

의료기관 조직내 간호사의 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향

김미정¹, 강천국^{2*}

¹분당차병원 임상시험센터, ²백석문화대학교 보건의료행정과

The effect of nurses' communication satisfaction in medical institution organization on psychological well-being

Mi-Jung Kim¹, Cheon-Kook Kang^{2*}

¹Clinical Trial Center, Bundang CHA Hospital

²Department of Health Administration, Baekseok Culture University

요약 본 연구는 의료기관 조직내 간호사의 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 파악하는데 있다. 연구 대상은 서울과 경기도 지역에 소재하는 간호사 189명을 대상으로 2019년 9월 25일부터 10월 24일까지 설문조사를 실시하였다. 분석방법은 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 선형회귀분석을 실시하였다. 연구결과는 간호사의 조직 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향은 자아수용($F=8.332$, $p<.001$), 환경 지배력($F=5.943$, $p<.001$), 대인관계($F=5.713$, $p<.001$), 자율성 ($F=15.316$, $p<.001$), 삶의 목적 ($F=14.369$, $p<.001$), 개인적 성장($F=5.674$, $p<.001$)에 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 조직 내에서 효율적인 의사소통이 중요하기 때문에 업무지시를 받을 때 위축되지 않도록 해야 하고, 동료들 간에 업무상 의사소통이 원활하게 이루어질 수 있도록 해야 한다. 심리적 안녕감을 높이기 위해서는 병원 구성원들 간의 긍정적인 관계를 형성하도록 노력해야 하고 자기 자신에 대한 자부심과 자신감을 가져야 한다. 의료기관 구성원들과 친밀한 인간관계를 유지하기 위해서 자기 개발을 끊임없이 해야 하고, 개인의 발전과 성장을 위한 심리적 및 제도적 프로그램 개발이 필요할 것이다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the effect of communication satisfaction on the psychological well-being of nurses within the organization of medical institutions. A survey was conducted on 189 nurses located in the Seoul and Gyeonggi Provinces from September 25 to October 24, 2019. The data were analyzed using frequency, factor, reliability, correlation, and linear regression analyses on the SPSS 21.0 program. The study results showed that the nurse's organizational communication satisfaction had an effect on psychological well-being including aspects like self-acceptance ($F=8.332$, $p<.001$), environmental dominance ($F=5.943$, $p<.001$), and interpersonal relationships ($F=5.713$, $p<.001$), autonomy ($F=15.316$, $p<.001$), the purpose of life ($F=14.369$, $p<.001$), and personal growth ($F=5.674$, $p<.001$). Since effective communication within the organization is important, it is necessary to avoid getting discouraged when receiving work orders and to ensure smooth communication between colleagues. To increase psychological well-being, efforts should be made to form positive relationships among hospital members in addition to fostering self-esteem and confidence in oneself. To maintain close human relationships with members of medical institutions, constant self-development should be undertaken and psychological and institutional programs for personal development and growth will be required.

Keywords : Communication, Psychological Well-being, Self-acceptance, Relationships, Satisfaction

*Corresponding Author : Cheon-Kook Kang(Baekseok Culture Univ.)

email: heaven@bscu.ac.kr

Received July 20, 2022

Accepted October 7, 2022

Revised September 7, 2022

Published October 31, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

4차 산업혁명과 신산업으로 인하여 보건의료시장은 빠르게 변화하고 있다. 의료 환경 속에서 의료IT, 의료 AI, 의료빅데이터 등 시대에 발맞춰 의료기관의 전문 인력 및 전담부서의 역할도 더욱 중요하게 대두되고 있다.

의료기관의 조직은 다양한 직종의 사람들이 환자진료와 치료라는 공통의 목표를 달성하기 위해 서로 협력하여 양질의 의료서비스를 환자들에게 제공하는 고도화되고 복잡한 조직이다.

의료조직은 복잡하고 다양한 의료 환경 속에서 경쟁력을 갖추기 위해 끊임없이 노력하여 조직의 목표를 실현하고, 서로 다른 구성원들 간의 상호 협력적인 관계를 형성하여 조직목표를 달성하기 위해 업무를 수행하는 과정에서 의사소통이 매우 중요한 역할을 하게 된다[1].

