

# 종합병원간호사의 조직문화와 건강증진행위가 직무만족에 미치는 영향

조영순\* · 박종\*\* · 류소연\*\* · 강명근\*\* · 민순\*\*\* · 김혜숙\*\*\*\* · 하윤주\*\*\*\*\* · 김은아\*\*\*\*\*

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

현재 우리나라의 병원과 종합병원 의료기관수는 2007년에 1247곳으로 1995년 664곳에 비해 12년 동안 2배로 증가하였다(Statistics Korea, 2007). 이로 인한 의료 서비스의 경쟁으로 병원의 재정적 압박이 늘고 있어 효율적인 재정 관리와 질적 의료서비스를 제공할 인력관리 및 조직 목표를 달성하기 위한 효율적인 전략이 요구된다(Han, 2000). 특히 의료소비자의 지각에 영향을 미칠 수 있는 결정적인 위치에 있으며(Kim, Cha, Lim, 2001), 병원인력의 30%를 이상을 차지하는 간호조직을 관리하는 것이 중요한 요소라고 할 수 있다.

간호조직은 다른 조직과 달리 인간을 직접대상으로 하는 서비스이므로, 이를 수행하는 성원의 역할이 매우 중요하다(Park et al, 2001). Ritchie(2000)는 조직성원이 직면하는 상황을 인식하고 적절히 대응할 때, 조직의 목표에 부합하는 신념 및 가치를 공유하도록 하여 조직의 효율성이 극대화 되도록 이끌어 주는 것이 조직문화의 역할이라 하였다. 또한 조직문화는 간호사들이 공유하고 있는 가치나 신념, 행동방식과 간호조

직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식이나 규범으로, 특히 간호조직은 구성원간에 공유되는 가치관과 임무 그리고 비전의 체계로 매우 결집된 사회를 만들어 고도의 응집력을 창조하여 간호조직사회를 조직하고 발전시킬 수 있다(Yoo, & Kim, 2005). 간호사의 조직문화에 따른 직무만족에 대한 Lee, Han과 Kim(2008), Min과 Kim(2008), Kwon 등(2011)의 연구에서 조직문화가 직무만족에 영향을 준 것으로 나타났으며, 간호사가 조직 문화에 만족할 시 개인 뿐 직무의 만족도 또한 향상 되는데 기여할 것으로 기대된다.

간호사를 대상으로 한 직무만족과의 관련성을 규명한 연구에서 연령, 결혼 여부, 학력 등의 일반적 특성과 직위, 월수입 등의 직무특성이 유의한 관련이 있음이 알려져 있다(Choi, J., 2003; Choi, Y., 2003; Han, 2000; Kim, Y. 2004). 직무에서 만족한 개인은 자신이 만족하고 있는 직무를 계속 수행하도록 동기화됨으로서 작업성과가 높아지고 결근이나 이직이 낮아져 조직의 생산성이 증가한다고 할 수 있다. 또한 전문직에서는 자신의 직무에 만족감이 없는 경우 효과적으로 자신의 업무를 수행하기 어려우며, 전문직업인으로서의 발전도 꾀할 수 없기에(Seo, Park, & Lee, 2003), 무엇보다 구성원인 간호사가 자신의 직무에 만

\* 조선대학교 보건대학원 석사

\*\*\*\* 초당대학교 간호학과 조교수

\*\* 조선대학교 의과대학 예방의학과 교수

\*\*\*\*\* 전남과학대학교 간호학과 전임강사(교신저자 E-mail: kea0815@naver.com)

\*\*\* 조선간호대학 교수

투고일: 2011년 5월 17일 심사완료일: 2011년 5월 19일 게재확정일: 2012년 4월 6일

죽도에 대한 관심이 중요하다.

현대에 들어 간호사에 대한 기대가 커짐에 따라 간호사의 신체적 정신적 소모가 커지고 있으나(Kho et al, 2004) 대상자의 본보기로서 간호사의 건강증진행위는 환자들의 건강한 생활습관 형성과 함께 환자들의 신뢰감 형성에 영향을 줄 수 있기 때문에 간호의 질 향상과 간호사 스스로 건강상태 향상을 위해 자신의 행위를 변화시켜야 한다(Park et al, 2009). 또한 적절한 건강증진행위는 사기진작에 도움이 되며, 이직이나 전직을 감소하여 병원의 생산성을 향상시키고, 부분적으로 직무만족을 증가시킬 수 있다(Cho, 2001).

