. 이러한 높은 위계지향문화의 지각은 환자의 생명과 직결된 돌봄 업무를 수행하는 간호조직이 안정적인 조직 기반에서 조직 내부의 통합과 효율성을 우선으로 하고 위계질서와 절차를 중시하기 때문이다. 또한, 간호조직이 의료서비스를 제공하기 위한 전문성과 안전성을 바탕으로 정해진 절차와 규정의 준수가 필요하기 때문인 것으로 볼 수 있다[14]. 혁신지향문화는 다양성과 창의성을 강조하고 환경변화에 잘 적응하며 성장과 변화를 중시하지만, 병원환경에서 간호조직은 엄격한 서열화와 보수지배적인 경직된 분위기로 인해 변화보다는 익숙해진 관습적 행동을 하고 있으며 창의적인 사고와 참신한

Table 5. Factors affecting Innovative Behavior and Job Embeddedness (N=293)

Dependent variables	Independent variables	B	SE	β	t	p
Innovative behavior	(Constant)	16.64	4.08		4.08	<.001
	Innovation-oriented	0.73	0.17	.26	4.27	<.001
	Task-oriented	0.95	0.23	.23	4.06	<.001
	Relation-oriented	0.65	0.23	.17	2.87	.004
	Hierarchy-oriented	0.13	0.18	.04	0.72	.472
$R^2=.33, \text{Adj. } R^2=.32, F=24.50, p<.001$						
Job embeddedness	(Constant)	17.60	3.45		5.11	<.001
	Relation-oriented	1.81	0.19	.49	9.54	<.001
	Task-oriented	0.82	0.20	.20	4.13	<.001
	Innovation-oriented	0.40	0.15	.15	2.76	.006
	Hierarchy-oriented	0.12	0.16	.04	0.80	.425
$R^2=.48, \text{Adj. } R^2=.47, F=55.98, p<.001$						

Adjusted for age and total clinical experience.

아이디어를 이끌어 낼 가능성이 어렵기 때문에 혁신지향문화에 대한 인식이 낮게 나타났다고 볼 수 있다. 반면, 지역주민과 강한 신뢰관계를 형성하고 인간존중을 바탕으로 간호서비스를 제공하는 보건소 간호사 대상의 경우 관계지향문화와 혁신지향문화가 높은 것으로 나타난 결과와는 차이가 있었다[25]. 이렇듯 조직구성원의 각기 다른 조직문화 유형의 지각은 조직이 추구하는 고유한 가치, 철학, 구성원과의 관계, 업무환경 등에 영향을 받기 때문으로 생각된다.

본 연구에서 혁신행동 점수는 평균 3.62 ± 0.74 점으로 이는 2차 종합병원 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 직원을 대상으로 한 Kim과 Kang[14]의 연구에서 3.15점, 6개 종합병원 간호사를 대상으로 한 Ko, Yu와 Kang[10]의 연구 3.19점 보다 다소 높게 나타났다. 이러한 차이는 병원의 규모 및 조직의 특성에 따른 결과를 나타내고 있는 것으로 보인다. 직무착근도 점수는 평균 2.88 ± 0.50 점으로, 2개의 종합병원과 3개의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kim, Lee와 Choi[26]의 연구에서 3.02점, 그리고 4개의 종합병원과 3개의 상급종합병원에 근무하는 간호사 대상의 Kim과 Lee[27]의 연구 3.06점과 비교했을 때 다소 낮게 나타났다. 직무착근도는 직무와 관련하여 조직에 남아 있으려고 하는 정도로서 병원규모나 외부환경요인, 조직문화에 의해 차이를 보인다[15]. 간호사의 직무착근도는 자신이 수행하고 있는 직무와 자신의 개인 가치, 동료들과의 관계, 주어진 권한과 책임, 기술과 재능의 활용이 현재 직무와 잘 맞는다고 지각할수록 조직에 잔류할 가능성이 크다는 것을 시사한다[15]. 직무착근도가 조직 특성과 관련이 있음을 볼 때 직무착근도 정도에 대한 조직 구성원간의 직접 비교를 위해서는 병원별로 간호사 개인의 직무특성, 근무패턴 및 구성원들과의 관계형성 등을 고려한 추가연구가 필요할 것으로 사료된다.

