

중환자실 간호사들의 조직문화 유형이 직무몰입에 미치는 영향

강효선, 박현주*
강원대학교 간호대학

Influences of Organizational Culture on Job Commitment in Intensive Care Unit Nurses

Hyo Sun Kang, Hyunju Park*
College of Nursing, Kangwon National University

요약 본 연구는 중환자실 간호사를 대상으로 이들의 조직문화를 확인하고, 조직문화가 직무몰입에 영향을 파악하기 위하여 실시되었다. 연구대상자는 300병상 이상의 7개 종합병원 중환자실에 근무하고 있는 간호사 168명을 포함하였다. 자료의 분석을 위해서 기술통계 분석, t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation과 hierarchical multiple regression을 실시하였으며, SPSS Statistics 24.0 Program을 이용하였다. 연구결과, 중환자실 조직문화는 위계지향적 문화(3.41±0.51)가 가장 높았고, 관계지향적 문화(3.24±0.67), 혁신지향적 문화(3.22±0.62), 업무지향적 문화(2.52±0.71) 순으로 나타났다. 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석을 한 결과, 조직문화 유형 중 위계지향적 문화, 관계지향적 문화, 업무지향적 문화는 직무몰입에 유의한 영향을 미치지 않았으며, 혁신지향적 문화($\beta=.20$, $p=.028$)만이 유의하게 나타났다. 또한 공변량 중에서는 근무부서와 자기효능감은 유의하지 않았고, 셀프리더십($\beta=.34$, $p<.001$)이 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 총 모형의 설명력은 40.0%로 나타났다. 따라서, 향후 중환자실에서 혁신지향적 문화의 확산과 구성원의 셀프리더십을 높이기 위한 중재를 적용한다면 중환자실 간호사의 직무몰입을 향상시킬 수 있을 것으로 생각된다.

Abstract This study was conducted to identify the organizational culture of intensive care unit (ICU) nurses and determine the impact of organizational culture on their job commitment. The participants of this study included 168 nurses working in the ICUs from 7 general hospitals with more than 300 beds. To analyze the data, descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation, and hierarchical multiple regression were performed with using SPSS Statistics 24.0 Program. As a result of this study, among the organizational culture type, hierarchy-oriented culture had the highest score (3.41±0.51), and followed by the scores of relationship-oriented culture (3.24±0.67), innovation-oriented culture (3.22±0.62), and task-oriented culture (2.52±0.71). As a result of hierarchical multiple regression analysis to identify factors affecting job commitment, hierarchy-oriented culture, relationship-oriented culture, and work-oriented culture did not have significant effect on job commitment, and only innovation-oriented culture ($\beta=.20$, $p=.028$) had a significant effect. Additionally, among covariates, work unit and self-efficacy did not show significant effect on job commitment. Only self-leadership ($\beta=.34$, $p<.001$) were significant. The statistical model explained 40.0% of job commitment. Therefore, the job commitment of intensive care unit nurses would be improved if interventions are applied to spread innovation-oriented culture and increase nurses' self-leadership in intensive care units.

Keywords : ICU, Nurse, Job Commitment, Organizational Culture, Self-Leadership

본 논문은 제1저자 강효선의 석사학위논문용 재구성하였음.

*Corresponding Author : Hyunju Park(Kangwon National Univ.)

email: hpark@kangwon.ac.kr

Received November 7, 2023

Accepted December 8, 2023

Revised December 7, 2023

Published December 31, 2023

1. 서론

1.1 연구의 필요성

중환자실은 고도의 기술과 지식을 갖춘 전문 인력이 최첨단 의료장비를 이용하여 중증도가 높은 환자를 24시간 지속적으로 집중적인 돌봄을 제공하는 특수부서이다[1]. 중환자실 간호사는 24시간 체제의 돌봄과 집중 모니터링으로 불안정한 환자의 상태와 응급상황에 대처할 수 있는 폭넓은 기술과 지식 습득, 정확하고 신속한 의사 결정, 효과적인 의사소통, 임상적 판단과 함께 높은 책임감 등의 포괄적이고 숙련된 역할과 능력이 요구된다[2]. 또한 생명의 위기에 처한 환자를 집중적으로 돌봄으로 간호업무에 있어서 직무몰입은 환자의 생명과 직결되는 중요한 영역이다.

직무몰입은 조직의 구성원이 현재 직무를 얼마나 동일시하고 몰두하고 있으며, 일상생활에서 자신의 직무가 중심적인 가치로 자리 잡고 있는지 설명하는 개념으로 Lodahl과 Kejner 그리고 Kanungo에 의해 구체적으로 개념화되었다[3]. 이런 직무몰입의 정도가 높을수록 조직에 대한 주체 의식이 강하고, 자신의 일을 수행하여 조직의 성과를 향상시키며[4], 자신의 직무를 선호하여 최선을 다해 자기 발전을 이루게 한다[5].

간호직군에서도 직무몰입은 이직의도를 낮추고, 조직의 성과를 높이는 것으로 보고되었다[6,7]. 그러나 선행연구에서 중환자실에 근무하는 간호사들은 타 부서 간호사들에 비해 직무몰입 수준은 낮게 나타났으며[7-10] 직무몰입과 상관관계가 밝혀진 이직의도[5,11] 또한 비교적 높게 나타났다[12,13]. 따라서 중환자실의 조직성과를 향상시키기 위해서는 중환자실 간호사들의 직무몰입에 영향을 미치는 영향요인을 파악하여 적극 중재할 필요가 있다.

