



# 간호조직문화, 셀프리더십이 공공병원 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 미치는 영향

조은진<sup>1)</sup> · 이경숙<sup>2)</sup> · 전재희<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>경기도의료원 이천병원 수간호사, <sup>2)</sup>국립강릉원주대학교 간호학과 교수, <sup>3)</sup>국립강릉원주대학교 간호학과 조교수

## Effects of Nursing Organizational Culture and Self-leadership on Job Satisfaction for Nurses Working in the Comprehensive Nursing Care Service Ward in Public Hospitals

Jo, Eun Jin<sup>1)</sup> · Lee, Kyung-Sook<sup>2)</sup> · Jeon, Jaehee<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Head Nurse, Gyeonggi-do Medical Center Icheon Hospital, Icheon

<sup>2)</sup>Professor, Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, Wonju

<sup>3)</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, Wonju, Korea

**Purpose:** This study investigated the effects of nursing organizational culture and self-leadership on job satisfaction for nurses working in the comprehensive nursing care service ward in public hospitals. **Methods:** The participants were 138 nurses working in Gyeonggi-do medical center. The collected data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and regression analysis with SPSS/WIN 23.0. **Results:** Factors affecting job satisfaction were innovation-oriented culture ( $\beta=.29, p<.001$ ), want to work in this department ( $\beta=-.25, p<.001$ ), the cognitive strategy of self-leadership ( $\beta=.23, p=.002$ ), hierarchical-oriented culture ( $\beta=-.21, p=.002$ ), and marital status ( $\beta=.18, p=.005$ ). These factors accounted for 42.0% of the variability in job satisfaction. **Conclusion:** In order to improve the job satisfaction of nurses in the comprehensive nursing care service ward in public hospitals, institutional-level efforts should be made to encourage an innovation-oriented culture and avoid a hierarchy-oriented culture. In addition, education and program development are needed to improve the cognitive strategy of self-leadership.

**Key Words:** Comprehensive nursing care service; Organizational culture; Self-leadership; Job satisfaction

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

최근 저출산, 여성의 사회진출 증가, 핵가족화, 고령화, 부모를 부양하는 가치관의 변화 등 사회적 인식 변화는 가족의 입원으로 인한 돌봄을 개인 간병인을 고용하는 형태로 변화시켰다

(Hwang, 2010). 이러한 개인 간병인의 고용은 가족 구성원에게 경제적 부담으로 이어지며 결국 가족 간의 갈등을 초래하고 (Kwak, 2015), 간호의 질적 저하와 환자 안전사고, 교차 감염 등 많은 문제점을 야기하였다(Park & Lee, 2017). 이에 정부는 입원 환자에 대한 간병으로 발생하는 비용부담과 병원감염관리 문제점을 해결하고자 2013년 보호자 없는 병원을 시작으로 2018년 간호 · 간병통합서비스 운영은 전국 412기

**주요어:** 간호 · 간병통합서비스, 조직문화, 셀프리더십, 직무만족

**Corresponding author:** Jeon, Jaehee

Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, 150 Namwon-ro, Heungeop-myeon, Wonju 26403, Korea.  
Tel: +82-33-760-8648, Fax: +82-33-760-8641, E-mail: jhjeon@gwnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 조은진의 국립강릉원주대학교 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This paper is a revision of the first author thesis on master's degree at Gangneung-Wonju National University.

Received: May 1, 2019 / Revised: Jul 8, 2019 / Accepted: Jul 8, 2019

관 675명동 2만 7천여 병상으로 확대되었다(National Health Insurance Corporation, 2018). 이러한 간호·간병통합서비스 제도는 병동 환경에 대한 개선 및 환자 안전에 대한 철저한 관리로 환자와 보호자의 서비스 이용 만족도, 재 이용도와 추천도를 높이고, 낙상, 욕창 및 병원 감염률을 낮춰 환자 회복에 긍정적인 효과를 가져왔다(National Health Insurance Service, 2018). 간호사 측면에서도 전인간호를 제공함으로써 전문직업성이 향상되었고(Park, Yu, & Kim, 2017), 업무환경의 개선으로 직무만족도도 높아졌다(Bu, 2015).

