

# 상급종합병원 간호사가 지각한 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족이 직무열의에 미치는 영향

최재숙<sup>1)</sup> · 김연희<sup>2)</sup> · 정재심<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>서울아산병원 간호부 간호사, <sup>2)</sup>울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 조교수,  
<sup>3)</sup>울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 교수

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

Choi, Jae Sook<sup>1)</sup> · Kim, Yeon Hee<sup>2)</sup> · Jeong, Jae Sim<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>RN, Department of Nursing, Asan Medical Center

<sup>2)</sup>Assistant Professor, Department of Clinical Nursing, University of Ulsan Graduate School of Industry

<sup>3)</sup>Professor, Department of Clinical Nursing, University of Ulsan Graduate School of Industry

**Purpose:** This study aimed to examine the relationships between positive nursing organizational culture, organizational communication satisfaction, and the level of work engagement among nurses working in tertiary hospitals, as well as to identify influencing factors on work engagement. **Methods:** This study used a descriptive research design. Data were collected from 184 general nurses working in four tertiary hospitals in Seoul using self-report questionnaires from March 13 to 30, 2023. The collected data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation, and hierarchical regression. **Results:** In the hierarchical regression analysis, the variables that significantly influenced work engagement in Model 1 were marital status ( $\beta = .26, p = .002$ ), graduate or higher degree ( $\beta = .41, p < .001$ ), more than 1 year and less than 3 years ( $\beta = .18, p = .030$ ) and 3 years or more but less than 5 years of clinical experience in present hospital ( $\beta = .17, p = .023$ ), and satisfaction ( $\beta = .27, p = .002$ ) and moderate satisfaction with pay ( $\beta = .18, p = .033$ ). In model 2, adding the subdomains of positive nursing organizational culture and organizational communication satisfaction to the Model 1, the variables that had a significant effect on work engagement were trust-based organizational relationships ( $\beta = .50, p < .001$ ) and organizational communication satisfaction ( $\beta = .25, p = .005$ ). **Conclusion:** The results suggest that education level, clinical experience, and satisfaction with pay should be considered to improve nurses' work engagement. In addition, it was identified that organizational relationship based on trust and organizational communication satisfaction are the main influencing factors for improving work engagement.

**Key words:** Organizational Culture; Communication; Work Engagement; Nurses

### I. 서론

#### 1. 연구의 필요성

오늘날 의료기관은 급변하는 병원환경과 무한 경쟁 속에서

생존을 위한 다양한 활동을 하고 있으며, 내부 역량을 강화하기 위해 인적자원 개발에 많은 노력과 관심을 기울이고 있다 [1]. 특히, 고객의 다양한 요구를 충족시킬 수 있는 질 높은 의료서비스의 제공은 병원이 장기간 생존할 수 있는 전략이 되었다[1]. 질 높은 의료서비스의 제공을 위한 간호사의 역할은

**주요어:** 조직문화, 커뮤니케이션, 직무열의, 간호사

**Corresponding author:** Kim, Yeon Hee

Department of Clinical Nursing, University of Ulsan Graduate School of Industry, 88 Olympic-ro, 43-gil, Songpa-gu, Seoul 05505, Korea.  
Tel: 82-2-3010-5299, Fax: 82-2-3010-5332, E-mail: kimyhee@amc.seoul.kr

\* 본 논문은 제1저자 최재숙의 2023년 석사학위논문을 수정한 논문으로 2022년 서울특별시 간호사회에서 한마음 장학금을 받아 진행한 연구임.

\* 제 14회 한국간호과학회 국제간호학술대회(ICN, 2023.11.2.) 포스터 발표(초록).

\* 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학전공 학술대회 (2023.8.23.) 구연발표.

투고일: 2023년 9월 29일 / 심사의뢰일: 2023년 10월 4일 / 게재확정일: 2023년 10월 25일

그 중에서도 큰 비중을 차지한다. 간호사는 병원 전체 직원의 50%를 차지하며, 환자와 가족과 가장 많은 시간을 함께하는 주요 인적자원으로[2] 간호 전문성을 갖춘 간호사가 직무에 열정을 다하여 지식을 공유하고 창출하는 것은 환자 안전에 긍정적인 영향을 미치고, 새로운 간호와 의로서비스의 창출은 환자만족을 증대하여 간호조직 목표를 효과적으로 달성하게 한다[3]. Bargagliotti [4]는 직무열의를 조직의 목표를 달성하기 위해 몰입하고 열정을 쏟는 것으로 자신의 업무에 대해 긍정적이고 만족스러운 마음상태라고 정의하고, 간호조직에서 직무열의는 자율적이고 신뢰적인 환경에서 발휘되며 효과적인 환자치료 결과를 만들 수 있게 한다고 하였다. 한 사람의 직무열의는 함께 일하는 동료에게 영향을 미치며, 이는 집단에서 상호협력이 필요한 업무성과를 크게 향상시키므로 직무열의가 높은 조직은 그렇지 못한 조직에 비해 월등한 수준으로 성과를 높여서 조직경쟁력을 갖추게 된다[5]. 효과적인 간호조직을 운영하기 위해서는 간호서비스의 질 향상과 조직의 효율적인 관리가 중요하며, 이를 위해서는 간호조직문화에 주목할 필요가 있다[3]. 최근 간호조직문화에 긍정적인 방향전환이 필요하다는 공감대가 형성되면서 간호사가 경험한 긍정적인 간호조직문화에 대한 연구가 꾸준히 이루어지고 있다[6].

