

정신간호사의 감정노동과 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향

권명진¹, 김영희^{2*}

¹대전대학교 간호학과, ²대전과학기술대학교 간호학부

The effects of emotional labor and nursing organizational culture on the empowerment among psychological nurses

Myoungjin Kwon¹, Younghee Kim^{2*}

¹Department of Nursing, Daejeon University

²Division of Nursing, Daejeon Institute Science & Technology

요약 본 연구는 정신간호사의 감정노동과 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향 정도를 파악하기 위해 시도되었다. 연구 대상자는 C지역에 소재한 3개 정신병원에 근무하는 간호사 162명이었으며, 자가보고한 설문지는 SPSS 19.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 결과 임파워먼트와 간호조직문화는 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 간호조직문화, 연령, 교육수준, 근무형태가 임파워먼트에 유의한 영향을 주었으며 이들은 23.1%의 설명력을 가진 것으로 나타났다. 본 연구 결과 정신간호사의 간호조직 문화를 관리하기 위해 임파워먼트 증대 프로그램이 필요할 것으로 보인다.

Abstract The objective of this study was to the effects of emotional labor and nursing organizational culture on the empowerment among psychological nurses. The subjects of this study were the psychological nurses working at 3 mental hospitals in C city. The self-reported questionnaires were administered to 162 psychological nurses and data were analyzed with SPSS 19.0. The result was following: There was a significant relationship between empowerment and nursing organizational culture($r = .38, p = .001$). Nursing organizational culture($\beta = 0.32, p < .001$), age($\beta = 0.21, p < .05$), education level ($\beta = 0.94, p < .05$) and type of duty($\beta = 2.11, p < .05$) had an influence on empowerment. The explanation power was shown to be 23.1%. The findings suggested that the empowerment intervention program should be developed in order to improve psychological support, manage nursing organizational culture among psychological nurses.

Key Words : Empowerment, Organizational culture

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 우리사회는 자살, 우울 등과 같은 정신질환의 증가로 인해 정신건강에 대한 사회적 관심이 증가하면서 정신건강서비스의 질적 향상에 대한 요구도 날로 높아지고 있다 [1]. 정신간호서비스의 질적 향상을 위한 시대적 요구는 증가하고 있으나, 정신간호사는 일반병동에서 근무하는 간호사와는 달리 대상자의 정서 및 행동을 증대

해야 하는 특수한 환경에서 대상자에게 자신을 치료적 도구로 사용하여 관계형성을 해야 하기 때문에 다른 측면의 스트레스를 받게 된다[2]. 여기에 최근 병원의 서비스중심 체제, 환자의 권리 향상과 의료기관의 경쟁에 의해 환자 및 보호자들은 질 높은 간호, 미소와 친절한 서비스를 권리로 받아들이고 있어 입장에서 간호업무를 수행하는 간호사의 감정노동이 더욱 요구되고 있어[3-5]

*Corresponding Author : Young-hee Kim(Daejeon Institute Science & Technology)

Tel: +82-42-580-6274 email: kimyh@dst.ac.kr

Received September 20, 2014

Revised (1st December 12, 2014, 2nd March 9, 2015)

Accepted March 12, 2015

Published March 31, 2015

정신간호업무와 정신간호조직의 질적 보장에 영향을 주고 있다.

조직문화는 조직 구성원이 공유하는 이념, 신념 및 가치로 조직유효성 및 조직성과 측면에서 매우 중요한 역할을 담당한다. 조직의 성과를 극대화시키기 위해서는 발전적 간호조직 문화를 만들어 나가야 하며, 긍정적이고 강한 간호조직문화는 간호사들의 생산성 향상이나 조직의 결속, 양질의 간호서비스를 제공할 수 있는 기반이 된다[6]. 병원의 조직문화에 영향을 미치는 요인 중 하나로 간호사의 감정노동은 직무 스트레스와 이직의도를 높이고[7] 직무만족도와 간호업무성과를 낮추어 결국 조직 유효성 및 조직문화에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하므로[5] 긍정적인 간호조직 문화의 형성을 위한 노력이 필요하다.

