



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

김애리 교수 지도
석사학위 청구 논문

공공병원 간호사의 조직몰입,
직무만족, 팔로워십이
환자안전관리활동에 미치는 영향

2024

성신여자대학교 대학원
간호학과
이윤영

공공병원 간호사의 조직몰입,
직무만족, 팔로워십이
환자안전관리활동에 미치는 영향

김애리 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함


2024년5월


성신여자대학교 대학원
간호학과
이윤영


인 준 서

이윤영의 석사학위 논문으로 인준함

2024년 6월

심사위원장 양 승 애  (인)

심 사 위 원 김 연 하 

심 사 위 원 김 애 리 

성신여자대학교 대학원

논문개요

환자안전관리활동은 환자간호의 가장 기본적이며 필요불가결한 중요한 요소이자 의료서비스의 질을 평가할 수 있는 중요한 활동이 된다. 대부분의 환자안전관리활동은 간호사에 의해 이루어지고 있는 만큼, 환자안전 확보를 위해 간호의 질을 향상시키고 안정성을 높이려면 간호사의 환자안전관리활동에 영향을 주는 요소를 파악해야 한다. 더욱이 국민이 공공병원에 가지고 있는 의료서비스의 질에 대한 인식을 바꿀 필요성이 제기되는 현재, 의료서비스의 질을 가늠할 수 있는 중요한 기준인 환자안전관리활동을 활성화하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

본 연구는 공공병원 간호사의 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동에 미치는 영향을 파악함으로써 환자안전관리활동을 향상 시키기 위한 기초자료를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다. 2023년 8월 10일부터 10월 31일까지 S시 소재 일개 공공병원의 간호사 208명을 대상으로 자료를 편의표집하였다. 수집된 자료는 SPSS statistics 26.0 프로그램을 이용하여 기술통계 및 t-test, ANOVA, Pearson's Correlation, 다중회귀분석을 사용하였으며, 사후검증은 Scheffé test로 분석하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1) 대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 환자안전관리활동을 살펴보면 먼저 연령은 30대가 106명(51.0%)로 가장 많았고, 최종 학력은 4년제 간호대학 졸업자가 172명(82.7%), 여성이 178명(85.6%)으로 나타났다. 총 임상 경력은 5년 미만이 83명(39.9%)로 가장 많았으며, 근무부서는 병동 근무자가 105명(50.5%)이었고 근무 형태로는 교대근무가 182명(87.5%)으로 가장 많았다.

2) 대상자의 조직몰입은 평균 2.95점, 직무만족은 평균 3.30점, 팔로워십은 평균 3.14점, 환자안전관리활동은 평균 4.09점이었다.

3) 대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 차이를 살펴보면 조직몰입의 경우 연령($F=3.668$, $p=.027$), 결혼($t=-2.966$, $p=.003$), 근무부서($F=3.587$, $p=.015$)에 따라 유의한 차이가 있었으며 직무만족은 결혼 여부에 따라 차이가 있었고($t=-3.325$, $p=.001$). 팔로워십은 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 환자안전관리활동 차이를 살펴보면, 연령($F=5.158$, $p=.007$), 결혼($t=-3.033$, $p=.003$), 학력($F=3.836$, $p=.023$), 근무경력($F=3.001$, $p=.032$), 근무형태($t=-2.979$, $p=.004$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

4) 대상자의 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동 간 상관관계를 분석한 결과, 환자안전관리활동은 직무만족($r=.762$)과 가장 큰 양(+의 상관)을 가지고 있었으며, 팔로워십($r=.661$), 조직몰입($r=.621$)과도 양(+의 상관)을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 높을수록 환자안전관리활동이 증가한다는 것을 보여준다.

5) 환자안전관리활동에 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 직무만족($\beta=.651$, $p<.001$), 3년제 간호대학($\beta=.145$, $p=.003$)이었으며 설명력은 60.4%이다.

특히 본 연구에서 직무만족($t=6.499$, $p<.001$)이 환자안전관리활동에 가장 큰 영향력을 미치고, 학력은 환자안전관리활동에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 연구 결과 직무에 대한 만족감이 높을수록 환자안전관리활동 수준이 증가하고, 3년제 간호대학 졸업생들이 4년제 간호대학 졸업생보다 환자

안전관리활동이 증가한다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 공공병원 간호사의 환자안전관리활동 강화를 위한 직무만족 프로그램의 체계적인 개발과 적용이 필요함을 시사한다. 또한 직무만족이 환자안전관리활동에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인된 만큼, 공공병원 간호사의 직무만족 향상을 위한 근무 환경 개선, 자기개발 지원, 보상체계 강화 등의 방안이 강구되어야 할 것이다. 특히 학력에 있어서 4년제 대학 출신 간호사보다 3년제 대학 출신 간호사의 환자안전관리활동을 많이 하고 있다는 결과는 학력과 상관없이 양질의 환자안전관리활동을 제공할 수 있는 교육을 실시한다면 환자안전관리활동 수준이 높아질 수 있을 것임을 시사하고 있다.

본 연구 결과 환자안전관리활동에 직무몰입 ($r=.621$)과 팔로워십($r=.661$)은 양(+)¹의 상관관계가 있으나 유의한 영향을 미치는 것은 아님을 확인하였다. 본 연구의 결과를 토대로 향후 공공병원 간호사의 직무만족을 유도할 수 있는 자기발전 지원정책 및 업무 환경 개선 등을 통해 환자안전관리활동을 통한 의료서비스의 질 향상과 공공병원에 대한 신뢰 확보에 기초 자료로 활용되길 기대한다.

주제어 : 환자안전관리활동, 공공병원 간호사, 조직몰입, 직무만족, 팔로워십

목 차

논문 개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	6
3. 용어의 정의	7
1) 공공병원	7
2) 환자안전관리활동	7
3) 조직몰입	8
4) 직무만족	8
5) 팔로워십	9
II. 문헌 고찰	10
1. 공공병원간호사의 환자안전관리활동	10
2. 조직몰입과 환자안전관리활동	12
3. 직무만족과 환자안전관리활동	14
4. 팔로워십과 환자안전관리활동	17
III. 연구 방법	19
1. 연구설계	19
2. 연구대상	19
3. 연구도구	20
4. 자료수집방법	23

5. 자료분석방법	23
6. 연구의 윤리적 고려	24
IV. 연구 결과	25
1. 연구대상의 일반적 특성과 간호 관련 특성	25
2. 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동 정도	27
3. 일반적 특성과 간호 관련 특성에 따른 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자 안전관리활동 차이	29
1) 대상자 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 조직몰입 차이	29
2) 대상자 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 직무만족 차이	31
3) 대상자 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 팔로워십 차이	32
4) 대상자 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 환자안전관리활동 차이	33
4. 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동의 상관관계	35
5. 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동의 영향요인	36
V. 논의	38
1. 대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성과 환자안전관리활동 차이	38
2. 조직몰입과 환자안전관리활동	39
3. 직무만족과 환자안전관리활동	42
4. 팔로워십과 환자안전관리활동	44
5. 환자안전관리활동의 주요 영향요인	46
6. 연구의 의의	50

