

간호 조직문화 유형에 따른 간호사의 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 관계

조영문

동신대학교 한의과 대학 간호학과 조교수

Relationship between Basic Psychological Needs, Positive Psychological Capital, and Psychological Burnout depending on Types of Nursing Organizational Culture

Young-Mun Cho

Assistant Professor, Department of Nursing, Dongshin University

요 약 본 연구는 간호조직의 조직문화 유형에 따른 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진의 정도와 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 2020년 5월부터 2020년 6월까지 M시에 소재한 5개 중소병원 간호사 151명을 대상으로 하였으며 자료수집은 자기보고 설문지법을 사용하였다. 자료분석은 SPSS/WIN 23.0 Program을 이용하여 기술적 통계, one-way ANOVA, independent t-test, Pearson correlation coefficients로 분석하였다. 연구결과 관계지향문화와 혁신지향문화 유형은 기본심리욕구, 긍정심리자본과 정적 상관관계가, 심리적 소진과는 부적 상관관계가 있었다. 본 연구는 관계지향문화와 혁신지향 문화유형이 간호사의 긍정심리에 정적 관계가 있다는 것을 확인하였다. 그러므로 관계지향문화와 혁신지향문화를 활성화할 수 있는 간호조직 내 시스템 구축과 관련 프로그램 개발이 필요하다.

주제어 : 간호사, 조직문화, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진

Abstract This study is a descriptive survey research for relationship between basic psychological needs, positive psychological capital and psychological burnout according to type of nursing organizational culture. The participants were 151 clinical nurses at 5 general hospital located in M city from May 2020 to June 2020 by questionnaire survey. For data analysis, SPSS/WIN 23.0 program was utilized including one-way ANOVA, independent t-test, Pearson correlation coefficients. This study showed a positive correlation for basic psychological needs, positive psychological capital in relationship-oriented culture and innovation-oriented culture. In addition, it showed a negative correlation for psychological burnout. This study confirmed positive correlation between relationship-oriented culture, Innovation-oriented culture and positive psychology in nursing organization. Therefore, it is necessary to establish a system within a nursing organization and develop related programs that can promote relationship-oriented culture, innovation-oriented culture.

Key Words : Nurse, Organizational Culture, Basic Psychological Needs, Positive Psychological Capital, Psychological Burnout

*Corresponding Author : Young-Mun Cho(cymun@dsu.ac.kr)

Received January 18, 2021

Accepted April 20, 2021

Revised February 8, 2021

Published April 28, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

인간이 각자의 개성을 가지고 있듯이 조직도 특정적 성격의 문화인 조직문화를 가지고 있으며, 조직문화는 구성원의 행동을 안내하는 가치와 규범으로 구성원에 의해 학습되고 상호작용을 통해 획득된 경험이다[1]. 조직문화는 조직성과, 관리자의 리더십, 조직이 처한 외부적 환경, 조직구성 등에 따라 오랜기간에 걸쳐 개발되어 조직구성원의 가치 체계로 성장하며 형성되었다[1.2.3].

간호조직은 임상의료기관 인력의 70% 이상을 차지하는 거대 조직으로 이중 간호사는 50% 이상을 차지하고 있어 간호조직의 업무효율성을 높이는 것은 임상의료기관의 전반적 업무효율성과 경쟁력 향상에 중요한 요소로 작용한다[4]. 이러한 측면에서 간호조직의 조직문화는 업무효율성과 경쟁력 향상을 위한 중요한 요소로 다루어지고 있다[5]. 간호조직문화는 간호사들이 공유하는 가치, 신념 행동 방식으로 간호조직의 분위기에 영향을 미치고, 간호사 개개인의 사고와 행동에 영향을 준다[5.6]. 또한 간호조직 내에서 발생하는 문제와 문제의 유형에 따른 해결 방안을 결정하는데 영향을 미친다[5]. 따라서 간호조직 내의 문화적 특성과 유형을 확인하여 구성원이 어떻게 생활하며, 어떠한 어려움을 겪고 있는지 파악하는 것은 간호조직의 업무효율성과 경쟁력 향상을 위한 핵심전략이라 할 수 있다.

간호조직의 조직문화 유형은 조직구성원의 신념과 규범에 의한 행동적 가치 측면에서 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화로 구분한다[5]. 관계지향문화는 구성원 간의 관계에 중점을 두고 신뢰관계를 핵심 가치로 조직 내 통합을 강조한다[5]. 혁신지향문화는 변화와 성장, 창의성을 핵심 가치로 간호 대상자의 만족을 강조한다[5]. 위계지향문화는 조직구성원 간의 질서, 규칙, 절차 등을 기반으로 안전하고 정확한 업무처리를 강조한다[5]. 업무지향문화는 간호대상자의 만족에 중점을 두고 조직의 성과달성과 생산성 향상을 강조한다[5].

간호사의 간호업무는 특성상 높은 직업 윤리의식과 신속한 업무수행을 통한 간호 만족도와 효율성 향상을 요구받고 있으며, 다양한 계층의 환자, 보호자 및 여러 분야의 보건의료 인력과 빈번한 상호작용을 하게 된다. 이러한 과정에서 간호사는 경험하는 조직문화 유형에 따라 간호사 개인의 신념, 사고, 행동양식 등에 영향을 받아 감정의 부조, 스트레스와 갈등을 겪게 되고 신체적, 심리적, 행동적 측면으로 부정적 영향에 의한 소진을 경험하게

된다[6-9]. 선행연구에서 간호조직문화는 간호사의 직무 스트레스, 감정소진, 조직 건강, 재직의도, 간호업무 수행 등에 영향을 미쳤다[6.9.10.11].