의료조직의 특성상 많은 직종의 인력으로 구성되고 직종간의 교육수준과 교육배경이 이질적이고 차이가 있으므로 서로간의 갈등이나 의견 불일치가 높은 다양하고 복잡한 의료 환경에서 부서와 조직의 목표를 달성하는데 의사소통이 더욱 중요하다[2]. 특히 간호사는 환자와 가족을 대상으로 전문적인 간호서비스를 제공할 뿐만 아니라 의사, 약사, 의료기사, 행정직 등 다양한 직종 및 학제로 구성된 치료팀 등의 일원으로 의료인력 중 큰 비중을 차지하고 있는 점을 생각해보면 환자의 질적인 간호와 환자안전에 있어서 간호사의 의사소통이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다[3].

의사소통의 중요성은 의료기관에서 점점더 강조되어가고 있고, 간호사가 다양한 의료 인력들과 복잡한 의료 서비스를 조정해야 하는 역할을 수행하는데 있어서도 간호사의 의사소통은 중요한 변수로 작용한다[4].

조직의 의사소통은 구성원들간의 정보, 지식, 신념, 의견 등을 공유하고 조직내의 생활에서 80%가 의사소통을 통해 업무가 이루어 진다고 볼 수 있다[5].

의사소통은 집단, 조직, 사회의 기능 수행에 있어서 중요한 과정으로 사회체계에 조직을 이해하는데 가장 필수적인 것이고[6] 조직 내 공통된 목표를 이해시켜 구성원들의 상호 간의 통합을 강화하고 조직의 목표달성에 결정적이고 광범위하게 영향을 미친다[7].

심리적 안녕감은 삶의 만족도를 의미하고, 긍정적인 자아실현과 정신건강을 추구하는 것으로 정의하였다[8]. 심리적 안녕감이 높은 사람은 자신을 긍정적으로 수용하고, 다른 사람들과의 신뢰성을 바탕으로 대인관계를 형

성하여 주변 환경을 통제하고 조정하여 스스로 원칙이나 기준에 따라 자율적으로 결정하여 행동하고, 삶의 목적이나 의미를 견지하여 자신의 능력이나 소질을 키워 갈 수 있다[9]. 높은 심리적 안녕감을 가진 간호사는 긍정적인 시각으로 삶을 살아가며 간호사 개인적으로 질 높은 삶을 추구할 권리가 있으며, 사회적 관점에서는 간호사의 심리적 안녕감이 환자의 치료에 영향을 준다[10].

심리적 안녕감이 높은 간호사는 구성원, 동료 및 환자들과 관계에서 긍정적으로 상호작용하고, 업무수행을 자율적인 판단에 의해 수행하며, 주변 환경을 조절하는 능력을 함양할 수 있으며, 간호업무에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로 더욱 질적인 간호를 수행하고 직무만족도 향상과 이직률감소 등 긍정적 결과를 가져왔다[11].

임상환경에서 스트레스가 높은 간호사가 자신과 환경을 스스로 통제하므로 긍정적 대인관계를 형성하고, 효율적으로 자아실현을 추구하는 삶의 질 향상을 유지하도록 하는 심리적 안녕감에 대한 관심을 기울이는 것은 중요한 것으로 생각된다. 또한 간호사가 심리적 안녕감을 유지하게 되면 간호사 자신뿐만 아니라 환자에게 제공되는 간호의 질 향상과 병원조직의 간호인력 관리 측면에서도 효율적이기 때문에 더욱 관심을 가질 필요가 있다 [12].

지금까지 선행연구들은 간호사의 의사소통, 직무만족, 직무스트레스, 조직의 유효성[13-15] 등의 관계 또는 영향을 분석하는 연구는 많으나 조직 구성원들의 의사소통 만족도와 심리적 안녕감에 대한 연구는 매우 제한적이다.

따라서 본 연구에서는 의료기관 조직내 간호사의 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 확인하여 간호조직의 발전 방향을 모색하여 간호조직을 안정적으로 운영하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 하는 것이다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 간호사의 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 관하여 알아보고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 임상경력, 근무형태, 근무부서 등 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 조직의 의사소통 만족도와 심리적 안녕감에 대한 타당성과 신뢰도를 파악한다.

