

종합병원의 간호조직문화가 간호사의 직무만족과 이직의사에 미치는 영향 : 임파워먼트의 매개효과 검증

박재산¹*, 이미순²

¹한국보건산업진흥원, ²한세대학교 박사과정

The Effect Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital : The Mediating Effect of Empowerment

Jae-San Park¹*, Mi-Soon Lee²

¹Korea Health Industry Development Institute

²PhD. Candidate, Hansei University

<Abstract>

The objective of this study is to identify the relationship between nursing organizational culture and job satisfaction and turnover intention. Furthermore this study analyzed the mediating effect of empowerment on the relationship between two variables. Data were collected by self-administered questionnaires. Structural Equation Modeling(SEM) analysis was conducted.

The major findings of this study are as follows: nursing organizational culture having a positive effect on empowerment and organizational effectiveness. The empowerment as a mediating role between nursing organizational culture and job satisfaction and turnover intention was statistically significant. This finding showed that desirable organizational culture and improvement of empowerment is necessary to maintain nursing staff's organizational loyalty and eventually to improve total organizational performance.

Key Words : Nursing Organizational Culture, Empowerment, Job Satisfaction, Turnover Intention

I. 서론

최근에 와서 병원의 조직문화를 재검토하고 이를 병원운영에 적용시켜 생산성 높은 조직으로 변모하려는 움직임이 나타나고 있다[1]. 미시적 조직이론분야에서 그 중요성이 다시 재조명되고 있는 것으로 조직문화(organizational culture)와 임파워먼트(empowerment)를 들 수 있다. 조직문화의 개념은 1970년대 후반 들어 크게 관심을 끌기 시작하였고, 1980년대 초반 이후부터 현재까지 학계는 물론 다양한 분야에 조직문화에 대한 개념이 보편화되었다. 병원계에 있어서도 조직문화는 의료기관의 성과지향 및 변화 적응력을 위한 중요한 요소로 인식되었고, 최근 다시 그 중요성이 부각되고 있다.

임파워먼트는 최근 조직구성원의 자율적 행위를 통한 혁신이 조직발전에 있어서 커다란 이슈로 논의되고 있고, 이러한 자율성 부여와 역량 강화의 한 방법으로서 제시되고 있는 개념이라고 할 수 있다[2]. 즉, 일선 구성원들에게 직무활동에서 의사결정의 권한과 역량을 부여하여, 조직의 목표를 달성하는데 가장 적합한 행동을 취하도록 하는 것이 임파워먼트라고 하겠다[3]. 임파워먼트가 이루어지면, 구성원들은 주인의식을 갖고 능동적, 자율적, 그리고 창의적으로 행동한다. 구성원들이 긍정적 태도를 형성하게 되어, 이직률 및 결근율 등의 긍정적 결과가 나타나게 되는 것이며 또한 임파워먼트를 실시하는 조직은 환경의 변화에 신속하고 유연하게 대처하며, 높은 수준의 창의성과 혁신을 달성할 수 있는 것이다[4].

병원은 다른 조직과 달리 고도로 전문화된 다양한 구성원들로 이루어져 있고 그 중 간호사는 병원 인력의 30% 이상을 차지하고 있으며 최일선에서 환자를 접하는 직종이기 때문에 병원의 경쟁력 및 생산성에 막대한 영향을 미친다[5]. 간호사들의 업무는 대부분 독자적으로 수행되기 보다는 타인

과의 상호관계 속에서 영향을 주고 받으면서 수행되기 때문에 전반적인 간호부서의 분위기는 병원의 조직성과에 큰 영향을 준다고 볼 수 있다.

병원내의 간호조직은 병원조직이라는 전체조직의 하부조직으로서 나름대로의 독특한 문화를 가지고 있으며 나아가 간호조직의 하부구조의 각 간호단위도 고유한 조직문화를 가지고 있는 것으로 알려지고 있다. 뿐만 아니라, 간호조직문화는 간호서비스의 질을 향상시키고 간호사의 만족도를 높일 수 있는 요인으로 작용하기 때문에 병원조직내에서 중요한 관리 대상으로 삼아야 한다는 것이다[6]. 향후 병원조직의 핵심역량 및 경쟁력을 높이기 위해 간호사들이 느끼는 간호조직문화를 제대로 이해하고, 간호사의 임파워먼트를 통해 병원에 대한 소속감 및 애착심을 높이려는 노력이 절실히 필요한 시점인 것이다.

