

# 신규간호사가 지각한 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향\*

서 양 엽<sup>1</sup> · 주 현 옥<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 동아대학교의료원 장기이식센터 간호사, <sup>2</sup> 동아대학교 의과대학 간호학과 조교수

\* 이 논문은 동아대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었음.  
\* 이 논문은 제1저자의 석사학위 논문의 일부를 발췌하여 수정한 것임.  
\* This study was supported by research funds from Dong-A University.

## **Influence of Nursing Organizational Culture on Empowerment as Perceived by New Nurses\***

Seo, Yang Yoeb<sup>1</sup> · Ju, Hyeon Ok<sup>2</sup>

<sup>1</sup> RN, Dong-A Medical Center

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Nursing, Dong-A University

### 주요어

신규간호사, 간호조직문화, 임파워먼트

### Key words

Nursing, Organizational culture, Empowerment

### Correspondence

Ju, Hyeon Ok  
Department of Nursint,  
Dong-A University  
3 Ga-1, Dongdaesin-Dong,  
Seo-Gu, Busan 602-103, Korea  
Tel: 82-51-240-2689  
Fax: 82-51-240-2947  
E-mail: enfanju@dau.ac.kr

투 고 일: 2010년 11월 16일  
수 정 일: 2010년 12월 10일  
심사완료일: 2011년 1월 7일

### Abstract

**Purpose:** This study was done to identify the effect of nursing organizational culture on empowerment as perceived by new clinical nurses. **Method:** For the objective a sample of 175 new nurses from secondary/tertiary hospitals having not less than 250 beds located in B city was selected to complete a questionnaire. The collected data were analyzed using descriptive statistics, t-test, One-way ANOVA, Scheffe's test, Pearson correlation coefficients and simultaneous multiple regression with the SPSS 14.0 software program. **Results:** As for nursing organizational culture as perceived by the respondent, relation-oriented culture had the highest average score ( $3.60 \pm .63$ ) out of a possible 5 points followed by hierarch-oriented culture, innovation-oriented culture and task-oriented culture with  $3.45 \pm .30$ ,  $3.19 \pm .53$  and  $3.05 \pm .46$ , respectively. The respondents' level of perceived empowerment was  $3.06 \pm .41$ . The factors influencing empowerment according to nursing organizational culture were innovation-oriented and relation-oriented culture in that order. These 2 variables were statistically significant predictors and explained 48.6% of the variance in empowerment. **Conclusions:** The results of this study indicate that emphasis should be given to nursing organizational culture strengthened by innovation-oriented and relation-oriented culture, rather than task-oriented and hierarch-oriented culture, in order to foster harmonious empowerment among nurses at all levels.

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

신규간호사들은 병원 현장에서 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 오는 갈등, 간호업무에서 요구되는 지식, 3교대

근무, 동료들 간의 복잡 미묘한 관계 등으로 인해 많은 갈등을 겪게 된다(Han, Sohn, & Kim, 2009). 신규간호사들이 적응기간 동안 가장 힘들어하는 것은 간호업무수행으로 이 과정에서 당황스러움과 열등감을 경험함은 물론 자신들이 해야 할 일이 무엇인지 제대로 파악도 못한 상태에서 동료 간호사들의 도움에 의존하면서 많은 부담감과 소진 및 간호전문직에 대한 회의를 갖

게 된다. 신규간호사에게 있어 입사 후 1년은 학습, 태도, 이직 및 생산성에 영향을 미치는 중요한 기간으로 이 시기에 직무 스트레스가 가장 높고, 이직의도 역시 높은 것으로 나타났다(Sohn et al., 2008). 2003년 ICN 컨퍼런스에서 발표된 미국, 캐나다, 영국, 독일, 뉴질랜드 등 5개국 585개 병원의 간호사를 대상으로 한 연구결과에서 17~39%가 1년 안에 병원을 떠날 생각을 하였다(Korean Nurses Association News, 2003). 이러한 신규간호사의 이직은 1년 간의 간호사 인력수요를 예측하여 선발한 간호부의 인력수급계획에 차질을 초래하여 간호 관리상의 큰 손실을 가져온다(Yoon, 2002).