한편 최근 병원조직과 간호조직에서는 조직에 대한 몰입과 직무만족을 높이기 위한 전략의 하나로 임파워먼트에 관심을 가지기 시작하였다. 임파워먼트는 개인의 능동성, 자율성, 창조성을 강화하여 개인의 능력을 최대한 활용하고 지속적인 성장을 추구하기 위한 동기유발로서[9, 10], 직무만족과 업무생산성을 높이고, 이직의도를 낮추어 주는 효과가 있다 [8-9, 11]. 따라서 정신 간호서비스의 질적 향상과 병원 경영효율성을 고려할 때 간호사들의 임파워먼트를 증대시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 이를 효율적으로 활용할 수 있는 방안을 모색해야 할 필요가 있다고 하겠다[8].

그동안 간호 조직에서 임파워먼트에 대한 연구는 지속적으로 이루어져 왔으나 정신간호사를 대상으로 한 연구는 매우 부족한 실정이며[1], 더욱이 간호조직에서 감정노동과 간호조직문화, 임파워먼트와의 관계를 통합적으로 규명한 연구는 매우 미흡하였다.

따라서 본 연구에서는 정신간호사의 감정노동과 간호조직문화, 임파워먼트의 정도를 확인하고 각 변수들 간의 구체적인 관계를 확인하며, 마지막으로 감정노동과 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 이를 통해 정신 간호 조직의 효율성을 증대시키고 정신간호 업무의 질 향상에 도움을 주고자 본 연구를 시도하게 되었다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 감정노동과 간호조직문화가 정신간호사의 임파워먼트에 미치는 영향 정도를 파악하기 위한

이며 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 1) 정신간호사의 감정노동, 간호조직문화와 임파워먼트의 정도를 파악한다.
- 2) 정신간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이를 파악한다.
- 3) 정신간호사의 감정노동, 간호조직문화와 임파워먼트의 상관관계를 파악한다.
- 4) 정신간호사의 감정노동과 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향 정도를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 정신간호사의 감정노동과 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향 정도를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구의 자료조사는 2013년 5월 1일부터 5월 31일에 이루어졌으며, 대상자는 C지역에 소재한 3개 정신병원에 근무하고 있는 정신간호사이다.

대상자 수는 multiple regression에서 유의수준 .05, 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 예측요인을 5이상, 양측검정을 하였을 때 G*power 3.1.4 프로그램을 이용하여 계산하면 138명이 산출된다[12]. 이를 근거로 하여 172명을 편의 표출하였으며 162부(94.1%)가 회수되었다.

본 연구를 위해 먼저 직접 기관장과 간호부서장에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 구두 동의를 얻었다. 연구의 목적과 익명성, 비위해성 및 연구의 참여는 자발적으로 이루어지며 연구 대상자가 원하지 않을 경우 언제라도 철회가 가능하고 응답 내용은 비밀이 보장되며 연구의 목적으로만 사용할 것임을 설명한 후 연구 참여에 구두 동의한 대상자에게 면대면으로 설문지를 배부하였다. 설문지는 서면동의 후 대상자가 직접 작성하였고 작성을 완료한 간호사에게는 소정의 사례를 제공하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 일반적특성

일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 학위와 직위, 환자수, 간호사수, 근무경력, 업무만족도, 직업만족도, 이직

경험을 포함하였다.

2.3.2 감정노동

감정노동은 Morris & Feldman[13]이 개발하고 Kim[14]이 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 Likert 5점 척도로 감정노동의 빈도 3문항, 감정표현의 주의성 3문항, 감정의 부조화 3문항으로 총 9문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 감정노동 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's $\alpha=.81$ 이었고 Kim[14]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.80$ 이었다.

2.3.3 간호조직문화

간호조직문화 측정도구는 Han[15]이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 Likert 4점 척도로 혁신지향문화 6문항, 관계지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항으로 총 20문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 유형별 간호조직문화의 특성을 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었고 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.76$ 이었다.

2.3.4 임파워먼트

임파워먼트는 Spreitzer[16]가 개발하고 Kim[17]이 사용한 도구를 Son[18]이 4점 척도로 수정한 것을 사용하였다. 이 도구는 자신의 역량 3문항, 의미성 3문항, 자기결정성 3문항, 효과성 3문항의 총 12문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's $\alpha=.72$ 이었고 Son[18]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS 19.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 감정노동, 간호조직문화와 임파워먼트 정도는 서술적 통계를 이용하였으며, 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 간호조직문화와 임파워먼트 정도의 차이는 t-test와 One way ANOVA로 분석하고, 사후분석은 Scheffe test를 이용하였다. 대상자의 감정노동, 간호조직문화와 임파워먼트 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 대상

자의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

여성이 146명(90.1%)이었으며 평균 나이는 43.2세였다. 결혼한 상태가 126명(77.8%)이었고 학력은 학사가 74명(45.7%)으로 많았다. 직위는 일반간호사가 126명(77.8%)이었고 환자 수는 51-100명이 101명(62.3%), 간호사 수는 5명 이하가 94명(58.0%)로 가장 많았다. 근무경력은 11-20년이 52명(32.1%), 근무형태는 교대근무가 124명(76.5%)으로 많았다. (Table 1).