이에 본 연구는 임파워먼트의 선행변수로서 간호조직문화, 결과변수로서 직무만족과 이직의사간의 관계를 살펴보고자 한다. 궁극적으로는 간호조직문화와 직무만족 그리고 이직의사 관계에서 임파워먼트의 매개효과가 있는지에 대해 검정하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 간호조직문화와 임파워먼트의 개념

조직문화(organizational culture)는 한 조직체의 구성원들이 모두 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통 그리고 지식과 기술 등을 포함한 종합적인 개념이다. 간호분야의 조직문화는 미국의 경우 1980년대 중반부터 등장하기 시작하였으며, 국내의 경우 1990년대 중반부터 등장하였다[7]. 김문실 등(1998)[8]은 간호조직문화를 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념,

행동방식으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 말하는 것으로 정의하였고, Quinn과 McGrath 모형에 기초해 경쟁가치적 접근을 병원 간호조직에 적용한 박상언, 한수정(2001)의 연구결과[9]에 의하면 간호조직문화 유형을 관계지향적, 혁신지향적, 위계지향적, 업무지향적 문화로 구분하였다.

임파워먼트(empowerment)는 Spreitzer(1995)[10]에 의해 타당성 있는 측정방법이 개발되었다. Spreitzer(1995)는 개인차원의 임파워먼트의 연구를 한차원 더 발전시켰는데, 심리학적인 임파워먼트는 동기부여적 4가지 요소인 의미성, 역량, 자기결정성, 영향력 등으로 구성되며 이러한 임파워먼트 요인들이 각 구성원들에게 심리적으로 어떻게 느껴지는가를 살펴보았다. Spreitzer(1995)가 주장한[10] 임파워먼트의 4가지 구성요소를 보면 첫째, 의미성(meaning)은 현재 자신이 비공식적으로 조직에서 담당하고 있는 역할이나 공식적으로 맡고 있는 직위와 관련하여 수행되는 업무와 역할의 중요성과 가치를 나타내는 것이다. 둘째, 역량(competence)은 특정과업에 대한 자기 효과성을 말하는 것으로 기술을 갖고 과업을 수행해 나갈 능력이 있다고 믿는 개개인의 신념이며, 자기 능력도, 숙달도, 노력에 대한 확실한 성과기대 등을 의미한다. 셋째, 자기결정성(self-determination)은 개인의 능력이 숙달된 상황에서 개인이 행동을 규제하고 독자적으로 선택할 수 있는 개개인의 선택감각을 의미한다. 넷째, 영향력(impact)은 자신의 능력과 업무에 관한 지식 등을 바탕으로 직무운영상 결과나 전략수립 또는 타인의 업무에 영향을 미치는 것을 의미한다. 따라서 이러한 기존 연구의 개념을 바탕으로 임파워먼트를 종합적으로 정의하자면 개인의 과업 역할에 대한 4가지의 인식, 즉 의미성, 자기결정성, 역량, 영향력의 인지적인 요소의 총합으로서, 개인의 내재적 과업동기를 효율적으로 증진하도록 파워를 증대시키는 개인의 심리적인 과정이라 할 수

있다.

2. 간호조직문화와 임파워먼트간의 관계

Vogt와 Murrell(1990)[11]은 조화롭고 합의를 존중하는 조직과 혁신문화 속에서 임파워먼트가 형성된다고 보고함으로써 조직문화와 임파워먼트간의 의미있는 관련이 있다고 제시하였다. 또한 Spreitzer(1996)[12]는 조직분위기와 임파워먼트의 관계에 대한 실증적 연구에서 조직구성원들간에 서로 협력적인 관계가 구축되는 합의문화의 속성의 일부인 사회 정치적 지원이 임파워먼트 형성에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다.

병원조직을 대상으로 조직문화와 임파워먼트간의 관련성을 분석한 이창용(2003)의 연구[13]에서는 진취적 문화, 보수·위계적 문화보다 친화적 문화와 과업적 문화에서 임파워먼트가 높게 나타났다. 그리고 간호조직문화와 임파워먼트간의 관계를 분석한 서양엽(2008)의 연구[14]에서는 혁신지향문화, 관계지향문화, 업무지향문화와 임파워먼트 간에는 양의 상관관계가 있는 것으로 분석되었다.

3. 간호조직문화와 조직성과간의 관계

조직문화는 조직구성원의 공유가치로서 그들의 행동에 지배적인 영향을 주고, 조직성과는 근본적으로 조직구성원들의 행동에 의해 결정지어지는 만큼 조직문화는 조직성과에 큰 영향을 준다. 최근까지의 조직문화 연구는 변화와 관리 가능한 조직문화와 조직의 유효성간의 관계를 검증하는 것에 주로 초점이 맞추어져 왔다. 간호조직문화와 조직성과간의 관계를 살펴 본 기존 연구를 보면, 간호조직문화와 간호사의 직무만족간의 관계를 분석한 연구[15], 간호조직문화와 간호사들이 느끼는 직무스트레스 및 이직율간의 관계를 분석한 연구[16]가 있었다.

