



병원 간호사의 간호조직문화, 삶의 만족, 직무만족과의 관계 연구

권혜진¹⁾ · 석부현²⁾ · 지순주³⁾ · 안영미⁴⁾ · 김윤정⁵⁾ · 박선아⁶⁾ · 이경숙⁶⁾ · 권수진⁶⁾ · 오금숙⁷⁾ · 김명애⁸⁾

¹⁾중앙대학교 의과대학 간호학과 교수, ²⁾차의과대학교 분당차병원 간호국장,
³⁾중앙대학교 용산병원 간호부장, ⁴⁾중앙대학교 의과대학 간호학과 전임연구원,
⁵⁾중앙대학교 의과대학 간호학과 시간강사, ⁶⁾중앙대학교 의과대학 간호학과 박사과정생,
⁷⁾중앙대학교 의과대학 간호과학연구소 연구원, ⁸⁾서울대학교병원 간호본부장

The Relationships between the Types of Nursing Organizational Culture, Nurses' Satisfaction with Life, and Job Satisfaction

Kwon, Hye Jin¹⁾ · Suk, Boo Hyun²⁾ · Chee, Soon Ju³⁾ · Ahn, Young Mi⁴⁾ · Kim, Yoon Jung⁵⁾ · Park, Sun Ah⁶⁾ · Lee, Kyoung Sook⁶⁾ · Kwon, Su Jin⁶⁾ · Oh, Geum Sook⁷⁾ · Kim, Myung Ae⁸⁾

¹⁾Professor, Nursing Department, College of Medicine, Chungang University

²⁾Chief, Nursing Department, CHA Bundang Medical Center, CHA University

³⁾Director, Chungang University Yongsan Hospital

⁴⁾Full-time Researcher, Nursing Department, College of Medicine, Chungang University

⁵⁾Instructor, Nursing Department, College of Medicine, Chungang University

⁶⁾Doctoral Student, Nursing Department, College of Medicine, Chungang University

⁷⁾Researcher, Nursing Science Research Institute, Chungang University

⁸⁾CNO, Nursing Department, Seoul National University Hospital

Purpose: This study aimed to investigate the types of nursing organizational culture and its relationships with nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. This study was eventually aimed to create healthier and more positive nursing organizational culture. **Methods:** This study utilized a descriptive correlational method to explore mediating effects of the types of nursing organizational culture on nurses' satisfaction with life and their job. Data were collected from a total of 1,801 nurses who have worked for more than 3 years in 35 different hospitals with more than 100 beds. Using SPSS 17.0 and Sobel Test Calculator, t-test, one way ANOVA, Duncan test, multiple regression and sobel test were used for data analysis. **Results:** The analysis showed that the nurses had a hierarchical organizational culture. Also the subjects' job satisfaction was significantly correlated with innovation, relation, and hierarchy-oriented factors and satisfaction with life. **Conclusion:** Innovative organizational culture is a leading factor in determining nurses' professional satisfaction. In view of the above it is recommended that strategies for creating innovative organizational culture and its application to nursing practice.

Key words: Nursing organizational culture, Life satisfaction, Job satisfaction, Mediator variable

주요어: 간호조직문화, 삶의 만족, 직무만족, 매개변수

Corresponding author: Ahn, Young Mi

Nursing Department, College of Medicine, Chungang University, 221 Heuksuk-dong, Dongjak-gu, Seoul 156-756, Korea.

Tel: 82-2-820-5678, E-mail: youngmi.ahn@gmail.com

*본 연구는 2010년 병원간호사회에서 진행한 연구로 연구비를 지원 받음.

투고일: 2011년 1월 31일 / 심사회의일: 2011년 2월 8일 / 게재확정일: 2011년 2월 25일

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료 환경은 소비자의 질적인 의료 서비스에 대한 기대감, 건강관리 비용의 상승, 의료 서비스 기관간의 치열한 경쟁, 의료 보험제도 및 수가의 문제 등 다양한 환경 변화에 직면해 있다. 이러한 환경 변화는 병원간 생존 경쟁을 불러 일으켜, 병원 조직들은 차별화된 서비스로 경쟁우위 확보를 위한 비전이나 전략을 세우고, 이를 달성하기 위해 부단한 노력을 기울이고 있으며(최정, 2003), 그 중 하나가 공유된 조직문화의 창출이다(Goodman, Zammuto, & Gifford, 2001). 마찬가지로 간호 조직도 서비스 경쟁에서 생존하기 위해 공유된 간호조직문화의 창출이 요구되는 현실이다. 이는 병원 조직 전체의 효율성에 지대한 영향을 미치며 신규 간호사의 적응, 구성원의 조직몰입, 조직변화 유도, 간호서비스의 질 향상, 환자만족도, 이직의도 등을 결정하는 중요한 변인으로 숙고되어야 한다(최정, 2003; 한수정, 2000; McDaniel & Stumpf, 1993). 따라서 간호서비스의 향상과 질 관리를 통한 조직의 효율적인 관리를 위해 간호조직문화에 주목할 필요가 있으며, 특히 긍정적 간호조직문화를 이끌어내기 위한 노력이 필요하다.

직무만족은 그들이 확신한 간호직에 대한 이해와 긍지를 갖고, 병원 측의 기회를 발휘할 수 있는 기회제공, 정당한 보수 지급, 알맞은 업무량 및 좋은 대인관계가 유지될 때 높아진다고 볼 수 있으며, 간호사가 직업에서 얻는 만족은 자신의 사기를 진작시키고 보다 나은 양질의 서비스를 제공할 수 있는 중요요인이며, 개인 뿐 아니라 조직의 발전에까지 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다(김미정, 2007). 질 높은 의료서비스의 제공은 환자만족도와 직결되므로 의료기관의 경쟁력을 높이기 위해서는 간호조직문화와 함께 조직내부 구성원의 만족도에 대한 관심이 무엇보다 중요하다.

간호사는 전문직업인이기 전에 하나의 인간으로서의 건전한 개인 생활과 원만한 사회생활이 무엇보다도 중요하며 간호사 자신이 행복하고 인간다운 삶을 살아야 삶의 질이 높아지고, 궁극적으로 대상자의 삶의 질도 높일 수 있는 간호를 수행할 수 있으므로 간호사의 삶의 질은 매우 중요하다(장선영, 2010). 주관적 삶의 질이란 삶을 긍정적으로 판단하여 만족감을 가지는 것으로 간호사 자신 뿐 아니라 대상자의 간호를 수행하기 위해 우선되어야 하는 과제일 것이다(한금선, 김정화, 이광미와 박지선, 2004). 이와 관련하여

그동안 간호사의 직무만족이나 삶의 질과 관련된 연구는 계속 발표되어 왔으며, 직무만족과 삶의 질 간의 상관관계가 높다는 보고가 있지만(윤정원, 2009), 삶의 질이 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 명확하지 않다. 삶의 질은 간접적으로 조직역할 및 성과를 증대시킨다고 하였지만(최금창, 최우성과 이창욱, 2006), 구체적으로 삶의 만족도와 조직문화에 대한 연구는 찾아 볼 수가 없으며, 특히 간호사들의 개인적 삶에서의 만족도와 간호조직문화, 직무만족에 관한 연구는 거의 찾아 볼 수가 없다.

간호조직문화를 연구함에 있어 질적 간호와 간호 생산성 향상에 대한 대내·외적 요구가 커지면서 이러한 목표를 달성하기 위해서는 간호사들이 가지고 있는 공통된 신념이나 가치를 공유하게 해야 한다(Ramirez, 1990).