[Table 1] General Characteristics of Subjects (N=162)

| Characteristics | Categories | N(%) |
|-------------------------|--------------|-----------|
| Sex | Male | 16(9.9) |
| | Female | 146(90.1) |
| Age(year) | <30 | 16(9.9) |
| | 30-39 | 47(29.0) |
| | 40-49 | 63(38.9) |
| | 50≤ | 36(22.2) |
| Marital status | Single | 32(19.8) |
| | Married | 126(77.8) |
| | Others | 4(2.5) |
| Education | College | 57(35.2) |
| | University | 74(45.7) |
| | Over master | 31(19.1) |
| Position | Nurse | 126(77.8) |
| | Charge nurse | 9(5.6) |
| | Head nurse | 27(16.6) |
| Number of patient | ≤50 | 47(29.0) |
| | 51-100 | 101(62.3) |
| | ≥101 | 14(8.6) |
| Number of nurses | ≤5 | 94(58.0) |
| | 6-10 | 59(36.4) |
| | ≥11 | 9(5.6) |
| Career of working(year) | ≤10 | 57(35.2) |
| | 11-20 | 52(32.1) |
| | 21-30 | 49(30.2) |
| | >30 | 4(2.5) |
| Type of duty | Shift | 124(76.5) |
| | Day work | 38(23.5) |
| Time of duty(hour) | 8 | 155(95.7) |
| | 12 | 7(4.3) |
| Job satisfaction | Satisfied | 76(46.9) |
| | Moderate | 83(51.2) |
| | Dissatisfied | 3(1.9) |
| Experience of turnover | Yes | 101(62.3) |
| | No | 61(37.7) |

3.2 정신간호사의 감정노동, 간호조직문화와 임파워먼트

감정노동은 평균이 3.1(0.55)이었으며 그 중 감정노동의 빈도는 3.4(0.68), 감정표현의 주의성은 3.1(0.63), 감정의 부조화는 2.7(0.75)로 나타났다.

간호조직문화는 평균이 2.7(0.24)이었으며 그 중 혁신지향문화는 2.6(0.42), 관계지향문화는 2.8(0.45), 위계지향문화는 2.8(0.29), 업무지향문화는 2.5(0.36)로 나타났다. 임파워먼트는 평균이 2.9(0.37)이었으며 그 중 자신의 역량은 2.9(0.36), 의미성은 3.0(0.41), 자기결정성은 2.9(0.45), 효과성은 2.8(0.46)로 나타났다(Table 2).

[Table 2] Mean of Emotional Labor, Nursing Organizational Culture and Empowerment (N=162)

| Variable | M(SD) | Min-Max |
|---|-----------|---------|
| Emotional Labor | 3.1(0.55) | 1.7-5.0 |
| Frequency of emotional display | 3.4(0.68) | 1.0-5.0 |
| Attentiveness to required display rules | 3.1(0.63) | 1.6-5.0 |
| Emotional dissonance | 2.7(0.75) | 1.0-5.0 |
| Nursing Organizational Culture | 2.7(0.24) | 1.5-3.3 |
| Innovation-oriented | 2.6(0.42) | 1.1-3.8 |
| Relation-oriented | 2.8(0.45) | 1.0-4.0 |
| Hierarchy-oriented | 2.8(0.29) | 2.0-3.8 |
| Task-oriented | 2.5(0.36) | 1.0-3.5 |
| Empowerment | 2.9(0.37) | 2.0-4.0 |
| Capability | 2.9(0.36) | 2.0-4.0 |
| Meaning | 3.0(0.41) | 2.0-4.0 |
| Self-determination | 2.9(0.45) | 2.0-4.0 |
| Effectiveness | 2.8(0.46) | 2.0-4.3 |

3.3 정신간호사의 일반적 특성에 따른 감정노동, 간호조직문화와 임파워먼트 차이

감정노동에 영향을 준 일반적 변수는 나이(F=5.02, p=.002), 환자 수(F=4.79, p=.010), 근무시간(t=5.67, p=.018)이었고, 간호조직문화에 영향을 준 변수는 환자 수(F=10.62, p<.001), 근무시간(t=12.96, p<.001), 직무만족(F=5.12, p=.002)이었으며, 임파워먼트에 영향을 준 변수는 근무형태(t=7.18, p=.008), 근무시간(t=7.08, p=.009), 직무만족(F=5.01, p=.002)이었다(Table 3).