그러나 간호·간병통합서비스를 제공하는 인력들의 업무부류는 되어 있으나 역할 구분이 명확하지 않아 위임된 간호행위에 대한 책임은 간호사에게 더욱 가중되고 있다(Park et al., 2017). 또한 간호·간병통합서비스 제공으로 환자 1인당 간호 제공 시간이 1.7배 증가됨에 따라 간호인력 확충의 문제, 적정 보상 및 수가의 문제, 간호와 간병을 구분하기 어려운 대국민 홍보의 문제, 잠재적 환자 안전사고의 위험성 등이 해결할 과제로 남아 있다(Kwak, 2015). 이러한 문제점은 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 부정적인 영향을 미치게 된다. 즉, 간호사가 직무에 만족하지 못하면 업무효율성이 저하되고, 간호조직의 업무성과 저하와 함께 간호사의 이직률 증가로 이어져, 병원행정의 주요 문제점이 될 수 있다(Jang & Park, 2011). 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직률 감소방안의 측면으로 직무만족을 향상시킬 필요가 있으며, 이를 위해 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인을 파악하는 것은 중요하다.

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무 스트레스(Kim & Kim, 2018), 전문직 정체성(Kim & Kang, 2018), 간호 업무성과, 환자안전사고(Park & Lee, 2017) 등이 다양하게 보고되었으나 조직적 차원에서의 고민도 필요하다. 병원은 의료 서비스를 제공하는 조직으로 최근 조직문화개선에 많은 관심을 보이고 있다. 조직문화는 조직의 구성원들에게 조직의 목표 설정과 정체성을 확립할 수 있도록 하며, 효율적인 조직운영을 위해 직무에 몰입할 수 있도록 이끌어 주는 기능을 가지고 있다(Lee, Han, & Kim, 2008). 간호조직문화는 신규 간호사의 업무 적응, 구성원들의 조직에 대한 몰입도, 양질의 간호서비스, 직원과 환자만족도, 이직의도, 직무만족 등에 영향을 미친다(Han, 2002; Seo & Ju, 2011). 특히, 선행연구에서는 대형병원, 중소병원 등을 대상으로 조직문화 유형과 간호사의 직무만족의 관련성을 연구하였는데, 조직문화 중 관계지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화, 혁신지향문화에 따라 간호사의 직무만

족도의 차이가 있음을 보고한 바 있다(Han, 2002; Kwon et al., 2011). 그러나 간호·간병통합서비스병동을 대상으로 양질의 간호서비스 제공과 효율적인 조직의 질 관리, 간호사의 직무만족을 증가시킬 수 있는 긍정적인 간호조직문화 유형은 무엇인지에 대한 연구는 부족하다.

한편, 간호·간병통합서비스 병동은 보호자와 간병인이 상주하지 않는 특성 상 환자의 다양한 요구에 따른 기본간호제공과 환자의 안전과 관련한 병동 간호사의 역할이 강화되었다(Park et al., 2017). 이에 간호·간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사는 상황에 대한 즉각적 판단과 대응이 이루어져야 하기 때문에 간호 전문지식, 자율성, 독립성, 적극성이 요구되며 이는 간호사 개인의 셀프리더십과 연결된다(Lee, 2018). 이에 간호사의 셀프리더십은 간호·간병통합서비스 제도가 효과적으로 확대, 정착하는데 도움을 줄 수 있고, 팀의 리더의 역할로 간호사의 중요한 역량이 될 것이다(Kang, Choi, Park, & Kim, 2010). 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서, 셀프리더십은 간호사의 직무만족을 높이고 조직유효성을 높여 구성원들에게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나(Kim & Lee, 2009), 셀프리더십이 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에도 영향을 미치는지에 대해 조사해 볼 필요가 있다.

지금까지 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 직무만족에 대한 연구에서 병원특성, 간호조직의 특성, 개인의 특성에 따라 직무만족 정도가 다양하게 보고되었다(Kim & Kang, 2018; Kim & Kim, 2018; Lee, 2015; Ryu, 2015). 그러나 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 하여 간호조직문화, 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는 가를 규명하는 연구는 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 간호조직문화와 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 증가시킬 수 있는 전략개발은 물론 효율적인 인력관리를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호조직문화와 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 간호조직문화, 셀프리더십, 직무만족의 정도를 파악한다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.
- 대상자의 간호조직문화, 셀프리더십, 직무만족 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 공공병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호조직문화와 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상은 경기도 내 6개 공공병원의 간호·간병통합서비스 병동 근무 간호사들로 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 자발적인 참여에 동의한 간호사로 하였다. 연구대상자 수는 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 회귀분석 시 예측변수 15개(일반적 특성 13개, 간호조직문화, 셀프리더십), 중간효과 크기 .15, 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) .80을 적용하였을 때 표본수가 139명으로 산출되었다. 이에, 탈락률을 고려하여 총 143명을 선정하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 간호조직문화

Han (2002)이 개발한 병원 간호조직문화 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 관계지향문화(5문항), 위계지향문화(5문항), 혁신지향문화(6문항), 업무지향 문화(4문항)의 네 개 하부 요인의 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하였으며 하부 요인별 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. Han (2002)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .78이었으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .79였다.