임파워먼트는 구성원의 자율적 행위를 통해 개인의 역량을 강화하고 증진시키기 위한 한 방법으로 제시되고 있는 개념이다(Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2001). 경영학의 경우 조직의 질관리에서 가장 중요한 원칙 중의 하나가 직원의 참여 혹은 임파워먼트에 관심을 갖는 것이며, 임파워된 직원은 근무할 때 질문에 주의를 기울이며 업무방식을 계속적으로 향상시키고자 노력한다(Sigler & Pearson, 2000). 간호학에서도 임파워먼트에 대한 연구들이 증가하고 있는데, 임파워먼트를 증진시킴으로써 간호사 스스로 역량을 증가시켜 간호집단 및 조직 내로 그 힘을 확산해 나감으로써 조직 구성원의 태도와 행위에 긍정적인 변화를 가져오고, 이러한 변화는 무력감이나 소진 등을 유발하는 상황을 극복하고 업무수행의 성과를 높이며, 이직의도를 감소시킨다고 하였다(Park & Park, 2008). 많은 연구에서 임파워먼트는 직무만족, 조직몰입 및 업무생산성을 증진시키고 이직의도를 감소시킨다고 하였으나, 임파워먼트를 높이기 위한 전략에 대한 연구는 부족한 실정이다.

개인은 조직 속에서 어떻게 행동하고 타인과 어떻게 관계를 맺어야 하는지를 경험을 통해 배운다(Sigler & Pearson, 2000). Sparrowe(1994, 1995)는 서서비스업에서 건설적인 조직문화 즉 인본주의를 격려하고 친화적이며, 자아실현을 장려하는 조직문화가 임파워먼트를 키울 수 있다는 것을 발견하였고, Spreitzer(1996)는 직원을 인정하고, 창의적이며 자율성에 가치를 둔 참여적인 조직분위기가 임파워먼트와 유의하게 관련이 있다고 하였다. 또한 조직 구성원들은 관리자가 무엇에 주의를 기울이고, 위기상황에 어떻게 반응하는지에 기초해서 문화를 해석하고, 문화는 조직 관리자의 행위를 통해 전달되는 경향이 있기 때문에 관리자들은 임파워먼트를 지지하는 조직문화를 창출해야 한다(Schein, 1983).

간호조직문화란 간호조직의 구성원들이 공유하고 있는 신념이나 가치관을 나타내는 것으로(Kim et al., 1999), 긍정적이고 강한 간호조직문화는 간호사들의 생산성 향상이나 조직의 결속 등과 같은 구체적인 조직의 성과를 가져오며, 양질의 간호서비스

를 제공할 수 있게 한다(Kim, 1999). 또한 간호조직문화는 간호조직 구성원의 의사결정 행동체계와 정체성을 형성하고 간호조직의 성과에 중요한 영향을 미치며, 조직의 효율성을 증폭시켜 의료 경쟁력을 향상시킬 수 있다는 점에서 간호조직문화의 연구에 대한 관심이 높아지고 있다(Hong, 2003).

조직문화에 대한 초점은 초기에는 ‘강한 문화가설’로 인해 조직문화의 강한 정도와 조직효율성을 비교하였고, 1990년대 이후에는 조직문화의 유형에 따라 조직의 효율성이 달라진다는 것으로 변화되고 있다. 간호분야의 조직문화와 관련된 선행연구에서도 이러한 변화로 인해 조직문화를 측정하는 다양한 도구가 개발되어 조직문화 형태를 서로 다르게 설명하고 있다. 조직유효성과 조직성과를 중심으로 하는 조직문화(Lee, 1998; Choi, Ha, & Park, 2004)와 간호사를 중심하는 조직문화(Lee, Han, & Kim, 2008; Hong, 2003) 등으로 설명되고 있다. Han(2001)은 다양성과 복잡성의 특징을 갖는 병원조직의 다양한 현실 문화양상을 포괄적으로 집약할 수 있는 문화분류법을 이용하여 간호조직문화를 설명하였다. 간호사의 인식과 환자만족 중심으로 유통성과 급변하는 환경에 대응하는 자세를 강조하며 외부 대상자인 환자만족에 초점을 두는 혁신지향문화, 조직 전체의 유통성을 강조하며 간호사들의 관계를 중심으로 하는 관계지향문화, 안정성을 강조하며 조직 구성원들의 질서와 절차를 강조하는 위계지향문화, 조직 전체의 유통성 보다는 안정성을 강조하면서 환자만족을 위해 노력하는 업무지향문화로 제시하였다.

