



# 상급 종합병원 간호사의 직무만족도와 조직몰입이 환자안전관리 활동에 미치는 영향

공 현 희<sup>1)</sup> · 손 연 정<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

최근 의료기술의 발달로 의료수준은 높아진 반면, 의료서비스의 다양성과 복잡성, 의료정보 제공의 홍수, 국민들의 의료서비스 결과에 대한 기대치 증가 및 환자의 중증도 증가 등으로 인해 의료서비스 전달과정에서 환자안전(patient safety)은 크게 위협을 받고 있다(Park, 2009).

환자안전은 환자에게 발생할 수 있는 의료과오의 사전예방과 상해의 최소화를 의미할 뿐 아니라 환자중심의 의료와 간호를 의미하는 것으로(Kim, 2011), 환자와 관련된 안전사고는 환자의 생명에 치명적인 위협이 될 수 있으며, 개인과 국가적 차원에서 의료비용 지출을 증가시키고, 나아가 의료소비자로 하여금 의료진과 의료기관에 대한 불신을 초래하므로, 의료의 질을 결정하는 중요한 요소로 점차 자리매김하고 있다(Kim, 2011; Park, 2009). 미국의 경우, 1999년 국립의학연구소(Institute of Medicine [IOM], 2003)의 보고서 결과, 의료사고가 전체 사망원인 8위라는 발표를 계기로 환자안전에 대한 사회적, 국가적 관심이 고조되었고(Nieva & Sorra, 2003), 국내는 의료시장 개방과 더불어, 2004년 도입된 의료기관 인증평가 항목에 환자안전 관리영역이 강화되면서 환자안전 및 의료의 질 등에 관심이 집중되기 시작하였다. 현재는 의료기관마다 각 기관에 맞는 관리기준과 규정을 마련하는 데 노력을 기울이고 있으며(Choi, Lee, & Lee, 2010), 최근에는 일부

상급 종합병원을 중심으로 국제 의료기관 평가위원회인 Joint Commission International (JCI)의 인증을 획득하기 위한 시도가 증가되고 있다. 이는 JCI가 환자안전과 의료의 질 향상에 중점을 둔 1200여 가지의 국제 표준 의료서비스 평가항목 중 90% 이상을 만족시킨 의료기관에만 인증을 부여하는 까다로운 제도여서 JCI 인증 획득 시 환자안전이 최우선인 병원이라는 이미지를 심어줄 수 있어 국내·외적으로 병원의 신뢰도를 높이는 계기로 인식되고 있다(Nam & Choi, 2011).

특히, 의료서비스 제공 과정에서 발생한 상당수의 오류가 예방가능한 것임(Pronovost et al., 2003)을 고려할 때, 의료과오를 예방하고 환자안전을 확보하기 위해서는 간호사를 비롯한 보건의료직종 종사자들의 환자안전에 대한 인식이 무엇보다 강조되어야 할 것이다.

의료기관 내 인력 중 가장 많은 수를 차지하고, 환자와 24시간 상호작용을 하는 간호사는 직접간호 제공자로서 의료사고 발생과 매우 밀접한 관계가 있는 데, 의료기관에서 발생한 전체 사고의 약 50%가 부적절한 간호수행으로 야기되었다는 연구결과를 통해서도 이를 짐작할 수 있다(Park, 2009; Scott, Rogers, Hwang, & Zhang, 2006). 환자안전관리 활동은 간호수행 중 발생 혹은 발생가능한 문제를 찾아내어 개선하고 예방하는 체계적인 활동으로서(Lee, 2009), 간호사는 환자안전을 개선하려는 명확한 목표를 가지고 간호현장에서 위험관리자로서 의료사고를 최소화하기 위해 간호현장의 위해요인을 명확히 확인하고 환자안전에 있어 중심적 역할을 수행해야 한다(Kim, 2011).

**주요어** : 간호사, 직무만족도, 조직몰입, 환자안전

1) 순천향대학교 천안병원 내과병동 수간호사

2) 순천향대학교 의과대학 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: yjson@sch.ac.kr)

접수일: 2012년 10월 6일 1차 수정일: 2012년 11월 10일 게재확정일: 2012년 11월 19일

지금까지 수행된 환자안전 관련 선행연구들을 살펴보면 국외의 경우, 환자안전에 대한 인식조사 부터 환자안전과 관련된 다양한 교육프로그램 개발에 이르기까지(Maeda, Kamishiraki, Starkey, & Ehara, 2011; Scott et al., 2006; Vaismoradi, 2012; Zakari, 2011) 광범위한 연구가 수행되고 있으나, 국내의 경우 환자안전 관련 연구는 초기 단계로서 다양한 보건직종들 대상의 환자안전 인식에 대한 연구가 주를 이루고 있으며(Choi et al., 2010; Lee, 2009; Park, 2009), 최근에는 환자안전 문화에 대한 인식과 환자안전관리 활동 간의 관계를 조사한 연구(Cho & Yang, 2012; Lee, Lee, Park, Rhu, & Byun, 2011)들이 보고되고 있다. 그러나 국내의 연구 모두 환자안전 관리활동에 영향을 줄 수 있는 보다 근본적인 차원에서의 다각적인 관련요인들에 대한 연구는 부족하다. 즉 다수의 선행연구들이 낙상 및 투약사고 예방과 같은 환자안전관리 활동 자체를 강화하는 데만 초점을 두고 있을 뿐(Pronovost et al., 2003; Vaismoradi, 2012), 왜 지속적이고 효과적인 환자안전관리 활동이 이루어지지 않고 있는 지에 대한 근원적인 탐색이나 논의가 활발하지 못한 실정이다.