#### 2) 셀프리더십

Manz와 Sims (1980)가 개발한 18개 문항을 Lee (2018)가 사용한 셀프리더십 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 18문항으로 행위적 전략(15문항)과 인지적 전략(3문항)으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하였으며 점수가 높을

수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. Lee (2018) 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .87이었으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .79였다.

### 3) 직무만족

Paula (1978)가 개발한 직무만족 측정도구를 Han과 Mun (1996)이 간호조직에 맞도록 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 20개 문항으로, 보수(2문항), 업무요구(4문항), 전문성(3문항), 행정(3문항), 간호사-의사관계(2문항), 자율성(3문항), 상호작용(3문항)으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Han과 Mun (1996)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .73이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .71이었다.

### 4. 자료수집

자료수집기간은 2018년 7월 30일부터 8월 20일까지였다. 경기도 소재의 총 6개의 지역거점 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 설문지를 배포하였다. 배포한 설문지는 100% 회수되어 회수된 총 143부 설문지 중 불완전하거나 불성실하게 응답한 설문지 5부를 제외하고 총 138부를 최종 분석하였다. 설문 후 소정의 답례품을 제공하였다.

### 5. 자료분석

SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며 분석 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 대상자의 간호조직문화, 셀프리더십, 직무만족의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하였고, 사후 분석은 Scheffé test로 하였다.
- 대상자의 간호조직문화, 셀프리더십, 직무만족과의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 이용하였다.

### 6. 윤리적 고려

본 연구는 자료수집 이전에 G대학교 윤리위원회의 승인

(GWNUIRB-2018-9)을 받았다. 자발적으로 연구에 참여하기로 동의한 대상자들에게 연구의 목적과 설문지 작성 요령을 충분히 설명하고, 연구참여에 대한 서면 동의서를 받았다. 연구에 참여하기로 동의한 경우라도 언제든지 거부, 중단할 수 있으며, 그에 따른 어떠한 불이익도 발생하지 않음을 설명하였다. 본 연구에 사용한 도구는 도구개발자로부터 사용승인을 받았다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 평균 연령은 32.9세로 29세 이하가 49.3%로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 56.5%로 과반수 이상이었으며, 학력은 4년제 졸업 이상이 61.6%로 가장 많았다. 종교는 없음이 55.8%로 많았다. 직위는 일반간호사가 87.7%로 가장 많았으며, 총 근무경력은 평균 8.5년으로 3년 미만이 32.6%로 가장 높게 나타났다. 고용형태는 정규직이 94.9%였고, 대상자의 55.8%가 간호·간병통합서비스 병동에 근무를 희망하였다. 연봉은 3,000만원 이상 4,000만원 미만이 45.7%로 가장 높게 나타났다. 병원별 간호사 근무 배치기준은 1:10명이 86.2%, 간호조무사 배치기준은 1:30명이 60.9%로 나타났다(Table 1).

### 2. 대상자의 간호조직문화, 셀프리더십, 직무만족의 정도

대상자의 간호조직문화점수의 하위영역별 평균점수는 5점 만점 중 관계지향문화 3.64점, 위계지향문화 3.37점, 혁신지향문화 3.31점, 업무지향문화 3.03점 순으로 나타났다. 셀프리더십은 3.32점(5점 만점)이었으며, 하위영역별로 인지적 전략 3.63점, 행위적 전략 3.44점으로 나타났다. 직무만족도의 평균은 3.09점(5점 만점)이었으며, 하위영역별로 상호작용 3.60점, 간호사-의사관계 3.44점, 자율성 3.36점, 전문성 3.30점, 보수 2.50점 순이었으며, 업무요구가 2.42점으로 가장 낮았다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성 및 업무 관련 특성에 따른 직무만족의 차이

일반적 특성에 따른 직무만족은 결혼상태( $t=-2.69, p=.008$ ), 직위( $F=4.41, p=.014$ ), 총 근무경력( $F=7.54, p<.001$ ), 현 근무지 근무 희망여부( $t=4.68, p<.001$ ), 연봉( $F=2.91, p=.037$ ), 간

호사 배치기준( $F=17.46, p<.001$ ), 간호조무사 배치기준( $F=9.00, p<.001$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 기혼자의 직무만족 점수가 높았으며, 책임간호사가 일반간호사보다 직무만족 점수가 높은 것으로 나타났다. 총 근무경력에서는 3년 이상~10년 미만에서 직무만족 점수가 가장 낮았으며, 현 근무지 근무 희망여부에서는 근무를 희망하는 경우의 직무만족 점수가 높았다. 연봉에서는 5,000만원 이상에서 직무만족 점수가 높았으나 사후 검증 상 유의한 차이를 보이지 않았다. 간호사 배치기준이 1:10명인 경우에 직무만족 점수가 높은 것으로 나타났다. 간호조무사 배치기준의 경우 40명 이상보다 1:25명, 1:30명에서 직무만족 점수가 높은 것으로 나타났다(Table 1).

