병원간호사의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도가 조직몰입에 미치는 영향

강연희¹ · 이은희² · 강경화³

한림대의료원 강남성심병원 간호사¹, 한림대학교 간호대학 · 간호학연구소 조교수²,
한림대학교 간호대학 · 간호학연구소 교수³

Effects of Organizational Socialization, Perceived Organizational Vision and Attitude toward Organizational Change on Organizational Commitment of General Hospital Nurses

Kang, Yeon Hee¹ · Lee, Eun Hee² · Kang, Kyeong Hwa³

¹Registered Nurse, Hallym University Kangnam Sacred Heart Hospital

²Assistant Professor, School of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Hallym University

³Professor, School of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Hallym University

Purpose: The purpose of this study was to examine the effects of organizational socialization, perceived organizational vision, and attitude toward organizational change on organizational commitment of nurses working in one hospital.

Methods: This study was conducted with 441 participants in a hospital in A city, South Korea from Nov. 1 to 30 2017. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson Correlation and Multiple Regression with the SPSS/WIN 23.0 program. **Results:** There were significant correlations among organizational socialization, perceived organizational vision, attitude toward organizational change and organizational commitment. The factors that significantly influenced organizational commitment were organizational socialization ($\beta=.10$, $p=.015$), perceived organizational vision ($\beta=.20$, $p<.001$), and attitude toward organizational change ($\beta=.44$, $p<.001$). These variables explained 50.0% of the variance in organizational commitment. **Conclusion:** The findings indicates that organizational socialization, perceived organizational vision and attitude toward organizational change affect organizational commitment.

Key Words: Organizational socialization; Vision; Change; Organizational commitment; Nurses

서론

1. 연구의 필요성

우리나라 의료기관의 경영환경은 빠르게 변화해왔다. 병원
은 변화하는 환경에 대응하고 생존하여 조직의 사명을 달성하

고자 체계적 조직관리 및 경영효율을 통한 성과관리를 지속적
으로 해왔다[1]. 조직의 성과를 나타내는 조직유효성의 주요변
수 중 하나인 조직몰입은 과거부터 관심을 갖고 탐구해오던 주
제이다[1-3].

조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념을 가지고
수용하며, 조직을 위해 노력을 기울일 의지와 조직구성원으로

주요어: 조직사회화, 비전, 변화, 조직몰입, 간호사

Corresponding author: Kang, Kyeong Hwa

School of Nursing, Hallym University, 1 Hallymdaehak-gil, Chuncheon 24252, Korea.

Tel: +82-33-248-2716, Fax: +82-33-248-2734, E-mail: kkh05@hallym.ac.kr

Received: Mar 31, 2020 | Revised: Jun 24, 2020 | Accepted: Jul 13, 2020

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.

서의 자격을 유지하려는 강한 욕구이다[2].

간호관리 영역에서도 조직몰입은 선행연구가 많은 주제이다. 병원의 조직구성원 중 간호사는 가장 높은 구성 비율을 보이는 직종이며 업무특성상 환자와 직접 접촉하고 타 직종과의 협업, 연계를 해야 한다는 측면에서 병원의 조직변화와 성과에 미치는 영향이 매우 크다[1]. 즉, 병원 성과관리 및 변화관리에 있어 가장 핵심적인 인적 자원은 간호사이며 간호사의 조직몰입은 결근율, 유효성, 업무성과, 자발적인 조직 행위와 관련이 있고, 이직 의도와 직무만족을 예측할 수 있어[4] 의료기관 및 간호부서 차원에서 관리해야 하는 주요 개념이자 변수이다.

간호조직 및 간호사를 대상으로 진행했던 조직몰입에 대한 선행연구들의 연구결과에 나타난 조직몰입의 영향요인들을 살펴보면, 직무 관련 및 작업환경 요인과 개인 요인을 구분해 볼 수 있는데 직무 관련 및 작업환경 요인으로 근무환경, 직무만족도, 역할갈등, 전문 직업성, 의사소통 수준 등이 있었고 개인적 요인으로 연령, 교육 정도, 총 경력, 근무부서, 직위와 이직 경험 등이 확인되었다[5-10]. 특히, 최근 간호사의 조직몰입은 직무 관련 요인 및 작업환경 관련 요인 중 이직과 관련한 논의가 활발하게 진행되고 있는데 이는 간호사의 이직 예방, 유지관리가 의료기관 생존의 성패를 좌우할 만큼 중요한 이슈이기 때문이다[7,8,10]. 병원간호사회의 2018년 병원간호인력 배치현황 실태조사에 따르면, 간호사의 평균 이직률은 13.9%이고 1년 미만 신규간호사의 이직률은 42.7%로 보다 더 심각하였다[9]. 우리나라 병원 신규간호사의 높은 이직은 소속된 의료기관에서 구성원으로 충분한 사회화가 이루어지지 못한 것이 원인으로 파악되었고, 조직사회화는 조직몰입과 관련성이 있는 것으로 보고되었다[10]. 조직사회화를 통해 조직의 성과와 관련된 바람직한 조직 행동을 익히게 되어 조직에 적응하고, 조직 목표 및 가치의 이해를 통해 조직몰입을 하게 된다[11,12].