간호조직문화는 간호조직 구성원들의 태도와 행동에 영향을 미치는 공유가치, 신념, 의식과 의례, 규범과 관습을 의미하는 것으로, 긍정적인 간호조직문화는 간호조직 구성원의 사고, 행동에 긍정적 영향을 미치는 규범과 기대, 행동양식이라고 할 수 있다[7]. 이와 관련하여 간호사 대상으로 간호조직 문화에 대한 긍정적인 인식정도를 심층면담한 결과, 간호사들은 환자의 인권뿐 아니라 간호사의 인권도 존중받고 보호받아야 한다고 생각하였다[6]. 또한 팀 중심 간호에서 상호 간 신뢰관계를 형성하고 인정을 받는데서 자부심을 느끼며 자존감이 향상되어 일하는 즐거움이 커지고, 공정한 관리시스템을 추구하는 것으로 확인되었다[6]. 간호사들은 조직 내 리더와 구성원 간 신뢰바탕의 조직문화는 구성원으로 하여 긍정적 감정을 불러일으켜 구성원의 정서적 몰입에 기여하고, 직무 스트레스 완화에 도움을 주고[5], 또한 구성원에게는 조직에 대한 자부심과 신뢰감, 상호교감을 촉진하여 대인갈등을 줄임으로써 직무열의를 높인다고 하였다[5]. 조직 구성원들의 직무열의는 외적 보상에 대한 만족보다는 내적인 보상에 더욱 크게 영향을 받기 때문에[8] 직무열의를 높일 수 있는 긍정적인 조직문화에 대한 방안 모색이 더욱 중요해지고 있다[9].

병원환경의 간호조직은 서열화가 엄격하며, 익숙해진 관습적 행동을 하는 보수적·지배적, 경직된 분위기의 집단이다[9]. 근무 특성상 교대근무를 주로 하고 있으며, 팀이 되어 함께 환

자의 간호요구에 대해 관찰, 자료수집, 간호 판단 및 간호업무를 수행하기 때문에 동료 간 환자에 대한 원활한 커뮤니케이션은 필수적이라고 할 수 있다[10]. Wulandari와 Burgess [11]의 연구에 따르면, 직원들은 자신의 생각을 표현하고 말할 때, 필요한 정보에 쉽게 접근이 가능할 때, 관리자들이 열린 마음으로 자신의 아이디어, 제안, 보고서를 경청해 줄 때 만족감을 느낀다고 하였다. 또한 조직 구성원은 조직 내 커뮤니케이션 능력이 원만하다고 판단할수록 조직에 대한 애착심을 갖고 헌신하며 근속하고 싶은 욕구가 높아지는 것으로 나타났다[12]. 그러나 조직 커뮤니케이션이 만족스럽지 못하고 부적절한 경우는 간호사 간 갈등을 유발하여 조직 내 역할을 거부하거나 이탈을 초래하여 궁극적으로 환자안전에 영향을 준다[10]. 그러므로 조직 커뮤니케이션 만족도를 증진시켜 간호사가 간호업무성과를 생산적으로 증진할 수 있도록 해야 할 것이다.

지금까지 국내 간호분야의 선행연구에서는 간호조직문화 유형이 삶의 만족도와 직무만족도에 미치는 영향[3], 조직 커뮤니케이션 만족도가 직무참여도에 미치는 영향[10], 그리고 직무열의가 간호업무성과[2]와 간호서비스의 질[13]에 미치는 영향 등이 진행되고 있으며, 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족도, 직무열의에 대한 중요성을 제시하고 있지만, 이러한 주요 요인들 간의 상호작용 및 영향 관계에 대한 체계적인 연구는 찾기 어렵다.

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. 연구목적

본 연구의 목적은 상급종합병원 간호사를 대상으로 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의의 정도를 확인하고, 직무열의에 미치는 영향 요인을 규명하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 상급종합병원 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 상급종합병원 간호사의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의와의 수준을 확인한다.
- 3) 상급종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의와의 차이를 확인한다.

- 4) 상급종합병원 간호사의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의와의 상관관계를 확인한다.
- 5) 상급종합병원 간호사의 직무열의에 미치는 영향요인을 확인한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 서울 소재 4개의 상급종합병원 간호사를 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 간호사를 대상으로 하였으며 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 동의한 자를 편의 표출하였다. 간호사가 새로운 조직문화에 적응하고, 자신의 역할을 익히는데 최소 1년 이상이 소요되며[14], 간호관리자와 일반간호사의 간호조직문화에 대한 인식에 차이가 있다는 연구결과를 근거로[2], 연구대상자 선정기준을 현 병원경력 1년 이상의 일반간호사로 설정하였다. 또한 고용형태에 따라 비정규직 직원의 경우 상사에 대한 신뢰, 조직몰입 및 조직지원에 대한 인식차이가 난다는 선행연구[15]에 근거하여 본 연구에서는 계약직(비정규직) 간호사는 대상자에서 제외하였다. 본 연구의 표본 크기는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 산출하였으며 다중회귀분석 검정방법에서 선행연구[13,16]를 근거로 효과 크기 .15, 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) .85, 독립변수 수를 13개로 하였을 때, 필요한 최소 표본 수는 144명 산출되었다. 이에 탈락률 20.0%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[13]를 바탕으로 연령, 결혼상태, 최종학력, 현 병원 입상경력, 현 부서 근무기간, 근무형태, 근무부서, 급여만족도 8문항으로 구성하였다.

