



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호학 석사 학위논문

상급종합병원  
간호사가 지각한 긍정 간호조직문화와  
조직 커뮤니케이션 만족이  
직무열의에 미치는 영향

The Impact of  
Positive Nursing Organizational Culture and  
Organizational Communication Satisfaction  
on Work Engagement Perceived by Nurses  
in Tertiary Hospitals

울산대학교 산업대학원

임상전문간호학전공

최재숙

상급종합병원  
간호사가 지각한 긍정 간호조직문화와  
조직 커뮤니케이션 만족이  
직무열의에 미치는 영향

지도교수 김 연 희

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2023년 8월

울산대학교 산업대학원  
임상전문간호학전공  
최 재 숙

최재숙의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원    정 재 심    인

심사위원    김 명 숙    인

심사위원    김 연 희    인

울산대학교 산업대학원

2023년 8월

## 감사의 글

2020년 11월 대학원 지원부터 2023년 6월 석사논문을 완성하기까지 많은 분의 격려와 응원이 있었기에 가능한 일이었습니다.

대학원에 입학하여 처음 뵈는 순간부터 지금까지 저를 믿어 주시고, 격려해주신 김연희 교수님께 깊이 감사드립니다. 그러한 교수님의 세심한 배려가 저에게는 가장 큰 힘이 되었습니다. 감사드리고 또 감사드립니다. 논문의 심사위원장을 맡아 주신 정재심 교수님, 교수님의 귀한 조언과 지도로 논문의 완성도가 높아질 수 있었습니다. 다시 한번 감사드립니다. 2003년 수술간호팀 입사 후 교육 전담 선생님이로 만나 늘 모범이 되어 주셨던 김명숙 간호부원장님, 현장에서의 경험과 지혜가 담긴 훌륭한 조언 덕분에 논문 내용이 더 풍성해질 수 있었습니다. 진심으로 감사드립니다.

대학원 과정을 어려움 없이 마칠 수 있도록 지원해주신 강태림 팀장님, 대학원을 시작할 수 있게끔 물심양면으로 응원해주신 최한주 유엠님, 그 마음 잊지 않겠습니다. 논문 진행과정에 적극적으로 지원해주신 정은희 유엠님, 항상 밝은 기운 북돋아 주신 서꽃샘 유엠님, 대학원 생활 길잡이 역할을 해주던 박지희 선생님, 임아영 선생님에게도 감사드립니다. 또한 학업과 논문과정을 무사히 마칠 수 있도록 배려해주신 성형외과 외래 간호사님들에게 진심으로 고마운 마음을 전합니다. 내 인생의 귀한 인연, 대학원 동기 김새미나, 김지혜, 윤기주, 이계민, 이형건, 정은미, 주연숙 선생님 덕분에 5학기라는 시간이 참 행복했습니다. 연구도구를 흔쾌히 사용할 수 있도록 허락해주신 교수님에게도 감사드립니다. 연구에 참여해 주신 선생님 모두에게 감사드리며, 선생님들의 참여 덕분에 이 논문이 완성될 수 있었습니다.

직장과 육아, 학업으로 바빠진 딸을 대신하여 손주들을 보느냐 고생하신 엄마, 아빠, 부모님께서 보여주시는 크나큰 사랑은 감동이었고 매 순간 감사였습니다. 누구보다 나의 대학원을 적극 지지하며 응원해준 남편과 사랑하는 두 아들 주영이, 하영이에게도 고마움을 전합니다.

'이 논문은 2022년 서울특별시간호사회 한마음장학금의 지원을 받아 연구되었음'

## 국문초록

본 연구는 간호사의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족 및 직무열의의 정도와 관계를 파악하고, 직무열의에 영향을 주는 요인을 규명하기 위한 다기관 서술적 조사연구이다. 자료수집은 서울 소재 4개의 상급종합병원에서 근무하고 있는 일반간호사 186명을 대상으로 2023년 3월 13일부터 2023년 3월 30일까지 자가 보고식 설문지를 이용하였고 최종적으로 184부를 분석하였다. 수집한 자료는 SPSS WIN 26.0 프로그램을 이용하여 빈도수와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, ANOVA로 분석하고, 사후분석은 Scheffé test로 진행하였다. 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 간의 상관관계는 Pearson's correlation analysis로 분석하고, 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션이 직무열의에 미치는 영향을 탐색하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)으로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 본 연구 대상자의 평균연령은  $34.44 \pm 7.46$ 세로 30세 이상 39세 이하가 73명(39.7%)로 가장 많았다. 미혼이 102명(55.4%)이었으며, 최종학력은 학사가 122명(66.3%)으로 가장 많았다. 총 임상경력 평균은  $11.19 \pm 7.73$ 년으로 10년 이상이 94명(51.1%)였으며, 현 부서 근무기간 평균은  $5.97 \pm 5.40$ 년으로 5년 이상이 79명(42.9%)로 가장 많았다. 115명(62.5%)가 3교대 근무를 하고 있었으며, 부서별로는 병동 52명(28.3%), 외래 49명(26.6%), 수술실 42명(22.8%), 중환자실 41명(22.3%)이었다. 급여에 대해 만족도는 보통이 100명(54.3%)으로 나타났다.
2. 긍정 간호조직문화의 평균점수는  $3.82 \pm 0.48$ (5점 만점), 조직 커뮤니케이션 만족의 평균점수는  $3.41 \pm 0.41$ (5점 만점), 직무열의의 평균점수는  $3.33 \pm 0.86$ (6점 만점)이었다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정 간호조직문화는 급여만족도와 유의한 차이가 있었으며( $F=14.792$ ,  $p<.001$ ), 조직 커뮤니케이션 만족도 급여만족도와 유의한 차이가 있었다( $F=21.157$ ,  $p<.001$ ). 직무열의는 연령( $F=11.031$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=-4.735$ ,  $p<.001$ ), 최종학력( $F=19.852$ ,  $p<.001$ ), 총 임상경력( $F=7.974$ ,  $p<.001$ ), 급여만족도( $F=4.179$ ,  $p=.026$ )에 따라 유의한 차이가 있었다.
4. 긍정 간호조직문화 영역에서 공동의 가치 추구( $r=.620$ ,  $p<.001$ ), 신뢰기반 조직관계 형성 ( $r=.665$ ,  $p<.001$ ), 공정한 관리시스템( $r=.652$ ,  $p<.001$ )은 조직 커뮤니케이션 만족과 유의한 양(+의 상관관계로 나타났다. 긍정 간호조직문화 영역에서 공동의 가치 추구( $r=.370$ ,  $p<.001$ ), 신뢰기반 조직관계 형성 ( $r=.565$ ,  $p<.001$ ), 공정한 관리시스템( $r=.333$ ,  $p<.001$ )은 직무열의와 유의한 양(+의 상관관계가 있었으며, 조직 커뮤니케이션 만족과 직무열의( $r=.501$ ,  $p<.001$ )도 유의한 양(+의 상관관계로 나타났다.
5. 직무열의에 영향을 미치는 요인을 2단계 위계적 회귀분석으로 분석한 결과, 40세 이상의 연령( $\beta = .254$ ,  $p=.031$ ), 대학원 재학 이상의 학력( $\beta = .321$ ,  $p<.001$ ), 5년 이상에서 9년 이하까지 현 병원 임상경력( $\beta = -.241$ ,  $p=.008$ ), 10년 이상 현 병원 임상경력( $\beta = -.309$ ,  $p=.032$ ), 신뢰기반 조직관계 형성( $\beta = .522$ ,  $p<.001$ )과 조직 커뮤니케이션 만족( $\beta = .261$ ,  $p=.003$ )이 유의한 설명력을 갖는 변수로 확인되었다. 모형 2의 설명력은 50.0%로 모형1에 비해 22.8%로 증가하였으며, 모형은 통계적으로 유의하였다( $F=13.221$ ,  $p<.001$ ).

연구결과 간호 조직에서 직무열의를 향상시키기 위해서는 연령, 학력수준, 현 병원 임상경력, 신뢰기반 조직관계 형성, 조직 커뮤니케이션 만족도의 요인을 고려하는 것이 중요하다. 그러므로 개인성장을 위한 교육기회를 확대하고 전문성 향상을 위한 다양한 지원체계 마련, 경력에 따른 동기부여 프로그램과 회복탄력성 강화 프로그램을 구축할 필요가 있다. 또한 신뢰기반 조직관계 형성 문화를 형성하기 위해 다양한 활동과 프로그램을 통해 서로 이해하고 존중하며 구

성원간 신뢰감을 함양시킬 필요가 있다. 이와 함께 간호사의 조직 커뮤니케이션 만족 정도를 주기적으로 파악하여 부족한 점은 보완하고 강점을 키울 수 있는 조직문화를 형성하고 개인의 업무기여도에 대한 공정한 평가와 보상체계 마련이 필요하겠다. 이는 우수한 간호 인력을 유지하고 확보함으로써 효율적인 인적자원관리를 할 수 있게 하고, 환자에게 질 높은 의료서비스를 제공할 수 있는 기반이 될 것으로 사료된다.

주요어: 간호사, 조직문화, 커뮤니케이션, 직무열의



# 목 차

감사의 글 .....	i
국문초록 .....	ii
I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구목적 .....	3
3. 용어의 정의 .....	4
II. 문헌고찰 .....	6
1. 긍정 간호조직문화 .....	6
2. 조직 커뮤니케이션 만족 .....	8
3. 직무열의 .....	10
III. 연구방법 .....	12
1. 연구설계 .....	12
2. 연구대상 .....	12
3. 연구도구 .....	13
4. 자료수집 .....	15
5. 윤리적 고려 .....	15
6. 자료분석 .....	16
IV. 연구결과 .....	17
IV. 논의 .....	30
V. 결론 및 제언 .....	37

참고문헌 .....	38
부록 .....	50
부록1. 연구윤리심의위원회 연구 승인서 .....	50
부록2. 연구 대상자 동의서 .....	52
부록3. 설문지 .....	53
부록4. 대상자의 긍정 간호조직문화 .....	60
부록5. 대상자의 조직 커뮤니케이션 만족 .....	61
부록6. 대상자의 직무열의 .....	62
부록7. 도구 사용 승인 .....	63
ABSTRACT .....	65

## Tables

Table 1. General Characteristics of Participants .....	18
Table 2. Sub-factors of Positive Nursing Organizational Culture, Organizational Communication Satisfaction, Work Engagement ..	20
Table 3. Difference in Positive Nursing Organizational Culture, Organizational Communication Satisfaction, Work Engagement by General Characteristics .....	22
Table 4. Correlations among Study Variables .....	25
Table 5. Influencing Factors on Work Engagement .....	28

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

오늘날 의료기관은 급변하는 병원환경과 무한 경쟁 속에서 생존을 위한 다양한 활동과 내부 역량을 강화하기 위해 인적자원 개발에 많은 노력과 관심을 기울이고 있다(Kim, J. Y., 2021). 특히, 고객의 다양한 요구를 충족시킬 수 있는 질 높은 의료서비스의 제공은 병원이 장기간 생존할 수 있는 전략이 되었다(Wati et al., 2018). 간호사는 병원 전체 직원의 50%를 차지하며, 환자와 가족과 가장 많은 시간을 함께하는 주요 인적자원이다(Ko et al., 2017). 간호전문성을 갖춘 간호사가 직무에 열정을 다하여 지식을 공유하고 창출하는 것은 환자 안전에 긍정적인 영향을 미치고, 새로운 간호와 의료서비스의 창출은 환자만족을 증대하여 간호조직 목표를 효과적으로 달성하게 한다(Brady & Cummings, 2010).

직무열의는 자신의 직무를 수행하는데 높은 수준의 책임감과 열정을 가지는 의지나 태도를 말하며, 직무열의가 높은 직원은 자신의 일을 좋아하기 때문에 창의적, 도전적인 자세로 일하게 된다(Baghdadi et al., 2020). 한 사람의 직무열의는 함께 일하는 동료에게 영향을 주며, 집단으로 확산되는 특성때문에 옹감(crossover)현상으로 지칭된다(Bakker & Xanthopoulou, 2009). 이는 집단에서 상호협력이 필요한 업무성과를 크게 향상시키므로 직무열의가 높은 조직은 그렇지 못한 조직에 비해 월등히 높은 성과를 이루어 조직경쟁력을 갖추게 된다(Lee, 2010).

직무열의에 영향을 주는 주요 선행요인으로 조직분위기가 있다(Nam et al., 2020). 리더와 구성원 간 신뢰바탕의 조직문화는 구성원으로 하여 긍정적 감정을 불러일으켜 구성원의 정서적 몰입에 기여했고, 긍정적인 직무환경의 조직문화는 구성원 간 우호적이며 사회적 지원을 가능하게 하여 직무 스트레스 완화에 도움을 주었다(Yun & Kwon, 2017). 또한 구성원에게는 조직에 대한 자부심과 신뢰감, 상호교감을 촉진하여 대인갈등을 줄임으로써 직무열의를 높인다고 하였다(Yun & Kwon, 2017). Yun과 Kwon(2017)은 직무열의 향상을

위해서 긍정 조직문화 정착이 필요하다고 하였다.

간호조직은 지휘, 통제, 의사결정이 상위관리자에서 중간관리자, 그리고 일반간호사로 내려가는 수직적 조직이며, 간호조직 규모가 클수록 조직의 공식화와 집권화가 상위자에 집중된 것으로 나타났다(Kwon et al., 2011). 조직 커뮤니케이션은 구성원 간 정보, 태도, 행동을 공유하게 하여 구성원의 행태를 변화시키고, 조직구성원 간 사기를 진작시켜 궁극적으로 조직의 성과를 달성하게 한다(Son, 2019). 또한 조직구성원은 조직 내 커뮤니케이션 능력이 원만하다고 판단할수록 조직에 대한 애착심을 갖고 헌신하며 근속하고 싶은 욕구가 높아지는 것으로 나타났다(Jung et al., 2012).

국내에서 공기업 구성원을 대상으로 한 연구에서 GWP (Great Work Place, GWP) 조직문화가 직무열의에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었고(Yun & Kwon, 2017), 사기업 조직구성원을 대상으로 한 연구에서는 직무열의와 조직 커뮤니케이션능력이 높을수록 조직구성원의 직무성과가 높아지므로 구성원이 참여하는 조직문화 및 경영진이 문제해결을 위해 경청하고 적극 지원하는 조직문화를 형성해야 한다고 제안하였다(Sim, 2021). 간호계에서는 간호조직문화에 따른 직무만족과 이직의도(Choi et al., 2014), 간호서비스(Kim, H. S., 2021), 간호업무성과(Choi et al., 2019)를 측정한 선행연구가 있었으나 간호사를 대상으로 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족이 직무열의에 미치는 영향을 규명한 연구는 찾기 어려운 실정이다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의와의 관련성을 확인하고, 직무열의를 높일 수 있는 영향요인을 규명함으로써 긍정적인 간호조직문화를 구축하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 이를 통하여 효율적인 인적자원을 관리하여 환자 서비스의 질을 높이고, 병원의 생산성을 향상하는데 기여하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 상급종합병원 간호사를 대상으로 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족이 직무열의에 미치는 영향을 파악하여 직무열의를 높일 수 있는 긍정적인 간호조직문화를 마련하는 데 기초자료를 제공하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 상급종합병원 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 상급종합병원 간호사의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 수준을 확인한다.
- 3) 상급종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 차이를 확인한다.
- 4) 상급종합병원 간호사의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의와의 상관관계를 확인한다.
- 5) 상급종합병원 간호사의 직무열의에 미치는 영향요인을 확인한다.