한편, 일반 사기업이나 공공조직을 대상으로 진행했던 조직몰입 관련 연구에서 상당히 오래 전부터 앞서 기술한 작업환경 및 직무 관련 요인이나 개인 요인 이외에 조직변화의 방향성인 비전에 대한 조직구성원의 인식, 조직변화에 대한 태도 등에 관심을 가져왔다[13,14]. 조직의 비전은 미래를 전망하고 조직의 목표를 제시하며, 조직변화태도는 조직구성원들의 조직이 추구하는 변화에 대한 인식의 상대적 강도를 의미한다[13]. 조직이 추구하는 방향인 비전에 대한 조직구성원의 인식과 이해는 조직몰입과 밀접한 관련이 있다. 왜냐하면, 조직몰입은 조직구성원과 조직 간의 관계를 나타내는 개념이고 조직구성원은 조직이 지향하는 바를 실천하는 주체이기 때문이다[13-15]. 조직구성원이 조직의 비전을 명확히 인식하고 공감할수록 비전을

적극적으로 수용하고자 하며 조직에 대한 애착이 높아지게 되므로 조직에 몰입할 수 있게 된다[13,14]. 그러므로 조직의 비전이 조직구성원의 행동에 영향을 미쳐 성과에 긍정적 영향을 미치기 위해서는 비전의 존재 자체만이 아니라 비전의 명료함과 공유가 중요하다[13-15].

또한, 조직변화에 대한 조직구성원들의 태도도 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었는데, 조직의 변화에 긍정적이고 참여적인 태도는 조직변화에 효과적으로 대처하고 조직의 목표 및 지향하는 바를 달성할 수 있는 노력으로 이어지며 이에 대해 조직으로부터 보상과 인정을 받게 되어 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[16]. 변화는 어느 조직이든 생존과정에서 반드시 나타나는 현상이고 이에 대응한 생존과 성장전략은 조직구성원에 의해서 실천되므로 구성원이 변화에 어떻게 대응하는 가는 성공적 전략 수행을 위한 핵심요소이다[13-15].

조직이 변화를 추구함에도 성공하지 못하는 경우가 상당히 많은데 이는 변화에 대한 목표 부재, 조직 구조와 시스템 문제, 리더십 부재 등으로 다양한 원인이 있다. 반면, 변화의 성공적 요인은 무엇보다도 구성원이 변화를 어떻게 수용하고 수행하는가에 달려있다고 한다[13,15]. 조직변화 태도는 조직구성원들이 조직변화의 유용성을 판단하는 인지적 요소와 조직변화에 적극적으로 동참하려는 행동적 요인으로 나누어볼 수 있다. 조직변화에 대한 조직구성원들의 태도가 긍정적이고 참여적 이면 조직변화에 효과적으로 대처할 수 있으며 조직의 목표 및 지향하는 바를 달성할 수 있다[13,15].

앞서 살펴본 바와 같이 조직변화는 피할 수 없는 현실이며 이를 위해 조직구성원이 조직의 비전을 명확히 인식하고 공감할수록 비전을 적극적으로 수용하고자 하며 조직에 대한 애착이 높아지게 되므로 조직에 몰입할 수 있게 된다고 볼 수 있다[13,14].

병원간호사를 대상으로 한 조직몰입에 대한 연구는 지속적으로 이루어지고 있지만 변화하는 환경과 이에 대응하는 의료기관 안에서 조직사회화, 조직비전 인식과 조직변화태도에 관하여 주목한 연구는 찾아보기 어려웠다. 이에 본 연구는 병원간호사의 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도를 중심으로 살펴봄으로써 병원간호부서 성과관리와 인적자원관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 조직사회화, 조직비전 인

식, 조직변화태도가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적인 특성에 따른 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입의 차이를 확인한다.
- 대상자의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입과의 관계를 분석한다.
- 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울시에 소재한 500병상 이상의 2차 종합병원인 H대학병원의 간호사를 대상으로 하였다. 대상자는 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자로 하였다.

연구대상자 수는 G*Power 3.9.1.2를 이용하여 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15, 예측변수 12개로 하여 127명이 산출되었으나, 직종이나 부서 등에 따른 차이를 분석하기 위해 하위분석의 표본수를 고려하여 총 441부를 배부하였고, 최종 398부가 회수되어 분석에 포함하였다.

3. 연구도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였고, 설문지는 총 53 문항으로 조직사회화에 관한 15문항, 조직비전 인식에 관한 10 문항, 조직변화태도 관련 6문항, 조직몰입에 관한 15문항, 일반적 특성과 직무 관련 특성 7문항으로 구성되었다. 각 연구도구들은 저자에게 도구사용에 대한 허락을 받아 사용하였다.

1) 조직사회화

조직사회화는 Chao 등[17]의 연구에 기초하여 Park [12]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 15문항으로 구성되어 있으며 각 문항의 측정은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매

우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 하였으며 측정 점수는 최소 15점에서 75점의 범위를 보이며 점수가 높을수록 조직사회화가 높음을 의미한다. 연구의 신뢰도는 Park [12]의 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .65였고, 본 연구의 Cronbach's α 는 .88이었다.

2) 조직비전 인식

조직비전 인식은 Oswald 등[18]과 Larwood 등[19]의 연구에 기초하여 Kim 등[13]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 비전 명료성 6개 문항, 비전 공유성 4개 문항 총 10개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 측정은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 하였으며 측정 점수는 최소 10점에서 50점의 범위를 보이며 점수가 높을수록 조직비전 인식이 높음을 의미한다. 연구의 신뢰도는 Kim 등 [13]의 연구에서 조직비전 명료성 Cronbach's α 는 .89, 조직비전 공유성은 .86이었다. 본 연구에서는 전체 Cronbach's α 는 .90이고 조직비전 명료성 Cronbach's α 는 .84, 조직비전 공유성 Cronbach's α 는 .82였다.