조직문화는 조직 구성원이 공유하는 이념, 신념 및 가치이므로 이러한 특성은 시간의 흐름에 따라 달라지기 때문에 간호사들이 인지하는 조직문화의 유형은 변화된 환경에 따라 재개발할 필요성이 있으며, 계속적으로 연구가 진행되어야 한다(Lee et al, 2008). 따라서 본 연구자는 신규간호사들을 대상으로 Han(2001)이 개발한 간호조직문화와 임파워먼트 간의 관계를 조사하고, 임파워먼트에 영향을 미치는 간호조직문화유형을 파악하여 신규간호사의 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 바람직한 간호조직문화유형을 간호관리자들에게 제시하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 신규간호사가 지각한 간호조직문화가 임파워먼트 정도에 미치는 영향을 알아보기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 신규간호사가 지각한 간호조직문화와 임파워먼트 정도를 파악한다.
- 2) 신규간호사의 특성에 따른 임파워먼트 차이를 파악한다.
- 3) 간호조직문화와 임파워먼트 간의 상관관계를 파악한다.

4) 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향을 파악한다.

### 3. 용어 정의

#### 1) 간호조직문화

간호조직문화란 간호사들 간의 상호작용과 조직 내 업무수행 과정 상 겪게 되는 여러 가지 경험의 결과로 형성된 공통의 신념, 사고 및 행동방식이다(Kim, 1999). 본 연구에서는 Han(2001)이 개발한 병원 간호조직문화 측정도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다. 간호조직문화는 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화 등으로 구성되어 있고, 각 유형별 점수가 높을수록 그 유형의 문화를 강하게 인식하고 있음을 의미한다.

#### 2) 임파워먼트

임파워먼트란 둘 이상의 인간관계에서 서로를 믿고 신뢰하고 존경하며 타인의 파워 증진을 위해 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 과정으로 기회, 정보, 지지, 자원의 네 가지 구조에 대한 조직 차원의 접근 정도를 의미한다(Kanter, 1983). 본 연구에서는 Kanter의 조직이론을 기초로 하여 Chandler(1986)가 개발한 도구를 Park(2003)이 간호사를 대상으로 한국인 실정에 맞게 수정 보완한 것으로, 점수가 높을수록 임파워먼트를 높게 지각하고 있음을 의미한다.

### 4. 연구의 제한점

본 연구는 일 개 지방도시에서 250병상 이상 2·3차 의료기관의 신규간호사를 대상으로 하였기 때문에 병원에 따라 간호조직문화의 상이함이 존재하므로 연구결과를 모든 병원의 신규간호사로 확대 해석할 수 없다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 신규간호사가 지각한 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상자는 B시에 소재한 250병상 이상의 2, 3차 의료기관 중 연구에 참여할 것을 동의한 3차 의료기관 세 곳, 2차

의료기관 여섯 곳에서 근무한 지 12개월 미만인 모든 신규간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 이에 참여하기를 동의한 175명이었다. 회귀분석에서 예측인자에 대한 적절한 사례수로는 동시적 회귀분석의 경우 1대 20의 비율을 권장하고 있다(Polit, 1996). 본 연구에서는 예측인자가 네 개이므로 적절한 표본 크기는 80명 이상으로 볼 수 있으며, G power 3.1 프로그램을 이용하여 효과크기 중간(0.15),  $\alpha = .05$ , 검정력 0.8로 표본크기를 계산한 결과 85명으로 나타났으므로 본 연구의 표본크기는 결과를 예측하는데 타당한 것으로 볼 수 있다.

