

# 간호조직문화가 간호사의 전문직 삶의 질에 미치는 융합적 영향요인

이연복<sup>1</sup>, 이혜경<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>충북대학교병원, <sup>2</sup>중원대학교 간호학과 교수

## The Convergence Factors of Nursing Organizational Culture on the Nurses' Professional Quality of Life

Yeon-bok Lee<sup>1</sup>, Hyea-Kyung Lee<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Chungbuk National University Hospital

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing, Jungwon University

요 약 병원간호사가 인식하는 간호조직문화의 유형을 파악하고, 이러한 간호조직 문화와 전문직 삶의 질과의 관계를 확인하기 위함이다. 대상자는 충북의 C시에 소재한 일개 대학병원에 근무하는 간호사 216명이다. 자료 분석은 SPSS/WIN22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 전문직 삶의 질의 하위영역인 공감만족에 미치는 영향요인으로는 혁신지향문화, 결혼상태, 관계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났고, 이차성 외상 스트레스는 연령, 업무지향문화, 위계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났으며, 소진은 관계지향문화, 임상경력, 위계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났다. 이 같은 결과를 토대로 조직 내 혁신지향문화 및 관계지향문화 형성을 위한 간호사들의 인식 전환 및 개선을 위한 중재프로그램 개발 및 임상에서의 효과를 검증하는 연구가 필요하며, 숙련되고 임상경험이 풍부한 우수한 간호사를 확보하기 위해 조직차원에서의 근무환경 및 처우 개선이 이루어져야 한다.

주제어 : 간호사, 조직문화, 전문직, 삶의 질, 융합

**Abstract** The purpose of this study is to identify the types of nursing organization culture recognized by hospital nurses and to confirm the relationship between these nursing organizational culture and professional quality of life. A convenience sampling method was used to collect data from 216 participants who worked in a university hospital in C city, Chungbuk province. Data were analyzed using SPSS / WIN22.0 program. The significant predictors of Compassion Satisfaction, which is a subdivision of the professional quality of life, include Innovation-oriented culture, marital status, and the relationship - oriented culture. As for secondary traumatic stress, it has the significant predictors such as age, task-oriented culture and hierarchy-oriented culture. Burnout also turns out to be affected by the predictors of relationship - oriented culture, clinical career, and hierarchy-oriented culture.

Based on these results, to create a innovation-oriented culture and relation-oriented culture within the organization, it is necessary to develop an intervention program for nurses' recognition change and improvement, in addition, studies that test the clinical effects are needed. In order to secure skilled nurses with rich clinical and career abilities, the working environment and treatment should be improved at the organization level.

**Key Words** : Nurse, Organizational Culture, Profession, Quality of Life, Convergence,

\*Corresponding Author : Hyea-Kyung Lee (lee-hk1214@hanmail.net)

Received August 10, 2018

Accepted November 20, 2018

Revised November 1, 2018

Published November 28, 2018

## 1. 서론

### 1.1 서론

#### 1.1.1 연구의 필요성

최근의 보건의료 환경은 질 높은 서비스, 세계화, 고객 중심주의를 지향하며 다양한 방법으로 경쟁하고 있다[1]. 병원 조직 내 간호부서는 단일 부서 중 가장 많은 비중을 차지하는 부서로 간호직은 병원인력 중 70.6%를 차지하고 있으며 특히 간호사는 58.3%를 차지하고 있어[2] 간호사는 병원 조직성과 증대 및 간호서비스의 질에 매우 중요한 역할을 수행하고 있다. 간호서비스의 질 향상을 위해서는 조직 구성원간의 조직 만족도를 높이는 것이 무엇보다 중요하므로[3] 구성원들이 지각하는 조직문화의 특성을 확인하는 것은 중요하다. 특히 병원 조직은 여러 전문가들로 구성되어 있어 과업의 세분화와 전문화가 높고, 각 부서간의 상호관련성이 높아 긴밀한 조정을 필요로 하기 때문에 바람직한 조직문화 형성은 결국 보건 의료의 질을 높이는 핵심전략이라고 할 수 있다.

조직문화는 조직 구성원 개인이 직면하는 상황을 받아들이고 이에 대처하고자 할 때, 조직의 목표와 신념 및 가치를 공유하도록 하여 조직의 효율성을 극대화시키는 방향으로 이끌어 준다[4]. 간호조직문화는 간호사들로 구성된 조직 내에서 간호사들이 공유하는 신념, 사고 및 행동양식으로[5], 간호사의 조직문화는 간호사의 업무수행에 영향을 미치고, 이는 간호생산성과 경쟁력의 핵심요소로 작용하기 때문에 간호업무성과에 있어서도 매우 중요하다[6]. 간호업무 성과 향상을 위하여 간호 관리자들은 급변하는 역동적인 의료 환경에서 조직문화를 잘 알아야 하고 그 특성을 중심으로 조직문화를 평가하고 더욱 바람직한 방향으로 개발할 수 있어야 하나[6], 조직문화의 변화를 파악하지 못하고 있으면 구성원들의 바람직한 행동을 끌어내지 못할 것이며, 이것은 결국 조직의 부정적인 성과와 직결될 수 있다[7].