3.4 정신간호사의 감정노동, 간호조직문화와 임파워먼트의 상관관계

임파워먼트는 간호조직문화와는 유의한 양의 상관관계(r=.38, p<.001)를 나타냈으나 감정노동과는 유의한 상관관계(r=-.06, p=.409)가 나타나지 않았다(Table 4).

[Table 4] Correlations among variables (N=162)

| Variables | Empowerment r(p) |
|---|---------------------|
| Emotional labor | -.06(.409) |
| Frequency of emotional display | .01(.807) |
| Attentiveness to required display rules | -.06(.405) |
| Emotional dissonance | -.10(.171) |
| Nursing organizational culture | .38(<.001) |
| Innovation-oriented | .36(<.001) |
| Relation-oriented | .31(<.001) |
| Task-oriented | .09(.241) |
| Hierarchy-oriented | .08(.271) |

[Table 3] Emotional Labor, Nursing Organizational Culture and Empowerment according to General Characteristics (N=162)

| Characteristics | Categories | Emotional Labor | | | Nursing Organizational Culture | | | Empowerment | | |
|--------------------|------------------------|-----------------|------------|---------|--------------------------------|--------------|---------|-------------|------------|---------|
| | | M(SD) | t or F(p) | Scheffe | M(SD) | t or F(p) | Scheffe | M(SD) | t or F(p) | Scheffe |
| Age(year) | <30 ^a | 3.4(0.53) | | | 2.6(0.39) | | | 2.9(0.41) | | |
| | 30-39 ^b | 3.2(0.54) | 5.02(.002) | a,b>d | 2.7(0.28) | 0.15(.926) | | 2.9(0.41) | 0.32(.808) | |
| | 40-49 ^f | 3.1(0.55) | | | 2.7(0.19) | | | 2.9(0.31) | | |
| | 50≤ ^d | 2.8(0.50) | | | 2.7(0.20) | | | 3.0(0.39) | | |
| ≤50 ^a | 3.2(0.47) | 2.7(0.21) | | | 2.9(0.38) | | | | | |
| Number of patient | 51-100 ^b | 3.0(0.54) | 4.79(.010) | b<c | 2.6(0.23) | 10.62(<.001) | a,b<c | 2.9(0.34) | 2.81(.063) | |
| | ≥101 ^c | 3.4(0.74) | | | 2.9(0.25) | | | 3.1(0.48) | | |
| Type of duty | Shift | 3.1(0.55) | 0.12(.728) | | 2.7(0.25) | 0.55(.456) | | 2.9(0.37) | 7.18(.008) | |
| | Day work | 3.1(0.59) | | | 2.6(0.19) | | | 3.1(0.34) | | |
| Time of duty(hour) | 8 | 3.1(0.55) | 5.67(.018) | | 2.6(0.23) | 12.96(<.001) | | 2.9(0.35) | 7.08(.009) | |
| | 12 | 3.6(0.56) | | | 3.0(0.33) | | | 3.3(0.52) | | |
| Job satisfaction | Satisfied ^a | 3.1(0.64) | 0.13(.940) | | 2.8(0.21) | 5.15(.002) | a>c | 3.2(0.40) | 5.01(.002) | |
| | Moderated | 3.1(0.53) | | | 2.6(0.28) | | | 2.9(0.33) | | |
| | Dissatisfied | 3.1(0.55) | | | 2.3(0.73) | | | 3.1(0.74) | | a>b,c |

3.5 임파워먼트에 영향을 미치는 요인

임파워먼트에 영향을 주는 요인들의 설명력을 확인하기 위해 임파워먼트를 종속변인으로 하고 일반적 변수, 감정노동과 간호조직문화를 독립변인으로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 오차의 자기상관을 나타내는 Durbin-Watson 통계량은 1.87로 오차항의 독립성 및 자기상관에 문제가 없었다. 공차한계는 .46-.83으로 모두 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자도 1.16-2.17로 모두 10을 넘지 않아 독립변수간 다중공선성의 문제는 없었다.