### 3. 용어의 정의

#### 1) 긍정 간호조직문화

##### (1) 이론적 정의

긍정적인 간호조직문화는 간호조직구성원의 사고와 행동에 긍정적인 영향을 미치는 행동양식과 규범 및 기대를 말한다(Yom et al., 2013).

##### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 Pascale과 Athos의 7S모형(Pascale & Athos, 1981)을 바탕으로 개발한 도구로 Kim과 Kim (2021)이 국내 간호조직의 현실에 맞도록 개발한 ‘긍정 간호조직문화 측정도구’를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

#### 2) 조직 커뮤니케이션 만족

##### (1) 이론적 정의

조직 커뮤니케이션 만족은 두 명 이상의 사람들이 의식적으로 수행하는 메시지 교환과정에서 기대-유형의 기준들(expectation-type standards)의 충족에 대한 정서적 반응으로 즐겁고 만족스러운 경험을 말한다(Hecht, 1978).

##### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 Downs와 Hazen (1973)이 개발한 도구를 Lee (1994)가 번역한 것을 바탕으로, Park (2003)이 간호조직에 맞게 수정·보완한 ‘조직 커뮤니케이션 만족 측정도구’를 사용해 측정된 점수를 의미한다.

### 3) 직무열의

#### (1) 이론적 정의

직무열의는 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)로 특징지어지는 긍정적이고 성취감을 주는 직무와 관련된 심리상태로 정의되며, 이는 어떠한 특정한 사물, 사건, 사람, 행동에 초점을 맞춘 순간적이고 구체적인 상태라기보다는 스며들어서 지속적으로 작용하는 정서적 인지상태를 말한다(Schaufeli et al., 2002).

#### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 Schaufeli, Bakker와 Salanova(2006)가 개발한 단축형 직무열의 척도(Utrecht work engagement scale, UWES-9)를 Kim 등(2017)이 번역하고 신뢰도와 타당도가 검증된 한국어판 ‘직무열의 측정도구(UWES-K)’를 사용해 측정한 점수를 의미한다.



## II. 문헌고찰

### 1. 긍정 간호조직문화

간호조직문화란 간호조직 내에서 간호사들에 의해 형성되어 공유되는 가치, 신념, 행동 방식으로 조직구성원의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식과 규범, 기대를 의미한다(Han, 2001). 이러한 조직문화는 직원에게 정체성을 제공하고, 구성원이 개인의 이익보다 큰 무엇에 헌신하도록 돕고, 조직을 하나로 묶어주는 접착제 역할을 하며, 조직구성원을 변화시킬 힘이 된다(O'Reilly & Chatman, 1996; Ritchie, 2000).

Yom 등(2014)의 긍정적인 조직문화 경험에 대한 질적연구에서 긍정적인 조직문화의 특징을 ‘조직원이 되도록 이끌어 주는 문화’, ‘조직의 소통이 잘 이루어지는 문화’, ‘조직원 스스로가 능동적으로 이끌어 가는 문화’, ‘역량 있는 리더가 이끄는 문화’, ‘조직의 변화를 가져오는 문화’, ‘성과를 이루어 내는 문화’로 도출하였고, 긍정적인 조직 문화를 위해 조직의 전략적 변화가 필요하다고 제안하였다(Yom et al., 2014). 시간의 흐름과 환경에 따라 조직문화는 변화하기 때문에 구성원이 속한 간호조직문화를 파악하여 이해하는 것이 긍정 간호조직문화 전략을 세우는 데 매우 중요하다고 하였다(Yom et al., 2013). 조직문화는 각 조직에 따라 다르기 때문에 관리자는 조직문화를 빠르게 파악하여 구성원을 적응시키거나 조직문화를 바꾸어야 한다고 하였다(Goffee & Jones, 2000).

긍정적인 간호조직문화의 필요성과 공감대가 형성되면서 조직문화 측정도구개발이 꾸준히 이루어지고 있으며, 국내에서는 Pascale과 Athos (1981)의 조직문화의 구성개념으로 나타난 7S, 공유가치(shared value), 전략(strategy), 구조(structure), 관리 시스템(system), 구성원(staff), 관리 기술(skill), 관리 스타일(style)를 기초로 Kim과 Kim (2021)이 ‘간호관리자의 능동적 리더십’, ‘공동의 가치 추구’, ‘신뢰기반 조직관계 형성’, ‘공정한 관리시스템’ 4가지 요인으로 구성된 긍정 간호조직문화 측정도구를 개발하였고, 높은 신뢰도와 타당도를 검증받았다(Kim & Kim, 2021).

긍정적인 간호조직문화는 간호사의 사고와 행동에 긍정적인 영향을 주어 장기적으로 근무하게 하며(Lee et al., 2021), 공정한 관리 관행에 대한 인식과 업무 환경에서 존중받는 느낌은 조직을 더욱 신뢰하게 되어 직무만족과 조직몰입이 향상된다고 보고되었다(Laschinger & Finegan, 2005). 또한 긍정 간호조직문화는 잡 크래프팅을 향상시켜 자기 주도적으로 자신의 직무를 새롭게 조직화하고 재구성을 가능하게 하고(Joo, 2023), 간호사의 삶의 질 만족도를 향상시킬 뿐 아니라(Shin, 2022), 조직적으로는 팀 응집력이 향상시켜 환자 안전과 간호서비스 질 향상과 같은 조직효율성(Kwon et al, 2011; Ritchie, 2000)을 높이는 것으로 나타났다.

## 2. 조직 커뮤니케이션 만족

조직 커뮤니케이션이란 조직의 목표를 협동적으로 달성하기 위해 조직구성원이 정보 교환하며 상호작용하고, 조직 내 갈등을 조정·해결하여 효율적으로 조직 내 기능을 수행하기 위한 행위로 정의할 수 있다(Hong, 1984). 업무적 요소가 강하기 때문에 계약적이고 공식적 커뮤니케이션 특성을 보이고, 생명력과 지속성이 길고 구성원의 자격과 경계가 뚜렷하며, 대집단으로 갈수록 위계질서가 잘 갖춰진 것을 볼 수 있다(Oh & Chung, 2020).

조직구성원 간의 원활한 의사소통과 정보교환은 효과적이고 효율적인 경영활동을 수행하게 하는 상호 활동적 작용과정으로 조직목표 성취를 위한 협동적 수단이 된다(Kim et al., 2017). 조직구성원 간 정보, 행위, 태도의 공유는 외부환경에 대응할 수 있게 하고, 구성원 간 갈등을 최소화하거나 해소하는 데 도움을 주며, 합리적으로 의사결정을 하도록 하여 조직목표를 달성하게 한다(Song, 2022). 이와 같이 조직 내의 커뮤니케이션에 대한 관심이 높아지면서 조직 커뮤니케이션 만족이라는 개념이 등장하였다(Cho, 2008). Downs와 Hazen (1977)은 조직 커뮤니케이션 만족을 구성하는 8가지 요인으로 커뮤니케이션 분위기, 상사와의 커뮤니케이션, 조직의 통합성, 미디어 질, 수평적 비공식적 커뮤니케이션, 조직전망, 부하직원과의 커뮤니케이션, 개인 피드백으로 분류하였다.

Wulandari와 Burgess(2011)의 연구에 따르면, 직원들은 자신의 생각을 표현하고 말할 때, 필요한 정보에 쉽게 접근이 가능할 때, 관리자들이 열린 마음으로 자신의 아이디어, 제안, 보고서를 경청해줄 때 만족감을 느낀다고 하였다. 조직 커뮤니케이션 만족은 조직이나 직무에 대해 주어진 상황에서 긍정적인 태도에 영향을 주고 잠재력이 향상되어 직무능력이 향상됨을 확인할 수 있었다(Harter et al., 2002). 이러한 직무만족은 조직의 목표와 가치에 강한 신뢰와 수용으로 이어져 조직몰입을 촉진하였으며(Lee, 2003), 조직의 생산성과 수익창출에도 영향을 주었다(Harter et al., 2002).

종합병원 임상간호사 대상의 연구에서 상급자가 구성원의 의견에 개방적으로 잘 경청하고, 동료 간 비공식적 커뮤니케이션이 자유롭고 원활함에 만족하고 있는 것으로 나타났으나, 간호사의 조직 커뮤니케이션 만족 정도는 다른 기업에

비해 낮고, 조직 통합성 즉 병원에서 업무상 필요한 정보를 제공받는지에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다(Park, 2003). 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직 커뮤니케이션 만족은 직무착근도의 가장 주요한 영향요인으로 나타났으며, 조직 커뮤니케이션 만족을 높일 수 있는 근무환경을 조성할 필요가 있다고 제언하였다(Park & Lee, 2020). 종합병원 간호사 대상의 Park(2022)의 연구에서 간호조직문화를 위계지향적 조직문화로 인식하며, 조직 커뮤니케이션 만족은 낮게 나타났다.

병원환경의 간호조직은 서열화가 엄격하며, 익숙해진 관습적 행동을 하는 보수적·지배적, 경직된 분위기의 집단으로(Mun & Hwang, 2016) 근무특성상 교대근무를 주로 하고 있으며, 팀이 되어 함께 환자의 간호요구에 대해 관찰, 자료수집, 간호 판단 및 간호업무를 수행하기 때문에 동료 간 환자에 대한 원활한 정보교환은 필수적이라고 할 수 있다(Park & Lee, 2020). 이들의 커뮤니케이션이 원활하지 않을 때 이 피해는 그대로 환자안전에 영향을 주기 때문에(Park & Lee, 2020) 조직 커뮤니케이션 만족도를 증진시켜 간호사가 생산적인 간호업무성과를 증진하도록 해야 할 것이다(Park, 2022).

### 3. 직무열의

직무열의는 심리학자 Kahn (1990)에 의해 처음 정립된 개념으로 “자신의 역할수행에 있어 신체적, 인지적, 감정적으로 자신의 모든 에너지를 투입하는 것”으로 정의하고, 가슴과 머리와 손을 이용하여 자신의 역할수행을 온전하게 활성화하는 것으로 보았다. 각 상황에서 ‘이 역할수행이 나 자신에게 얼마나 의미있는지’, ‘그렇게 수행하는 것이 얼마나 안전한지’, ‘어떻게 그렇게 할 수 있는지’와 같은 세 가지 질문을 스스로에게 하여 그 대답에 따라 사람들은 역할수행을 하게 된다. 즉, 심리적 의미감, 심리적 안전감, 심리적 유능감을 제시하고 이 세 가지 심리적 조건의 결과로 사람들의 직무열의 수준이 형성된다고 하였다(Kahn, 1990).

Schaufeli 등(2002)은 직무열의를 “활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)로 특징지어지는 긍정적이고 성취감을 느끼는 마음 상태”로 정의하였다. 활력은 “일하는 동안 높은 수준의 에너지와 정신적인 회복력, 일에 노력을 투자하려는 의지, 어려움을 직면했을 때의 인내력”을 말하며, 헌신은 “일에 대한 의미성, 열정, 영감, 자부심, 도전”을 뜻하고, 몰두는 “일에 완전히 집중하고 깊이 몰입된 것이 특징이며, 일하는 동안 시간이 빠르게 흘러가고, 일과 자신을 분리하기 어려운 상태”를 의미한다(Schaufeli et al., 2002). Bargagliotti (2012)는 직무열의를 조직의 목표를 달성하기 위해 몰입하고 열정을 쏟는 것으로 자신의 업무에 대해 긍정적이고 만족스러운 마음상태라고 정의하고, 간호에서의 직무열의는 자율과 신뢰 환경에서 발휘되며 비용대비 효과적인 환자치료 결과를 가져오는 헌신적이고 활발한 간호업무라고 하였다(Bargagliotti, 2012). 위와 같이 직무열의에 대한 개념과 구성요인에 대해 학자마다 다르게 정의를 내리고 있으나, 아직 합의된 견해를 보이진 않고 있다(Nam et al., 2020). 직무열의와 유사한, 혼동을 가져올 수 있는 개념 중 하나가 1960년대부터 꾸준히 연구되어온 직무몰입(job involvement)이다. 직무몰입은 직무에 대한 심리적 일체감, 인지적 측면을 강조(Brown & Leigh, 1996)하는 한편, 직무열의는 동기부여적 개념으로 조직구성원이 활력과 생기를 갖고 헌신적으로 업무수행하는 긍정적인 업무태도, 건전한 정신자세를 표출하는 것으로 건강하고 기쁘고 즐거운 상태로 직무수행에 몰입하는 업무자세(Yoo &

Lee, 2019)라는 점에서 질적으로 구별되는 개념임을 알 수 있다(Bae, 2012).

36개 기업의 7,939명을 대상으로 실시한 연구결과에 의하면, 직무열의가 높은 기업일수록 고객 만족도, 생산성, 수익성이 높아지고, 이직률과 사고율이 낮아지는 것으로 나타났다(Harter et al., 2002). 직무열의는 그 자체가 긍정적인 경험으로 직무열의가 높을수록 직무수행할 때 긍정적인 정서를 높여주어, 스트레스 상황에서도 유익한 것이 무엇인지 찾을 수 있게 하고(Sonnentag, 2003), 자신의 업무가 아니더라도 동료들 기꺼이 도와주고 협력하며(Park, 2011), 조직의 성장과 발전에 기여할 수 있는 조직시민행동을 적극적으로 하는 것으로 나타났다(Ko et al., 2017; Rich et al., 2010).

간호 직군 대상으로 한 개념분석연구에서 직무열의 선행요인으로는 직무요구, 조직 분위기, 직무자원과 직업구조, 그리고 외향성, 친화성, 사회관계와 같은 개인특성이 도출되었다(Nam et al., 2020). 직무열의는 상사와 조직의 신뢰, 지원을 받을 때 높아지고(Rathi & Lee, 2017), 자신과 주변 환경에 대해 긍정적으로 평가받고 개인의 가치와 성장에 의미를 부여할 때에 어려운 환경에서도 자신의 역할에 최선을 다하고자 하는 열의가 높아지는 것으로 나타났다(Schaufeli et al., 2002). 병원 간호조직의 경우, 여러 간호사와 팀이 되어 일하는 업무특성상 이타주의와 예의 바른 행동은 동료와 협력을 증진시키고, 업무에 유익한 정보를 빠르게 획득하는 데도 도움을 주어 간호업무성과에 간접적으로 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Ko et al., 2017). 또한 직무열의가 높을수록 환자의 사망률도 감소하며, 조직성과도 높게 나타났다(Bargagliotti, 2012). 직무열의는 조직구성원이 심리적, 정서적으로 안정되어 이직의도 낮추는 데에 직접적인 영향을 주는 것으로 보고되었다(Kwon et al., 2019).