#### 2) 긍정 간호조직문화

Kim과 Kim [6]이 Pascale과 Athos [17]의 7S모형을 바탕으로 국내 간호 현실을 반영하여 개발한 도구를 저자의 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 [6]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .95 (공동의 가치 추구 .88, 신뢰기반 조직관계 형성 .92, 공정한 관리시스템 .83, 간호관리자의 능동적 리더십 .95)였으며, 본 연구에서의 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .95 (공동의 가치 추구 .83, 신뢰기반 조직관계 형성 .90, 공정한 관리시스템 .78, 간호관리자의 능동적 리더십 .93)이었다.

#### 3) 조직 커뮤니케이션 만족

Downs 등[18]이 개발한 도구를 Park [19]이 간호조직에 맞게 수정·보완하여 개발한 도구를 저자의 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 [19]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .80이었으며, 본 연구에서의 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .88 (커뮤니케이션 풍토 .66, 상급자와의 커뮤니케이션 .61, 미디어의 질 .67, 수평적 커뮤니케이션 .34, 조직의 통합성 .75, 개인 피드백 .74, 조직 전망 .82, 하급자와의 커뮤니케이션에 대한 만족도 .64)이었다.

#### 4) 직무열의

Schaufeli 등[20]이 개발한 단축형 직무열의 척도(Utrecht Work Engagement Scale, UWES-9)를 바탕으로 Kim 등[21]이 번역하고 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 직무열의 측정도구(9 item UWES-K)를 저자의 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[21]의 연구에

서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .90~.92 였으며, 본 연구에서의 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .91 (활력 .83, 헌신 .75, 몰두 .84) 이었다.

#### 4. 자료수집방법

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

#### 5. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 일반적 특성은 빈도수와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 2) 대상자의 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의는 최소·최댓값, 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 3) 일반적 특성에 따른 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하고, 사후 검증은 Scheffé test로 시행하였다.
- 4) 긍정 간호조직문화, 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 직무열의의 영향요인은 개개인의 특성, 조직과 개인 간의 상호작용, 조직의 특성을 동시에 고려하여 파악하기 위해 [22] 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)을 이용하였다.

#### 6. 윤리적 고려

본 연구는 서울 소재 A 상급종합병원의 기관생명윤리위원

회(Institutional Review Board, IRB) 승인(IRB No. 2022-1737)을 받은 후 진행하였다. 연구의 목적과 절차, 익명성과 비밀보장을 설명하고, 연구진행 중 언제든지 어떠한 불이익 없이 연구참여를 철회 또는 중지할 수 있음을 설명하였다. 자발적 참여의사를 밝힌 연구대상자에게 서면동의를 받고 진행하였으며, 수집된 모든 자료는 연구목적으로만 사용되고, 연구가 종료된 시점에서 3년간 보관 후 안전하게 폐기할 것임을 설명하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은  $34.4 \pm 7.5$ 세로, 30세 이상~40세 미만인 73명(39.7%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 102명(55.4%)이었으며, 최종학력은 학사가 122명(66.3%), 대학원 재학 이상 60명(32.6%)이었다. 현 병원 임상경력 평균은  $11.19 \pm 7.73$ 년으로 10년 이상이 94명(51.1%)으로 가장 많았다. 현 부서 근무기간은 평균  $5.97 \pm 5.40$ 년으로 5년 이상이 79명(42.9%)으로 가장 많았다. 근무형태는 3교대가 115명(62.5%)으로 가장 많았으며, 상근직 62명(33.7%), 2교대 7명(3.8%) 순이었다. 근무부서는 병동 52명(28.3%), 외래 49명(26.6%), 수술실 42명(22.8%), 중환자실 41명(22.3%)이었다. 급여만족 정도는 보통이 100명(54.3%)으로 가장 많았다(Table 1).

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

긍정 간호조직문화는 5점 만점에 평균  $3.82 \pm 0.48$ 점으로 나타났다. 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 5점 만점에 평균  $3.41 \pm 0.41$ 점으로 나타났으며, 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 6점 만점에 평균  $3.33 \pm 0.86$ 점으로 나타났으며 하위 영역별 점수는 헌신  $3.69 \pm 0.87$ 점, 몰두  $3.41 \pm 1.08$ 점, 활력  $2.90 \pm 0.94$ 점 순으로 나타났다(Table 2).