### 4. 대상자의 간호조직문화, 셀프리더십, 직무만족과의 상관관계

간호조직문화의 하위영역별로 살펴보면 혁신지향 문화는 관계지향문화( $r=.618, p<.001$ )와 양의 상관관계를, 위계지향문화( $r=-.191, p=.025$ )와는 음의 상관관계를 보였다. 업무지향 문화는 관계지향문화( $r=.242, p=.004$ ), 위계지향 문화( $r=.223, p=.009$ ), 혁신지향문화( $r=.376, p<.001$ )와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 셀프리더십의 하위영역별로 살펴보면 행위적 전략은 관계지향문화( $r=.340, p<.001$ ), 혁신지향문화( $r=.446, p<.001$ ), 업무지향문화( $r=.354, p<.001$ )와 양의 상관관계를 나타냈다. 인지적 전략은 관계지향문화( $r=.296, p<.001$ ), 위계지향문화( $r=.179, p=.036$ ), 혁신지향문화( $r=.281, p<.001$ ), 업무지향문화( $r=.214, p=.012$ ), 행위적 전략( $r=.472, p<.001$ )과 양의 상관관계가 있었다. 직무만족은 관계지향문화( $r=.381, p<.001$ ), 혁신지향문화( $r=.512, p<.001$ ), 행위적 전략( $r=.370, p<.001$ ), 인지적 전략( $r=.350, p<.001$ )과 양의 상관관계가 있었으며, 위계지향문화( $r=-.223, p=.008$ )와는 음의 상관관계를 보였다(Table 3).

### 5. 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 일반적 특성 중에 직무만족에 유의한 차이를 보인 결혼상태, 총 근무경력, 현 근무지 근무 희망여부, 연봉과 직무만족과 유의한 상관관계를 보인 간호조직문화의 유형 중 관계지향문화, 위계지향문화, 혁신지향문화, 그리고 셀프리더십 중 행위적 전략과 인지적 전략을 독립변수로 하고 직무만족을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 하였다. 다중회귀분석에 투입되는 변수

Table 1. General Characteristics and Job Satisfaction by Characteristics of Subjects

(N=138)

Characteristics	Categories	n (%)	Job satisfaction	
			M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Male	6 (4.3)	3.23±0.33	1.10 (.270)
	Female	132 (95.7)	3.09±0.31	
Age (year)	< 30	68 (49.3)	3.06±0.34	2.25 (.109)
	30~< 40	41 (29.7)	3.08±0.30	
	≥ 40	29 (21.0)	3.20±0.23	
Marital status	Single	78 (56.5)	3.03±0.33	-2.69 (.008)
	Married	60 (43.5)	3.17±0.28	
Education	College	53 (38.4)	3.07±0.32	-0.65 (.320)
	Over Bachelor's	85 (61.6)	3.10±0.31	
Religion	Yes	61 (44.2)	3.13±0.36	-0.32 (.098)
	No	77 (55.8)	3.15±0.28	
Position	Staff nurse <sup>a</sup>	121 (87.7)	3.06±0.32	4.41 (.014) a < b
	Charge nurse <sup>b</sup>	10 (7.2)	3.35±0.20	
	Head nurse <sup>c</sup>	7 (5.1)	3.22±0.21	
Total clinical experience (year)	< 3 <sup>a</sup>	45 (32.6)	3.13±0.27	7.54 (< .001) b < d
	3~< 10 <sup>b</sup>	39 (28.3)	2.91±0.36	
	10~< 20 <sup>c</sup>	42 (30.4)	3.17±0.27	
	≥ 20 <sup>d</sup>	12 (8.7)	3.27±0.18	
Current departmental career (year)	< 3	107 (56.3)	3.10±0.29	0.07 (.933)
	3~< 10	71 (37.4)	3.07±0.43	
	≥ 10	12 (6.3)	3.11±0.15	
Employment type	Permanent position	131 (94.9)	3.10±0.32	0.98 (.329)
	Temporary position	7 (5.1)	2.98±0.18	
Want to work in this department	Yes	77 (55.8)	3.20±0.26	4.68 (< .001)
	No	61 (44.2)	2.96±0.32	
Annual salary (10,000 won)	< 3,000	32 (23.2)	3.01±0.36	2.91 (.037)
	3,000~< 4,000	63 (45.7)	3.07±0.31	
	4,000~< 5,000	26 (18.8)	3.14±0.24	
	≥ 5,000	17 (12.3)	3.26±0.25	
Allocation Standard for a nurse (person)	1:10	119 (86.2)	3.13±0.28	17.46 (< .001)
	1:12	19 (13.8)	2.82±0.38	
Allocation Standard for a nurse assistant (person)	1:25 <sup>a</sup>	35 (25.4)	3.16±0.20	9.00 (< .001) c < a, b
	1:30 <sup>b</sup>	84 (60.9)	3.12±0.31	
	≥ 1:40 <sup>c</sup>	19 (13.7)	2.82±0.38	