단변량 분석에서 혁신행동에 유의한 차이를 보인 변수는 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 총 임상경력, 근무부서, 직위, 근무형태, 월 급여이었다. 선행연구[10]에서 혁신행동이 연령, 결혼상태, 교육정도, 직위에 따라 유의한 차이가 있었다는 것과 유사하다. 직무착근도 또한 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 근무부서, 직위, 근무형태, 월 급여에 따라 유의한 차이를 보인 것으로 나타났다. 간호조직문화 유형과 혁신행동 및 직무착근도와 상관을 살펴보면, 간호조직문화 유형 네 가지 모두가 혁신행동과 정(+)의 상관관계를 보였다. 그러나 네 가지 유형 중 위계지향문화 유형은 아주 낮은 상관관계를 보인 것으로 나타났다. Ko, Yu와 Kang[10]의 연구에서는 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화와 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보였으며, Kim과 Kang[14]의 연구에서는 관계지향문화, 혁신지

향문화, 업무지향문화에서 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 간호조직문화 유형별로 혁신행동과의 관련성이 있는지에 대해서는 상이한 결과를 보였는데, 이는 간호사의 집단적 특성에 기인한 것일 수 있기 때문에 분석방법을 달리하여 접근하는 것도 필요할 것이다. 간호조직문화 모든 유형과 직무착근도간에도 정(+)의 상관관계를 보였다. 간호조직문화 유형과 직무착근도를 변수로 하여 상관관계를 본 선행연구가 없어서 본 연구결과와 직접 비교하기에는 제한이 있다. 하지만, 직무착근도가 조직의 내외적 요소와 구성원의 조직 내 잔류를 매개해 주는 핵심적 역할을 하므로 구성원이 조직에 얼마만큼의 적응력을 보이며 직무에 만족하는지에 따라 직무착근도에 영향을 준다고 생각된다. 또한 본 연구에서 혁신행동과 직무착근도 간의 상관관계도 정(+)의 상관관계를 보였다. 이는 혁신행동은 조직구성원들에게 조직이 지향하는 변화를 촉진하기 위해서 창의적인 아이디어를 제안하고 급격한 외부 환경변화에 잘 대처하며 변화와 성장을 촉진하기 위한 행동이라고 볼 수 있기 때문에 직무착근도를 높이는 요인이라고 생각된다. 따라서 혁신행동과 직무착근도를 높일 수 있는 간호 조직적 차원의 다양한 전략을 마련하는 것이 매우 필요하다고 할 수 있다.

본 연구에서 회귀분석 결과 혁신행동과 직무착근도 영향을 주는 간호조직문화 유형은 혁신지향문화, 관계지향문화, 업무지향문화인 것으로 확인되었다. 혁신행동에 가장 크게 영향을 미친 간호조직문화 유형은 혁신지향문화이었다. 이는 Han, Lee와 Kwon[28]의 일반직원의 혁신행동에 가장 큰 영향을 미친 간호조직문화 유형 연구결과와도 일치하는 것으로, 조직문화는 조직구성원들이 공유하고 있는 가치, 신념, 기본 가정들로 조직구성원의 행위에 강력한 영향을 미치게 되므로 조직이 지향하는 변화를 촉진하기 위해서는 이에 적합한 문화가 형성되어야 할 것이다[14]. 빠르게 변화하는 의료환경에 적절히 대응하고 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서 간호사는 혁신적인 사고와 행동을 통해 목적지향성을 가지고 조직문화를 발전적인 방향으로 유도해 나가도록 지속적인 노력이 필요할 것으로 본다. 다음으로 관계지향문화가 영향요인으로 나타났는데, 이는 원만한 인간관계와 협조적인 조직분위기 조성이 간호조직에 필요하다는 것을 말해주며, 간호조직에 대한 신뢰와 협력을 바탕으로 관심과 애정이 원활한 업무수행을 가능하게 하여 혁신행동과 직무착근도를 증진시킬 수 있다고 본다. 이러한 관계지향문화는 직무착근도의 가장 큰 독립적 예측영향요인으로도 확인되었다. 관계지향문화는 내부지향적이며 비공식적인 유연한 문화로서 가족공동체와 비슷해서 참여, 충성, 안락함을 중시하고 상호배려와 팀을 기반으로 움직인다[29]. 또한,