셋째, 간호사의 조직 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상자 및 방법

본 연구의 대상은 서울과 경기도 지역에 소재한 2차 의료기관 500병상의 종합병원에 근무하는 간호사 선정하였다. 연구대상자의 표본 크기는 G*power program 3.1.9.4를 이용하여 단순회귀분석을 위해 효과크기 .25, 유의수준 .05, 검정력 .8, 영향요인 4개로 하였을 때 대상자 수는 189명이 산출되었고, 대상자의 조사기간은 2019년 9월 25일부터 10월 24일까지 설문조사를 실시하였다. 자료수집방법은 해당 병원의 간호부에 연구의 목적을 설명한 후 자기기입식 설문조사를 하였으며, 배포된 설문지는 총 189부를 설문조사하였고, 이중 응답이 불성실하거나 주요 측정항목에 대해 불완전한 응답지 14부를 제외한 175부를 사용하여 분석하였다.

본 연구의 자료수집은 C병원 생명윤리위원회로부터 심의를 거친 후(IRB 승인번호, 2019-07-055) 연구를 진행하였다.

2.2 연구도구

2.2.1 조직 의사소통 만족도

의사소통 만족도는 Downs와 Hawen[16]이 개발한 의사소통 만족도를 홍은미[17]가 병원환경에 맞게 개발한 설문지를 수정 보완하여 도구로 사용하였다. 각 항목은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점까지 척도 점수가 높으면 각 문항에 대한 인식이 높음을 의미한다. 조직 의사소통 만족도에 대한 타당성은 수직적 의사소통 20.28%, 수평적 의사소통 16.88%, 조직분위기 14.24%, 의사소통 매체 13.16%로 나타났다. 총 4개 요인의 적채치는 0.40 이상으로 나타났다, 신뢰도는 0.60 이상으로 나타났다.

본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .853 으로 나타났다, 이는 홍은미[17] 연구의 Cronbach's α 값 .88 보다는 낮고, 김미정[7] 연구의 Cronbach's α 값 .843 보다 높게 나타났다.

2.2.2 조직 의사소통 만족의 하위 요인

Downs와 Hawen[16]가 제시한 8가지 하위 영역인 조직내에서 의사소통 분위기, 상사와의 의사소통, 동료들과의 수평적 의사소통, 부하직원과의 의사소통, 의사소통의 매체의 질, 조직의 전망, 조직통합성 등 만족하는 정도를 기본개념으로 하였다.

2.2.3 심리적 안녕감

심리적 안녕감은 Ryff[18]가 개발한 심리적안녕감 척도를 김명소[19] 등이 수정하고 번역한 도구를 사용하였다.

각 항목은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점까지 척도 점수가 높으면 각 문항에 대한 인식이 높음을 의미한다. 심리적 안녕감에 대한 타당성은 삶의 목적 13.41%, 자율성 13.08%, 긍정적 대인관계 11.80%, 자아수용 10.31%, 환경 지배력 9.73%, 개인적 성장 8.72%로 나타났다. 총 6개 요인의 적채치는 0.40 이상 나타났다, 신뢰도는 0.60 이상으로 나타났다.

본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .876 으로 나타났다, 이는 김명소 등[19] 연구의 Cronbach's α 값 .91이었고 최윤정[20] 연구의 Cronbach's α 값 .83 보다 높게 나타났다.

2.2.4 심리적 안녕감의 하위 요인

Ryff[18]는 심리적 안녕감을 측정하기 위해서 자아수용, 개인성장, 긍정적 대인관계, 자율성, 삶의 목적, 환경에 대한 통제력과 같이 6개의 실제적 심리 기능으로 구성된 다차원적 모델을 제시하였다.

2.3 자료 분석방법

본 연구는 수집된 자료를 SPSS WIN 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 측정도구의 타당도 분석을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도 분석을 위해 Cronbach's α 계수를 사용하였다.

셋째, 각 항목의 변수는 평균, 표준편차를 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였고, 각 변수들 간의 상관관계를 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다.