그러므로 간호조직의 조직문화 흐름과 유형을 파악하여 간호사 개개인의 잠재력을 최대한 발휘시켜 간호업무의 효율성을 증대시키기 위한 긍정적 조직문화 창출을 위한 노력이 필요하다. 또한 조직의 긍정적 조직문화를 창출하기 위해서는 조직구성원의 긍정적 심리와 관련 있는 요인을 살펴볼 필요가 있다.

긍정심리학에 기초한 기본심리욕구는 자율성, 유능감, 관계성으로 구성된 자기결정성 이론의 핵심개념으로, 인간이 추구하는 기본적인 생득적인 욕구이다[12]. 인간의 동기는 내재적 동기와 외재적 동기가 연속선상에 동시에 존재하며, 내재적 동기는 기본심리욕구가 충족될수록 강하게 유발되어 개인의 가치와 흥미에 근거한 자기결정성 행동이 유발된다[12.13]. 그 동안 진행된 기본심리욕구에 관한 연구를 살펴보면 기본심리욕구가 충족될수록 긍정적 심리능력에 영향을 주어 업무성과, 조직몰입, 직무만족, 삶의 질에 정적 영향을 주었으며, 직무소진에 부적 영향을 미쳤다[14.15].

긍정심리자본은 조직구성원 개인의 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등을 중점으로, 후천적인 관리와 개발을 통하여 개선이 가능한 긍정적인 심리역량이다[16]. 조직구성원의 긍정적인 심리역량은 구성원 개개인의 특성만으로 결정되는 것이 아니고 조직문화, 업무환경 등의 요소에 의해 형성되거나 축적되어 조직구성원의 태도나 행동에 영향을 미친다[17].

특히 간호조직과 같이 전체 조직에서 차지하는 인적 자원의 의존도가 높고 직업윤리가 강조되며, 감정노동을 하는 조직구성원의 긍정심리자본은 업무를 수행할 때 긍정성을 높이고 부정적인 요소를 감소시키는 역할을 한다[18]. 선행연구에서 긍정심리자본은 조직 구성원의 삶의 만족도, 조직몰입과 직무만족에 정적인 영향을 미쳤으며, 이직 의도, 스트레스, 소진 등에 부적 영향을 미쳤다[15.19.20].

그러나 현재 선행된 연구가 조직구성원 개개인의 심리적 상태를 중점으로 수행되었고, 조직문화의 유형에 따라 조직 구성원의 긍정적 심리역량 간의 관계를 다룬 연구는 매우 드물다.

이에 본 연구는 의료기관의 상당부분을 차지하고 있는 간호조직의 조직문화 유형에 따른 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진의 정도와 관계를 파악하여 추후 간호조직의 긍정적 간호조직문화 창출, 간호사의 간호업무

수행과 간호 효율성 증대를 위한 기초자료를 제공하고자 수행하였다.

1.2 연구목적

본 연구는 간호사가 인지하는 간호조직문화의 유형 정도를 확인하고 간호조직문화 유형에 따른 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 관계를 파악하기 위한 것이다. 이를 통하여 간호조직 구성원의 잠재력 향상과 간호업무의 효율성 증대를 통한 긍정적 간호조직문화 창출을 위한 기초자료로 활용하고자 시행되었다.

이를 위한 구체적 연구목적은 첫째, 간호사가 인지하는 간호조직문화 유형과 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진의 정도를 파악한다. 둘째, 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형을 파악한다. 셋째, 간호 조직문화 유형과 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 상관관계를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 일 지역 일반 간호사가 지각하는 간호조직문화 유형에 따른 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 M시에 소재한 5개의 중소병원에서 12개월 이상 근무 중인 간호사를 대상으로 연구참여를 위한 동의서에 자의로 서명한 160명을 할당표집 하였다. 본 연구에서 연구대상자를 12개월 이상 근무 중인 간호사로 선정한 것은 조직에 적응하여 조직문화를 인식하고 이해하여 실질적인 업무를 수행하기 위해서는 12개월 정도의 시간이 필요하기 때문이다[21].

표본의 크기는 G power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 상관관계분석, 양측검정, 효과크기 중간효과 0.30, 유의수준 $\alpha=.05$, 검정력 $(1-\beta)=.95$ 로 설정한 결과 134명이 결정되었고 탈락을 20%를 고려하여 161명으로 하였다. 배분된 161부의 설문지 중 설문지의 응답이 불성실하거나 설문 중 설문 작성을 거절한 9부를 제외한 151부를 분석하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 조직문화

간호조직문화는 Han(2002)이 개발한 측정도구를 사용하였다. 이 척도는 총 20문항으로 관계지향 문화 5문항, 위계지향 문화 5문항, 혁신지향 문화 6문항, 업무지향 문화 4문항의 4개의 하위요인으로 구성되어 있다[5]. 응답의 범주는 “전혀 아니다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지로 점수가 높을수록 간호사는 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 선행연구에서 Cronbach's alpha는 .87 이었으며, 각 하위요인별로 Cronbach's alpha는 관계지향문화 .87, 위계지향 .69, 혁신지향 .81, 업무지향 .64이었다[22]. 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .86 이었으며 각 하위요인별로 Cronbach's alpha는 관계지향 .85, 위계지향 .70, 혁신지향 .78, 업무지향 .61이었다.