최근 보건복지부는 간호사들의 근무환경 및 처우 개선에 중점을 두고 간호사들이 일하기 좋은 병원환경을 조성하고, 인권침해 방지를 위한 건전한 병원조직 문화 조성을 통해 의료서비스 질 향상을 위한 ‘간호사 근무환경 및 처우 개선대책’을 발표하였다[8]. 우리나라의 병원 현장에서 근무하는 간호사들은 여전히 병원 특유의 조직문화에 적응하는데 상당한 어려움을 겪고 있다[9]. 조직문화는 각 조직의 특성에 따라 성격이 다르므로, 간호 관

리자는 변화하는 조직문화를 파악하고 평가하여 간호조직문화를 건강하고 긍정적인 방향으로 이끌어 나가야 할 것이다.

전문직 삶의 질(Professional Quality of Life Scale: ProQol)에서의 전문직이란 타인을 돕는 행위를 직업으로서 수행하는 직종을 의미한다. 따라서 간호사를 비롯하여 사회복지사, 성직자, 심리상담가 등은 타인을 돕는 전문직에 속한다고 볼 수 있다[10]. 전문직 삶의 질은 직업 수행과 관련된 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 구성되어 있다. 긍정적인 측면은 공감만족(Compassion Satisfaction), 부정적인 측면은 공감피로(Compassion Fatigue)로 명명되며, 공감피로는 소진(Fatigue)과 이차성 외상 스트레스(Secondary Traumatic Stress)로 구성되어 있다[10]. 공감만족은 타인을 도울 수 있다는 것에 기쁨을 느끼는 이타심을 근간으로, 도움을 필요로 하는 사람에게 도움을 제공했을 때 느끼는 만족감을 뜻한다[10]. 공감피로는 반복적으로 물리적, 정서적 상해를 당하는 대상자를 돕는 과정에서 도움을 주는 사람이 간접적인 상해를 경험하게 되어 정서가 고갈되는 상태를 말하며, 소진과 이차성 외상 스트레스를 포함하는 개념이다[10]. 이차성 외상 스트레스는 극심한 사건이나 심리적 외상을 경험한 대상자를 돌보는 전문가들이 외상 후 스트레스 증후군과 유사한 증상을 경험하게 되는 현상으로 스트레스 반응을 의미한다[10]. 간호사가 경험하는 이차성 외상 스트레스 반응은 대상자와 치료적 관계를 형성하고, 이들의 정서적 문제에 깊이 공감해야 하는 경우에 이차성 외상 스트레스 수준이 높은 것으로 보고되었다[11]. 이처럼 대상자와 관계를 형성하고 이들의 건강문제에 공감하고 간호중재를 제공해야 하는 간호사의 경우 이차성 외상 스트레스에 노출될 위험이 높다.

간호사에게 전문직 삶의 질이 중요한 문제로 제기되는 이유는 무엇보다도 환자에게 긍정적인 영향을 주어야 하는 간호사들이 삶의 질 저하로 인해 환자에 대한 관심이 줄고 그들에게 부정적인 영향을 줄 수 있기 때문이다[12]. 간호사의 전문직 삶의 질이 높을수록 직업 만족도도 높아지고[13], 간호사의 전문성도 높아져 환자의 질 높은 간호서비스에 긍정적인 영향을 미치게 된다[14]. 또한 긍정적이고 바람직한 조직문화는 간호사의 직무만족을 높이고 간호생산과 경쟁력의 핵심요소로 작용하기 때문에 간호업무성과에 있어서도 매우 중요하다[6].

간호사의 전문직 삶의 질과 관련된 선행연구를 살펴

보면 감정노동[15,16], 폭력 경험 및 신체증상[12, 17], 직무 만족과 직무 스트레스[18], 통합성과 직무 및 사회·심리적 스트레스[19]와의 관계를 규명하였으며, 간호조직문화와 삶의 만족과의 관계를 규명한 연구가[20] 있었다. 그러나 간호사의 전문직 삶의 질과 조직문화의 관계와 영향요인에 대한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 간호사의 직업 및 직무 만족을 통해 간호업무성과를 향상시키는 조직문화와 전문직 삶의 질의 연관성을 살펴보는 것은 의료서비스의 질 향상 차원에서도 중요한 의미가 있다. 이에 본 연구는 간호조직문화와 간호사들의 전문직 삶의 질과의 관계를 분석하여 향후 간호사들의 전문직 삶의 질을 향상시킬 수 있는 바람직한 간호조직문화형성과 조직성과를 높일 수 있는 방안 제시에 근거자료가 될 것이며, 궁극적으로는 간호의 서비스 질 향상에 기여할 것을 기대한다.

### 1.1.2 연구의 목적

병원간호사가 인식하는 간호조직문화의 유형을 파악하고, 이러한 간호조직 문화와 전문직 삶의 질과의 관계를 확인하여 병원의 간호조직의 유효성을 높이고 바람직한 간호조직 관리에 필요한 기초자료로 활용하고자 하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 간호조직문화 유형과 전문직 삶의 질 정도를 파악한다.