간호사의 이직을 포함한 간호활동 혹은 간호성과와 관련된 선행연구들에 따르면, 간호사의 직무만족도는 환자만족도 및 간호생산성과 높은 관련이 있는 데(Lee, 2009; Yom, Kwon, Lee, Kwon, & Ko, 2009), 과중한 업무로 인한 스트레스와 부적절한 인력관리로 인해 초래될 수 있는 간호사의 직무 불만족은 환자간호 시 효과적인 의사소통이나 상황에 적합한 의사결정을 내리는 것을 방해하므로써 환자의 건강이나 안전에 영향을 미칠 수 있다고 한다(Scott et al., 2006). 이러한 직무 불만족은 조직의 효과적인 리더십 기술이나, 개방적인 조직 분위기 및 직원들에 대한 사기를 진작시키는 조직적 차원의 노력이 요구된다고 알려져 있다(Han, Son, Park, & Kang, 2010; Yom et al., 2009). 또한 Teng, Chang과 Hsu (2009)연구에 의하면 정서적으로 안정된 간호사는 그렇지 않은 간호사에 비해 스트레스 상황에서의 위기관리능력이 높아 다양한 간호활동을 효과적으로 수행하므로써 환자안전관리 활동에 기여한다고 한다. 또한 병원 내 환자안전관리 활동을 수행하기 위해서는 환자안전 문화에 대한 높은 인식이 요구되는 데 이를 위해서는 특히 조직몰입이 선행요인으로 알려져 있으나(El-Jardali, Dimassi, Jamal, Jaafar, & Hemadeh, 2011; Pronovost et al., 2003), 아직까지 간호사의 환자안전관리 활동에 대한 영향요인으로서 직무만족도와 조직몰입을 함께 포함하여 그 관계를 조사한 연구는 국외는 물론 국내에서도 찾아보기 힘들다. 직무만족도는 조직몰입과 상관성이 높아, 간호사가 간호조직의 주요목표와 가치를 긍정적으로 평가하게 함으로써 조직몰입을 높이고 간호업무 수행에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 알려져 있다(Choi, 2009; Kacel, Millar, &

Norris, 2005).

이에 본 연구는 국내 상급 종합병원 간호사를 대상으로 직무만족도, 조직몰입 및 환자안전관리 활동의 세 변인 간의 관계를 살펴봄으로써, 향후 환자안전관리 활동을 위한 교육프로그램 개발 시 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

## 연구 목적

본 연구는 상급 종합병원 간호사의 환자안전관리 활동 수준을 확인하고, 직무만족도와 조직몰입이 환자안전관리 활동에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 수준을 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 수준에 차이가 있는 지를 파악한다.
- 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 간의 관계를 파악한다.
- 간호사의 환자안전관리 활동에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 상급 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 직무만족도, 조직몰입이 환자안전관리 활동에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도된 횡단적 조사연구이다.

### 연구 대상

본 연구는 국내 의료기관 인증평가를 통해 기관인증 획득한 서울, 경기도 및 충남에 위치한 상급 종합병원 세 곳에 근무하는 간호사를 임의표출하였다. 본 연구의 대상자는 환자에게 직접간호를 제공하는 경력 1년 이상의 간호사로서, 자발적으로 연구참여에 서면동의한 최종 307명이 연구에 참여하였다.

표본수 크기는 G\*Power 3.1.5 프로그램을 사용하여 유의수준 .01, 검정력 .95, 회귀분석의 중간 효과크기 .15, 투입될 독립변수 18개로 하였을 때 269명이 산출되었고, 탈락률 10%를 고려하면 약 295명이 필요하였으므로, 본 연구의 대상자 수는 회귀분석에 필요한 표본수를 충족하였다.

### 3. 연구 도구

#### ● 일반적 특성

간호사의 일반적 특성은 직무만족(Kacel et al., 2005; Yoon, 2010; You & Son, 2009), 조직몰입(Choi, 2009; Han et al., 2010) 및 환자안전관리 활동(Cho & Yang, 2012; Kim, 2011; Lee & Kim, 2011; Nieva & Sorra, 2003; Scott et al., 2006) 관련 선행연구들을 토대로 임상경력 20년 이상의 수간호사 2인과 간호학과 교수 2인의 전문가 자문을 거쳐 구성하였다. 인구사회학적 특성으로는 연령, 종교, 배우자, 교육수준을 포함하였고, 근무관련 특성으로는 전문간호사 자격증 소지여부, 직위, 총 임상경력, 현 부서 근무경력, 근무부서, 간호업무 수행방식, 환자안전교육 이수 횟수, 안전사고 경험, 사건보고 경험, 주관적 건강상태 및 간호업무량을 포함하였다.

#### ● 직무만족도

직무만족도는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse (1978)의 도구를 Choi (2009)가 우리말로 수정·보완한 40문항, 5점 척도(1=‘전혀 그렇지 않다’, 5=‘매우 그렇다’)를 사용하였다. 각 문항은 보수 5문항, 자율성 7문항, 업무요구 5문항, 상호작용 9문항, 행정적 요소 8문항, 전문직 수준 6문항으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미하며 부정문항은 역환산처리 하였다.

Choi (2009)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=.93$ 이었으며 본 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.91$ 이었다.

#### ● 조직몰입

조직몰입은 Mowday, Porter와 Steers (1982)가 개발한 도구를 Choi (2009)가 우리말로 수정·보완한 15문항, 7점 척도(1=‘전혀 그렇지 않다’, 7=‘매우 그렇다’)를 사용하였다. 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미하며 부정문항은 역환산처리 하였다. 도구의 신뢰도는 Choi (2009)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.90$ 이었으며, 본 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었다.

#### ● 환자안전관리 활동

환자안전관리 활동은 Lee (2009)가 개발한 도구를 Lee (2011)가 수정·보완한 40문항, 5점 척도(1=‘전혀 그렇지 않다’, 5=‘매우 그렇다’)를 사용하였다. 각 문항은 구두처방 3문항, 투약 7문항, 수술 및 시술 4문항, 안전한 환경 3문항, 감염 3문항, 낙상 3문항, 욕창 3문항, 응급상황 7문항으로 구성되었으며 점수가 높을수록 간호사의 환자안전관리 활동이 잘 수행되고 있음을 의미한다. Lee (2011)의 연구에서 도구 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=.92$ 였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.95$ 이었다.