넷째, 간호사의 조직 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 알아보기 위하여 선형회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 Table 1

과 같다. 분석결과 성별은 여자 173명(98.9%), 남자 2명(1.1%)으로 나타났고, 연령은 20대 83명(47.4%), 30대 79명(45.1%), 40대 이상 13명(7.5%)으로 나타났다. 결혼상태는 미혼 104명(59.4%), 기혼 71명(40.6%)으로 나타났고, 자녀유무는 있음 121명(69.1%), 없음 54명(30.9%)으로 나타났다. 종교유무는 있음 61명(34.9%), 없음 114명(65.1%)으로 나타났고, 최종학력은 3년제 대학 졸업 25명(14.3%), 4년제 대학 졸업 126명(72.0%), 대학원 이상 24명(13.7%)으로 나타났다. 가정의 경제적 상황은 300만원 미만 31명(17.7%), 300-500만원 미만 53명(30.3%), 500-700만원 미만 33명(18.9%), 700-900만원 미만 37명(21.1%), 900만원 이상 21명(12.0%)으로 나타났고, 병원 업무 경력은 1년 미만 20명(11.4%), 1-2년 미만 36명(20.6%), 3-5년 미만 27명(15.4%), 6-7년 미만 16명(9.1%), 8-9년 미만 17명(9.7%), 9년 이상 59명(33.7%)으로 나타났다. 근무 병원 규모는 500병상 이상의 종합병원(2차 의료기관) 142명(81.1%), 500병상 이상의 상급종합병원(3차 의료기관) 33명(18.9%)으로 나타났고, 근무 부서는 외래 간호(검사/시술실 포함) 46명(26.3%), 내과계 병동(내과, 소아청소년과 등) 34명(19.4%), 외과계 병동(외과, 산부인과 등) 30명(17.1%), 기타 부서(교육/연구/행정 등) 27명(15.4%), 중환자실 19명(10.9%), 응급실 16명(9.1%), 수술실 3명(1.7%) 순으로 나타났다. 근무형태는 교대근무(주간/야간 근무를 번갈아 시행) 89명(50.9%), 상근근무(주간근무가 통상적인 경우) 86명(49.1%)으로 나타났고, 직위는 일반간호사(부서원) 128명(73.1%), 중간관리자(업무 시범원을 관리하는 경우) 42명(24.0%), 부서관리자(부서의 책임자, 부서장) 5명(2.9%) 순으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of subjects.

Division		Frequency (N)	Percent (%)
sex	Man	2	1.1
	Woman	173	98.9
Age	20-29	83	47.4
	30-39	79	45.1
	40≤	13	7.5
Marital status	Single	104	59.4
	Married	71	40.6
Child status	Yes	121	69.1
	No	54	30.9
Religion status	Yes	61	34.9
	No	114	65.1

Education	College graduated	25	14.3
	University graduated	126	72.0
	Graduate school graduation	24	13.7
Economic situation	≤3million won	31	17.7
	3-5million won	53	30.3
	5-7million won	33	18.9
	7-9million won	37	21.1
	9million won≤	21	12.0
Current working period	≤1	20	11.4
	1-2	36	20.6
	3-5	27	15.4
	6-7	16	9.1
	8-9	17	9.7
	9≤	59	33.7
Hospital size	Secondary hospital	142	81.1
	Primary hospital	33	18.9
Service department	Internal medicine	34	19.4
	Surgical	30	17.1
	Intensive care unit	19	10.9
	Emergency room	16	9.1
	Outpatient nursing	46	26.3
	Other department	27	15.4
	Operating room	3	1.7
Work type	Shift work	89	50.9
	Full-time	86	49.1
Position	General nurse	128	73.1
	Middle manager	42	24.0
	Department manager	5	2.9
Sum		175	100.0

3.2 기술통계 및 상관관계 분석

간호사의 조직 의사소통 만족도와 심리적 안녕감의 기술통계 및 상관관계를 분석한 결과는 Table 2와 같다. 기술통계분석을 실시한 결과 간호사의 조직 의사소통 만족도는 하위요인별 수직적 의사소통($M \pm SD = 3.31 \pm .670$), 수평적 의사소통($M \pm SD = 3.18 \pm .832$), 의사소통매체($M \pm SD = 3.08 \pm .759$), 조직분위기($M \pm SD = 2.63 \pm .751$) 순으로 나타났다.

심리적 안녕감은 하위요인별 '긍정적 대인관계($M \pm SD = 3.76 \pm .662$), 개인적성장($M \pm SD = 3.50 \pm .700$), 삶의목적($M \pm SD = 3.47 \pm .838$), 자아수용($M \pm SD = 3.37 \pm .635$), 환경지배력($M \pm SD = 3.28 \pm .736$), 자율성($M \pm SD = 2.90 \pm .728$) 순으로 나타났다.