그러나 이처럼 간호사에 있어 간호조직문화와 건강증진행위가 직무만족과 관련이 있음에도 불구하고 아직 우리나라에서는 이에 대한 연구는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구는 종합병원 간호사의 조직문화와 건강증진행위가 직무만족에 영향을 미치는지 규명하여 효율적인 조직 관리와 간호업무 향상을 위한 기초적인 자료를 제공하고자 시도 되었다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 종합병원 간호사의 조직문화와 건강증진행위가 직무만족에 영향을 미치는지 규명하는데 그 목적이 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 조직문화, 건강증진행위와 직무만족 정도를 확인한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 직무만족에 대해 파악한다.
- 3) 조직문화 및 건강증진행위와 직무만족간의 상관관계를 확인한다.
- 4) 직무만족의 영향 요인을 규명한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 대상

본 연구의 대상자는 광주지역 2곳과 여수지역 1곳에 소재한 250병상 이상 종합병원 3곳을 연구자가 임의로 선정하였다. 병원의 간호부서에 협조를 요청한 후 임상경력 6개월 이상자를 대상으로 설문지를 배부하여, 설문에 참여하기를 동의하는 대상자에 한하여 설문을 실시하였다. 연구 대상자 수는 Faul, Erdfelder,

Lang과 Buchner(2007)에 의해 개발된 G\*Power 3.0 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 적정수의 표본크기를 계산하였다. 효과크기  $f^2 = .03$ , 유의수준  $\alpha = .05$ , 검정력  $(1-\beta) = .80$ 를 유지하는 데 본 연구에서 필요한 최소 표본 수는 344명이나 중도 탈락의 우려를 고려하여 350명을 대상으로 선정하였다. 자료 수집방법은 연구대상자가 설문지에 직접 응답하도록 하였으며 이 중 자료가 부실한 9부를 제외하고, 341부를 최종 분석대상으로 하였다.

### 2. 자료 수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2009년 10월 10일부터 11월 10일까지 총 30일간 이었다. 본 연구의 자료 수집은 구조화된 설문지를 사용하였으며 연구대상 병원의 간호부의 책임자와 수간호사에게 연구의 목적을 설명하고 승인을 받은 후 일반간호사들의 동의를 받고 직접 작성토록 하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 조직문화 측정도구

조직문화란 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가정, 가치와 신념, 규범과 관습, 의례와 의식 그리고 상징으로서 조직의 태도와 행동에 중요한 영향을 미치는 요소로서(Shin, 1985), 본 연구에서는 Han(2000)이 경쟁가치모델에 근거하여 개발한 도구를 이용하여 관계 지향적 문화를 측정하는 6문항, 혁신 지향적 문화를 측정하는 5문항, 위계 지향적 문화를 측정하는 5문항, 업무 지향적 문화를 측정하는 4문항으로 총 20문항으로 이루어져 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성된 5점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 간호사가 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 혁신 지향적 문화 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .87, 관계 지향적 문화 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .86, 위계 지향적 문화 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .60, 업무 지향적 문화 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .69, 전체적인 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .89이었다.

## 2) 건강증진행위 측정도구

인간의 실현화경향(actualizing tendency)의 표현으로서, 개인의 안녕수준, 자아실현, 개인의 만족감을 유지하거나 증진시키는 방향으로 취하는 행위를 말한다(Pender, 1987). Pender(1987)가 개발한 Health Promoting Lifestyle Profile(HPLP)를 Park(1995)이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 자아실현에 관한 12문항, 건강에 대한 책임감 7문항, 운동에 관한 5문항, 영양에 관한 5문항, 대인관계에 관한 6문항, 스트레스 관리에 관한 7문항 등 총 42문항으로 구성되어 있다. '거의 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 4점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 건강증진행위의 수행 정도가 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 자아실현 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .89, 건강책임 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .75, 운동 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .80, 영양Cronbach's  $\alpha$ 값이 .79, 대인관계 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .80, 스트레스 관리 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .72이었다. 전체적인 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .90이었다.

## 3) 직무만족 측정도구

직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유희한 감성적, 정서적인 만족상태로서(Shin, 1985; Moon, 1990), 본 연구에서는 Han(2000)이 개발한 도구로 자부심, 급여, 승진, 직무, 자율성, 동료, 감독, 관리, 자기발전, 복지 등에 관한 10문항으로 측정하였다. 5점 척도로서 '전혀 그렇지 않다'에서 1점 '매우 그렇다' 5점을 주는 Likert형 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .89이었다.