### 자료수집 방법 및 절차

본 연구 자료수집 기간은 2011년 11월 25일부터 12월 10일 까지로 연구계획 당시 자료수집 병원 모두 공식적으로 기관 윤리위원회가 설치되지 않아, 상급 종합병원 세 곳의 간호부에 연구계획서를 제출하여, 각 병원의 간호부서장 승인을 최종 득한 후 자료수집 전, 각 부서별 수간호사에게 연구목적과 방법을 설명하고 협조를 구하였다.

자료수집 시, 연구책임자와 훈련된 연구보조원 2인이 아침과 저녁 근무 인계 전, 병동을 방문하여 간호사들에게 연구목적과 내용 및 윤리적인 부분을 설명한 후, 연구참여 의사를 밝힌 간호사에 한해 설문지와 분리된 동의서에 서명하고, 자기기입식의 설문지를 작성하도록 교육하였다. 작성된 설문지는 병동에 비치된 회수용 서류봉투에 넣도록 하여 연구원들이 당일 일괄수거하는 방식을 취하므로 써 익명성이 최대한 보장되도록 노력하였다. 총 330부를 배부하여 무응답과 불충분한 응답이 포함된 설문지 23부를 제외한 최종 307부가 수거되어 약 93%의 회수율을 보였다.

### 자료분석 방법

수집된 자료는 PASW (Predictive Analytics Software) 18.0 프로그램을 이용하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 수준은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입, 환자안전관리 활동 수준에 차이를 알아보기 위해 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정을 위해 Scheffe's test를 이용하여 분석 하였다.
- 대상자의 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 환자안전관리 활동에 영향을 미치는 요인은 단계적 다중 회귀분석으로 분석하였다. 회귀분석에 앞서 다중공선성을 확인한 결과, 분산팽창지수는 1.024~1.855로 기준치인 10미만이고, 공차한계는 .539~.977로 기준치인 30미만이며, 상태지수 또한 2.160~25.945로 나타나 자료의 공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차분석을 한 결과 Durbin Watson 1.724로 오차항 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타나 잔차의 정규성 분포 가정을 만족하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 평균 연령은 29.4세(±5.40)로 26~30세가 34.9%(107명)로 가장 많았으며, 종교는 51.1%(157명)가 '있다'고 응답하였으며, 배우자는 63.5%(195명)가 없는 것으로 나타났다. 교육수준은 전문대 졸업이

60.9%(187명)로 가장 많았으며, 전문간호사 자격증은 15.6%(48명)가 소지하고 있었다. 직위는 일반간호사가 90.9%(279명)를 차지하였으며, 총 임상경력은 평균 7.33년(±5.33)으로 5년 미만이 42.3%(130명)로 가장 많았으며, 현 부서 근무경력은 평균 4년(±3.25)으로 5년 미만이 70.0%(215명)로 나타났다. 근무부서는 내과병동이 31.6%(97명)로 많았으며, 간호업무 수행은 기능적 분담방식이 63.8%(196명)로 가장 많았다. 환자안전 교육 이수 횟수는 1~2회가 52.8%(162명), 안전사고를 경험한

Table 1. General Characteristics of Nurses

(N=307)

Characteristics	Categories	n (%)	Mean ±SD
Age (yr)	≤ 25	95 (30.9)	29.40±5.40
	26~30	107 (34.9)	
	31~35	56 (18.2)	
	> 35	49 (16.0)	
Religion	No	150 (49.9)	
	Yes	157 (51.1)	
Spouse	No	195 (63.5)	
	Yes	112 (36.5)	
Educational level	College	187 (60.9)	
	Bachelor's degree	94 (30.6)	
	Master's degree or above	26 (8.5)	
Certification of nurse practitioner	No	259 (84.4)	
	Yes	48 (15.6)	
Position	Staff nurse	279 (90.9)	
	Charge or head nurse	28 (9.1)	
Total clinical career (yr)	< 5	130 (42.3)	7.33±5.33
	5~9	90 (29.4)	
	≥ 10	87 (28.3)	
Career in present work unit (yr)	< 5	215 (70.0)	4.00±3.25
	5~9	68 (22.2)	
	≥ 10	24 (7.8)	
Work unit	Medical ward	97 (31.6)	
	Surgical Ward	94 (30.6)	
	Obstetrics & pediatrics	49 (16.0)	
	ICU/ ER/ OR*	67 (21.8)	
Type of nursing care delivery	Total patient care (Case)	35 (11.4)	
	Team approach	76 (24.8)	
	Functional approach	196 (63.8)	
Number of patient safety education events	0	6 (2.0)	
	1~2	162 (52.8)	
	3~4	93 (30.3)	
	≥ 5	26 (14.9)	
Experience of an incident	No	69 (22.5)	
	Yes	238 (77.5)	
Experience of reporting an incident	No	141 (45.9)	
	Yes	166 (54.1)	
Perceived health status	Poor	43 (14.0)	
	Moderate	137 (44.6)	
	Good	127 (41.4)	
Nursing workload	Minimal	12 (3.9)	
	Average	59 (19.2)	
	Heavy	236 (76.9)	

\*ICU/ ER/ OR = Intensive care unit, emergency room, operating room

적이 있는 경우는 77.5%(238명), 사건보고 경험이 있는 경우는 54.1%(166명)로 나타났다. 또한 주관적 건강상태에서 ‘보통’이라고 응답한 사람이 44.6%(137명)로 가장 많았으며, 간호업무량은 76.9%(236명)가 ‘많다’라고 응답하였다.