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 서울 소재 상급종합병원에서 근무하고 있는 일반간호사를 대상으로 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의의 정도 및 관계를 파악하고 직무열의에 영향을 주는 요인을 규명하기 위한 상관성 조사연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구는 서울 소재 4개의 상급종합병원에서 근무하고 있는 현 병원 경력 1년 이상인 일반간호사를 대상으로 하였으며 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 동의한 자를 편의 표출하였다.

간호사가 새로운 조직문화에 적응하고, 자신의 역할을 익히는데 최소 1년 이상이 소요되며(Byeon et al., 2003), 간호관리자와 일반간호사의 간호조직문화에 대한 인식에 차이가 있다는 연구결과를 근거로(Ko et al., 2017), 연구 대상자 선정 기준을 현 병원경력 1년 이상의 일반간호사로 설정하였다. 또한 고용형태에 따라 비정규직 직원의 경우 상사에 대한 신뢰, 조직몰입 및 조직지원에 대한 인식차이가 난다는 선행연구(Ahn, 2010; Choi et al., 2014)에 근거하여 본 연구에서는 계약직(비정규직) 간호사는 대상자에서 제외하였으며, 특정부서의 조직문화가 반영되지 않도록 각 기관의 부서장에게 병동, 외래, 수술실, 중환자실 대상자가 골고루 참여할 수 있도록 요청하였다.

본 연구의 표본크기는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램(Faul et al., 2009)을 이용하여 산출하였으며 다중회귀분석 검정방법에서 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .85, 독립변수 수를 14개로 하였을 때 필요한 최소 표본 수는 148명 산출되었다. 이에 탈락률 20%를 고려하여 총 186명에게 설문지를 배포하였다. 186부를 회수하여 무응답 항목이 있거나 불성실한 자료 2부를 제외하고 최종적으로 184부를 분석하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 일반적 특성

일반적 특성은 선행연구(Kim, H. S., 2021; Moon, et al., 2013)를 바탕으로 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 현 병원 임상경력, 현 부서 근무기간, 근무형태, 근무부서, 급여만족도 9문항으로 구성하였다.

#### 2) 긍정 간호조직문화

Kim과 Kim(2021)이 Pascale과 Athos의 7S모형을 바탕으로 국내 간호 현실을 반영하여 개발한 도구를 개발자의 승인을 받고 사용하였다. 본 도구는 총 26문항으로 4가지 하위 영역인 공동의 가치 추구(7문항), 신뢰기반 조직관계 형성(8문항), 공정한 관리시스템에 대한 만족(4문항), 간호관리자의 능동적 리더십(7문항)으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호조직문화의 긍정성이 높은 것을 의미한다. Kim과 Kim(2021)의 연구에서 신뢰도 Cronbach  $\alpha$ 는 .95(공동의 가치 추구 .88, 신뢰기반 조직관계 형성 .92, 공정한 관리시스템 .83, 간호관리자의 능동적 리더십 .95)이었으며, 본 연구에서는 .945(공동의 가치 추구 .832, 신뢰기반 조직관계 형성 .904, 공정한 관리시스템 .776, 간호관리자의 능동적 리더십 .932)이었다.

#### 3) 조직 커뮤니케이션 만족

Downs와 Hazen(1973)이 개발한 도구를 Lee(1994)가 번역한 것을 바탕으로, Park(2003)이 간호학 교수 1인, 간호학 석·박사 12인, 국문학 석사 1인의 도움으로 간호조직에 맞게 수정·보완하여 개발한 도구를 개발자의 승인을 받고 사용하였다. 본 도구는 총 24문항으로 8가지 하위영역인 커뮤니케이션 풍토(3문항), 상급자와의 커뮤니케이션(3문항), 미디어의 질(3문항), 수평적 커뮤니케이션(3문항), 조직의 통합성(3문항), 개인 피드백(3문항), 조직 전망(3문항), 하급자와의 커뮤니케이션에 대한 만족도(3문항)로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직 커뮤니케이션 만족도가 높은 것을



의미한다. Park (2003)의 연구에서 신뢰도 Cronbach  $\alpha$ 는 .80이었으며, 본 연구에서는 .880 이었다.

#### 4) 직무열의

Schaufeli, Bakker와 Salanova(2006)가 개발한 단축형 직무열의 척도 (Utrecht work engagement scale, UWES-9)를 바탕으로 Kim 등 (2017)이 번역하고 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 직무열의 측정도구(9 item UWES-K)를 개발자의 승인을 받고 사용하였다. 본 도구는 총 9문항으로 3가지 하위영역인 활력(3문항), 헌신(3문항), 몰두(3문항)로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘한 번도 없음’ 0점에서 ‘항상 느낌’ 6점의 Likert 7점 척도로 점수가 높을수록 직무열의가 높은 것을 의미한다. Kim 등 (2017)의 연구에서 신뢰도 Cronbach  $\alpha$ 는 .900 ~ .917이었으며, 본 연구에서는 .909이었다.

## 4. 자료수집

연구자가 속한 병원의 임상연구심의위원회(Institutional Review Board, IRB)승인을 받은 후 2023 년 3 월 13 일부터 3 월 30 일까지 총 18 일간 수집하였다. 서울 소재 4 개 상급종합병원의 간호부 및 각 기관의 부서장에게 협조전 또는 이메일로 자료수집에 대한 허가를 받은 후, 해당 부서의 수간호사와 직접 만나 연구목적과 방법을 설명하고 설문지를 전달하였다. 연구자 소개, 연구목적과 방법, 개인 정보 비밀유지에 대한 연구 설명문을 읽고, 연구 참여의사를 밝힌 대상자가 직접 서면동의서를 작성하도록 한 후, 자기보고형식으로 설문지를 기입하도록 하였다. 설문지 작성은 10~15 분 정도 소요되었으며, 작성된 설문지는 동봉된 개별봉투에 넣어 밀봉하도록 하여 설문지 배부 7 일 뒤에 연구자가 해당부서를 방문하여 직접 수거하였다. 이후, 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

## 5. 연구의 윤리적 고려

연구 대상자에게 IRB 승인(2022-1737)을 받고 수행하였으며, 연구진행 중 언제든지 연구참여를 철회 또는 중지할 수 있음을 알리고, 그에 대해 어떠한 불이익도 없음을 설명하였다. 설문지 수거 후 연구 참여 동의서는 분리 보관하여 연구 대상자의 개인 정보 및 사생활을 보호하고, 연구 대상자의 식별정보는 삭제 후, 임의 번호를 부여하여 관리하였다. 수집된 모든 자료는 익명으로 암호화되어 기밀 처리하며, 암호는 공유하지 않고 잠금 설정하여 연구책임자 외에는 접근할 수 없도록 개인 PC 에 보관·관리하였다. 연구 대상자의 모든 데이터는 연구종료 후, 3 년간 보관된 후 종이문서는 파쇄, 전자문서는 영구히 삭제할 예정이다.

## 6. 자료분석

본 연구의 수집된 자료들은 SPSS WIN 26.0(IBM Corp, NY, U.S.A) 프로그램을 이용하여 분석하였다. 모든 분석은 양측검정으로 유의수준 .05 로 하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의는 최소·최대값, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, 사후검증은 Scheffé test로 시행하였다.
- 4) 대상자의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 간의 상관관계는 Pearson's correlation analysis로 분석하였다.
- 5) 대상자의 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)을 시행하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다.

본 연구의 대상자는 총 184 명으로 평균연령은  $34.44 \pm 7.46$  세로 30 세에서 39 세 이하가 73 명(39.7%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 102 명(55.4%)이었으며, 최종학력은 학사가 122 명(66.3%), 대학원 재학 이상 60 명(32.6%)이었다. 현 병원 임상경력 평균은  $11.19 \pm 7.73$  년으로 10 년 이상이 94 명(51.1%)으로 가장 많았다. 현 부서 근무기간은 평균  $5.97 \pm 5.40$  년으로 5 년 이상이 79 명(42.9%)으로 가장 많았다. 근무형태는 3 교대가 115 명(62.5%)으로 가장 많았으며, 주간 상근직 62 명(33.7%), 2 교대 7 명(3.8%) 순이었다. 근무부서는 병동 52 명(28.3%), 외래 49 명(26.6%), 수술실 42 명(22.8%), 중환자실 41 명(22.3%)이었다. 급여만족 정도는 '보통' 이 100 명(54.3%)으로 가장 많았으며, 직위는 조사하였으나 조사기관마다 직위체계가 상이하여 연구결과에서 제외하였다.

Table 1. General Characteristics of Participants

		(N=184)		
Characteristics	Categories	n(%)	Mean ± SD	Min-Max
Age (yrs)			34.44 ± 7.46	23-52
	<30	60 (32.6)		
	30~39	73 (39.7)		
	≥40	51 (27.7)		
Marital status	Single	102 (55.4)		
	Married	82 (44.6)		
Level of education	Associate	2 (1.1)		
	Bachelor	122 (66.3)		
	≥master' s student	60 (32.6)		
Clinical experience in present hospital (yrs)			11.19 ± 7.73	1.08-28.75
	<3	32 (17.4)		
	3~4	18 (9.8)		
	5~9	40 (21.7)		
	≥10	94 (51.1)		
Clinical experience in present department (yrs)			5.97 ± 5.40	0.17-28.17
	<1	9 (4.9)		
	1-2	59 (32.1)		
	3~4	37 (20.1)		
	≥5	79 (42.9)		
Working pattern	3 shifts	115 (62.5)		
	2 shifts	7 (3.8)		
	Regular day shift	62 (33.7)		
Workplace	Ward	52 (28.3)		
	Outpatients	49 (26.6)		
	Operating room	42 (22.8)		
	Intensive care unit	41 (22.3)		
Pay satisfaction	Satisfied	50 (27.2)		
	Neutral	100 (54.3)		
	Not satisfied	34 (18.5)		

## 2. 대상자의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의

대상자의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션, 직무열의를 측정한 결과는 <Table 2>와 같다.

긍정 간호조직문화는 평균  $3.82 \pm 0.48$  점이었다. 하위 영역 별 점수는 공동의 가치 추구  $3.94 \pm 0.49$  점, 신뢰기반 조직관계 형성  $3.88 \pm 0.56$  점, 간호관리자의 능동적 리더십  $3.83 \pm 0.64$  점, 공정한 관리시스템에 대한 만족  $3.49 \pm 0.63$  점 순으로 나타났다.

조직 커뮤니케이션 만족은 평균  $3.41 \pm 0.41$  점이었다. 하위 영역 별 점수는 상급자와의 커뮤니케이션  $3.96 \pm 0.56$  점, 하급자와의 커뮤니케이션에 대한 만족도  $3.73 \pm 0.54$  점, 미디어의 질  $3.58 \pm 0.56$  점, 수평적 커뮤니케이션  $3.55 \pm 0.50$  점, 개인 피드백  $3.38 \pm 0.61$  점, 커뮤니케이션 풍토  $3.33 \pm 0.72$  점, 조직 전망  $2.91 \pm 0.74$  점, 조직의 통합성  $2.82 \pm 0.64$  점 순으로 나타났다.

직무열의는 평균  $3.33 \pm 0.86$  점이었다. 하위 영역별 점수는 헌신  $3.69 \pm 0.87$  점, 몰두  $3.41 \pm 1.08$ , 활력  $2.90 \pm 0.94$  점 순으로 나타났다.

Table 2. Sub-factors of Positive Nursing Organizational Culture, Organizational Communication Satisfaction and Work Engagement

(N=184)

Variables	Scores		
	Mean±SD	Min-Max	Possible range
<b>Positive nursing organizational culture</b>	3.82±0.48	2.42-4.96	1-5
Pursuit of common values	3.94±0.49	2.43-5.00	
Form organizational relationship based on trust	3.88±0.56	2.25-5.00	
Fair management system	3.49±0.63	1.50-5.00	
Positive leadership of nursing unit manager	3.83±0.64	1.71-5.00	
<b>Organizational communication satisfaction</b>	3.41±0.41	2.42-4.42	1-5
Communication climate	3.33±0.72	1.67-5.00	
Supervisor communication	3.96±0.56	2.33-5.00	
Media quality	3.58±0.56	2.00-5.00	
Horizontal communication	3.55±0.50	2.00-4.67	
Organizational integration	2.82±0.64	1.00-4.33	
Personal feedback	3.38±0.61	1.33-5.00	
Organizational perspective	2.91±0.74	1.00-5.00	
Subordinate communication	3.73±0.54	1.67-5.00	
<b>Work engagement</b>	3.33±0.86	1.33-5.89	0-6
Vigor	2.90±0.94	0.67-5.67	
Dedication	3.69±0.87	1.67-6.00	
Absorption	3.41±1.08	0.33-6.00	

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 차이는 <Table 3>과 같다.

긍정 간호조직문화는 급여만족도에서 유의한 차이를 보였으며( $F=14.795$ ,  $p<.001$ ), 불만족보다 보통이, 보통보다 만족하는 경우 더 높게 나타났다. 연령, 결혼상태, 최종학력, 현 병원 임상경력, 현 부서 근무기간, 근무형태, 근무부서에서는 유의한 차이가 없었다.

조직 커뮤니케이션 만족은 급여만족도에서 유의한 차이를 보였으며( $F=21.157$ ,  $p<.001$ ), 불만족보다 보통이, 보통보다 만족하는 경우 더 높게 나타났다. 연령, 결혼상태, 최종학력, 현 병원 임상경력, 현 부서 근무기간, 근무형태, 근무부서에서는 유의한 차이가 없었다.

직무열의는 연령에서 유의한 차이를 보였으며( $F=11.031$ ,  $p<.001$ ), 40 세 이상이 39 세 이하보다 높게 나타났다. 기혼이 미혼보다 높게 나타났으며( $t=4.735$ ,  $p<.001$ ), 최종학력에서는 대학원 재학 이상에서 학사보다 높게 나타났다( $F=19.852$ ,  $p<.001$ ). 현 병원 임상경력에서도 유의한 차이를 보였으며( $F=7.974$ ,  $p<.001$ ), 10 년 이상이 3 년 미만, 5 년 이상 10 년 미만보다 높게 나타났다. 급여만족도에서는 만족하는 경우가 불만족 그룹보다 높게 나타났다( $F=4.179$ ,  $p=.024$ ). 현 부서 근무기간과 근무형태, 근무부서에서는 유의한 차이가 없었다.