셋째, 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 간호조직문화 유형과 전문직 삶의 질과의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 간호조직문화 유형이 전문직 삶의 질에 미치는 영향을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 간호조직문화 유형과 간호사의 전문직 삶의 질과의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상 및 자료수집방법

본 연구의 대상자는 충북의 C시에 소재한 일개 대학

병원에 근무하는 1년 이상 경력의 간호사이다. 1년 이상 경력 간호사를 대상으로 한 근거는 임상수행능력을 갖추고 현장적응이 이루어져 조직문화 유형 및 전문직 삶의 질을 파악할 수 있는 최소한의 경력 기간이 1년 이상이라고 판단하였기 때문이다. 연구대상자의 크기는 G\*Power 3.1.3 program을 이용하여 평균비교 시 유의수준 .05(양측), 검정력 90%, 효과크기 0.25(중간)를 기준으로 하였을 때 최소 표본 수는 210명으로 동의철회 및 자료미흡으로 인한 10%정도의 탈락률을 고려하여, 본 연구의 취지를 이해하고 자발적으로 동의한 230명의 간호사를 대상으로 하였다. 대상자의 설문지는 2016년 7월 1일~25일까지 조사하였으며 226부가 회수 되었으며, 임상경력 1년 미만 자의 설문 4부와 설문지의 응답이 불충분한 설문지 3부를 제외하고 최종 216부(96%)를 최종 분석에 사용하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 간호조직문화

본 연구에서는 Han [21]이 개발한 간호조직문화 유형 측정도구를 사용하였으며 도구 개발자에게 e-메일을 통하여 도구의 사용을 허락 받았다. 본 도구는 총 20문항이며 관계지향문화유형 5문항, 혁신지향문화유형 6문항, 업무지향문화유형 4문항, 위계지향문화유형 5문항으로 4개의 하부영역으로 구성되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정되며, 점수가 높을수록 간호사가 해당 조직문화유형을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 도구의 점수 산정방법은 전체항목의 평균값을 이용하는데, 도구 개발자의 연구에서 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.78$ 이었고 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.80$ 이었다.

#### 2.3.2 전문직 삶의 질

본 연구에서는 Stamm [10]이 제작한 전문직 삶의 질 공식 홈페이지에 공개된 설문지 Korea Version 5를 사용하였다. 이는 전문직 삶의 질을 측정하는 도구로, 공감만족, 공감피로(이차성 외상 스트레스, 소진)를 묻는 문항으로 구성되어 각각의 연관성을 비교할 수 있다.

#### 1) 공감만족

공감만족은 전문직 삶의 질 측정도구 중 공감만족 하위척도를 사용하여 측정하였다. 총10문항 5점 척도로 점

수가 높을수록 공감만족이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었고 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.89$ 이었다.

## 2) 공감피로

### (1) 이차성 외상 스트레스

전문직 삶의 질 측정도구 중 이차성 외상 스트레스 하위 척도를 사용하여 측정하였다. 총10문항 5점 척도로 점수가 높을수록 공감피로가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=.75$ 이었고 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.79$ 이었다.

### (2) 소진

소진은 전문직 삶의 질 측정도구 중 소진 하위척도를 사용하여 측정하였다. 총10문항 5점 척도로 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=.81$ 이었고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.77$ 이었다.

## 2.4 자료 분석방법

자료 분석은 SPSS/WIN22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 간호조직문화 유형, 전문직 삶의 질 정도는 평균과 표준편차의 기술통계로 확인하였다. 대상자의 간호 조직문화 유형, 전문직 삶의 질의 관련성은 Pearson's correlation으로 분석하였다. 대상자의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 간호조직문화유형을 파악하기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다.

## 2.5 윤리적 고려

본 연구의 내용과 방법에 대해 C대학교병원의 생명의학연구윤리심의위원회(IRB)의 심의 승인(승인번호 2016-04-004)을 받고 연구기간 동안 연구윤리 지침을 준수하였다. 대상자에게 자료수집 전에 연구의 취지와 목적에 대해 설명하였고, 대상자가 원하지 않으면 언제든지 연구를 철회하거나 중단할 수 있음을 설명하였다. 또한 수집된 자료는 연구목적외로 사용되며, 대상자의 익명성과 비밀보장 및 자율성을 보장한다는 내용을 명시하였고 '설문참여 동의서'는 설문지를 작성한 경우 설문지 작성에 동의한 것으로 간주함을 명시하고 설문조사하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 일반적 특성

연령은 26~30세가 39.5%로 가장 많았고, 평균연령은 30.43세였으며, 교육수준은 학사졸업이 141명으로 64.1%로 가장 많았다. 임상경력은 평균 94개월이며, 36개월 미만인 32.3%로 가장 많았고, 120개월 이상이 30%였다. 결혼여부는 미혼이 72.7%였고, 근무부서는 특수부서가 36.8%, 내과계 34.1%, 외과계 29.1% 순이었으며, 종교가 없는 대상자는 53.6%로 나타났다. Table 1

Table 1. General Characteristics

(n=220)

| Characteristics        | Categories | n(%)      | M±SD        |
|------------------------|------------|-----------|-------------|
| Age(Year)              | ≤25        | 47(21.4)  | 30.43±7.47  |
|                        | 26~30      | 87(39.5)  |             |
|                        | 31~39      | 53(24.1)  |             |
|                        | ≥40        | 33(15.0)  |             |
| Education level        | Diploma    | 60(27.3)  |             |
|                        | Bachelor   | 141(64.1) |             |
|                        | ≥Master    | 19(8.6)   |             |
| Marital status         | Single     | 160(72.7) |             |
|                        | Married    | 60(27.3)  |             |
| Religion               | Yes        | 102(46.4) |             |
|                        | No         | 118(53.6) |             |
| Clinical Career(Month) | <36        | 71(32.3)  | 94.57±89.97 |
|                        | ≥36~<60    | 38(17.3)  |             |
|                        | ≥60~<120   | 45(20.5)  |             |
|                        | ≥120       | 66(30.0)  |             |
| Unit                   | Medical    | 75(34.1)  |             |
|                        | Surgical   | 64(29.1)  |             |
|                        | Special    | 81(36.8)  |             |