**대상자의 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 수준**

대상자의 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 수준은 Table 2와 같다. 직무만족도는 5점 만점에 평균 2.90(±0.35)점, 조직몰입은 7점 만점에 평균 4.14(±0.66)점, 환자안전관리 활동은 5점 만점에 평균 3.98(±0.49)점이었다. 환자안전관리 활동의 하부영역별 평균점수를 살펴보면, 감염예방과 낙상예방이 동일한 평균 점수(4.30±0.65점)로 가장 높았으며, 다음은 욕창예방(4.19±0.72점), 구두처방(4.06±0.63점), 환자확인(4.00±0.51점), 수술/시술(3.99±0.72점), 응급상황(3.90±0.64점), 투약활동(3.85±0.54점), 안전한 환경(3.54±0.76점) 순으로 나타났다.

Table 2. Level of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Patient Safety Management Activities (N=307)

Variables	Range	Mean±SD
Job satisfaction	1-5	2.90±0.35
Organizational commitment	1-7	4.14±0.66
Patient safety management activities	1-5	3.98±0.49
Identification of patient	1-5	4.00±0.51
Verbal instruction	1-5	4.06±0.63
Medicine	1-5	3.85±0.54
Operation & procedure	1-5	3.99±0.72
Safe environment	1-5	3.54±0.76
Infection	1-5	4.30±0.65
Falls	1-5	4.30±0.65
Bed sore	1-5	4.19±0.72
Emergency status	1-5	3.90±0.64

**대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 수준의 차이**

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 수준의 차이는 Table 3과 같다. 대상자의 직무만족도는 연령(F=4.94, p=.002), 종교(t=-2.33, p=.020), 배우자 유무(t=-3.72, p<.001), 직위(t=-2.18, p=.038), 근무부서(F=3.66, p=.013), 안전사고 경험(t=2.81, p=.005), 주관적 건강상태(F=9.13, p<.001), 간호업무량(F=13.50, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

대상자의 조직몰입은 연령(F=12.79, p<.001), 배우자 유무(t=-6.17, p<.001), 교육수준(F=6.85, p<.001), 직위(t=-5.07,

p<.001), 총 임상경력(F=11.17, p<.001), 현 부서 근무경력(F=4.02, p=.019), 환자안전교육 이수 횟수(F=6.72, p<.001), 주관적 건강상태(F=6.90, p<.001), 간호업무량(F=9.52, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

대상자의 환자안전관리 활동은 연령(F=8.89, p<.001), 배우자 유무(t=-4.32, p<.001), 교육수준(F=3.40, p=.035), 직위(t=-2.80, p=.005), 총 임상경력(F=12.25, p<.001), 현 부서 근무경력(F=3.79, p=.024), 근무부서(F=3.86, p=.010), 간호업무 수행방식(F=3.39, p=.035), 환자안전교육 이수 횟수(F=4.23, p=.015), 주관적 건강상태(F=6.65, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

**대상자의 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 간의 상관관계**

대상자의 직무만족도, 조직몰입, 환자안전관리 활동 간의 상관관계는 Table 4와 같다. 환자안전관리 활동은 직무만족도(r=.30, p<.001), 조직몰입(r=.33, p<.001)과 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내었는데, 즉 직무만족도가 높을수록, 조직몰입이 높을수록 환자안전 관리 활동을 잘 하는 것으로 나타났다. 또한 직무만족도와 조직몰입(r=.66, p<.001) 간에도 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나 직무만족도가 높을수록 조직몰입이 높았다.

**대상자의 환자안전관리 활동에 영향을 미치는 요인**

환자안전관리 활동에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 회귀분석을 실시한 결과<Table 5>, 조직몰입(β=.20, p<.001), 직무만족도(β=.18, p=.013), 현 부서 근무경력(β=.15, p=.035), 환자안전 교육 이수 횟수(β=.11, p=.049)가 통계적으로 유의하게 환자안전관리 활동에 영향을 미쳤으며, 이들 변인들은 환자안전 관리 활동을 약 16%를 설명하고 있었다. 이 중 조직몰입과 직무만족도의 설명력은 각각 11%, 4%로 나타났다.

**논 의**

환자안전은 의료서비스 질을 결정하는 중요한 지표임과 동시에 부적절한 관리가 이루어질 경우 환자의 생명에 부정적 건강결과를 초래할 수 있기 때문에 간호사를 포함한 건강관리자들은 환자안전관리 활동에 많은 관심을 기울여야 한다(Laschinger & Leiter, 2006; Teng, Chang et al., 2009). 이에 본 연구는 상급 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 환자안전관리 활동 관련요인으로서 직무만족도와 조직몰입의 영향을 살펴보고자 시도되었다.

Table 3. Difference in Job Satisfaction, Organizational Commitment and Patient Safety Management Activities according to General Characteristics (N=307)