Table 3. Difference in Positive Nursing Organizational Culture, Organizational Communication Satisfaction, Work Engagement by General Characteristics

(N=184)

Characteristics	Categories	Positive Nursing Organizational Culture			Organizational Communication Satisfaction			Work Engagement		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Age (yrs)	<30	3.86±0.48	0.226	.798	3.41±0.43	0.119	.888	3.06±0.87	11.031	<.001 a,b<c
	30~39	3.80±0.50			3.39±0.44			3.25±0.81		
	≥40	3.81±0.45			3.43±0.33			3.77±0.77		
Marital status	Single	3.78±0.49	-1.481	.140	3.37±0.42	-1.481	.140	3.08±0.82	-4.735	<.001
	Married	3.88±0.47			3.46±0.39			3.65±0.81		
Level of education	Associate	3.69±0.05	0.243	.785	3.23±0.38	1.697	.186	3.50±0.24	19.852	<.001 b<c
	Bachelor	3.81±0.48			3.37±0.41			3.07±0.74		
	≥ master' s student	3.85±0.50			3.48±0.40			3.85±0.87		
Clinical experience in present hospital (yrs)	<3	3.85±0.54	0.253	.859	3.39±0.43	1.882	.134	3.08±0.97	7.974	<.001 a,c<d
	3~4	3.88±0.43			3.50±0.41			3.17±0.63		
	5~9	3.77±0.45			3.29±0.42			2.95±0.72		
	≥10	3.82±0.49			3.45±0.39			3.61±0.83		
Clinical experience in present department (yrs)	<1	3.85±0.25	0.064	.979	3.26±0.31	0.701	.552	3.58±0.41	2.122	.099
	1~2	3.83±0.50			3.41±0.41			3.18±0.88		
	3~4	3.80±0.50			3.37±0.42			3.18±0.77		
	≥5	3.83±0.49			3.44±0.41			3.49±0.90		
Working pattern	3 shifts	3.83±0.50	0.736	.480	3.41±0.42	0.449	.639	3.24±0.87	2.608	.076
	2 shifts	4.02±0.51			3.55±0.36			3.86±1.14		
	Regular day shift	3.79±0.43			3.39±0.38			3.45±0.79		

Workplace	Ward	3.87±0.56	1.174	.321	3.44±0.46	0.277	.842	3.32±1.01	0.164	.920
	Outpatients	3.78±0.44			3.39±0.37			3.34±0.78		
	Operating room	3.74±0.51			3.37±0.42			3.27±0.72		
	Intensive care unit	3.91±0.37			3.43±0.37			3.40±0.91		
Pay satisfaction	Satisfied	4.04±0.45	14.795	<.001	3.65±0.33	21.157	<.001	3.55±0.81	4.179	.026
	Neutral	3.82±0.45		c<b<a	3.38±0.36		c<b<a	3.33±0.84		c<a
	Not satisfied	3.50±0.45			3.13±0.44			3.01±0.94		

---

#### 4. 대상자의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 간 상관관계

연구 대상자의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 간 상관관계는 <Table 4>와 같다.

긍정 간호조직문화 영역에서 공동의 가치 추구( $r=.620, p<.001$ ), 신뢰기반 조직관계 형성 ( $r=.665, p<.001$ ), 공정한 관리시스템( $r=.652, p<.001$ ), 간호 관리자의 능동적 리더십( $r=.582, p<.001$ ) 은 조직 커뮤니케이션 만족과 유의한 양(+)<sup>1</sup>의 상관관계로 나타났다. 긍정 간호조직문화 영역에서 공동의 가치 추구( $r=.370, p<.001$ ), 신뢰기반 조직관계 형성 ( $r=.565, p<.001$ ), 공정한 관리시스템( $r=.333, p<.001$ ), 간호 관리자의 능동적 리더십( $r=.300, p<.001$ )은 직무열의와 유의한 양(+)<sup>1</sup>의 상관관계가 있었으며, 조직 커뮤니케이션 만족과 직무열의( $r=.501, p<.001$ )도 유의한 양(+)<sup>1</sup>의 상관관계로 나타났다.

Table 4. Correlations among Study Variables

(N=184)							
Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
<b>Positive nursing organizational culture</b>	1						
Pursuit of common values	.829 ( $<.001$ )	1					
Form organizational relationship based on trust	.902 ( $<.001$ )	.735 ( $<.001$ )	1				
Fair management system	.801 ( $<.001$ )	.609 ( $<.001$ )	.666 ( $<.001$ )	1			
Positive leadership of nursing unit manager	.808 ( $<.001$ )	.475 ( $<.001$ )	.584 ( $<.001$ )	.546 ( $<.001$ )	1		
<b>Organizational communication satisfaction</b>	.747 ( $<.001$ )	.620 ( $<.001$ )	.665 ( $<.001$ )	.652 ( $<.001$ )	.582 ( $<.001$ )	1	
<b>Work engagement</b>	.478 ( $<.001$ )	.370 ( $<.001$ )	.565 ( $<.001$ )	.333 ( $<.001$ )	.300 ( $<.001$ )	.501 ( $<.001$ )	1

(1)Positive nursing organizational Culture (2)Pursuit of common values (3)Form organizational relationship based on trust  
 (4)Fair management system (5)Positive leadership of nursing unit manager (6)Organizational communication satisfaction (7)Work engagement

## 5. 대상자의 직무열의에 영향을 미치는 요인

긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족이 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 2 단계 위계적 회귀분석을 실시하였으며 결과는 <Table 5>와 같다. 각 회귀모형에서 독립변수에 대한 다중공선성 진단하기 위해 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)를 검토한 결과, 1.058-6.734 으로 10 을 넘지 않고, 공차(Tolerance)는 .133~ .934 로 .1 을 넘어 투입된 독립변수 간 다중공선성 문제는 없었다. 오차의 독립성을 검정하기 위한 Durbin-Watson 통계량 결과 2.307 으로 2 에 가까우므로 오차항들간 자기상관 문제는 없었다. 표준화 잔차의 히스토그램과 정규확률도표에서 정규성을 만족하였으며, 표준화 잔차 그림에서 잔차 [0]을 중심으로 대칭형을 이루므로 선형성, 등분산성을 만족하였다.

직무열의에 영향을 미치는 하위영역을 파악하기 위해 1 단계에서는 단변량 분석에서 직무열의에 유의한 것으로 나타난 연령(reference group: 30 세 미만), 결혼상태(reference group: 미혼), 최종학력(reference group: 학사), 현 병원 임상경력(reference group: 3 년 미만), 급여만족도(reference group: 불만족)를 더미변수로 처리하여 독립변수로 투입하였다. 그 결과, 결혼상태, 최종학력, 급여만족도가 유의한 변수로 나타났으며, 모형 1 의 설명력은 27.2%, 모형은 통계적으로 유의하였다( $F=7.825, p<.001$ ).

2 단계에서는 모형 1 에 긍정 간호조직문화의 하위영역인 공동의 가치 추구, 신뢰기반 조직관계 형성, 공정한 관리시스템에 대한 만족, 간호관리자의 능동적 리더십과 조직 커뮤니케이션 만족도를 추가로 투입하였다. 분석 결과, 모형 2 의 설명력은 50.0%로 모형 1 에 비해 22.8%로 증가하였으며, 모형은 통계적으로 유의하였다( $F=13.221, p<.001$ ).

회귀계수의 유의성 검증 결과, 40 세 이상의 연령( $\beta = .254, p=.031$ ), 대학원 재학 이상의 학력( $\beta = .321, p<.001$ ), 5 년 이상에서 9 년 이하까지 현 병원 임상경력( $\beta = -.241, p=.008$ ), 10 년 이상 현 병원 임상경력( $\beta = -.309, p=.032$ ), 신뢰기반 조직관계 형성( $\beta = .522, p<.001$ )과 조직 커뮤니케이션 만족( $\beta = .261, p=.003$ )이 유의한 설명력을 갖는 변수로 나타났다. 즉, 30 세 미만보다는 40 세

이상인 경우, 학사보다는 대학원 재학 이상의 교육을 받은 경우, 신뢰기반 조직관계 형성에 대한 긍정성이 높은 경우, 조직 커뮤니케이션 만족도가 높은 경우 직무열의가 높아졌고, 현 병원 5년 이상 근무하는 간호사는 3년 미만 근무자에 비해 직무열의가 낮아지는 것으로 나타났다.

Table 5. Influencing Factors on Work Engagement

Variables	(N=184)									
	Model 1					Model 2				
	B	SE	$\beta$	t	p	B	SE	$\beta$	t	p
(constant)	24.757	1.573		15.740	<.001	-2.752	4.147		-0.664	.508
Age (yrs) (ref. group: <30)										
30-39	0.082	1.887	.005	0.043	.965	1.653	1.583	.105	1.044	.298
$\geq 40$	1.721	2.403	.100	0.716	.475	4.390	2.020	.254	2.174	.031
Marital status (ref. group: single)										
Married	3.625	1.331	.233	2.724	.007	2.013	1.123	.129	1.792	.075
Level of education (ref. group: Bachelor)										
Associate	0.976	4.843	.013	0.202	.840	1.328	4.034	.018	0.329	.742
$\geq$ master' s student	6.683	1.205	.405	5.545	<.001	5.301	1.027	.321	5.162	<.001
Clinical experience in present hospital (yrs) (ref. group: <3)										
3-4	0.873	1.973	.034	0.442	.659	-0.725	1.681	-.028	-0.431	.667
5-9	-3.492	1.984	-.186	-1.760	.080	-4.517	1.691	-.241	-2.671	.008
$\geq 10$	-2.385	2.534	-.154	-0.941	.348	-4.785	2.216	-.309	-2.159	.032
Pay satisfaction (ref. group: Not satisfied)										
Satisfied	4.707	1.496	.271	3.146	.002	0.079	1.390	0.005	0.057	.955
Neutral	2.806	1.340	.181	2.093	.038	0.463	1.160	0.030	0.399	.690

Positive nursing organizational culture

Pursuit of common values		-0.183	0.190	-.081	-0.966	.335
Form organizational relationship based on trust		0.903	0.167	.522	5.416	<.001
Fair management system		-0.318	0.251	-.103	-1.266	.207
Positive leadership of nursing unit manager		-0.154	0.125	-.089	-1.228	.221
Organizational communication satisfaction		0.208	0.068	.261	3.057	.003
Adjusted R <sup>2</sup>	.272			.500		
$\Delta R^2$ ( <i>p</i> )			.228(<.001)			
F( <i>p</i> )	7.825(<.001)			13.221(<.001)		



## V. 논의

본 연구는 서울소재 4개 상급종합병원에 재직 중인 임상경력 1년 이상 간호사의 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족을 확인하고 직무열의와의 관련성을 파악함으로써, 직무열의를 높일 수 있는 긍정적인 간호조직문화 마련의 근거자료를 제공하기 위해 시도되었다.

긍정 간호조직문화 정도는 5 점 만점 중 평균 3.82 점으로 같은 도구를 사용한 대학병원 간호사 대상의 평균 3.54 점보다는 높았다(Cha, 2023). 이러한 연구결과는 총 임상경력과 결혼상태의 차이로 보이며, Cha (2023)의 연구에서 총 임상경력 평균 5.54 년, 기혼자가 16.5%인 반면, 본 연구에서는 총 임상경력 평균 11.19 년, 기혼자가 44.6%로 높았던 것이 이러한 결과에 기여했을 것으로 추측된다. 이는 임상경력이 증가할수록, 기혼 간호사일수록 직무만족도가 더 높으며, 조직 문화의 긍정적인 측면을 보다 더 긍정적으로 인식하고 있다는 연구결과(Kim et al., 2017)를 뒷받침한다. 그러므로 조직에서는 경력자들을 위한 교육프로그램과 기혼자를 위한 가족 지원 프로그램, 건강 보험 혜택, 육아휴직 확대와 같은 복지정책에 관심을 기울일 필요가 있다.

긍정 간호조직문화의 하위 영역에서 공동의 가치 추구는 평균 3.94 점으로 가장 높게 나타났으며, 대학병원과 종합병원 간호사 대상의 선행연구 3.57 점(Cha, 2023), 3.89 점(Joo, 2023)보다 높게 나타났다. 이는 서울 소재 상급종합병원에서 조직의 비전과 미션을 명확히 정의하여 구성원이 조직의 목표와 방향성을 정확히 이해하도록 직원에게 강조하고, 개별화 교육을 시행한 것으로 추측할 수 있다. 공동의 가치 추구는 개인의 가치와 조직의 가치를 일원화하는 것으로, 개인이 조직의 가치와 일치하는 가치를 실천할 때 조직에 더 헌신하게 되고(Gates et al., 2021), 자신의 업무에 더 집중하게 할 수 있으므로 긍정적인 조직문화 조성의 필수적 요인임을 확인할 수 있었다. 긍정 간호조직문화 영역 중 가장 낮은 하위영역은 공정한 관리시스템에 대한 만족으로 평균 3.49 점이었으며, 상급종합병원 간호사 대상의 선행연구 평균 3.39 점(Lee, 2023)과 유사하다. 심층면담에서 간호사들은 업무에 있어 감정에

의한 평가보다 공정한 기회와 객관성이 보장된 평가를 원하였다(Kim & Kim, 2021). 또한 업적 평가에서 인간대상의 간호업무 중 윤리적인 문제뿐 아니라 상황을 고려하여 업무 결과와 함께 과정까지도 함께 평가받기를 원한다(Kim & Kim, 2021)는 결과에서 간호사들이 원하는 부분을 조직차원에서 적용할 필요가 있다. 조직 내에서 공정한 시스템을 통한 객관적인 평가를 한다 하더라도 구성원이 병원 경영이나 정책에 관한 정보 전달과 공유가 잘 이루어지지 않는다면, 구성원은 여전히 공정하지 않다고 느낄 수 있으므로 정보의 명백성과 공유를 높이기 위한 정보공유 시스템 구축이 시급하다(Song et al, 2020). 이와 함께 리더를 포함한 모든 조직 구성원에게 공정한 관리의 중요성과 원칙에 대한 교육과 훈련을 제공하여 공정성을 실천하는 방법과 관련 규칙을 이해하도록 한다면, 시스템 구축이 더 견고해질 수 있으리라 사료된다.