### 3.2 간호조직문화와 전문직 삶의 질

대상자가 인지하는 간호조직문화는 위계지향문화가 3.4점으로 가장 높았고, 관계지향문화 3.2점, 혁신지향문화 3.1점, 업무지향문화가 2.9점 순으로 나타났다. 대상자의 전문직 삶의 질 중 공감만족 3.0점과 이차성 외상 스트레스는 2.9점, 소진은 3.0점으로 나타났다. Table 2

Table 2. Nursing Organizational Culture, and Professional Quality of Life

| Variables                      |                            | M±SD     | Range |
|--------------------------------|----------------------------|----------|-------|
| Nursing Organizational Culture | Relation-Oriented          | 3.19±.68 | 1~5   |
|                                | innovation-Oriented        | 3.13±.54 |       |
|                                | Task-Oriented              | 2.94±.54 |       |
|                                | Hierarchy-Oriented         | 3.44±.47 |       |
| Professional Quality of Life   | Compassion Satisfaction    | 2.99±.57 |       |
|                                | Secondary Traumatic Stress | 2.91±.53 |       |
|                                | Burnout                    | 3.02±.47 |       |



|                            |                 |                |                |                |                 |                 |   |
|----------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|---|
| Relation-oriented          | 1               |                |                |                |                 |                 |   |
| Innovation-oriented        | .60*<br>(.001)  | 1              |                |                |                 |                 |   |
| Task-oriented              | .04<br>(.500)   | .34*<br>(.001) | 1              |                |                 |                 |   |
| Hierarchy-oriented         | -.01<br>(.888)  | -.02<br>(.673) | .36<br>(.001)  | 1              |                 |                 |   |
| Burnout                    | -.26*<br>(.001) | -.25<br>(.001) | .03<br>(.633)  | .01*<br>(.044) | 1               |                 |   |
| Compassion satisfaction    | .36*<br>(.001)  | .39*<br>(.001) | .06<br>(.365)  | -.06<br>(.358) | -.73*<br>(.001) | 1               |   |
| Secondary Traumatic Stress | -.04<br>(.524)  | .01<br>(.785)  | .17*<br>(.009) | .16<br>(.014)  | .64*<br>(.001)  | -.31*<br>(.001) | 1 |

\*\*p<.001, \*p<.005

### 3.5 대상자의 전문직 삶의 질에 미치는 영향요인

전문직 삶의 질의 하위영역인 공감만족에 미치는 영향요인을 살펴보기 위해 주요변수인 간호조직문화(관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화, 위계지향문화)와 일반적 특성 중 공감만족과 유의한 관련이 있는 연령(25세 이하: 0), 결혼상태(미혼: 0), 임상경력(36개월 이하: 0)을 가변수(dummy variable) 처리한 후 독립변수로 설정하고 공감만족을 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson의 오차의 자기상관계수는 1.790, VIF 값은 1.001~1.571로 10보다 작아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 분석결과 혁신지향문화( $\beta=.289, p<.001$ ), 결혼상태( $\beta=.255, p<.001$ ), 관계지향문화( $\beta=.196, p=.009$ )가 공감만족에 유의한 예측변인으로 나타났다. 회귀분석은 통계적으로 유의하였고( $F=11.00, p<.001$ ), 이 변인들은 공감만족을 23.5% 설명하는 것으로 나타났다.

전문직 삶의 질의 하위영역인 이차성 외상 스트레스에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 주요변수인 간호조직문화(관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화, 위계지향문화)와 일반적 특성 중 공감피로와 유의한 관련이 있는 연령(25세 이하: 0), 교육정도(전문학사: 0), 결혼상태(미혼: 0), 임상경력(36개월 이하: 0)을 가변수(dummy variable) 처리한 후 독립변수로 설정하고 이차성 외상 스트레스를 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson의 오차의 자기상관계수는 2.092, VIF 값은 1.003~1.503으로 10보다 작아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 분석 결과 연령( $\beta=-.241, p<.001$ ), 업무지향문화( $\beta=.161, p=.022$ ), 위계지향문화( $\beta=.142, p=.043$ )가 유의한 예측변인으로 나타났다. 회귀분석은 통계적으로 유의하였고( $F=3.78, p=.001$ ), 이 변인들은 이차성 외상 스트레스를 8.6% 설명하는 것으로

나타났다.