2.3.2 기본심리욕구

Ryan & Deci가 개발하고 Jung(2010)이 성인남녀를 대상으로 수정 보완한 기본심리욕구척도(Basic Psychological Need Scale; BPNS)를 사용하였다[12,23]. 이 척도는 총 18문항으로 자율성(autonomy) 6문항, 유능감(competency) 6문항, 관계성(relatedness) 6문항의 3개 하위요인으로 구성되어 있다. 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 점수가 높을수록 기본심리 욕구가 잘 충족되었음을 의미한다. 선행연구에서 기본심리욕구의 Cronbach's alpha .86이었으며[23], 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .88이었다.

2.3.3 긍정심리자본

Luthans, Avolio, Avey와 Norman (2007)이 개발한 Psychological Capital Questionnaire (PCQ) 척도를 Lee와 Choi(2009)가 번안하고 Lee(2016)가 수정 보완한 도구를 사용하였다[16,24,25]. 이 척도는 총 24개 문항으로 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 낙관주의 6문항, 복원력 6문항의 4개 하위요인으로 구성되어 있다. 응답의 범주는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 6점까지로 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 선행연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었으며[25], 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .94이었다.

2.3.4 심리적 소진

Maslach와 Jackson(1981)이 개발하고 Choi와 Chung(2003)이 번안한 심리적 소진 척도(Maslach Burnout Inventory)를 사용하였다[26]. 이 척도는 총 22문항으로 정서적 소진 9문항, 비인간화 5문항, 개인적 성취감 감소 8문항 총 3개 하위요인으로 구성되어 있다. 응답의 범주는 “전혀 아니다” 1점에서 “아주 그렇다” 7점까지로 점수가 높을수록 심리적 소진 정도가 높음을 의미한다. 선행연구에서 Cronbach's alpha는 .88이었으며[27], 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .83 이었다.

2.4 자료수집

본 연구의 자료수집은 2020년 5월부터 6월까지 M시에 소재한 200-300병상 내외의 5개 병원에서 12개월 이상 근무 중인 병동 간호사를 대상으로 진행하였다. 자료수집을 위해 본 연구자가 해당 의료기관을 방문하여 연구목적의 자료수집을 위해 해당 기관의 허가를 기관의 절차에 따라 받고, 해당 기관의 간호 병동을 직접 방문하여 연구의 목적과 설문의 내용, 소요 시간, 연구 참여자의 익명성과 비밀유지, 자료는 연구목적외로만 사용할 것을 설명한 후, 참여 동의서에 서명을 받고 구조화된 질문지를 이용하여 자료수집 하였다. 설문의 응답시간은 15분으로 설문 후 소정의 선물을 제공하였다.

2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 Program을 활용하여 통계분석 하였다.

첫째, 연구 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha로 검증하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형의 차이는 independent t-test 와 one-way analysis of variance로 분석하였고, 사후검정 평균비교는 Scheffe test로 분석하였다. 셋째, 조직문화 유형, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 넷째, 조직문화 유형과 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 조직문화 유형, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진의 정도

간호사가 지각하는 조직문화의 정도는 5점 대비 평균 3.18±0.31점 이었고, 각 하위 문화유형별 평균을 살펴보면 관계지향문화 3.49±0.58점, 혁신지향문화 3.11±0.54점, 위계지향문화 3.30±0.50점, 업무지향문화 2.77±0.52점 이었다. 기본심리욕구는 5점 대비 평균 3.41±0.45점, 긍정심리자본은 6점 대비 평균 3.93±0.70점, 심리적 소진은 7점 대비 평균 3.95±0.57점이었었다(Table 1).

Table 1. Descriptive of Nursing organization culture, basic psychological needs, positive psychological capital and Psychological Burnout (N=151)

Variables	Categories	Possible Range	Minimum -Maximum	M±SD
NOC		1-5	2.20-4.95	3.18±0.31
	ROC		1.80-5.00	3.49±0.58
	IOC		1.00-4.83	3.11±0.54
	HOC		2.20-5.00	3.30±0.50
	TOC		1.50-5.00	2.77±0.52
BPN		1-5	2.06-5.00	3.41±0.45
PPC		1-6	2.00-6.00	3.93±0.70
PB		1-7	1.23-5.73	3.95±0.57

BPN=Basic Psychological Needs; PPC=Positive Psychological Capital; PB=Psychological Burnout; NOC=Nursing Organizational Culture; ROC=Relation-Oriented Culture; IOC=Innovation-Oriented Culture; HOC=Hierarchy-Oriented Culture; TOC=Task-Oriented Culture

3.2 일반적 특성에 따른 조직문화 유형의 차이

연구대상자 총 151명 중 여자가 145명(96.0%), 남자가 6명(4.0%)으로, 평균연령은 39.40±5.74세였고 26세에서 30세가 60명(39.7%)으로 가장 많았으며, 41세이상 이 7명(4.6%)으로 가장 적었다. 결혼상태에서 114명(75.5%)이 미혼이었고, 학력에서 111명(73.5%)이 학사 학위 소지자였다. 총 임상경력은 2년 이하가 60명(39.7%)으로 가장 많았으며, 3년에서 4년이 39명(25.8%), 10년 이상이 34명(22.5%), 5년에서 9년이 18명(11.9%) 순이었다. 연구대상자의 99명(65.6%)이 이직의 경험이 없었으며, 월 급여는 89명(58.9%)이 250만원에서 300만원으로 가장 많았고, 300만원에서 350만원과 250만원 미만 이 각각 30명(19.9%), 351만원에서 400만원이 2명(1.3%) 순이었다. 근무부서의 만족도는 “보통이다”가 113명(74.8%)으로 가장 많았고, “만족한다”가 28명(18.5%), “만족하지 않는다”가 10명(6.6%) 순 이었다(Table 2).