본 연구에서, 간호사들의 조직 커뮤니케이션 만족 정도는 5 점 만점 중 평균 3.41 점이었다. 이는 같은 도구를 사용하여 종합병원 및 대학병원 간호사 대상으로 시행한 연구결과 3.03 점(Park, 2022), 3.19 점(Park & Lee, 2020), 3.20 점(Kim, 2018)보다는 높으나, 전반적으로 낮게 분포되어 있음을 확인할 수 있었다. 이는 간호사들이 간호조직문화를 위계지향문화로 높게 인식하고 있다고 한다(Park, 2022)는 것과 관계가 있으며, 위계질서에 의한 공식적인 명령, 관습적인 업무수행, 서열의식, 관행 등을 강조하는 일방적인 의사소통은 조직 구성원이 조직내부의 문제나 중요 정보에 대해 자신의 의견을 드러내지 않고 침묵하게 하게 하여 (Williams & Perlow, 2003) 개개인에게는 스트레스와 우울증을 유발하고 (Morrison & Milliken, 2000), 직무만족을 저해하는 것으로 나타났다(Vakola & Bouradas, 2005). 특히 안전하지 못한 관행이나 의료과실들에 침묵함으로써 이는 곧 환자안전에 잠재적인 위험요소가 되므로(Henriksen & Dayton, 2006), 조직은 위계지향적인 문화를 완화하고 개방적, 협력적 커뮤니케이션을 촉진할 수 있는 전략을 간구하기 위해 노력할 필요가 있다. 조직 커뮤니케이션 만족 하위 영역별 점수는 상급자와의 커뮤니케이션, 하급자와의 커뮤니케이션이 높게 나타났고, 조직의 통합성이 가장 낮게 나타났다. 이는 선행연구와 일치하였다(Kim, 2018). 조직 내 상사, 동료, 부하직원과의 커뮤니케이션은 높은 만족을 보이므로 더욱 강화할 수 있도록 조직 내 친목모임, 동아리, 멘토링과 같은 활동을 통해 확대시킬 필요가

있다(Kim, 2018). 조직의 통합성을 높이기 위해서는 조직차원에서는 조직의 중단기 및 장기 목표와 발전계획에 대한 정보 전달과 공유가 일반 간호사들도 충분히 인식할 수 있도록 정보공유시스템을 개발할 필요가 있다(Kim, 2018). 또한 부서 관리자는 일반 간호사가 조직의 정책과 목표를 인식할 수 있도록 충분한 정보를 제공하고, 이해정도를 확인할 수 있는 체계적인 전략이 필요하다.

본 연구에서 간호사들의 직무열의는 6 점 만점 중 평균 3.33 점이었다. 같은 도구를 사용한 병원급 이상 간호사의 평균 3.03 점(Kwag & Yang, 2023), 2.85 점(Park, 2021)보다 높게 나타났으나 전반적으로 낮은 점수로 나타났다. 조직환경과 개인적인 요인들은 간호사의 직무열의에 영향을 미친다고 하였으며, 팀워크의 질, 대인관계, 경력 개발 가능성과 처우에 대한 불확실성, 일과 가정의 갈등, 급여 만족도, 번아웃이 영향요인으로 보고되었다(Estryin-Behar et al., 2011). 따라서, 간호사의 직무열의 향상을 위해 협업과 다 학제간 팀워크를 통한 업무 프로세스를 개선, 전문적인 교육기회 제공, 멘토링을 통한 지식과 경험 공유, 균형잡힌 업무와 개인생활을 위한 리프레쉬 휴가와 같은 복지정책 마련이 필요하겠다. 직무열의 하위 영역별 점수는 헌신이 가장 높았고, 그 다음 몰두, 활력 순으로 나타났으며 이는 선행연구와 일치하였다(Kim, H. S., 2021; Ko, 2022). 직무열의 중 가장 낮은 평균점수를 나타낸 활력은 직무에 대한 높은 수준의 에너지로 정신적 회복력이나 노력하고자 하는 의지, 어려움에 직면하더라도 잘 극복할 수 있는 인내심을 포함하는 영역(Schaufeli et al., 2002)으로 다양한 간호업무환경에서 간호사를 지지하고 지원하는 제도를 적극적으로 강구할 필요가 있다.

일반적 특성에 따른 결과는 급여를 만족하는 경우 조직문화의 긍정성과 조직 커뮤니케이션 만족도가 높아지는 것으로 확인되었다. 또한 연령이 40 세 이상인 경우, 현 병원 임상경력이 10 년 이상인 경우, 기혼자인 경우, 대학원 재학 이상의 학력을 가진 경우, 급여를 만족하는 경우 직무열의가 높은 것으로 분석되었으며, 이는 선행연구결과와 유사하였다(Kim, H. S., 2021; Moon, et al., 2013; Tang et al., 2022). 연령과 임상경력이 증가함에 따라 삶의 지혜와 경험이 쌓여 간호전문직의 의미를 더 깊이 이해하고 업무에 대한 책임감과 사명감, 헌신을 더 강하게 느끼는 것으로 나타났다(Tang et al.,

2022). 기혼자의 경우, 가정 생활과 직장 사이 균형을 유지하기 위해 더 의욕적이며, 가족에 대한 책임감과 직무요구를 조화롭게 해결하기 위해 노력하는 경향이 강하며, 가족의 지원과 심리적 안정감은 직무열의를 증진시키는 것으로 나타났다(Rastogi & Chaudhary, 2018). 또한 지속적인 학습은 학문적 발전과 함께 직무능력 향상을 위한 노력으로 전문성을 향상시켜 개인성장 및 직무만족으로 이어져(Song & Lee, 2016) 열정적으로 근무하게 한다. 그러나, 급여수준에 대해 불만족하는 경우 업무량이 과중하다고 인지(Jeong, 2015)하여 업무에 대한 열정을 감소시킬 수 있다. 이에 조직에서는 잡 크래프팅을 도입하여 간호사 스스로 업무를 재설계할 수 있도록 하여 스스로 책임감을 갖고 긍정적인 태도로 업무에 대한 동기부여를 얻을 수 있도록 할 필요가 있다. 또한, 간호사 경력관리 제도(Career Ladder System, CLS)를 통해 각 단계에 따라 역할을 차별화하여 교육하고, 평가하며, 우수한 임상 수행에 대한 인정과 보상을 함으로써 간호사의 만족도를 증진시킬 수 있는 지지적인 근무환경 조성이 필요하다.

본 연구의 상관분석 결과 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족과 직무열의는 모두 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이는 긍정적인 간호조직문화는 의사소통을 원활하게 하고, 의사소통이 원활할 때 조직에 대한 신뢰감, 소속감, 애착을 갖게 되며(Lee, 2023), 조직의 신뢰와 지원을 받을 때 그에 대한 보답으로 직무열의를 높이게 된다(Rich, et al., 2010)는 것을 뒷받침할 수 있었다.

직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 회귀 분석한 결과, 일반적 특성 중 현 병원 임상경력 5년 이상 길어질수록 직무열의가 낮아지는 경향이 있으며, 대학원 재학 이상의 학력수준에서 직무열의가 높아지는 것으로 나타났다. 임상경력이 증가할수록 신규간호사 교육과 조직 성과업무, 질 향상 관리 등 관리업무가 부가적으로 주어지고(Baek et al., 2018), 이에 대한 책임감으로 소진되어 직무열의가 낮아지고(Sun et al., 2022), 1년 미만의 간호사와 비교했을 때 5년 이상의 경력자에서 이직의도가 14.81배 증가하는 것으로 나타났다(Jang & Jang, 2021). 그러므로 현 병원 임상경력 5년 이상 간호사를 대상으로 직무열의를 자극할 수 있도록 전문적으로 성장할 수 있는 기회를 확대하여 제공하고(Szilvassy & Širok, 2022), 개인업적에 대한

인정으로 유의한 보상을 제공할 뿐 아니라 경력 별 동기부여 프로그램, 회복탄력성 강화 프로그램도 함께 마련할 필요가 있다.

긍정 간호조직문화 하위영역 중 신뢰기반 조직관계 형성이 직무열의에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 파악되었다. 이는 선행연구 결과와 일치한다(Cha, 2023; Joo, 2023). 상호간 신뢰를 바탕으로 한 팀워크 형성은 직원이 서로 신뢰하고 존중하기 때문에 업무 수행에 있어 더욱 효율적이며 원활한 협력을 가능하게 하여 일이 힘들어도 성취감과 보람을 느끼게 된다(Kim & Kim, 2021). 또한 직원은 자신이 일을 할 때 존중받는 느낌을 받아 직무에 대한 만족도가 높아지고 원활한 업무수행으로 성과가 향상될 뿐 아니라 조직에 대한 충성심도 증진될 수 있기 때문에 신뢰기반의 조직문화는 그 어떤 것보다 중요하다고 할 수 있다(Laschinger & Finegan, 2005). 신뢰기반 조직문화를 높이기 위해 정보의 공유와 의사소통이 투명한 커뮤니케이션 문화를 장려하고, 조직 구성원간 서로의 다양한 관점과 의견을 존중하고 상호간 배려를 실천하기 위해 협업부서가 함께하는 워크숍을 마련할 필요가 있다. 무엇보다 조직의 리더가 성실하고 정직하며 일관성 있는 리더십을 발휘하는 것은 조직 구성원에게 조직에 대한 신뢰를 높일 수 있는 원동력이 될 것이다. 직무열의에 영향요인으로 예측한 간호관리자의 능동적 리더십, 공동의 가치 추구, 공정한 관리시스템은 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 관리자의 능동적 리더십이 직무열의 조절에 중요한 역할을 하지만, 자율성 부족현상으로 이어져 직무열의가 쉽게 발현되지 않을 수도 있으므로 관리자는 직원에게 자율적이고 개인의 역량을 향상시킬 수 있는 교육 및 환경을 제공하는 것이 필요하다(Nam et al., 2020). 직무열의는 내적 동기에 영향을 많이 받으므로 외부 시스템뿐 아니라 공동의 가치 전달이 내재화되는 과정이 중요하고, 공정한 관리시스템을 지원받고 있음을 인식할 수 있는 개인과 조직 간 가치 적합성을 높일 수 있는 방안마련이 중요함을 확인할 수 있었다(Kim et al., 2018).

직무열의에 또 다른 영향을 미치는 요인은 조직 커뮤니케이션 만족으로 분석되었다. 이러한 결과는 사내 커뮤니케이션이 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 일치한다(Ana & Linjuan, 2023). 상하간 개방적인 커뮤니케이션과 부서간 협업적 커뮤니케이션이 잘 이루어진다고 인식할수록, 공유되는 정보가 충분하고 시기가 적절하다고 인식할수록 조직 커뮤니케이션 만족도는 높았

으며, 특히 상하간 개방적 커뮤니케이션은 구성원간 신뢰 구축에도 도움을 주었다(You & Shin, 2011). 최근에는 인터넷과 정보기술의 발달로 비대면 커뮤니케이션이 급속도로 발전하고 있으며, 상황에 따른 다양한 미디어 매체를 활용한 커뮤니케이션은 불필요한 전화와 전자메일, 대면 회의를 줄여 업무처리 능력을 증가시키고, 효과적인 업무수행을 할 수 있게 한다(Kim & Lee, 2020). 그러므로 커뮤니케이션 미디어 요소를 선택할 때 조직에서의 일방적인 방식이 아닌 직원의 선호도를 고려한 미디어 매체 선정도 중요하겠다.

이상의 연구결과를 통해 신뢰기반 조직관계 구축과 조직 커뮤니케이션 만족 정도를 주기적으로 파악하여 부족한 점은 보완하고 강점을 키울 수 있는 조직문화를 형성하는 것은 간호사의 직무열의를 촉진시켜 우수한 간호 인력을 유지· 확보하게 하여, 효율적인 인적자원관리를 가능하게 하고, 환자에게 높은 질의 의료서비스를 제공할 수 있는 기반이 될 것이다.

본 연구는 다기관 연구로 기관마다 직위체계가 다를 수 있음을 재확인함으로써 연구결과에서 직위 문항을 제외하고 분석하였다. 다기관 연구를 하는 경우, 일반적 특성에 관한 설문문항에 더 신중하여야겠다.

그럼에도 불구하고, 본 연구에는 다음과 같은 의의가 있다. 첫째, 급여를 만족할수록 간호조직문화 긍정성이 높아지고, 조직 커뮤니케이션 만족도가 높아지고 직무열의가 높아지는 것으로 확인되었으나, 직무열의에 영향을 주는 직접적인 요인은 급여보다 신뢰기반 조직관계 형성과 조직 커뮤니케이션 만족임을 밝힌 것에 의미가 있다. 둘째, 위계적 회귀분석에서 현 병원에서 5년 이상의 임상경력을 가진 간호사들의 직무열의가 낮아지는 연구결과를 제시함으로써 직무열의가 저하되는 원인을 파악하고, 이를 향상시킬 수 있도록 하는 방안의 필요성을 확인하였다는 데 의의가 있다. 셋째, 서울소재 4개의 상급종합병원 대상의 다기관 연구를 통해 긍정 간호조직문화 도구의 신뢰성이 높음을 다시 확인할 수 있었으며, 다양한 병원규모에서 이 도구를 활용한 더 많은 연구가 이루어지길 기대한다.

본 연구의 제한점은 서울시 소재 4개의 상급종합병원에서 임상경력 1년 이상의 간호사로 대상자가 국한되어 있어 일반화에 제한이 있다. 해당 부서의 수간호사에게 대상자 선정 기준에 대한 설명을 하고, 설문지 배부를

요청하였으나 편외 표출 편향이 발생할 수 있으므로 분석하는 데 신중을 기해야 한다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 간호사가 지각한 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 정도와 관계를 확인하고 직무열의에 영향을 주는 요인을 파악하기 위한 상관성 조사 연구이다. 현 병원 임상경력이 5년 이상 길어질수록 직무열의가 저하되고, 대학원 재학 이상의 학력수준에서 직무열의가 증가하는 것으로 확인되었다. 특히, 긍정 간호조직문화 하위영역 중에서도 신뢰기반 조직관계 형성이 직무열의에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며, 조직 커뮤니케이션 만족도는 또 다른 직무열의 영향 요인으로 확인되었다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 간호사들의 직무열의 향상을 위해 신뢰와 존중기반의 문화를 구축하고 개방적이며 협력적인 커뮤니케이션을 촉진할 수 있는 전략을 간구하기 위해 노력할 필요가 있다. 이는 우수한 간호 인력을 유지하고 확보하는 데 도움이 되어 효율적인 인적자원관리를 가능하게 하며, 궁극적으로 환자에게 높은 질의 의료서비스를 제공할 수 있는 기반이 될 것이다.

### 2. 제언

첫째, 다양한 규모의 의료기관과 부서의 간호사를 대상으로 긍정 간호조직문화를 측정하여 일반화를 확인할 반복 연구가 필요하다.

둘째, 현 병원에서 5년 이상의 임상경력을 가진 간호사를 대상으로 질적연구를 통해 직무열의 저하 원인을 규명하는 후속연구가 필요하다.

셋째, 현 병원에서 5년 이상의 임상경력을 가진 간호사를 대상으로 경력 별 동기부여 프로그램과 회복 탄력성 강화 프로그램을 개발하여 적용하고, 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.