## 4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 통계 프로그램 SPSS (Ver 12.0)를 이용하여 분석하였으며, 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 나타냈다. 연구대상자의 조직문화 및 건강증진행위와 직무만족 정도를 확인하기 위해 평균과 표준편차를 제시하였다. 연구대상자의 일반적 특성과 직무만족간의 차이를 파악하기 위해 ANOVA와

t-test를 이용하였다. 조직문화와 건강증진행위와 직무만족간의 상관관계는 피어슨의 상관분석을 이용하여 분석하였다. 조직문화와 건강증진행위가 직무만족에 미치는 영향을 보기 위하여 위계적 회귀분석을 이용하였다.

## 5. 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 연구의 설계가 단면연구로서 직무만족에 영향을 미치는 변수들이 직접적인 원인으로 작용하였다고 단정 지을 수 없으며, 연구대상이 광주와 여수지역의 종합병원 간호사 집단에 한정되어 전체 종합병원 간호사에게 적용하는 데는 다소 무리가 있고 또한 조직문화의 집단적 변수를 개인의 관점으로 처리하여 분석한 점이라고 할 수 있다.

## Ⅲ. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

전체 응답자 341명의 분석결과 (Table 1)과 같다. 연령은 20대가 163명(47.8%)으로 가장 많았으며, 30대 98명(28.7%), 40대 이상은 67명(19.6%)순이었다. 결혼여부에 따라서 미혼은 188명(55.1%) 이고, 기혼은 151명(44.2%) 이었다. 학력은 전문대졸이 189명(55.4%)으로 가장 많았으며 대학교졸은 115명(33.7%), 대학원 졸업은 35명(10.2%) 순이었다.

월수입은 201~300만원이 152명(44.5%)으로 가장 많았으며, 200만원 이하 121명(35.4%), 301~400만원 50명(14.6%), 401만원 이상 16명(4.6%) 순으로 나타났다. 종교는 기타(무교 포함) 128명(37.5%), 기독교 105명(30.7%), 천주교 69명(20.2%), 불교 30명(8.7%) 순이었다.

재직 년 수는 5~10년 미만인 91명(26.6%)으로 가장 많았으며, 15년 이상은 70명(20.5%), 1~3년 미만은 69명(20.2%), 10년~15년 미만은 46명(13.4%), 3~5년 미만은 33명(9.6%), 1년 미만은 25명(7.3%) 순이었다. 직위는 일반 간호사가 281명(82.4%)으로 가장 많았으며, 수간호사는 29명(8.5%), 책임(주임)간호사는 27명(7.9%) 순이었다. 근무부서에서 외과병동이 130명(38.1%)으로 가장 많

Table 1. General characteristics of the subject.

N=341

Variables	Categories	Frequency(N)	Percentage(%)
Ages	20~29	163	47.8
	30~39	98	28.7
	≥40	67	19.6
	No answer	13	3.8
Marital status	Unmarried	188	55.1
	Married	151	44.2
	No answer	2	0.5
Education	College graduate	189	55.4
	Bachelor	115	33.7
	≥Master degree	35	10.2
	No answer	2	0.5
Monthly income (mon-won)	≤200	121	35.4
	201~300	152	44.5
	301~400	50	14.6
	≥401	16	4.6
	No answer	2	0.5
Religion	Christian	105	30.7
	Catholic	69	20.2
	Buddist	30	8.7
	Others(none)	128	37.5
	No answer	9	2.6
Total clinical experience(yrs)	6M~1	25	7.3
	1~2	69	20.2
	3~4	33	9.6
	5~9	91	26.6
	10~14	46	13.4
	≥15	70	20.5
	No answer	7	2.0
Position	Acting nurse	281	82.4
	Charge nurse	27	7.9
	Head	29	8.5
	No answer	4	1.1
Present unit	Medical	104	30.4
	Surgical	130	38.1
	Emergency room	55	16.1
	Out patient department	42	12.3
	No answer	10	2.9

았으며, 내과병동이 104명(30.4%), 응급실·중환자실은 55명(16.1%), 외래는 42명(12.3%) 순이었다.

## 2. 대상자의 조직문화, 건강증진행위와 직무만족 정도

대상자가 인지하는 조직문화, 건강증진행위와 직무만족 정도는 (Table 2)와 같다.