각 변수간 상관관계를 분석한 결과 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수직적 의사소통, 수평적 의사소통, 의사소통 매체, 조직분위기는 심리적 안녕감의 하위요인

Table 2. Correlation Analysis Between Each Variable

Division	M±SD	Organizational communication satisfaction				Psychological well-being					
		Vertical communication	Horizontal communication	Communication medium	Organizational atmosphere	Self-acceptance	Environmental control	Positive interpersonal relationship	Autonomousness	Purpose of life	Personal growth
Vertical communication	3.31±.670	1									
Horizontal communication	3.18±.832	.186*	1								
Communication medium	3.08±.759	.393***	.126	1							
Organizational atmosphere	2.63±.751	.289***	.327***	.270***	1						
Self-acceptance	3.37±.635	.360***	.172*	.286***	.157*	1					
Environmental control	3.28±.736	.261***	.106	.313***	.109	.569***	1				
Positive interpersonal relationship	3.76±.662	.230**	.263***	.084	.017	.374***	.314***	1			
Autonomousness	2.90±.728	.391***	.279***	.360***	.340***	.169*	.369***	.157*	1		
Purpose of life	3.47±.838	.307***	.334***	.265***	.409***	.333***	.367***	.213***	.349***	1	
Personal growth	3.50±.700	.273***	.252***	.096	.155*	.445***	.411***	.279***	.276***	.443***	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

별 자아수용, 자율성, 삶의 목적과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.05), 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수직적 의사소통, 의사소통 매체는 환경 지배력과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났(p<.001). 또한 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수직적 의사소통, 수평적 의사소통은 긍정적 대인관계와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.01), 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수직적 의사소통, 수평적 의사소통, 조직분위기는 개인적 성장과도 통계적으로 유

의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났(p<.05).

3.3 간호사의 조직 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향

3.3.1 간호사의 조직 의사소통 만족도가 자아수용에 미치는 영향

간호사의 조직 의사소통 만족도가 자아수용에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 16.4% 이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다

Table 3. The Effect of Organizational Communication Satisfaction of Nurses on Self-acceptance

Dependent variable	Independent variable	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
		B	S.E	β		
Self-acceptance	(Constant)	1.836	.281		6.534	.000
	Vertical communication	.263	.074	.277	3.538**	.001
	Horizontal communication	.077	.057	.100	1.345	.180
	Communication medium	.138	.065	.165	2.123*	.035
	Organizational atmosphere	-.001	.066	-.001	-.010	.992

R²=.164, Adj. R²=.144, F-value=8.332***, p=.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Table 4. The Effect of Nurses' Satisfaction with Organizational Communication on Environmental Control

Dependent variable	Independent variable	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
		B	S.E	β		
Environmental control	(Constant)	1.862	.334		5.583	.000
	Vertical communication	.175	.088	.159	1.983*	.049
	Horizontal communication	.046	.068	.052	.676	.500
	Communication medium	.242	.077	.250	3.145**	.002
	Organizational atmosphere	-.021	.078	-.022	-.271	.787

R²=.123, Adj. R²=.102, F-value=5.943***, p=.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

(F=8.332, p<.001). 독립변수별로는 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수직적 의사소통(β =.277, p<.01), 의사소통 매체(β =.165, p<.05)가 자아수용에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3.3.2 간호사의 조직 의사소통 만족도가 환경 지배력에 미치는 영향

간호사의 조직 의사소통 만족도가 환경 지배력에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 12.3%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=5.943, p<.001). 독립변수별로는 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 의사소통 매체(β =.250, p<.01), 수직적 의사소통(β =.159, p<.05)이 환경 지배력에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3.3.3 간호사의 조직 의사소통 만족도가 긍정적 대인관계에 미치는 영향

간호사의 조직 의사소통 만족도가 긍정적 대인관계에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 11.8%이고, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=5.713, p<.001). 독립변수별로는 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수평적 의사소통(β =.266, p<.01), 수직적 의사소통(β =.219, p<.01)이 긍정적 대인관계에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3.3.4 간호사의 조직 의사소통 만족도가 자율성에 미치는 영향

간호사의 조직 의사소통 만족도가 자율성에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 6과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 26.5%