일반적 특성에 따른 조직문화 유형의 차이를 분석한 결과 결혼상태와 직업 만족도에 따라 관계지향 문화유형

Table 2. Differences of Types of Nursing Organization Culture according to General Characteristics (N=151)

Characteristics	Categories	n(%)	ROC		IOC		HOC		TOC	
			M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)
Gender	Male	6(4.0)	19.00±2.00	†-1.40	20.17±2.13	†-1.37	15.50±3.07	†-0.74	10.17±2.56	†-0.96
	Female	145(96.0)	17.39±2.96	(.158)	18.61±3.27	(.170)	16.57±2.51	(.455)	11.14±2.06	(.333)
Age(yr)	≤25 ^a	47(31.1)	17.21±3.07		18.60±3.34		16.64±2.54		11.49±2.44	
	26~30 ^b	60(39.7)	17.22±3.03		18.83±3.49		16.28±2.36		10.67±1.96	
	31~35 ^c	17(11.3)	17.18±2.62	‡5.05	18.00±2.17	‡3.98	16.94±2.46	‡1.39	11.41±1.50	‡3.43
	36~40 ^d	20(13.2)	18.65±2.83	(.282)	18.70±3.27	(.408)	16.60±2.90	(.845)	11.20±1.76	(.489)
	≥41 ^e	7(4.6)	18.29±1.79		19.28±3.14		16.71±3.45		11.29±2.43	
Marital status	Single	114(75.5)	17.22±2.94		18.57±3.03		16.32±2.32		11.09±2.12	
	Married	34(22.5)	18.50±2.72	‡11.84	19.35±3.74	‡10.311	17.32±3.14	‡2.00	11.21±2.05	‡0.34
Education	Divorce or Bereavement	3(20.)	14.33±0.57	(.003)	14.67±2.88	(.006)	15.67±0.57	(.368)	10.67±1.15	(.841)
	Diploma	38(25.2)	16.84±2.98		18.03±3.39		16.76±2.50		11.13±1.90	
	Bachelor	111(73.5)	17.62±2.93	‡2.83	18.83±3.08	‡1.46	16.35±2.44	‡5.53	11.07±2.13	‡0.56
Total clinical career (yr)	≥Master	2(1.3)	19.50±0.70	(.243)	22.00±8.45	(.480)	22.00±2.82	(.063)	12.50±3.53	(.755)
	≤2 ^a	60(39.7)	17.08±3.07		18.58±3.38		16.72±2.41		11.18±2.40	
	3~4 ^b	39(25.8)	17.21±3.23	1.30	18.87±4.06	0.07	16.36±2.71	1.46	10.87±2.09	0.21
	5~9 ^c	18(11.9)	17.67±2.47	(.274)	18.67±1.78	(.974)	15.50±1.88	(.226)	11.22±1.59	(.883)
Turnover experience	≥10 ^d	34(22.5)	18.26±2.50		18.59±2.61		16.94±2.76		11.18±1.74	
	Yes	52(34.4)	18.42±2.89	0.81	18.94±3.65	0.74	16.77±3.07	0.76	11.04±2.26	-0.28
	No	99(65.6)	16.94±2.84	(.003)	18.53±3.02	(.705)	16.40±2.21	(.450)	11.14±2.00	(.775)
Salary (10,000 won)	≤250 ^a	30(19.9)	17.17±3.13		19.13±3.30		16.60±2.35		11.70±2.43	
	250~300 ^b	89(58.9)	17.18±2.85	‡4.43	18.56±3.44	‡1.25	16.43±2.54	‡0.82	11.02±2.12	‡4.22
	300~350 ^c	30(19.9)	18.53±2.89	(.219)	18.60±2.72	(.739)	16.57±2.44	(.842)	10.83±1.53	(.238)
	351~400 ^d	2(1.3)	17.50±3.53		17.50±0.70		19.50±6.34		10.00±0.01	
Job satisfaction	Dissatisfied ^a	10(6.6)	15.50±3.20	6.40	17.80±3.73	6.935	17.40±3.20	0.68	11.40±1.50	0.26
	Neutral ^b	113(74.8)	17.26±2.91	(.002)	18.26±2.99	(.001)	16.50±2.41	(.506)	11.04±2.06	(.768)
	Satisfied ^c	28(18.5)	18.93±2.37	*a<c	20.64±3.44	*a<c	16.32±2.79		11.29±2.38	

ROC=Relation-oriented culture; IOC=Innovation-oriented culture; HOC=Hierarchy-oriented culture; TOC=Task-oriented culture, †=Nonparametric test: Mann-Whitney U test, ‡=Nonparametric test: Kruscal-wallis test, *=Scheffe test

Table 3. Correlations between Types of Nursing Organization Culture and Other Variables. (N=151)