조직원들 간의 교류가 원활하게 이루어지고 자유로운 대화를 통해 구성원들의 의견이 조직에 반영이 되며 조직의 정책과 전략 결정에 구성원들의 참여가 허용되기 때문에 이러한 가족적이고 친화적인 조직문화를 지속적으로 유지하는 것이 필요하다. 다음으로 업무지향문화는 Ko, Yu와 Kang[10]의 연구에서는 혁신행동과 가장 관련성이 높은 것으로 나타났다. 이는 과업수행에 있어서 목표달성과 성과에 대한 결과를 중시하며 업무와 관련된 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발하고 노력하기 때문에 혁신행동과 관련성이 있음을 알 수 있다. 또한, 안정성을 강조하면서 환자만족을 위해 업무를 수행하므로 직무몰입과 성과달성을 높여 직무착근도를 향상시킬 수 있다. 결론적으로 간호조직은 대상자의 건강을 증진시키려는 궁극적인 목표를 달성하면서 바람직한 조직문화 형성을 위해 변화와 혁신을 통해 전환점을 찾고 간호사들이 업무에 만족하면서 즐겁게 일할 수 있는 조직문화가 구축되어야 한다. 긍정적인 조직문화 정착을 위해서는 서로 다름을 수용하고 다양함을 인정하며 성과를 만들어 가는 간호조직문화 구축이 필요하다. 또한, 발전적인 조직문화 형성을 위해서 간호관리자들은 간호사들의 동기부여와 무한한 잠재력을 이끌어 내야 하며 다양한 교육 프로그램을 운영하고 경력별·분야별로 차별화된 맞춤형 교육을 제공해야 한다. 아울러, 조직차원에서 승진, 포상, 휴가, 자기개발 등의 조직지원이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구를 통해 간호사의 혁신행동과 직무착근도를 높이기 위해서는 자신이 속한 간호조직을 혁신지향, 관계지향 및 업무지향 문화로 인식하는 일이 중요한 요소임을 확인할 수 있었다. 따라서 간호조직문화의 다차원적인 검토를 통해 적절한 변화를 시도하여 발전적인 방향으로 바꾸어 나가야 할 것이다. 하지만, 위계지향문화는 점차 탈피해야 할 조직문화로 확인되었으므로 이를 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 본다.

본 연구의 의의는 간호조직문화유형이 혁신행동과 직무착근도에 영향을 미치는 중요한 변수로 보고, 기존 연구의 간호조직문화 유형이 혁신행동에 미치는 영향만을 연구한 것과는 차이점을 가진다. 따라서 결과변수인 혁신행동과 직무착근도를 동시에 고려하여 연구했다는데 의의가 있다.

본 연구는 서울 및 경기도에 위치한 2개 기관의 대학병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 수행되었다는 점을 감안할 때 연구결과를 국내의 임상간호사에게 일반화하기에는 제한점이 있다. 또한, 응답자의 자가보고에 의한 설문과 횡단적 설문조사로 수행되었기 때문에 인과성 추정의 제한점을 가지고 있다.