따라서 본 연구는 간호사들의 삶의 만족과 그들이 인식하는 간호조직문화, 직무만족 간의 관계를 밝혀내고자 시도되었다. 또한 본 연구의 결과는 간호사들의 지방병원 기피와 신규간호사들의 조기 이직이 간호 관리자와 병원 행정가들의 현안 문제로 대두되고 있는 상황에서 간호사들의 간호조직문화의 방향을 제시함으로써 신규간호사 교육비용의 손실을 최소화 하는데 의미있는 자료가 될 것이며, 간호사들의 인적 관리 및 병원의 경영전략에 기초자료가 될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구는 첨단화 되어가는 보건의료 환경에서 간호사들의 상호작용과 조직 내 업무수행 과정상 겪는 여러 경험의 결과로 형성된 공통의 신념, 사고, 행동 방식인 간호조직문화를 건강하고 긍정적인 방향으로 이끌어 가기 위하여 실시되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사들이 인식하는 간호조직문화 유형과 삶의 만족, 직무만족 정도를 파악한다.
- 2) 간호사들의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 삶의 만족, 직무만족의 차이를 분석한다.
- 3) 간호사들의 삶의 만족과 직무만족과의 관계에서 간호조직문화의 매개효과를 확인한다.
- 4) 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

3. 용어정의

1) 병원간호사

RN 자격을 갖고 100병상 이상 규모의 병원에 근무하며 경력 3년 이상이 된 자를 말한다.

2) 간호조직문화

조직문화는 조직의 유지, 생존에 필요한 조직 관리의 주요 요소(주영중, 2010)로서 본 연구에서 간호조직문화란 한수정(2000)이 간호사가 병원의 조직문화를 어떻게 지각하는가를 측정하기 위해 개발한 도구로 측정된 값을 말한다.

3) 삶의 만족

삶의 만족이란 일상생활을 구성하는 활동으로부터 기쁨을 느끼고 자신의 목표를 성취하였다고 느끼며, 긍정적인 자아관념을 가지고 자신의 현재 약점에도 불구하고 자신을 가치있는 사람으로 여기고 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것이다(Neugarten, Havighurst, & Tobin, 1961). 본 연구에서 삶의 만족이란 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin (1985)이 간호사의 삶의 만족 정도를 측정하기 위해 제작한 삶의 만족도 도구(The Satisfaction with Life Scale)로 측정된 값을 말한다.

4) 직무만족

직무만족이란 직무에 관한 긍정적 감정 상태를 말하며(한수정, 2000), 본 연구에서는 한창복과 문희자(1996)가 간호사의 직무만족을 측정하기 위해 Slavitt, Stamps, Piedomont와 Hasse (1978)이 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 한국 간호실정에 맞게 수정보완한 도구로 측정된 값을 말한다.

II. 문헌고찰

1. 간호조직문화

조직문화는 조직의 유지, 생존에 필요한 조직 관리의 주요 요소이다. 좋은 조직문화를 갖는 것은 새로운 시장의 개척 이상의 중요한 의미를 갖게 되며, 일시적으로 유지되는 상태가 아니라 상당히 오랫동안 지속적으로 경쟁력 우위를 확보할 수 있게 하는 기전으로 작용할 수 있다(주영

중, 2010).

간호조직문화에 대해 김문실 등(1999)은 간호조직의 각 그룹을 구성하는 간호사에 의하여 형성된 간호단위 문화의 혼합이며, 간호조직 구성원들의 공통적인 가치관이나 신념으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식과 규범과 기대라고 하였다. 또한 한국의 간호조직문화는 한국적인 문화적 특성과 일반 기업체나 사회조직들과는 다른 간호조직문화만이 가질 수 있는 공유 가치나 신념, 기본가정, 규범, 관습, 행동유형을 포함하고 있다고 하였다. 간호조직은 다양한 개인의 인성이 존재하고 지휘, 통제, 그리고 의사결정이 상위관리자에서 중간관리자(수간호사), 그리고 일반간호사로 내려가는 수직적 조직으로 다른 조직과는 근무여건이 다른 24시간 3부 교대 근무를 하는 조직으로 남성에 비해 여성의 비율이 높은 집단이다. 간호조직문화를 이해하고 긍정적인 조직문화를 지향하는 것은 구성원의 잠재력을 최대화하여 업무의 효율성을 증진시킬 수 있을 뿐만 아니라 효율적인 인적관리를 함으로써 간호조직의 지속적인 성장에 기여한다고 할 수 있다.

한수정(2000)은 간호조직의 유형을 ‘환자만족 중심’-‘간호사 구성원 중심’과 ‘변화에 대한 융통성 중심’-‘변화에 대한 안정성 중심’을 두 축으로 하여 혁신지향 문화(환자중심과 융통성), 관계지향 문화(간호사 중심과 융통성), 업무지향 문화(환자안전과 안정성), 위계지향 문화(간호사 중심과 안정성)로 구분하였다. 혁신지향 문화(환자중심과 융통성)는 ‘최신 간호정보 습득과 지속적인 공부를 위해 지원해준다’, ‘환경의 변화를 인식하고 도전하고자 한다’ 등의 의미로 융통성을 강조하지만 조직전체는 구성원들보다는 간호 서비스의 대상자인 환자의 만족에 초점을 두는 것이며, 관계지향 문화는 ‘서로 이해하고 신뢰하며, 존중하는 것을 중요시한다’, ‘모두 한 가족이라는 공동체 의식이 자리 잡고 있다’로 조직 전체의 융통성을 강조하고 간호조직 구성원인 간호사들의 관계를 중심으로 하는 문화를 말한다. 위계지향 문화는 ‘관료적인 절차에 따라 업무를 수행한다’, ‘업무처리 절차와 규칙의 변경이 용이하지 않다’ 등의 안정적인 기반 위에서 조직 내부의 효율성을 추구하려는 경향이 있으며, 구성원들은 규칙에 의한 규제와 질서에 따라 안전하고 확실한 업무처리를 강조하는 문화이다. 업무지향 문화는 조직전체는 융통성보다는 안정성을 강조하면서 외부적으로는 환자만족이라는 목표를 위해 노력하는 문화로 조직 내 명확한 목표 설정과 그에

따른 구성원들 간의 경쟁을 강조하는 분위기이다. 최정(2003)은 조직문화 특성 중 공유가치와 의사소통 및 의사결정, 자율성 및 동기화 정도가 높은 집단에서 직무만족도가 가장 높다고 하였다.

지금까지의 선행고찰을 통해 본 결과 조직문화에 대한 연구가 많이 이루어지고 있지만 대부분이 조직몰입, 직무만족 등의 조직유효성과의 상관관계를 살펴본 연구들이고 소수에서 이직의도와 임파워먼트와의 관계를 보는 연구들이 있었다. 조직문화에 영향을 주는 요인에 대한 연구로는 조직의 공식화, 집권화, 의사결정 참여, 의사소통 등의 조직특성이 소수 시도되었고 그 외 다른 요인에 관한 연구는 미흡한 실정이다

2. 직무만족

직무만족은 한 기관의 구성원이 기관에 대해 느끼는 개인의 반응 정도로 직무를 수행해 나가는 과정에서 느끼는 만족의 정도와 직무수행의 결과에서 느끼는 감정이며, 조직에서의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적인 인식으로 조직 구성원들의 사기와 직무욕구를 가늠하는 척도이다(박선주, 2008). 직무만족은 직무가 개인에 대해 요구하는 사항과 직무에 대한 반응 사이에 개입되는 사항으로 업무에 대해 개인이 만족스러운지, 불만족스러운지는 그 업무의 성과에 영향을 미치므로 조직의 운영에 기초가 되며 중요한 의미를 가진다(김미정, 2007). 조직의 입장에서는 구성원들의 직무수행을 통해 조직의 효과성을 추구하고, 구성원들을 조직으로부터 직무만족을 통해 개인의 목표를 달성하려 노력하기 때문에 직무만족은 조직효과성의 중요한 구성 요인 혹은 평가기준이 된다(이종두, 1997).

구성원들에게 흥미를 주고 동기부여에 작용을 하는 직무 자체와, 조직에서 일한 대가로 받는 금전적인 보상인 보수, 상위 계급으로 직위가 이동되는 승진, 구성원들의 근무 조건, 휴가, 복지 등을 포함한 직무 환경이 직무만족과 관련이 있다(이종두, 1997). 병원조직은 대표적인 서비스 조직이며, 노동집약적 조직으로 조직문화가 조직 구성원에 미치는 영향력이 다른 조직에 비해 더 상당할 수 있으므로(이은주, 한지영과 김미예, 2008), 조직문화는 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

이와 같이 다양한 연구에도 불구하고 조직구성원의 직무만족을 함축성 있게 설명해줄 수 있는 요인이 무엇인

지 명확하게 규명해내는 것은 쉬운 일이 아니므로(이종두, 1997), 보다 통합적이고 다양한 각도의 접근이 필요하다.