VI. 결론 및 제언	51
1. 결론	51
2. 제언	52
참고문헌	53
ABSTRACT(영문초록)	67
부 록	71

표목차

<표 1> 대상자의 인구학적 특성 및 간호 관련 특성	26
<표 2> 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동 정도	28
<표 3-1> 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 조직몰입 차이	30
<표 3-2> 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 직무만족 차이	31
<표 3-3> 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 팔로워십 차이	32
<표 3-4> 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 환자안전관리활동 차이 ..	34
<표 4> 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동의 상관관계	35
<표 5> 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동에 미치는 영향요인에 대한 다중회귀분석	37

그림목차

[그림 1] 연구의 개념적 기틀	19
-------------------------	----

I. 서론

1. 연구의 필요성

환자 안전은 의료의 질을 구성하는 중요한 요소이자(Milligan & Dennis, 2004), 환자 간호의 가장 기본적이며 필요불가결한 중요한 요소로 미국 국립의학연구소(Institute of Medicine)에서는 간호의 질을 개선하기 위해 환자 안전을 우선적인 목표로 채택한 바 있다(Ballard, 2003). 국내에서는 2004년도에 시작된 의료기관평가와 2010년도부터 시행된 의료기관인증평가에서 환자 안전과 의료서비스의 질 향상을 기본적인 가치체계로 삼고 환자안전영역과 환자안전관리활동을 강조하고(이지민, 홍성정, 박민향, 2013) 있으나, 오히려 2022년 환자안전 사례 보고 건수는 14,820건으로, 13,146건이었던 2021년 대비 약 112% 증가하고 있는 실정이다(의료기관평가인증원, 2023).

무엇보다 병원 내에서 발생하는 안전사고는 병원의 재정적 손실을 유발할 뿐만 아니라(정준, 서영준, 남은우, 2006), 환자는 신체적 손상을 입을 가능성이 있으며 재원일 수 증가, 수술, 검사 등으로 인한 의료비용 발생으로 정신적, 경제적 피해를 입고 의료소송을 제기하기도 하며 생명까지 위협하게 될 수 있다(허정윤, 김희정, 2009). 따라서 양질의 의료 제공을 위한 중요한 과제으로써 병원 구성원 모두가 환자안전관리활동에 관심을 가지고 참여해야 할 것이다(Milligan & Dennis, 2004).

간호사는 전체 의료기관의 보건의료 인력 중 다수를 차지하며 환자와 24시간 상호작용하면서 업무수행을 하기에 환자 안전 증진에 중요한 역할을 하고 있는데(Gwen & Jane, 2015), 또한 발생하는 환자 사고의 약 50%가 부적절한 간호활동에 따른 사고로 보고되고 있다(양야기, 2019). 이는 간호사의 환자안전관리활동을 강화하는 방안의 연구가 더욱 활발하게 이루어져야 할 필

요성을 제기한다.

특히 공공병원은 지역이나 계층, 분야 등에 상관없이 국민의 보편적 의료 이용을 보장하는 공공보건의료를 제공해야 한다(윤강재, 2020)는 점에서, 최일선에서 환자 안전을 담당하는 역할을 담당하는 인력으로 활동하는 공공병원 간호사는, 위기 상황 대처 및 지역사회 의료 요구, 취약계층 보호 등 환자 안전과 관련된 특수성을 더 고려할 필요가 있다(김남순 등, 2014).

그동안 공공병원은 재정지원 확대, 평가 지침 마련 등 시스템적인 측면에서 환자안전관리활동 강화를 위해 노력해 왔다(이옥길, 정수용, 2021). 그러나 지난 2020년 COVID-19 팬데믹으로 공공병원이 각각 감염병 전담병원으로 지정되면서 간호업무량이 급증하고 시간적 문제로 인해 환자안전교육이 불충분한 외부 간호 인력을 투입하는 등의 과정에서 환자안전관리활동이 뒷전으로 미뤄지는 등의 문제점이 발생하였다(최승미, 2020). 최근의 공공병원에서 발생하는 환자안전사고 발생률은 9.9%에 달하며, 예방이 가능한 위해사건의 발생률은 약 28.2~42.9%로 여전히 환자안전사고의 위험도는 높은 수준을 보이고 있다(의료기관평가인증원, 2020).

공공병원에서 환자안전관리활동 체계가 정착되려면 기술적인 측면에서 환자안전관리활동에 대한 규제 및 지침 마련 등이 필요하며, 간호사와 의료진 등 의료종사자들이 환자안전관리활동에 대한 인식을 강화할 필요가 있다(박은진, 한지영, 2018). 간호사의 환자안전관리활동을 다룬 선행연구를 살펴보면 주로 간호사의 환자안전문화인식이 환자안전관리활동에 미치는 영향을 다루고 있으며(김혜영, 이은숙, 2013; 김미란, 2011; 김정은 등 2007), 이외에도 환자안전관리활동에 영향을 미치는 요인들을 살펴본 연구(최윤정 등, 2018; 장현미 등, 2016) 등이 있다.

선행연구 결과를 종합해 보면, 간호사의 환자안전관리활동에 있어서 안전환경 조성, 직무몰입, 직무만족과 같은 외적 요인과 학력, 결혼 여부, 경력

등의 개인적 특성 요인이 환자안전관리활동에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(권기연, 오복자, 2019). 그중에서 외적 요인 중의 하나인 조직몰입은 환자안전관리활동을 보다 잘 수행할 수 있게 돕는 매우 중요한 요소(김미정, 김종경, 2021; 임선애, 박민정, 2018; 황현정, 이윤미, 2017; 금주라, 2016; 공현희, 손연정, 2012; 문숙자, 2010) 중 하나로 꼽히고 있다. 간호사의 조직몰입은 간호사들의 조직에 대한 태도와 행동을 이해하는 지표로 간주되고(김미란, 2007), 환자에게 질적 간호를 제공하고 환자가 최적의 건강 상태를 유지할 수 있게끔 돕는 전제 조건으로 설명되고 있어(고명숙, 2003). 조직몰입은 보다 주의를 기울여야 할 필요성이 있다.

그러나 여러 선행연구와 다르게 중환자실이 없는 300병상 미만의 중소병원 간호사를 대상으로 조직몰입이 환자안전관리활동에 미치는 영향을 살펴본 황현정과 이윤미(2017)의 연구 결과에서는 조직몰입은 환자안전관리활동에 영향력이 없는 것으로 나타나 공공병원 간호사의 조직몰입이 환자안전관리활동에 유의한 영향이 있는지 확인해 볼 필요성을 보여준다.

Teng, Chang과 Hsu(2009)의 연구결과에 따르면 정서적으로 안정되고 직무에 만족하는 간호사는 그렇지 않은 간호사보다 상대적으로 위기관리능력이 높으며 효과적으로 간호활동을 수행하여 환자안전관리활동에 기여하는 것으로 나타났다. 이처럼 간호사의 환자안전관리활동에 직무만족 요인은 중요한 영향 요소로 보고되고 있다.