자료수집 방법은 연구에 동의한 의료기관의 간호부를 본 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 방법 및 설문지 작성법을 설명한 후 간호부에 배부하고 2주 후에 회수 하였다. 설문지에 연구 목적을 설명하고, 무기명으로 작성하며 연구목적 이외의 용도로 사용하지 않을 것이며, 연구 참여를 언제든지 중단할 수 있고, 중단에 따른 어떠한 불이익도 없음을 명시하였다. 설문지는 개별 봉투에 봉인되어 회수되었다. 총 178부의 설문지를 배부하여 회수되지 않은 3부를 제외한 175부를 최종분석에 이용하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 간호조직문화

간호조직문화 측정도구는 Han(2001)이 개발한 도구로써 혁신지향문화 6문항, 관계지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항으로 총 20문항이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성된 Likert 척도이다. 점수가 높을수록 유형별 문화특성을 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 개발당시 도구의 전체 신뢰도는 혁신지향문화 .83, 관계지향문화 .84, 위계지향문화 .66, 업무지향문화 .63이었으며, 본 연구에서 사용한 도구의 신뢰도는 혁신지향문화 .77, 관계지향문화 .88, 위계지향문화 .57, 업무지향문화 .65였다.

#### 2) 임파워먼트

임파워먼트 측정도구는 Kanter의 이론을 근거로 Chandler(1986)가 개발한 도구를 Park(2003)이 수정 보완한 것으로 기회에 대한 8문항, 정보에 대한 7문항, 지지에 대한 8문항, 자원에 대한 3문항 등 총 26문항으로 구성되어 있다. '아주 적다' 1점에서 '아주 많다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 임파워먼트를 높게 지각하고 있음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park(2003)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .89$ 이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

3. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 14.0 program을 이용하여 분석하였다. 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 특성, 간호조직문화 및 임파워먼트 정도는 실수, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2) 종속변수의 정규성 검증을 위해 Kolmogorov-smirnov test를 한 결과 정규성을 만족하는 것으로 나타나 모수통계법인 t-검정, ANOVA 및 회귀분석을 실시하였다. 대상자의 특성에 따른 임파워먼트 차이는 t-test, One-way ANOVA와 Scheffe's test로 분석하였다.
- 3) 대상자가 지각한 간호조직문화와 임파워먼트 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 구하였다.
- 4) 대상자가 지각한 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하기 위해 Simultaneous multiple regression을 이용하여 분석하였다.

연구 결과

1. 대상자의 특성

대상자의 특성은 <Table 1>과 같다. 교육수준은 3년제 대학 졸업자가 69.7%, 4년제 대학 졸업자가 30.3%였으며, 일반병동에서 근무하는 경우가 78.3%, 특수부서에서 근무하는 경우가 21.7%였다. 예비교육기간은 1주-6주가 53.7%, 7주-24주가 46.3%

<Table 1> Participant characteristics (n=175)

Variables	Category	n(%)	Mean±SD
Religion	Have	90(51.4)	6.26±3.57
	Do not have	85(48.6)	
Education level	College	122(69.7)	5.63±2.34
	University	53(30.3)	
Working units	General units	137(78.3)	5.63±2.34
	Special units	38(21.7)	
Duration of preliminary training (weeeks)	1-6	94(53.7)	5.63±2.34
	7-24	81(46.3)	
Type of hospital	Secondary	96(54.9)	5.63±2.34
	Tertiary	79(45.1)	
Period of employment (months)	< 6	133(76.0)	5.63±2.34
	≥ 6	42(24.0)	
Reason for admission into nursing	Easy to get a job	64(36.6)	5.63±2.34
	Advice of relatives	55(31.4)	
	Aptitude and interest	38(21.7)	
	Grade	10( 5.7)	
	Dedication	8( 4.6)	

였으며, 평균 6.26주였다. 2차 의료기관에서 근무하는 간호사가 54.9%, 3차 의료기관에서 근무하는 간호사가 45.1%였다. 근무기간은 6개월 미만이 76.0%, 6개월 이상이 24.0%, 평균 5.6개월이었으며, 간호학과를 선택한 이유로는 '취업보장'이 36.6%로 가장 많았으며, '친지권유' 31.4%, '적성과 흥미'가 21.7%였다.

2. 간호조직문화와 임파워먼트 정도

대상자가 지각한 간호조직문화와 임파워먼트 정도는 <Table 2>와 같다. 간호조직문화를 유형별로 분석한 결과, 관계지향문화가 3.60±.63으로 가장 높았으며, 그 다음으로 위계지향문화(3.45±.30), 혁신지향문화(3.19±.53), 업무지향문화(3.05±.46)의 순으로 나타났다. 대상자의 임파워먼트 정도는 5점 만점에 평균 3.06±.41점이었다.