Variables	NOC	ROC	IOC	HOC	TOC	BPN	PPC	PB
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
NOC	1.							
ROC	.74(<.001)	1						
IOC	.86(<.001)	.65(<.001)	1					
HOC	.58(<.001)	.15(.066)	.23(.004)	1				
TOC	.71(<.001)	.22(.006)	.55(<.001)	.46(<.001)	1			
BPN	.27(.001)	.40(<.001)	.31(<.001)	.08(.294)	-.11(.153)	1		
PPC	.29(<.001)	.41(<.001)	.36(<.001)	.00(.929)	-.04(.228)	.78(<.001)	1.	
PB	-.18(.025)	-.25(.002)	-.24(.002)	.02(.727)	.01(.897)	-.52(<.001)	-.55(<.001)	1

NOC=Nursing Organizational Culture; ROC=Relation-Oriented Culture; IOC=Innovation-Oriented Culture; HOC=Hierarchy-Oriented Culture; TOC=Task-Oriented Culture BPN=Basic Psychological Needs; PPC=Positive Psychological Capital; PB=Psychological Burnout;

과 혁신지향 문화유형이, 이직 경험에 따라 관계지향 문화유형이 유의미한 차이가 있었다. 또한 모수적 검정에서 업무 만족도의 Scheffe' 사후 검증 결과 관계지향 문화

유형과 혁신지향 문화유형에서 업무 만족도가 "만족한다"고 답변한 그룹이 "만족하지 않는다"고 답변한 그룹보다 관련 문화유형을 더 강하게 인식하였다(Table 2).

3.3 조직문화 유형과 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 상관관계

연구결과 간호사가 인지하는 조직문화와 기본심리욕구($r=.27, p<.001$), 긍정심리자본($r=.29, p<.001$)은 유의미한 정적 상관관계가, 심리적 소진($r=-.18, p=.025$)과 유의미한 부적 상관관계가 있었다. 심리적 소진은 기본심리욕구($r=-.52, p<.001$), 긍정심리자본($r=-.55, p<.001$)과 유의미한 부적 상관관계가 있었으며, 기본심리욕구는 긍정심리자본($r=.78, p<.001$)과 유의미한 정적 상관관계가 있었다.

조직문화의 하부요인인 관계지향 문화유형은 기본심리욕구($r=.40, p<.001$), 긍정심리자본($r=.41, p<.001$)과 유의미한 정적 상관관계가, 심리적 소진($r=-.25, p=.002$)과 유의미한 부적 상관관계가 있었다. 혁신지향 문화유형은 기본심리욕구($r=.31, p<.001$), 긍정심리자본($r=.36, p<.001$)과 유의미한 정적 상관관계가, 심리적 소진($r=-.24, p=.002$)과 유의미한 부적 상관관계가 있었다(Table 3).

4. 논의

본 연구 결과 연구대상자가 인지하는 조직문화 유형의 정도는 관계지향문화가 3.49점으로 가장 높았고, 위계지향문화 3.30점, 혁신지향문화 3.11점, 업무지향문화 2.77점 순이었다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 동일 도구를 사용한 선행연구에서 각각 관계지향문화가 3.67점과 3.64점으로 가장 높고, 위계지향문화가 3.36점과 3.44점, 혁신지향문화가 3.22점과 3.05점, 업무지향문화가 2.98점과 2.90점 순이었다는 연구 결과와 유사한 결과이다[28,29].

그러나 동일 도구를 사용하여 대형병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 위계지향문화가 3.31점으로 가장 높고, 업무지향문화, 관계지향문화, 혁신지향문화의 정도가 각각 3.06점, 2.93점, 2.90점 이었다는 연구 결과와는 다소 차이가 있었다[30].

이러한 결과는 대형병원과 중소병원 간의 조직문화 차이 때문으로 판단된다. 즉 대형병원의 간호조직은 안정적 인 기반에서 조직의 효율성을 최대로 추구하여 조직이 공식화 집권화 되면서 서열과 위계절차, 규칙에 의한 업무수행을 강조한다[29,31]. 또한 급변하는 의료환경 내에서 의료기관과 간호조직의 경쟁력 확보를 위해 조직의 성과달성을 위한 생산성을 강조하기 때문에 위계지향문

화가 높은 것으로 판단된다[29].

이에 반해 중소병원은 대형병원과 달리 비교적 소수의 간호사로 구성되어 있으며, 조직 내 가족적인 인간관계 유지에 역점을 두고, 조직이 생산성 향상에 조직구성원 간의 경쟁을 강조하기보다 팀워크를 통한 상호작용을 강조하기 때문에 관계지향문화가 높은 것으로 판단된다 [29].

일반적 특성에 따른 조직문화 유형에서 관계지향문화는 결혼상태, 이직 경험, 직업 만족도에 따라 유의미한 차이가 있었다. 특히 이직 경험이 있고, 간호직을 만족하는 그룹이 만족하지 않는 그룹보다 관계지향문화 인식이 높았다. 이는 Jang과 Park(2011)의 연구에서 관계지향문화가 결혼상태와 따라 차이가 있다는 연구결과와 일부 일치하는 결과이나 연령, 교육, 총 경력과 유의미한 차이가 있고 결혼상태와는 유의미한 차이가 없었다는 선행연구와는 상이한 결과이다[29,30,32,33]. 혁신지향문화는 결혼상태와 직업 만족도에 따라 유의미한 차이가 있었는데 이는 결혼상태에 따라 유의미한 차이가 있다는 선행연구와 일부 유사한 결과이나[34], Im, Sung과 Jung(2017)의 연구에서는 유의한 차이를 보이지 않았다[32]. 본 연구에서 위계지향문화와 업무지향문화는 일반적 특성에 따라 유의미한 차이를 보이는 항목이 없었으나 선행연구에서는 연령, 총 임상경력, 월 수입 등에 따라 유의미한 차이가 있었다[34].