3. 삶의 만족

삶의 만족은 인지적 평가와 감정적 평가를 포괄하고 있으며, 구체적으로 생활범위 및 전반적인 생활에서 인지적 및 감정적 반응을 파악해야 한다. 삶의 만족의 인지적 평가는 자신의 삶이 어떠한지에 대한 자신의 기대, 욕구, 희망 그리고 다른 집단과의 비교 평가로 느끼게 되는 감정을 말하며, 사회적 차원은 개인이 일상생활에서 느끼는 긍정적 또는 부정적인 정서경험을 의미한다. 사람들은 각자 자신이 설정한 기준에 의해 자신의 삶이 전반적으로 어느 정도 만족스러운지에 따라 삶의 만족도를 결정한다(Diener, 1984). 또한 삶의 만족이란 일상생활을 구성하는 활동으로부터 기쁨을 느끼고 자신의 목표를 성취하였다고 느끼며, 긍정적인 자아관념을 가지고 자신의 현재 약점에도 불구하고 자신을 가치 있는 사람으로 여기고 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것이다(Neugarten et al., 1961).

삶의 만족 또는 삶의 질, 행복의 개념은 개인이 자신의 생활 속에서 주관적으로 경험하는 것이기 때문에 단지 삶의 만족에 영향을 줄 것이라 가정되는 객관적 지표들의 평가뿐만 아니라(김은수, 2007), 개개인이 자신의 삶을 어떻게 평가하는지 또는 자신의 삶에 얼마나 만족하는지를 측정함으로써 개인의 행복을 연구하기 위한 삶의 만족, 주관적 삶의 질, 주관적 안녕감 등의 연구가 시작되었다(Diener, 1984).

간호사가 자신의 직무 및 생활 전반에 대한 만족이 높으면 자신뿐만 아니라 환자의 건강관리를 포함한 전문직 역할 수행에 많은 영향을 미치게 되므로(한금선 등, 2004), 간호사의 삶의 만족은 간호사의 직무만족이나 조직문화와 관련이 있다고 할 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 보건의료 환경에서 간호사의 삶의 만족과 직무만족 사이에 간호조직문화의 매개효과를 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

연구대상은 전국 16개 지역에 있는 100병상 이상의 준·종합병원(대학병원 포함)을 층화무작위 표출법을 사용하여 '500병상 미만' 7곳, '500병상 이상 1,000병상 미만' 19곳, '1,000병상 이상' 9곳에 근무하는 경력 3년 이상의 간호사 1,801명을 대상으로 하였다.

본 연구의 다중 회귀분석을 위한 표본의 크기는 유의수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.80, 중간 효과 크기(f^2)=.18, 독립변수 6개를 기준으로 총 83명이 필요한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 대상자 수는 충분하다고 할 수 있다.

3. 연구도구

1) 조직문화

본 도구는 간호사가 병원의 조직문화를 어떻게 지각하는가를 측정하기 위해 한수정(2000)이 개발한 도구로서, 총 4개요인 20문항으로 구성되어 있다. 관계지향 6문항, 혁신지향 5문항, 위계지향 5문항, 업무지향 4문항으로 이루어져 있다. 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성된 Likert 척도로 측정된다. 각 문화유형에 관한 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미하며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α = .845로 나타났다.

2) 직무만족

간호사의 직무만족을 측정하기 위해 Slavitt 등(1978)이 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 한국 간호실정에 맞게 20문항으로 수정보완한 한창복과 문희자(1996)의 도구를 사용하였다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성된 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미하며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .755로 나타났다.

3) 삶의 만족

간호사의 삶의 만족 정도를 측정하기 위해서 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin (1985)이 제작한 삶의 만족도 도구(The Satisfaction with Life Scale)를 사용하였다. SWLS은 모든 삶의 영역들을 통합하여 전반적인 삶에 대한 판단을 할 수 있는 것으로 5개의 문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 '거의 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'

5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 삶의 만족도가 높다는 것을 의미하며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .872였다.

4. 자료수집방법

자료수집은 2010년 6월 15일부터 8월 15일까지 '500병상 미만' 병원에는 각 50부, '500병상 이상 1,000병상 미만' 병원에는 각 80부, '1,000병상 이상' 병원에는 각 100부의 설문지를 우편으로 보냈으며, 설문 회수는 택배로 착불처리하였다. 총 3,220부 중 2,322부가 회수되어 72.1%의 회수율을 보였으며, 이중 missing 항목이 많은 설문지와 일괄적으로 같은 답만을 체크한 설문지 521부를 제외한 1,801부를 통계분석에 사용하였다.

5. 자료분석방법

본 연구의 양적 자료의 분석은 SPSS 17.0과 Sobel Test Calculator를 이용하여 실시하였고, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 조직문화의 하위 유형, 직무만족 및 삶의 만족 정도는 빈도분석과 기술통계를 사용하였다.
- 일반적 특성에 따른 조직문화의 하위 유형, 직무만족 및 삶의 만족과의 차이는 t-test와 one way ANOVA로 이에 대한 사후 검증은 Duncan test로 분석하였다.
- 삶의 만족과 직무만족 간 조직문화의 매개효과를 확인하기 위해서 회귀분석을 통하여 독립변수와 종속변수 간의 표준화계수(β)값과 표준오차값을 구한 뒤 Sobel Test Calculator를 이용하였다.

6. 연구윤리

본 연구참여자들의 윤리적 측면을 고려하여 설문지에는 본 연구의 목적에 대한 사항과 개인자료의 보장 및 익명성, 조사결과를 연구목적으로만 사용한다는 점을 명시하고 연구참여에 동의하는 대상자들에게는 자필서명을 받았다. 또한 각 부서장에게는 연구참여자들의 윤리성을 보장해 줄 수 있도록 충분히 설명하는 협조공문을 보냈다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자들의 일반적 특성을 살펴보면, 성별은 ‘여자’가 97.4%로 대부분을 차지하였다. 연령은 ‘20대’가 44.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 ‘30대’가 43.4%로 참여자 대부분이 20대와 30대였다. 대상자의 경력은 ‘5년 이상~10년 미만’이 42.4%로 가장 많았으며 ‘3년 이상~5년 미만’이 25.5%, ‘10년 이상~20년 미만’이 24.9%, ‘20년 이상~30년 미만’이 6.5%, ‘30년 이상’이 0.7%순으로 나타났다. 근무부서는 병동근무자가 64.2%로 가장 많았으며, 학력은 ‘전문대학 졸업’이 43.2%로 가장 많았고 ‘4년제 대학 졸업’이 42.4%, ‘대학원 이상’이 14.4%이었다. 결혼 상태는 ‘미혼’이 54.2%로 과반수 이상을 나타냈고, ‘기혼’이 44.9%이었다. 종교의 유무는 ‘종교가 있음’이 58.1%로 과반수 이상을 보였고, 경제수준은 ‘중’이라고 응답한 대상자가 89.2%로 대부분을 차지하였다. 근무형태는 ‘3교대’가 79.3%로 가장 많았고, ‘상근’ 19.9%, ‘무응답’ 0.8%이었다. 대상자의 직위를 살펴보면 ‘일반간호사’가 79.3%로 가장 많았고, ‘책임간호사’ 14.5%, ‘수간호사 이상’ 5.1%, ‘전문간호사’ 0.9%로 나타났다. 대상자가 속해 있는 병상의 규모는 ‘500병상 이상~1,000병상 미만’의 병상이 53.1%로 가장 많았으며, ‘1,000병상 이상’이 35.1%이었으며, ‘500병상 미만’은 11.8%로 나타났다.