또한 국내에서도 간호인력이 인지하는 간호조직문화와 직무만족, 조직몰입 등 성과변수들간의 관계를 실증적으로 분석하였다. 이은주 등(2008)[17]의 연구에서는 업무지향문화와 관계지향문화가 직무만족에 상대적으로 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조직몰입에는 관계지향문화가 큰 영향을 주는 것으로 분석되었다. 민순과 김혜숙(2008)의 연구에서는 조직문화유형 중 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화가 직무만족과 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 임파워먼트와 조직성과간의 관계

Koberg 등(1999)[18]은 병원직원을 대상으로 연구를 수행한 결과 임파워먼트는 직무만족, 직무성과, 그리고 이직의도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. Laschinger 등(2001)[2]의 연구에서도 임파워먼트와 직무만족 등 조직성과간에는 유의한 관련성이 있는 것으로 분석되었다. 최근 Kuo 등(2008)[19]은 간호조무사를 대상으로 임파워먼트와 직무만족간의 관련성을 분석한 결과 임파워먼트 수준이 높을수록, 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 자원, 기회 및 비공식 파워요인은 직무만족도에 영향을 주는 중요한 예측인자로 나타났다. Lautizi 등(2009)[20]은 Kanter의 임파워먼트 이론에 근거하여 간호사의 임파워먼트와 직무스트레스 및 직무만족간의 관계를 분석한 결과 임파워먼트가 직무만족에 영향을 주는 중요한 변수임을 밝혔다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 가설

본 연구에서는 기존의 문헌고찰을 통해 도출된

연구결과들을 종합하여 간호사가 인지하는 간호조직문화와 임파워먼트, 그리고 직무만족과 이직의사간의 관련성이 있다고 가정한 후 <그림 1>과 같은 연구모형과 연구가설을 설정하였다. <그림 1>에서 보는 바와 같이, 임파워먼트 변수를 독립변수(간호조직문화)와 종속변수(직무만족, 이직의사)간의 관계를 강화시켜 주는 중요한 매개변수로 가정하였다. 본 연구에서는 독립변수가 종속변수에 미치는 직접적인 영향과 임파워먼트라는 매개변수를 통해 직무만족과 이직의도에 미치는 간접적인 영향을 파악하고, 궁극적으로는 매개 역할을 하는 임파워먼트가 최종 종속변수에 미치는 영향을 분석하고자 함이며, 설정된 모형에 따른 가설은 다음과 같다.

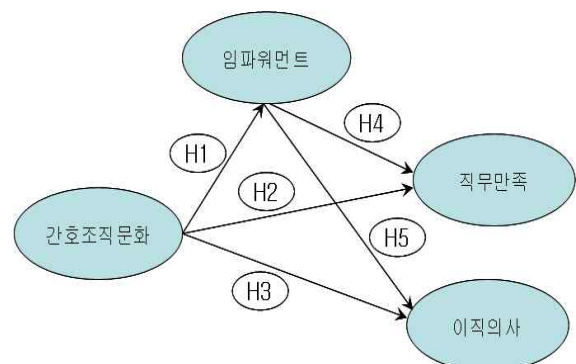
<가설 1> 간호사가 인지하는 간호조직문화는 임파워먼트에 긍정적 영향을 줄 것이다.

<가설 2> 간호사가 인지하는 간호조직문화는 직무만족에 긍정적 영향을 줄 것이다.

<가설 3> 간호사가 인지하는 간호조직문화는 이직의사에 부정적 영향을 줄 것이다.

<가설 4> 간호사가 인지하는 임파워먼트는 직무만족에 긍정적 영향을 줄 것이다.

<가설 5> 간호사가 인지하는 임파워먼트는 이직의사에 부정적인 영향을 미칠 것이다.



<그림 1> 연구모형

2. 조사대상 및 자료수집

조사대상은 경기지역 소재 280병상 규모의 일개 종합병원 간호부서에 근무하는 인력으로서 전수조사를 통해 자료수집을 하였다. 예비조사는 2010년 6월 8일~10일까지 3일간 실시하였고, 예비조사결과 설문문항에 큰 문제점이 없어 예비조사시 사용한 설문지를 본조사에 그대로 이용하였다. 본 조사는 2010년 6월 14일~6월 18일까지 1주간 간호부서 직원에게 설문지를 배포하고 회수하는 방식으로 이루어졌다. 측정의 정확성을 기하기 위하여 외부기관에서 실시한다는 것을 주지시키고, 설문내용은 무기명으로 그리고 학술적 용도로만 이용된다는 점을 강조하여 응답자들이 가능한 한 솔직하게 답할 수 있도록 하였다. 총 170부의 설문지를 배포한 결과 최종적으로 160부가 회수되어 설문에 대한 응답률은 94.1% 정도였다. 회수된 설문지 중에서 무응답이 많거나 확실적인 점수를 부여한 응답지 13부를 제외한 147부가 최종적으로 분석에 사용되었다.