지방의료원 간호사를 대상으로 한 이현경 등(2019)도 직무만족을 공공병원 간호사의 실질적인 환자안전관리활동의 활발하게 하는 요인으로 제시하며, 간호사의 직무만족을 높일 수 있는 다양한 역량 강화 프로그램의 개발과 다른 요인들을 규명할 필요성을 제시한 바 있다.

그러나 간호사의 환자안전관리활동과 직무만족 관련된 연구는 국내뿐만 아니라 해외에서도 아직 부족한 실정이다(Pérez et al., 2015; 문숙, 2016).

직무만족 정도가 낮으면 부정적인 영향으로 이직 의도가 높아져 환자에게 양질의 간호를 제공하기 어렵고(정영인, 2017) 과중한 업무로 인한 스트레스와 부적절한 인력관리로 인해 초래될 수 있는 간호사의 직무 불만족은 효과적인 의사소통이나 상황에 적합한 의사결정을 내리는 것을 방해하여 환자안전관리활동에 부정적인 영향을 미칠 수 있어(Scott et al., 2006) 연구가 지속적으로 더 필요하다.

특히 공공병원 간호사 직무만족에 연구에 따르면, 사립병원 간호사에 비해 공공병원 간호사의 직무스트레스 및 피로 점수가 더 높게 측정되었고(이현주, 2018), 이는 공공병원 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 파악하고 직무만족도를 높여 환자안전관리활동 수준을 높일 필요성을 제기한다. 그러나 대부분의 선행연구는 사립병원 소속 간호사를 대상으로 삼고 있어 공공병원 간호사의 환자안전관리활동에 대한 전반적인 이해가 비교적 부족하여 연구가 필요하다

최근 이러한 조직몰입도와 직무만족을 향상 시키는 새로운 요인으로써 팔로워십이 주목받고 있다(김소인, 임지영, 김인아, 2002). 팔로워십은 간호사의 이탈을 막고 직무만족 및 간호업무성과에 영향을 미치는 요인(최기쁨, 박효정, 2023)으로, 팔로워가 조직의 목표 달성을 위해 스스로 적극적으로 자기 개발을 하며, 독립적인 자기관리와 함께 최선을 다하고, 리더에게 신뢰감을 주며 리더의 영향력을 수용하며 노력하는 과정이 된다(권상집, 2018).

팔로워십에 관한 연구는 주로 세부영역인 독립적이고 비판적인 사고, 능동적이고 적극적인 참여 등과 조직몰입(신은숙, 2003; 한지영, 이은주, 김미예, 2007), 직무만족(전윤주, 김인아, 한금선, 임지영, 2004; 이영숙, 정면숙, 2013; 한지영, 이은주, 김미예, 2007)이나 이직 의도(이영숙, 정면숙, 2013)와의 영향 관계를 살펴보는 데 그치고 있다. 이처럼 간호업무수행에 있어서 팔로워십이 중요한 영향을 미치고 있음에도 불구하고, 환자안전관리활동에 있어서 팔로워

십이 어떤 영향을 미치는지에 대해 규명한 연구는 전무 하다.

즉, 선행연구들을 종합해 보면, 환자안전관리활동에 대한 중요성이 높아지는 가운데 유의한 영향을 미칠 수 있는 변수로 대두되고 있는 조직몰입과 직무만족 요인의 연구는 더 필요하며 특히 간호사의 환자안전관리활동을 강화할 수 있을 것으로 예측되는 팔로워십의 연구는 매우 미흡한 실정이다. 또한 주로 단편적인 요인들 간의 연구가 대부분이라 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 동시에 환자안전관리활동에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴본 연구는 전혀 이루어지지 않아 주요 변수 간의 직접적으로 영향 주는 것을 확인하여 우선적인 중재 수립을 하기에는 부족한 면이 있다.

이에 본 연구에서는 공공병원 간호사를 대상으로 환자안전관리활동과 조직몰입, 직무만족, 팔로워십 정도 및 관계를 파악하고, 환자안전관리활동에 영향을 미치는 요인을 동일선상에서 분석하여 공공병원 의료의 질을 높일 수 있는 간호사의 환자안전관리활동 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 공공병원 간호사를 대상으로 조직몰입, 팔로워십, 직무만족이 환자안전관리활동에 미치는 영향을 파악하는 데 있다. 이는 공공병원 환자안전관리활동 정도를 향상 시키고, 체계적인 환자안전관리활동 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 하는 것이다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동 수준을 파악한다.

셋째, 대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동의 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 환자안전관리활동에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 공공병원

(1) 이론적 정의

공공병원은 취약계층 대상 보건의료의 제공, 의료 수익성 등의 문제로 민간병원이 수행하기 어려운 아동, 장애인, 정신질환자 대상 치료 및 응급진료, 지역 간 균형을 유지하기 위한 보건의료를 제공하며, 국가·지방자치단체 또는 대통령령이 정하는 공공단체가 공공보건의료의 제공을 주된 목적으로 설립·운영하는 보건의료기관이다. (보건복지부, 2018).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 공공병원은 S시에 소재한 공공보건의료의 제공을 위해 설립, 운영되고 있는 보건의료기관을 지칭한다.

2) 환자안전관리활동

(1) 이론적 정의

환자안전관리활동은 진료 과정 혹은 간호과정 중에 발생하거나 발생할 가능성이 있는 문제를 찾아 개선하고 예방하는 일련의 활동을 의미하며, 환자의 안전을 위한 병원 내의 모든 활동을 의미한다(박현희, 2013; 이금옥, 2009).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 환자안전관리활동은 한국보건산업진흥원의 의료기관평가 항목(2007)과 국제환자안전(IPGS) 6대 목표에 부합하는 내용을 참고하여 박현희(2013)가 수정 보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다. 환자안전관리활동은 환자 확인, 구두 및 전화처방, 투약 간호, 수술 및 시술 간호, 안전한 환경, 감염 예방, 낙상 예방, 욕창 예방, 위기관리를 의미한다.

3) 조직몰입

(1) 이론적 정의

조직몰입은 조직에 대한 조직구성원의 태도를 나타내는 개념(임태중, 2021)을 의미하는 것으로, 자신이 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착심 등을 나타내며 조직이 추구하는 목표 및 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰고자 하는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의지이다(Solinger et al. 2008).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 조직몰입은 Mowday, Porter와 Steers(1979)가 개발한 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)을 이명하(1998)가 번역한 조직몰입 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다. 조직몰입은 조직과의 동일시, 조직에 대한 애착, 근속 의지 등을 의미한다(최예랑, 2015).