<Table 2> Level of nursing organizational culture and empowerment (n=175)

Variables	Subitems	M(±SD)	Min	Max
Nursing organizational culture	Innovation-oriented	3.19(±.53)	1.50	4.83
	Relation-oriented	3.60(±.63)	1.20	5.00
	Task-oriented	3.05(±.46)	1.50	4.25
	Hierarch-oriented	3.45(±.30)	2.80	4.25
	Total	3.32(±.33)	1.85	4.32
Empowerment		3.06(±.41)	1.74	4.31

3. 대상자 특성에 따른 임파워먼트 차이

대상자 특성에 따른 임파워먼트 차이를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 임파워먼트 정도에 차이를 보인 변수는 교육수준, 근무기간, 학과선택이유 등이었다. 학력에 따른 임파워먼트의 차이를 살펴보면, 3년제 대학 졸업자(3.13±.41)가 4년제 대학 졸업자(2.89±.40)보다 임파워먼트가 통계적으로 유의하게 높았다(t=3.595, p=.000). 근무기간이 6개월 미만(3.10±.42)인 간호사가 6개월 이상인 간호사(2.94±.38)보다 높았으며(t=2.151 p=.033), 학과선택이유에 따라서는 본인의 적성과 흥미(3.26±.40), 봉사정신(3.14±.37), 취업보장(3.02±.38), 친지권유(2.99±.36), 입학성적(2.86±.74) 순으로 나타났으며, 사후검정 결과 적성과 흥미로 학과를 선택한 경우가 친지의 권유로 선택한 경우보다 통계적으로 유의하게 높았다(F=3.633, p=.007).

4. 간호조직문화와 임파워먼트 간의 상관관계

간호조직문화와 임파워먼트 간의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 4>와 같다. 혁신지향문화(r=.662, p=.000), 관계지향문화

〈Table 3〉 Mean differences in empowerment according to participant characteristics

(n=175)

Variables	Category	n	Mean± SD	t or F	p
Religion	Have	90	3,10±.45	1,476	.142
	Do not have	85	3,01±.38		
Education level	College	122	3,13±.41	3,595	.000
	University	53	2,89±.40		
Working unit	General units	137	3,03±.42	-1,666	.098
	Special units	38	3,16±.39		
Duration of preliminary training (weeks)	1-6	94	3,06±.44	.067	.947
	7-24	81	3,06±.39		
Types of hospital	Secondary	96	3,06±.42	.185	.854
	Tertiary	79	3,05±.41		
Period of employment (months)	< 6	133	3,10±.42	2,151	.033
	≥ 6	42	2,94±.38		
Reason for admission into nursing	Aptitude and interest <sup>1</sup>	38	3,26±.40	3,633	.007
	Advise of relatives <sup>2</sup>	55	2,99±.36		
	Grade3	10	2,86±.74		
	Dedication <sup>4</sup>	8	3,14±.37		
	Getting a Job easily <sup>5</sup>	64	3,02±.38		

(r=.540, p=.000), 업무지향문화(r=.352, p=.000)는 임파워먼트와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으나, 위계지향문화와는 상관관계가 나타나지 않았다(r=.087, p=.253).

〈Table 4〉 Correlation between nursing organizational culture and empowerment (n=175)

	Innovation-oriented	Relation-oriented	Task-oriented	Hierarch-oriented
Empowerment	.662 (.000)	.540 (.000)	.352 (.000)	.087 (.253)

5. 간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향

간호조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하기 위하여 동시적 다중 회귀분석을 실시한 결과는 〈Table 5〉와 같다. 임파워먼트에 미치는 영향요인으로는 혁신지향문화와 관계지향문화였으며, 두 변수의 설명력은 48.6%로 나타났다(F=40.112, p=.000). 또한 혁신지향문화(β=.481, p=.000)가 관계지향문화(β=.266, p=.000)보다 임파워먼트에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

논 의

임파워먼트는 업무수행과 조직몰입을 증가시키고 이직을 감소시키는 중요한 변수이다. 지금까지 임파워먼트에 대한 선행연구들은 임파워먼트가 업무수행, 조직몰입 및 이직에 미치는 영향에 대한 연구들이 대부분이었고, 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 대한 연구나 임파워먼트 증진 전략에 대한 연구는 드문 실정이다. 이에 본 연구는 임파워먼트의 영향요인으로 간호조직문화를 제시하고, 임파워먼트에 영향을 미치는 간호조직문화유형을 파악하여 신규간호사의 병원적응을 도와주고 이직을 감소시키기 위한 간호인력관리 활성화 방안으로 시도되었다.