3. 조사도구

본 연구에서 사용한 설문지는 기존 연구에 대한 문헌고찰을 통해 개발된 것이며, 병원 간호인력이 지각하는 간호조직문화를 측정하기 위한 문항(20개), 임파워먼트를 측정하기 위한 문항(12개), 그리고 직무만족을 측정하기 위한 문항(8개), 이직의사를 측정하기 위한 문항(4개), 그리고 개인의 일반적 특성 문항(8개)으로 총 52개 문항으로 구성되어 있다.

먼저 간호조직문화를 측정하기 위해 Quinn과 McGrath(1985)의 경쟁가치모형에 따른 조직문화에 기초하여 한수정(2002)이 개발한 병원 간호조직문화 문항을 사용하였다. 매개변수인 임파워먼트를 측정하기 위해 Spreitzer(1995)가 사용한 12개 설문

문항(의미성, 역량, 자기결정성, 영향력 등 각각 3 문항)을 사용하였으며, 결과변수인 직무만족은 Tymon(1988)[21]의 설문문항을 수정·보완하여 일반적인 직무만족 상태를 묻는 항목으로 구성하였고, 이직의사에 대해서는 4개 문항으로 질문하였다. 마지막으로 조사대상자의 일반적 특성변수로 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 근속년수, 현직위, 근무형태, 이직경험 등을 조사하였다. 모든 설문문항은 응답자의 일반적 특성 변수를 제외하고는 Likert 5점 척도(1점-'전혀 그렇지 않다', 5점-'매우 그렇다')로 측정하였다.

4. 분석방법

첫째, 변수에 대한 기술통계량 산출과 함께 측정된 각 문항들이 측정하고자 하는 이론변수(간호조직문화, 임파워먼트, 직무만족, 이직의사)들을 제대로 측정하고 있는지 검증하기 위해 문항들의 신뢰도를 검증하였다. 신뢰도를 검증하기 위하여 각 이론변수들에 대한 측정변수들의 Cronbach's alpha값을 구하여 내적 일치도를 평가하였다. <표 1>에서 알 수 있듯이 위계지향문화를 제외한 다른 척도에 대한 Cronbach's alpha 값은 0.80 이상으로 전반적으로 수용할만한 신뢰도를 보이고 있다.

둘째, 조사대상자의 일반적 특성에 대한 빈도분석을 실시하였다. 셋째, 연구모형에서 제시된 각 이론변수간의 구조적 인과관계를 알아보기 위하여 공분산구조분석을 실시하였다. 본 분석에 최종적으로 사용된 측정변수로는 간호조직문화 4개 차원(관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화), 임파워먼트 1개 차원, 직무만족 1개 차원, 이직의사 1개 차원 등 총 7개 하위차원이 포함되었다. 분석을 위한 모든 자료처리는 SPSS Ver. 12.0을 이용하였고, 공분산구조분석은 AMOS Ver. 7.0을 이용하여 분석하였다.

<표 1> 척도들의 기술통계량 및 신뢰도 검증

구분	문항수	최소값	최대값	평균	표준편차	신뢰도	
간호조직문화	관계지향문화	5	1.200	4.800	3.314	0.590	0.818
	혁신지향문화	5	1.400	4.600	3.207	0.548	0.820
	위계지향문화	4	1.750	4.750	3.003	0.521	0.779
	업무지향문화	6	1.667	4.833	3.231	0.522	0.807
임파워먼트	의미성	3	2.000	5.000	3.679	0.582	0.897
	역량	3	2.333	5.000	3.492	0.538	0.887
	자기결정성	3	1.000	4.667	3.034	0.630	0.841
	영향력	3	1.000	4.667	2.900	0.628	0.806
직무만족	8	1.000	5.000	3.014	0.702	0.899	
이직의사	4	1.000	5.000	3.383	0.752	0.867	