**Table 1.** General Characteristics of Participants (N=184)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Min~Max
Age (yr)	< 30	60 (32.6)	34.4±7.5	23~52
	30~< 40	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 (yr)	1~< 3	32 (17.4)	11.19±7.73	1.08~28.75
	3~< 5	18 (9.8)		
	5~< 10	40 (21.7)		
	≥10	94 (51.1)		
Clinical experience in present department (yr)	< 1	9 (4.9)	5.97±5.40	0.17~28.17
	1~< 3	59 (32.1)		
	3~< 5	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)		
	Moderate	100 (54.3)		
	Dissatisfied	34 (18.5)		

M=mean; Max=maximum; Min=minimum; SD=standard deviation.

**Table 2.** Sub-factors of Positive Nursing Organizational Culture, Organizational Communication Satisfaction, and Work Engagement (N=184)

Variables	M±SD	Min-Max	Possible range
Positive nursing organizational culture	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	
Organizational communication satisfaction	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	
Work engagement	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	

M=mean; Max=maximum; Min=minimum; SD=standard deviation.

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

긍정 간호조직문화는 급여만족도에서 유의한 차이를 보였으며( $F=14.80, p<.001$ ), 불만족보다 보통이, 보통보다 만족하는 경우 더 높게 나타났다. 조직 커뮤니케이션 만족은 급여만족도에서 유의한 차이를 보였으며( $F=21.16, p<.001$ ), 불만족보다 보통이, 보통보다 만족하는 경우 더 높게 나타났다. 직무열의는 연령에서 유의한 차이를 보였으며( $F=11.03, p<.001$ ), 40세 이상이 40세 미만보다 높게 나타났다. 기혼이 미혼보다 높게 나타났으며( $t=-4.74, p<.001$ ), 최종학력에서는 대학원 재학 이상에서 학사보다 높게 나타났다( $F=19.85, p<.001$ ). 현 병원 임상경력에서도 유의한 차이를 보였으며( $F=7.97, p<.001$ ), 임상경력 10년 이상인 경우가 3년 미만이나 5년 이상~10년 미만인

경우보다 높게 나타났다. 급여만족도에서는 만족하는 경우가 불만족 그룹보다 높게( $F=4.18, p=.026$ ) 나타났다(Table 3).

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

긍정 간호조직문화 영역에서 공동의 가치 추구( $r=.62, p<.001$ ), 신뢰기반 조직관계 형성( $r=.67, p<.001$ ), 공정한 관리시스템( $r=.65, p<.001$ ), 간호 관리자의 능동적 리더십( $r=.58, p<.001$ )은 조직 커뮤니케이션 만족과 유의한 양(+)의 상관관계로 나타났다. 긍정 간호조직문화 영역에서 공동의 가치 추구( $r=.37, p<.001$ ), 신뢰기반 조직관계 형성( $r=.57, p<.001$ ), 공정한 관리시스템( $r=.33, p<.001$ ), 간호 관리자의 능동적 리더십( $r=.30, p<.001$ )은 직무열의와 유의한 양(+)의 상관관계가 있었

**Table 3.** Differences in Positive Nursing Organizational Culture, Organizational Communication Satisfaction, and 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) Scheffe
Age (yr)	< 30 <sup>a</sup>	3.86±0.48	0.23	3.41±0.43	0.12	3.06±0.87	11.03
	30~<40 <sup>b</sup>	3.80±0.50	(.798)	3.39±0.44	(.888)	3.25±0.81	(<.001)
	≥40 <sup>c</sup>	3.81±0.45		3.43±0.33		3.77±0.77	a, b < c
Marital status	Single	3.78±0.49	-1.48	3.37±0.42	-1.48	3.08±0.82	-4.74
	Married	3.88±0.47	(.140)	3.46±0.39	(.140)	3.65±0.81	(<.001)
Level of education	Associate <sup>a</sup>	3.69±0.05	0.24	3.23±0.38	1.70	3.50±0.24	19.85
	Bachelor <sup>b</sup>	3.81±0.48	(.785)	3.37±0.41	(.186)	3.07±0.74	(<.001)
	≥ Master <sup>c</sup>	3.85±0.50		3.48±0.40		3.85±0.87	b < c
Clinical experience in present hospital (yr)	< 3 <sup>a</sup>	3.85±0.54	0.25	3.39±0.43	1.88	3.08±0.97	7.97
	3~< 5 <sup>b</sup>	3.88±0.43	(.859)	3.50±0.41	(.134)	3.17±0.63	(<.001)
	5~< 10 <sup>c</sup>	3.77±0.45		3.29±0.42		2.95±0.72	a, c < d
	≥ 10 <sup>d</sup>	3.82±0.49		3.45±0.39		3.61±0.83	
Clinical experience in present department (yr)	< 1	3.85±0.25	0.06	3.26±0.31	0.70	3.58±0.41	2.12
	1~< 3	3.83±0.50	(.979)	3.41±0.41	(.552)	3.18±0.88	(.099)
	3~< 5	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	0.74	3.41±0.42	0.45	3.24±0.87	2.61
	2 shifts	4.02±0.51	(.480)	3.55±0.36	(.639)	3.86±1.14	(.076)
	Regular day shift	3.79±0.43		3.39±0.38		3.45±0.79	
Workplace	Ward	3.87±0.56	1.17	3.44±0.46	0.28	3.32±1.01	0.16
	Outpatients	3.78±0.44	(.321)	3.39±0.37	(.842)	3.34±0.78	(.920)
	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 <sup>a</sup>	4.04±0.45	14.80	3.65±0.33	21.16	3.55±0.81	4.18
	Moderate <sup>b</sup>	3.82±0.45	(<.001)	3.38±0.36	(<.001)	3.33±0.84	(.026)
	Dissatisfied <sup>c</sup>	3.50±0.45	c < b < a	3.13±0.44	c < b < a	3.01±0.94	c < a

M=mean; SD=standard deviation.