전문직 삶의 질의 하위영역인 소진에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 주요변수인 간호조직문화(관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화, 위계지향문화)와 일반적 특성 중 소진과 유의한 관련이 있는 연령(25세 이하: 0), 교육정도(전문학사: 0), 결혼상태(미혼: 0), 임상경력(36개월 이하: 0), 근무부서(내과 병동: 0)을 가변수(dummy variable) 처리한 후 독립변수로 설정하고 소진을 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson의 오차의 자기상관계수는 1.782, VIF 값은 1.000~1.571로 10보다 작아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 분석결과 관계지향문화( $\beta=-.301, p<.001$ ), 임상경력( $\beta=-.206, p=.007$ ), 위계지향문화( $\beta=.165, p=.008$ )가 유의한 예측변인으로 나타났다. 회귀분석은 통계적으로 유의하였고( $F=16.17, p<.001$ ), 이 변인들은 소진을 17.1% 설명하는 것으로 나타났다. Table 5

Table 5. Factors Affecting of Professional Quality of Life

| Variables                                | Categories          | $\beta$ | t     | p     |
|--|---------------------|---------|-------|-------|
| Compassion Satisfaction                  | Innovation-Oriented | .289    | 3.88  | <.001 |
|  | Marital status      | .255    | 4.29  | <.001 |
|  | Relation-Oriented   | .196    | 2.63  | .009  |
|  | Age                 | -.098   | -.48  | .628  |
|  | Clinical experience | .121    | 1.64  | .102  |
|  | Task-Oriented       | -.072   | -1.00 | .316  |
|  | Hierarchy-Oriented  | -.066   | -1.00 | .315  |
| Adj R <sup>2</sup> =.23, F=11.00, p<.001 |                     |         |       |       |
| Secondary Traumatic Stress               | Age                 | -.241   | -3.67 | <.001 |
|  | Task-Oriented       | .161    | 2.30  | .022  |
|  | Hierarchy-Oriented  | .142    | 2.03  | .043  |
|  | Education           | -.090   | -1.38 | .169  |
|  | Marital status      | .110    | .49   | .623  |
|  | Clinical experience | -.013   | -.16  | .867  |
|  | Relation-Oriented   | -.046   | -.54  | .588  |
| Innovation-Oriented                      | .026                | -.29    | .772  |       |
| Adj R <sup>2</sup> =.08, F=3.78, p=.001  |                     |         |       |       |
| Burnout                                  | Relation-Oriented   | -.301   | -4.80 | <.001 |
|  | Clinical Career     | -.206   | -2.70 | .007  |
|  | Hierarchy-Oriented  | .165    | 2.65  | .008  |
|  | Age                 | -.155   | -2.04 | .042  |
|  | Innovation-Oriented | -.150   | -.21  | .052  |
|  | Task-Oriented       | .038    | .11   | .575  |
|  | Education           | -.004   | -.063 | .950  |
|  | Marital status      | -.016   | -.073 | .942  |
| Ward characteristics                     | -.070               | -1.100  | .273  |       |
| Adj R <sup>2</sup> =.17, F=16.17, p<.001 |                     |         |       |       |

#### 4. 논의

본 연구는 병원간호사가 인식하는 간호조직문화의 유형을 파악하고, 전문직 삶의 질에 미치는 융합적 영향요인을 파악하여 병원의 간호조직 유효성을 높이고 바람직한 간호조직관리에 필요한 기초자료로 활용하고자 수행되었다.

본 연구에서 대상자의 전문직 삶의 질 정도를 살펴보면 공감만족 2.9점(1~5점), 이차성 외상 스트레스 2.9점(1~5점), 소진 3.0점(1~5점)으로 중간 이상의 점수를 나타냈다. 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서[21] 공감만족 3.1점(1~5점), 공감피로는 2.7점(1~5점)으로 본 연구결과와 유사한 결과를 나타냈고, 역시 임상간호사를 대상으로 한 연구에서도[23] 공감만족 3.0점(1~5점), 이차성 외상 스트레스 2.9점(1~5점), 소진 2.9점(1~5점)으로 유사한 결과를 보였다. 이처럼 임상간호사들은 중간 이상 정도의 소진이나 이차성 외상 스트레스를 겪고 있음을 알 수 있으며, 공감만족은 중간 이상으로 나타났으나 높지 않음을 알 수 있다. 그러므로 임상현장에서 소진이나 이차성 외상 스트레스를 겪을 수 있는 상황이 빈번하게 발생하므로 소진이나 이차성 외상 스트레스를 감소시키기 위해서는 소진이나 이차성 외상 스트레스에 대한 지속적인 모니터와 그에 따른 증재 방안 모색 및 공감만족을 증가시키는 것이 효율적인 방법이라고 할 수 있다. 또한 공감만족을 높이기 위해서는 전문직 업무를 통해 전문직으로서의 정체성을 높이기 위한 노력이 필요하다.

대상자가 인식하는 간호조직문화는 위계지향문화가 가장 높았고, 관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화 순으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구[24]에서 위계지향문화가 가장 높은 것으로 나타난 결과와 유사하나 업무지향문화, 관계지향문화, 혁신지향문화 순으로 나타나 본 연구결과와 약간의 차이를 보였다. 그러나 보건간호사를 대상으로 한 연구에서는[25] 관계지향문화가 가장 높았고 혁신지향문화, 업무지향문화 순으로 나타났고, 중소병원간호사를 대상으로 한 연구에서도[26] 관계지향문화가 가장 높았고 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화 순으로 나타나 본 연구결과와는 다른 결과를 보였다. 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 본 연구와 선행연구[24]에서는 위계지향문화가, 보건간호사와 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구에서[26] 관계지향문화가 가장 높게 나타난 것은 규모가 큰 상급종합병

원일수록 절차 및 규정을 중요시하므로 위계지향문화를 높게 인식하는 것으로 보이며, 대상자의 대부분이 일반간호사이므로 병원의 위계지향문화를 높게 인식하는 것으로 보인다. 또한 간호조직이 생명을 다루는 최전선에서 중요한 업무를 수행한다는 면에서 작은 실수도 용납될 수 없다는 엄격한 분위기와 선후배 간의 위계질서 및 경직된 조직문화로 인해 위계지향문화를 높게 인식하는 것으로 보인다. 보건간호사나 중소병원 간호사의 경우 관계지향문화가 높게 인식하는 것은 규모가 작은 병원일수록 구성원간의 신뢰를 중시하며 협력하는 분위기에서 근무하면서 관계지향문화를 높게 인식하는 것으로 보이며, 보건간호사의 경우는 지역주민과의 신뢰관계를 통해 관계지향문화를 높게 인식하는 것으로 보인다.