선행연구에 따르면 다양한 부서의 간호사들을 대상으로 한 연구에서 조직문화가 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 즉, 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화를 높게 지각하는 경우 직무몰입 수준은 높아진다고 보고되었고[14,15], 위계지향적 문화와 업무지향적 문화를 높게 지각하는 경우에는 직무몰입 수준이 낮아진다고 하였다[14-16]. 그러나, 중환자실 간호사를 대상으로 직무몰입에 영향을 미치는 조직문화에 대한 선행연구는 찾기 어려웠다.

간호사들을 대상으로 한 선행연구 결과를 통해 미루어 살펴볼 때, 중환자실 간호사들의 직무몰입이 낮은 원인 중 하나로 중환자실의 조직문화와 관련이 있을 가능성이

있다. 선행연구에서 중환자실의 조직문화는 집권화가 강한 위계지향적 문화가 가장 두드러지는 것으로 나타났다[17-19]. 중환자실 간호사는 중증도가 높은 환자에게 돌봄을 제공하는 과정에서 상하질서가 분명하여, 위계지향 조직문화로 지각하는 정도가 높고, 반면에 업무지향 문화와 혁신지향 문화로 지각하는 정도는 비교적 낮다고 하였다[17-19]. 중환자실 간호사를 대상으로 하지는 않았으나, 위계지향적, 업무지향적 문화는 직무몰입을 낮춘다고 한 선행연구 결과를 고려할 때[14-16,20], 중환자실의 위계지향적 조직문화가 그곳에 근무하는 간호사들의 직무몰입을 낮출 가능성이 있음을 배제할 수 없다. 그러나, 중환자실 간호사들의 조직문화와 직무몰입과의 관련성을 확인한 선행연구는 많지 않다.

따라서, 본 연구에서는 조직문화가 중환자실에 근무하는 간호사들의 직무몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 이를 위해, 직무몰입에 중요한 영향을 미치는 것으로 선행연구에서 보고된 변수들을 공변량으로 분석에 포함하였다. 즉, 연령, 결혼여부, 교육수준, 직위, 근무병동, 급여, 임상경력의 수준 등과 같은 개인 특성[5] 및 셀프리더십[4,10,21-23], 자기효능감[10,24-28], 직무스트레스[29-31]가 직무몰입에 중요한 영향을 준다고 보고 되었으므로 이들 변수를 본 연구에 포함하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 중환자실 간호사를 대상으로 조직문화의 유형별 수준을 파악하고, 어떤 유형의 조직문화가 직무몰입에 영향을 미치는 지를 조사하고자 하였다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 중환자실 간호사를 대상으로 일반적 특성, 조직문화 유형, 셀프리더십, 직무스트레스, 자기효능감, 직무몰입 수준을 파악한다.
- 2) 일반적인 특성, 조직문화유형, 셀프리더십, 직무스트레스, 자기효능감에 따른 직무몰입의 차이를 파악한다.
- 3) 일반적 특성, 셀프리더십, 직무스트레스, 자기효능감의 영향력을 고려한 상태에서 조직문화 유형(혁신지향적 문화, 위계지향적 문화, 관계지향적 문화, 업무지향적 문화)이 직무 몰입에 미치는 영향을 파악하고, 각 조직문화 유형이 직무몰입에 미치는 영향의 크기를 비교한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 중환자실 간호사의 일반적 특성, 셀프리더십, 직무스트레스, 자기효능감을 고려한 상태에서 조직 문화 유형이 직무몰입에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 우리나라 중부와 동부 지역에 소재한 300병상 이상의 7개 종합병원 중환자실에 근무하고 있는 간호사이다. 구체적인 선정 기준은 임상 적응 기간이 지난 임상경력 6개월 이상이며 연구의 목적을 이해하고, 이에 동의한 자이다. 연구자는 이들 간호사에게 연구 목적과 취지를 설명하였고, 이에 동의한 간호사들을 대상으로 포함하였다. 본 연구의 대상자 수는 G*Power program 3.1.9를 이용해 예측변인 14개, 검정력 .90, 효과크기 .15, 유의수준 .05로 설정 후 Linear multiple regression을 했을 때 166명이 필요한 것으로 나타났다. 약 10%의 탈락률을 고려하여 총 190부의 설문지를 배포하였고, 회수된 설문지 중 응답이 부실한 설문지 22부를 제외한 168부를 연구의 최종분석에 사용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼상태(미혼, 기혼), 교육수준(전문학사, 학사, 석사이상), 병원설립주체(국공립, 사립), 근무부서, 총 근무 경력, 중환자실 근무 경력, 직위, 월 급여 문항으로 구성하였다.

2.3.2 조직문화 유형

Han[32]가 개발한 병원 간호조직문화 측정도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 20개의 문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 Likert형 척도로 점수가 높을수록 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's α 는 혁신 지향 문화 .83(6문항), 관계지향 문화 .84(5문항), 위계 지향 문화 .66(5문항), 업무지향 문화 .63(4문항)으로 보고되었다[32]. 본 연구에서는 혁신지향 .83, 관계지향 .87, 위계지향 .65, 업무지향 .56으로 확인되었다. 업무 지향 문화는 신뢰도가 낮게 나타났으며, 물자절약 등을 묻고 있는 9번 문항과 조직의 성과달성을 중시한다고 질

문하는 18번 문항을 삭제할 경우 Cronbach's α 값이 .76로 향상되어 두 개의 문항을 삭제하고 분석하였다.