3) 조직변화태도

조직변화태도는 Dunham 등[20]과 Yousef [21], Elias [22]의 연구에 기초하여 Kim 등[10]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 조직변화의 유용성을 판단하는 인지적 요인 3개 문항, 조직변화에 적극적으로 동참하려는 행동적 요인 3개 문항 총 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 측정은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 하였으며 측정 점수는 최소 6점에서 30점의 범위를 보이며 점수가 높을수록 조직변화 태도가 좋음을 의미한다. 연구의 신뢰도는 Kim 등[13]의 연구에서 조직변화에 대한 인지적 요인 Cronbach's α 는 .76, 조직변화에 대한 태도 행동적 요인의 Cronbach's α 는 .81이었으며, 본 연구에서는 전체 Cronbach's α 는 .89이고 각각 조직변화에 대한 인지적 요인 Cronbach's α 는 .85, 조직변화에 대한 태도 행동적 요인 Cronbach's α 는 .80이었다.

4) 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해서 Mowday 등[2], Ji [23]의 연구에 기초하여 Han 등[7]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 긍정적인 조직몰입 9문항과 부정적인 조직몰입 6개 문항 총 15문항으로 구성되어 있으며 부정적인 문항(3, 7, 9, 11, 12, 15번)에 대한 응답은 역코딩 하였다. 각 문항의 측정은 ‘전혀 그

렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 하였으며 측정 점수는 최소 15점에서 75점의 범위를 보이며 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미한다. 연구의 신뢰도는 Han 등[7]의 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .91이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .93이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 수행을 위하여 연구자가 소속된 서울시에 소재한 500병상 규모의 H대학병원의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인(IRB No. 2017-07-026)을 받은 후 자료를 수집하였다.

자료수집기간은 2017년 11월 1일부터 30일까지였다. 대상 병원의 간호부에 연구에 대한 목적과 진행방법을 설명하고 동의를 얻은 후 진행하였다. 대상자에게 연구의 목적과 설문 내용, 설문지 작성 소요시간을 설명하고 수집된 자료는 연구목적으로만 사용되며 대상자의 비밀은 보장되고 대상자의 개인적인 내용은 평가되지 않음을 설명하였다. 연구자와 같은 원내 직원으로 취약한 환경에 있는 임상시험대상자이며 부당한 영향이나 강요를 받지 않고 자발적인 참여로 연구 도중 원한다면 연구참여를 철회할 수 있음에 대해 설명하고 서면 동의한 대상자에게 자료를 수집하였다. 설문지는 연구대상자가 자가 보고 형식으로 작성 후 개인정보보호를 위해 불투명한 봉투에 넣고, 본 연구자가 직접 방문하여 회수하였다. 총 441부의 설문지가 배포되었고 405부가 회수되었으며 이 중 미응답 항목이 많거나 성실하게 응답되지 않은 7부를 제외하고 최종 398부를 최종자료로 분석하였다. 수집된 자료는 잠금장치가 있는 개인 사물함에 보관 후 3년 뒤 폐기할 예정이다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 연구 목적에 따라 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, 이에 따른 사후 분석은 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation co-

efficients로 분석하였다.

- 조직몰입에 미치는 영향요인은 위계적 회귀분석을 이용하였다.

연구 결과

1. 병원간호사의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 398명으로 성별은 여자가 381명(95.7%)이었으며 평균 연령은 29.18세로서 연령 분포는 25세 미만이 156명(39.2%)으로 가장 많았다. 교육 정도는 4년제 간호대학 졸업이 235명(59.0%)으로 가장 많았다. 근무부서는 특수파트(중환자실, 수술실, 마취과, 응급실, 산부인과, 분만실, 신생아실, 소아과)가 202명(50.8%)으로 가장 많았고, 내외과 계 병동이 125명(31.4%) 순이었다. 직위는 일반 간호사가 369명(92.7%)으로 가장 많았다. 경력은 평균 6년 4개월이었으며 1년 이상 3년 미만이 90명(22.6%)으로 가장 많았고, 5년 이상 10년 미만이 89명(22.4%), 10년 이상이 87명(21.9%), 1년 미만이 77명(19.3%), 3년 이상 5년 미만이 55명(13.8%) 순이었다. 이 직경험이 있는 직원은 38명(9.5%)이었다(Table 1).

2. 병원간호사의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입의 정도

병원간호사의 조직사회화는 5점 만점에 평균 3.25 ± 0.41 점, 조직비전 인식은 5점 만점에 평균 3.33 ± 0.55 점이었고 하위영역인 비전 명료성은 평균 3.35 ± 0.56 점, 비전 공유성은 평균 3.29 ± 0.61 점이었다. 조직변화태도는 5점 만점에 평균 3.16 ± 0.62 점이었고 하위영역인 조직변화 인지는 평균 3.16 ± 0.68 점, 조직변화 행동은 평균 3.16 ± 0.63 점이었다. 조직몰입은 5점 만점에 평균 2.92 ± 0.57 점이었다(Table 2).

3. 병원간호사의 일반적 특성에 따른 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입의 차이

병원간호사의 일반적 특성에 따른 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입의 차이를 살펴보면 조직사회화는 연령($F=16.76, p<.001$), 교육정도($F=12.73, p<.001$), 직위($F=10.13, p<.001$), 경력($F=15.20, p<.001$), 이직경험($t=-2.93, p=.004$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후 분석결과 조직사회화 점수는 36세에서 40세의 간호사가 25세 이하 간호사보다 높고,

41세 이상의 간호사가 25세 이하에서부터 35세까지의 간호사보다 높았다. 학력은 석사 재학 이상, 직위는 책임간호사와 수간호사 이상이 일반 간호사보다 높고 경력에서는 5년에서 10년 미만이 1년 미만보다 조직사회화점수가 높고 10년 이상이 가장 높았다.