Table 5. Effect of Nurse's satisfaction with organization communication on positive interpersonal relationships

Dependent variable	Independent variable	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
		B	S.E	β		
Positive interpersonal relationship	(Constant)	2.679	.301		8.910	.000
	Vertical communication	.217	.079	.219	2.728**	.007
	Horizontal communication	.212	.061	.266	3.478**	.001
	Communication medium	.001	.069	.001	.011	.991
	Organizational atmosphere	-.118	.070	-.134	-1.684	.094

R²=.118, Adj. R²=.098, F-value=5.713***, p=.000

p<.01, *p<.001

Table 6. Effect of Nurse's satisfaction with organization communication on autonomy

Dependent variable	Independent variable	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
		B	S.E	β		
Autonomousness	(Constant)	.599	.302		1.983	.049
	Vertical communication	.255	.080	.235	3.195**	.002
	Horizontal communication	.136	.061	.155	2.220*	.028
	Communication medium	.195	.070	.204	2.800**	.006
	Organizational atmosphere	.161	.071	.166	2.281*	.024

R²=.265, Adj. R²=.248, F-value=15.316***, p=.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (F=15.316, p<.001). 독립변수별로는 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수직적 의사소통(β =.235, p<.01), 의사소통 매체(β =.204, p<.01), 조직분위기(β =.166, p<.05), 수평적 의사소통(β =.155, p<.05)이 자율성에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3.3.5 간호사의 조직 의사소통 만족도가 삶의 목적에 미치는 영향

간호사의 조직 의사소통 만족도가 삶의 목적에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 7과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 25.3% 이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (F=14.369, p<.001). 독립변수별로는 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 조직분위기(β =.270, p<.001), 수평

적 의사소통(β =.205, p<.01), 수직적 의사소통(β =.148, p<.05)이 삶의 목적에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3.3.6 간호사의 조직 의사소통 만족도가 개인적 성장에 미치는 영향

간호사의 조직 의사소통 만족도가 개인적 성장에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 8과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 11.8%이고, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (F=5.674, p<.001). 독립변수별로는 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수직적 의사소통(β =.239, p<.01), 수평적 의사소통(β =.203, p<.01)이 개인적 성장에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 7. The Effect of Nurses' Satisfaction with Organizational Communication on the Purpose of Life

Dependent variable	Independent variable	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
		B	S.E	β		
Purpose of life	(Constant)	1.037	.350		2.959	.004
	Vertical communication	.185	.093	.148	2.000*	.047
	Horizontal communication	.206	.071	.205	2.900**	.004
	Communication medium	.119	.081	.108	1.473	.143
	Organizational atmosphere	.301	.082	.270	3.675***	.000

R²=.253, Adj. R²=.235, F-value=14.369***, p=.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Table 8. Effect of Nurse's satisfaction with organizational communication on personal growth

Dependent variable	Independent variable	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
		B	S.E	β		
Personal growth	(Constant)	2.152	.318		6.770	.000
	Vertical communication	.250	.084	.239	2.977**	.003
	Horizontal communication	.170	.064	.203	2.643**	.009
	Communication medium	-.029	.073	-.032	-.398	.691
	Organizational atmosphere	.026	.074	.028	.352	.725

R²=.118, Adj. R²=.097, F-value=5.674***, p=.000

p<.01, *p<.001

4. 논의 및 결론

본 연구는 의료기관 조직내 간호사의 의사소통 만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 분석하여 의사소통 만족도의 하위요인의 삶의 목적, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경지배력, 자아수용, 개인적 성장의 역량강화에 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

첫째, 간호사의 조직 의사소통 만족도가 자율성과 삶의 목적에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 김정민[21]의 심리적 안정감이 자율성의 경우 정서인식에 미치는 영향과 박종흡[22]의 심리적 요인의 하위요인인 삶의 목적의 결과와 일치한 것으로 나타났다.