2.3.3 셀프리더십

Manz[33]가 개발한 셀프리더십 측정도구를 Kim[34]이 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 목표설정, 자기기대, 리허설, 자기비판, 건설적 사고, 자기보상 각 3문항씩 6개 하위영역의 총 18문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점으로 된 Likert형 척도로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다[34]. Kim[34]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었고, 본 연구에서는 .85이었다.

2.3.4 자기효능감

Sherer와 Maddux[35]가 개발한 일반적 자기효능감 측정도구를 Jung[36]이 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 5점 Likert 척도('전혀 하고 있지 않다' 1점에서 '항상 하고 있다' 5점)이며, 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 자기효능감 정도가 높음을 의미한다[36]. Jung[36]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .94이었고, 본 연구에서는 .94이었다.

2.3.5 직무스트레스

Kim과 Gu[37]가 개발한 63문항으로 구성된 간호사의 직무스트레스 측정도구를 Ahn[38]이 수정, 보완하여 신뢰도를 검증한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 23개 문항으로 각 문항은 5점 Likert 척도('전혀 느끼지 않는다' 1점에서 '아주 심하게 느낀다' 5점)이다. 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ahn[38]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85이었고[38], 본 연구에서는 .91이었다.

2.3.6 직무몰입

Kanungo[39]의 도구를 근거로 Kang[40]이 수정, 보완한 직무몰입 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 9개 문항으로 구성되어 있으며, 8개의 긍정적인 문항과 1개의 부정적인 문항(역코딩함)으로 이루어져 있다. 각 문항은 5점 척도('전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점)이며, 점수가 높을수록 대상자의 직무몰입 정도가 높은 것을 의미한다. Kang[40]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .82이었고, 본 연구에서는 .73이었다.

2.4 자료 수집

본 연구의 자료수집 기간은 2020년 9월 10일부터 2020년 10월 10일까지였다. 연구의 수행을 위해 생명윤리위원회 승인(KWNUIRB-2019-12-002-003)을 얻은 후 자료를 수집하였으며, 연구자가 병원에 직접 방문하여 간호부의 협조를 얻어 해당부서 직원을 통해 설문지를 배포하였으며 작성 전 연구의 목적과 취지를 설명하고 연구 참여에 대한 정보를 잘 알 수 있도록 안내문을 제공하였다. 연구 참여 여부는 자발적이며 익명성과 비밀이 보장된다는 것과 연구 참여에 대한 철회가 가능하다는 것을 설명하고 대상자의 윤리적 측면에 대해 서면으로 약속 후 사전 동의를 받아 진행하였다. 설문지 응답 시간은 약 15분이 소요되었다. 참여자들에 의해 작성된 설문지는 비밀 보장을 위해 밀봉된 봉투에 담은 후 연구자가 수거하였다. 연구 참여 대상자에게는 소정의 선물을 지급하였다.

2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS Statistics 24.0 Program 을 이용하여 분석하였으며, 분석 방법은 아래와 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 간호조직문화유형, 셀프리더십, 직무스트레스, 자기효능감, 직무몰입은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성, 셀프리더십, 직무스트레스, 자기효능감, 간호조직문화유형에 따른 직무몰입의 차이는 t-test, one-way ANOVA로 분석하였다. one-way ANOVA에서 유의하게 나온 경우 모분산 동질성 검정으로 등분산을 확인한 후에 Scheffé test로 사후검증을 하였다.
- 4) 단변량 분석에서 유의하게 나온 일반적 특성(근무부서), 셀프리더십, 자기효능감을 보정한 상태에서 중환자실 조직문화유형이 중환자실 간호사의 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석을 하고, 표준화된 β 값을 통해 각각의 조직문화 유형이 직무몰입에 미치는 영향을 비교하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성의 분석 결과는 Table 1과 같다. 대상자는 총 168명으로 대상자의 성별은 여성 157명(93.5%)이 남성 11명(6.5%)보다 많았으며, 연령은 30세 미만 80명(47.6%), 30~40세 미만 73명(43.5%), 40세 이상 15명(8.9%) 순서였고, 결혼상태는 미혼 106명(63.1%), 기혼 62명(36.9%)이었다. 최종학력은 간호학사 130명(77.4%), 전문학사 22명(13.1%), 대학원 이상 16명(9.5%)이었고, 병원설립주체는 사립병원 110명(65.5%), 국립병원 58명(34.5%)이었다. 현재 근무병동은 MICU 61명(36.3%), NICU 32명(19.0%), NSICU/NRICU 31명(18.5%), 기타EICU/PICU 24명(14.3%), SICU 20명(11.9%) 순으로 나타났다. 임상근무경력력은 5년 이상 81명(48.2%), 3년 미만 53명(31.5%), 3~5년 미만 34명(20.2%) 순이었고, ICU 근무경력력은 3년 미만 72명(42.9%), 5년 이상 53명(31.5%), 3~5년 미만 43명(25.6%)이었다. 직위는 일반간호사 153명(91.1%), 책임간호사 15명(8.9%) 순이었고, 연봉은 4000만원 이상 114명(67.9%), 4000만원 미만 54명(32.1%)으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics (N=168)