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

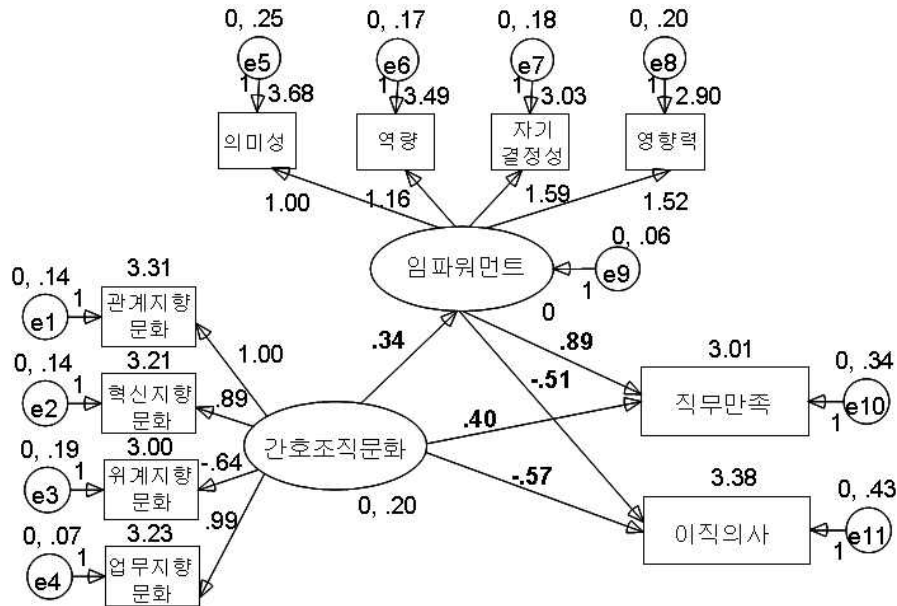
조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 남자가 4명(2.7%), 여자가 143명(97.3%)이었다. 연령별로는 25~29세가 75명(51.0%)으로 가장 많았고, 결혼여부는 미혼이 99명(67.3%)으로 기혼보다 많았다. 교육수준은 전문대졸이 89명(60.5%)으로 가장 많았다. 근무년수는 5~10년이 31명(21.1%)으로 가장 많은 것으로 나타났고, 현재 직위는 일반간호사가 138명(93.9%)으로 많은 것으로 나타났다. 근무형태는 3교대 근무가 101명(68.7%)으로 많았고, 이직경험은 95명(64.6%)이 없는 것으로 나타났다<표 2>.

2. 공분산구조분석(SEM)을 통한 연구모형의 검증

본 연구의 각 구성개념들 간의 관련성 여부를 검증하기 위하여 본 연구에서는 공분산구조분석을 사용하였다.

<표 2> 응답자의 일반적 특성

구분	빈도	퍼센트		
성별	남자	4	2.7	
	여자	143	97.3	
연령	25세미만	20	13.6	
	25~29세	75	51.0	
	30~34세	31	21.1	
	35~39세	12	8.2	
	40세이상	4	2.7	
	무응답	5	3.4	
결혼여부	기혼	48	32.7	
	미혼	99	67.3	
최종학력	전문대졸	89	60.5	
	대졸	50	34.0	
근속년수	대학원졸	8	5.4	
	1년미만	22	15.0	
	1년~2년	19	12.9	
	2년~3년	21	14.3	
	3년~5년	28	19.0	
	5년~10년	31	21.1	
현직위	10년이상	15	10.2	
	무응답	11	7.5	
	일반간호사	138	93.9	
	수간호사이상	9	6.1	
	근무형태	3교대근무	101	68.7
		고정근무	45	30.6
기타		1	0.7	
없음		95	64.6	
이직경험	1회	28	19.0	
	2회	12	8.2	
	3회	5	3.4	
	4회이상	2	1.4	
	무응답	5	3.4	
합계	147	100.0		



*) 모형적합도 지수: $\chi^2=113.965$, $df=32$, $p\text{-value}=0.000$, $GFI=0.943$, $AGFI=0.932$, $RMSR=0.032$, $NFI=0.979$, $CFI=0.985$

**) 다중상관계수(SMC) : 임파워먼트=0.285, 직무만족=0.307, 이직의사=0.229

<그림 2> 공분산구조분석 모형

본 연구의 전체적 구조모형(overall model)을 검증한 결과, 적합도 지수들이 $\chi^2=113.965$, $df=32$, $p\text{-value}=0.000$, $GFI=0.943$, $AGFI=0.932$, $RMSR=0.032$, $NFI=0.979$, $CFI=0.985$ 의 값을 갖는 <그림 2>와 같은 최적모형이 도출되었다. 본 연구의 전체구조모형 검증결과 χ^2 통계량 및 적합도 평가지수들이 좋은 모형이라 할 수 있는 각각의 기준에 부합하는 값을 가짐으로써 모형의 전반적인 적합도는 큰 문제가 없는 것으로 판단된다.

또한 측정변수들에 의해 이론변수가 설명되어지는 비중을 나타내는 다중상관계수(SMC: Squared Multiple Correlations)의 값이 임파워먼트=0.285, 직무만족=0.307, 이직의사=0.229로 나타났다. 즉 이론변수의 다중상관계수가 높을수록 모형내에 설명력이 높은 측정변수들을 가지고 있다고 할 수 있다.

3. 연구가설의 검증

공분산구조분석을 통해 도출된 각 이론변수들간의 경로계수를 이용하여 본 연구모형에서 설정한 가설에 대한 검증결과가 <표 3>에 제시되어 있다. <가설1>을 검증한 결과, 간호조직문화는 임파워먼트(0.343)에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의하였다($p<0.01$). <가설2>를 검증한 결과, 간호조직문화는 직무만족(0.403)에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의한 결과를 보였다($p<0.01$). <가설3>을 검증한 결과, 간호조직문화는 이직의사(-0.569)에 부정적 영향을 주는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 간호사가 인지하는 임파워먼트는 직무만족에 긍정적 영향을 줄 것이라는 <가설 4>를 검증한 결과, 경로계수 값이 0.891로 통계적으로 유의하게 나타났다($p<0.01$).