4) 직무만족

(1) 이론적 정의

직무만족은 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻는 경험을 평가하여 느끼는 심리적 감정을 의미한다(이경희, 박해경, 2013).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 직무만족은 이병숙, 어용숙, 이미애(2018)가 개발한 임상간호사의 직무만족 도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses, JSS-CN)를 사용하여 측정한 점수를 의미한다. 직무만족은 조직적 차원의 지원과 인정, 직업을 통한 인격적 성숙, 존중 및 인정의 인간관계, 전문적 간호사로서의 책임완수, 전문적 역량, 직업의 안정성과 보람을 의미한다.

5) 팔로워십

(1) 이론적 정의

팔로워십은 리더와 함께 조직의 목표를 달성하기 위해 비판적 사고와 능동적 참여로 적극적인 자기 개발과 함께 역할 수행하는 과정으로 정의된다(황은정, 문숙자, 2019).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 팔로워십은 장승수(2014)가 번안한 팔로워십 측정을 위한 20 문항 도구를 일부 수정하여 사용한 신은숙(2003)의 팔로워십 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 공공병원 간호사의 환자안전관리활동

간호사의 환자안전관리활동은 의료서비스 전달 과정에서 발생하거나 발생 가능한 문제를 찾아 개선하고 예방하는 활동으로 환자 안전 증진을 위해 실시하는 병원 내 모든 간호 활동을 말한다(이금옥, 2009). 또한 의료기관과 그 종사자들이 환자에게 발생할 수 있는 의료과오를 포함하여 모든 사고를 방지하고 관리하는 활동으로, 환자에게 발생할 수 있는 위해 사고를 예방하며 환자 안전을 증진하기 위한 간호사의 활동이라 할 수 있다(김미경, 2018).

우리나라 공공병원은 지방의료원법에 의해 지방자치단체가 법인 형태로 설립된 의료기관으로 2024년 현재 지방의료원 35곳과 적십자병원 6곳이다(지역거점공공병원 알리미통계센터, 2023년 12월). 공공병원의 주요 기능은 양질의 의료서비스와 포괄적인 진료 서비스를 제공하고, 공익적인 보건의료서비스에 대한 중장기적 계획을 수립하여 지역사회 보건의료의 규범을 확립하며, 응급진료와 국가, 사회적 재난 등의 선두에서 의료안전망 기능을 담당하고 있다.

지역거점 공공병원의 환경적 요인을 분석한 연구(이진우, 2017)에서 보면, 수도권 위치한 공공병원의 진료 실적이 민간병원과 비교하여 낮게 나타났다. 또한 지방 중소도시나 군 단위의 공공병원은 의료수요는 증가하고 있으나 우수 의료진의 확보가 힘들다는 문제점을 타결하고자 국가에서는 보건복지부 고시 개정안을 통해 간호사 확보의 어려움을 겪는 공공병원에 간호등급제를 도입하였다. 공공병원의 간호 등급은 전체 종합병원 평균 4.8등급에 비해 평균 5.3등급으로 상대적으로 낮아 공공병원의 간호사 수가 부족한 실정이다(정봉희, 김현숙, 2021). 간호사는 환자 간호에 있어 핵심적인 인력으로 충분한

간호인력의 확보는 안전한 의료 환경을 유지하는데 중요한 요인이다(전은정, 이견정, 2017). 병원 구성원 중 간호사가 차지하는 비중율이 절대적으로 높고 직접적으로 환자와 보호자를 대면하기 때문에 간호사가 인식하고 있는 환자 안전 수준을 파악하여 간호 현장에서 환자안전관리활동을 균형적이고 지속적 수행할 수 있도록 근거를 마련하는 것은 중요한 과제이다(박정혜, 박명화, 2014; 신문주, 2014). 또한 간호사는 환자안전관리활동을 통해 명확한 목표를 가지고 간호 현장에서 위험관리자로서 의료사고를 최소화하기 위한 위해 요인을 정확히 확인하고 환자 안전에 중심적 역할 수행해야 하는 책임을 갖는다(오명옥, 성미혜, 김양원, 2011).

간호사의 환자안전관리활동을 다룬 김명희(2016)의 연구에서는 근무경력과 간호 제공 시간, 직속 상사 및 관리자의 환자 안전에 대한 인식, 환자 안전에 대한 의사소통과 절차, 보고 의도가 증가할수록 환자안전관리활동은 강화되었으며, 송미라(2014)는 환자안전관리활동에 영향을 미치는 요인으로 조직 의사소통과 사건보고에 대한 지식 및 태도를 제시하였다. 양진기(2015)의 연구에서는 직무스트레스와 직무 자율성 등의 직무요인과 경영진의 태도, 인력배치 등의 조직 요인, 안전 지식 및 안전에 대한 통제감, 환자안전문화인식 정도 등이 환자안전관리활동에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

공공의료기관 간호사를 대상으로 조직몰입, 환자 안전 인식을 측정한 이현경, 김근면, 김은주(2019)의 연구에서는 공공병원의 환자안전관리활동에 있어서 유의하게 고려되는 간호사의 환자 안전 인식이 민간병원 간호사와 차이를 보이지 않았지만, 환자 안전 우선순위에 대한 인식이 가장 낮게 나타나 공공병원 간호사를 대상으로 하는 지속적인 환자 안전 교육 프로그램의 필요성이 제기된 바 있다.

무엇보다 COVID-19 팬데믹 시기를 거치면서 공공병원 의료서비스의 질 강화에 대한 국민적인 요구가 높아지고, 환자 안전에 대한 사회적 요구와 공공병원의 역할 강화가 중시되는 현재(이옥길, 정수용, 2021), 공공병원 간호사의 환자안전관리활동의 수준을 높일 방안을 모색하는 연구가 요구된다.

2. 조직몰입과 환자안전관리활동

조직몰입은 조직구성원이 조직에 대한 자부심을 느끼며 조직에 남고자 하는 의사를 가지고 헌신하고 노력하려는 상태로 조직몰입 정도가 높을수록 퇴사율이 낮고 재직률과 업무 생산성은 높은 것으로 잘 알려져 있다(문숙자, 한상숙, 2009). 또한 조직몰입은 조직구성원의 중요한 태도 변수로서 직무를 수행할 때 몰입을 하게 되면 자기 업무에 대한 애착과 책임감을 바탕으로 직무에 더욱 적극적으로 참여하게 된다(성미혜 등, 2013).

간호조직에 있어서 간호사의 조직몰입 관련 연구는 업무수행과 같은 조직효과성 변인으로 많이 사용되며(신혜선, 2009), 간호사가 높은 조직몰입도를 보일 때 간호 서비스의 질이 높아지고 간호조직의 성과 역시 향상된다(강경희, 박성애, 2011). 즉, 간호조직에 있어서 조직몰입은 간호조직 효과와 효율, 생산성을 향상하는 중요한 변수로, 간호조직몰입을 환자에 대한 몰입의 측면으로 보고자 하는 관점이 대두되면서 질적 간호 서비스 제공의 필요성과 요구가 증가하고 있는 현재 간호계의 당면문제를 해결하기 위한 하나의 전략으로써 조직몰입이 강조되고 있다(이세일, 2008).