## 참고문헌

- Ahn, S. Y. (2010). The effect of perceived organization support on hospital employees' attitude. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 11(3), 1115-1125.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.3.1115>
- Ana, T. V., & Linjuan, R. M. (2023). Redefining the link between internal communication and employee engagement. *Public Relations Review*, 49(1), 102279.  
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102279>
- Bae, B. R. (2012). An Empirical Study on Determinants of Job Involvement. *Korean Journal of Local Government & Administration Studies*, 26(3), 23-48.  
<http://doi.org/10.18398/kjlgas.2012.26.3.23>
- Baek, H. C., Yoon, M. R., Kim, I. A., Im, J., Choi, K. O., & Hong, E. Y. (2018). *A research on the nurses' occupational stress evaluation system* (Research report No. 2018-연구원-821). Ulsan: Occupational Safety & Health Research Institute.
- Baghdadi, N. A., SM, F. A. E. A., & Alsayed, S. K. (2020). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 214-219.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.13141>
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1562.  
<https://doi.org/10.1037/a0017525>
- Bargagliotti, L. A. (2012). Work engagement in nursing: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), 1414-1428.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x>

- Brady, G. P., & Cummings, G. G. (2010). The influence of nursing leadership on nurse performance: A systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 18(4), 425-439.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01100.x>
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Byeon, Y. S., Lim, N. Y., Kang, K. S., Sung, M. S., Won, J. S., Ko, I. S., et al. (2003). Clinical nursing competency for new graduate nurses-A grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 10(1), 47-56.
- Cha, J. E. (2023). *The Effects of Clinical Nurses' Job-Esteem, Positive Nursing Organizational Culture on Work Engagement* [Unpublished master's thesis]. Eulji University, Gyeonggi
- Cho, E. K. (2008). *The Effects of Communication Satisfaction on Organizational Effectiveness* [Unpublished master's thesis]. Busan University, Busan
- Choi, I. Y., Park, N. H., & Jeong, J. H. (2019). Effects of Clinical Nurses' Self-leadership and Nursing Organizational Culture on Nursing Performance. *Journal of Korean Contents Association*, 19(12), 502-516  
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.12.502>
- Choi, S. H., Jang, I. S., Park, S. M., & Lee, H. Y. (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>
- Downs, C. W., & Hazen, M. D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 14(3), 63-73.

- Downs C. W., Hazen M., Quiggins J., & Medeley J. (1973). *An empirical and theoretical investigation of communication satisfaction*. Paper presented at the annual meeting of the Speech Communication Association, Vol.14, 63-73.
- Estryn-Behar, M., Doppia, M. A., Guetarni, K., Fry, C., Machet, G., Pelloux, P., et al. (2011). Emergency physicians accumulate more stress factors than other physicians—results from the French SESMAT study. *Emergency Medicine Journal*, *28*(5), 397-410.  
<https://doi.org/10.1136/emj.2009.082594>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, *41*(4), 1149-1160.
- Gates, T. G., Achia, T., & Petch, J. (2021). Allyship, Social Justice Values, and Commitment at an Australian Social Service Organization. *Journal of Social Service Research*, *47*(6), 796-807.  
<https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1924341>
- Goffee, R., & Jones, G. (2000). "Why should anyone be led by you?", Harvard Business Review, Sept-Oct, pp.63-70.
- Han, S. J. (2001). *A Study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance*. [Doctoral dissertation]. Ewha University, Seoul
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, *87*(2), 268-279.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hecht, Michal L. (1978). *Measures Of Communication Satisfaction*. Human Communication Research, *4*(4), 350-368.
- Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research*, *41*(4p2), 1539-

1554.

<https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2006.00564.x>

- Hong, K. S. (1984). *The theory of communication*. Seoul: Nanam
- Jang, H., & Chang, H. E. (2021). Effects of Work Environment and Nursing Organizational Culture on Tertiary Hospital Nurses' Turnover Intention. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. Korean Society of Critical Care Nursing.  
<https://doi.org/10.34250/jkccn.2021.14.1.14>
- Jeong, H. S. (2015). The Effect of Empathy on the Job Stress among Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(6), 3911-3918.  
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.6.3911>
- Joo, M. K. (2023). *The Effects of Positive Leadership and Positive Nursing Organizational Culture on Job Crafting of Nurses* [Unpublished master' s thesis]. Chung-Ang University, Seoul
- Jung, K. H., Park, D. Y., & Lee, S. Y. (2012). A study of relationships between organizational communication satisfaction and organizational conflict among nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 6(4), 165-76.  
<http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2012.6.4.165>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.  
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Kim, H. S. (2021). Effects of Job Crafting on the Quality of Nursing Services among Clinical Nurses: The Mediating Effect of Work Engagement Purpose: This study aimed to confirm the association. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27(5), 423-432.  
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2021.27.5.423>
- Kim, J. Y. (2021). The Relationship of Healthcare Accreditation System Among Organizational Trust, Employee Engagement and Hospital

- Organization Effectiveness. *Korean Business Education Review*, 36(1), 215-240.  
<https://doi.org/10.23839/kabe.2021.36.1.215>
- Kim, M. J., Kim, N. S., & No, Y. J. (2017). A Study on the Effects of Organizational Culture Types on Organizational Effectiveness - Focused on moderating Effect of Organizational Communication -. *Industry Promotion Research*, 2(1), 15-29.  
<https://doi.org/10.21186/IPR.2017.2.1.015>
- Kim, M. J., & Kim, J. K. (2021). Development of a Positive Nursing Organizational Culture Measurement Tool. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 51(3), 305-319.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.21014>
- Kim, S. Y., & Lee, M. J. (2020). Impact of Internal Communication of Organizations on Collaborative Performance and Organizational Effectiveness: focusing on the moderating Effect of Online Communication Tools for Collaboration. *Journal of the Korea Contents Association*, 20(12), 498-518.  
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.12.498>
- Kim, W. H., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht work engagement scale. *Psychological Reports*, 120(3), 561-578.  
<https://doi.org/10.1177/0033294117697085>
- Kim, Y. E., Shim, D. C., & Kim, S. M. (2018). Effects of organizational value of public institutions on public employees' public service motivation and work engagement. *Korean Public Administration Review*, 52(4), 55-85.
- Kim, Y. I., Geun, H. G., Choi, S., & Lee, Y. S. (2017). The Impact of Organizational Commitment and Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction in Korean American Registered Nurses. *Journal of Transcultural Nursing*, 28(6), 590-597.

<https://doi.org/10.1177/1043659616666326>

- Kim, Y. S. (2018). *The influence of organizational communication satisfaction and emotional labor on prosocial service behavior of nurses* [Unpublished master's thesis]. Eulji University, Gyeonggi
- Ko, E. J. (2022). *The Effect of Tertiary hospital nurse's Work values and Job Crafting on Job Engagement* [Unpublished master's thesis]. Hanyang University, Seoul
- Ko, M. S., Lee, H. Z., & Koh, M. S. (2017). Effects of Nurses' Social Capital and Job Engagement on Nursing Performance: Focused on the Mediating effects of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(1). 42-51.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.1.42>
- Kwag, H. J., & Yang, N. Y. (2023). Influence of Work Environment, Job Engagement, and Positive Psychological Capital on Job Embeddedness of Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(2), 109-118.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.2.109>
- Kwon, H. J., Suk, B. H., Chee, S. J., Ahn, Y. M., Kim, Y. J., Park, S. A., Lee, K. S., Kwon, S. J., 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.  
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2011.17.1.6>
- Kwon, J. Y., Ji, J. H., & Kim, W. J. (2019). The Effect of Hospital Nurses' Emotional Labor on Job Engagement and Turnover Intention. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 44(4), 366-374.  
<https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.4.366>
- Laschinger, H. K. S., & Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*, 23(1), 6-13.

- Lee, D. H., Shin, H. Y., & Jin, Y. M. (2021). The Effect of QWL and Organizational Culture of Beauty Workers on Long-Term Employment Intention. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 27(2), 424-431.  
<https://doi.org/10.52660/jksc.2021.27.2.424>
- Lee, J. W. (2010). Development and Prospects of Work Engagement Studies. *Business Management Review*, 43(1), 167-191.
- Lee, K. E. (2003). The Comparison of Impacts of Career Commitment and Organizational Commitment on Job Attitudes among Professionals. *Korean Journal of Business Administration*, 16(3), 799-813.
- Lee, P. E. (1994). *An Empirical Study the Impact of Satisfaction in Communication to the Degree of Job Satisfaction* [Unpublished master's thesis]. Dankuk University, Gyeonggi
- Lee, S. H. (2023). *The Effects of Positive Nursing Organizational Culture and Organizational Communication perceived by Clinical Nurses on Job Embeddedness* [Unpublished master's thesis], Gyeongsang National University, Gyeongsang
- Moon, I. O., Park, S. K., & Jung, J. M. (2013). Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 525-535.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.525>
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707697>
- Mun, M. Y., & Hwang, S. Y. (2016). Impact of Nursing Organizational Culture Types on Innovative Behavior and Job Embeddedness Perceived by Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), Korean Academy of Nursing Administration.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>

- Nam, E. S., & Kim, R. W. & Kim, J. H. (2020). Work Engagement in Nursing: A Concept Analysis (Focusing on Nursing Professional Group). *Journal of Muscle and Joint Health*, 2(2), 112-121.  
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.112>
- Oh, M. Y., & Chung, I. S. (2020). *Communication core theory*. 15th ed. Seoul: Communicationbooks. 3-13; 53-59.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). *Culture as social control: Corporations, cults, and commitment*. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 18(Elsevier Science/JAI Press), 157-200.
- Park, D. I. (2021). *The Effects of Nurses' Grit, Organizational Intimacy, and Leader's Emotional Leadership on Job Enthusiasm* [Unpublished master's thesis], Eulji University, Gyeonggi
- Park, E. Y., & Lee, H. K. (2020). The Effects of Nursing Organizational Culture and Organizational Communication Satisfaction on Job Embeddedness in University Hospital Nurses. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, 37(4), 688-698.  
<https://doi.org/10.12925/JKOCs.2020.37.4.688>
- Park, J. H. (2003). *Organizational Communication Satisfaction and Job Satisfaction for Nurses in Hospital Setting* [Unpublished master's thesis]. Ewha Womans University, Seoul
- Park, N. W. (2011). The Antecedents of Job Engagement and its Effects on Organizational Citizenship Behaviors. *Korean Business Education Review*, 26(5), 543-573.
- Park, S. S. (2022). *Impacts of Nursing Organizational Culture Type and Organizational Communication Satisfaction on Nursing Performance among Clinical Nurses* [Unpublished master's thesis]. Hanyang University, Seoul
- Pascale RT & Athos AG. (1981). *The art of Japanese management: Applications for American executives*. London: Penguin Books. 78-84.



- Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*.  
<https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0065>
- Rathi, N., & Lee, K. (2017). Understanding the role of supervisor support in retaining employees and enhancing their satisfaction with life. *Personnel Review*.  
<https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0287>
- Rich, B. L., Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Ritchie M. (2000). Organizational culture: An examination of its effect on the internalization process and member performance. *Southern Business Review*, 25(2), 1-13.  
<https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/sbr/vol25/iss2/3>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.  
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shin, D. L. (2022). *Factors Affecting Quality of Work Life among Clinical Nurses in General Hospital*. [Unpublished master's thesis]. Konyang university. Daejeon
- Sim, H. S. (2021). *Relationship between job engagement and communication ability of company A's organization members and job performance* [Unpublished master's thesis]. Korean university, Seoul

- Song, E. J., Kim, M. J., & Koh, M. S. (2020). The Effect of Organizational Justice on Turnover Intention of Clinical Nurses: The Mediating Effect of Organizational Silence and Moderated Mediating Effect of Manager' s Negative Feedback Rejection Inclination. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(8), 369-379.  
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.8.369>
- Song, H. J., & Lee, S. M. (2016). The effects of hospital nurses' self-esteem and communication skill on self-leadership and the quality of nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 220-229.  
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.220>
- Song, I. S. (2022). *Effects of Organizational Communication on Organizational Effectiveness: Focusing on the Moderating Effect of Organization Culture* [Unpublished master's thesis]. Seoul University, Seoul
- Son, J. M. (2019). The Impact of Public Officials' Organizational Communication on Job Attitude: A Focus on Mediating Effects of Positive Psychological Capital. *Korean Journal of Policy Studies*, 57(4), 349-382.  
<http://dx.doi.org/10.24145/KJPA.57.4.12>
- Sonntag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior : A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2022). Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Education in Practice*, 58, 103276.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276>
- Szilvassy, P., & Širok, K. (2022). Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1044.

<https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>

- Tang, P., Zhang, X., Feng, F., Li, J., Zeng, L., Xie, W., Jin, M., & Wang, J. (2022). The relationship between organizational commitment and work engagement among clinical nurses in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4354-4363. <https://doi.org/10.1111/jonm.13847>
- Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458. <https://doi.org/10.1108/01425450510611997>
- Wati, W., Mahmud R., & Pricilla P. (2018). Swot analysis in establishment of nursing service quality in RS. TK. III Dr Reksodiwiryo Padang. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 3(10), 69-74.
- Williams, S., & Perlow, L. (2003). Is Silence Killing Your Company?. *Harvard Business Review*, 81(4), 52-58.
- Wulandari, M.P., Burgess, J. (2011). The linkage between trust, communication openness in the workplace, and employees' satisfaction: An Indonesian case study. *Employment Relations Record*, 11(2), 56-74.
- Yom, Y. H., Noh, S. m., Kim, K. H, Ji, S. J., & Kim, H. J. (2013). Development of the Evaluation Indicators of Positive Nursing Organizational Culture in a Clinical Setting. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(2), 233-244. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2013.19.2.233>
- Yom, Y. H., Noh, S. M., & Kim, K. H. (2014). Clinical Nurses' Experience of Positive Organizational Culture. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 469-480. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.469>
- Yoo, B. G., & Lee, Y. G. (2019). The Impact of Public Employees' Self-

Efficacy on Organizational Commitment: Focusing on the Mediated Effect of Job Engagement. *Korean Public Management Review*, 33(4), 59-77.

<http://doi.org/10.24210/kapm.2019.33.4.003>

You, S. O., & Shin, H. C. (2011). A Study of Internal Communication Climate Factors and Their Effects on Trust among Employees. *Korean journal of journalism & communication studies*, 55(3), 54-81.

Yun, S. M., & Kwon, S. J. (2017). The Influence of GWP Organization Culture of Korean Public Enterprise on Job Stress and Job Engagement: Mediation Effect of Affective Commitment. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 19(1), 23-51.