Table 1. General Characteristics (N=398)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	17 (4.3)
	Female	381 (95.7)
Age (year)	≤ 25	156 (39.2)
	26~30	126 (31.7)
	31~35	49 (12.3)
	36~40	34 (8.5)
	≥ 41	33 (8.3)
		29.18±7.07
Education	Associate degree	118 (29.6)
	Bachelor degree	235 (59.0)
	Master degree	45 (11.4)
Work unit	Medical/Surgical wards	125 (31.4)
	Special departments*	202 (50.8)
	Others	71 (17.8)
Position	Staff nurse	369 (92.7)
	Charge nurse	18 (4.5)
	Team manager/Unit manager	11 (2.8)
Career (year)	< 1	77 (19.3)
	1~< 3	90 (22.6)
	3~< 5	55 (13.8)
	5~< 10	89 (22.4)
	≥ 10	87 (21.9)
		6.43±7.09
Turnover experience	Yes	38 (9.5)
	No	360 (90.5)

*Intensive care unit, operating room, anesthesia room, emergency room, obstetrics gynecology, delivery room, neonatal intensive care unit, newborn unit, pediatrics.

조직비전 인식은 연령($F=3.21, p=.013$), 교육정도($F=3.97, p=.019$), 근무부서($F=5.08, p=.007$), 경력($F=7.65, p<.001$)에서 차이를 보였다. 사후 분석결과 연령 25세 이하가 26세에서 30세 간호사보다 조직비전 인식이 높았고 학사가 전문대 졸업 간호사보다 높았다. 부서는 특수 파트에서 근무하는 간호사가 내외과계 병동간호사보다 높았고 경력에서는 1년 미만 간호사가 3년 이상의 간호사보다 조직비전 인식이 높았다. 조직변화태도는 연령($F=7.74, p<.001$), 경력($F=12.84, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후 분석결과 조직변화태도 점수는 연령 25세 이하 간호사가 26세에서 35세보다 높고 41세 이상이 31세에서 35세 간호사보다 높았고 경력 1년 미만이 가장 높고 1년에서 3년 미만이 5년에서 10년 미만 간호사보다 조직변화태도 점수가 높았다. 조직몰입은 성별($t=3.00, p=.007$), 연령($F=10.91, p<.001$), 근무부서($F=5.69, p=.004$), 직위($F=6.53, p=.002$), 경력($F=20.94, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후 분석결과 연령 25세 미만과 41세 이상에서 조직몰입 점수가 높게 나타났고 특수 파트에서 근무하는 경우가 내외과계 병동에 근무하는 것보다 높았다. 수간호사 이상의 직위에서 일반 간호사보다 높고 경력은 1년 미만이 높고 1년에서 3년 미만, 10년 이상이 5년에서 10년 미만 간호사보다 조직몰입 점수가 높았다(Table 3).

4. 병원간호사의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입과의 관계

본 연구의 주요변수인 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입 간의 상관관계는 유의한 것으로 나타났다. 종속변수인 조직몰입은 조직사회화($r=.31, p<.001$), 조직비전 인식($r=.59, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계가 있었으며, 조직변화태도($r=.66, p<.001$)와 유의한 정적 상관관계로 나타났다(Table 4).

Table 2. Descriptive Statistics of Variables (N=398)

Variables	M±SD	Range	Min	Max
Organizational socialization	3.25±0.41	1~5	2.13	4.93
Perceived organizational vision	3.33±0.55	1~5	1.70	5.00
Vision salience	3.35±0.56			
Vision sharedness	3.29±0.61			
Attitude toward organizational change	3.16±0.62	1~5	1.33	5.00
Cognitive	3.16±0.68			
Behavioral	3.16±0.63			
Organizational commitment	2.92±0.57	1~5	1.13	4.93

Table 3. Difference of Organizational Socialization, Perceived Organizational Vision and Attitude Toward Organizational Change, Organizational Commitment by General Characteristics (*N*=398)