대상자의 간호조직문화와 전문직 삶의 질과의 상관관계를 살펴보면 관계지향문화와 혁신지향문화일수록 소진은 낮아지고 공감만족은 높아진다. 또한 업무지향문화일수록 이차성 외상 스트레스는 높아지고, 위계지향 간호조직문화일수록 소진이 높아지는 것을 알 수 있다. 이 같은 결과는 관계지향문화가 간호사의 스트레스 감소, 임파워먼트와 조직몰입의 향상으로 이직의도를 낮추는데 기여한다는 선행연구와[27] 유사한 결과를 보였다. 관리자는 간호사들이 상호 이해 및 신뢰를 중요시하는 관계지향문화를 조성하기 위해 변화를 추구하는 노력이 필요하다 하고 할 수 있다. 혁신지향문화는 다양성과 창의성을 강조하고 환경변화에 잘 적응하며 성장과 변화를 중시하기 때문에[24] 결과적으로 소진이 낮아지고 공감만족은 높아지는 것으로 보인다. 관계지향문화와 혁신지향문화는 간호사 직무만족의 가장 큰 영향변수로[28] 작용한다는 연구와 일치한다. 업무지향문화일수록 이차성 외상 스트레스는 높아지고, 위계지향문화일수록 소진이 높아지는 것으로 나타났다. 간호사가 경험한 긍정적인 간호조직문화는 소통을 통해 문제를 해결하고 업무성공을 높이기 위해 노력하고 조직원 스스로가 능동적인 문화를 이끌며, 조직원의 능동적인 업무수행으로 인해 만족도가 지속적으로 상승하고 수준 높은 의료서비스 제공하게 된다고 하였다[29]. 이 같은 연구결과를 살펴보면 간호사들은 관계지향문화와 혁신지향문화일 때 직무만족이 상승하고 사회적 전문가로서의 위상도 높게 느껴질 높은 간호서비스를 제공하는 것으로 보이므로, 관계지향문화와 혁신지향문화 형성을 위한 노력이 필요하지만 조직문화는 각 조직의 특성에 따라 성격이 다르므로

각 조직문화를 평가하여 긍정적인 방향으로 형성해야 할 것이다.

전문직 삶의 질의 하위영역인 공감만족에 미치는 영향요인으로는 혁신지향문화, 결혼상태, 관계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났다. 현재의 직장과 직업을 긍정적으로 평가해주는 부모나 가족의 지지를 받는 것이 공감만족을 높이는 요인으로 사료되며, 선행연구[30]에서 결혼한 대상자가 미혼인 대상자보다 공감만족이 높다는 결과와 유사하였다. 혁신지향문화는 환경변화에 잘 적응하며 성장과 변화를 중시하기 때문에[24] 결과적으로 공감만족은 높아지며, 관계지향문화는 간호사의 스트레스를 감소시키고 조직몰입을 향상시켜 결국 공감만족을 높이는데 중요한 변인으로 기여한다는 선행연구와[27] 유사한 결과를 보였다. 또한 관계지향문화와 혁신지향문화는 간호사 직무만족의 가장 큰 영향변수[28] 작용한다는 연구와 일치한다. 소진에 가장 큰 영향을 미치는 결정적 요인이 확인되었으므로[30] 소진의 요인인 교대근무, 열악한 간호근무환경을 개선하여 공감만족을 향상시킬 수 있는 조직 및 국가 차원의 노력이 필요하다. 최근 보건복지부는 간호사의 근무환경 및 처우 개선 대책을 발표하였으며 정부가 간호사들의 근무환경 및 처우 개선을 위한 방안을 처음으로 마련하였다. 신규간호사의 이직 관련 요인에 간호조직문화가 포함되는 연구결과를[31] 보더라도 조직문화에 따라 유능한 경력간호사 확보에도 중요한 영향을 주는 것으로 보인다.

전문직 삶의 질 하위영역 중 공감피로의 하나인 이차성 외상 스트레스에 미치는 영향요인으로 연령, 업무지향문화, 위계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 연구에서도[32] 나이가 어릴수록 이차성 외상 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사한 결과를 보였다. 이 같은 결과는 나이가 많은 간호사일수록 동료들과의 지지 및 업무와 사생활의 균형 등 이차성 외상 스트레스에 효과적으로 대처하는 결과로 보인다.

업무지향문화일수록 공감피로는 높아지고, 위계지향문화일수록 소진이 높아지는 것으로 나타났다[29]. 지나친 절차나 규정 위주의 업무지향문화나 서열위주의 권위적인 위계지향문화보다는 간호사 간 소통을 통해 문제를 해결하고 업무성과를 높이기 위해 노력하는 것이 중요하다[29]. 공감피로는 간호사들의 소진, 이직의도를 높이고 간호조직의 생산성과 간호서비스의 질을 낮추는 중요한

요인이므로[32] 공감피로를 예방하고 감소시킬 수 있는 프로그램을 개발할 필요가 있다. 간호 실무에서 간호사들이 경험하는 이차성 외상 스트레스가 누적되어 나타날 수 있는 심리적 요소에 관심을 가지고, 이를 해결하기 위한 방안이 마련되도록 조직 차원에서의 노력이 필요할 것이다. 조직 내 전문 임상심리 상담가 배치 및 직무교육을 통해 이차성 외상 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 필요하다.