조직몰입은 간호사에게 동기를 부여하고 업무수행에 대한 태도에 밀접하게 관련되어 있으며, 환자에 대한 몰입과 같은 측면으로 보는 시각도 존재한다.

갈등, 피로, 이직 의도와 같은 부정적 결과를 감소시키고 임상 역량을 높여 환자 간호에 더 몰입하게 하여 높은 간호업무 성과로 이어진다(문숙자, 한상숙, 2009). 그러나 간호사의 이직률이 타 보건 복지사업 종사자보다 상대적으로 높게 나타나는(곽윤복, 김신희, 2021) 현 상황에서 병원과 간호조직의

효과성을 높이고, 간호인력의 효율적인 관리를 위해서는 간호사의 조직몰입을 높이는 병원 문화 개선이 필요할 것이다.

조직몰입과 환자안전관리활동의 선행연구를 살펴보면 조직몰입은 환자안전관리활동과 양의 관계가 있으며 조직몰입이 높을수록 환자안전관리활동 잘 수행하는 것으로 나타났다(공현희, 손연정, 2012). 간호조직 내에서 간호사의 조직몰입이 높았을 때 환자에게 제공하는 간호 서비스 질이 높았고 조직 내 업무향상에도 긍정적 영향을 보였다(강경희, 박성애, 2011). 또한 간호사에게 동기를 부여하고 조직몰입은 조직구성원의 이직률, 성과, 조직 유효성에 유의미한 영향을 미치는 변수로 조직의 인적 관리 부분에 큰 의미가 있다(공문숙, 2003). 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 조직몰입이 높을수록 환자안전관리활동 수행률이 높은 것으로 나타났다(임선애, 박민정, 2018; 박은정, 2020). 수술실 간호사를 대상으로 한 연구에서는 조직몰입과 환자안전교육 빈도가 환자 안전 간호 활동의 영향 요인으로 나타났다(강희, 최수경, 김인숙, 2016). 또한 조직몰입은 업무성과 및 간호 서비스의 질을 향상시켜 환자들의 간호 서비스 만족을 증대시키고, 조직몰입이 높으면 간호업무수행도 및 조직 내 충성도가 높아져서 환자안전관리활동을 잘 수행하는 것으로 (오은희, 정복례, 2011)보고되었다.

조직몰입이 높은 간호사일수록 조직구성원들과 의사소통이 원활하여 정서적 소진의 정도가 낮아지기 때문에 환자안전관리활동을 잘 수행할 수 있다 (Laschinger & Leiter, 2006).

따라서 조직몰입은 간호사의 환자안전관리활동 수행에 있어 매우 중요한 개념으로 간주할 수 있다(강희, 최수경, 김인숙, 2016). 이는 환자가 최적의 건강 상태를 유지하는 간호의 목표를 이루기 위해 간호사들이 조직에 더욱 몰입할 수 있도록 도와서 환자안전관리활동의 수준을 높이는 연구가 요구된다.

3. 직무만족과 환자안전관리활동

간호업무의 성과 향상에 영향을 미치는 요인에 관한 다수의 연구에서 직무만족은 자주 거론되는 영향 요인으로, 직무만족은 개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해 얻는 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 긍정적인 정서 상태로 직무 및 직장의 전체적 상황에 대하여 만족하는 정도를 의미한다(이현주, 조영채, 2014). 또한, 직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무 체제를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적 만족 상태를 말한다(라명희, 2005).

간호 분야에서 직무만족도가 중요한 이유는 직무 자체가 기쁨이나 스트레스 요인으로 이어져 환자 안전 간호 활동에 긍정적이거나 부정적인 요인으로 작용할 수 있기 때문이다. 실제로 직무만족은 간호사의 직무 성과에 직접적으로 영향을 미치고, 대인관계에도 영향을 주어 이직률을 감소시키고 생산성을 향상하고, 환자안전관리활동에 긍정적인 영향을 미친다(신은희, 2011). 간호 대상자의 건강 요구를 효율적으로 충족해야 하는 간호 직무를 담당하는 간호사가 자신의 업무에 대한 직무만족도가 높을수록 간호사에 기대하는 역할을 더 잘 수행할 수 있다는 것이다(최은영, 2011). 즉, 간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서는 직무만족도가 높아야 한다는 것이다(반영란, 2008; 서이아, 2003; 송효선, 2012).

무엇보다 간호사들의 직무만족이 높으면 업무에 긍정적인 태도를 보이고, 근로의욕도 상승하여 지속적인 자기 개발을 위해 노력하게 되어 조직의 목표와 성과를 높일 수 있으며(안명숙, 2012), 간호 만족도와 의료서비스의 질에도 영향을 미칠 수 있다. 직무스트레스, 피로도, 업무 과중 등의 직무요인은 간호 활동에 영향을 미치며(공유경, 2015; 정수희 2016), 직무만족도가 높을수록 이 직률과 직무스트레스가 감소 되고, 간호의 질은 향상되어 조직의 목표와 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것이다(홍은미, 2007).

간호사의 직무만족도는 간호조직의 주요 목표와 가치를 긍정적으로 평가하게 함으로써 조직몰입을 높이고 간호 업무수행에 긍정적 영향을 미친다(정정희, 2008). 즉, 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도와 질적인 환자 간호, 간호 생애에 긍정적인 영향을 미치므로 직무만족도를 증진하면 간호업무성과를 높일 수 있으며(반영란, 2008), 간호사들이 주어진 업무를 효율적이고 긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 양질의 간호는 직무만족에 의해 결정된다(Li & Lambert, 2008). 특히 간호사는 전문 직종 종사자로 다른 직업의 종사자에 비해 업무에 대한 만족이 매우 중요하며 간호사의 직무만족은 곧 병원조직에 대해 광범위한 영향을 미칠 수 있다(김학희, 2001). 따라서 병원 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 고려하여 간호사가 간호업무환경을 긍정적으로 인식하는 방안이 모색 되어야 한다(김지영, 2019).

한편, 간호사의 직무만족은 업무수행 능력과 환자안전관리활동에 모두 영향을 미치므로, 간호사의 직무만족도를 향상하는 방안이 마련된다면 업무 수행 능력과 환자안전관리활동 모두를 높일 수 있는 효과를 낼 수 있다. 무엇보다 환자안전문화는 직무만족도와 높은 정적 상관성이 있었으며(김건희, 2015), 환자안전문화와 직무만족도가 높을수록 환자안전관리활동의 정도가 높았고(문숙, 2016), 직무 환경과 간호업무성과의 관계에서 직무만족이 완전 매개효과를 보였다(정현지, 2017).

이현주(2018)에 따르면, 높은 직무스트레스는 공공병원 간호사의 직무만족을 저하시키는 요인이었는데, 이는 보호자 없이 기관에 의뢰된 환자나 행려 환자 및 만성 질환자가 많아 보호자의 일상 지원까지 업무가 확대되었기 때문이라고 볼 수 있다.