<표 3> 공분산구조분석 결과에 따른 가설검정

가설	경로 및 방향	경로계수	SE	CR	p	채택여부
가설1	간호조직문화→임파워먼트(+)	0.343	0.097	3.523	0.000	채택
가설2	간호조직문화→직무만족(+)	0.403	0.167	2.407	0.016	채택
가설3	간호조직문화→이직의사(-)	-0.569	0.182	-3.121	0.002	채택
가설4	임파워먼트→직무만족(+)	0.891	0.287	3.099	0.002	채택
가설5	임파워먼트→이직의사(-)	-0.510	0.298	-1.712	0.087	채택

마지막으로 임파워먼트가 이직의사에 부정적 영향을 줄 것이라는 <가설5>를 검정한 결과, 경로계수 값이 -0.510으로 통계적으로 유의한 결과를 보였다($p < 0.1$).

4. 변수들의 직접효과 및 간접효과

공분산구조분석을 통해 간호조직문화가 임파워먼트와 직무만족, 이직의사에 미치는 영향을 직접효과, 간접효과, 그리고 전체효과로 나누어 살펴보면 <표 4>와 같다.

<표 4> 변수들의 직접, 간접, 전체효과

변수구분	경로계수(Parameter Estimate)		
	직접효과	간접효과	전체효과
임파워먼트 ← 간호조직문화	0.343	-	0.343
	← 간호조직문화	0.403	0.306
직무만족 ← 임파워먼트	0.891	-	0.891
	← 간호조직문화	-0.569	-0.175
이직의사 ← 임파워먼트	-0.510	-	-0.510

공분산구조분석모형에 제시된 직접효과(경로계수 값)와 함께 간호조직문화가 임파워먼트라는 매개변수를 통해 직무만족과 이직의사에 미치는 간

접효과, 즉 직무만족(0.306), 이직의사(-0.175)를 합한 전체효과는 직무만족(0.708), 이직의사(-0.711)으로 나타나, 간호사들의 임파워먼트를 통해 직무만족도가 보다 더 증가하고 반대로 이직의사는 감소하는 것으로 나타났다. 따라서 임파워먼트는 간호조직문화와 조직성과(직무만족, 이직의사)간에 중요한 매개변수 역할을 하는 것으로 분석되었다.

V. 고찰

기존의 다수 연구들은 간호조직문화와 임파워먼트의 관계, 간호조직문화와 조직유효성의 관계, 그리고 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향 등 선행변수와 결과변수간의 관련성을 검정하는데 초점을 두어 수행되어졌다. 이러한 기존 연구와 달리 본 연구는 간호조직문화라는 선행변수와 직무만족, 이직의사와 같은 조직유효성이라는 결과 변수간에 임파워먼트라는 매개변수가 중요한 역할을 할 것이라는 가정 하에 시도되었다.

공분산구조분석(SEM)결과 간호조직문화는 임파워먼트에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 간호조직문화 유형중에서도 관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화가 임파워먼트에 긍정적으로 나타났다. 이는 최근에 간호조직문화와 임파워먼트간의 관계를 분석한 서양엽(2008)[14]의 연구와도 일치하는 부분이다. 즉, 진취적 문화성향,

친화적 문화성향, 과업적 문화유형의 성향이 높을수록 임파워먼트가 높게 나타나는 것으로 볼 수 있다. 따라서 절차·규칙과 위계질서를 강조하는 문화보다는 업무추진의 효율성 추구, 병원의 목표와 전략을 효율적으로 달성할 수 있도록 편성된 조직구조, 그리고 명확한 목표(비전)를 실천하는 혁신지향문화와 인간중심적인 업무처리방식의 관계지향문화, 업무처리에 있어서 과업중심적(task-oriented)이며 외부환경에 적극적인 반응을 보이는 업무지향문화 인식이 병원간호인력 구성원들에게 중요하게 받아들여질 수 있는 조직문화적 요소임을 알 수 있다. 이를 토대로 앞으로는 전체 조직의 목표를 추구하면서 동시에 간호의 본질인 환자를 우선으로 생각하고 조직에서 업무의 주체인 구성원 개인의 목표달성에도 관심을 갖는 조직문화로 변화하는 프로그램 개발에 대한 노력도 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 간호조직문화가 직무만족과 이직의사라는 결과변수에 미치는 직접효과를 보면 간호조직문화는 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호조직문화와 조직유효성간의 관련성을 분석한 기존 연구결과와도 일치한다고 볼 수 있다[1][17][6]. 보건소를 대상으로 수행한 민순, 김혜숙(2008)의 연구 결과에서도 관계지향적 친화적 문화유형이 조직유효성에 매우 큰 영향을 주는 것을 알 수 있다. 국외적으로는 Zimmerman 등(1993)[22]이 종합병원 간호직을 대상으로 조직문화와 조직유효성간의 관계를 분석한 결과 적절한 수준의 인간관계 배려와 개방적, 합리적 조직문화가 조직 구성원들의 성과에 긍정적일 수 있음을 제시한 바 있다. 따라서 인간 중심적인 업무처리방식의 관계지향문화가 직무만족과 이직의사에 많은 영향을 미치고 있는 점을 고려해 볼 때 간호인력의 직무만족도를 높이고 이직의사를 줄이기 위해서는 이러한 유형의 조직문화 정립이