본 연구에서 간호조직문화는 관계지향문화가 평점 5점 만점에 3.60으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 위계지향문화 3.45, 혁신지향문화 3.19, 업무지향문화가 3.05 순으로 나타났다. 동일한 측정도구를 이용하여 혈액투석실 간호사를 대상으로 한 Park(2005)의 연구에서도 관계지향문화가 3.65로 가장 높은 점수를 보였으며 위계지향문화 3.42, 혁신지향문화 3.32, 업무지향문화 3.05 순으로 나타나 본 연구와 일치되는 결과를 보였으며, 6개월 이상 근무한 간호사를 대상으로 동일한 측정도구를 사용한 Kim(2004)의 연구에서도 관계지향문화가 2.93으로 가장 높게

〈Table 5〉 Regression of nursing organizational culture on empowerment

(n=175)

Dependent variable	Independent variables	B	SE	β	t
Empowerment	Innovation-oriented	.374	.060	.481	6.183 ***
	Relation-oriented	.175	.045	.266	3.921 ***
F=40.112***, R <sup>2</sup> =.486					

\*\*\* p<.001

나타난 것과 유사한 결과이다. 그러나 3차 의료기관 간호사를 대상으로 한 Lee(1998)의 연구와 Han(2001)의 연구에서는 위계적 문화가 각각 3.41, 3.53으로 가장 높게 나타나 서열의식이 강조되며 절차와 규칙을 강조하는 문화로 나타났다. 이러한 결과는 시대적 흐름의 변화라고 볼 수도 있고, 대상 의료기관의 차이로 볼 수도 있다. 본 연구의 경우 2, 3차 의료기관 간호사 대상이었고, 타 연구의 경우 3차 의료기관만을 대상으로 하였기 때문에 3차 의료기관과 과거의 간호조직이 서열 위주의 권위적인 문화가 강하다고 볼 수 있겠다. 본 연구에서 위계지향문화가 두 번째였으나 관계지향문화와 점수 차이가 많이 나지 않은 것으로 보아 여전히 병원의 간호조직은 질서와 절차를 강조하는 문화라고 볼 수 있다.

임파워먼트 점수는 5점 만점 기준으로 3.06으로 나타났다. 이는 동일한 측정도구를 사용하여 근무기간이 1년 이상인 3차 의료기관의 간호사를 대상으로 연구한 Park(2003)의 2.69, Yang(1999)의 2.83보다 높았다. Kim과 Lee(2001)의 연구에서도 근무기간이 1년 이하인 경우가 1년 이상인 경우 보다 임파워먼트가 유의하게 높았다. 1년 미만의 경력을 가진 신규간호사들은 간호직에 대한 사명감이 높아서 임파워먼트가 높게 나타나는 것으로 볼 수 있다. 임파워된 간호사는 직무만족과 업무효과성이 증가되며, 이직의도는 감소한다고 하였다(Lashinger et al., 2001). 직장에 첫 입사한 간호사들의 임파워먼트가 근무를 지속함에 따라 임파워먼트가 감소되지 않도록 간호관리자들은 조직적 차원에서 신규간호사들의 임파워먼트에 대한 관심과 증진 전략을 개발해야 할 것이다.

또한 임파워먼트는 '본인의 적성과 흥미'로 간호학과를 선택한 경우가 3.26으로, '친지의 권유'로 간호학과를 선택하게 된 경우 2.99 보다 높게 나타났다. Park과 Yang(2008)의 연구에서도 임파워먼트 점수가 간호직을 선택한 동기가 적성, 흥미 및 봉사정신인 경우가 3.17로, 가족의 권유 2.97보다 높게 나타나 본 연구와 일치되는 결과를 보였다. 본인의 적성과 흥미로 학과를 선택한 경우가 단지 타인의 권유나 입학성적 및 직장 때문에 학과를 선택한 경우보다 임파워먼트를 더 높게 지각하고 있음을 알 수 있었다.