2. 대상자의 조직문화, 직무만족, 삶의 만족 수준

조직문화는 ‘관계지향적 조직문화’, ‘혁신지향적 조직문화’, ‘위계지향적 조직문화’, ‘업무지향적 조직문화’의 4개 하위 영역을 가지는데 본 연구대상자들은 이중 ‘위계지향적 조직문화’의 점수가 평균평점 3.5±0.47로 가장 높았다. 그 다음으로는 ‘관계지향적 조직문화’와 ‘업무지향적 조직문화’의 영역이 평균평점 3.2±0.53점이었고, ‘혁신지향적 조직문화’의 수준은 평균평점 3.1±0.58점으로 조사되었다.

직무만족 수준은 20~100점의 점수 범위 중에 평균 62.9±7.87점(평균평점 3.1±0.39점)으로 중간 이상의 직무만족 수준을 보였으며, 삶의 만족 수준은 점수범위 5~25점 평균 15.3±3.31점(평균평점 3.1±0.66점)으로 중간수준의 삶의 만족을 보였다.

3. 일반적 특성에 따른 조직문화 하위 유형의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화 하위 유형별 차이를 살펴보면, 관계지향적 조직문화에 유의한 차이를 보이는 일반적 특성은 병상수($F=14.600, p<.001$), 근무부서($F=8.381, p<.001$)로 나타났다. 이에 대한 사후 분석 결과 ‘500병상 미만’, ‘500병상 이상~1,000병상 미만’에 근무하는 간호사가 ‘1,000병상 이상’에 근무하는 대상자 보다 관계지향 평균 점수가 더 높았지만 근무부서의 집단별 차이는 없었다(표 1).

혁신지향적 조직문화에 유의한 차이를 보이는 일반적 특성은 연령($F=12.243, p<.001$), 경력($F=11.355, p<.001$), 근무부서($F=4.276, p=.005$), 결혼상태($F=12.420, p<.001$), 근무형태($t=6.278, p<.001$), 직위($F=12.839, p<.001$)로 분석되었다. 이에 대한 사후 분석 결과 연령은 ‘40~49’세가 ‘20~29’세보다 혁신지향의 점수가 더 높았으며, 경력에서는 ‘30년 이상’의 경력자가 ‘3~5’년, ‘5~10’년의 경력자보다 혁신지향점수가 높았다. 근무부서에서는 ‘외래’ 근무자가 ‘행정부서’ 근무자보다 혁신지향점수가 높았다. 근무형태별로는 ‘상근’자가 ‘3교대’자보다 혁신지향점수가 높았고, 직위는 ‘수간호사 이상’이 ‘일반간호사’보다 혁신지향점수가 높았다.

위계지향적 조직문화에 유의한 차이를 보이는 일반적 특성은 병상수($F=3.039, p=.048$), 결혼상태($F=3.948, p=.019$), 근무형태($t=2.444, p=.015$)로 나타났다. 사후 검증에서는 ‘500병상 이상~1,000병상 미만’ 병원 근무자가 ‘500병상 미만’의 병원 근무자보다 위계지향 점수가 높았다.

업무지향적 조직문화에 유의한 차이를 보이는 일반적 특성은 연령($F=15.607, p<.001$), 경력($F=20.466, p<.001$), 근무부서($F=2.844, p=.037$), 학력($F=6.254, p=.002$), 결혼상태($F=16.684, p<.001$), 근무형태($t=4.691, p<.001$), 직위($F=8.135, p<.001$)이었다. 사후 검증에서는 ‘40~49’세가 ‘20~29’세와 ‘50대 이상’보다, 경력은 10년 이상인 경우가 10년 미만인 경우보다, ‘대학원 이상’이 ‘전문대 졸업’과 ‘4년제대학 졸업’자 보다, ‘전문간호사’가 ‘일반간호사’가 보다 업무지향점수가 더 높았다.

4. 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

직무만족에 차이를 주는 일반적 특성은 병상수($F=5.682, p=.003$), 연령($F=20.973, p<.001$), 경력($F=22.338, p<$

표 1. 일반적 특성에 따른 조직문화 하위 유형의 차이

(N=1,801)

특성	구분	n (%)	관계지향		혁신지향		위계지향		업무지향	
			M±SD	Duncan	M±SD	Duncan	M±SD	Duncan	M±SD	Duncan
병상수	500 미만	213 (11.8)	3.2±0.51	b	3.1±0.65		3.4±0.49	a	3.2±0.53	
	500 이상~1,000 미만	956 (53.1)	3.2±0.54	b	3.1±0.59		3.5±0.46	b	3.2±0.53	
	1,000 이상	632 (35.1)	3.1±0.50	a	3.1±0.55		3.4±0.47	a, b	3.2±0.52	
	F (p)		14.600 (<.001)		.919 (.399)		3.039 (.048)		1.390 (.249)	
성별	여자	1,755 (97.4)	3.2±0.53		3.1±0.58		3.4±0.46		3.2±0.52	
	남자	46 (2.6)	3.3±0.50		3.1±0.66		3.5±0.60		3.2±0.60	
	t (p)		-1.415 (.157)		0.444 (.657)		-0.846 (.398)		0.080 (.936)	
연령(세)	20~29	807 (44.8)	3.2±0.51		3.1±0.57	a	3.4±0.45		3.1±0.49	a
	30~39	781 (43.4)	3.2±0.55		3.1±0.59	a, b	3.5±0.50		3.2±0.55	a, b
	40~49	183 (10.2)	3.2±0.49		3.3±0.54	c	3.5±0.44		3.4±0.52	b
	≥50	30 (1.7)	3.2±0.62		3.2±0.68	b, c	3.5±0.43		3.2±0.56	a
	F (p)		0.487 (.691)		12.243 (<.001)		2.081 (.101)		15.607 (<.001)	
경력(년)	3년 이상~5년 미만	459 (25.5)	3.2±0.51		3.1±0.55	a	3.4±0.43		3.1±0.48	a
	5년 이상~10년 미만	763 (42.4)	3.2±0.52		3.1±0.59	a	3.5±0.49		3.1±0.51	a
	10년 이상~20년 미만	449 (24.9)	3.2±0.56		3.2±0.59	a, b	3.5±0.47		3.3±0.55	b
	20년 이상~30년 미만	117 (6.5)	3.2±0.49		3.3±0.57	b, c	3.5±0.43		3.4±0.52	b
	30년 이상	13 (0.7)	3.1±0.48		3.5±0.50	c	3.3±0.38		3.3±0.50	b
	F (p)		0.134 (.970)		11.355 (<.001)		2.128 (.075)		20.466 (<.001)	
근무* 부서	병동	1,104 (61.3)	3.2±0.51		3.1±0.58	a, b	3.4±0.47		3.2±0.53	
	외래	96 (5.3)	3.3±0.58		3.3±0.56	b	3.5±0.49		3.2±0.48	
	특수부서	504 (28.0)	3.1±0.54		3.1±0.56	a, b	3.5±0.46		3.1±0.51	
	행정부서	15 (0.8)	3.1±0.48		3.0±0.85	a	3.6±0.42		3.3±0.71	
	F (p)		8.381 (<.001)		4.276 (.005)		1.707 (.164)		2.844 (.037)	
학력	전문대	778 (43.2)	3.2±0.54		3.1±0.58	a	3.4±0.46	a	3.2±0.51	a
	4년제	764 (42.4)	3.2±0.51		3.1±0.56	a, b	3.4±0.46	a	3.2±0.53	a
	≥대학원	259 (14.4)	3.2±0.55		3.2±0.65	b	3.5±0.53	b	3.3±0.55	b
	F (p)		1.315 (.269)		2.803 (.061)		2.433 (.088)		6.254 (.002)	
결혼* 상태	미혼	977 (54.2)	3.2±0.52		3.1±0.57		3.4±0.46		3.1±0.50	
	기혼	809 (44.9)	3.2±0.53		3.2±0.59		3.5±0.47		3.3±0.55	
	기타	13 (0.7)	3.1±0.53		3.0±0.49		3.5±0.49		3.1±0.61	
	F (p)		1.068 (.344)		12.420 (<.001)		3.948 (.019)		16.684 (<.001)	
종교* 유무	있음	1,046 (58.1)	3.2±0.52		3.1±0.58		3.5±0.47		3.2±0.53	
	없음	751 (41.7)	3.2±0.54		3.1±0.58		3.4±0.47		3.2±0.52	
	t (p)		-0.481 (.631)		0.075 (.940)		0.465 (.642)		1.715 (.087)	
경제 수준	상	30 (1.7)	3.0±0.53		3.1±0.69		3.3±0.60	a	3.1±0.60	
	중	1,606 (89.2)	3.2±0.52		3.1±0.58		3.5±0.46	b	3.2±0.52	
	하	165 (9.2)	3.1±0.59		3.0±0.57		3.5±0.48	b	3.2±0.52	
	F (p)		2.259 (.105)		1.604 (.201)		1.894 (.151)		0.393 (.675)	
근무* 형태	상근	358 (19.9)	3.2±0.54		3.3±0.56		3.5±0.47		3.3±0.52	
	3교대	1,429 (79.3)	3.2±0.52		3.1±0.58		3.4±0.47		3.2±0.52	
	t (p)		1.823 (.069)		6.278 (<.001)		2.444 (.015)		4.691 (<.001)	
직위	일반간호사	1,429 (79.3)	3.2±0.53		3.1±0.58	a	3.4±0.47	a	3.2±0.52	a
	책임간호사	261 (14.5)	3.2±0.49		3.2±0.54	a, b	3.5±0.46	a	3.3±0.53	a, b
	수간호사 이상	91 (5.1)	3.2±0.50		3.4±0.56	b	3.4±0.43	a	3.3±0.55	a, b
	전문간호사	16 (0.9)	3.3±0.57		3.2±0.63	a, b	3.7±0.52	b	3.4±0.62	b
	F (p)		0.736 (.530)		12.839 (<.001)		1.536 (.203)		8.135 (<.001)	