둘째, 긍정적 대인관계(F=5.713, p<.001)와 개인적 성장(F=5.674, p<.001)에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로는 조직 의사소통 만족도의 하위요인별 수평적 의사소통, 수직적 의사소통이 긍정적 대인관계와 개인적 성장에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정광하[23]등은 간호사의 의사소통과 대인관계 성향은 서로 깊은 관련이 있다고 분석한 연구 결과와 일치하며 간호사가 전문가의 역할과 기능을 수행하기 위해서는 높은 의사소통이 대인관계와 개인적 성장에 무엇보다 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

셋째, 환경 지배력에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=5.943, p<.001). 이러한 결과는 김정민[21]의 연구의 의사소통이 환경지배력에 가장 큰 영향을 미친다는 것으로 연구결과와 일치하였으며, 의사소통은 내가해야할 책임들을 잘 해내고, 시간을 잘 활용하여 모든 일을 제때에 처리하는 등이 환경지배에

중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

넷째, 간호사의 조직 의사소통 만족도가 심리적 안녕감의 하위요인 중 자아수용에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=8.332, p<.001). 이러한 결과는 박종흡[22] 등 교사들의 심리적 안녕감과 직무만족도의 관계 연구 결과와 일치하였다.

조직의 의사소통 만족도의 하위요인별 수직적 의사소통, 수평적 의사소통, 의사소통매체가 높아지면 자아수용도, 환경지배력, 자율성, 긍정적인 대인관계도 높아지는 것으로 볼 수 있다. 간호사들의 바쁜 업무와 심리적 안녕감을 위해 조직 내에서 효율적인 의사소통이 무엇보다 중요하기 때문에 상급자는 업무를 보고하거나 업무지시를 받을 때 위축되지 않도록 해야 하고, 동료들 간에 업무상 의사소통이 원활하게 이루어질 수 있도록 해야 한다.

심리적 안녕감을 높이기 위해서는 병원 구성원들 간의 긍정적인 관계를 형성하도록 노력해야 하고 간호사의 자아수용, 환경지배력, 대인관계, 자율성, 삶의 목적이 심리적 안녕감에 영향을 미치는 중요한 요소이기 때문에 자기 자신에 대한 자부심과 자신감을 가져야 한다.

간호사의 의사소통의 만족도가 높을수록 심리적 안녕감이 높아지는 것으로 나타났기 때문에 간호사는 동료 간의 공식적, 비공식적 의사소통, 조직에서 의사소통에 사용되는 정보전달 매체, 조직 구성원이 업무를 수행하는데 있어 개인 또는 부서간이 정보교환 등이 조직에서 원활하게 의사소통이 이루어 질수 있도록 환경을 조성해주어야 하고, 상호간에 균형 있는 의사소통을 할 수 있는 기회를 제공해야 한다.

간호사는 바쁜 업무로 인하여 조직 내 주어진 상황에

따라 효율적인 의사소통 매체를 활용하고 구성원들의 상호간의 상황을 이해하고 공감대를 형성할 수 있는 제도 개선이 필요할 것이다. 조직 내에서 의사소통 만족도를 높일 수 있는 방법을 고안하여 간호사 스스로 뿐만 아니라 상사 및 동료들과의 긍정적인 의사소통을 가질 수 있도록 제도적 지원방안이 필요하다.

의료기관 구성원들과 친밀한 인간관계를 유지하기 위해서 자기 개발을 끊임없이 해야 하고, 개인의 발전과 성장을 위한 심리적 및 제도적 프로그램 개발이 필요할 것이다.