**Table 4.** Correlations among Study Variables

(N=184)

Variables	A	A1	A2	A3	A4	B	C
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
A. Positive nursing organizational culture	1.00						
A1. Pursuit of common values	.83 ( $<.001$ )	1.00					
A2. Form organizational relationship based on trust	.90 ( $<.001$ )	.74 ( $<.001$ )	1.00				
A3. Fair management system	.80 ( $<.001$ )	.61 ( $<.001$ )	.67 ( $<.001$ )	1.00			
A4. Positive leadership of nursing unit manager	.81 ( $<.001$ )	.48 ( $<.001$ )	.58 ( $<.001$ )	.55 ( $<.001$ )	1.00		
B. Organizational communication satisfaction	.75 ( $<.001$ )	.62 ( $<.001$ )	.67 ( $<.001$ )	.65 ( $<.001$ )	.58 (.001)	1.00	
C. Work engagement	.48 ( $<.001$ )	.37 ( $<.001$ )	.57 ( $<.001$ )	.33 ( $<.001$ )	.30 (.001)	.50 ( $<.001$ )	1.00

A=positive nursing organizational culture; A1=pursuit of common values; A2=form organizational relationship based on trust; A3=fair management system; A4=positive leadership of nursing unit manager; B=organizational communication satisfaction (OCS); C=work engagement (WE).

**Table 5.** Influencing Factors on Work Engagement

(N=184)

Variables	Model 1					Model 2				
	B	SE	$\beta$	t	p	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	21.16	1.49		14.23	$<.001$	-5.52	4.01		-1.38	.170
Marital status										
Single (ref.)										
Married	4.04	1.27	.26	3.18	.002	2.82	1.09	.18	2.60	.010
Level of education										
Associate	1.68	4.79	.02	0.35	.727	2.51	4.05	.03	0.62	.536
Bachelor (ref.)										
$\geq$ Master's student	6.82	1.20	.41	5.70	$<.001$	5.60	1.03	.34	5.43	$<.001$
Clinical experience in present hospital (yr)										
1~<3	3.57	1.63	.18	2.19	.030	3.72	1.40	.18	2.65	.009
3~<5	4.43	1.93	.17	2.30	.023	3.23	1.68	.12	1.93	.056
5~<10 (ref.)										
$\geq$ 10	1.77	1.45	.11	1.22	.225	1.38	1.26	.09	1.10	.273
Pay satisfaction										
Satisfied	4.69	1.49	.27	3.16	.002	0.09	1.40	.01	0.06	.952
Moderate	2.85	1.33	.18	2.15	.033	0.49	1.17	.03	0.42	.676
Dissatisfied (ref.)										
Positive nursing organizational culture										
Pursuit of common values						-0.17	0.19	-.08	-0.90	.367
Form organizational relationship based on trust						0.86	0.17	.50	5.16	$<.001$
Fair management system						-0.28	0.25	-.09	-1.11	.267
Positive leadership of nursing unit manager						-0.14	0.13	-.08	-1.12	.264
Organizational communication satisfaction						0.20	0.07	.25	2.88	.005
	R <sup>2</sup> =.21, Adjusted R <sup>2</sup> =.28 F=9.66, p<.001					R <sup>2</sup> =.21, Adjusted R <sup>2</sup> =.49 F=14.44, p<.001				

ref.=reference group; SE=standard error.

으며, 조직커뮤니케이션 만족과 직무열의( $r=.50, p<.001$ )도 유의한 양(+)의 상관관계로 나타났다(Table 4).