Variables	Categories	Job satisfaction			Organizational commitment			Patient safety management activities		
		Mean ±SD	t or F	p	Mean ±SD	t or F	p	Mean ±SD	t or F	p
Age (yr)	≤25 <sup>a</sup>	115.97±13.22	4.94	.002	60.55±9.09	12.79	<.001	156.44±18.27	8.89	<.001
	26-30 <sup>b</sup>	113.26±13.55		b<d	59.98±9.81		a,b,c<d	154.79±17.77		a,b<d
	31-35 <sup>c</sup>	116.09±12.52			62.61±8.92			163.04±22.73		
	>35 <sup>d</sup>	122.43±16.65			69.49±9.67			170.20±17.90		
Religion	No	114.17±13.29	-2.33	.020	61.47±9.97	-1.18	.238	157.41±18.85	-1.62	.107
	Yes	117.90±14.61			62.81±9.90			161.03±20.29		
Spouse	No	113.86±13.78	-3.72	<.001	59.65±9.26	-6.17	<.001	155.69±18.44	-4.32	<.001
	Yes	119.94±13.83			66.52±9.60			165.48±20.23		
Educational level	College <sup>a</sup>	116.14±14.00	0.64	.531	61.59±9.27	6.85	<.001	158.33±19.27	3.40	.035
	Bachelor's degree <sup>b</sup>	115.22±13.51			61.40±10.51		a,b<c	158.49±19.98		a,b<c
	Master's degree or above <sup>c</sup>	118.73±16.72			68.92±10.34			168.81±19.40		
Certification of nurse practitioner	No	115.83±13.66	-0.73	.467	62.04±9.69	-0.47	.640	159.08±18.97	-0.32	.748
	Yes	117.44±16.25			62.77±11.30			160.23±23.21		
Position	Staff nurse	115.29±13.06	-2.18	.038	61.28±9.42	-5.07	<.001	158.28±19.58	-2.80	.005
	Charge or head nurse	123.89±20.49			70.89±10.90			169.07±17.92		
Total clinical career (yr)	< 5 <sup>a</sup>	115.27±13.06	2.96	.053	60.84±8.54	11.17	<.001	156.06±18.60	12.25	<.001
	5-9 <sup>b</sup>	114.32±13.34			60.09±10.65		a,b<c	155.66±18.15		a,b<c
	≥ 10 <sup>c</sup>	119.10±15.88			66.25±9.94			167.78±20.31		
Career in present work unit (yr)	< 5 <sup>a</sup>	115.97±14.25	2.77	.064	62.31±9.38	4.02	.019	159.12±19.74	3.79	.024
	5-9 <sup>b</sup>	114.29±13.38			60.07±11.40		b<c	156.31±18.54		b<c
	≥ 10 <sup>c</sup>	122.08±13.39			66.63±9.16			169.00±19.66		
Work unit	Medical ward <sup>a</sup>	112.80±12.48	3.66	.013	61.22±10.87	1.42	.237	161.12±19.47	3.86	.010
	Surgical ward <sup>b</sup>	117.20±12.84		a<c	62.79±8.35			161.65±20.05		a,b>d
	Obstetrics & pediatrics <sup>c</sup>	120.51±16.47			64.27±11.00			160.71±18.09		
	ICU/ER/OR* <sup>d</sup>	116.00±15.19			62.15±9.94			152.16±19.22		
Type of nursing care delivery	Total patient care (case) <sup>a</sup>	114.54±13.99	0.79	.455	59.97±9.26	0.95	.387	151.23±19.93	3.39	.035
	Team approach <sup>b</sup>	114.83±13.23			62.47±9.80			159.76±22.02		a,b<c
	Functional approach <sup>c</sup>	116.84±14.43			62.42±10.11			160.51±18.36		
Number of patient safety education events	0 <sup>a</sup>	115.01±11.82	1.67	.187	60.00±7.38	6.72	<.001	156.92±12.35	4.23	.015
	1~2 <sup>b</sup>	115.08±13.40		a,b<c<d	60.25±9.50		a,b<c<d	157.36±18.67		a,b,c<d
	3-4 <sup>c</sup>	116.08±14.37			63.87±10.08			157.54±21.44		
	≥5 <sup>d</sup>	119.19±15.40			65.00±9.98			166.40±18.03		
Experience of an incident	No	120.23±13.92	2.81	.005	63.93±10.55	1.69	.092	159.59±19.80	0.16	.874
	Yes	114.87±13.92			61.64±9.72			159.17±19.65		
Experience of reporting an incident	No	116.60±14.37	0.60	.548	61.65±9.71	-0.82	.410	157.11±19.01	-1.78	.076
	Yes	115.63±13.86			62.58±10.10			161.10±20.06		
Perceived Health status	Poor <sup>a</sup>	108.88±14.73	9.13	<.001	58.02±10.02	6.90	<.001	149.50±18.26	6.65	<.001
	Moderate <sup>b</sup>	115.93±12.38		a<b,c	61.55±9.20		a<c	159.82±20.66		a<b,c
	Good <sup>c</sup>	118.67±14.81			64.20±10.24			161.93±18.08		
Nursing workload	Minimal <sup>a</sup>	118.58±18.61	13.50	<.001	63.08±10.50	9.52	<.001	172.17±17.07	2.88	.058
	Average <sup>b</sup>	124.10±12.58		b>c	67.02±9.40		b>c	160.00±19.72		
	Heavy <sup>c</sup>	113.94±13.48			60.89±9.70			158.42±19.65		

\*ICU/ER/OR = Intensive care unit, emergency room, operating room

Table 4 Correlation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Patient Safety Management Activities (N=307)

Variables	Job satisfaction	Organizational commitment	Patient safety management activities
	r (p)	r (p)	r (p)
Job satisfaction	1		
Organizational commitment	.66 (<.001)	1	
Patient safety management activities	.30 (<.001)	.33 (<.001)	1

Table 5. Predictors of Patient Safety Management Activities (N=307)

Predictors	Standardized Beta	t	p	R <sup>2</sup> change
Organizational commitment	.20	3.64	<.001	.11
Job satisfaction	.18	2.51	.013	.04
Career of present work unit (1= above 10 years)	.15	2.12	.035	.02
Number of patient safety education events (1= above 3 times)	.11	1.97	.049	.01
F=15.79, p<.001, Adjusted R <sup>2</sup> = .16				

먼저 본 연구의 주요변수인 간호사의 직무만족도, 조직몰입 및 환자안전관리 활동 수준을 살펴보면, 직무만족도의 경우, 최대 5점 만점에 평균 2.90점으로 국내 간호사를 대상으로 직무만족도를 조사한 선행연구 결과들(Choi, 2009; Kwon et al., 2011; Oh, Sung, & Kim, 2011; Yoon, 2010)과 유사하였다. 그러나 이러한 수치는 5점 척도의 Likert 점수 수준에서 '보통'에 해당하는 것으로, 직무만족도가 낮을 경우 이직률 증가는 물론(Han et al., 2010), 스트레스가 많은 임상환경에서 간호사의 소진을 높여(Laschinger & Leiter, 2006), 결국 환자의 직접 간호에 영향을 미쳐 환자만족도와 환자안전에도 악영향을 초래할 수 있으므로(Yom et al., 2009), 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위한 구체적인 방안이 모색되어야겠다.