이렇듯 최근 진행된 연구마다 일반적 특성에 따른 조직문화 유형의 차이가 일부 유사하였고, 대부분 상이한 결과를 나타내어 일관된 결과를 나타내지 못하였다. 이는 각 연구의 대상자가 속한 의료기관의 사회적-환경적 조건이 상이하어 그에 따른 간호조직의 조직문화가 상이하기 때문으로 판단된다. 또한 본 연구와 선행연구가 연구대상자를 편의 추출하여 일관된 결과 도출이 어려웠던 것으로 판단된다.

따라서 추후 대형상급병원과 종합병원 등 의료기관의 규모에 따라 연구대상자를 무작위 추출하고 일반적 특성과 관련된 변수를 확대한 후속 연구가 필요하다. 또한 관련 변수에 영향을 미치는 외생변수를 충화한 반복 연구도 필요하다.

관계지향문화와 혁신지향문화는 심리적 소진과 부적 상관관계가 있었는데 이는 선행연구와 유사한 결과이다 [32]. 조직의 문화 강도와 내용이 조직 내 갈등에 직접적으로 영향을 미치고 조직 내 갈등이 높을수록 조직 구성원들은 높은 스트레스와 감정의 부조화로 소진을 경험한다[35].

특히 관계지향문화는 조직 구성원인 간호사 간의 관계를 중심으로 긴밀한 의사소통이 이루어지고, 의사결정 과정에서 구성원의 적극적인 참여를 유도하고 지원하여 서로 존중하고 신뢰하는 참여적 분위기를 형성한다[32]. 또한 혁신지향문화는 조직구성원의 업무수행 과정에서 발생하는 새로운 도전과 시행착오를 허용하며, 최고의 간호 제공을 위한 최신 간호정보 습득과 지속적인 발전을 지원해 주어, 간호사 개인의 간호업무 수행 과정이 자유롭고 활동적인 조직 분위기가 형성된다[32].

그러므로 간호사가 조직의 관계지향문화와 혁신지향문화를 높게 인식할수록 간호업무 수행 중 경험하는 직무스트레스나 감정의 부조화, 이직 의도 등 부정적 요인이 감소되고 구성원 개인의 임파워먼트나 조직몰입, 조직성과 등이 향상되어 소진을 감소시키는 것으로 판단된다[32,36,37].

따라서 간호사가 자유롭고 활동적으로 간호업무를 수행할 수 있는 조직 분위기 형성 및 조직 구성원 간 원활한 의사소통과 잦은 의사결정 참여 기회 등을 부여함으로써 관계지향문화와 혁신지향문화를 활성화할 수 있는 간호조직 내 시스템 구축과 관련 프로그램 개발이 필요하다.

본 연구 결과 관계지향문화는 기본심리욕구와 긍정심리자본 간에 정적 상관관계가 있었는데 이는 선행연구 결과와 유사한 결과이다[18,38]. 관계지향문화가 개인보다 공동체를 중요시하며 조직의 조화와 통합을 강조하여 타인과 관계를 맺고 발전시키고자 하는 인간의 기본심리욕구와 긍정적인 관계가 있는 것으로 판단된다[38]. 또한 관계지향문화를 높게 인식하는 조직구성원은 활발한 상호작용과 교류 활동을 통하여 과업을 성공하려는 의지가 높아지고 목표달성을 위한 긍정적인 동기부여가 잘 되어 직무만족, 조직몰입, 향상된 업무성과를 이루는 것으로 판단된다[39].

혁신지향문화는 기본심리욕구와 긍정심리자본 간에 정적 상관관계가 있었는데 이는 선행연구 결과와 유사한 결과이다[18,38,40]. 혁신지향문화는 새로운 의의지식과 기술, 정책수행을 통한 산출물 등을 강조하고, 구성원에게 창의성과 문제해결 능력을 요구한다. 이에 따라 혁신지향문화의 구성원은 자신에 대한 긍정성과 높은 자신감을 가지게 되며 자신에 대한 부정적인 요소가 감소되어 긍정자본에 정적 관계가 있는 것으로 판단된다[40]. 특히 간호사는 간호업무 수행과정에서 계획된 간호를 성공적으로 수행할 것이라는 믿음과 자신감을 바탕으로 긍정적 심리에 의한 내재적 동기가 부여되어 자율성과 도전정신을 발휘하게 된다[37,38].

5. 결론

본 연구는 간호사가 인지하는 간호 조직문화의 유형에 따른 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 관계를 파악하고, 간호조직 문화유형에 따른 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 관계를 알아보기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구결과 연구대상자가 인지하는 조직문화 유형의 정도는 관계지향문화가 가장 높았고, 업무지향문화가 가장 낮았다. 일반적 특성에 따른 간호조직 문화유형의 차이에서 관계지향문화는 결혼상태, 이직 경험, 직업 만족도에 따라, 혁신지향문화는 결혼상태와 직업 만족도에 따라 유의미한 차이가 있었다. 또한 관계지향문화와 혁신지향문화는 기본심리욕구, 긍정심리자본과 유의미한 정적 상관관계가 있었으며, 심리적 소진과는 부적 상관관계가 있었다.