전문직 삶의 질 하위영역 중 공감피로의 하나인 소진에 미치는 영향요인으로 관계지향문화, 임상경력, 위계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났다. 선행연구[33]에서 소진은 간호사의 이직의도를 높이고 환자안전 및 간호서비스 만족도와 간호의 질에 영향을 미친다고 하였다. 이처럼 인적자원관리 차원에서도 간호사의 소진에 대한 조직의 적극적인 방안 마련 모색과 노력이 중요하다. 그러므로 간호사의 소진을 일으키는 요인을 파악하고 소진 예방 및 중재를 위한 관리가 필요하며, 소진을 일으키는 변수를 밝혀내는 추 후 연구도 필요하다고 사료된다. 본 연구의 제한점은 일개지역의 일개 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구하였으므로 연구결과 해석에 신중을 기해야 한다.

긍정적이고 발전적인 간호조직문화는 간호사의 직무만족을 높이고, 이직의도를 낮추게 되어 안정되고 자각 있는 간호 인력을 확보하는데 도움이 된다[34]. 따라서 조직문화 개선을 위한 간호계 스스로의 노력이 필요하며, 간호사 모두가 존중하는 조직문화 형성으로 간호사의 전문직 삶의 질이 높아져 간호의 서비스 질 향상에 기여할 것을 기대한다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구결과 간호사의 전문직 삶의 질의 하위영역인 공감만족에 미치는 영향요인으로는 혁신지향문화, 결혼상태, 관계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났고, 이차성 외상 스트레스는 연령, 업무지향문화, 위계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났으며, 소진은 관계지향문화, 임상경력, 위계지향문화가 유의한 예측변인으로 나타났다.

본 연구결과를 통해 혁신지향문화, 관계지향문화유형의 정도가 높을수록 대상자가 기혼인 경우 공감만족이

높은 것으로 나타났고, 연령이 낮고 업무지향문화와 위계지향문화의 정도가 높을수록 이차성 외상 스트레스가 높은 것으로 나타났으며, 관계지향문화가 아닐수록 임상 경력이 낮을수록 위계지향문화일수록 소진이 높은 것으로 나타났다. 그러므로 간호사의 전문직 삶의 질을 높이기 위해서는 조직 내 혁신지향문화와 관계지향문화를 형성하고, 숙련되고 임상경험이 풍부한 우수한 간호사를 많이 확보해야 하며, 업무지향문화와 위계지향문화를 지양해야 한다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 조직 내 혁신지향문화 및 관계지향문화 형성을 위한 간호사들의 인식 전환 및 개선을 위한 중재프로그램 개발 및 임상에서의 효과를 검증하는 연구를 제안하며 둘째, 숙련되고 임상경험이 풍부한 우수한 간호사를 확보하기 위해 조직차원에서의 근무환경 및 처우 개선을 제언한다.

## REFERENCES

- [1] H. K. Kwon, S. H. Kim & S. H. Park. (2017). A Meta-Analysis of the Correlates of Resilience in Korean Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 100-109.  
DOI : 10.22650/JKCN.2017.23.1.100
- [2] Korea Health Industry Development Institute (2017). *2016 STATISTICS FOR HOSPITAL MANAGEMENT*. Seoul : KHIDI
- [3] M. Meterko, DC. Mohr & GJ. Young. (2004). Teamwork Culture and Patient Satisfaction in Hospital. *Medical Care*. 42(5), 492-498.  
DOI : 10.1097/01.mlr.0000124389.58422.b2
- [4] C. A. Hartnell. A. Y. Ou & A. Kinicki. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *The Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694.  
DOI : 10.1037/a0021987.
- [5] S. M. Ji. (2008). *A Study on the Relationships among Clinical Nurses' Organizational Culture, Empowerment and Organizational Commitment*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- [6] K. O. Park, S. H. Park & M. Y. (2014). Review of Research on Nursing Organizational Culture in Korea. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(2), 387-395.  
DOI : 10.5392/JKCA.2014.14.02.387.
- [7] S. J. Han. (2002). A Study on the relationship between nursing organization culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(3), 441-456.
- [8] Ministry of Health & Welfare. (2018). *The Working environment and treatment improvement measures for nurses*. Seoul : Ministry of Health & Welfare.
- [9] K. O. Park, S. Y. Kim & J. K. Kim. (2013). Hospital Nurses' Experience of Bullying in the Workplace and Burnout, Organizational Commitment, Turnover Intention and Nursing Productivity. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(2), 169-180.  
DOI : 10.22650/JKCN.2013.19.2.169
- [10] B. H. Stamm. (2010). *2010 The concise ProQOL manual*. <http://www.proqol.org>.
- [11] M. L. Bercier & B. R. Maynard. (2015). Intervention for secondary traumatic stress with mental health workers: a systemic review. *Res Soc Work Pract*, 25(1), 81-89.  
DOI : 10.1177/1049731513517142
- [12] Y. H. Bae & T. H. Lee. (2015). Relationship of Experience of Violence and Professional Quality of Life for Hospital Nurses'. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(5), 489-500.  
DOI : 10.1111/jkana.2015.21.5.489
- [13] N. K. Ibrahim e al.' (2016). Quality of life, job satisfaction and their related factors among nurses working in king Abdulaziz University Hospital, Jeddah, Saudi Arabia. *Contemporary Nurse*, 52(4),486-498.  
DOI : 10.1080/10376178.2016.1224123
- [14] I. Jang, Y. Kim & K. Kim. (2016). Professionalism and professional quality of life for oncology nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 25(19-20), 2835-2845.  
DOI : 10.1111/jocn.13330.
- [15] H. J. Shin & K. H. Kim. (2017). Emotional Labor and Professional Quality of Life in Korean Psychiatric Nurses. *Health and Social Welfare Review*, 35(4), 190-216.  
DOI : 10.15709/hswr.2015.35.4.190
- [16] J. H. Choi, Y. S. Tae, J. E. Heo & Y. S. Kim. (2016). The Relationship among Anger-in, Forgiveness, and Quality of Life in Clinical Nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 22(1), 78-86.  
DOI : /10.14370/jewnr.2016.22.1.78
- [17] S. Y. Jeon & J. Y. Ha. (2012). Traumatic Events, Professional Quality of Life and Physical Symptoms among Emergency Nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 24(1), 64-73.