조직문화 전체 점수는 5점 만점에 평균 3.33점(±.82)였으며, 영역별 평균점수를 살펴보면 연구 대상

자들은 관계 지향적 문화를 가장 높게 인식했으며 그 다음으로 위계 지향적 문화를 높게 인식하였다. 가장 낮게 인식한 문화는 혁신 지향적 문화 이었다.

건강증진행위 전체점수는 4점 만점에 2.49점(±.67)였으며, 하부영역 유형별 점수는 스트레스 관리 영역 평균 3.2점(±.98), 대인관계에 관해서는 평균 2.9점(±.52), 자아실현은 평균 2.8점(±.59), 건강에 대한 책임 평균 2.3점(±.71), 영양에 관한 평균은 2.0점(±.78), 운동에 관한 평균은 1.8점(±.78) 이었다.

직무만족 전체점수는 5점 만점에 3.27점(±.66)였다.

Table 2. Organizational culture, health promotion lifestyle and job satisfaction

Items	M	SD
Relational-oriented culture	3.54	.74
Rank-oriented culture	3.48	.77
Task-oriented culture	3.12	.84
Innovation-oriented culture	2.62	.90
Total organizational culture	3.33	.82
Self actualization	2.86	.59
Health responsibility	2.39	.71
Exercise	1.85	.78
Nutrition	2.07	.80
Stress management	3.29	.98
Interpersonal	2.95	.52
Total health promotion lifestyle	2.49	.67
Total job satisfaction	3.27	.66

살펴보면 (Table 3)과 같다.

직무만족에 유의한 차이를 보인 변수는 연령, 결혼 여부, 학력, 월수입, 종교, 재직 년 수, 직위 이었다. 먼저 연령에 따른 차이는 40대 이상에서 평균 3.56점(±.62)으로 가장 높았다. 결혼여부 에서는 기혼이 평균 3.35점(±.63), 학력 에서는 대학원졸이 평균 3.50점(±.55)으로 가장 높았다. 월수입에서는 301~400 만원이 평균 3.71점(±.41)으로 가장 높았다. 종교는 불교가 평균 3.46점(±.62)으로 가장 높았고, 재직 년 수에서는 15년 이상에서 평균 3.51점(±.55)으로 가장 높았다. 직위에서는 책임(주임)간호사가 평균 3.49점(±.56)으로 가장 높았으며 수간호사가 평균 3.44점(±.78) 순이었다.

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 정도

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 정도를

### 4. 조직문화 및 건강증진행위와 직무만족 간의 상관관계

Table 3. Differences general characteristic job satisfaction

Variables	Categories	M	SD	F or T	p
Ages	20~29	3.14	.61	12.124	.000
	30~39	3.31	.50		
	≥40	3.56	.62		
Marital status	Unmarried	3.19	.59	5.536	.000
	Married	3.35	.63		
Education	College graduate	3.11	.61	12.982	.000
	Bachelor	3.43	.57		
	≥Master degree	3.50	.55		
Monthly income (mon-won)	≤200	2.98	.60	22.872	.010
	201~300	3.30	.55		
	301~400	3.71	.41		
	≥401	3.62	.66		
Religion	Christian	3.17	.56	3.855	.010
	Catholic	3.43	.57		
	Buddist	3.46	.62		
	Others(none)	3.21	.63		
Total clinical experience(yrs)	6M~1	3.37	.70	3.748	.003
	1~2	3.21	.57		
	3~4	3.03	.73		
	5~9	3.19	.59		
	10~14	3.24	.59		
	≥15	3.51	.55		
Position	Acting nurse	3.21	.59	3.806	.023
	Charge nurse	3.49	.56		
	Head nurse	3.44	.78		
Present unit	Medical	3.38	.53	2.229	.085
	Surgical	3.26	.62		
	Emergency room	3.14	.78		
	Out patient department	3.16	.52		

조직문화와 건강증진행위와 직무만족과의 상관분석 결과는 (Table 4)와 같다. 직무만족은 조직문화, 건강증진행위와 유의한 양의 상관관계가 있고, 조직문화는 건강증진행위와 유의한 양의 상관관계가 있었다. ( $p<.01$ ).

5. 조직문화 및 건강증진행위가 직무만족에 미치는 영향

기타 변수를 통제한 상태에서 조직문화와 건강증진행위가 직무만족에 미치는 영향을 규명하기 위하여 위

계적 회귀분석을 실시하였는데 결과는 (Table 5)와 같다.