## 5. 대상자의 직무열의에 영향을 미치는 요인

긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족이 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 2단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성 중 연령과 현 병원 임상경력(상관계수( $r$ )) .97 ( $p<.001$ )로 요인 간 다중공선성이 있음이 확인되어 종속변수로 설정한 직무열의와의 상관관계를 분석하였다. 연령과 현 병원 임상경력을 더미변수로 처리한 후 직무열의와의 상관관계를 확인한 결과, 더미변수 처리된 연령과 직무열의 간의 상관계수( $r$ ) 범위는 -.22~.32, 더미변수 처리된 현 병원 임상경력(상관계수( $r$ )) 범위는 -.24~.34로 나타나 직무열의와 상관관계가 낮은 연령변수를 제외하였다. 각 회귀모형에서 독립변수에 대한 다중공선성 진단하기 위해 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)를 검토한 결과, 1.04~2.66으로 10을 넘지 않고, 공차(Tolerance)는 .30~.95로 .1을 넘어 투입된 독립변수 간 다중공선성 문제는 없었다. 오차의 독립성을 검증하기 위한 Durbin-Watson 통계량 결과 2.25로 2에 가까우므로 오차항들 간 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 1단계에서는 단변량 분석에서 직무열의에 유의한 것으로 나타난 결혼상태(reference group: 미혼), 최종학력(reference group: 학사), 현 병원 임상경력(reference group: 5년 이상~10년 미만), 급여만족도(reference group: 불만족)를 더미변수로 처리하여 독립변수로 투입하였다. 그 결과, 직무열의에 유의한 영향을 미치는 변인은 결혼상태( $\beta=.26, p=.002$ ), 최종학력의 대학원 재학 이상( $\beta=.41, p<.001$ ), 현 병원 임상경력의 3년 미만( $\beta=.18, p=.030$ )과 3년 이상~5년 미만( $\beta=.17, p=.023$ ), 급여만족도의 만족( $\beta=.27, p=.002$ )과 보통( $\beta=.18, p=.033$ )이었다. 결혼상태는 미혼에 비해 기혼일수록, 최종학력은 전문학사에 비해 대학원 재학 이상일수록, 현 병원 임상경력은 5년 이상~10년 미만에 비해 5년 미만일수록, 급여만족도는 불만족에 비해 만족과 보통일수록 직무열의가 높았다. 모형1의 설명력은 28.0%, 모형은 통계적으로 유의하였다( $F=9.66, p<.001$ ).

2단계에서는 모형1에 긍정 간호조직문화의 하위영역인 공동의 가치 추구, 신뢰기반 조직관계 형성, 공정한 관리시스템에 대한 만족, 간호관리자의 능동적 리더십과 조직 커뮤니케

이션 만족도를 추가로 투입하였다. 분석 결과, 모형2에 추가로 투입된 변인들 중 직무열의에 유의한 영향을 미치는 변인은 신뢰기반 조직관계 형성( $\beta=.50, p<.001$ )과 조직 커뮤니케이션 만족( $\beta=.25, p=.005$ )이었다. 즉, 신뢰기반 조직관계 형성이 높을수록, 조직 커뮤니케이션 만족이 높을수록 직무열의가 높아진다고 할 수 있었다. 모형2에 투입된 변인들에 의해 추가로 설명되는 비율은 21.0%였으며, 모형2의 총 설명력은 49.0%, 모형은 통계적으로 유의( $F=14.44, p<.001$ )하였다(Table 5).

## IV. 논 의

직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 회귀 분석한 결과 모형1에서 현 병원 임상경력 5년 미만에 비해 5년 이상~10년 미만에서 직무열의가 낮아지는 경향이 있으며, 대학원 재학 이상의 학력수준과 급여만족도에 대한 만족도가 높을수록 직무열의가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 임상경력 5년 이상~10년 미만의 간호사는 신규간호사 교육과 조직 성과업무, 질 향상 관리 등 관리업무가 부가적으로 주어짐에 따라 이에 대한 책임감으로 소진되어 직무열의가 낮아진다는 선행연구[23, 24]와도 일치한다. 그러므로 현 병원 임상경력 5년 이상~10년 미만의 간호사를 대상으로 직무열의를 자극하여 전문직으로 성장할 수 있는 기회를 확대하여 제공하고[25], 개인업적에 대한 인정으로 유의한 보상을 제공할 뿐 아니라 경력 별 동기부여 프로그램, 회복탄력성 강화 프로그램도 함께 마련할 필요가 있다.

위계적 회귀분석 모형2에서 긍정 간호조직문화 하위영역 중 신뢰기반 조직관계 형성이 직무열의에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 파악되었으며, 이는 Cha [16]의 연구결과와 일치한다. 상호간 신뢰를 바탕으로 한 팀워크 형성은 직원으로서 신뢰하고 존중하기 때문에 업무 수행에 있어 더욱 효율적이며 원활한 협력을 가능하게 하여 일이 힘들어도 성취감과 보람을 느끼게 되므로 신뢰기반의 조직문화는 그 어떤 것보다 중요하다고 할 수 있다[6]. 신뢰기반 조직문화를 높이기 위해서는 투명한 커뮤니케이션 문화를 장려하고, 조직 구성원들 개개인의 다양한 관점을 존중하며 협력을 강조하는 워크숍을 마련할 필요가 있다. 또한 구성원에게 조직에 대한 신뢰를 높이기 위해서는 조직의 리더가 성실하고 일관성 있는 리더십을 발휘하는 것이 중요하다.

긍정 간호조직문화 하위영역 중 직무열의에 영향요인으로 예측한 간호관리자의 능동적 리더십, 공동의 가치 추구, 공정한 관리시스템은 직무열의와 상관관계는 있었으나 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 지나친 능동적 리더십은