간호조직문화($\beta=.32, p<.001$)와 일반적 변수 중 연령($\beta=.21, p=.037$)과 학위($\beta=0.94, p=.047$)와 근무형태($\beta=2.11, p=.033$)가 임파워먼트에 유의한 영향을 주었다 (Table 5).

[Table 5] Predictors of Empowerment (N=162)

| Variables | β | t | p | Adj.R2 | F(p) |
|--------------------------------|---------|------|-------|--------|--------------|
| Nursing organizational culture | 0.32 | 4.57 | <.001 | .231 | 4.03 (<.001) |
| Age(year) | 0.21 | 2.25 | .037 | | |
| Education | 0.94 | 1.99 | .047 | | |
| Type of duty | 2.11 | 2.14 | .033 | | |

4. 논의

본 연구는 정신간호사들의 임파워먼트에 영향을 주는 요인을 파악하여 정신간호사의 정서적 지지를 도모하며 조직의 효율성을 증대시키고 임파워먼트의 향상을 통해 정신간호 업무의 질 향상에 도움이 되고자 시도하였다.

본 연구결과 감정노동의 평균은 3.1로 중간이상이었으며 이러한 결과는 Baik & Yom[19]의 연구결과보다는 낮고 Ahn, Yea & Yeum[20]의 연구결과보다는 높다. Wi & Yi[5]의 연구결과에 의하면 환자와 보호자를 많이 접하는 부서에서 감정노동이 심하며 각 부서와 근무환경에 따라 차이가 나타난다고 하였다. 정신병동은 내과 병동에 비해 폐쇄병동이 많고 정신질환자를 돌보는 심리적 부담감으로 인해 감정노동의 차이를 나타낸 것으로 생각된다.

일반적 변수 중 나이, 환자 수, 근무시간에 따라 감정노동의 차이가 나타났다. 이러한 연구결과는 개인적 특성과 작업환경요소는 감정노동에 영향을 주는 요인이라고 감정노동모델을 제시한 Grandey[21], 환자 수에 따라

간호사의 감정노동의 차이가 나타난 Gang, Kwon & Yoon[22]의 연구결과와 근무시간과 규칙성에 따라 간호사의 감정노동 차이가 나타난 Son, Park & Kong[23]의 연구결과와 일치한다. 그러므로 효과적인 정신간호를 위해서는 환자의 개인적 특성 및 근무환경에 따른 적절한 감정노동 조절 중재가 필요하다.

본 연구결과 간호조직문화는 평균 2.7로 Gang[24]과 Cho 등[25]의 연구결과보다 낮게 나타났다. 대부분의 임상간호사를 대상으로 하는 연구는 0~30대가 70~80% 이상을 차지하는 반면 본 연구 대상자의 평균 연령은 43.2세로 이러한 나이의 차이가 연구결과의 차이에 영향을 준 것으로 생각된다. 일반적으로 나이가 많고 재직년수가 길수록 보람과 성취감을 느끼며 유연한 인관관계를 갖고 풍부한 경험과 지식으로 직무환경에 보다 쉽게 적응할 뿐만 아니라 직무의 자율성이 증가하게 된다 [26-28]. 이러한 요인으로 인해 본 연구결과 간호조직문화가 낮게 나타난 것으로 보인다. 또한 Kwon 등[29]의 연구에 의하면 상급종합병원이나 군병원은 질서와 철학, 규칙을 중요시 하는 반면 중소의료기관은 구성원간의 신뢰와 이해, 가족같은 분위기를 중요시한다고 하였다. 본 연구대상자들이 근무하는 정신병원이 중소병원임을 감안해 보면 또한 간호조직문화의 점수가 종합병원의 간호사들을 대상으로 한 다른 논문결과보다 낮은 것을 이해할 수 있다.

일반적 변수 중 환자 수, 근무시간과 직무 만족에 따라 본 연구결과와 간호조직문화에 차이가 나타났다. 이러한 결과는 Kwon 등[29], Park & Lee[30]의 연구와 동일한 결과이며 정신간호사의 여러 특성에 맞추어 간호조직문화를 건강하고 긍정적인 방향으로 만들어가기 위한 노력이 필요하다.