서지환(2019)은 공공보건의료기관 종사자를 대상으로 직무만족도를 측정하였는데, 타 직종과 비교하였을 때, 간호사의 공공 보건 의료 인식의 인식도, 관심도, 만족도가 가장 낮은 것으로 확인되어 공공의료기관 내에서도 간호사의 어려움을 확인할 수 있었다.

특히 이지현, 진수진, 주현정(2011)의 공공의료기관 간호사를 대상으로 조직몰입, 간호조직문화, 이직 의도와 직무만족도를 연구한 결과에서도 공공의료기관의 조직문화가 민간병원과 비교하였을 때 보수적이고 권위적인 분위기와 서열과 위계질서를 중요시하여 경직되어 있기 때문에 구성원들 간 이해와 존중, 팀워크 교육의 필요성이 제기되었다. 이는 간호에서 중요한 부분인 환자안전 관리활동을 수행함에 있어도 공공병원 간호사의 직무만족이 어떤 영향을 미치는지 대한 연구의 필요성이 요구된다.

4. 팔로워십과 환자안전관리활동

팔로워십의 개념을 수립한 Kelley(1994)에 따르면, 팔로워십은 리더와 함께 조직의 목표를 달성하기 위한 역할을 독립적이고 비판적인 사고와 적극적이고 능동적 참여로 수행하는 과정이고, 조직구성원이 리더와 함께 사회적인 역할과 조직의 목적 달성에 필요한 역할을 준비하고, 조직의 권위와 규범에 따라 주어진 과업과 업무를 달성하기 위하여 바람직한 태도와 역할을 하도록 하는 활동 과정이라 설명하고 팔로워십 유형을 5가지 유형 즉, 모범형 팔로워, 순응형 팔로워, 실무형 팔로워, 소외형 팔로워, 수동형 팔로워로 분류하였다.

이러한 Kelley(1994)의 팔로워 개념을 바탕으로 신은숙(2003)은 기존에는 어떠한 리더를 육성해야 조직의 성과에 효율적이냐에 대한 인적자원개발 중심이었다면 이제는 어떠한 팔로워를 육성해야 조직의 효과를 극대화 시킬 것인지에 대하여 주목할 필요성을 강조하였다.

신은숙(2003)은 팔로워십 유형에 따른 조직몰입 정도를 분석하였는데, 순응형 집단이 가장 높게 나타났고 모범형, 실무형, 소외형, 수동형 팔로워의 순으로 조직몰입을 하는 것으로 나타났다.

그러나 순응형 팔로워의 경우, 조직에 대한 기여 가능성이 낮기 때문에 모범형 팔로워의 조직몰입을 높일 필요가 있다고 보고하고 있다. 신은숙(2003)의 연구 결과와 달리, 팔로워십 유형에 따른 직무만족도를 살펴본 전윤주, 김인아, 한금선, 임지영(2004)의 연구에서는 모범형, 실무형, 수동형의 순으로 직무만족도가 높게 나타났으며, 소외형과 순응형의 경우는 유의하지 않은 것으로 나타나 연구대상자와 환경에 따라 다르게 나타날 수 있음을 보여주고 있다.

구체적으로 간호조직에서 팔로워십과 조직몰입 및 직무만족과의 상관성을 조사한 결과, 팔로워십은 조직몰입과 직무만족에 정적인 상관관계가 있으며(한지영, 김미예, 이은주, 2007; 구옥희, 최옥순, 2000), 팔로워십은 조직몰입과 직무만족에 직접적인 영향을 미친다(한지영, 김미예, 2009)고 보고하고 있다.

이영숙과 정면숙(2013)에 따르면 간호사의 팔로워십이 높아질수록 조직몰입과 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 즉, 간호사의 팔로워십이 높으면 조직몰입을 높여 이직의도가 낮아진다는 것이다. 이렇듯 간호조직의 구성원이 가지고 있는 리더십과 팔로워십은 질적, 양적 조직의 성과를 높이고, 구성원의 만족도와 진정성 등을 향상시키며 이를 통해 구성원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳐 환자안전관리활동에까지 영향을 미친다고 보고되고 있다(Dirik & Intepeler, 2017). 즉, 간호사가 비판적, 독립적 사고를 바탕으로 조직에 적극적으로 능동적으로 참여하는 팔로워십을 갖추게 되면 조직몰입과 직무만족이 높

아질 뿐만 아니라, 고객인 환자 및 보호자와의 긍정적인 관계가 유도된다는 이러한 결과는 환자 중심의 환자안전관리활동에 있어서 팔로워십이 유의미한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다고 할 수 있다.

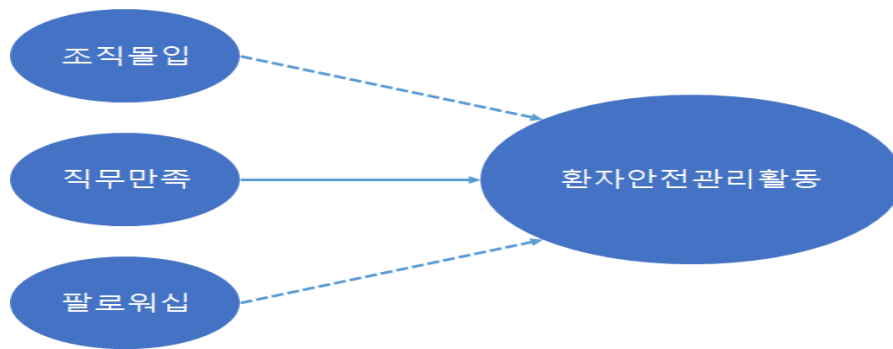
한편, 간호의 질은 환자 안전, 환자의 만족과 직결되므로 양질의 간호서비스와 안정적인 의료서비스를 제공하여 병원조직의 유효성을 높이기 위해서는 숙련된 간호인력이 뒷받침되어야 하며(최기쁨, 박효정, 2023), 팔로워십은 숙련된 간호인력에 중요한 영향을 미치는 중요한 변수이다.

이에 본 연구에서는 환자안전관리활동이 간호업무의 중요한 부분을 차지하는 것에 주목하여 숙련된 간호인력과 간호업무의 효율을 높일 수 있는 요인인 팔로워십이 환자안전관리활동에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 공공병원 간호사의 조직몰입, 직무만족, 팔로워십 정도를 파악하고, 환자안전관리활동에 미치는 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.



[그림 1. 연구의 개념적 기틀]

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 S시 소재한 일개 공공병원에 근무하는 간호사로, 본 연구의 목적을 충분히 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 간호사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 선행연구에서 임상 근무경력 1개월 이하의 신규간호사는 독립적으로 직무 수행이 미숙하거나 수습 교육기간 중에 있어(정자용, 김철규, 2018) 환자안전관리활동 수준을 정확하게 파악하기 어렵다고 판단하였고, 수간호사 이상의 관리자는 일반 간호사와 직무만족에 차이가 나타날 수 있으므로(이은아, 하영미, 2022), 본 연구에서는 임상 근무경력 1개월 이하의

신규간호사와 수간호사 이상의 관리자를 연구대상에서 제외하였다.