간의 투입타당성을 확인하기 위해 다중 공선성을 진단하였다. 공차한계(tolerance)는 .81~.98로 0.1 이상이였다. VIF값은 1.02~1.23으로 다중공선성에 문제가 없었고 Durbin-Waston을 이용하여 자기상관을 검정한 결과 DW=1.74로 나타나 자기상관의 문제도 없는 것으로 나타났다. 회귀모형 분석결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며(F=21.15,  $p < .001$ ), 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로는 혁신지향문화( $\beta = .32, p < .001$ ), 셀프리더십 중 인지적 전략( $\beta = .25, p < .001$ ), 현 근무지 근무희

망여부( $\beta = -.27, p < .001$ ), 위계지향문화( $\beta = -.22, p = .001$ ), 기혼( $\beta = .16, p = .013$ ) 순으로 나타났으며, 전체 모델의 설명력은 42.0%였다. 즉 혁신지향문화를 높게 인식할수록, 셀프리더십 중 인지적 전략 점수가 높을수록, 현 근무지에 근무를 희망할수록, 위계지향문화를 낮게 인식할수록, 기혼인 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(Table 4).

## 논 의

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 목적으로 시도되었으며 연구의 시사점을 논의하면 다음과 같다.

**Table 2.** The Level of Nursing Organizational Culture, Self-leadership, and Job Satisfaction (N=138)

Variables	M±SD
Nursing organizational culture (1~5 point)	3.35±0.32
Relation-oriented culture	3.64±0.58
Hierarch-oriented culture	3.37±0.48
Innovation-oriented culture	3.31±0.52
Task-oriented culture	3.03±0.39
Self-leadership (1~5 point)	3.32±0.35
Behavioral strategy	3.44±0.41
Cognitive strategy	3.63±0.67
Job satisfaction (1~5 point)	3.09±0.31
Salary	2.50±0.74
Professionalism	3.30±0.61
Nurse-doctor relationship	3.44±0.67
Administration	3.17±0.45
Autonomy	3.36±0.52
Business demands	2.42±0.47
Interaction	3.60±0.57

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족은 평균 3.09 점으로, 동일한 도구를 이용하여 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족도를 조사한 Ryu (2015)의 2.64점 보다 높았고, 일반 병원 간호사를 대상으로 한 Lee (2013)의 2.96점, Kwon 등(2011)의 3.1점보다도 다소 높았다. 이러한 차이는 대상자의 일반적 특성과 병원의 소재 지역이나 특성, 간호·간병통합서비스 병동과 일반병동의 차이 때문이라고 볼 수도 있지만, 사업의 안정적인 확대운영을 위한 대국민 홍보, 간호인력 확충, 간호업무 환경 개선 등으로 간호사의 직무에 대한 만족이 점차 높아진 결과로 볼 수도 있다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 운영으로 인해 간호사의 직무만족이 높아진다면 향후 간호사의 이직률 감소에 중요한 대안점이 될 수 있다.

직무만족도는 하위영역별로 상호작용, 간호사-의사관계, 자율성, 전문성, 행정, 업무요구, 보수순이었다. 다른 연구에서도 상호작용에 대한 직무만족 점수는 높았고, 보수나 업무요구에 대한 직무만족 점수는 낮게(Lee, 2013; Ryu, 2015) 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 본 연구의 대상자인 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 환자에게 양질의 간호서비스를 제공하고 다양한 직종과의 상호작용을 하여 업무의 효율성이 높아지면 직무를 효과적으로 수행하고 있다고 느낄 수 있기 때문이라 여겨진다. 이에 비해 간호사들의 주관적인 업무요구 정도