필요할 것으로 본다. Huseman(2009)[23] 또한 병원내에서의 긍정적인 조직문화의 중요성을 강조한 바 있다.

셋째, 임파워먼트가 직무만족과 이직의사에 미치는 직접효과를 보면 임파워먼트는 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이직의사에는 부정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 임파워먼트와 조직성과간의 관련성을 분석한 기존연구와 일치하는 부분이다[2][19][20]. 이러한 국내·외 선행연구에서 제시한 결과는 임파워먼트된 간호인력의 경우 직무만족도가 매우 높고, 조직몰입 등 조직성과가 매우 높다는 결과를 제시하였다. Lautizi 등(2009)은 간호사의 직무만족을 높이고 직무스트레스를 줄이기 위한 조직내 임파워먼트를 고취시키기 위해서는 그들의 지식과 전문성을 발휘할 수 있도록 최적의 조직구조와 시스템 구축의 필요성을 주장하기도 하였다. 이와 함께 임파워먼트를 지각할 수 있도록 환경을 조성하는 것 또한 조직유효성에 매우 중요한 역할을 한다는 점을 지적하였다[2]. 간호사를 임파워시켜 이직을 줄이는 방법으로 간호사가 일하는 업무환경인 기획, 지원, 자원 및 정보구조에 쉽게 접근할 수 있는 공식적인 체계와 비공식적인 체계를 구축하는 방안에 대해서도 검토가 필요할 것이다. 또한 향후 실무적으로는 정보화 시대에 맞게 업무에 대한 재설계가 요구되며 업무효과성과 생산성을 높일 수 있는 업무환경을 창출하는 방안도 필요할 것이다[24]. 결론적으로 병원조직이 지속적으로 성장·발전하기 위한 토대를 마련함과 동시에 인력활용의 효율성을 제고하기 위해서는 조직 구성원 개개인에게 임파워먼트 부여 즉 권한위임과 자율성 보장 등의 인적자원관리 방안이 필요하다고 할 수 있다.

본 연구는 수도권에 위치한 일개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 수행되었다는 점을 고려할 때 연구결과를 병원전체 간호인력에 일반화

하기에는 한계점이 있음을 밝힌다. 그리고, 선행변수, 매개변수, 결과변수를 모두 동일한 사람이 자기보고에 의해 평가하는데 따른 동일방법변이(common method variance)의 문제를 지니고 있으며, 횡단면자료(cross-sectional survey data)를 이용한 결과 분석이라는 점에서 변수간의 인과적 관계 검증에 정확히 파악할 수 없다는 한계점을 지니고 있다. 향후에는 이러한 연구의 제한점을 개선하기 위해, 조사 대상자 수의 확대 및 종적연구(longitudinal study)의 필요성과 함께, 간호직 뿐만 아니라 타 직종으로 확대 적용한 연구가 필요할 것으로 본다.

VI. 결론

본 연구는 간호조직문화가 직무만족과 이직의사에 미치는 영향을 분석하고, 또한 임파워먼트가 중요한 매개역할을 한다는 것을 규명함으로써 바람직한 간호조직문화 정립과 함께 간호인력의 임파워먼트를 제고를 통한 직무만족을 높이고 이직을 줄이기 위한 인적자원관리방안 마련을 위한 방향 및 기초 자료를 제공하는데 주된 목적이 있다. 분석결과 간호조직문화는 임파워먼트를 통해 직무만족도와 이직의사에 미치는 영향이 큰 것으로 나타나 임파워먼트는 이러한 선행변수와 결과변수간의 중요한 매개변수 역할을 하는 것으로 분석되었다.

병원조직에서 전체인력 중 간호인력이 차지하는 부분은 매우 크며, 국내·외적으로 간호인력 부족 문제(nurse shortage)가 정책적으로 중요한 이슈가 되고 있는 상황이다. 간호인력이 병원조직에서 충성도를 높이고 조직전체 성과를 향상시키기 위해서는 무엇보다 바람직한 간호조직문화 정립과 함께 임파워먼트 향상이 필요한 부분이라 할 수 있다. 간호인력의 직무만족은 간호부서의 업무성과 뿐만 아니라 병원 전체의 조직성과에 미치는 영향

이 매우 클 것으로 판단된다. 따라서 향후 간호인력의 심리적 임파워먼트를 높이기 위해서는 먼저 업무 프로세스에 대한 체계적인 분석과 함께 조직구성원 개개인에 대한 권한위임의 범위를 설정하고, 공식적·비공식적 시스템을 통해 새로운 조직문화 창출과 근무환경 마련이 필요할 것이다.