간호조직문화가 신규간호사의 임파워먼트에 미치는 영향을 알아보기 위한 동시적 다중 회귀분석 결과는 혁신지향문화와 관계지향문화가 임파워먼트의 중요한 예측요인임을 설명하였다. 경력 간호사를 대상으로 한 조직문화유형에 따른 간호사의 임파워먼트와 조직몰입에 대한 연구(Kim, 2005)서는 관계지향문화, 업무지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화 순으로 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 신규간호사의 경우 혁신지향문화와 관계지향문화가 임파워먼트에 긍정적 영향

력을 미치며, 그 중 혁신지향문화의 영향이 더 크다고 볼 수 있고, 반면 경력간호사의 경우 관계지향문화가 더 영향력이 크다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 신규간호사는 경력간호사나 다른 조직 구성원들과는 달리 인간관계 보다는 조직의 혁신적인 분위기 속에서 임파워먼트를 더 많이 받는 것으로 생각된다. 그러나 1990년대의 연구(Park, 1995)에서는 임파워먼트에 영향력을 미치는 조직문화가 위계문화와 합리문화로 나타나, 철저한 규범과 절차에 의해 조직 구성원들 간의 교류와 합리적 문화특성을 인식하는 분위기 속에서 임파워먼트시키는 것이 효과적이라고 하였다. 10여 년이 지난 오늘날 위계지향문화보다는 혁신지향문화나 관계지향문화가 임파워먼트에 더 긍정적인 영향을 미치는 것으로 변화되고 있다고 생각된다. 혁신지향적인 문화는 외부환경의 변화에 적극적인 문화적 특성을 보이며, 구성원들의 동기를 유발하여 최대한의 능력을 개발하도록 하는 문화이다. 조직이 변화에 능동적이고 변화와 유연성을 강조할 때 구성원들은 만족을 느끼는 것으로 볼 수 있다(Han, 2001). 문화는 조직관리자의 행위를 통해 전달되는 경향이 있기 때문에(Sigler & Pearson, 2000), 간호관리자는 임파워먼트를 지지하는 조직문화 즉, 조직 구성원의 참여를 자극하고, 창의적이며 혁신적인 아이디어 창출을 격려하는 조직문화를 조성하기 위해 노력해야 할 것이다.

간호조직문화와 임파워먼트에 대한 선행 연구들이 1년 이상의 경력간호사들을 대상으로 한 경우가 대부분이었고, 신규간호사를 대상으로 한 연구가 거의 없었으며, 간호조직문화와 임파워먼트 각각이 간호사의 업무성과, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구들이 대부분이어서 연구 결과를 비교하는데 어려움이 있었다. 그러나 본 연구 결과를 정리하면 신규간호사가 지각한 간호조직문화가 임파워먼트에 영향을 미치는 중요한 요소임을 확인할 수 있었으며, 특히 신규간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 간호조직문화유형은 경력간호사와는 달리 혁신지향문화와 관계지향문화였고 혁신지향문화가 더 많은 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 즉 간호조직은 신규간호사의 임파워먼트 향상을 위해 간호조직문화를 위계지향문화 혹은 업무지향문화보다 혁신지향문화와 관계지향문화로 변화 발전시킬 필요성이 있다고 사료된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 병원적응을 도와주고, 이직을 감소시키기 위한 간호인력관리 활성화 방안으로 간호조직문화와 임파워먼트 간의 관계를 파악하고, 임파워먼트에 영향을 미치는 간호조직문화유형을 분석하여 신규간호사의 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 간호조직문화유형을 제시하고자 시도되었다.

신규간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 간호조직문화는 혁신지향문화와 관계지향문화로 두 변수의 총설명력은 48.6%였으며, 그 중 혁신지향문화의 영향력이 더 컸다. 경력간호사들을 대상으로 한 연구에서 관계지향문화가 임파워먼트에 가장 크게 영향을 미치는 변수였으나, 본 연구에서 신규간호사들의 경우 혁신지향문화가 임파워먼트의 주요 설명변수라는 사실은 경력간호사의 경우 인간관계를 중요하게 생각하고, 신규간호사의 경우 변화 및 역동성을 보다 강조한다고 볼 수 있겠다.