직원의 자율성 부족현상으로 이어져 직무열의가 쉽게 발전되지 않을 수도 있으므로 관리자는 직무열의의 속성을 파악하여 안전한 근무 환경뿐 아니라 자율적이고 개인적인 역량을 발전시킬 수 있는 조직문화에도 관심을 기울여야 할 것이다[5]. 조직의 가치는 조직이 어떤 목표를 우선적으로 추구하고, 조직 내 구성원들이 어떻게 행동하는 것이 바람직한 지 방향성을 제시하는 것으로, 조직 내 직원들이 조직의 목표와 가치를 이해하고 그것을 자신의 업무와 연결할 수 있도록 공동의 가치를 내재화되는 과정이 필수적이라고 할 수 있다[26]. 조직은 구성원들의 가치기준이 무엇인지, 어떠한 경험들이 조직의 가치와 개인가치에 영향을 주는지 확인하여, 구성원들의 가치기준을 긍정적으로 변화할 수 있도록 효과적으로 관리할 필요가 있다[26]. 또한 간호사는 환자를 돌보는 과정에서 윤리적인 문제와 상황에 따라 판단하여 간호업무를 수행하기 때문에 업무의 결과보다는 과정까지도 평가받기를 원하였고, 조직정책 결정 과정에 구성원의 적극적인 참여와 의견이 반영될 수 있는 공정한 관리시스템을 원하였다[6]. 구성원들이 조직 내에서 공정함을 인식하고 이에 대한 긍정적인 태도를 형성할 수 있도록 공정한 관리시스템에 대한 직원의 인식을 높이기 위한 조직차원의 노력이 필요하겠다.

직무열의에 또 다른 영향을 미치는 요인은 조직 커뮤니케이션 만족으로 나타났다. 이러한 결과는 사내 커뮤니케이션이 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 일치한다[27]. 상하간 개방적인 커뮤니케이션과 부서 간 협업적 커뮤니케이션이 잘 이루어진다고 인식할수록, 공유되는 정보가 충분하고, 시기가 적절하다고 인식할수록 조직 커뮤니케이션 만족도는 높았으며, 특히 상하간 개방적 커뮤니케이션은 구성원 간 신뢰 구축에도 도움을 주었다[28]. 최근에는 인터넷과 정보기술의 발달로 비대면 커뮤니케이션이 급속도로 발전하고 있으며, 상황에 따른 다양한 미디어를 활용한 커뮤니케이션은 불필요한 전화와 전자메일, 대면 회의를 줄여 업무처리 능력을 증가시키고, 효과적인 업무수행을 할 수 있게 한다[29]. 그러므로 커뮤니케이션 미디어 요소를 선택할 때 조직에서의 일방적인 방식이 아닌 직원의 선호도를 고려한 미디어 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 연구에서는 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만

족, 직무열의의 정도를 확인하고 긍정 간호조직문화가 투입되기 전 위계적 회귀분석 모형에서 급여만족도는 직무열의에 유의미한 변수로 작용하지만, 긍정 간호조직문화를 투입한 모형에서는 급여만족도는 유의하지 않다는 결과를 제시함으로써 직무열의에 영향을 주는 직접적인 요인이 외부적 보상인 급여보다는 신뢰기반의 조직관계 형성과 커뮤니케이션 만족이라는 것을 밝힌 것에 의의가 있다. 이는 개인의 성장과 자기만족을 경험하도록 하는 직무의 다양성, 도전감, 자율성 등과 같은 내재적 직무환경이 직무열의에 긍정적 영향을 미치는 반면, 임금인상, 복리후생과 같은 외재적 직무환경은 직무열의에 영향을 주지 않는다는 Park [30]의 연구와도 일치한다. 또한 현 병원조직에서 5년 이상~10년 미만 경력 간호사들의 직무열의가 낮아지는 결과를 제시함으로써 이는 5년 이상~10년 미만 경력자들의 직무열의 향상을 위한 중재 프로그램을 개발, 적용하는 데 근거자료가 될 수 있을 것이다. 그러나 본 연구에서는 서울 소재 4개의 상급종합병원에서 임상경력 1년 이상의 간호사로 대상자가 국한되어 있어 일반화에 제한이 있으며, 설문지 배부 당시 수간호사에게 대상자 기준을 설명하고 배부를 요청하였으므로 수간호사의 편의의 표출 편향이 반영될 수 있으므로 결과의 해석에 신중을 기해야 한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사가 지각한 긍정 간호조직문화와 조직 커뮤니케이션 만족, 직무열의의 정도와 관계를 확인하고 직무열의를 높일 수 있는 영향요인을 규명함으로써 긍정적인 간호조직문화를 구축하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구에서 5년 이상~10년 미만 경력자들의 직무열의가 낮아진 결과에 따라서 직무열의 향상을 위한 방안을 모색하고, 구성원들이 개인역량을 향상할 수 있는 조직 내 지원이 중요함이 확인되었다. 또한 직무열의 향상을 위해서는 외적인 보상보다 신뢰와 존중기반의 문화를 구축하고 개방적이며 협력적인 커뮤니케이션을 촉진할 수 있는 조직차원의 전략마련이 필요하겠다. 이는 우수한 간호 인력을 유지하고 확보하는 데 도움이 되어 효율적인 인적자원관리를 가능하게 하며, 궁극적으로 환자에게 높은 질의 의료서비스를 제공할 수 있는 기반이 될 것이다.