본 연구는 간호사가 생각하는 간호조직문화, 임파워먼트, 그리고 직무만족, 이직의사간의 관련성을 실증적으로 검증하였다는 점에서 연구의 의의가 있으며, 또한 이러한 결과를 중심으로 종합병원 조직특성에 적합한 간호조직문화 정립과 함께 간호인력의 임파워먼트 부여를 통한 직무만족도를 높이기 위한 방안 개발에 적용될 수 있을 것으로 판단된다.

참고문헌

1. 박재산(2006), 국립병원 간호조직문화 유형과 직무만족, 이직의사간의 인과관계분석, 보건과 사회과학, Vol.19;97-118.
2. Laschinger H.K.S., Finegan J., Shamian J.(2001), The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment, Health Care Management Review, Vol.26(3);7-23.
3. 윤방섭, 이해중(2005), 직무요인, 조직요인과 직무만족, 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개역할-국립대학 병원근로자들을 중심으로-, 예방의학회지, Vol.38(3);315-324.
4. Kirkman B.L., Rosen B.(1999), Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment, Academy of Management Journal, Vol.42(1);58-74.
5. 염영희, 최경숙(2005), 변혁적 리더십과 임파워먼트가 간호사의 조직몰입에 미치는 영향, 간호행정학회지, Vol.11(3);1-8.

6. 민순, 김혜숙(2008), 보건소 간호조직문화가 직무 만족과 조직몰입에 미치는 영향, 간호행정학회지, Vol.14(4);448-457.
7. 한수정(2002), 병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구, 간호행정학회지, Vol.8(3);441-456.
8. 김문실, 한수정, 김정아, 박현태(1998), 병원간호조직문화 규명을 위한 연구(1), 간호행정학회지, Vol.4(1);89-106.
9. 박상연, 한수정(2001), 병원조직에 있어서 간호사들이 지각하는 조직문화 프로파일과 성과와의 관계에 관한 연구-병원조직을 대상으로 한 경쟁가치모형의 경험적 검증-, 병원경영학회지, Vol.6(2);86-114.
10. Spreitzer G.M.(1995), Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation, Academy of Management Journal, Vol.38(5);1442-1485.
11. Vogot J.F., Murrell K.L.(1990), Empowerment in Organization, San Diego, CA: Pfeffer & Company, pp.50-55.
12. Spreitzer G.M.(1996), Social structural characteristics of psychological empowerment, Academy of Management Journal, Vol.39;483-504.
13. 이창용(2003), 병원의 조직문화, 임파워먼트와 조직효과성, 인제대학교 석사학위논문, pp.22-23.
14. 서양엽(2008), 신규간호사가 지각한 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향, 동아대학교 석사학위논문, pp.17-18.
15. McDaniel C., Stumpf L.(1993), The organizational culture: Implications for nursing service, Journal of Nursing Administration, Vol.23(4);54-60.
16. Gifford B.D., Zammuto R.F., Goodman E.A.(2002), The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life, Journal of Healthcare Management, Vol.47;13-26.
17. 이은주, 한지영, 김미예(2008), 간호사가 지각하는 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향, 간호행정학회지, Vol.14(1);5-12.
18. Koberg C.S., Boss R.W., Senjem J.C., Goodman E.A.(1999), Antecedents and outcomes of empowerment: empirical evidence from the health care industry, Group & Organ Management, Vol.24(1);71-90.
19. Kuo H.T., Yin T.J., Li I.C.(2008), Relationship between organizational empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistants at long-term care facilities, Journal of Clinical Nursing, Vol.17(22);3059-3066.
20. Lautizi M., Laschinger H.K.S., Ravazzolo S.(2009), Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study, Journal of Nursing Management, Vol.17(4);446-452.
21. Tymon W.G.(1988), An empirical investigation of a cognitive model of empowerment, Philadelphia: Temple University, pp.51-60.
22. Zimmerman J., Shortell S.M., Rousseau D.M., Duffy J., Gillies R.R., Knaus W., Devers K., Wagner D., Draper E.(1993), A prospective multi-center study, Critical Care & Medicine, Vol.21;1443-1451.
23. Huseman R.C.(2009), The importance of positive culture in hospitals, The Journal of Nursing Administration, Vol.39(2);60-63.
24. 염영희(2006), 임상간호사가 지각하는 임파워먼트, 조직몰입 및 잔류의도, 간호행정학회지, Vol.12(1);23-31.

접수일자 2011년 6월 7일
 심사일자 2011년 6월 15일
 게재확정일자 2011년 6월 27일