Variables	Categories	n	%
Gender	Female	157	93.5
	Male	11	6.5
Age (year)	<30	80	47.6
	30~39	73	43.5
	≥40	15	8.9
Marital status	Unmarried	106	63.1
	Married	62	36.9
Education level	College(3yr)	22	13.1
	Bachelor(4yr)	130	77.4
	≥Master degree	16	9.5
Type of hospital	National or Public hospital	58	34.5
	Private hospital	110	65.5
Work unit	MICU	61	36.3
	SICU	20	11.9
	NS/NRICU	31	18.5
	NICU	32	19.0
	Other ICU(EICU/PICU)	24	14.3
Clinical career (year)	<3	53	31.5
	≥3 ~ <5	34	20.2
	≥5	81	48.2
ICU career (year)	<3	72	42.9
	≥3 ~ <5	43	25.6
	≥5	53	31.5
Position	Staff nurse	153	91.1
	Charge nurse	15	8.9
Annual salary (10,000won)	<4000	54	32.1
	≥4000	114	67.9

MICU=Medical Intensive Care Unit; SICU=Surgical Intensive Care Unit; NSICU=Neurosurgical Intensive Care Unit; NRICU=Neurological Intensive Care Unit; NICU=Neonatal Intensive Care Unit; EICU=Emergency Intensive Care Unit; PICU=Pediatric Intensive Care Unit

3.2 대상자가 지각한 조직문화유형, 셀프리더십, 자기효능감, 직무스트레스 및 직무몰입

조직문화유형은 위계지향적 문화 평균이 3.41±0.51 점, 관계지향적 문화 평균이 3.24±0.67점, 혁신지향적 문화 평균이 3.22±0.62점, 업무지향적 문화 평균이 2.52±0.71점 순으로 위계지향적 문화의 평균값이 가장 높았고, 업무지향적 문화의 평균값이 가장 낮았다. 셀프리더십의 평균은 3.41±0.46점이었으며, 자기효능감의 평균이 3.55±0.55점, 직무스트레스의 평균이 3.51±0.56점이었고, 직무몰입의 평균은 3.31±0.44점으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Perception on Organizational Culture, Self Leadership, Self-Efficacy, Job Stress, and Job Commitment (N=168)

Variables		M±SD	Min	Max
Organizational Culture	Innovation-oriented	3.22±0.62	1.17	4.83
	Relation-oriented	3.24±0.67	1.00	5.00
	Task-oriented	2.52±0.71	1.00	4.00
	Hierarchy-oriented	3.41±0.51	2.00	4.80
Self Leadership		3.41±0.46	2.17	4.56
Self-Efficacy		3.55±0.55	1.88	5.00
Job Stress		3.51±0.56	1.70	5.00
Job Commitment		3.31±0.44	1.89	4.78

3.3 일반적 특성, 조직문화유형, 셀프리더십, 자기효능감, 직무스트레스에 따른 직무몰입(단변량 분석)

중환자실 간호사의 직무몰입과 유의한 관련성을 나타낸 변수는 일반적 특성 중 현재 근무병동, 조직문화유형 중 혁신지향적 문화와 관계지향적 문화, 셀프리더십, 자기효능감으로 확인되었다. 현재 근무병동의 경우 사후검증 결과 NICU보다 NS/NRICU에서 직무몰입이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

조직문화유형에서 혁신지향적 문화($r=.45, p<.001$), 관계지향적 문화($r=.30, p<.001$)에서 직무몰입과 양의 상관관계를 띄었는데, 혁신지향적 문화, 관계지향적 문화로 인식할수록 직무몰입이 높은 것으로 확인되었다. 업무지향적 문화는 직무몰입과 양의 상관관계를 나타냈으나 유의하지 않았으며, 위계지향적 문화는 직무몰입과 음의 상관관계를 나타냈으나, 유의하지는 않았다.

또한, 셀프리더십($r=.55, p<.001$)과 자기효능감($r=.41,$

$p<.001$)은 직무몰입과 양의 상관관계를 띄었다. 즉, 셀프리더십이 높고, 자기효능감이 높을수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났다(Table 3).

Table 3. Job Commitment by General Characteristics, Organizational Culture, Self Leadership, Self-Efficacy, and Job Stress (N=168)

Variables	Categories	Job Commitment	
		M±SD	t/F/r(p) Scheffe
Gender	Female	3.31±0.44	-0.09 (.928)
	Male	3.32±0.40	
Age (year)	<30	3.27±0.42	0.56 (.573)
	30~39	3.33±0.44	
	≥40	3.38±0.54	
Marital status	Unmarried	3.31±0.40	0.11 (.915)
	Married	3.31±0.50	
Education level	College(3yr)	3.36±0.44	1.43 (.243)
	Bachelor(4yr)	3.28±0.41	
	≥Master degree	3.46±0.62	
Type of hospital	National or Public hospital	3.30±0.45	-0.11 (.916)
	Private hospital	3.31±0.43	
Work unit	MICU ^a	3.29±0.42	3.35 (.012) c > d
	SICU ^b	3.35±0.53	
	NS/NRICU ^c	3.53±0.42	
	NICU ^d	3.14±0.30	
	Other ICU(EICU/PICU) ^e	3.24±0.48	
Clinical career (year)	<3	3.30±0.37	2.82 (.062)
	≥3 ~ <5	3.16±0.36	
	≥5	3.37±0.49	
ICU career (year)	<3	3.31±0.42	0.25 (.778)
	≥3 ~ <5	3.27±0.39	
	≥5	3.33±0.50	
Position	Staff nurse	3.31±0.42	0.28 (.784)
	Charge nurse	3.28±0.60	
Annual salary (10,000won)	<4000	3.29±0.44	-0.39 (.698)
	≥4000	3.32±0.44	
Organizational Culture	Innovation-oriented		.45 (<.001)
	Relation-oriented		.30 (<.001)
	Task-oriented		.10 (.194)
	Hierarchy-oriented		-.13 (.086)
Self Leadership			.55 (<.001)
Self-Efficacy			.41 (<.001)
Job Stress			.06 (.407)