본 연구결과 임파워먼트의 평균은 2.9로 중간이상이며 이러한 결과는 Park & Park[8]의 연구결과보다는 높고, Kim, Kim & Limb[1]의 연구결과보다는 낮다. 이러한 차이가 나타난 것은 수도권과 지방병원 간호사의 임파워먼트 지각 차이[8]때문인 것으로 생각된다. 또한 간호사의 나이와 경력이 많을수록 자신의 업무에 익숙해지면서 병원에서 가장 활발하게 역할을 수행하며 점차 독자적인 의사결정이나 역할수행을 통한 임파워먼트를 기대할 수 있는데[31] 본 연구 대상자는 43.2세의 높은 평균 나이, 10년 이상의 오래된 경력을 가진 대상자가 약 65% 이상이었다. 이러한 일반적 변수 차이가 임파워먼트 차이에

영향을 준 것으로 생각된다.

Park & Park[8], Yu 등[10], Nam[32]의 연구결과 간호사의 임파워먼트는 본 연구결과와 동일하게 근무형태와 시간, 직무만족에 따라 유의한 차이가 나타났다. 근무형태와 시간은 직무스트레스에 영향을 주고 직무스트레스가 증가 시 임파워먼트는 감소하게 된다[24]. 또한 직무에 만족이 증가할수록 역량강화를 의미하는 임파워먼트는 향상될 것이다[32]. 그러므로 정신간호사의 일반적 특성에 맞추어 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 적극적인 방안모색이 필요하며 그것이 결국은 간호 업무의 효과성을 증대시켜 업무생산성을 향상시킬 것이다[34].

본 연구결과 간호조직문화와 임파워먼트간에 유의한 상관관계가 나타났으며 이는 Gang[24]과 Yu 등[10]의 연구결과와 동일하다. 임파워먼트는 자신과 조직의 내재된 능력을 향상시켜 직무만족, 업무생산성과 이직의도를 낮추고 조직의 효율적 관리를 가능하게 해준다[8,10]. 그 결과 간호 조직문화의 특성은 조직원들에게 강하게 지각될 것이다. 그러므로 임파워먼트를 향상시키기 위한 병원의 조직적인 교육과 배려가 필요하다.

감정노동과 임파워먼트간에는 부정적인 상관관계가 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다.

Jeon과 Yom[35]의 연구결과를 살펴보면 중소병원의 경우 상급종합병원에 비해 업무환경 등이 좋지 않고 간호인력 부족으로 인한 업무과다 등으로 간호사의 이직률이 높고 인력구인 또한 힘들기 때문에 간호직원의 조직내 적응 및 숙련도를 키우기는 커녕 모자라는 인원을 채우기에 급급한 실정이다.

이러한 결과로 인적자본을 성숙시킬 만한 조직문화나 변화되어가는 대상자의 요구에 부응할 능력과 지원체계를 갖출 역량이 매우 부족하다.

대부분 중소병원인 정신병원의 열악한 환경은 감정노동을 증가시키고 감정노동의 증가는 개인의 임파워먼트에 부정적인 영향을 주었을 것이다. 다만 정신병원은 일반 병원과 달리 간호사들의 이직이 비교적 적고 간호사구인이 상대적으로 쉬워 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않은 것으로 보인다.

정신간호사의 임파워먼트에 영향을 주는 요인은 간호조직문화, 나이, 교육과 근무형태였다. 이러한 연구결과는 Seo & Ju[11], Kim & Park[34] & Yu 등[10]의 연구결과와 동일하다. 정신간호사의 임파워먼트 향상은 근무능률을 향상시키고 효율적인 업무를 가능하게 할 것이다.

간호사의 임파워먼트는 간호사의 업무수행에 중요한 요소인 간호업무성과, 직무 만족, 이직의도 등에 영향을 미치는 중요한 변수이므로[35] 본 연구의 영향요인을 고려한 임파워먼트의 향상 전략이 요구된다.

본 연구 결과 자신을 치료적 도구로 사용해야 하는 정신간호사의 간호조직문화와 임파워먼트간에 유의한 상관관계가 나타났고, 정신간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인으로 간호조직문화 연령, 학위, 근무형태가 유의한 영향을 주고 있으므로 임파워먼트의 향상을 위해 긍정적인 간호조직문화의 형성을 위한 관리중재가 필요하며, 대상자의 연령, 학위, 근무형태 등을 고려한 다양한 중재 프로그램을 통해 간호조직 문화와 임파워먼트의 증진을 도모할 필요가 있다.