*무응답은 제외하였음.

.001), 근무형태($F=7.733, p<.001$), 직위($F=8.837, p<.001$), 학력($F=15.036, p<.001$), 결혼상태($F=29.811, p<.001$), 종교유무($t=2.334, p=.020$), 경제수준($F=19.149, p<.001$), 근무부서($F=3.813, p=.010$)이었다. 사후 검증에서는 병상수 '500병상 이상~1,000병상 미만'의 근무자가 병상수 '500병상 미만'과 '1,000병상 이상'의 근무자 보다, 연령은 '20~29'세와 '30~39'세가 '40~49'세와 '50세 이상' 보다, 경력은 '3년 이상~5년 미만', '5년 이상~10년 미만', '10년 이상~20년 이하'가 '20년이상~30년 미만', '30년 이상'인 대상자보다, '3교대' 근무자가 '상근'보다, '일반간호사'가 '수간호사 이상', '전문간호사'보다, '전문대학 졸업자'가 '4년제대학 졸업', '대학원 이상'의 학력자보다, 종교가 '없음'이 '있음'보다, 경제수준 '하'인 대상자가 '중', '상'보다, 직무 만족의 점수가 더 낮았다(표 2).

5. 일반적 특성에 따른 삶의 만족의 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 삶의 만족의 차이는 연령($F=12.621, p<.001$), 경력($F=12.101, p<.001$), 결혼상태($F=47.521, p<.001$), 종교유무($t=3.836, p<.001$), 경제수준($F=38.573, p<.001$), 학력($F=15.020, p<.001$), 근무형태($t=6.022, p<.001$), 직위($F=16.035, p<.001$)에서 유의한 차이를 보였다. 사후 검증결과를 살펴보면 연령에서는 '50대 이상'이 '20~29'세, '30~39'세보다, 경력 '30년 이상'이 '3년 이상~5년 미만', '5년 이상~10년 미만', '10년 이상~20년 미만'보다, 종교가 있는 경우, 경제수준이 높을수록, 학력이 높을수록, '상근'자가 '3교대' 근무자보다, '수간호사 이상'과 '전문간호사'가 '일반간호사'보다 삶의 만족 점수가 더 높았다(표 3).

6. 조직문화의 매개 효과

대상자의 삶의 만족과 직무만족 사이에서 조직문화의 매개효과를 Sobel test 한 결과는 그림 1과 같이 혁신지향적 조직문화가 Sobel Test Statistic=2.048 ($p=.041$)로 유의하였다. 즉, 혁신지향적 조직문화는 삶의 만족과 직무만족과의 관계에서 유의한 매개변수임이 확인되었다.

7. 직무만족에 영향을 주는 요인

직무만족에 영향을 주는 변수들은 간호조직문화의 하

위 영역 중에서는 혁신지향적 조직문화가 직무만족에 가장 큰 영향을 미쳤으며($\beta=0.389, p<.001$), 그 다음으로는 관계지향적 조직문화($\beta=0.147, p<.001$)로 나타났고 위계지향적 조직문화($\beta=-0.067, p=.001$)는 역으로 영향을 주는 요인으로 분석되었다. 또한 삶의 만족($\beta=0.289, p<.001$)도 직무만족에 영향을 주는 변수로 나타났으며 이들의 설명력은 40%였다(표 4).

V. 논 의

본 연구는 첨단화 되어가는 보건의료 환경에서 간호사들의 상호작용과 조직 내 업무수행 과정상 겪는 여러 경험의 결과로 형성된 공통의 신념, 사고, 행동 방식인 간호조직문화를 건강하고 긍정적인 방향으로 이끌어 가기 위하여 실시되었다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 간호사들은 위계지향적 조직문화를 가장 높게 인식하고 있었으며, 혁신지향적 조직문화를 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 한수정(2000)의 연구에서도 500병상 이상의 대학병원들은 위계지향적 조직문화가 가장 높았고, 혁신지향적 조직문화는 가장 낮은 것으로 나타났다. 반면, 250병상 이상의 의료기관에서 근무한지 12개월 미만의 신규간호사를 대상으로 한 서양업(2009)의 연구에서는 관계지향적 조직문화가 가장 높은 것으로 나타났다. 본 연구에서 간호사들이 위계지향적 조직문화를 더 강하게 인식하고 있었으나, 병상수에 따른 조직문화 유형은 관계지향적 조직문화에서 유의한 차이가 있었으며, 집단 간 차이로는 1,000병상 미만의 병원과 1,000병상 이상의 병원이 차이가 있음이 나타나 병상수가 관계지향적 조직문화에 영향을 미치는 요인이라고 볼 수 있다. 연구들의 결과를 종합하여 볼 때, 상급종합병원의 대학병원과 군병원에서는 질서와 절차, 규칙을 중요시하는 문화임을 알 수 있고, 보건소나 중소의료기관은 구성원 간의 신뢰와 이해, 가족 같은 분위기를 가진 조직이라고 할 수 있다. 이것은 조직의 특성 중 직무수행과 관련하여 규칙이나 규정의 준수를 중요시하는 '공식화', 의사결정권이 상위자에 집중되어 있는 '집권화'가 위계지향적 조직문화와 상관관계가 있으며, 관계지향적 조직문화는 '의사소통'의 정도와 '의사결정 참여'의 정도와 상관관계가 있는 것(한수정, 2000)으로 볼 때, 큰 조직일수록 조직의 공식화와 집권화가 높으며, 작은 조직일수록 의사소통과 의사

표 2. 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이 (N=1,801)