Table 4. Factors Affecting on Job Commitment of Intensive Care Unit Nurses

		Model I						Model II					
		B	S.E	β	t	p	VIF	B	S.E	β	t	p	VIF
Organizational Culture	Innovation-oriented							.14	.06	.20	2.22	.028	2.10
	Relation-oriented							.05	.06	.08	.93	.353	1.88
	Task-oriented							.07	.04	.12	1.83	.070	1.10
	Hierarchy-oriented							-.04	.06	-.05	-.70	.488	1.20
Work unit	NICU												
	MICU	.10	.08	.11	1.20	.233	1.90	.09	.08	.10	1.06	.290	2.10
	SICU	.12	.11	.09	1.09	.279	1.48	.11	.11	.08	1.02	.311	1.60
	NS/NRICU	.21	.10	.19	2.24	.027	1.69	.15	.10	.14	1.61	.110	1.87
	Other ICU	.03	.10	.02	.260	.796	1.55	-.03	.11	-.03	-.32	.752	1.89
Self Leadership		.43	.08	.44	5.24	<.001	1.73	.32	.08	.34	3.87	<.001	1.99
Self-Efficacy		.09	.07	.11	1.36	.176	1.71	.10	.07	.13	1.54	.127	1.75
F (p)		13.44(<.001)						10.57(<.001)					
		R ² = .33 Adjusted R ² = .31 Durbin- Watson= 1.96						R ² = .40 Adjusted R ² = .36 Durbin- Watson= 1.98					

3.4 중환자실 간호사의 직무몰입에 영향을 미치는 요인

단변량 분석 결과에서 유의하게 나온 변수인 근무병동, 자기효능감, 셀프리더십을 외생변수로 보정한 상태에서 조직문화유형이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 다중회귀 분석을 하였다. 첫 번째 모델에서는 외생변수만을 포함하였고, 두번째 모델에서는 외생변수와 독립변수인 조직문화유형을 포함하여 분석하였다. 근무병동은 가변수(dummy variable) 처리를 하였다. 외생변수와 독립변수를 모두 포함한 두번째 모델에서 독립성 검정을 위하여 Durbin- Watson값을 구한 결과 1.98로 나타나 2에 근접한 값을 가지고 있으므로 오차항간의 자기상관관계는 독립적인 것이 확인되었다(Table 4). 변수들 간의 VIF는 1.10~2.10 사이로 10이하로 나타나 다중공선성에도 문제가 없었다.

우선, 외생변수만을 포함한 Model I에서 모형은 유의하였고(F=13.44, p<.001) 모형의 설명력은 33.0%이었으며, 중환자실 간호사의 직무몰입에는 셀프리더십, 근무병동이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

외생변수를 보정한 상태에서 조직문화유형이 직무몰입에 미치는 영향을 살펴본 Model II에서 모형은 유의하였으며(F=10.57, p<.001) 모형의 설명력은 40.0%이었다. 중환자실 간호사의 직무몰입에는 혁신지향적 문화와 셀프리더십이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 혁신지향적 문화가 1점 증가할 때마다 직무몰입 점수가 .14점씩 증가하였으며(p=.028), 셀프리더십 점수가 1점씩 증가할 때마다 직무몰입 점수가 .32점씩 증가

하였다(p<.001). 또한 표준화된 β 값으로 상대적인 영향력을 비교해본 결과 셀프리더십($\beta=.34$), 혁신지향적 문화($\beta=.20$)의 순이었다. 즉, 혁신적인 문화로 인식할수록, 셀프리더십이 높을수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났다. 따라서 일반적 특성, 셀프리더십, 자기효능감을 제외한 조직문화유형은 직무몰입의 7%를 설명하는 것으로 확인되었다(Table 4).

4. 논의

본 연구는 중환자실 간호사를 대상으로 조직문화유형을 파악하고, 조직문화가 직무몰입에 미치는 영향 요인을 확인하기 위하여 시도하였다.

중환자실 간호사의 직무몰입은 5점 척도에 평균 3.31점으로 나타났으며, 동일한 척도를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Han[41]의 연구에서 직무몰입이 3.42점으로 본 연구보다 약간 높게 나타났으며, 중소병원 수술실 간호사를 대상으로 한 Lee[42]의 연구에서 직무몰입은 3.47점으로 본 연구보다 높게 나타났다. 또한, 같은 척도를 사용하지는 않았지만 종합병원 간호사를 대상으로 직무몰입을 파악한 Song[7]의 연구와 Kim[8]의 연구에서도 전체부서의 평균에 비해 중환자실 간호사의 직무몰입이 낮은 것으로 파악된 것과 유사한 결과이다. 그러나 본 연구의 조사 시점이 코로나-19 유행 시기와 맞물려 있기 때문에 본 연구에서 나타난 간호사들의 직무몰입 점수를 선행연구와 직접 비교하는 것은 주의해야

한다. 즉, 본 연구에 포함된 대상자들이 중환자실에서 근무하는 간호사들이기 때문에 다른 부서 근무 간호사들에서 조사된 직무몰입 점수보다 낮은 것인지, 아니면 코로나-19 유행 상황과 맞물려서 일시적으로 직무몰입이 낮아진 것인지는 추후 보다 심도 깊은 연구가 필요하다고 할 수 있다.