1단계에서는 일반적·직무 특성 중 직무만족에 유의한 관계가 있는 연령, 결혼상태, 학력, 재직 년 수, 직위, 월수입, 종교를 넣었고, 2단계에서는 건강증진행위의 하부 영역인 영양, 운동, 스트레스 관리, 자아실현, 건강책임, 대인관계를 넣은 결과이며, 3단계에서는 조직문화의 영역인 혁신, 관계, 위계, 업무 지향적 문화를 추가하여 분석한 결과이다. 그 결과 1, 2, 3단계 모두 유의확률이 .000으로 유의한 것으로 나타났다.

단계별 분석에서 1단계에서는 연령( $p=.038$ ,  $\beta$

Table 4. Correlation of organizational culture, health promotion lifestyle and job satisfaction

	Organizational culture	Health promotion lifestyle	Job satisfaction
Organizational culture	1	.525**	.723**
Health promotion lifestyle	.525**	1	.568**
Job satisfaction	.723**	.568**	1

\*\* $p<0.01$

Table 5. Factors influencing job satisfaction organizational culture and health promotion lifestyle

	Stage 1			Stage 2			Stage 3		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
Constant		18.805	.000		1.541	.124		-.745	.457
Ages	.209	2.087	.038	.123	1.402	.162	.113	1.653	.099
Marital status	-.041	-.606	.545	.018	.301	.764	.062	1.314	.190
Education	.137	2.190	.029	.068	1.246	.214	.035	.831	.407
Total clinical experience	-.310	-3.809	.000	-.237	-3.313	.001	-.172	-3.047	.003
Religion	.056	1.102	.271	.075	1.686	.093	.033	.960	.338
Position	-.041	-.644	.520	-.056	-.996	.320	-.095	-2.167	.031
Monthly income	.415	5.989	.000	.317	5.223	.000	.230	4.750	.000
health promotion lifestyle	Nutrition			.053	.888	.375	-.033	-.704	.482
	Exercise			.105	1.867	.063	.055	1.257	.210
	Stress management			.190	3.133	.002	.101	2.127	.034
	Self actualization			.154	2.598	.010	.026	.563	.574
	Health responsibility			.078	1.347	.179	.066	1.473	.142
	Interpersonal			.101	1.866	.063	.038	.888	.375
	Innovation-oriented culture						.354	5.785	.000
Relational-oriented culture						.207	4.336	.000	
Rank-oriented culture						.016	.428	.669	
Task-oriented culture						.119	2.238	.026	
R <sup>2</sup>		.208			.425			.661	
Adjust R <sup>2</sup>		.190			.400			.642	
F		11.546			17.068			33.846	
p		.000			.000			.000	

=.209), 학력( $p=.029$ ,  $\beta=.137$ ) 재직 년 수 ( $p=.000$ ,  $\beta=-.310$ ), 월수입( $p=.000$ ,  $\beta=.415$ )에서 유의하였고, 19%의 설명력을 가지고 있었으며 크게 영향을 미친 것은 월수입이었다( $\beta=.415$ ). 2단계에서는 재직 년 수( $p=.001$ ,  $\beta=-.237$ ), 월수입 ( $p=.000$ ,  $\beta=.317$ ), 건강증진행위의 하부영역인 스트레스 관리( $p=.000$ ,  $\beta=.190$ ), 자아실현( $p=.010$ ,  $\beta=.154$ )에서 유의하였으며, 40%의 설명력을 가지고 있었으며, 크게 영향을 미친 것은 월수입이었다( $\beta=.317$ ). 그리고 3단계에서는 재직 년 수( $p=.003$ ,  $\beta=-.172$ ), 직위( $p=.031$ ,  $\beta=-.095$ ), 월수입 ( $p=.000$ ,  $\beta=.230$ ), 건강증진행위의 하부 영역인 스트레스 관리( $p=.034$ ,  $\beta=.101$ ), 조직문화에서 혁신 지향적 문화( $p=.000$ ,  $\beta=.354$ ), 관계 지향적 문화 ( $p=.000$ ,  $\beta=.207$ ), 업무 지향적 문화( $p=.026$ ,  $\beta=.119$ )에서 유의하였고, 64.2%의 설명력을 보였으며, 크게 영향을 미친 것은 조직문화 중 혁신 지향적 문화 이었다.