Characteristics	Categories	Organizational socialization		Perceived organizational vision		Attitude toward organizational change		Organizational commitment	
		M±SD	t or F (<i>p</i>)	M±SD	t or F (<i>p</i>)	M±SD	t or F (<i>p</i>)	M±SD	t or F (<i>p</i>)
Gender	Male	3.41±0.48	1.60	3.54±0.49	1.64	3.36±0.65	1.33	3.18±0.35	3.00
	Female	3.24±0.41	(.109)	3.32±0.55	(.102)	3.15±0.62	(.183)	2.91±0.57	(.007)
Age (year)	≤25 ^a	3.08±0.43	16.76	3.42±0.54	3.21	3.30±0.62	7.74	3.07±0.57	10.91
	26~30 ^b	3.29±0.36	(<.001)	3.25±0.50	(.013)	3.08±0.57	(<.001)	2.78±0.54	(<.001)
	31~35 ^c	3.29±0.36	d>a	3.27±0.56	a>b	2.89±0.57	a>b, c	2.70±0.51	a>b, c, d
	36~40 ^d	3.44±0.28	e>b, c>a	3.16±0.51		2.96±0.55	e>c	2.74±0.42	e>b, c, d
	≥41 ^e	3.61±0.38		3.46±0.66		3.41±0.65		3.25±0.53	
Education	Associate degree ^a	3.23±0.36	12.73	3.21±0.56	3.97	3.05±0.59	2.99	2.83±0.54	2.79
	Bachelor degree ^b	3.20±0.43	(<.001)	3.37±0.53	(.019)	3.20±0.61	(.051)	2.94±0.57	(.062)
	Master degree ^c	3.53±0.33	c>a, b	3.42±0.54	b>a	3.25±0.68		3.05±0.61	
Work unit	Medical/Surgical wards ^a	3.20±0.41	1.90	3.20±0.57	5.08	3.09±0.67	1.55	2.83±0.53	5.69
	Special departments ^b	3.25±0.41	(.151)	3.40±0.50	(.007)	3.21±0.61	(.213)	3.01±0.59	(.004)
	Others ^c	3.32±0.41		3.33±0.60	b>a	3.13±0.52		2.89±0.53	b>a
Position	Staff nurse ^a	3.22±0.41	10.13	3.32±0.54	2.25	3.15±0.61	2.67	2.90±0.56	6.53
	Charge nurse ^b	3.58±0.42	(<.001)	3.22±0.70	(.106)	3.12±0.78	(.070)	3.01±0.56	(.002)
	Team manager /Unit manager ^c	3.56±0.31	b, c>a	3.65±0.57		3.59±0.42		3.51±0.50	c>a
Career (year)	<1 ^a	3.06±0.49	15.20	3.59±0.52	7.65	3.53±0.57	12.84	3.34±0.48	20.94
	1~<3 ^b	3.14±0.35	(<.001)	3.37±0.53	(<.001)	3.20±0.60	(<.001)	2.91±0.51	(<.001)
	3~<5 ^c	3.21±0.39	d>a	3.19±0.48	a>c, d, e	3.06±0.56	a>b, c, d, e	2.79±0.54	a>b, c, d, e
	5~<10 ^d	3.30±0.33	e>a, b, c, d	3.18±0.49		2.89±0.54	b>d	2.62±0.54	b>d
	≥10 ^e	3.49±0.36		3.29±0.60		3.13±0.64		2.96±0.51	e>d
Turnover experience	Yes	3.06±0.38	-2.93	3.27±0.58	-0.66	3.03±0.64	-1.40	2.88±0.50	-0.49
	No	3.27±0.41	(.004)	3.33±0.54	(.509)	3.18±0.61	(.160)	2.93±0.57	(.625)

*Special departments: intensive care unit, operating room, anesthesia room, emergency room, obstetrics gynecology, delivery room, neonatal intensive care unit, newborn unit, pediatrics.

Table 4. Correlations among Variables

(*N*=398)

Variables	1	2	3	4
	<i>r</i> (<i>p</i>)	<i>r</i> (<i>p</i>)	<i>r</i> (<i>p</i>)	<i>r</i> (<i>p</i>)
1. Organizational socialization	1			
2. Perceived organizational vision	.32 (<.001)	1		
3. Attitude toward organizational change	.34 (<.001)	.70 (<.001)	1	
4. Organizational commitment	.31 (<.001)	.59 (<.001)	.66 (<.001)	1

5. 병원간호사의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도가 조직몰입에 미치는 영향요인

병원간호사의 조직몰입에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 일반적 특성에 따른 차이 분석에서 차이가 있었던 성별, 연령, 근무부서, 직위, 경력 중 연령과 경력은 다중공선성 가능성

으로 인해 연령을 제외하고 간호사의 특성을 잘 반영할 수 있는 경력을 선택하였고 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직사회화 변수를 포함하여 위계적 회귀분석을 하였다. 분석 전 다중선형회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 공차한계(tolerance)와 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)로 다중공선성을 검증하였다. 자기 상관을 나타내는 Durbin-Watson

Table 5. Multiple Regression for Organizational Commitment

(N=398)

Variables		Model 1					Model 2				
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(Constant)		3.31	.13		24.37	< .001	0.67	.21		3.12	.002
Gender (ref.=Male)		-0.24	.13	-.08	-1.76	.078	-0.10	.10	-.03	-0.98	.328
Work unit (ref.=Medical /Surgical wards)	Special departments*	-0.27	.07	-.18	-3.74	< .001	-0.16	.05	-.11	-2.89	.004
	Others	-0.09	.08	-.05	-1.10	.269	-0.08	.06	-.46	-1.25	.210
Position (ref.=RN)	CN	0.51	.15	.18	3.23	.001	0.37	.12	.13	3.01	.003
	UM	1.14	.20	.32	5.70	< .001	0.67	.16	.19	4.05	< .001
Career (month)		-0.00	.00	-.30	-4.53	< .001	-0.00	.00	-.19	-3.59	< .001
Organizational socialization							0.14	.05	.10	2.44	.015
Perceived organizational vision							0.20	.05	.20	3.96	< .001
Attitude toward organizational change							0.40	.04	.44	8.66	< .001
R ² =.11, Adj. R ² =.10, F=8.69, <i>p</i> < .001							R ² =.51, Adj. R ² =.50, F=46.08, <i>p</i> < .001				

*Special departments: intensive care unit, operating room, anesthesia room, emergency room, obstetrics gynecology, delivery room, neonatal intensive care unit, newborn unit, pediatrics; ref.=reference.

은 1.87로 2에 가깝게 나타나 인접한 오차항의 독립성을 만족하였으며, 공차한계는 0.42~0.97로 0.1 이상이었고, VIF값은 1.03~2.33으로 기준치인 10 이하인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 위계적 회귀분석에서 변수의 의미와 유의성 검정은 수정 결정계수 증가분의 유의성으로 검정하였다. 모형 1은 병원간호사의 일반적인 특성 중 조직몰입에 유의한 차이를 보인 성별, 근무부서, 직위, 경력이 모형에 포함되었고 조직몰입의 영향요인을 분석한 결과 유의한 회귀계수는 직위와 경력이었으며 조직몰입에 대한 설명력은 10.0%로 나타났다($F=8.69$ $p<.001$).