**Table 3.** The Correlations among Nursing Organizational Culture, Self-leadership, and Job Satisfaction (N=138)

Variables	Categories	Nursing organizational culture				Self-leadership		Job satisfaction
		Relation-oriented culture	Hierarch-oriented culture	Innovation-oriented culture	Task-oriented culture	Behavioral strategy	Cognitive strategy	
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	
Nursing organizational culture	Relation-oriented culture	1						
	Hierarch-oriented culture	-.013 (.880)	1					
	Innovation-oriented culture	.618 (<.001)	-.191 (.025)	1				
	Task-oriented culture	.242 (.004)	.223 (.009)	.376 (<.001)	1			
Self-leader ship	Behavioral strategy	.340 (<.001)	.151 (.078)	.446 (<.001)	.354 (<.001)	1		
	Cognitive strategy	.296 (<.001)	.179 (.036)	.281 (<.001)	.214 (.012)	.472 (<.001)	1	
Job satisfaction		.381 (<.001)	-.223 (.008)	.512 (<.001)	.110 (.199)	.370 (<.001)	.350 (<.001)	1

Table 4. Multiple Regression with Job Satisfaction

(N=138)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	2.54	0.23		11.07	< .001
Marital status (married) <sup>†</sup>	0.10	0.04	.16	2.52	.013
Total clinical experience (year)	-0.05	0.61	-.05	-0.65	.518
Want to work in this department (no) <sup>†</sup>	-0.17	0.04	-.27	-4.13	< .001
Annual salary	0.08	0.55	.07	0.98	.326
Relation-oriented culture	0.13	0.58	.12	1.53	.128
Hierarchical-oriented culture	-0.14	0.04	-.22	-3.31	.001
Innovation-oriented culture	0.19	0.04	.32	4.45	< .001
Cognitive strategy	0.12	0.03	.25	3.61	< .001
Behavioral strategy	0.05	0.61	.05	0.66	.508

Adj. R<sup>2</sup>= .42, F=21.15, p< .001SE=Standard error; <sup>†</sup> Dummy variables.

나 보수에 대한 만족도가 상대적으로 낮기 때문에 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 근무여건을 개선하고 업무량에 따른 적절한 보수체계를 마련하는 노력이 필요할 것이다.

직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 간호조직문화 중 혁신지향문화, 위계 지향문화, 셀프리더십 중 인지적 전략, 현 근무지 근무 희망여부, 기혼인 경우로 나타났다. 즉, 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로는 근무형태, 급여 등의 직무 관련 특성보다 간호조직문화와 셀프리더십이 영향을 미친다는 결과는 흥미롭다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해 간호조직문화를 바람직하게 변화시키고 간호사 개인의 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 전략이 필요하다.

본 연구결과 경기도 내 6개 공공병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사가 인지하는 간호조직문화는 관계지향문화, 위계 지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화 순이었다. 같은 도구를 사용하여 일반병동 간호사를 대상으로 한 연구에서도 관계지향문화(Seo & Ju, 2011)와 위계지향문화(Han, 2002; Kwon et al., 2011)를 가장 높은 순으로 인지하였고, 공공병원 간호사를 대상으로 한 연구에서도 관계지향문화와 위계지향문화를 높게 인지하였다(Lee & Yoo, 2018). 즉, 간호·간병통합서비스 병동 여부와 관계없이 간호사들은 관계지향문화와 위계지향문화를 높게 인지하는 것을 알 수 있다. 반면, 본 연구에서 간호사들은 혁신지향문화를 높게 인지할수록, 위계지향문화를 낮게 인지할수록 직무만족이 높았다. 즉, 간호·간병통합서비스

병동 내 간호사들이 가장 강하게 인지하는 간호조직문화와 직무만족에 영향을 미치는 간호조직문화가 차이가 있다는 점은 주목할 만한 결과이다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 향상하기 위해 혁신지향문화를 발전시키고 위계지향문화를 지양하는 등 조직문화를 변화시키기 위한 노력이 필요하다. 다른 연구에서도 관계지향문화와 위계지향문화가 적절히 조화를 이룰 때 간호의 생산성은 높아질 수 있다(Han, 2002)고 하였으나, 바람직한 간호조직문화는 조직의 성과, 구성원들의 직무만족, 이직의도 등에 큰 영향을 미치므로(Choi, Jang, Park, & Lee, 2014; Han, 2002; Park et al., 2017), 간호사의 직무만족 측면에서는 바람직한 조직문화를 파악하고 형성해야 한다.