결론

본 연구는 간호사가 지각한 간호조직문화 유형을 확인하고, 간호조직문화 유형이 혁신행동과 직무착근도에 미치는 영향을 파악하고자 2개 기관의 대학병원 경력 1년 이상의 간호사를 대상으로 실시되었다. 연구결과 간호사가 가장 높게 지각한 간호조직문화 유형은 위계지향문화이었으며, 가장 낮게 지각한 간호조직문화 유형은 혁신지향문화이었다. 회귀분석 결과 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 간호조직문화 유형은 혁신지향문화, 업무지향문화, 관계지향문화의 순이었고, 직무착근도에 영향을 미치는 유형은 관계지향문화, 업무지향문화, 혁신지향문화의 순이었다. 따라서 간호조직의 혁신지향, 관계지향 및 업무지향 문화는 간호사의 혁신행동과 직무착근도를 높이는 중요한 요소임을 확인하였으므로 향후 바람직한 조직문화 형성을 위한 간호조직 차원의 구체적 전략이 필요할 것이다. 하지만, 본 연구대상자들이 가장 높게 인식한 위계지향문화는 혁신행동과 직무착근도와 관련성을 보이지 않았으므로 점차 탈피해야 할 조직문화로서 이의 개선을 위한 체계적이고 지속적인 노력이 필요하다고 본다. 본 연구를 토대로 혁신행동과 직무착근도에 영향을 준 간호조직문화 유형을 고려한 다양한 교육 및 지지 프로그램을 개발하고, 이의 효과검증 연구를 제언한다. 또한, 조직문화는 조직의 규모에 따라서 동일한 문화요소라도 다르게 작용할 수 있으므로 규모와 문화가 다양한 병원 간의 비교연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Kim IA, Park YJ, Seomun GA, Lim JY. A review of studies on leadership in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(2):311-322.
2. Meterko M, Mohr DC, Young GJ. Teamwork culture and patient satisfaction in hospitals. *Medical Care*. 2004;42(5):492-498. <http://dx.doi.org/10.1097/01.mlr.0000124389.58422.b2>
3. Shortell SM, Kaluzny AD. *Health care management: organization, design, and behavior*. 5th ed. Clifton Park: Thomson Delmar Learning; 2006.
4. Neagu ER, Nicula V. Influence of organizational culture on company performance. *Land Forces Academy Review*. 2012; 17(4):420-424.
5. Hartnell CA, Ou AY, Kinicki A. Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *The Journal of Applied Psychology*. 2011;96(4):677-694. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021977>

6. 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.
7. 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.
8. Yom YH, Noh SM, Kim KH, Ji SJ, Kim HJ. Development of the evaluation indicators of positive nursing organizational culture in a clinical setting. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2013;19(2):233-244.
9. Kang KH, Ko YK. Change commitment and learning orientation as factors affecting the innovativeness of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):404-413. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.404>
10. Ko YK, Yu SY, Kang KH. Organizational culture and organizational support as factors affecting the innovative behaviors of general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(2):223-231. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.223>
11. Rogers EM. *Diffusion of innovations*. 5th ed. New York, NY: Free Press; 2003.
12. Chang LC, Liu CH. Employee empowerment, innovation behavior and job productivity of public health nurse: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008;45(10):1442-1448. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.12.006>
13. Hughes F. Nurses at the forefront of innovation. *International Nursing Review*. 2006;53(2): 94-101. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2006.00463.x>
14. Kim HS, Kang KH. Influence of types of leadership and organizational culture on innovative behavior of professional staff of a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(4):447-456. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.447>
15. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
16. Oh JD, Kim KH. A study on the effects of job embeddedness on turnover intention of social worker's. *Journal of Korean Social Welfare Administration*. 2013;15(1):83-104.
17. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):302-312. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
18. Duchscher JB. A process of becoming: the stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2008;39(10):441-450; quiz 451-442, 480. <http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20081001-03>
19. Byeon YS, Lim NY, Kang KS, Sung MS, Won JS, Ko IS, et al. Clinical nursing competency for new graduate nurses: A grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2003;10(1):47-56.
20. Kim KN. The effect nursing organizational culture and happiness index on turnover intention among nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2014;8(2):61-72. <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.2.061>
21. Kleysen RF, Street CT. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*. 2001;2(3):284-296. <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
22. Kim SJ. Effects of individual and organizational characteristics on the innovative behavior of nurses [dissertation]. Daejeon: Chungnam National University; 2014. p. 28-29.
23. Kim YM, Kang YS. Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5):530-541. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.530>
24. Lee YJ, Kim SH, Lee TW. Effects of job characteristics, organizational culture on job satisfaction and turnover intention in public institution nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(4):354-365. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.354>
25. Min S, Kim HS. The influence of nurses' organizational culture on their job satisfaction and organization commitment at the public health center. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(4):448-457.
26. Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):394-401. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>
27. Kim EH, Lee EJ. Mediation and moderation effects of job embeddedness between nursing performance and turnover intention of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2014;15(8):5042-5052. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.5042>
28. Han YJ, Lee SG, Kwon HJ. Influence of organizational culture type and job satisfaction on nurses' innovation behavior in a university hospital. *Korean Journal of Hospital Management*. 2010;15(4):63-77.
29. Lim CH. *Organizational behavior*. 5th ed. Seoul: B&M Books; 2013.