<https://doi.org/10.46260/KSLP.19.1.2>

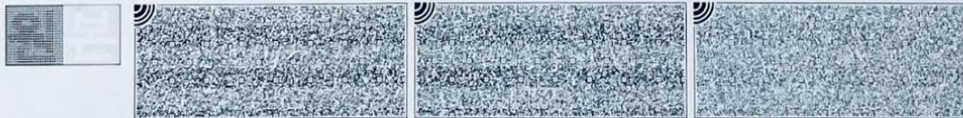
# 부록 1. 연구윤리심의위원회 연구 승인서

Date : 2023/03/03

주소 : 05505 서울특별시 송파구 올림픽로 43길 88 서울아산병원 TEL : 02-3010-7166

## 심의결과 통지서

심의결과 통지일	2023년 03월 03일		심의방법	<input type="radio"/> 정규 <input checked="" type="radio"/> 신속		
접수번호	S2022-2652-0005					
과제번호	2022-1737					
과제명	간호사가 지각한 긍정간호조직원화와 조직커뮤니케이션만족이 직무열의에 미치는 영향					
연구책임자	소속	외래간호팀	직위	과장	성명	최재숙
의뢰자	소속	IIT				
연구상세분류	생명윤리법	인간대상연구				
	연구대상	기타(일반 간호사)				
	연구구분	설문조사연구				
	연구단계					
심의종류	보완					
심의결과	연구개시 및 지속, 변경사항 적용이 가능한 결과	<input checked="" type="checkbox"/> 승인 <input type="checkbox"/> 기존대로 연구지속				
	보완심의를 또는 이의 신청이 필요한 결과	<input type="checkbox"/> 시정승인 <input type="checkbox"/> 보완(조건부) <input type="checkbox"/> 보완(재심의) <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 보완 필요 <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 이후 연구대상자에게 이루어지는 연구절차 중지 <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 새로운 연구대상자 모집 중지 <input type="checkbox"/> 연구자에 대한 조치 <input type="checkbox"/> 승인된 연구의 일시중지 <input type="checkbox"/> 승인된 연구의 조기종료 <input type="checkbox"/> 반려 <input type="checkbox"/> 기각 <input type="checkbox"/> 보완 <input type="checkbox"/> 기타				
서류접수일	2023년 02월 20일		심의일	2023년 03월 02일		
지속심의주기	<input type="checkbox"/> 3개월 <input type="checkbox"/> 6개월 <input checked="" type="checkbox"/> 1년		승인유효기간	2023년 12월 21일		
	<input type="checkbox"/> 면제 <input type="checkbox"/> 기타					



AMC IRB SOP (Ver 16.1\_01 Nov 2022)



서울아산병원 임상연구심의위원회  
Asan Medical Center Institutional Review Board

주소 : 05505 서울특별시 송파구 올림픽로 43길 88 서울아산병원 TEL : 02-3010-7166

기타 심의 의견

본 위원회에서는 연구자가 제출하신 심의의견에 따른 보완을 심의한 결과 승인하기로 결정하였습니다.

보완내용 : 접수번호 S2022-2652-0004[보완(연구계획변경)]

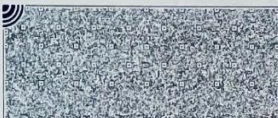
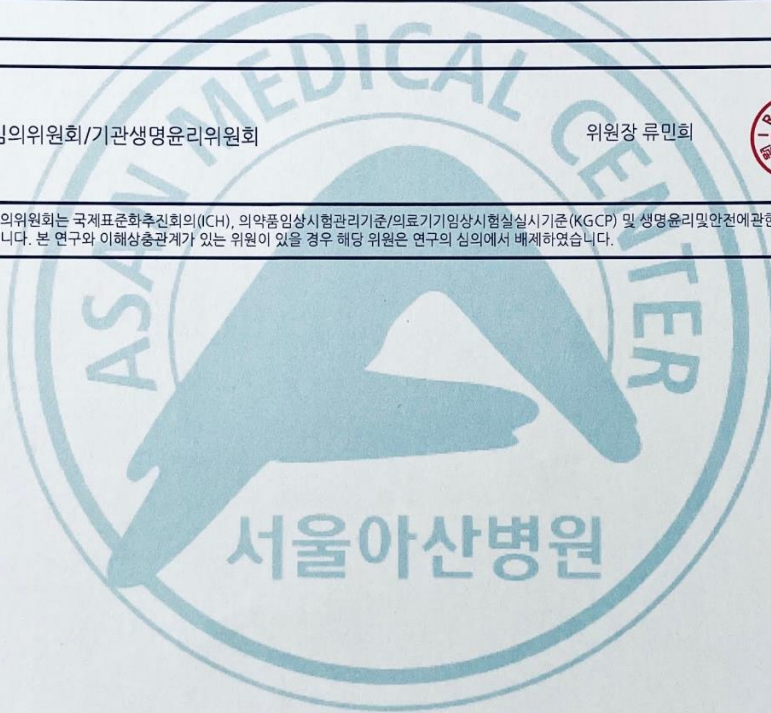
제출자료 목록 및 버전번호

임상연구심의위원회/기관생명윤리위원회

위원장 류민희



본 임상연구심의위원회는 국제표준화추진회의(ICH), 의약품임상시험관리기준/의료기기임상시험실시기준(KGCP) 및 생명윤리및안전에관한법률 등 관련 법규를 준수합니다. 본 연구와 이해상충관계가 있는 위원이 있을 경우 해당 위원은 연구의 심의에서 배제하였습니다.



AMC IRB SOP (Ver 16.1\_01 Nov 2022)



서울아산병원 임상연구심의위원회  
Asan Medical Center Institutional Review Board

## 부록 2. 연구 대상자 동의서

Version 1.1

서울아산병원 임상연구심의위원회  
Asan Medical Center Institutional Review Board  
통지일 2023/03/03

연구 대상자 동의서					
연구제목	간호사가 지각한 긍정간호조직문화와 조직커뮤니케이션만족이 직무열의에 미치는 영향				
연구책임자	성명	최재숙	소속	서울아산병원	연락처
<p>☐ 동의서에 서명하기 전, 다음 사항을 읽고 해당 칸에 'V' 체크해주시기 바랍니다.</p>					
1	본인은 본 연구의 설명문을 읽었으며, 내용을 충분히 이해합니다.				<input type="checkbox"/>
2	본인은 연구의 이득과 위험요소에 대해 들었으며, 모든 궁금한 사항에 대하여 충분한 답변을 얻었습니다.				<input type="checkbox"/>
3	본인은 이 연구에 참여하는 것에 자발적으로 동의합니다.				<input type="checkbox"/>
4	본인은 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 기관생명윤리위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.				<input type="checkbox"/>
5	본인은 이 연구의 의뢰자나 서울아산병원 임상연구심의위원회에서 본 연구의 신뢰성 및 연구절차 검증을 위해 비밀보장을 유지하며 본인의 정보가 직접적으로 열람하는 것에 동의합니다.				<input type="checkbox"/>
6	본인은 언제든지 연구 참여를 중지 및 철회할 수 있고, 이러한 결정이 본인에게 어떠한 불이익이 없음을 알고 있습니다.				<input type="checkbox"/>
7	본인은 자율적 의사로 연구 참여를 요청하며, 동의서 사본 1 부를 받게 될 것임을 알고 있습니다.				<input type="checkbox"/>
<p>연구 참여자 성명 : _____ (서명)    동의 날짜 : _____ 년    월    일</p> <p>연구 책임자 성명 : _____ (서명)    동의 날짜 : _____ 년    월    일</p>					
<p>※ 설문과 관련된 문의사항은 연구책임자에게 연락주세요. (전화번호: _____)</p> <p>※ 임상연구 참여자로서 복지 및 권리에 대한 질문이 있는 경우 또는 연구와 직접 관련되지 않은 누군가와 상담을 원하는 경우에 아래의 번호로 연락하시기 바랍니다.</p> <p>- 서울아산병원 임상연구보호센터 02-3010-7285 / 임상연구심의위원회 02-3010-7166</p>					

### 부록 3. 설문지

<b>설문지</b>						
<b>연구제목</b>	상급종합병원 간호사가 지각한 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족이 직무열의에 미치는 영향					
<b>연구책임자</b>	성명	최재숙	소속	서울아산병원	연락처	[REDACTED]
<p>안녕하십니까?</p> <p>소중한 시간을 내주셔서 감사합니다.</p> <p>저는 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 상급간호관리와리더십에 재학중인 학생으로 석사학위 논문을 준비하고 있습니다.</p> <p>본 설문은 간호사가 지각한 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족이 직무열의에 미치는 영향을 파악하고 하는 것으로, 선생님의 응답은 모두 귀중한 자료로 사용될 것입니다.</p> <p>선생님의 응답 내용은 순수하게 논문연구에만 사용되며, 그 외 용도에는 사용되지 않을 것입니다.</p> <p>모든 응답은 익명으로 처리되며, 응답하신 개인정보는 비밀이 보장됩니다. 문의사항이 있으시면 아래 연락처로 언제든지 문의해 주시기 바랍니다.</p> <p>참여해주신 선생님들께 다시 한번 감사의 말씀을 드립니다.</p> <p style="text-align: center;">             울산대학교 산업대학원              임상전문간호학 상급간호관리와리더십 전공              석사과정: 최 재 숙 올림              연 락 처: [REDACTED] / [REDACTED]         </p>						



1. 다음은 귀하가 지각하고 있는 **긍정 간호조직문화**에 관한 질문입니다.

각 문항을 읽고 **여러분의 생각과 일치하는 곳에 V** 체크해 주십시오.

설문 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
	< 1 >	< 2 >	< 3 >	< 4 >	< 5 >
1. 우리 조직은 인간 생명의 존엄성과 평등의 가치를 추구한다.	1	2	3	4	5
2. 우리 조직은 환자 중심의 간호를 제공하고 있다.	1	2	3	4	5
3. 우리 조직은 간호사의 다양한 성향을 존중한다.	1	2	3	4	5
4. 우리 조직은 구성원의 조화와 협력을 중요시한다.	1	2	3	4	5
5. 우리 조직은 비전(미래상)을 명확히 제시한다.	1	2	3	4	5
6. 우리 조직은 비전을 달성하기 위해 자원을 합리적으로 배분한다.	1	2	3	4	5
7. 우리 조직은 간호 업무에 대한 객관적 지침(절차, 규정)을 갖추어 실천한다.	1	2	3	4	5
8. 우리 조직의 구성원은 친밀감과 신뢰를 바탕으로 관계가 형성되어 있다.	1	2	3	4	5
9. 우리 조직은 간호문화를 긍정적인 방향으로 나아가도록 노력한다.	1	2	3	4	5
10. 우리 조직은 갈등 상황을 해결하기 위해 서로 노력한다.	1	2	3	4	5
11. 나는 우리 조직의 일원임에 긍지와 자부심을 느낀다.	1	2	3	4	5
12. 나는 업무를 통해 만족감과 성취감을 느낀다.	1	2	3	4	5
13. 나는 진심으로 공감해주는 동료가 있다.	1	2	3	4	5

설문 문항 ( 앞 페이지 이어서)	전혀 그렇지 않다 〈 1 〉	그렇지 않은 편이다 〈 2 〉	보통 이다 〈 3 〉	그런 편이다 〈 4 〉	매우 그렇다 〈 5 〉
14. 나는 우리 조직의 구성원으로 일하는 것이 즐겁다.	1	2	3	4	5
15. 우리 조직의 구성원은 상대방의 입장에서 이해하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
16. 우리 조직은 구성원의 자존감을 높여주기 위한 방법을 모색한다.	1	2	3	4	5
17. 우리 조직은 업적평가시 결과평가와 함께 과정에 대한 평가도 고려한다.	1	2	3	4	5
18. 우리 조직은 학연이나 지연에 상관없이 공정하게 기회와 보상을 제공한다.	1	2	3	4	5
19. 우리 조직은 병원의 정책결정과정에서 구성원을 참여시키고 의견을 최대한 반영한다.	1	2	3	4	5
20. 우리 조직의 간호리더는 판단력과 통찰력을 가지고 조직을 이끈다.	1	2	3	4	5
21. 우리 조직의 간호리더는 갈등관리에 적극적이며 원만하게 해결한다.	1	2	3	4	5
22. 우리 조직의 간호리더는 구성원에 대해 공감한다.	1	2	3	4	5
23. 우리 조직의 간호리더는 적절한 동기부여를 제공한다.	1	2	3	4	5
24. 우리 조직의 간호리더는 업무목표 달성에 방향을 제시한다.	1	2	3	4	5
25. 우리 조직의 간호리더는 구성원과 원활한 의사소통을 통해 상호작용한다.	1	2	3	4	5
26. 우리 조직은 간호리더를 존경하고 신뢰한다.	1	2	3	4	5

2. 다음은 귀하의 조직 커뮤니케이션 만족에 관한 질문입니다.

각 문항을 읽고, 여러분의 생각과 일치하는 곳에 V 체크해 주십시오.

설문 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
	< 1 >	< 2 >	< 3 >	< 4 >	< 5 >
1. 우리 병원의 간호부서 직원은 업무와 관련된 상황 이외에는 직급의 차이없이 자유롭게 의사소통 한다.	1	2	3	4	5
2. 나는 병원의 비공식 모임(동기모임, 동창회, 병동회식 등)에 자주 참석한다.	1	2	3	4	5
3. 나는 병원 내 비공식 모임이 업무수행과 상호협조에 도움이 된다고 생각한다.	1	2	3	4	5
4. 나는 업무관련 문제해결에 대해서는 수간호사의 지시와 의견에 따른다.	1	2	3	4	5
5. 수간호사는 나의 업무가 원만하게 진행되도록 도움을 준다.	1	2	3	4	5
<b>6. 나는 수간호사에게 업무를 보고하거나 업무지시를 받을 때 위축된다. *</b>	1	2	3	4	5
7. 나는 업무와 관련된 새로운 지시나 정보를 받는 시기가 적당하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
8. 나는 우리 부서에서 갖는 회의의 빈도나 내용, 분위기에 만족한다.	1	2	3	4	5
9. 나는 우리 병원의 의사전달매체(메모, 알림장 등)가 합리적이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
10. 나는 병원내의 인사정보, 조직원 간의 갈등에 관련된 소문을 많이 듣고 있다.	1	2	3	4	5
11. 우리 부서는 업무이외의 재미있는 얘기나 농담 등을 자유롭게 이야기한다.	1	2	3	4	5

**\* 역문항**

설문 문항 ( 앞 페이지 이어서 )	전혀 그렇지 않다 〈 1 〉	그렇지 않은 편이다 〈 2 〉	보통 이다 〈 3 〉	그런 편이다 〈 4 〉	매우 그렇다 〈 5 〉
12. 우리는 동료 직원 간에 업무상 의사소통이 원활하게 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
13. 나는 우리 병원의 인사정책에 대해 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5
14. 나는 우리 병원의 재정상태에 대해 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5
15. 나는 우리 병원이 설정한 비전과 그 실행방법에 대해 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5
16. 우리 수간호사는 나의 업무수행능력과 성과를 인정하고 있다.	1	2	3	4	5
17. 나의 업무노력과 성과에 대한 보상(승진, 급여수준)은 만족스럽다.	1	2	3	4	5
18. 나는 인사고과의 공정성과 객관성에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
19. 우리 병원의 비전제시가 나에게 어떤 변화를 가져올지 동료들과 대화한다.	1	2	3	4	5
20. 우리 병원의 변화에 대해 동료들과 의논한다.	1	2	3	4	5
21. 나는 우리 병원이 설정한 비전자체에 대해 동료들과 이야기한다.	1	2	3	4	5
22. 수간호사의 지시를 부하직원이 잘 이행하고 있다.	1	2	3	4	5
23. 나는 업무처리과정에서 수간호사와 충분한 의견을 교환한다.	1	2	3	4	5
24. 간호부서는 부하직원의 보고나 건의, 애로사항, 새로운 아이디어를 충분히 수용하고 있다.	1	2	3	4	5

3. 다음은 귀하의 직무열의에 관한 질문입니다.