본 연구결과 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 향상을 위한 조직문화는 혁신지향문화였으므로 이와 같은 문화 형성을 위해 병원 고위 관리직과 간호부서장은 미래에 대한 비전을 제시하고 구성원이 창조성과 다양성을 발휘할 수 있는 업무 환경을 제공해야 한다. 또한 구성원들 간의 신뢰와 지지, 협동심으로 일할 수 있는 조직 분위기를 마련해야 할 것이다. 이에 더해 조직 구성원이 강하게 인지하고 있으나 직무만족에는 부정적인 영향을 주는 위계지향문화를 감소시킬 수 있는 전략이 필요하다. 과거에는 위계지향문화가 조직의 생산성을 향상시킬 수 있다는 관점에서 지지되었으나(Lee et al., 2008) 병원과 같은 다이내믹한 환경에서 위계지향문화를 너무 강조할 경우 조직을 경직시켜 오히려 생산성을 떨어뜨리고 직무만족을 저하시키게 된다(Lee & Yoo, 2018). 따라서 위계지향문화

정도를 적절히 조절할 필요가 있다. 위계지향문화를 지양하기 위해서는 병원 내 관리자와 고위 보직자 등의 역할이 중요하다. 따라서 병원 차원에서는 관리자들을 대상으로 주기적으로 전문가를 초빙하여 조직문화 관련 교육을 받고 스스로 본인의 관리자 유형을 파악하여야 한다. 또한 유연한 조직문화 형성을 위해 행정적 절차를 간소화하고 세부적인 업무 및 복무 규정을 명문화하여 조직 구성원이 업무와 복무 규정 등을 잘 파악함으로써 상, 하 관계에 있어 불필요한 마찰을 줄일 수 있어야 하겠다. 또한, 서로 이해하고 배려할 수 있는 자세와 마음가짐을 함양할 수 있도록 병원차원의 다양한 지원과 노력이 필요하다.

한편, 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 셀프리더십 중 인지적 전략은 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인 중 하나였다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 셀프리더십 중 인지적 전략을 지속적으로 향상시킬 수 있도록 노력해야 한다. 인지적 전략은 자신의 업무에 집중하여 즐거움에 초점을 맞추고 어떠한 장애요인만 생각하기 보다는 기회요인을 찾아 사고하도록 관리하는 것이다(Manz & Sims, 1980). 이를 위해 우선 본 연구에서 간호사들의 인지적 전략이 행위적 전략보다 높게 나타난 원인을 유추하건데 간호·간병통합서비스 병동 특성 상 간호조무사와 병동지원인력의 업무를 지시, 통제해야 하는 역할이며, 상황별 의사결정을 내릴 기회 또한 많아졌고 업무 처리를 주도적으로 처리할 기회가 많아 인지적 전략의 셀프리더십이 높아진 것으로 사료된다. 향후 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 인지적 전략의 셀프리더십을 꾸준히 향상시키도록 하기 위해 다양한 교육과 프로그램 기회를 제공하여 임상 상황에서 스스로 사고하고 판단할 수 있도록 개인의 역량을 키워주어야 한다. 또한 시간에 맞춰 주어진 업무만을 수행하는 것이 아닌 스스로 목표를 설정하고 자율적으로 일할 수 있는 환경을 제공해주며, 설정한 목표 달성 시 확실한 보상을 통해 스스로의 행동에 강화를 시켜야 할 것이다. 이에 따라 간호사들은 새로운 변화에 도전하고 적응하여 전문가다운 업무처리 능력을 발휘하면서 업무성공률을 높이고 병원의 발전에 기여할 수 있을 것이다. 또한 이는 서비스 확대로 연결되어 중증도, 간호 필요도가 높은 환자와의 의사소통 능력과 간호실무수행능력의 향상과 함께 직무만족을 높이는데 기여할 수 있다.

2013년 정부의 간호·간병통합서비스 병동 정책 시작 이후 지속적이며 전국적으로 확대 실시하는 현시점에서 간호·간병통합서비스 병동 시스템이 잘 정착하기 위해서는 간호사의 인력확보가 무엇보다 우선시된다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 연구는 시기적절하였다고 사료된다.

본 연구의 제한점은 경기도 소재의 6개 의료원의 간호·간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사를 대상으로 자료수집을 하였으므로 연구결과를 전국 간호·간병통합서비스 병원 간호사로 일반화하여 확대 적용하는데 신중을 기해야 한다.

## 결론

본 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과, 간호조직문화 중 혁신지향문화, 셀프리더십의 인지적 전략, 현 근무지 근무 희망 여부, 간호조직문화의 위계지향문화, 기혼 순으로 나타났다. 따라서 공공병원의 기존의 간호조직문화를 개선하고, 특히 혁신지향문화를 지향하기 위해 병원의 관리직과 부서장이 주축이 되어 창조성을 발휘할 수 있는 업무환경을 만들고, 위계지향문화를 지양하기 위해 병원 행정업무를 간소화하고 업무 규정을 명확히 정비하여 자율적인 업무환경을 조성해야 한다. 또한 간호사를 위한 다양한 교육과 프로그램을 통하여 인지적 전략의 셀프리더십을 강화해야 한다. 이는 높은 직무만족으로 연결되어 유능한 간호 인력의 이직률을 낮추는데 기여할 수 있을 것이다.