#### IV. 논 의

본 연구는 종합병원 간호사의 조직문화와 건강증진행위가 직무만족에 미치는 영향에 대해 규명하고자 시도한 결과를 토대로 논의하고자 한다.

본 연구에서는 건강증진행위 하부영역 중에서 스트레스 관리와 대인관계에서 건강증진행위 수행정도가 높았으며, 영양과 운동영역에서는 건강증진행위 수행정도가 낮은 결과를 보였다. 영양과 운동영역의 수행정도가 낮은 이유는 간호사라는 야간근무의 직업적인 특수성으로 인한 불규칙한 생활로 인하여 규칙적인 운동 프로그램에 참여할 수 없으며 결혼한 간호사의 경우 가사일 까지 더 많은 역할이 가중되어 건강증진행위가 낮아지기 때문이라고 생각된다. 따라서 개개인의 요구에 적합한 운동프로그램 개발이 필요하다고 생각된다.

본 연구결과 월수입이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타나, Choi, Y.(2003)의 간호사의 직무만족도 관련요인 연구에서는 급여와 관련된 운영만족도와 업무만족도, 인사만족도가 직무만족을 49%로 설명하여 본 연구와 유사하였다. 이는 월수입은 전문직으로서의 자부심을 느끼게 하며 일에 대한 자율성을 높이고

이직의도를 낮게 하여 직무만족에 영향을 미치기 때문에 생각한다(Yang, 2008; Jung, 2004).

본 연구에서는 재직 년 수와 직위가 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타나 Choi, Y.(2003)의 결과와 유사하였다. 일반적으로 재직 년 수가 길고 직위가 높을수록 보람과 성취감을 느끼며 유연한 인간관계를 갖고(Choi, Y, 2003), 풍부한 경험과 지식으로 직무 환경에 보다 쉽게 적응하여 전문직에 대한 만족감을 나타내기 때문에 판단된다(An & Kang, 2006). 또한 재직 년 수가 길고 직위가 높음에 따라 직무에 따른 자율성이 많아지기(Er et al., 2004) 때문으로 생각된다. 따라서 간호사들이 전문적인 집단임을 고려하여 재직 년 수와 직위에 맞게 인정받고 만족스러운 직장생활을 할 수 있도록 직무의 자율성을 보장하는 제도의 개선이 있어야 직무만족을 높일 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구에서는 조직문화와 건강증진행위가 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 재직 년 수, 직위, 월수입, 건강증진행위의 하부 영역 중 스트레스 관리, 혁신 지향적 문화, 관계 지향적 문화, 업무 지향적 문화가 64.2%의 설명력을 보여 직무만족에 영향을 주고 있는 것으로 분석되었다. 그 중 가장 높은 변인은 혁신 지향적 문화였다.

본 연구에서는 혁신 지향적 문화와 관계 지향적 문화, 업무 지향적 문화가 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. Han(2000)의 연구결과 혁신 지향적 문화와 관계 지향적 문화에서 직무만족을 34.5%로 설명하였다. Yoo와 Kim(2005)의 연구에서 관계 지향적 문화와 혁신 지향적 문화에서 직무만족에 가장 설명력인 높은 변수로 확인되었다. Min과 Kim(2008)에서도 관계 지향적 문화와 혁신 지향적 문화에서 26.3%의 설명력이 있는 것으로 확인되어 본 연구결과와 유사하였다. Kim Y. (2004)의 연구결과 친화적, 친취적 문화는 48.7%의 설명력을 가지고 직무만족에 영향을 미치는 결과로 본 연구와 유사하였다. 조직이 변화에 능동적이고 유연성을 강조할 때 구성원은 만족을 느끼며 의사소통의 개방성과 빈도가 커지면 긍정적이고 진취적인 문화가 형성된다고 하였다(Han, 2000). 또한 인간 중심적인 업무방식을 지향하면서 외부 환경에 적극적인 반응을 보이는 혁신 지향적 문화가 직무