대상자 수의 선정을 위하여 G-power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 다중회귀 분석방법을 활용한 선행연구(우정희 등, 2018)를 근거로 유의수준 α .0.5, 중간 효과 크기. 15, 검정 력($1-\beta$). 95를 적용하였을 때, 유효한 표본 수는 189명으로 산출되었다. 탈락율 약 20%을 고려하여 설문지 234부를 배부하여 221부가 회수되었다. 불성실한 응답을 한 13부를 제외하고 최종 208명을 연구대상으로 선정하여 최소 표본 크기를 충족시켰다. 그 결과, 본 연구는 효과 크기 0.15, 대상자 208명, 13개의 변수를 대입한 다중 회귀분석의 검정력은 0.961이었다.

3. 연구 도구

본 연구에서는 구조화된 자가보고형 설문지를 사용하였다. 설문지는 일반적 특성 9문항, 조직몰입 15문항, 직무만족 33문항, 팔로워십 20문항, 환자안전관리활동 40문항으로 구성되었으며, 도구 원저자의 승인을 받은 후 활용하였다.

1) 대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성

대상자의 일반적인 특성과 간호 관련 특성을 알아보기 위하여 연령, 성별, 결혼 여부, 종교, 학력, 직위, 총 임상 경력, 현 근무부서, 현 근무 부서에서의 경력, 근무 형태, 환자안전관리 교육경험 등 9개 문항을 설문지에 포함하였다.

2) 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Mowday와 Porter 그리고 Steers(1979)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)도구를 이명하(1998)가 간호 조직에 맞추어 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 3개의 하위영역으로 구성되며, 조직동일시 6문항, 조직애착 6문항, 근속의지 3문항으로 총 15 문항

이다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘그렇다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 점수가 높을수록 조직 몰입이 높음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 이명하(1998)의 연구에서 Cronbach’s $\alpha=.89$ 이었다. 본 연구에서는 전체 신뢰도 Cronbach’s $\alpha=.93$, 하위영역별로 조직에 대한 애착 Cronbach’s $\alpha=.84$, 조직과의 동일시 Cronbach’s $\alpha=.85$, 근속의지 Cronbach’s $\alpha=.66$ 이었다.

3) 직무만족

본 연구에서 직무만족은 이병숙, 어용숙, 이미애(2018)가 개발한 임상 간호사의 직무만족 측정도구를 도구 개발자의 승인을 받아 사용하였다. 총 33문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다.’ 1점, ‘매우 그렇다.’ 5점까지의 Likert 척도로 측정되었다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.95$ 으로, 하위영역별로 조직적 차원의 지원과 인정 Cronbach’s $\alpha=.88$, 직업을 통한 인격적 성숙 Cronbach’s $\alpha=.87$, 존중 및 인정의 인간관계 Cronbach’s $\alpha=.83$, 전문적 간호사로서의 책무 완수 Cronbach’s $\alpha=.78$, 전문적 역량 발휘 Cronbach’s $\alpha=.76$, 직업의 안정성과 보람 Cronbach’s $\alpha=.78$ 이었으며, 본 연구에서는 전체 신뢰도 Cronbach’s $\alpha=.97$, 하위영역별 신뢰도 조직적 차원의 지원과 인정 Cronbach’s $\alpha=.91$, 직업을 통한 인격적 성숙 Cronbach’s $\alpha=.89$, 존중 및 인정의 인간관계 Cronbach’s $\alpha=.91$, 전문적 간호사로서의 책무 완수 Cronbach’s $\alpha=.84$, 전문적 역량 발휘 Cronbach’s $\alpha=.85$, 직업의 안정성과 보람 Cronbach’s $\alpha=.83$ 이었다.

4) 팔로워십

본 연구에서 팔로워십은 Kelly(1994)의 도구를 번역하여 사용한 신은숙(2003)의 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 20문항으로 독립적·비판적 사고 10문항, 적극적·능동적 사고 10문항의 하위영역으로 구성되었으며 Likert 5점 척도 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 팔로워십 정도가 높음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 신은숙(2003)의 연구에서 cronbach's $\alpha = .87$, 독립적·비판적 사고 = .74, 적극적·능동적 사고 = .84, 본 연구에서 cronbach's $\alpha = .94$, 독립적·비판적 사고 = .93, 적극적·능동적 사고 = .87이었다.

5) 환자안전관리활동

본 연구에서 환자안전관리활동은 이금옥(2009)이 개발한 측정 도구를 참고하여 사용하였다. 본 도구는 환자확인 7문항, 구두 및 전화처방 3문항, 투약간호 7문항, 수술 및 시술간호 4문항, 안전한 환경 3문항, 감염예방 3문항, 낙상예방 3문항, 욕창예방 3문항, 위기관리 7문항으로 9개 하위영역의 40개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 환자안전관리활동 정도가 높음을 의미한다.

개발 당시 도구의 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었고, 하부영역별로 환자확인 Cronbach's $\alpha = .75$, 구두처방 Cronbach's $\alpha = .81$, 투약 Cronbach's $\alpha = .70$, 수술/시술 Cronbach's $\alpha = .89$, 안전한 환경 Cronbach's $\alpha = .74$, 감염 Cronbach's $\alpha = .89$, 낙상 Cronbach's $\alpha = .92$, 욕창 Cronbach's $\alpha = .92$, 위기관리 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다. 본 연구에서 전체 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .99$, 하위영역별 신뢰도 환자확인 Cronbach's $\alpha = .90$, 구두처방 Cronbach's $\alpha = .94$, 투약 Cronbach's $\alpha = .91$, 수술/시술 Cronbach's $\alpha = .95$, 안전한 환경 Cronbach's

$\alpha = .86$, 감염 Cronbach's $\alpha = .96$, 낙상 Cronbach's $\alpha = .86$, 욕창 Cronbach's $\alpha = .96$, 위기관리 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 본 연구자가 해당병원의 기관생명윤리위원회 (Institutional Review Board [IRB])의 승인(IRB: NMC-08-080)과 간호부의 자료수집에 대한 허락을 받았다. 연구 참여의 목적과 설문지 내용을 이해한 대상자를 중심으로 설문을 실시하였다. 대상자는 S시 소재 일개 공공병원에 근무하는 간호사이며, 해당 병원의 간호부를 방문하여 연구의 목적과 설문 응답 방법 등을 설명한 후 동의를 구하였다. 승인을 받은 후 간호사의 근무지 면담실에 설문 봉투를 미리 비치하고 설문 참여 의사가 있으면 동의서와 설문지를 자가 기입 방식으로 작성한 다음 동의서와 설명문을 각각의 회신함(회수용 봉투)에 넣는 방식으로 자료를 수집하였다.