향후, 본 연구를 토대로 다른 지역의 간호·간병통합서비스 병동 간호사로 확대 조사함으로써 지역별 차이를 비교하는 반복연구를 제안한다. 또한 간호조직문화 변화 전략 및 간호사의 셀프리더십을 향상시키기 위한 전략적 프로그램 개발 연구를 제안한다.

## REFERENCES

- Ahn, Y. M., Chee, S. J., Kim, Y. J., Kwon, H. J., Park, S. A., Suk, B. H., 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.
- Bu, E. H. (2015). *A study on the performance and improvement plan of comprehensive nursing service business operation* (Issue Brief No. 2015-20-029). National Health Insurance Corporation Ilsan Hospital Research Report.
- Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206-214. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- Han, C. B., & Mun, H. J. (1996). A Study on role conception and job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of*



- Nursing Administration*, 2(1), 115-124.
- Han, S. J. (2002). A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(3), 441-456.
- Hwang, N. M. (2010). An analysis of the debates on introduction of public caregivers' services in acute medical centers. *Health Welfare Policy Forum*, 170, 60-71.  
<https://doi.org/60-71.I410-ECN-0102-2018-300-000226968>
- Jang, I. S., & Park, S. M. (2011). A Comparative study on nurses' organizational culture and job satisfaction according to the hospital size differences. *Journal of the Korean Academy of Nursing*, 20(1), 1-13.  
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.001>
- Kang, Y. S., Choi, Y. J., Park, D. L., & Kim, I. J. (2010). A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), 143-151.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.143>
- Kim, B. H., & Kang, H. Y. (2018). Job satisfaction, job stress, burnout, and turnover intention of comprehensive nursing care service ward nurses and general ward nurses. *Journal of Korea-Academia Technology Society*, 19(5), 459-469.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.5.459>
- Kim, S. K., & Kim, G. M. (2018). Effects of nurses' job stress, self-efficacy, and professional self-concept on job satisfaction: A comparison on comprehensive nursing care service wards and general wards. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 20(3), 1609-1624.
- Kim, Y. H., & Lee, Y. M. (2009). Influence of self-leadership on job stress, job satisfaction and burnout among nurses in hospitals. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11(4), 1939-1951.
- Kwak, W. H. (2015). Contents and issues of comprehensive nursing service demonstration projects. *Healthcare Policy Forum*, 13(2), 50-55.
- 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.
- Lee, E. Y., & Yoo, Y. G. (2018). The Effect of organizational nursing culture and workplace bullying on nurses' turnover intention in public hospitals. *Korean Association of Health and Medical Sociology*, 49, 91-115.  
<https://doi.org/10.21489/hass.2018.12.49.91>
- Lee, H. J. (2013). *The factors influencing the job satisfaction of nurses*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- Lee, N. Y. (2018). *Nursing and caring integration services patient-centered nursing of ward nurses and general ward nurses, a comparison of self-leadership and teamwork*. Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Lee, Y. S. (2015). *Job stress and job satisfaction of nurses between integrated nursing and care service ward and general ward*. Unpublished master's thesis, Kyungpook National University, Daegu.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.  
<https://doi.org/10.2307/257111>
- National Health Insurance Corporation. (2018, July). *Business guideline of comprehensive nursing care service* (Issue Brief No. 138). Seoul: National Health Insurance Service.
- Park, J. H., & Lee, M. H. (2017). Effects of nursing and care-giving integrated service on nursing work performance, nurses' job satisfaction and patient safety. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 24(1), 14-22.  
<https://doi.org/10.22705/jkashcn.2017.24.1.014>
- Park, K. O., Yu, M., & Kim, J. K. (2017). Experience of nurses participating in comprehensive nursing care. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 23(1), 76-89.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.76>
- Paula, L. S. (1978). Management of work satisfaction among health profession. *Medical Care*, 4(1), 337.
- Ryu, J. I. (2015). *Comparative study about the clinical nurse's job satisfaction, quality of nursing service in between general ward and comprehensive nursing care service ward*. Unpublished master's thesis, Changwon National University, Gyeongnam.
- Seo, Y. Y., & Ju, H. O. (2011). Influence of nursing organizational culture on empowerment as perceived by new nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 17(1), 88-95. <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.88>