특성	구분	n	직무만족	
			M±SD	Duncan
병상수	500 미만	213	63.6±7.50	b
	500 이상~1,000 미만	956	62.4±7.97	a
	1,000 이상	632	63.6±7.76	b
	F (p)		5.682 (.003)	
성별	여자	1,755	62.9±7.81	
	남자	46	64.3±9.76	
	t (p)		-1.184 (.236)	
연령(세)	20~29	807	61.8±7.61	a
	30~39	781	63.2±7.89	a
	40~49	183	66.5±7.35	b
	≥50	30	66.6±9.30	b
	F (p)		20.973 (<.001)	
경력(년)	3년 이상~5년 미만	459	61.5±7.33	a
	5년 이상~10년 미만	763	62.2±7.93	a
	10년 이상~20년 미만	449	64.4±7.67	a
	20년 이상~30년 미만	117	67.6±7.18	b
	30년 이상	13	69.1±9.84	b
	F (p)		22.338 (<.001)	
근무* 형태	상근	358	65.8±7.60	
	3교대	1,429	62.2±7.77	
	t (p)		7.733 (<.001)	
직위	일반간호사	1,429	62.2±7.68	a
	책임간호사	261	64.7±7.81	a, b
	수간호사 이상	91	69.1±7.21	c
	전문간호사	16	65.4±8.87	b
	F (p)		8.837 (<.001)	
학력	전문대	778	62.0±7.56	a
	4년제	764	63.2±7.83	b
	≥대학원	259	65.0±8.45	c
	F (p)		15.036 (<.001)	
결혼* 상태	미혼	977	61.7±7.71	
	기혼	809	64.5±7.80	
	기타	13	64.5±6.65	
	F (p)		29.811 (<.001)	
종교* 유무	있음	1,046	63.3±7.87	
	없음	751	62.4±7.82	
	t (p)		2.334 (.020)	
경제 수준	상	30	68.4±10.27	c
	중	1,606	63.1±7.73	b
	하	165	60.1±7.85	a
	F (p)		19.149 (<.001)	
근무* 부서	병동	1,104	62.9±7.90	
	외래	96	65.2±7.32	
	특수부서	504	62.5±7.73	
	행정부서	15	65.5±11.15	
F (p)		3.813 (.010)		

*무응답은 제외하였음.

표 3. 일반적 특성에 따른 삶의 만족 차이 (N=1,801)

특성	구분	n	삶의 만족	
			M±SD	Duncan
병상수	500 미만	213	15.5±3.33	
	500 이상~1,000 미만	956	15.2±3.39	
	1,000 이상	632	15.4±3.19	
	F (p)		1.447 (.235)	
성별	여자	1,755	15.3±3.3	
	남자	46	15.6±3.68	
	t (p)		-0.668 (.504)	
연령(세)	20~29	807	14.9±3.24	a
	30~39	781	15.5±3.35	a, b
	40~49	183	16.2±3.20	b, c
	≥50	30	17.1±3.25	c
	F (p)		12.621 (<.001)	
경력(년)	3년 이상~5년 미만	459	14.7±3.28	a
	5년 이상~10년 미만	763	15.2±3.29	a
	10년 이상~20년 미만	449	15.7±3.23	a, b
	20년 이상~30년 미만	117	16.6±3.34	b, c
	30년 이상	13	17.5±3.28	c
	F (p)		12.101 (<.001)	
결혼* 상태	미혼	977	14.6±3.19	
	기혼	809	16.1±3.23	
	기타	13	15.2±4.92	
	F (p)		47.521 (<.001)	
종교* 유무	있음	1,046	15.6±3.34	
	없음	751	15.0±3.24	
	t (p)		3.836 (<.001)	
경제 수준	상	30	17.7±4.22	c
	중	1,606	15.5±3.18	b
	하	165	13.4±3.63	a
	F (p)		38.573 (<.001)	
근무* 부서	병동	1,104	15.2±3.31	a
	외래	96	15.8±3.53	a
	특수부서	504	15.4±3.25	a
	행정부서	15	17.3±3.41	b
F (p)		2.591 (.051)		
학력	전문대	777	14.9±3.36	a
	4년제	763	15.4±3.24	b
	≥대학원	259	16.2±3.21	c
	F (p)		15.020 (<.001)	
근무* 형태	상근	358	16.2±3.27	
	3교대	1,427	15.1±3.29	
	t (p)		6.022 (<.001)	
직위	일반간호사	1,427	15±3.32	a
	책임간호사	261	16±3.06	a, b
	수간호사 이상	91	17±3.26	b
	전문간호사	16	16.8±2.41	b
	F (p)		16.035 (<.001)	

*무응답은 제외하였음.

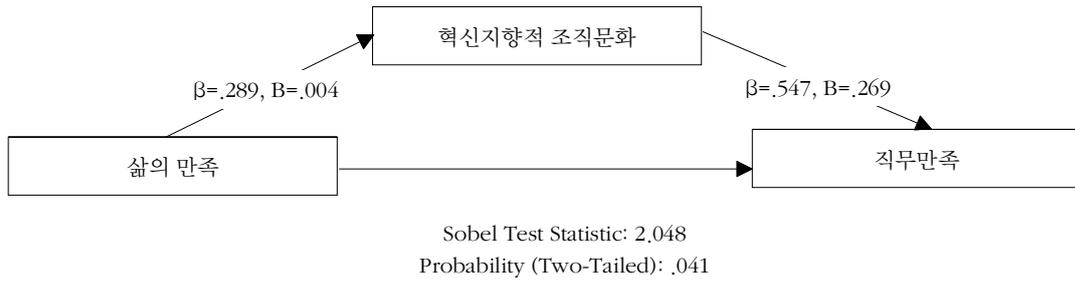


그림 1. 삶의 만족과 직무만족 관계에서 혁신지향적 조직문화의 매개 효과.

표 4. 직무만족에 영향을 주는 요인

요인	B	β	t	p	R ²	F	p
	33.713		22.974	< .001	.400	237.961	< .001
관계지향적 조직문화	2.211	0.147	6.579	< .001			
혁신지향적 조직문화	5.238	0.389	14.892	< .001			
위계지향적 조직문화	-1.131	-0.067	-3.394	.001			
업무지향적 조직문화	-0.225	-0.015	-0.658	.511			
삶의 만족	0.687	0.289	14.952	< .001			

결정 참여의 기회가 많은 것으로 사료된다. 따라서 대학병원과 같은 상급종합병원에서 조직문화를 관계지향적 조직문화로 만들기 위해서는 구성원 간 및 관리자와 일반직 간의 의사소통의 기회를 많이 갖고 구성원들이 조직의 의사결정에 참여할 수 있는 기회를 자주 부여해주는 것이 중요하다.

경력이 10년 이상인 집단은 10년 미만의 집단보다 업무지향적 조직문화를 더 강하게 인식하는 것으로 나타났으며, 이는 한수정(2000)의 연구결과와 일치하다. 또한 경력이 30년 이상과 수간호사 이상의 관리자는 혁신지향적 조직문화로 인식하는 것으로 나타났다. 이은주 등(2008)의 연구에서도 10년 이상 근무한 간호사에게서 혁신지향적 조직문화를 강하게 인식하는 것은 본 연구의 결과와 유사하다고 할 수 있다. 혁신지향적 조직문화는 외부 환경의 변화에 적극적이며, 구성원들의 동기를 유발하여 최대의 능력을 개발하도록 하는 문화(한수정, 2000)로 간호관리자가 혁신지향적 조직문화를 인식하는 것은 조직의 성장과 발전에 중요하다고 생각한다.

간호사의 일반적 특성과 삶의 만족의 관계에서 영향을 주는 변수로는 연령, 경력, 학력, 결혼상태, 종교, 경제수준, 근무형태, 직위로 나타났다. 연령에 따른 삶의 만족은

사후 검증 결과 50대 이상이 30대 이하보다 만족도가 높았고, 근무경력에 따라서는 30년 이상이 20년 미만보다 삶의 만족이 높았는데 이는 삶의 만족이 인생을 통한 자신의 경험과 사회적 인간관계와 활동에서 느끼는 감정의 결과이기 때문에 나이가 많을수록 삶에 대한 이해와 수용이 넓어지는 것으로 사료된다.