본 연구의 제한점은 일 지역에 소재한 3개 정신병원에 근무하고 있는 정신간호사를 대상으로 편의 표출하여 연구를 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 어려움이 있음을 밝힌다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 정신간호사의 감정노동과 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향 정도를 파악하기 위해 시도되었다.

연구 대상자는 C지역에 소재한 3개 정신병원에 근무하는 간호사 162명이었으며, 자가보고한 설문지는 SPSS 19.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 감정노동은 일반적 변수 중 나이, 환자 수, 근무시간에 따라, 간호조직문화는 환자 수, 근무시간, 직무만족에 따라, 임파워먼트는 근무형태, 근무시간, 직무만족에 따라 차이가 나타났다.

둘째, 임파워먼트는 간호조직문화와 유의한 양의 상관관계를 나타냈다.

셋째, 간호조직문화와 일반적 변수 중 연령, 학위, 근무형태가 임파워먼트에 유의한 영향을 주었고, 이들은 23.1%의 설명력을 가진 것으로 나타났다.

본 연구결과 정신간호사의 일부 정서적 요인과 환경적 요인이 임파워먼트에 직접적으로 영향을 주었으므로 이를 관리하기 위해 정서적 중재, 간호조직문화관리 프

로그래, 환경관리중재가 필요할 것으로 보인다.

또한 좀 더 다양한 직종의 간호사를 대상으로 한 임파워먼트 연구와 본 연구의 변수 외에 더 다양한 변수들과 임파워먼트와의 관계에 대한 추후연구를 제언하는 바이다.

References

- [1] G. H, Kim, J. Y, Kim, & J. R, Limb, "Mediating Effect of Psychological Empowerment in Relationship between Professional Self-concept and Burnout in Psychiatric Nurses", *The Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, Vol. 21, No. 3, pp. 229-237, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2012.21.3.229>
- [2] J. U, Park, *The Relationship Between Job Stress and Burnout of Psychiatric Nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, p. 1-5, 2007.
- [3] H. J, Park, "Emotional Labor, Emotional Expression, and Burnout of Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, pp. 225-23, 2009.
- [4] H. A, Kang, "A study on change in nurses' job", *Economy and Society*, 55, pp. 142-168, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.310>
- [5] S. M, Wi, & Y. J, Yi, "Influence of Emotional Labor Job Satisfaction, Intent to Leave, and Nursing Performance of Clinical Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 310-319, 2012.
- [6] D. R, Kim, "Analysis of Relationship between Nursing Organization Culture and Organizational Commitment", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 5, No. 1, pp. 5-21, 1999.
- [7] J. H, Kim, Y. M, Lee, H. Y, Joung, et al., "Effects of Emotional Labor, Emotional Intelligence and Social Support on Job Stress in Clinical Nurses" *The Korean journal of fundamentals of nursing*, Vol. 20, No. 2, pp. 1157-167, 2013.
- [8] J. S, Park, & B. N, Park, "The Influence of Empowerment on Job Satisfaction, Task Performance and Turnover Intention by Hospital Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 14, No. 2, pp. 150-158, 2008.
- [9] E. H, Oh, B. Y, Chung, "The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 4, pp. 391-401, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
- [10] S. O, Yu, S. Y, Lee, S. O, Han, et al., "Empowerment, Performance and Job Satisfaction Perceived by Hospital Nurses" *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. Vol. 12, No. 3, pp. 406-414, 2006.
- [11] Y. Y, Seo, & H. O, Ju, "Influence of Nursing Organizational Culture on Empowerment as Perceived by New Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 17, No. 1, pp. 88-95, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.88>
- [12] Faul F, Erdfelder E, Buchner A et al., G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences, *Behavior Research Method*. Vol. 39, No 2, pp. 175-191, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>
- [13] Morris JA & Feldman DC, "The Dimension, Antecedents and Consequences of Emotional Labor" *Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 4, pp. 986-1010, 1996.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/259161>
- [14] M. J, Kim, "Effect of the Hotel Employee's Emotional Labor upon the Job-related Attitudes", *Korea Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol. 21, No. 2, pp. 129-141, 1998.
- [15] S. J, Han, A Study on the Relationship Between Nursing Organizational Culture and Organization Performance. *Ewha Womans University, Unpublished doctor's Thesis*, Seoul, p. 132-145, 2001.
- [16] Spreitzer GM, "An Empirical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment in the Work Place", *American Journal of Community Psychology*, Vol. 23, pp. 601-629, 1995.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/BF02506984>
- [17] M. H, Kim, *The Moderator-mediator Role of Empowerment in the Community Welfare Center*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, pp. 89-90, 2004.
- [18] B. K, Son, *The Relationship among Nurse's Empowerment, Leadership Style of Head Nurse, and Organization Climate*. Unpublished master's thesis, Catholic University of Daegu, Daegu, pp. 56-62, 2003.
- [19] D. W, Baik, & Y. H, Yom, "Effects of Social Support and Emotional Intelligence in the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, No. 3, pp. 271-280, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.271>