각 문항을 읽고, 여러분의 생각과 일치하는 곳에 V체크해 주십시오.

서술된 내용을 한 번도 느껴본 적이 없으면 '0'에 표시하시면 됩니다.

한 번도 없음    거의 없음    매우 드물    때때로 느낌    자주 느낌    매우 자주 느낌    항상 느낌  
 0 ----- 1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6  
           1 년에        한 달에        한달에        일주일에        일주일에        매일  
           몇 번 이하    한 번 이하        몇 번        한번        몇 번

설문 문항	한번도 없음	거의 없음	매우 드물	때때로 느낌	자주 느낌	매우 자주 느낌	항상 느낌
	< 0 >	< 1 >	< 2 >	< 3 >	< 4 >	< 5 >	< 6 >
1. 일터에서 나는 에너지가 넘쳐나는 것 같다.	○	1	2	3	4	5	6
2. 나는 내 업무에서 힘차고 활기 있다고 느낀다.	○	1	2	3	4	5	6
3. 나는 아침에 일어나면, 일하러 가고 싶다.	○	1	2	3	4	5	6
4. 나는 내 업무에 열중해 있다.	○	1	2	3	4	5	6
5. 내 업무는 내게 영감을 준다.	○	1	2	3	4	5	6
6. 나는 내가 하는 일이 자랑스럽다.	○	1	2	3	4	5	6
7. 나는 집중해서 일할 때, 행복을 느낀다.	○	1	2	3	4	5	6
8. 나는 내 일에 푹 파묻힌다.	○	1	2	3	4	5	6
9. 나는 일할 때 완전히 빠져든다.	○	1	2	3	4	5	6

4. 다음은 귀하의 일반적인 특성에 대한 질문입니다.

- 1) 귀하의 연령은?      만 \_\_\_\_\_ 세
  
- 2) 귀하의 결혼상태는?  
① 미혼      ② 기혼      ③ 기타 \_\_\_\_\_
  
- 3) 귀하의 교육수준은?  
① 3년제 대학졸업    ② 4년제 대학졸업    ③ 대학원 재학 및 졸업이상
  
- 4) 귀하의 직위는?  
① 사원급      ② 대리급      ③ 과장급      ④ 차장·부장급이상
  
- 5) 현 직장 근속연수는?      \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월
  
- 6) 현 근무부서에서 근무기간은?      \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월
  
- 7) 귀하의 근무형태는?  
① 3교대      ② 2교대      ③ 상근직      ④ 나이트 전담
  
- 8) 귀하의 근무부서는?  
① 병동      ② 외래      ③ 수술장      ④ 중환자실      ⑤ 기타 \_\_\_\_\_
  
- 9) 귀하의 급여만족도는?  
① 만족      ② 보통      ③ 불만족

- 소중한 시간을 내 주셔서 진심으로 감사드립니다. -

## 부록 4. 대상자의 긍정 간호조직문화

(N=184)

Factors	Questions	Scores	
		Mean ± SD	Min- Max
공동의 가치 추구	우리 조직은 인간 생명의 존엄성과 평등의 가치를 추구한다.	4.09±0.64	2~5
	우리 조직은 환자 중심의 간호를 제공하고 있다.	4.23±0.60	3~5
	우리 조직은 간호사의 다양한 성향을 존중한다.	3.55±0.74	2~5
	우리 조직은 구성원의 조화와 협력을 중요시한다.	4.05±0.64	2~5
	우리 조직은 비전(미래상)을 명확히 제시한다.	3.91±0.77	2~5
	우리 조직은 비전을 달성하기 위해 자원을 합리적으로 배분한다.	3.60±0.73	1~5
	우리 조직은 간호 업무에 대한 객관적 지침(절차, 규정)을 갖추어 실천한다.	4.17±0.70	1~5
신뢰기반 조직관계 형성	우리 조직의 구성원은 친밀감과 신뢰를 바탕으로 관계가 형성되어 있다.	3.90±0.73	2~5
	우리 조직은 간호문화를 긍정적인 방향으로 나아가도록 노력한다.	3.96±0.68	2~5
	우리 조직은 갈등 상황을 해결하기 위해 서로 노력한다.	3.88±0.71	1~5
	나는 우리 조직의 일원임에 긍지와 자부심을 느낀다.	3.90±0.74	2~5
	나는 업무를 통해 만족감과 성취감을 느낀다.	3.80±0.79	1~5
	나는 진심으로 공감해주는 동료가 있다.	4.22±0.71	1~5
	나는 우리 조직의 구성원으로 일하는 것이 즐겁다.	3.73±0.72	1~5
우리 조직의 구성원은 상대방의 입장에서 이해하려고 노력한다.	3.66±0.72	2~5	
공정한 관리시스템에 대한 만족	우리 조직은 구성원의 자존감을 높여주기 위한 방법을 모색한다.	3.45±0.80	2~5
	우리 조직은 업적평가시 결과평가와 함께 과정에 대한 평가도 고려한다.	3.52±0.82	1~5
	우리 조직은 학연이나 지연에 상관없이 공정하게 기회와 보상을 제공한다.	3.56±0.83	1~5
	우리 조직은 병원의 정책결정과정에 구성을 참여시키고 의견을 최대한 반영한다.	3.44±0.78	1~5
간호관리자의 능동적 리더십	우리 조직의 간호리더는 판단력과 통찰력을 가지고 조직을 이끈다.	3.77±0.76	1~5
	우리 조직의 간호리더는 갈등관리에 적극적이며 원만하게 해결한다.	3.74±0.85	1~5
	우리 조직의 간호리더는 구성원에 대해 공감한다.	3.80±0.76	1~5
	우리 조직의 간호리더는 적절한 동기부여를 제공한다.	3.79±0.75	2~5
	우리 조직의 간호리더는 업무목표 달성에 방향을 제시한다.	3.95±0.68	2~5
	우리 조직의 간호리더는 구성원과 원활한 의사소통을 통해 상호작용한다.	3.88±0.79	1~5
우리 조직은 간호리더를 존경하고 신뢰한다.	3.85±0.75	1~5	

## 부록 5. 대상자의 조직 커뮤니케이션 만족

(N=184)

Factors	Questions	Scores	
		Mean ± SD	Min-Max
조직 커뮤니케이션 풍토	우리 병원의 간호부서 직원은 업무와 관련된 상황 이외에는 직급의 차이없이 자유롭게 의사소통 한다.	3.59±0.86	1~5
	나는 병원의 비공식 모임(동기모임, 동창회, 병동회식 등)에 자주 참석한다.	3.02±1.01	1~5
	나는 병원 내 비공식 모임이 업무수행과 상호협조에 도움이 된다고 생각한다.	3.38±0.94	1~5
상급자와의 커뮤니케이션	나는 업무관련 문제해결에 대해서는 수간호사의 지시와 의견에 따른다.	4.10±0.53	3~5
	수간호사는 나의 업무가 원만하게 진행되도록 도움을 준다.	4.01±0.73	2~5
	<b>나는 수간호사에게 업무를 보고하거나 업무지시를 받을 때 위촉된다. *</b>	3.77±0.92	1~5
미디어의 질	나는 업무와 관련된 새로운 지시나 정보를 받는 시기가 적당하다고 생각한다.	3.54±0.72	1~5
	나는 우리 부서에서 갖는 회의의 빈도나 내용, 분위기에 만족한다.	3.63±0.72	1~5
	나는 우리병원의 의사전달매체(메모, 알림장 등)가 합리적이라고 생각한다.	3.58±0.74	1~5
수평적 커뮤니케이션	나는 병원내의 인사정보, 조직원 간의 갈등에 관련된 소문을 많이 듣고 있다.	3.03±0.91	1~5
	우리 부서는 업무이외의 재미있는 얘기나 농담 등을 자유롭게 이야기한다.	3.77±0.76	1~5
	우리는 동료 직원 간에 업무상 의사소통이 원활하게 이루어지고 있다.	3.86±0.58	2~5
조직의 통합성	나는 우리 병원의 인사정책에 대해 잘 알고 있다.	2.90±0.81	1~5
	나는 우리 병원의 재정상태에 대해 잘 알고 있다.	2.27±0.80	1~4
	나는 우리 병원이 설정한 비전과 그 실행방법에 대해 잘 알고 있다.	3.27±0.76	1~5
개인 피드백	우리 수간호사는 나의 업무수행능력과 성과를 인정하고 있다.	3.76±0.65	1~5
	나의 업무노력과 성과에 대한 보상(승진, 급여수준)은 만족스럽다.	3.17±0.82	1~5
	나는 인사고과의 공정성과 객관성에 대해 만족한다.	3.21±0.76	1~5
조직 전망	우리 병원의 비전제시가 나에게 어떤 변화를 가져올지 동료들과 대화한다.	2.77±0.90	1~5
	우리 병원의 변화에 대해 동료들과 의논한다.	3.28±0.80	1~5
	나는 우리 병원이 설정한 비전자체에 대해 동료들과 이야기한다.	2.70±0.88	1~5
하급자와의 커뮤니케이션	수간호사의 지시를 부하직원이 잘 이행하고 있다.	3.86±0.63	1~5
	나는 업무처리과정에서 수간호사와 충분한 의견을 교환한다.	3.83±0.70	1~5
	간호부서는 부하직원의 보고나 건의, 애로사항, 새로운 아이디어를 충분히 수용하고 있다.	3.51±0.78	1~5

\*역문항



## 부록 6. 대상자의 직무열의

(N=184)

Factors	Questions	Scores	
		Mean $\pm$ SD	Min-Max
활력	일터에서 나는 에너지가 넘쳐나는 것 같다.	3.36 $\pm$ 1.02	1~6
	나는 내 업무에서 힘차고 활기 있다고 느낀다.	3.39 $\pm$ 1.05	1~6
	나는 아침에 일어나면, 일하러 가고 싶다.	1.95 $\pm$ 1.20	0~6
헌신	나는 내 업무에 열중해 있다.	4.11 $\pm$ 1.00	2~6
	내 업무는 내게 영감을 준다.	2.96 $\pm$ 1.14	0~6
	나는 내가 하는 일이 자랑스럽다.	3.98 $\pm$ 1.06	1~6
몰두	나는 집중해서 일할 때, 행복을 느낀다.	3.64 $\pm$ 1.18	1~6
	나는 내 일에 푹 파묻힌다.	3.15 $\pm$ 1.24	0~6
	나는 일할 때 완전히 빠져든다.	3.45 $\pm$ 1.29	0~6

## 부록 7. 도구 사용 승인

긍정 간호조직문화 측정도구 승인 부탁드립니다.  

 받은편지함 x


**JaeSook Choi** 2022. 10. 14. 오후 8:26  
김종경 교수님께. 안녕하세요. 저는 서울아산병원 임상간호대학원 석사과정 재학생인 최재숙입니다.

---

**김종경[간호 간호학과]** 2022. 10. 15. 오후 7:06    
나에게 ▾

연구에 긍정간호조직문화 도구 이용하세요.  
국문 도구는 riss에 원 논문 보시면 86-87페이지에 있습니다.  
[https://lib.dankook.ac.kr/dcollection/public\\_resource/pdf/000000194877\\_20221015190244.pdf](https://lib.dankook.ac.kr/dcollection/public_resource/pdf/000000194877_20221015190244.pdf)

김종경/김미정 드림.

[RE]안녕하십니까. '조직커뮤니케이션만족' 측정도구 사용문의 드립니다.  받은편지함 x

**박정혜** 2022년 12월 6일 (화) 오전 9:17  
나에게 ▾

반갑습니다.

도구 사용하여 좋은 논문 쓰시기 바랍니다.

박정혜 드림

----- Original Message -----  
From : JaeSook Choi <[REDACTED]>  
To : [REDACTED]  
Cc :  
Sent : 2022-12-05 20:04:20  
Subject : 안녕하십니까. '조직커뮤니케이션만족' 측정도구 사용문의 드립니다.

박정혜 선생님께  
안녕하세요.  
저는 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 석사과정에 재학생인 최재숙입니다.

안녕하세요. 한국어판 직무열의 측정도구 승인 부탁드립니다.

받은편지함 x

**JaeSook Choi**

2022. 11. 29. 오후 8:02



안녕하세요. 저는 한국의 울산대학교 산업대학원에서 임상전문간호학을 전공하고 있는 최재숙 학생입니다. 제가 '간호사...

**Jong Gyu Park**

2022. 11. 30. 오전 12:44



나에게 ▾

안녕하세요 최재숙 선생님,

UWES-K의 사용에 대해서 연락 주시고 현재 진행하시고 계신 연구에 대해 설명 해 주셔서 감사합니다.  
말씀하신 UWES-K를 첨부파일로 보내니 확인 해 주시기 바랍니다.

이미 확인하신 것 처럼, 한국어 버전 UWES-K의 타당성 검증 논문은 Kim, W., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-K). *Psychological Reports, 120*(3), 561-578. 입니다. 본 논문을 참고문헌에 기재해 주시면 감사하겠습니다.

아무쪼록 진행하시는 논문이 잘 진행되시기를 바라고, 자료나 연구 관련해서 추가로 필요하시거나 궁금하신 사항 있으시면 언제든지 연락주시기 바랍니다.

감사합니다.

박종규 드림

## ABSTRACT

# The Impact of Positive Nursing Organizational Culture and Organizational Communication Satisfaction on Work Engagement Perceived by Nurses in Tertiary Hospitals

Choi, Jae Sook

Department of Clinical Nursing  
The Graduate School of Industry

Directed by Professor  
Kim, Yeon Hee, RN, Ph.D.

The purpose of this study was to investigate the effects of perceived positive nursing organizational culture and organizational communication satisfaction on work engagement among nurses in tertiary hospitals. The subjects of the study were 184 general nurses working in four tertiary hospitals in Seoul, and data were collected using a structured self-report questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, t-test, and ANOVA, and post-hoc analysis was conducted using Scheffé test, Pearson correlation analysis, and hierarchical regression analysis. The results showed that positive nursing organizational culture was positively related to work engagement, and organizational communication satisfaction was positively related to work engagement. Among the subdomains of positive nursing organizational culture, trust-based organizational relationships

and organizational communication satisfaction had significant effects on work engagement. These results suggest that it is necessary to develop effective strategies to build a trust-based organizational relationship culture and improve organizational communication satisfaction in order to increase nurses' work engagement.

Key words: Organizational Culture, Communication, Work Engagement, Nurses