본 연구 결과, 중환자실 간호사의 조직문화 유형 인식은 위계지향적 문화가 3.41점으로 가장 높았으며, 관계지향적 문화 3.24점, 혁신지향적 문화 3.22점, 업무지향적 문화 2.52점의 순서로 나타나 중환자실 간호사를 대상으로 한 Hwang[19]의 연구와 같은 순이었으며, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Hong과 Kim[17]의 연구와도 같은 순서였다. 이러한 결과로 중환자실 간호사는 규칙과 절차에 따라 통제되며, 정확한 업무수행을 강조하는 위계지향적 문화를 형성하고 위계질서와 구분이 뚜렷하며 집권화가 강한 특성을 갖는 것으로 볼 수 있다[17]. 이러한 현상에 대해 Lee[14]의 병원조직문화유형과 조직유효성의 관계에 관한 연구에서 위계적이며 보수적인 문화 특성이 상대적으로 강조될 경우 다른 문화적 가치를 희생시켜 조직몰입에 역기능으로 작용할 수 있다고 하였다. 따라서 위계지향적 문화가 지배적일 경우 혁신적인 사고와 환경변화에 유연하게 대처하는 능력을 저해할 가능성이 있으므로, 구성원의 창의적인 사고를 수용하며 새로운 방법을 지원해주고 이미지 쇄신을 위해 노력하는 혁신적인 문화를 개발하는 것이 중요한 부분이다.

한편 혁신지향적 문화와 업무지향적 문화 인식은 낮은 것으로 확인되었다. 혁신지향적 문화는 새로운 환경의 변화를 받아들여, 독창적인 아이디어를 제공할 수 있도록 하므로 외부 환경의 변화에 고립되지 않고 적극적으로 대처할 수 있도록 혁신지향적 문화 인식을 높이기 위한 중재가 필요하다.

조직문화유형이 중환자실 간호사의 직무몰입에 미치는 영향은 혁신지향적 문화로 인식할수록 직무몰입이 높은 것으로 확인되었는데 이는 선행연구와 일치하는 결과이다. Lee와 Eo[15]의 연구에서도 혁신적 문화에서 조직몰입이 높다고 하였으며, Lee[14]의 연구에서도 혁신적 문화가 조직몰입과 높은 상관관계를 가진다고 하여 본 연구의 결과와 일치하였다. 또 중환자실을 포함하는 여러 부서의 남자 간호사를 대상으로 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향을 본 Chang[16]의 연구와도 일치하는 결과이다. 이러한 결과로 중환자실에 혁신적 조직문화가 확산될 수 있다면 중환자실 간호사의 직무몰입을 높일 수 있으므로, 혁신적 조직문화를 향상시킬 수 있는 중재

에 대한 많은 연구가 필요하다.

한편, 위계지향적 문화는 직무몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 Lee[14]의 연구와 Lee와 Eo[15]의 연구 결과와는 일치하지 않은 결과이다. 하지만 중환자실 간호사는 위계지향 문화를 가장 높게 인식하고 있었는데, 오늘날의 의료 환경은 위계질서와 경직성과는 양립될 수 없는 다양한 능력을 요구하므로 균형적인 문화적 가치의 발전을 위해 위계지향 문화를 지양할 필요가 있다.

관계지향적 문화는 직무몰입과 양의 상관관계가 있었지만 다변량 분석 모델에서는 직무몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 혁신지향 문화와 관계지향 문화의 상관관계가 비교적 높았으므로($r=.63$) 이러한 결과가 나타났을 가능성을 배제할 수 없으므로 추후 지속적인 연구로 확인해 볼 필요가 있다.

업무지향적 문화는 중환자실 간호사의 직무몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었는데, 중환자실 간호사가 업무지향적 문화를 가장 낮게 인식하는 것으로 보아 목표달성에 대한 구성원간의 경쟁이나 성과를 중시하는 것에 대해서는 관심이 낮은 것을 볼 수 있다. 이는 중증도가 높은 환자를 팀으로 돌보는 업무의 특수성에 따른 결과로 보여진다.

외생변수 중에서는 셀프리더십이 높을수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났는데, Kwon과 Kwon[10]의 임상간호사를 대상으로 셀프리더십과 직무몰입의 영향을 확인한 연구 결과를 지지하며 Han과 Park[4]의 연구와도 일치하는 결과를 보였다. 따라서 중환자실 간호사 스스로 자신을 관리하며 능력을 최대한 발휘할 수 있는 셀프리더십의 역량을 강화시켜 직무몰입을 유도하는 것이 적극 권장되어야 할 것이다.

본 연구는 중환자실 간호사를 대상으로 인지하고 있는 조직문화를 살펴보고 중환자실의 조직문화유형이 직무몰입에 미치는 영향을 확인하였으며 중환자실 간호사의 직무몰입을 향상시키기 위한 중재 개발의 자료로 사용될 수 있다는 점에서 의의가 있다. 연구의 제한점은 첫째, 일부 지역 종합병원에 근무하는 중환자실 간호사를 대상으로 하였으므로 일반화하는데 신중해야 한다. 둘째, 본 연구는 여러 종류의 중환자실에 근무하는 간호사들을 포함하고 있으므로, 중환자실의 종류에 따라 조직문화유형이 조금 다르게 파악될 수도 있고, 직무몰입에 영향을 미치는 요인도 조금씩 다를 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 향후 중환자실 종류 별로 세분화하여 연구할 필요성이 있음을 제언한다. 셋째, 본 연구의 조사기간이 코로나