따라서 혁신지향문화와 관계지향문화가 공유하는 가치인 조직의 유연성과 융통성을 향상시키고, 위계지향적 문화를 감소시키는 것이 신규간호사의 임파워먼트를 증가시켜 직무만족은 향상시키고 이직은 감소시키는 인력관리 전략이라고 생각된다. 문화는 조직관리자들의 행위를 통해 전달되는 경향이 있기 때문에 간호관리자들은 업무지향이나 위계지향의 문화보다 혁신지향 및 관계지향문화로 변화시켜 신규간호사의 임파워먼트를 증가시킬 수 있도록 노력해야 할 것이다.

이상의 연구결과를 통하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 신규간호사의 임파워먼트 증진을 위한 다양한 프로그램 개발이 필요하다. 둘째, 간호조직문화를 혁신지향문화와 관계지향문화로 변화시키기 위한 간호 관리자 교육 프로그램이 요구된다. 셋째, 간호조직문화는 수도권과 지방의 병원에 따라 다르게 나타날 것으로 생각되므로, 우리나라 전체 병원을 대상으로 간호조직문화유형을 분석할 필요가 있다.

## REFERENCES

- Chandler, G. E. (1986). *The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness*. Unpublished doctoral dissertation. University of Utah, Salt Lake City.
- Choi, J., Ha, N. S., & Park, H. M. (2004). The relationship between 7S factors of the nursing organizational culture and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(2), 255-264.
- Han, S. J. (2001). *A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Han, S. S., Sohn, I. S., & Kim, N. E. (2009). New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(6), 878-887.
- Hong, E. H. (2003). *A study on the relationship between nursing organizational culture and team effectiveness in ICU*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters*. New York: Basic Books.
- Kim, D. R. (1999). Analysis of relationship between nursing organization culture and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 5(1), 5-21.
- Kim, M. S., Chun, M. S., Band, H. S., Moon, S. Y., Lee, S. L., Han, S. Y., Kim, J. A., & Park, H. T. (1999). The concept analysis of the organizational culture of nursing service in Hospital Setting. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 145-163.
- Kim, E. S., & Lee, M. H. (2001). A study on empowerment related factors of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 5(1), 87-97.
- Kim, S. H. (2004). *Nursing organizational culture, team effectiveness, patient's satisfaction in a team-centered hospital*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, Y. S. (2005). *The relationship of nurse's empowerment and organizational commitment according to organization*. Unpublished master's thesis, Sung Kyun Kwan University, Seoul.
- Korean Nurses Association News(2003), July 10.
- Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Lee, M. H. (1998). Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 4(2), 363-385.
- Lee, E., Han, J., & Kim, M. (2008). Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 5-12.
- Park, S. A. (1995). *A study of the influence between empowerment and variables-organizational culture, leadership, job characteristics*. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University, Seoul.
- Park, J. Y. (2003). *Study on empowerment level, job stress and nursing work performance*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Park, B. H. (2005). *A study on organizational characteristics, types of nursing organizational cultures and organizational performance in Hemodialysis room*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Park, J. S., & Park, B. N. (2008). The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(2), 150-158.
- Park, Y. R., & Yang, S. (2008). Nurse managers' facilitative communication and nurses' organizational commitment, job satisfaction, and empowerment. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17(3), 342-352.
- Polit, D. F. (1996). *Data analysis & statistics for nursing research*. New York: Humanlysis Inc.
- Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational Dynamics*, 12(1), 13-28.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering

- culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Sohn, I. S., Kim, H. S., Kwon, J. S., Park, D. L., Han, Y. H., & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(1), 85-97.
- Sparrowe, R. T. (1994). Empowerment in the hospitality industry: an exploration of antecedents and outcomes. *Hospitality Research Journal*, 17(3), 51-73.
- Sparrowe, R. T. (1995). The effects of organizational culture and leader-member exchange on employee empowerment in the hospitality industry. *Hospitality Research Journal*, 18(1), 95-109.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy Management of Journal*, 39(2), 483-504.
- Yang, G. M. (1999). Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 5(1), 39-61.
- Yoon, S. H. (2002). A study on new graduate nurses's clinical experience of adaptation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(1), 55-72.