조직몰입은 최대 7점 만점에 평균 4.14점으로 Choi (2009)가 대학병원 간호사를 대상으로 조사한 연구결과보다는 낮은 수치이며, 응급실 간호사들 대상으로 조사한 Oh 등(2011)의 연구결과와 기존 간호사 대상의 연구를 한 You와 Son (2009)의 결과보다는 다소 높은 수치를 보였다. 이러한 차이는 조사 대상인 간호사들의 근무환경 및 근무부서를 포함한 개인적 특성 및 조직몰입 측정도구가 선행연구들마다 다양하기 때문인 것으로 판단된다.

환자안전관리 활동 수준은 최대 5점 만점에 평균 3.98점으로 대학병원 간호사들 대상의 선행연구결과들(Choi et al., 2010; Park, 2009)보다는 낮은 수치였으며, 보건의료종사자들 대상의 연구(Cho & Yang, 2012)와 간호관리자들 대상의 연구(Lee, 2009), 중소병원 근무 간호사들 대상의 연구(Nam & Choi, 2011), 외래 간호사들 대상의 연구(Zakari, 2011)보다는 높은 수치였다. 이러한 결과는 환자를 직접 간호하는 비중이

큰 간호사들이 관리자급이나 주로 간접간호 활동에 참여하는 외래 간호사 및 타직종의 의료종사자들보다 환자안전관리 활동 수준이 높고(Lee, 2009; Nam & Choi, 2011), 최근 대학병원이나 상급 종합병원을 중심으로 환자안전 영역 서비스를 중시하는 JCI 인증과 국내 의료기관 인증평가를 받는 추세이므로, 중소병원 근무 간호사들에 비해 상대적으로 환자안전관리 활동영역에 대한 인지가 높을 것으로 생각된다. 환자안전관리 활동의 하부영역별로 살펴보면, 감염예방과 낙상예방의 환자안전관리 활동이 높은 수준을 보인 반면, 투약 영역과 안전한 환경이 가장 낮은 점수를 보여, Choi 등(2010)과 Lee (2011)의 연구결과와 일치하였다. 이는 국내 의료기관 대부분 감염관리 전담팀을 운영하는 실정이고, 전직원 대상의 감염관리, 병원 방문객 대상의 손 씻기 캠페인 등 감염예방 활동을 지속적으로 운영하고 있는 것과 관련이 있다. 낙상의 경우 병원 내 가장 많이 발생하는 안전사고로 알려져 있으므로 매 근무교대시 낙상간호 활동을 하거나, 환자입원 시부터 집중적으로 낙상예방에 대한 교육을 실시하는 등의 조직 내 간호활동이 활발하게 이루어지고 있는 환자안전관리 활동영역임을 의미한다(Lee, 2011; Nam & Choi, 2011). 반면, 투약과 안전한 환경 영역의 경우 환자안전관리 활동이 잘 수행되지 않는 것으로 나타났는데, 정확한 약물의 투여는 간호사의 가장 중요한 책임이며, 간호사의 업무 중 차지하는 비중이 크므로, 투약오류가 발생할 확률이 높음에도 불구하고(Lee et al., 2011; Teng, Dai et al., 2009), 투약오류에 대해 과오를 개인에만 국한하게 되는 경우가 많아, 상사에게 보고하거나 외부로 노출되는 것을 꺼려하게 되는 조직분위기와 관련 있을 것으로 생각된다(Scott et al., 2006). 따라서 이미 발생된 투약사고를 개인의

문제뿐만 지적하지 말고, 조직차원의 안전체계를 확보하거나, 오류보고를 원활히 할 수 있는 조직분위기를 만들도록 노력해야 할 것이다. 한편, 소방시설이나 기타 시설물 관리 등의 안전한 환경 또한 환자안전에 직·간접적으로 영향을 미치지 만(Maeda et al., 2011) 병원내 전문적으로 관리하는 부서가 따로 있어 간호사들의 인지가 낮은 것으로 생각된다.

간호사들의 일반적 특성에 따른 직무만족도, 조직몰입 및 환자안전관리 활동의 수준에 차이가 있는 지를 살펴본 결과, 공통적으로 연령, 배우자, 직위, 주관적 건강상태의 네 변인이 직무만족도, 조직몰입 및 환자안전관리 활동에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉 연령이 31~35세이고, 배우자가 있으며, 직위가 책임 및 수간호사에 해당하고, 주관적 건강상태가 좋다고 응답한 간호사들이 그렇지 않은 간호사들에 비해 직무만족도, 조직몰입 및 환자안전관리 활동 모두에서 점수가 높았는데, 이는 선행연구 결과들을 뒷받침해주었다(Choi et al., 2010; El-Jardali et al., 2011; Laschinger & Leiter, 2006; Nam & Choi, 2011; Park, 2009). 대체로 연령이 낮은 일반 간호사들이 경력간호사 혹은 책임간호사나 수간호사들에 비해 상대적으로 의사결정 권한 및 다양한 임상경험의 부족, 업무 자율성 등이 약한 점과 관련 있을 것으로 생각된다(Lee et al., 2011; Pronovost et al., 2003). 배우자의 경우 정서적 지지자로서 작용되었을 가능성이 있으므로, 조직차원에서 경력이 낮은 간호사들의 심리적 지지를 해 줄 수 있는 방안을 모색할 필요가 있겠다.