만족을 높인다고 하였다(Park, 2004). 그러므로 급변하는 의료 환경변화와 경쟁이 심화되는 현대에 직무만족을 높이기 위해서는 혁신 지향적 문화와 관계 지향적 문화를 지향하여 환경의 변화를 인식하고 도전하고 서로 이해하고 신뢰하며 존중하는 조직문화를 체계화시키는 전략이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서는 건강증진행위의 하부영역인 스트레스 관리 수행정도가 높을수록 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. Jung(2004)의 임상간호사의 스트레스와 직무만족 간에는 음의 상관관계를 보였다. 간호사는 3교대를 근무하는 직업적 특수성과 질적 간호요구를 수행하는 등 다른 전문분야에 비해 스트레스가 많은 직업이다(Kim, 1995). 또한 과중한 업무와 다양한 직종의 사람들을 상대하는데 오는 스트레스가 감당하기 어렵고, 지속해서 겪다보면 신체적·정신적 건강을 해칠 뿐 아니라 업무의 능률이 저하되어 근무태만, 과실, 결근 등을 야기한다(Kim, H., 2004). 이는 간호의 질 저하 및 이직률이 높아짐으로써 직무만족도를 저하시킨다고 할 수 있다(Kim, 2002). 따라서 자율성이 보장된 업무환경에서 스트레스를 낮춤으로써(Jung, 2004) 직무만족을 높일 수 있을 것이라 생각된다.

## V. 결 론

종합병원 간호사의 조직문화와 건강증진행위가 직무만족에 영향을 미치는지 규명하여 효율적인 조직 관리와 간호업무 향상을 위한 기초적인 자료를 제공하고자 2009년 10월 10일부터 11월 10일까지 광주지역 2곳과 여수지역 1곳에 소재한 250병상 이상의 종합병원을 연구자가 임의로 선정하여 임상 간호사 341명을 분석대상으로 하였다. 자료분석은 SPSS를 이용하여 빈도, 백분율, ANOVA, t-test, 피어슨의 상관분석, 위계적 회귀분석을 사용하였다. 결론적으로 직무만족에 대한 조직문화와 건강증진행위를 살펴보면, 조직문화 즉 혁신, 관계, 업무 지향적 문화가 직무만족에 긍정적인 영향을 준 것으로 나타난다. 이를 위하여, 목표달성을 위해서 공동체 의식 안에서 신뢰와 존중을 바탕으로 자율적이며, 독창적 시도할 수 있는 기회의 제공하는 조직문화를 형성함으로써 직무만족을 높일 수 있을

것으로 사료된다. 또한 건강증진행위 측면에서는 특히 효과적인 스트레스 관리를 통해 직무만족을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

## References

- An, H. G., & Kang, I. S. (2006). Factors influencing organizational commitment and job satisfaction of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(4), 604-613.
- Cho, W. H. (2001). *A study on the facilitating health promotion in the hospital-based*. Yonsei University Preventive Medicine, Korean Institute for Health and Social Affairs.
- Choi, J. (2003). *(The) Character of the nursing organizational culture and organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation. Korea University, Seoul.
- Choi, S. H. (2003). *The correlation on the relationship between job satisfaction and nursing performance of staff nurses by leadership style of head nurse*. Unpublished doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- Choi, Y. J. (2003). *(The) Analysis of the factors related with job satisfaction for registered nurses*. Unpublished master's thesis, Inje University, Gyeongnam.
- Er, K. S., Hur, H. K., Kim, K. Y., Cho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 9(2), 81-92.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences.



- Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
- Han, S. J. (2000). *A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance*. Unpublished doctoral dissertation. Ewha womans University, Seoul.
- Jung, J. H. (2004). *Stress and job satisfaction of clinical nurses and its related factors*. Unpublished master's thesis, Chungnam University, Daejeon.
- Kim, E. H. (1995). *(The) study of job related stress among hospital nurse*. Unpublished master's thesis. Ewha Women University, Seoul.
- Kim, E. J. (2002). *A study relation between burnout experience and job satisfaction of nurses*. Unpublished master's thesis. Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, H. O. (2004). *(The) Association among job stress, job satisfaction and burnout of the clinical nurses in some large-sized hospitals*. Unpublished master's thesis. Chosun University, Gwangju.
- Kim, S. I., Cha, S. K., & Lim, J. Y. (2001). A correlational study among international marketing factor, nurse's job satisfaction, and organizational commitment in hospital nursing organization. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 15(1), 42-55.
- Kim, Y. H. (2004). *A study on the influence of the type nursing organizational culture upon job satisfaction and job commitment*. Unpublished master's thesis. Daejeon University, Daejeon.
- Kho, H. J., Kim, M. Y., Kwon, Y. S., Kim, C. N., Park, K. M., Park, J. S., Park, Y. S., Park C. J., Lee, K. H., Lee, B. S., & Lee, E. J. (2004). The fatigue experience of shift work nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 18(1), 103-118.
- Kwon, H. J., Suk, B. H., Chee, S. J., Ahn, Y. M., Kim, Y. J., Park, S. A., Lee, K. S., Kwon, S. J., Oh, G. S., & Kim, M. A. (2011). The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(1), 57-69.
- Lee, E. J., Han, J. Y., & Kim, M. Y. (2008). Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 5-12.
- Min, S., & Kim, H. S. (2008). The influence of nurses' organizational culture on their job satisfaction and organization commitment at the public health center. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(4), 448-456.
- Moon, H. Y. (1990). *A study on the motivation and job satisfaction of nurses in general hospital*. Unpublished master's thesis. Chung-ang University, Seoul.
- Park, J. S. (2004). The effect of organizational culture types on job satisfaction and intension of turnover perceived by national hospital employees. *Korean journal of hospital management*, 10(1), 1-24.
- Park, K. H. (1995). *Relations between health promoting lifestyle and health conception, self efficacy, hardiness*. Unpublished master's thesis. Ewha Women University, Seoul.
- Park, M. O., Park, J., Ryu, S. Y., Kang, M. G., Kim, K. S., Min, S., & Kim, H. S. (2009). The influence of health promotion life style, perception of head nurse's leadership and job satisfaction on the work performance among nurses of some veterans hospitals. *Journal of Korean*

- Academy of Nursing Administration*, 15(1), 45-536.
- Park, Y. S., Park, K. M., Park, J. S., Koh, H. J., Kwon, Y. S., Kim, M. Y., Kim, C. N., Park, C. J. Shin, Y. H., & Lee, B. S. (2001). A study of the relationship of nurses' personality type and job satisfaction level, according to the career. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 15(2), 301-313.
- Pender N. J. (1987). *Health promoting in nursing practice*. 2nd ed. Norwalk. Appleton-lange.
- Ritchie, M. (2000). Organizational culture: An examination of its effect on the internationalization process and member performance. *South Bus Review*, 25(2), 1-13.
- Seo, E. A., Park, K. M., & Lee, B. S. (2003). Relations between the types of communication and, job satisfaction and nursing performance in staff nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 17(2), 317-332.
- Shin, Y. K. (1985). *Organization theory*. Seoul: DASAN.
- Statistics Korea. (2007). *Survey report of medical institution*. Daejeon: Statistics Korea.
- Yang, Y. S. (2008). *ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Yoo, S. Y., & Kim, I. S. (2005). A study on the relationship between nursing organizational culture of military hospital and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(2), 1-17.

---

## Influence of Organizational Culture and Health Promotion Life Style on Job Satisfaction in General Hospitals Nurses

---

**Cho, Young soon**(Master, school of Public Health, Chosun University)

**Park, Jong**(Professor, Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Chosun University)

**Ryu, So Yeon**(Professor, Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Chosun University)

**Kang, Myeng Guen**(Professor, Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Chosun University)

**Min, Soon**(Professor, Chosun Nursing College)

**Kim, Hye Sook**(Assistance Professor, Department of Nursing, Chodang University)

**Ha, Yoon Ju**(Full-time Lecturer, Department of Nursing, Chunnam Techno University)

**Kim, Eun A**(Full-time Lecturer, Department of Nursing, Chunnam Techno University)

**Purpose:** The effects of the organizational culture and health promotion life style on job satisfaction of nurses in general hospitals have been studied in an effort to provide basic information that will be helpful in effective management of the organization and enhancement of nursing. **Method:** The 341 samples used in the study were selected randomly from general hospitals having more than 250 beds in Gwangju province and Yosu province. Data collected were analyzed for frequency, percentage, ANOVA, t-test, Pearson's correlation analysis, and Multiple regression analysis using SPSS, a program package for statistical analysis. **Result:** Factors affecting job satisfaction included work years, position, monthly income, stress management, which is a substructure of health promotion life style, innovation-oriented culture, relation-oriented culture, and task-oriented culture in organizational culture. Results showed an influence of 64.2%. **Ed - highlight:** Please review. **Conclusion:** The organizational culture, such as an innovation-oriented culture, relation-oriented culture, or task-oriented culture, has a positive influence on job satisfaction.

**Key words :** Nurse, Organizational culture, Health promotion, Job satisfaction