모형 2는 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도 변수를 독립변수로 투입하여 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였고 모형의 설명력은 50.0%로 증가하였으며 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다($F=46.08$, $p<.001$). 직위, 경력, 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도가 병원간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타났다($p<.001$)(Table 5).

논 의

본 연구는 병원간호사의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도의 정도를 확인하고 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 간호부서 성과관리 차원에서 인적자원관리의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 적절한 표본 크기가 확보되지 않을 경우 하위분석은 불가하므로 연구목적에 따라 직종이나, 부서에 따른 차이 등을 분석하기 위해 표본을 확대하여 포함하였다.

본 연구는 간호사의 조직몰입 관련 연구가 현재까지 활발하게 진행되어 왔음에도 불구하고 주목하지 않았던 조직 차원의 직무 및 작업환경 요인 측면의 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도 등의 변수를 조직몰입의 영향요인으로 실증적으로 확인한 것에 의의가 있다. 연구의 목적에 따라 진행한 연구결과에 따른 논의는 다음과 같다.

조직사회화는 5점 만점에 전체 평균이 3.25점으로 나타났고, 이는 측정도구의 구성내용이 일치하지는 않으나 병원간호사를 대상으로 진행했던 Song과 Lee [24]의 연구 3.27점과 비슷하였고 Jung [25]의 연구 2.95점(5점 척도)보다 높게 나타났다. 조직사회화는 단시간 안에 형성되는 것이 아니라 연령, 근무경력이 많을수록 높게 나타나는 것으로[25] 본 연구결과가 선행연구에 비해 높게 나타난 이유는 대상자의 평균 연령이 29.18세로 선행연구에 비해 연령이 높고 근무경력 정도의 차이로 인한 결과로 추정된다.

조직비전 인식은 5점 만점에 전체 평균이 3.33점으로 나타났다. 선행연구 가운데 간호사를 대상으로 진행된 연구를 찾아보기 어려웠고 타 직종을 대상으로 한 연구 3.30점, 3.35점과 유사하였다[13,26]. 다만, 조직비전의 하위영역인 명료성과 공유성은 각각 3.35점과 3.29점으로 명료성에 비해 공유성이 다소 낮은 경향을 보였다. Kim 등[13]은 비전 공유를 위해서 조직의 비전 커뮤니케이션을 위한 노력이 필요하다고 지적하고 있다. 조직의 미래 방향성을 제시하는 비전은 조직구성원 누구라도 쉽게 이해할 수 있도록 명료해야 하며 다양한 의사소통 채널을 통해 소통하고 공유되어야 하므로 병원과 간호부서 차원에서

포럼, 간담회 등 구체적이고 실질적인 시스템이 구축되어야 할 것이다.

조직변화태도는 5점 만점에 전체 평균이 3.16점이었고 조직 변화태도의 하위영역인 인지적 요소와 행동적 요소 모두 3.16 점이었다. 이는 타 직종을 대상으로 진행했던 Kim 등[13]의 연구 3.52점, 3.45점에 비해 낮게 나타났다. 선행연구와 비교해보면 타 직종에 비해 간호조직은 보다 위계적 구조를 가지며 통제가 강하고 변화를 수용하기 어려운 조직으로 인식하고 있어 [24] 이에 기인한 결과로 추정되며 조직변화를 위한 간호사의 적극적인 태도 형성을 위한 전략을 간호조직 차원에서 모색해야 할 필요가 있다.

조직몰입은 5점 만점에 전체평균 2.92점으로 Kang 등[5]의 연구 3.21점, Park과 Kim [8]의 연구 3.19점에 비해 낮았다. 조직몰입은 연령, 근무경력, 학력, 직위가 높을수록 높은 수준을 보이는데[5,8], 본 연구의 결과가 개인 차원의 일반적 특성에 기인한 결과인지 조직 차원의 특성에 기인한 차이인지 분석하기에는 한계가 있었다. 이는 추후에 보다 정교하게 분석하는 연구가 진행되어야 할 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입의 차이를 분석한 결과 조직사회화는 연령, 교육정도, 직위, 경력, 이직경험에서, 조직비전 인식은 연령, 교육정도, 근무부서, 경력에서 유의한 차이를 나타냈다. 조직변화태도는 연령, 경력에서 유의한 차이를 보였고 조직몰입은 성별, 연령, 근무부서, 직위, 경력에서 유의한 차이를 나타냈다. 교육수준이 높을수록 업무 지식과 업무 수행에 대한 자신감이 향상되고 책임간호사인 경우, 연령은 경력과 연관성이 있으며 경력이 증가할수록 조직에 대한 이해가 향상되어 조직사회화가 높아진 것으로 추정된다. 또한, 이직 경험이 없는 경우 조직사회화가 높게 나타났는데 조직사회화의 개념 중 조직몰입 영역의 동일 시에 해당되는 요인으로[24] 이직 없이 한 조직에 근무하면서 조직에 대한 긍정적인 사고와 애착을 갖게 되기 때문으로 사료된다. 조직비전 인식에서 연령과 직위는 밀접한 관련이 있고, 직위가 높을수록 조직의 가치에 접근할 기회가 많아지며 교육수준이 높을수록 조직에 대한 이해가 높아져[5,8] 조직의 비전을 명확하게 인식하고 조직구성원들에게 비전을 공유하기 때문으로 생각된다. 조직변화태도는 병원간호사를 대상으로 한 조직변화태도에 관한 연구가 거의 없어 직접적인 비교를 할 수 없었지만 연령은 25세 이하가 26세에서 35세 간호사보다 조직변화태도 점수가 높고 경력에서는 1년 미만이가 가장 높고 1년에서 3년 미만이 5년에서 10년 미만 간호사보다 높았다. 간호조직에서는 새로운 변화보다는 관습적 행동과 관행

을 하고 있어[1] 연령과 경력이 낮은 간호사가 간호조직문화의 영향을 덜 받아 조직변화태도 점수가 높은 것으로 추정되나 단일 의료기관의 조직특성에 따른 차이로 나타난 결과인지 추후 반복 연구가 필요하다.