본 연구를 바탕으로 다음의 내용을 제언한다. 첫째, 다양한 규모의 의료기관의 간호사를 대상으로 긍정 간호조직문화를 측정하여 연구의 일반화를 확인할 반복 연구가 필요하다. 둘째, 현 병원에서 5년 이상~10년 미만의 임상경력을 가진 간호사를 대상으로 질적연구를 통해 직무열의 저하 원인을 규명하

는 후속연구가 필요하다. 셋째, 현 병원에서 5년 이상~10년 미만의 임상경력을 가진 간호사를 대상으로 경력 별 동기부여 프로그램과 회복 탄력성 강화 프로그램을 개발하여 적용하고, 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## 참고문헌

- Kim JY. The relationship of healthcare accreditation system among organizational trust, employee engagement and hospital organization effectiveness. *Korean Business Education Review*. 2021;36(1):215-240. <https://doi.org/10.23839/kabe.2021.36.1.215>
- Ko MS, Lee HZ, Koh MS. 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*. 2017;23(1):42-51. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.42>
- Kwon HJ, Suk BH, Chee SJ, Ahn YM, Kim YJ, Park SA, et al. The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2011;17(1):57-69. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2011.17.1.6>
- Bargagliotti LA. Work engagement in nursing: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68(6):1414-1428. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x>
- Nam ES, Kim RW, Kim JH. Work engagement in nursing: A concept analysis (focusing on nursing professional Group). *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27(2):112-121. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.112>
- Kim MJ, Kim JK. Development of a positive nursing organizational culture measurement tool. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2021;51(3):305-319. <https://doi.org/10.4040/jkan.21014>
- Kim SJ, Bang HS, Eom JJ, Woo YS, Jo JK. Development and diagnosis of nursing organizational culture tools: For nurses working at some general hospitals in Seoul. In 2001 Clinical Nursing Society business report. Seoul: Hospital Nurses Association; 2002. p. 259-327.
- Oh AR, Lee TH. A study on employees' positive psychological capital and job engagement and job behavior. *Journal of CEO and Management Studies*. 2016;19(3):183-209.
- Mun MY, Hwang SY. Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(4):313-322. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>
- Park EY, Lee HK. 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*. 2020;37(4):688-698. <https://doi.org/10.12925/JKOC.2020.37.4.688>
- Wulandari MP, Burgess J. The linkage between trust, communication openness in the workplace, and employees' job satisfaction: An Indonesian case study. *Employment Relations Record*. 2011;11(2):56-74.
- Jung KH, Park DY, Lee SY. A study of relationships between organizational communication satisfaction and organizational conflict among nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2012;6(4):165-176. [https://doi.org/10.12811/kshsm\[11\]2.6.4.165](https://doi.org/10.12811/kshsm[11]2.6.4.165)
- Kim HS. Effects of job crafting on the quality of nursing services among clinical nurses: The mediating effect of work engagement. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021;27(5):423-432. <https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.5.423>
- Byeon YS, Lim NY, Kang KS, Sung MS, Won JS, Ko IS, et al. Clinical nursing competency for new graduate nurses-A grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2003;10(1):47-56.
- Choi SH, Jang IS, Park SM, Lee HY. 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*. 2014;20(2):206-214. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- Cha JE. The effects of clinical nurses' job-esteem, positive nursing organizational culture on work engagement [master's thesis]. Seongnam: Eulji University; 2023. p. 1-70.
- Pascale RT, Athos AG. The art of Japanese management: Applications for American executives. London: Penguin Books; 1981. p. 78-84.
- Downs CW, Hazen MD, Quiggins J. An empirical and theoretical investigation of communication satisfaction. Paper presented at the 59th Annual Meeting of the Speech Communication Association; 1973 Nov 8-1; New York. Lawrence Lawrence (KS): University of Kansas; c1973. p. 63-73.
- Park JH. Organizational communication satisfaction and job satisfaction for nurses in hospital setting [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2003. p. 1-73.
- Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 2006;66(4):701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Kim WH, Park JG, Kwon BR. Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht work engagement scale. *Psychological Reports*. 2017;120(3):561-578. <https://doi.org/10.1177/0033294117697085>
- Yu JJ. Understanding and application of hierarchical linear

- model. *Korean Journal of Child Studies*. 2006;27(3):169-187.
23. Baek HC, Yoon MR, Kim IA, Im J, Choi KO, Hong EY. A research on the nurses' occupational stress evaluation system. Ulsan: Occupational Safety and Health Research Institute; 2018 Nov. Report No.: 2018-연구원-821.
  24. Sun B, Fu L, Yan C, Wang Y, Fan L. Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Education in Practice*. 2022;58:103276. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276>
  25. Szilvassy P, Širok K. Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Services Research*. 2022;22(1):1044. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>
  26. Kim YE, Shim DC, Kim SM. Effects of organizational value of public institutions on public employees' public service motivation and work engagement. *Korean Public Administration Review*. 2018;52(4):55-85. <https://doi.org/10.18333/KPAR.52.4.55>
  27. Ana TV, Linjuan RM. Redefining the link between internal communication and employee engagement. *Public Relations Review*. 2023;49(1):102279. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102279>
  28. You SO, Shin HC. A study of internal communication climate factors and their effects on trust among employees. *Korean Journal of Journalism and Communication Studies*. 2011;55(3):54-81.
  29. Kim SY, Lee MJ. 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*. 2020;20(12):498-518. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.12.498>
  30. Park RY. The antecedents of job engagement and its effects on organizational citizenship behaviors. *Korean Business Education Review*. 2011;26(5):543-573.