본 연구는 간호조직문화 유형과 조직구성원의 긍정적 심리요인 간의 관계를 확인하고 심리적 소진 감소를 통한 간호조직의 경쟁력 강화를 위한 긍정적인 조직문화 유형을 규명한 것에 의의가 있다.

이에 추후 연구를 위하여 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구가 일 지역 200-300명상 내외의 중소병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하여 연구 결과를 일반화하는 것은 무리가 있다. 따라서 의료기관의 규모에 따라 연구대상자를 무작위 추출하거나 외생변수를 추가한 반복 연구를 제언한다. 둘째, 일반적 특성을 비롯한 관련 변수를 확대한 후속 연구를 제언한다. 셋째, 관계지향문화와 혁신지향문화를 활성화할 수 있는 간호조직 내 시스템 구축과 프로그램 개발을 제언한다.

REFERENCE

- [1] S. P. Robbins & A. Judge. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New York: Pearson.
- [2] C. G. Hofstede., G. J. Hofstede & M. Minkov. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- [3] J. Nyameh, J. (2013). Roles of organizational founders and top management in moderating organizational cultures. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(2), 21-25.
- [4] Korea Statistical Information Service (KOSIS). Number of medical personnel by provider type (Total). National Health Insurance Statistical Yearbook. Annual 2005-2017 [Internet]. Daejeon: National Health Insurance Service. [cited 2020 March 26].

- Available from:
http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=350&tblId=TX_35001_A017&conn_path=12&language=en
- [5] S. J. Han. (2002). A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture and Organizational Performance. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 8(3), 441-456.
- [6] H. K. Jung, H. R. Kim & H. S. Han. (2018). Testing the Relationships among flight attendants' organization culture, organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, 27(1), 123-141.
 DOI : 10.24992/KJHT.2018.01.27.01.123.
- [7] I. H. Park & E. J. Cho. (2020). The Mediating Effects in the Relationship among Workplace Bullying, Job Stress, and Nursing Organizational Culture after completing the course of 'Workplace Bullying Prevention Law'. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 21(5), 523-531.
 DOI : 10.5762/KAIS.2020.21.5.523
- [8] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park & H. Y. Lee. (2014). Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 20(2), 206-214.
 DOI : 10.11111/jkana.2014.20.2.206
- [9] J. S. Kim, H. S. So & E. Ko. (2019). Influence of Role Conflict, Nursing Organizational Culture and Resilience on Nursing Performance in Clinical Nurses. *The Journal of Muscle and Joint Health*, 26(3), 195-204.
 DOI: 10.5953/JMJH.2019.26.3.195.
- [10] E. J. Oh & K. S. Jeong. (2019). The Effect of Job Stress, Nursing Organizational Culture and Emotional Exhaustion on Retention Intention among Clinical Nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(7), 467-477.
 DOI : 10.5392/JKCA.2019.19.07.467
- [11] H. H. Cho & E. Y. Kim. (2020). Effect of Nursing Organizational Culture, Organizational Health, and Job Crafting on Intent to Stay among Registered Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 26(2), 172-180.
 DOI : 10.11111/jkana.2020.26.2.172
- [12] R. M. Ryan & E. L. Deci. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- [13] E. L. Deci, R. & M. Ryan. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*. 49(3), 182-185.
 DOI : 10.1037/a0012801
- [14] Y. M. Cho. (2014). The Influence of Autonomy, Competency, Relatedness on Burnout among Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 12(6), 491-500.
 DOI : 10.14400/JDC.2014.12.6.491
- [15] Y. M. Cho & K. H. Jang. (2020). Relationship between Basic Psychological Needs and Psychological Burnout of Nurse: Mediation Effect of Positive Psychological Capital and Moderated Mediation Effect of Authentic Leadership. *Journal of Digital Convergence*. 18(11), 319-328.
 DOI : 10.14400/JDC.2020.18.11.319
- [16] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological Capital Questionnaire. [Internet]. Menlo Park, CA: Mind Garden Inc.; 2020 [cited 2020 March 26]. Available from:
https://www.mindgarden.com/search?controller=search&orderby=position&orderway=desc&search_query=PQC
- [17] M. Lee, Y. K. Chong & S. B. Gu. (2019). Organizational Culture on Positive Psychological Capital, Organizational Commitment and Turnover Intention of Deluxe Hotel: Focusing on F&B Employees. *Journal of Tourism Sciences*, 43(6), 49-71.
 DOI : 0.17086/JTS.2019.43.6.49.71
- [18] M. H. Lee & J. Y. Lee. (2018). Psychological Capital in the relationship between nurse Organization Culture and Retention Intention. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(8), 255-268.
 DOI : 10.35873/ajmahs.2018.8.8.025
- [19] S. Y. Jeong & J. Y. Chung. (2017). The Influence of Hotel Culinary Staffs Positive Psychological Capital in Intrinsic Motivation and Innovative Behaviour of the deluxe hotels in Seoul. *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 32(2), 335-351.
 DOI : 10.21719/KJTR.32.2.16.
- [20] J. B. Avey, R. J. Reichard, F. Luthans & K. H. Mhatre. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
 DOI : 10.1002/hrdq.20070
- [21] M. Y. Shim, H. J. Yoo, J. Y. Kim, S. R. Kim, Y. G. Song & J. Y. Kang. (2019). The Structural Equation Model of Organizational Culture, Authentic Leadership, Self-Esteem, and Bullying in Nurses at Critical Care Units. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 314-322.
 DOI :10.22650/JKCN.2019.25.3.314
- [22] E. G. Kim, M. S. Jung, J. K. Kim & S. J. You. (2020). Factors Affecting New Graduate Nurses' Intention on Retention in Hospitals: Focused on Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership and Organizational Socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 31-41.
 DOI : 10.11111/jkana.2020.26.1.31
- [23] Y. S. Jung. (2010). *The Relationships among Basic Psychological Needs, Sensation Seeking, Flow, and Exercise Addiction of Leisure Sports Participants*.