일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이 분석에서 성별에 따른 조직몰입은 개인적 차이에 기인한 것으로 생각되며 근무부서에서 특수부서의 조직몰입이 상대적으로 높은 이유는 특수한 분야의 전문적인 지식과 기술이 요구되어 이에 대한 간호사들의 공감대와 결속력에 기인한 것으로 추정된다. 연령이 41세 이상, 간호단위 관리자(UM)의 조직몰입이 가장 높아 선행연구결과[7,8]와 일치했는데 직위는 연령과 연관되며 조직에서 인정을 더 받고 조직에 대한 애착과 근속으로 인한 것으로 생각된다[5]. 총 경력에서 1년 미만이 조직몰입이 가장 높고 10년 이상 시 높아지는 것으로 나타났는데 경력이 1년 미만인 경우 조직몰입을 위한 병원 조직 차원에서의 관심과 교육이 집중되며 경력이 올라갈수록 조직에 대한 애사심이 반영된 결과로 생각된다[7]. 일반적 특성에서 경력 5년에서 10년 미만의 간호사의 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입이 낮은 것으로 나타났는데 Lee와 Lee [27]의 연구에서 총 임상경력 4~9년 경력간호사는 간호실무 갈등, 환자 및 보호자와의 갈등, 타부서와의 갈등, 의사와의 역할갈등을 경험하며 역할갈등 정도가 유의하게 큰 것으로 나타나 이러한 역할갈등에 기인한 것으로 추정되어 간호사의 의사소통관리와 업무환경과 관련된 갈등해소를 위한 간호부서의 관심과 노력이 필요하다.

조직몰입은 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도와 정적 상관관계를 보였다. 조직사회화가 조직몰입과 정적 상관이 있고[12], 비전 소통이 조직구성원의 동기부여에 영향을 미치고 조직의 비전과 조직몰입[28,29], 조직비전 인식과 조직변화태도와의 관계에서는 정적 상관관계로 나타난[13] 선행연구결과를 지지하였다. 조직비전 인식 수준이 높을수록 조직구성원이 혁신행동을 하는 것으로 나타나[26] 조직비전 인식이 높을수록 조직변화에 대한 조직구성원들의 적극적인 태도를 기대할 수 있음을 알 수 있었다.

조직몰입에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 다중회귀분석에서는 일반적 특성만 투입한 모형 1(Adj. $R^2=.10$)에 비해 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도 변수가 투입된 모형 2(Adj. $R^2=.50$)의 설명력이 크게 증가하였다. 즉, 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도 등 조직차원에서 접근할 수 있는 변수를 추가함에 따라 조직몰입의 설명력이 크게 증가하는 것으로 나타났으며 조직변화태도가 가장 큰 영향요인임을 확인하였다.

조직사회화는 조직구성원이 조직에 적응해 가는 과정으로 내용을 살펴보면 담당해야 하는 직무의 기술, 지식, 태도를 익혀가는 직무 관련 요소와 조직의 가치 및 목표를 포함한 조직문화 등에 대한 수용이라 할 수 있다[30]. 이렇듯 구성원의 사회화 과정에는 조직의 가치 및 목표를 포함한 조직문화 등을 수용하는 과정을 포함하고 있는데 조직의 가치와 목표는 조직의 비전을 통해 표현되는 것이고 비전이 구성원 간에 공유될 때 조직사회화가 성공적일 수 있다고 볼 수 있다. 인적자원관리 차원에서 관심을 가져야 하는 것은 조직의 비전을 어떻게 공유할 것인가에 대한 전략이다. 따라서, 병원 및 간호부서는 인적자원관리 차원에서 병원과 간호부서의 비전을 명료하게 정립하고 핵심 구성원인 간호사들의 사회화전략으로 체계적인 시스템 구축과 더불어 구체적 프로그램과 내용을 개발해야 할 것이다.

한편, 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도, 조직몰입 등 4개 변수는 각각 상관관계를 나타내었는데 각각의 변수가 서로에게 영향을 미치는 과정과 메카니즘을 분석하는 연구가 후속으로 진행된다면 간호부서의 인적자원관리 차원에서 조직몰입을 강화하기 위해 실증적 자료에 기반한 구체적이고 의미 있는 전략 마련에 기여할 것으로 생각된다.

본 연구는 서울 소재 대학병원 한 곳의 간호사를 대상으로 조사하여 임상간호사 전체로 일반화하는데 제한이 있으며, 연구대상 병원의 조직문화 차이로 인한 영향이 있을 수 있어 연구결과의 일반화에 신중을 기해야 한다.