- [18] S. Kim et al.' (2010). Oncology Nurses' Professional Quality of Life in a Tertiary Hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(3), 145-155.
- [19] H. J. Kwon 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(1), 57-69.
- [20] M. J. Kim & E. J. Ryu. (2015). Structural Equation Modeling of Quality of Work Life in Clinical Nurses based on the Culture-Work-Health Model. *J Korean Acad Nurs*, 45(6), 879-889.  
DOI : 10.4040/jkan.2015.45.6.879
- [21] S. J. Han. (2002). A Study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(3), 441-456.
- [22] H. K. Lee. (2015). Converged Influencing Factors on Compassion Competence in Clinical Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(5), 15-22.  
DOI : 10.15207/JKCS.2015.6.5.015
- [23] M. Y. Han, M. S. Lee, J. Y. Bae & Y. S. Kim. (2015). Effects of Nursing Practice Environment, Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Burnout in Clinical Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 21(2), 193-202.  
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.2.193
- [24] M. Y. Mun & S. Y. Hwang. (2016). Impact of Nursing Organizational Culture Types on Innovative Behavior and Job Embeddedness Perceived by Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 22(4), 313-322.
- [25] N. H. Park, K. J. Lee & S. J. Lee. (2017). Mediating Effects of Self-leadership in the Relationship between Public Health Nurses' Organizational Culture and Their Job Performance. *J Korean Acad Community Health Nurs*, 28, 23-33.
- [26] M. J. Kwon. (2016). *Relationship between the Perception of Nursing staff Organization Culture and the Competency of Evidence-Based Practice in small and medium sized Hospital*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- [27] S. J. Kang. (2013). Mediating Effects of Empowerment, Job Stress, and Organizational Commitment in Relation-oriented Nursing Organization Culture and Turnover Intention of Clinical Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 19(3), 372-381.
- [28] H. J. Kwon 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(1), 57-69.
- [29] Y. H. Yom, S. M. Noh & K. H. Kim. (2014). Clinical Nurses' Experience of Positive Organizational Culture. *J Korean Acad Nurs Adm*, 20(5), 469-480.  
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.5.469
- [30] J. I. Kim & T. H. Lee. (2016). The Influence of Nursing Practice Environment, Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Burnout among Clinical Nurses. *Journal of Korean Nursing Research*, 22(2), 109-117.
- [31] J. H. Jeong, M. H. Choi, E. K. Kim & Y. H. Kim. (2018). A Convergence Study about Factors Affecting New Nurses Personal Turnover. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(2), 73-83.  
DOI : 10.15207/JKCS.2018.9.2.073.
- [32] H. J. Lee & J. Y. Kim. (2016). *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*, 25(4), 399-408.  
DOI : 10.12934/jkpmhn.2016.25.4.399
- [33] P. Meadors, A. Lamson, M. Swanson, M. White & N. Sira. (2010). Secondary traumatization in pediatric healthcare providers: Compassion fatigue, burnout, and secondary traumatic stress. *Omega(Wesport)*, 60(2), 103-128.
- [34] G. R. Back. (2016). *Effect of Hospital Nurses' Professionalism, Job Embeddedness, and Nursing Organizational Culture on Intention of Retention*. Unpublished master's thesis, Sungshin University, Seoul.

이 연 북(Lee, Yeon Bok)

[정회원]



- 2017년 8월 : 충북대학교 간호학과(간호학박사 수료)
- 1991년 5월 ~ 현재 : 충북대학교 병원 충북지역암센터 팀장
- 관심분야 : 간호관리학
- E-Mail : younebook@hanmail.net

이 혜 경(Lee, Hyea Kyung)

[정회원]



- 2012년 8월 : 공주대학교 간호학과(간호학박사)
- 2011년 9월 ~ 2014 : 혜전대학교 간호학과 교수
- 2014년 7월 ~ 2018년 현재 : 중원대학교 간호학과 교수

- 관심분야 : 건강증진, 통증, 운동
- E-Mail : lee-hk1214@hanmail.net