- Doctoral's thesis. Sungkyunkwan University, Seoul.
- [24] D. S. Lee & Y. D. Choi. (2010). A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations. *Korean Management Review*, 39(1), 1-28.
- [25] H. Y. Lee. (2016). *Factors Affecting Nurses' Workplace Bullying in Tertiary General Hospitals*. master's thesis. Chung-Ang University, Seoul.
- [26] H. Y. Choi & N. W. Chung. (2003). Perfectionism Tendency, Social Support, and Burnout Among Counselors. *The Korean Journal of Health Psychology*, 8(2), 279-300.
- [27] B. H. Lee. (2019). *Effects of Nurses' Emotional Contagion Sensitivity and Altruistic Behavior on Psychological Burnout*. master's thesis. Kwangwoon University, Seoul.
- [28] J. W. Lee, Y. S. Eo & Y. S. Ha. (2014). Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium Sized Hospitals. *The Korean journal of health service management*, 8(3), 75-87. DOI : 10.12811/kshsm.2014.8.3.075
- [29] I. S. Jang & S. M. Park. (2011). A Comparative Study on Nurses' Organizational Culture and Job Satisfaction according to the Hospital Size Differences. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(1), 1-13.
- [30] M. J. Lee, J. S. Han & Y. M. Jang. (2015). Convergence Study of The Effects of Nurses' Perceived Nursing Organization Culture and on Their Customer Orientation. *Journal of Digital Convergence*, 13(11), 303-311. DOI : 10.14400/JDC.2015.13.11.303
- [31] M. J. Kim. (2020). *Development of A Positive Nursing Organization Culture Measurement Tool*. Doctoral's thesis. Dankook University, Seoul.
- [32] M. K. Im, Y. H. Sung & J. H. Jung. (2017). Relationship among Types of Nursing Organizational Culture, Self-leadership and Burnout as Perceived by Perioperative Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 170-180. DOI : 10.11111/jkana.2017.23.2.170
- [33] G. Y. Jeong & H. J. Jang. (2019). The Effects of Nursing Organizational Culture, Work Performance and Workplace Bullying Type on Workplace Bullying Consequence of Nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 25(4), 424-435. DOI : 10.5977/jkasne.2019.25.4.424
- [34] J. E. Han, N. H. Park & J. H. Cho. (2020). Influence of gender role conflict, resilience, and nursing organizational culture on nursing work performance among clinical nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 26(3), 248-258. DOI : 10.5977/jkasne.2020.26.3.248
- [35] N. H. Kim & S. S. Cho. (2018). The Effect of Social Welfare Institutions' Organizational Culture Type on Social Workers' Burnout: Analysis of the Mediating Effect of Organizational Conflict. *Health and Social Welfare Review*, 38(1), 335-364. DOI : 10.15709/hswr.2018.38.1.335
- [36] Y. J. Lee, S. H. Kim & T. W. Lee. (2015). Effects of Job Characteristics, Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention in Public Institution Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 21(4), 354-365. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.4.354
- [37] Y. H. Lee. (2020). *Effect of Nursing Organizational Culture on Turnover Intention in Hospital Nurses: Mediating Effect of Workplace Incivility*. master's thesis. Keimyung University, Daegu
- [38] Y. J. Kim. (2011). The Effect of Organizational Culture Types with Basic Psychological Needs as a Mediator on the Level of Satisfaction with School Life - Centered on Gadets' in Armed Forces Nursing Academy. master's thesis. Seoul National University, Seoul.
- [39] M. Y. Park, Y. C. Chang & K. H. Lee. (2015). A Study on the Effects of Positive Psychological Capital of Employee Engagement and Career Satisfaction: Focused on the Employee Organization of University Hospital in Seoul Area by Multi-Group Analysis. *Korea Journal of Business Administration*. 28(12), 3095-3130. DOI : 10.18032/kaaba.2015.28.12.3095
- [40] J. H. Han. (2020). The Effect of Perceived Flexible Culture of adhocracy-clan on the Change Oriented OCB through Mediator of Positive Psychological Capital. *Journal of Digital Convergence*, 18(6), 133-141. DOI : 10.14400/JDC.2020.18.6.133.

조영문(Young-Mun Cho)

[영문]



- 2004년 3월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 학사)
- 2008년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 석사)
- 2011년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 박사)
- 2019년 현재 : 동신대학교 간호학과

교수

- 관심분야 : 성인 순환기계 만성질환
- E-Mail : cymun@dsu.ac.kr