References

- [1] S. H. Oh, "Human Resources Administration", Park Young-sa, 2005.
- [2] S. Y. Kang, H. K. Kwon, M. R. Cho, "Effects of nurses' teamwork on job satisfaction at hospital: mediating effect of self-efficacy", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.14, No.12, pp.881-894, 2014.
- [3] E. Hong, *A study on hospital nurses' level of communications and their perception of the organizational activities*, Master Thesis, Kyunghee University, Seoul, Korea, 2007.
- [4] S. B. Im, E. G. Kim, "Interpersonal communication and difficult communication experiences of preceptor nurse". *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*, Vol.17, No.4, pp.471-480, 2008.
- [5] C. Argyris, "Organization and innovation", Homewood, III, R. D. Irwin, 1965.
- [6] D. Katz, R. L. Kahn, "The Social Psychology of organizations", 2nd ed. New York, Wiley, 1978.
- [7] J. C. Baik, *Possible effects of interpersonal relationship stress on working mindset and turnover intention: focusing on satisfaction with in-house communication as a moderating variable*, Master's thesis, Uiduk University, 2008.
- [8] C. D. Ryff, "Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.57, No.6, pp.1069-1081, 1989.
- [9] B. H. Yang, "Primary school teachers' psychological well-being: its structure and the relationship with subjective well-being", *Korean journal of educational research*, Vol.41 No.4, pp.285-309, 2003.
- [10] M. J. Kim, *A Study on the Effects of Nurse's Organizational Communication Satisfaction on Psychological Well-being*, Master's thesis, CHA University, Korea, 2020.
- [11] L. Larimi, S. G. Leggat, L. Donohue, G. Farrell, G. E. Couper, "Emotional rescue: The role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.70, No.1, pp.176-186, Jan. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.12185>
- [12] H. J. Choi, S. O. Lee, "Effects of Nursing Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Retention Intention of Clinical Nurses", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.12, No.3, pp.27-39, Sep. 2018. DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.027>
- [13] H. K. Kang, H. Y. Han, J. S. Kang, "Relationship Between Organizational Communication Satisfaction and Organizational Commitment among Hospital Nurses", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.18, No.1, pp.13-22, Mar. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.13>
- [14] S. K. Sohn, M. S. Kim, Y. S. Lee, H. K. Park, M.Y. Roh, "The Mediating Effect of Social Support and Stress on Optimism and Psychological Well-being in Clinical Nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.20, No.1, pp.63-71, May 2014. DOI: <https://doi.org/10.14370/jewn.2014.20.1.63>
- [15] S. R. Kim, H. Y. Kim, J. H. Kang, "Effects of Type D Personality on Compassion Fatigue, Burnout, Compassion Satisfaction, and Job Stress in Clinical Nurses", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.20, No.3, pp.272-280, Jun. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.272>
- [16] C. W. Downs, M. D. Hazen, "A Factor Analytic Study of Communication, Satisfaction", *The Journal of Business Communication*, Vol.14, No.3, pp.63-73, Apr. 1977. DOI: <https://doi.org/10.1177/002194367701400306>
- [17] E. M. Hong, *A study on hospital nurses' level of communications and their perception of the organizational activities*, Master's thesis, Kyung Hee University, 2007.
- [18] C. D. Ryff, "Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.57, No.6, pp.1069-1081, Apr. 1989. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- [19] M. S. Kim, H. W. Kim, K. H. Cha, "Analyses on the Construct of Psychological Well - Being (PWB) of Korean Male and Female Adults", *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol.15, No.2, pp.19-39, Aug. 2001.
- [20] Y. J. Choi, Y. H. Sung, "Psychological Well-being, Perceived Health Status, and Health Promoting Behavior of Clinical Nurses", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.19, No.5, pp.589-598, Dec. 2013. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.589>
- [21] J. M. Kim, Y. R. Lee, "The Effects of Parent-Adolescent Communication, Emotional Intelligence and

Parentification on the Psychological Well-being of Adolescents", *Journal of Korean Home Management Association*, Vol.28, No.3, pp.13-26, 2010.

- [22] S. H. Park, N. C. Shin, "A study on the relationship between psychological well-being and job satisfaction of teachers", *Humanities institute Changwon National University*, Vol.9, pp.91-111, 2013.
- [23] G. H. Jung, S. H. Shin, "Affecting Factors of Nurses' Communication", *Journal of East-West nursing research*, Vol.17, No.2, pp.164-170, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2011.17.2.164>

김 미 정(Mi-Jung Kim)

[정회원]



- 2009년 2월 : 우석대학교 간호학과 (학사)
- 2020년 2월 : 차의과학대학교 보건산업대학원 (보건학석사)
- 2009년 9월 ~ 2015년 2월 : 서울 아산병원 중환자실 간호사
- 2016년 7월 ~ 현재 : 분당차병원 임상시험센터 CRC

<관심분야>

건강정책, 병원코디네이터, 간호행정

강 천 국(Cheon-Kook Kang)

[정회원]



- 2002년 2월 : 연세대학교 대학원 보건행정과 (보건학석사)
- 2006년 2월 : 차의과학대학교 대학원 의학과 (의학박사)
- 2009년 6월 ~ 2019년 2월 : 차의과학대학교 분당차병원 연구행정 지원팀장
- 2019년 3월 ~ 현재 : 백석문화대학교 보건행정과 교수

<관심분야>

병원경영분석, 병원인적자원관리, 보건행정