직무만족도, 조직몰입 및 환자안전관리 활동 간의 상관관계에서 직무만족도와 조직몰입이 높을수록 환자안전관리 활동을 잘 수행하는 것으로 나타났는데, 이는 직무만족도가 높으면 간호생산성이 높고(Lee, 2009; Yom et al., 2009), 조직몰입이 높으면 간호업무 수행에 긍정적이라고 한 연구결과(Choi, 2009)와 일맥상통하는 것이라 볼 수 있겠다. 이러한 결과는 회귀분석 결과에서도 반영되었는데, 조직몰입과 직무만족도가 환자안전관리 활동의 강력한 영향요인으로 제시되었다. 이는 Teng과 Chang 등(2009)이 정서적으로 안정된 간호사가 그렇지 않은 간호사들에 비해 스트레스가 많거나 위기상황에서 효과적으로 간호를 수행하고, 조직 내 의사소통이 원활한 근무환경의 간호사들이 정서적·신체적 소진이 적고, 조직 내 충성도가 높아 환자안전 간호를 잘 수행한다고 보고한 Laschinger와 Leiter (2006)의 연구결과를 지지해주었다. 또한 조직몰입과 직무만족도 이외에도 현 부서 근무경력이 10년 이상이고, 안전교육 이수 횟수가 3회 이상일수록 환자안전관리 활동을 잘 하는 것으로 나타났는데 이 또한 선행연구 결과와 부분적으로 일치하였다(Choi et al., 2010; Lee & Kim, 2011; Zakari, 2011). 이상의 연구결과를 통해 직무만족도와 조직몰입이 높은 간호사들일수록 정서적 안정도가 높고, 조직

구성원들과 의사소통이 원활하여 신체적·정서적 소진이 적어, 환자안전관리 활동을 잘 수행하는 것으로 생각된다. 그러나 본 연구에서 직무만족도와 조직몰입은 환자안전관리 활동의 약 15%만을 설명하는 데 그치고 있어, 개인의 성격유형, 정서적 안정도(emotional stability) 등의 심리적 요인과 조직분위기와 같은 조직차원의 요인들을 함께 포함하여 반복연구를 실시해 볼 필요가 있겠다.

본 연구는 전국단위의 표본추출이 아닌 3개 병원에 국한된 임의표출이었으며, 횡단적 조사연구로서 인과성 검증의 한계가 있다. 또한 측정도구에 있어 환자안전관리 활동과는 달리 직무만족도와 조직몰입의 경우, 국외 연구자에 의해 개발된 도구를 우리말로 수정보완한 자가보고형 측정도구를 사용하였으므로, 국내 간호사들의 실제적 직무만족도와 조직몰입을 반영하였다고 해석하는 데는 무리가 있을 수 있으며, 연령과 직위가 고려되지 못하였다는 제한점이 있다. 이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 환자안전관리 활동의 영향요인으로서 개인의 직무관련 심리적 특성을 고려하였다는 점에서 의의가 있겠다. 향후 본 연구결과를 바탕으로 개인의 직무만족도와 조직몰입이 소진(burnout)이나 조직 내 의사소통과 같은 매개요인을 통해 환자안전에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보므로써 보다 효과적인 환자안전관리 활동 프로그램 개발에 도움을 줄 수 있으리라 생각된다. 또한, 효과적인 환자안전관리 활동을 위해서는 국외의 경우처럼(Maeda et al., 2011; Vaismoradi, 2012) 학부과정에서부터 교과과정에 중요하게 반영될 필요가 있겠다.

## 결론 및 제언

최근 의료기관 인증평가를 포함한 급변하는 의료 환경 속에서 환자안전관리 활동이 점차 중요하게 인식되는 가운데, 본 연구는 상급 종합병원 간호사들을 대상으로 직무만족도와 조직몰입이 환자안전관리 활동에 미치는 영향을 확인하고자 시도된 횡단적 조사연구이다. 연구결과, 조직몰입( $\beta=.20, p<.001$ )과 직무만족도( $\beta=.18, p=.013$ )가 높을수록, 현 부서 근무경력이 10년 이상일수록( $\beta=.15, p=.035$ )과 환자안전 교육 이수 횟수가 3회 이상일수록( $\beta=.11, p=.049$ ) 상급 종합병원 간호사들의 환자안전관리 활동 수준이 높은 것으로 나타났으며, 이들 네 변인은 환자안전관리 활동의 약 16%를 설명하고 있었다. 특히 조직몰입은 환자안전관리 활동의 약 11%를 설명하므로써 가장 강력한 변인으로 제시되었다.

본 연구결과를 통해 향후 환자안전관리 활동을 향상시키기 위해서 조직차원의 일 방향적인 환자안전관리 교육이나 활동에 앞서 간호사 개인의 직무만족도와 조직몰입도를 먼저 사정하여, 직무만족도와 조직몰입도가 낮은 그룹에 속하는 간호



사의 경우 개인의 정서적 안정도를 고려한 맞춤형 환자안전 관리 활동 프로그램을 개발할 필요가 있으며, 직원의 사기와 업무만족도를 높이기 위해 승진, 보상, 적절한 인력배치, 직원 복지, 수평적 의사소통, 관리자의 효과적인 리더쉽과 같은 조직의 내·외적 체질개선도 함께 고려해야 할 것이다. 또한 반복적인 환자안전 관리 교육이 중요한 만큼 다양한 교육매체 혹은 강의기법을 통해 간호사들이 환자안전관리 활동에 쉽게 접근할 수 있도록 기회를 제공할 필요가 있겠다. 향후 연구에서는 직무만족도와 조직몰입 이외의 다양한 변인을 추가하여 반복적인 연구를 실시해 볼 것을 제안하는 바이다.