- [20] S. A, Ahn, C. J, Yea, & D. M, Yeum, "The Impact of Nurse's Job Resources, Emotional Labor and Emotional Intelligence on Burnout", *Social Science Research*, Vol. 27, No. 4, pp. 25-43, 2011.
- [21] Grandey AA, "Emotional Regulation in the Workplace: A New to Conceptualize Emotional Labor", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 1, pp. 95-110, 2000.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- [22] M. H, Gang, M. J, Kwon, & S. Y, Yoon, "Self-efficacy, Nursing Organizational Culture and Emotional Labor in Clinical Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21, No. 3, pp. 266-273, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.266>
- [23] J. S, Son, S. K, Park, & S. S, Kong, "Impact of Internal Marketing Activity, Emotional Labor and Work-Family Conflict on Turn-Over of Hospital Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 18, No. 3, pp. 329-340, 2012.
- [24] S. J, Gang, "Mediating Effects of Empowerment, Job Stress, and Organizational Commitment in Relation-oriented Nursing Organization Culture and Turnover Intention of Clinical Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 19, No. 3, pp. 372-381, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.372>
- [25] Y. S, Cho, J, Park, S. Y, Ryu, et al., "Influence of Organizational Culture and Health Promotion Life Style on Job Satisfaction in General Hospitals Nurses". *Journal of Korea community health nursing academic society*. Vol. 26, No. 1, pp. 5-15, 2012.
- [26] Y. J, Choi, "Analysis of the Factors related with Job Satisfaction for Registered Nurses", Unpublished master's thesis, Inje University, Gyeongnam, 2003.
- [27] H. G, An, & I. S, Kang, "Factors influencing organizational commitment and job satisfaction of nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 12, No. 4, pp. 604-613, 2006.
- [28] K. S, Er, H. K, Hur, K. Y, Kim, et al., "The Relationship between Job Characteristics, Job Satisfaction, and Intents to Leave among Hospital Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 9, No. 2, pp. 81-92, 2004
- [29] H. J, Kwon, B. H, Suk, S. J, Ji, et al., "The Relationships between the Types of Nursing Organizational Culture, Nurses' Satisfaction with Life, and Job Satisfaction" *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. Vol. 17, No. 1, pp. 57-69, 2011.
- [30] J. S, Park, & M. S, Lee, "The Effect Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital: The Mediating Effect of Empowerment", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol. 5, No. 3, pp. 1-11, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2011.5.3.001>
- [31] H. J, Lee, "Predictors of Job Performance, Work Satisfaction, and Productivity among Korean Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 31, No. 4, pp. 571-583, 2001.
- [32] K. H, Nam, J. H, Park, "Study on the relationship of Empowerment with Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 8, No. 1, pp. 137-150, 2001.
- [33] H. H, Park, K. S, Park, Y. H, Yeom, et al., "The Effect of Clinical Nurses' Power and Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 36, No. 2, pp. 244-254, 2006.
- [34] M. S, Kim, & Y. B, Park, "The Effects of Self-efficacy and Empowerment on Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviors of Nurses" *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 14, pp. 268-277, 2008.
- [35] M. S, Song, "The Relationships between the Empowerment, using Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention of Long-term Care Hospital Nurses" *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* Vol. 14, No. 5 pp. 2304-2314, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>

권 명 진(Myoung-Jin Kwon)
[정회원]

- 2008년 2월 : 충남대학교 대학원 간호학박사
- 2010년 2월 ~ 2014년 2월 : 대전 과학기술대학교 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 간호학과 교수

<관심분야>
정신건강, 노인간호

김 영 희(Young-Hee Kim)

[정회원]



- 1999년 2월 : 충남대학교 간호학박사
- 2005년 2월 ~ 현재 : 대전과학기술대학교 교수

<관심분야>

건강증진, 여성건강