학력에 따른 삶의 만족은 대학원 이상과 4년제대학 졸업, 전문대학 졸업 집단들 간의 차이가 있었으며 대학원 이상과 4년제대학 졸업, 전문대학 졸업 순서로 만족도가 높았다. 치과 기공사를 대상으로 한 민경진, 고영주와 차춘근(2004)의 연구에서도 본 연구와 동일하게 학력이 높을수록 삶의 만족이 높았다. 경제수준에 따라서는 경제수준이 높을수록 삶의 만족도가 높았는데, 소득수준이 높을수록 삶의 만족이 높다는 연구결과(김미향, 서희숙과 노영희, 1999)와 일치하였다. 따라서 임상간호사의 삶의 만족을 높이기 위해서는 경제수준에 대한 고려가 필요하며 이는 곧 간호사의 급여와도 직접적인 연관이 있을 것으로 사료된다. 직위에 따라서는 수간호사급 이상이거나 전문간호사의 경우가 일반간호사 집단보다 삶의 만족도가 높았고 이는 민경진 등(2004)의 연구에서도 많은 임상 경험으로 직무처리 능력과 성취도가 높으며 경영과 관련된 권한

이 주어지는 소장과 실장급이 일반 기공사보다 삶의 만족도가 높다고 한 결과와 유사하다고 할 수 있다. 그러나 삶의 만족은 자신의 삶이 어떠한지에 대한 자신의 기대, 욕구, 희망, 다른 집단과의 비교 평가로 느끼게 되는 감정으로, 각기 사람마다 자신이 설정한 기준에 의해 자신의 삶이 전반적으로 어느 정도 만족스러운지를 평가하게 됨으로(Diener, 1984) 간호사가 삶의 만족을 느낄 수 있는 요인을 찾아보는 더 많은 연구가 필요할 것으로 사료된다.

간호사의 일반적인 특성 중 직무만족에 영향을 주는 요인으로는 연령, 학력, 결혼상태, 종교, 경제수준이 있었고, 직무 관련 요인으로는 경력, 근무형태, 직위, 근무부서, 병상수가 있었다. 연령과 경력, 직위에 따라 점차적으로 높은 만족을 보였다. 이는 자율성이 올라갈수록 직무만족이 높아진다는 장선영(2010)의 연구결과와도 같은 맥락으로 해석할 수 있다. 또한 전문간호사도 수간호사 다음으로 높은 직무만족감을 보이는데, 전문간호사의 경우 업무에 대한 자율성이 보장되며, 독자적이며 전문적인 간호를 수행할 수 있는 것과 관련 있는 것으로 생각된다. 또한 학력이 높아질수록 직무만족도도 높아지는데 특히 대학원 졸업 이상의 경우에 직무만족이 가장 높았다. 이는 봉영숙(2007)의 연구와 유사한 결과이며, 직무에 대한 관심과 간호에 대한 열정이 높은 간호사의 경우 좀 더 전문적인 교육을 원하게 되고, 학문과 실무를 연계하여 다시 직무에 적용시킴으로써 업무에 대한 만족이 증가되는 것으로 사료된다. 미혼보다 기혼이 직무만족이 높았으며 이는 결혼 후 여성들이 임신, 출산, 육아문제 등으로 사회생활과의 갈등을 겪는다는 전통적인 관점이 점차 변화되고 있으며 오히려 정혜련(2009)의 결과에 따르면 결혼 전에 비해 결혼 후에 직장 만족도가 증가한다고 하여, 기혼 간호사의 활용 방안에 대한 더 많은 관심이 필요하겠다. 종교가 있는 경우 없는 경우에 비해 직무만족도가 높는데, 이는 간호사에 있어 박진주(2006)의 연구결과와 직장인에 있어서 일상활동을 일주일에 최소한 5-10시간을 할당하는 봉사기관이나 종교단체에서 활동하고 있는 경우 직무만족이 높은 것으로 나타나는 김순례, 정혜선, 이복임, 이종은과 이경용(2003)의 연구와 일치한다. 경제수준은 높아질수록 직무만족이 높았으며, 봉영숙(2007)의 연구에서 월급여 수준이 높을수록 직무만족도 높아진다는 연구와 유사한 결과로 볼 수 있다. 상근 근무가 교대 근무에 비해 직무만족도가 높았는데, 최현주(2008)의 연구에서 낮 고정 근무 간호사가 건강 상태가 더 좋고, 수면 양상도 좋으며, 업

무로 인한 소진이 더 낮았으며 직무만족도가 유의하게 높은 것과 같은 맥락으로 볼 수 있다. 직무만족이 올라감에 따라 결과적으로는 더 오랜 기간 근무를 하며 간호학에 대한 관심이 높아지고 직급도 올라갈 수 있는 가능성이 커지므로, 본 연구를 통해 직무만족이 개인적 특성들과 긍정적 상호 관계를 통해 점차 증가되는 것으로 사료된다.

삶의 만족과 직무만족과의 관계에서 조직문화의 하위 유형의 매개효과를 확인한 결과 혁신지향적 조직문화가 직무만족에 영향을 미치는 매개변수로 확인되었다. 대부분의 사람들은 하루일과의 많은 시간을 직무활동을 하기 때문에 직장에서의 직무만족이 생활 전반에 큰 영향을 미치며, 따라서 직무 활동에서 만족하지 못하면 생활 전반의 만족도도 기대하기 어렵다(윤창영, 2001). 따라서 본 연구 결과를 토대로 유추해보면, 간호사들이 삶의 만족을 느끼면 이것이 간호조직문화에 긍정적으로 영향을 미치고, 직무만족에도 긍정적으로 영향을 미친다고 할 수 있다. 즉, 간호사의 삶의 만족을 높여주면 간호조직문화를 긍정적으로 이끌어 낼 수 있다고 하겠다. 한국 간호사들의 삶의 만족을 증가시키기 위해서는 교대근무 조정, 감정노동 감소, 개인적 성취감 증가, 전문직 직업으로의 만족이 중요하다 하겠다. 따라서 간호조직은 간호사들의 삶의 만족을 증진시키는 관리전략을 사용함으로써 간호조직을 긍정적인 조직으로 이끌어야 한다고 생각한다.

본 연구에서는 삶의 만족이 직무만족에도 직접적으로 영향을 미치는 변수로 확인되었는데, 장선영(2010)의 연구에서는 밤번 고정근무가 소진을 줄이고 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳐서 통계적으로 유의하게 개인의 삶의 만족을 높이고 있다고 보고하였다. 따라서 삶의 만족과 직무만족은 개인의 주관적인 판단에 의한 감정상태의 하나로 서로 연관성이 높으며 정적 상관관계를 가지고 있고, 이들 두 변수간의 영향경로를 확인하는 연구를 통하여 만족도를 높이는 전략을 찾아내는 것이 중요하다 하겠다.

조직문화와 직무만족과의 관계에서는 혁신지향적 조직문화일 때 가장 직무만족이 높으며, 그 다음으로는 관계지향적 조직문화가 직무만족이 높게 나타났다. 반면 위계지향적 조직문화일수록 직무만족은 낮은 것으로 나타났다. 본 연구결과는 한수정(2000)의 연구와 일치한다. 본 연구결과에서는 위계지향적 조직문화 점수가 다른 하위유형보다 높게 나타난 것은 아직까지 임상의 현실이 직무만족을 높일 수 있지는 않은 것이라 사료되며 따라서 직무만족을 높일 수 있는 혁신지향적 조직문화를 만들어 가는데 노

력이 필요하다. 최정(2003)의 연구에서도 직무만족은 구성원간의 활발한 교류, 구성원의 의사결정 참여, 자율적이고 동기화될수록 간호사의 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 따라서 간호사들의 직무만족을 높여줌으로써 업무 성과를 높이고 이직을 감소시키기 위해서는 가족과 같은 공동체 분위기, 공유가치를 높여주고, 조직이 변화에 대해 능동적이고, 유연성을 강조하며 구성원들의 동기를 유발하여 잠재력을 이끌어 내는 것이 중요하다고 생각한다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 첨단화 되어가는 보건의료 환경에서 간호사들의 상호작용과 조직 내 업무수행 과정상 겪는 여러 경험의 결과로 형성된 공통의 신념, 사고, 행동 방식인 간호조직문화를 건강하고 긍정적인 방향으로 이끌어 가기 위하여 실시되었다.