## References

- Cho, H. W., & Yang, J. H. (2012). Relationship between perceived patient safety culture and patient safety management activities among health personnel. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 19, 35-45.
- Choi, J. H., Lee, K. M., & Lee, M. A. (2010). Relationship between hospital nurses' perceived patient safety culture and their safety care activities. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 17, 64-72.
- Choi, Y. J. (2009). *A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul.
- El-Jardali, F., Dimassi, H., Jamal, D., Jaafar, M., & Hemadeh, N. (2011). Predictors and outcomes of patient safety culture in hospitals. *BMC Health Services Research*, 11(45), 1-12.
- Han, Y. H., Son, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. (2010). *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Institute of Medicine. (2003). *Patient safety: Achieving a new standard for care*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Kacel, B., Millar, M., & Norris, D. (2005). Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a midwestern state. *Journal of the American of Nurse Practitioners*, 17(1), 27-32.
- Kim, M. R. (2011). Concept analysis of patient safety. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41, 1-8.
- Kwon, H. J., Suk, B. H., Chee, S. J., Ahn, Y. M., Kim, Y. J., Park, S. A., et al. (2011). The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life and job satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17, 57-69.
- Laschinger, H. K. S., & Leiter, M. P. (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes : The mediating role of burnout/engagement. *Journal of Nursing Administration*, 36, 259-267.
- Lee, G. O. (2009). *The study on nurse manager leadership and patient safety-related nursing activities*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Lee, K. H., Lee, Y. S., Park, H. K., Rhu, J. O., & Byun, I. S. (2011). The influences of the awareness of patient safety culture on safety care activities among operating room nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(2), 204-214.
- Lee, N. J., & Kim, J. H. (2011). Perception of patient safety culture and safety care activity among nurses in small-medium sized general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17, 462-473.
- Lee, Y. J. (2011). *Patient safety culture and management activities perceived by hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Eulji University, Daejeon.
- Maeda, S., Kamishiraki, E., Starkey, J., & Ehara, K. (2011). Patient safety education at Japanese nursing schools: Results of a nationwide survey. *BMC Research Notes*, 4(416), 1-7.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York : Academic Press.
- Nam, M. H., & Choi, S. H. (2011). The cognition level on patient safety and safe nursing activities according to nurse-patient ratios. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(2), 138-149.
- Nieva, V. F., & Sorra, J. (2003). Safety culture assessment: A tool for improving patient safety in healthcare organizations. *Quality and Safety in Health Care*, 12, 17-23.
- Oh, M. O., Sung, M. H., & Kim, Y. W. (2011). Job stress, fatigue, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(2), 215-227.
- Park, S. J. (2009). *A study on hospital nurse's perception of patient safety culture and safety care activity*. Unpublished master's thesis, Dong-A University, Busan.
- Pronovost, P. J., Weast, B., Holzmueller, C. G., Rosestein, B. J., Kidwell, R. P., Haller, K. B., et al. (2003). Evaluation of the culture of safety: Survey of clinicians and managers in an academic medical center. *Quality and Safety in Health Care*, 12, 405-410.
- Scott, L. D., Rogers, A. E., Hwang W. T., & Zhang, Y. (2006). Effects of critical care nurses' work hours on vigilance and patient' safety. *American Journal of Critical Care*, 15, 30-37.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27, 114-120.
- Teng, C. I., Chang, S. S., & Hsu, K. H. (2009). Emotional stability of nurses: Impact on patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 65, 2088-2096.
- Teng, C. I., Dai, Y. T., Shyu, Y. I., Wong, M. K., Chu, T. L., & Tsai, Y. H. (2009). Professional commitment, patient safety, and patient-perceived care quality. *Journal of*

- Nursing Scholarship*, 41, 301-309.
- Vaismoradi, M. (2012). Nursing education curriculum for improving patient safety. *Journal of Nursing Education and Practice*, 2(1), 101-104.
- Zakari, N. M. A. (2011). Attitude of academic ambulatory nurses toward patient safety culture in Saudi Arabia. *Life Science Journal*, 8(3), 230-237.
- Yom, Y. H., Kwon, S. B., Lee, Y. Y., Kwon, E. K., & Ko, J. W. (2009). The determinants of job satisfaction of nurse: Focused on work rewards. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39, 329-337.
- Yoon, K. S. (2010). A study on the job satisfaction and organizational commitment among perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16, 86-100.
- You, M. A., & Son, Y. J. (2009). The relationships of work-family conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment married hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 16, 515-523.

## Impact of Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment on Patient Safety Management Activities in Tertiary Hospitals

Gong, Hyun Hee<sup>1)</sup> · Son, Youn-Jung<sup>2)</sup>

1) Head Nurse, Medical Ward, Soonchunhyang University Cheonan Hospital

2) Associate Professor, Department of Nursing, College of Medicine, Soonchunhyang University

**Purpose:** The purpose of this study was to examine the impact of job satisfaction and organizational commitment on patient safety management activities of nurses. **Methods:** A cross-sectional design was adopted. The sample included 307 nurses working in three tertiary university hospitals. Data were collected during November and December, 2012, with a response rate of 93%. A 40-item patient safety management activities scale was used to measure patient safety activities. Job satisfaction and organizational commitment were also measured with established instruments and included general characteristics. Data were analyzed with PASW 18.0 program. **Results:** The mean score for patient safety management activities was 3.98 out of 5. Stepwise multiple linear regression indicated that organizational commitment ( $\beta=.20, p<.001$ ) and job satisfaction ( $\beta=.18, p=.013$ ) respectively predicted patient safety management activities. Especially, the addition of organizational commitment as the strongest predictor of patient safety management activities increased the associated explained variance ( $R^2$  change=.11,  $p<.001$ ). **Conclusion:** It is important for managers to create an organizational climate that promotes the organizational commitment and job satisfaction of nurses. Future studies are encouraged to replicate the findings and also to better understand patient safety management activities and personal emotional stability.

**Key words :** Nurses, Job Satisfaction, Organizational Culture, Patient Safety

• Address reprint requests to : Son, Youn-Jung

Department of Nursing, College of Medicine, Soonchunhyang University

31, 1st floor, Haksulkwan, Soonchunhyang 6-Gil,

Bongmyeong-dong Dongnam-gu, Cheonan, Chungnam province, South Korea.

Tel: 82-41-570-2487 Fax: 82-41-2479 E-mail: yjson@sch.ac.kr