-19의 팬데믹 유행 시기와 맞물려 있다는 점이다. 이는 중환자실 근무 간호사들의 직무몰입 수준이나 이들의 직무몰입에 영향을 미치는 요인들이 코로나-19가 없던 상황이나 혹은 포스트 코로나 상황에서는 다를 수 있다는 점을 고려해야 한다. 마지막으로 본 연구는 단면 조사 연구이므로 원인과 결과를 확정짓기 어렵다는 제한점이 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 중환자실 간호사를 대상으로 조직문화유형을 파악하고, 조직문화가 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 시도하였으며 중환자실 간호사의 직무몰입을 향상시키기 위한 기초자료를 제공하고 하였다. 본 연구 결과 조직문화 중에서는 혁신지향적 문화가 직무몰입에 영향을 미쳤으며, 외생변수 중에서는 셀프리더십이 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 근거로 직무몰입의 향상을 위해 중환자실 간호사의 혁신지향적 문화 인식을 높이고, 이와 함께 구성원의 셀프리더십 역량을 강화시키는 중재가 필요할 것으로 사료된다.

References

- [1] S. Hurst, S. Koplín-Baucum, "A pilot qualitative study relating to hardiness in ICU nurses: Hardiness in ICU Nurses", *Dimens Crit Care Nurs.* Vol.24, No.2, pp97-100, Mar-Apr, 2005
DOI: <https://doi.org/10.1097/00003465-200503000-00011>
- [2] S. Olausson, M. Ekebergh, S. A. Osterberg, "Nurses' lived experiences of intensive care unit bed spaces as a place of care a phenomenological study", *Nurs Crit Care.* Vol.19, No.3, pp126-34, May, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/nicc.12082>
- [3] S.O. Jang, *A Study on the Influence of Leadership Type on Organizational Type according to Team Mood and Emotional Intelligence*, master's thesis, The Graduate School of Dankook University; pp1-91, 2005.
- [4] Y. H. Han, Y. R. Park, "Effects of Self-leadership and Job Involvement on Clinical Competence in General Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration.* Vol.19, No.4, pp462-469, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.462>
- [5] Y. H. Han, I. S. Sohn, K. O. Park, K. H. Kang, "The Relationships between Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment and Turnover Intention among Clinical Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research.* Vol.16, No.2, pp17-31, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2010.16.2.17>
- [6] H. Y. Jeoung, S. Y. Kim, "Effects of Nursing Professionalism and Job Involvement on Turnover Intention among New Graduate Nurses", *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society.* Vol.22, No.5, pp531-539, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.531>
- [7] M. S. Song, "Influence of Emotional Labor on Job Involvement, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Clinical Nurses" *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society.* Vol.15, No.6, pp3741-3750, 2014
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
- [8] M. Y. Kim, *Relationship Between Perceived Types of Nursing Organizational Culture, Satisfaction with Organizational Communication, and Job Involvement in Clinical Nurses*, master's thesis, The Graduate School of Keimyung University, pp1-47, 2013.
- [9] H. S. Jeong, *Sleep Quality, Fatigue, and Job Involvement in Shift Work Nurse*, master's thesis, The Graduate School of Ajou University; pp1-59, 2015.
- [10] S. M. Kwon, M. S. Kwon, "Effect of Nurse's Self-Leadership, and Self-Efficacy on Job Involvement" *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society.* Vol.20, No.4, pp284-292, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.4.284>
- [11] H. Y. Jeoung, *Effects of Nursing Professionalism and Job Commitment on Turnover Intention among New Graduate Nurses*, master's thesis, The Graduate School of Changwon University, pp1-65, 2016.
- [12] Y. A. Cho, G. S. Kim, E. S. Kim, H. M. Park, M. I. Yoo, E. O. Lim et al, "A Correlational Study on ICU Nurses' Job Stress, the Way of Coping, and the Turnover Intention", *Journal of Korean Clinical Nursing Research.* Vol.15, No.3, pp129-141, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2009.15.3.129>
- [13] J. H. Lee, Y. S. Song, "Predictive Factors of Turnover Intention among Intensive Care Unit Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research.* Vol.24, No.3, pp347-355, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2018.24.3.347>
- [14] M. H. Lee, "Relationship between Organizational Culture Types and Organizational Effectiveness in Hospitals", *Korean Academy of Nursing Administration.* Vol.15, No.3, pp363-385, 1998.
- [15] J. W. Lee, Y. S. Eo, Y. S. Ha, "Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium Sized Hospitals" *The Korean Journal of Health Service Management.* Vol.8, No.3, pp75-87, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.075>
- [16] M. G. Chang, K. Y. Jeong, "The Influence of Role Conflict, Head Nurses' Super leadership, and Nursing