본 연구의 자료수집방법은 층화무작위 표출법을 사용하였는데, 전국 16개 지역에 있는 100병상 이상의 준·종합병원(대학병원 포함)에 근무하는 3년 이상의 경력 간호사를 대상으로 하였으며, 총 3,220부 중 2,322부가 회수되어 72.1%의 회수율을 보였다. 이 중 1,801부를 통계분석한 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.

조직문화는 ‘관계지향적 조직문화’, ‘혁신지향적 조직문화’, ‘위계지향적 조직문화’, ‘업무지향적 조직문화’의 4개 하위 영역을 가지는데 본 연구대상자들은 이중 ‘위계지향적 조직문화’의 점수가 평균 3.5 ± 0.47 로 가장 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직 문화 하위 유형별 차이를 살펴보면, 관계지향적 조직문화에는 병상수($F=14.600, p<.001$), 근무부서($F=8.381, p<.001$)가, 혁신지향적 조직문화에는 연령($F=12.243, p<.001$), 경력($F=11.355, p<.001$), 근무부서($F=4.276, p=.005$), 결혼상태($F=12.420, p<.001$), 근무형태($t=6.278, p<.001$), 직위($F=12.839, p<.001$)가, 위계지향적 조직문화에는 병상수($F=3.039, p=.048$), 결혼상태($F=3.948, p=.019$), 근무형태($t=2.444, p=.015$)가, 업무지향적 조직문화에는 연령($F=15.607, p<.001$), 경력($F=20.466, p<.001$), 근무부서($F=2.844, p=.037$), 학력($F=6.254, p=.002$), 결혼상태($F=16.684, p<.001$), 근무형태($t=4.691, p<.001$), 직위($F=8.135, p<.001$)가 유의한 차이를 보였다.

직무만족은 평균 62.9 ± 7.87 점으로 중간 이상의 직무만족 수준을 보였으며, 직무만족에 차이를 주는 일반적 특성

은 병상수($F=5.682, p=.003$), 연령($F=20.973, p<.001$), 경력($F=22.338, p<.001$), 근무형태($t=7.733, p<.001$), 직위($F=8.837, p<.001$), 학력($F=15.036, p<.001$), 결혼상태($F=29.811, p<.001$), 종교유무($t=2.334, p=.020$), 경제수준($F=19.149, p<.001$), 근무부서($F=4.933, p<.001$)이었다.

삶의 만족 수준은 평균 15.3 ± 3.31 점으로 중간수준의 삶의 만족을 보였으며, 일반적 특성에 따른 삶의 만족의 차이는 연령($F=12.621, p<.001$), 경력($F=12.101, p<.001$), 결혼상태($F=47.521, p<.001$), 종교유무($t=3.836, p<.001$), 경제수준($F=38.573, p<.001$), 학력($F=15.020, p<.001$), 근무형태($t=6.022, p<.001$), 직위($F=16.035, p<.001$)에서 유의한 차이를 보였다.

대상자의 삶의 만족과 직무만족 관계에서의 조직문화의 매개효과는 혁신지향적 조직문화가 Sobel test Statistic=2.048 ($p=.041$)로 유의한 효과를 보였다.

직무만족에 영향을 주는 요인은 혁신지향적 조직문화가 직무만족에 가장 큰 영향을 미쳤으며($\beta=0.389, p<.001$), 그 다음으로는 관계지향적 조직문화($\beta=0.147, p<.001$)로 나타났고 위계지향적 조직문화($\beta=-0.067, p=.001$)는 역으로 영향을 주었다. 또한 삶의 만족($\beta=0.289, p<.001$)도 직무만족에 영향을 주는 변수로 나타났으며 이들의 설명력은 40%였다.

이상의 결과를 토대로 본 연구자는 혁신적 조직문화를 창출하기 위한 전략적 방법을 모색하고 그 활용방안에 관하여 추후 연구가 지속적으로 이루어져야 함을 제언한다.

참고문헌

- 김문실, 전미수, 방희숙, 문선영, 이순희, 한수정 등(1999). 병원 간호조직문화 규명을 위한 연구(2). *간호행정학회지*, 5(1), 88-97.
- 김미정(2007). *국립과립과 사립병원 간호사의 직무만족, 조직몰입, 간호조직문화 및 이직의도 비교*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 김미향, 서희숙, 노영희(1999). 일 대학병원 임상 간호사의 가족지와 성격, 삶의 질과의 관계연구. *논문집-순천청암대학*, 23, 11-32.
- 김순례, 정혜선, 이복임, 이종은, 이경용(2003). 직장인의 직무만족도 관련요인 분석 -NIOSH의 직무스트레스 모형을 적용하여-. *지역사회간호학회지*, 14(2), 190-199.
- 김은수(2007). *어린이집 교사의 삶의 만족도와 직무 스트레스 및 대처방법과의 관계 연구*. 중앙대학교 석사학위논문, 서울.
- 민경진, 고영주, 차춘근(2004). 치과기공사에 있어서 직무만족도와

- 삶의 질의 관련성. *보건교육·건강증진학회지*, 21(1), 217-242.
- 박선주(2008). *학교급식 영양사의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 조리종사원의 직무만족에 미치는 영향*. 경남대학교 석사학위논문, 마산.
- 박진주(2006). *암병동 간호사의 직무 스트레스와 직무만족 연구*. 한양대학교 석사학위논문, 서울.
- 봉영숙(2007). *임상간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인*. 전남대학교 석사학위논문, 광주.
- 서양엽(2009). *신규간호사가 지각한 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향*. 동아대학교 석사학위논문, 부산.
- 윤정원(2009). *임상간호사의 주관적 삶의 질 예측모형*. 계명대학교 박사학위논문, 대구.
- 윤창영(2001). *기혼 직장 여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구: 직장-가정 갈등 모형과 영역별 삶의 질 모형의 통합*. 성균관대학교 박사학위논문, 서울.
- 이은주, 한지영, 김미애(2008). *간호사가 지각하는 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향*. *간호행정학회지*, 14(1), 5-12.
- 이종두(1997). *조직문화와 직무만족의 관련성에 관한 연구*. *산업과 경영*, 10(1), 321-363.
- 장선영(2010). *밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 삶의 질, 소진 및 직무만족 비교*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 정혜련(2009). *기혼여성의 결혼 전·후 직무만족에 관한 비교 연구*. 동국대학교 석사학위논문, 서울.
- 주영종(2010). *조직문화 연구에 대한 통합과 실증분석*. 중앙대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 최금창, 최우성, 이창욱(2006). *호텔종사원의 삶의 만족도가 감성지능 및 조직성장에 미치는 영향*. *문화관광연구*, 8(2), 115-139.
- 최정(2003). *간호 조직문화 특성과 조직 유효성*. 고려대학교 박사학위논문, 서울.
- 최현주(2008). *낮 고정 근무와 교대 근무 간호사의 건강상태, 수면양상, 직무만족, 소진 및 조직몰입 비교*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 한금선, 김정화, 이광미, 박지선(2004). *임상간호사의 삶의 질과 건강증진행위와의 관계*. *정신간호학회지*, 13(4), 430-437.
- 한수정(2000). *병원 간호조직문화와 조직성장에 관한 연구*. 이화여자대학교 박사학위논문, 서울.
- 한창복, 문희자(1996). *임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구*. *간호행정학회지*, 2(1), 115-124.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(1), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Grffin, S. (1985). The satisfaction with life with scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Goodman, E. A., Zammuto, R. F., & Gifford, B. D. (2001). The competing values framework: Understanding the impact of organizational culture on the quality of work life. *Organization Development Journal*, 19(3), 58-68.
- McDanial, C., & Stumpf, L. (1993). The organizational culture: Implications for nursing service. *The Journal of Nursing Administration*, 23(4), 54-60.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *The Journal of Gerontology*, 16(2), 134-143.
- Ramirez, D. C. (1990). Culture in a nursing service organization. *Nursing Management*, 21(1), 14-15, 17.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. B. (1987). Nurses' satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.