결론

본 연구는 의료기관 및 간호부서의 성과관리를 위해 조직의 성과를 나타내는 조직유효성의 주요변수 중 하나인 조직몰입에 집중하여 영향요인으로 조직차원의 변수인 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도를 중심으로 연구를 진행하였다. 의료기관의 핵심 인적자원인 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 직위, 경력, 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도 등이 확인되었다. 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도 등은 간호사를 대상으로 진행했던 조직몰입 선행연구에서 관심 있게 다루었던 변수는 아니었다. 본 연구를 통해 조직차원의 변수인 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도 등이 간호사의 조직몰입에 미치는 주요 영향요인임을 확인하였다. 이러한 주요 연구결과와 논의를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 단일병원의 간호사를 대상으로 조사하여 병원 전체 간호사로 일반화하는데 제한이 있어 향후 연구에서는

의료기관 특성별, 지역별 병원간호사를 대상으로 조사하고, 또 한 병원 내 여러 다양한 직군을 대상으로 확대하여 계층별, 직군별로 분석 연구를 시행하기를 제언한다.

둘째, 간호사의 조직몰입 강화를 위해 개인차원, 집단차원, 조직차원의 체계적 사회화전략 구축과 구체적 프로그램 및 내용이 개발되어야 할 것이다.

셋째, 조직성과의 결과변수인 조직몰입의 예측변수로서 조직사회화, 조직비전 인식, 조직변화태도 등 변수 간 메카니즘을 정교하게 분석하는 연구가 진행되어 조직몰입을 강화하기 위한 구체적 전략 개발에 기여하기를 기대한다.

REFERENCES

1. 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. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.223>
2. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979; 14(2):224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
3. Kwon JH, Kang EH, Lee YM. Effect of nurses' organizational commitment in relationship between perception on safety culture and patient safety management activities in tertiary hospitals. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2016;18(4): 2231-2244.
4. Jeon KD, Koh MS. Comparative study of emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational performance of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(4): 446-454. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.446>
5. Kang KH, Han YH, Kang SJ. Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(1):13-22. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.13>
6. Cho KJ, Kang KH. Influence of workplace bullying and resilience on the organizational commitment in general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017; 26(2):105-113. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.105>
7. 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.
8. Park GJ, Kim YN. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of*

- Nursing Administration. 2010;16(3):250-258.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.3.250>
9. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2018). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2019.
10. Choi GH. The effects of the organizational socialization education program on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2014;8(3):89-102.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.089>
11. Kim KM. The impact of organizational socialization tactics on newcomers' organizational citizenship behaviors: The mediating effect of perceived organizational support. *Korean Journal of Culture and Social Issues*. 2018;24(4):519-539.
<https://doi.org/10.20406/kjcs.2018.11.24.4.519>
12. Park KY. The effect of mentoring functions on organizational socialization and organizational commitment of hotel employees [dissertation]. Seoul: Kyunghee University; 2011.
13. Kim KG, Moon M, Cho YH. The effects of perceived organizational vision on attitude toward organizational change: the role of organizational trust as a mediator. *Journal of Human Resource Management Research*. 2013;20(3):115-143.
14. Ryu SM, Kwon JS. The study on antecedent and consequence of vision satisfaction. *Journal of Management & Organization*. 2009;33(3):127-158.
15. Lee BJ, Chang JY. The influence of shared awareness of the need for change, clarity of vision, and empowerment on effective change: the mediating role of collective emotions. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2011;24(3):575-596.
16. Kim SG. A study on the influence of the human integration strategy on acceptance to the organization change and organization commitment after M&A. *Korean Corporation Management Review*. 2013;20(5):241-263.
17. Chao GT, Walz P, Gardner PD. Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology*. 1992;45(3):619-636. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00863.x>
18. Oswald SL, Mossholder KW, Harris SG. Vision salience and strategic involvement: Implications for psychological attachment to organization and job. *Strategic Management Journal*. 1994;15(6):477-489. <https://doi.org/10.1002/smj.4250150605>
19. Larwood L, Falbe CM, Kriger MP, Miesing P. Structure and meaning of organizational vision. *Academy of Management Journal*. 1995;38(3):740-769. <https://doi.org/10.5465/256744>
20. Dunham RB, Grube JA, Gardner DG, Cummings LL, Pierce JL. The development of an attitude toward change instrument. Paper presented at: The Annual Meeting of the Academy of Management; 1989; Washington, D.C.
21. Yousef DA. Organizational commitment as a mediator of the relationship between islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*. 2000;53(4):513-537.
<https://doi.org/10.1177/0018726700534003>
22. Elias SM. Employee commitment in times of change: Assessing the importance of attitudes toward organizational change. *Journal of Management*. 2009;35(1):37-55.
<https://doi.org/10.1177/0149206307308910>
23. Ji MJ. The relationship between the fitness of organizational support and job involvement Organizational commitment of clinical nurses [master's thesis]. Cheonan: Dankook University; 2003.
24. Song YS, Lee MY. The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(3):51-61.
25. Jung KI. Factors influencing organizational socialization in clinical nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2017;11(4):53-65.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.4.053>
26. Cho YH. The effect of interactional justice on innovative behavior: The moderate role of perceived organizational vision. *Journal of Human Resource Management Research*. 2014;21(4):131-152. <https://doi.org/10.14396/jhmr.2014.21.4.131>
27. Lee YB, Lee HK. Role conflict and conflict management styles of hospital nurses. *Korean Journal of Stress Research*. 2015;23(3):147-158. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2015.23.3.147>
28. Lee EK, Yang IS, Kim JH. The moderating effects of construal-level among vision communication and performance. *The Korean Leadership Review*. 2016;8(1):29-56.
29. Park SY, Yi SG. A study on the influence of the organizational justice of the employees and the characteristics of executives on the job satisfaction and the organizational commitment. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2012;14(5):2673-2687.
30. Oh SY, Won YC, Son SJ. The effects of learning organization characteristics on socialization contents and organizational commitment: The case study of a Korean company in China. *Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*. 2014;16(1):79-102.
<https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2014.16.1.004>