- Organizational Culture on Organizational Commitment of Male Nurses" *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.28, No.5, pp558-567, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.5.558>
- [17] E. H. Hong, M. S. Kim, "A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture and ICUs Team Effectiveness", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.10, No.1, pp83-96, 2004.
- [18] J. Y. Kang, S. Y. Yun, Y. H. Won, Y. S. An, "Organizational Culture and Workplace Bullying of Intensive Care Unit Nurses", *Journal of Korean Critical Care Nursing*, Vol.7, No.2, pp24-33, 2014
- [19] H. J. Hwang, *Perception on Organizational Culture, Organizational Commitments, and Turnover Intention among Intensive Care Unit Nurses*, master's thesis, The Graduate School of Catholic University; pp1-38, 2016.
- [20] K. S. An, *A Study of the Influence of Resort Organizational Cultural Type on the organizational commitment of the organization Members*, master's thesis, The Graduate School of Tourism, Kyunghee University; pp1-75, 2011.
- [21] S. N. Kwon, H. J. Park, "Effects of Nurses' Positive Psychological Capital, Self-Leadership, and Relational Bonds on Organizational Commitment" *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.26, No.3, pp241-250, 2020
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.241>
- [22] M. H. Sung, *Effects of Self-leadership, Clinical Competency and Job Satisfaction on Nurses' Job Involvement*, master's thesis, Graduate School of Advanced Practice Nursing, Eulji University, pp1-83, 2015.
- [23] S. K. Hwang, "A Study on the Effects of Self-Leadership on Job Involvement: The Mediating Effects of Intrinsic Motivation", *Korea Corporation Management Association*, Vol.8, No.2, pp87-103, 2011.
- [24] D. H. Moon, "Relationship between Ego Resilience, Self Efficacy and Professional Self-concept of Nurse in Early stage nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.17, No.8, pp646-653, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.8.646>
- [25] I. C. Yoon, *The Effect of Emotional Leadership and Self-efficacy on Job Immersion: Focused on mediating effect of self-efficacy*, master's thesis., The Graduate School of Business Administration, Kyunghee University; pp1-59, 2016.
- [26] Y. S. Seo, Y. C. Kim, "A Study on Factors Affecting the Turnover Intention and Job Involvement of Nurses", *Korean Business Education Association*, Vol.12, pp151-172, 2007.
- [27] H. B. Choi, *A Study on the Effect of Self-efficacy and Organizational Culture upon Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance*, doctoral dissertation., The Graduate School of Seokyeong University; pp1-134, 2018.
- [28] M. H. Lee, *Effect of Self-Efficiency on Organizational Commitment: Focusing on the career usefulness of duties and the effect of regulating collective efficacy*, master's thesis., The Graduate School of Korea University; pp1-117, 2003.
- [29] S. B. Park, *A Study on Turnover Intention, Job Stress and Job Commitment of Geriatric Hospital Nurses*, master's thesis, The Graduate School of Chosun University; pp1-32, 2018.
- [30] D. K. Sun, Y. S. Yeo, "The Effect of Job Stress of IT Industry Employees' on Job Involvement and Affective Commitment" *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol.5, No.3, pp139-145, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.3.139>
- [31] M. J. Song, I. S. Kang, D. H. Kim, "Path Analysis of the Effects of Organizational Managerial Characteristics, Job Characteristics, Job Stress, Job Involvement, and Group Coherence" *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.11, No.4, pp1953-1965, 2009.
- [32] S. J. Han, "A Study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance" *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.8, No.3, pp441-456, 2002.
- [33] C. C. Manz, *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall, 1983.
- [34] H. S. Kim, *The Relationship between Teachers' Self-Leadership and the Job Satisfaction at Secondary Schools*, master's thesis, The Graduate School of Soongsil University; pp1-83, 2003.
- [35] M. Sherer, J. E. Maddux, B. Mercadante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. W. Rogers, "The self-efficacy scale : Construction and Validation", *Psychological Report*, Vol.51, pp663-671, 1982.
DOI: <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- [36] A. S. Jung, *A Study on the Relations Between a Health Promoting Behaviors and Self-efficacy in General Hospital nurse*, master's thesis, The Graduate School of Public Administration, Hanyang University; pp1-68, 2007.
- [37] M. J. Kim, M. O. Gu, "The Development of the Stresses Measurement Tool for Staff Nurses working in the Hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.14, No.2, pp28-37, 1984.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jnas.1984.14.2.28>
- [38] M. K. Ahn, *The effect of nurse's job stress on health practice behavior*, master's thesis, The Graduate School of Public Health Yonsei University; pp1-49, 2003.
- [39] R. N. Kanungo, "Measurement of job and work involvement", *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.3, pp341-349, 1982.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>

- [40] S. J. Kang, *The Relationships between Emotional Labor, Job Involvement and Turnover Intention of Nurses Working in Long-term Care Hospitals*, master's thesis, The Graduate School of Kosin University; pp1-75, 2014.
- [41] S. J. Han, *Influence of Professional Self-concept, Job Overload and Perceived Organizational Support on Job Involvement in Clinical Nurses*, master's thesis. Daegu: The Graduate School of Daegu Catholic University; pp1-57, 2017.
- [42] D. Y. Lee, *Effects of Professional Self-Concept, Psychological Empowerment, and Nursing Working Environment on Job Commitment of Operating Room Nurses in a Small and Medium Hospital.*, master's thesis. Gongju: The Graduate School of Kongju University; pp1-54, 2019.

강 효 선(Hyo-Sun Kang)

[정회원]



- 2021년 2월 : 강원대학교 간호대학 간호학과 (석사)
- 2023년 2월 ~ 현재 : 강원대학교 간호대학 간호학과 (박사과정)
- 2022년 3월 ~ 현재 : 경동대학교 간호학과 강사

<관심분야>

만성질환 삶의 질, 중환자간호, 조직몰입

박 현 주(Hyunju Park)

[정회원]



- 2001년 8월 : 서울대학교 보건대학원 (보건학 석사)
- 2007년 12월 : Univ. of North Carolina at Chapel Hill (간호학 박사)
- 2010년 3월 ~ 2013년 8월 : 가천대학교 간호학과 교수
- 2013년 9월 ~ 현재 : 강원대학교 간호대학 교수

<관심분야>

청소년건강증진, 질병예방