자료 수집 기간은 23년 8월 10일부터 10월 31일까지로, 설문 시작 전에 연구 대상자들에게 연구의 목적, 설문지 작성 시 주의 사항과 소요시간, 비밀 보장 등에 대해 설명하였다. 설문지 작성 후에는 개인 정보를 노출하지 않은 상태로 밀봉된 동의서 1부, 설문지 1부를 각 병동에 비치된 수거 봉투에 넣도록 한 후 직접 방문해 회수하였다. 설문지 응답은 대략 20분 정도 소요되며 연구에 참여한 대상자에게는 참여의 감사 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS statistics 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였고 구체적인 자료 분석방법은 다음과 같다.

1) 연구 대상자의 일반적 특성, 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리 활동은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.

2) 일반적 특성에 따른 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동의 차이는 t-test, ANOVA 실시 후 사후검증 Scheffé test로 분석하였다.

3) 조직몰입, 직무만족, 팔로워십 및 환자안전관리활동의 상관관계는 Pearson's Correlation 으로 분석하였다.

4) 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동에 미치는 영향은 다중 회귀분석을 사용하였다.

5) 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 로 분석하였다.

6. 연구의 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 보호를 위해서 연구 대상자가 소속된 기관 기관생명윤리위원회(IRB No: NMC-2023-08-080)의 승인을 받았다. 연구 대상자의 자발적인 참여 과정, 익명 보장, 언제든지 이유를 제시하지 않고 도중 철회할 수 있음을 설명하고, 불이익과 해가 없음도 설명한 동의서를 배부하였다. 본 연구 참여에 대한 보상으로 대상자에게 소정의 답례품을 지급하였다.

수집된 자료는 개인 신상을 구별할 수 있는 정보면 기호로 대체하여 신상 정보는 비밀상태가 유지된다는 것을 약속하였고, 기호화된 설문지는 잠금장치가 있는 문서 보관함에 보관하고, 전산 자료는 비밀번호가 설정된 이동식 저장장치에 저장하였다. 수집된 자료는 해당연구자만 열람하고, 본 연구 종료 시점으로부터 3년간 보관할 예정이며, 보관기관이 만료된 후 파기할 예정이다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 간호 관련 특성

대상자의 일반적 특성 분포를 보면 다음과 같다. 전체 응답자는 일반간호사 208명이었고 연령은 '30대'가 106명(51.0%)으로 가장 많았으며, 다음으로 '20대' 92명(44.2%), '40대' 10명(4.8%) 순으로 나타났다. 성별은 '여성'이 178명(85.6%)으로 '남성' 30명(14.4%)보다 많았다. 결혼은 '미혼'이 157명(75.5%)으로 '기혼' 51명(24.5%)보다 많았다. 종교는 '무교'가 143명(68.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로 '기독교' 33명(15.9%), '가톨릭' 22명(10.6%), '불교' 10명(4.8%) 순으로 나타났다. 학력은 '4년제 간호대학 졸업'이 172명(82.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로 '3년제 간호대학 졸업' 19명(9.1%), '석사 졸업' 17명(8.2%) 순으로 나타났다. 총 임상경력은 '5년 미만'이 83명(39.9%)으로 가장 많았으며, 다음으로 '5년-10년 미만' 72명(34.6%), '10년-15년 미만' 39명(18.8%), '15년 이상' 14명(6.7%) 순으로 나타났다. 부서경력은 '5년 미만'이 156명(75.0%)으로 가장 많았으며, 다음으로 '5년-10년 미만' 46명(22.1%), '10년 이상' 6명(2.9%) 순으로 나타났다. 근무부서는 '병동'이 105명(50.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로 '중환자실' 62명(29.8%), '외래' 21명(10.1%), '수술실' 20명(9.6%) 순으로 나타났다. 근무형태는 '교대근무'가 182명(87.5%)으로 '고정근무' 26명(12.5%)보다 많았다.

<표 1> 대상자의 인구학적 특성과 간호관련특성

(N=208)

변인	범위	N (%)
연령	20-29	92 (44.2)
	30- 39	106 (51.0)
	40-49	10 (4.8)
성별	남성	30 (14.4)
	여성	178 (85.6)
결혼 유무	미혼	157 (75.5)
	기혼	51 (24.5)
종교	불교	10 (4.8)
	가톨릭	22 (10.6)
	기독교	33 (15.9)
학력	무교	143 (68.8)
	3년제 간호대학 졸업	19 (9.1)
	4년제 간호대학 졸업	172 (82.7)
총 임상 경력	석사 졸업	17 (8.2)
	< 5년	83 (39.9)
	5년-10년	72 (34.6)
	10년-15년	39 (18.8)
부서경력	≥ 15년	14 (6.7)
	< 5년	156 (75.0)
	5년-10년	46 (22.1)
근무부서	≥ 10년	6 (2.9)
	병동	105 (50.5)
	외래	21 (10.1)
근무형태	수술실	20 (9.6)
	중환자실	62 (29.8)
	교대근무	182 (87.5)
	고정근무	26 (12.5)
전체		208 (100.0)

2. 조직몰입, 직무만족, 팔로우십, 환자 안전관리 활동 정도

대상자의 조직몰입, 직무만족, 팔로우십, 환자 안전관리 활동에 대한 평균을 살펴보면 다음과 같다. 조직몰입의 경우 5점 만점에 평균 2.95점이었다. 하위요인 중 근속 의지가 평균 3.05점으로 가장 점수가 높았으며, 다음으로 조직 애착 평균 2.97점, 조직 동일시는 평균 2.88점 순이었다. 직무만족의 경우 5점 만점에 평균 3.30점이었다. 하위요인 중 존중 및 인정의 인간관계가 평균 3.41점으로 가장 점수가 높았으며, 다음으로 전문적 간호사로서의 책임완수 평균 3.39점, 조직적 차원의 지원과 인정 평균 3.34점, 직업을 통한 인격적 성숙 평균 3.29점, 전문적 역량 평균 3.08점, 직업의 안정성과 보람 평균 3.05점 순이었다. 팔로우십의 경우 5점 만점에 평균 3.14점이었다. 하위요인 중 독립적 비판적 사고가 평균 3.16점으로 적극적 능동적 사고 평균 3.11점보다 많았다. 환자 안전관리 활동의 경우 5점 만점에 평균 4.09점이었다. 하위요인 중 낙상예방과 욕창예방이 평균 4.25점으로 가장 점수가 높았으며, 다음으로 감염예방 평균 4.22점, 수술 및 시술간호 평균 4.17점, 구두 및 전화처방 평균 4.13점, 투약간호 평균 4.06점, 환자확인 및 위기관리 평균 4.02점, 안전한 환경 평균 3.88점 순이었다.

<표 2> 조직몰입, 직무만족, 팔로우십, 환자 안전관리 활동 정도

요인	문항수	최소값	최대값	M ± SD
조직몰입	15	1.00	4.53	2.95 ± 0.61
조직동일시	6	1.00	4.67	2.88 ± 0.69
조직애착	6	1.00	4.67	2.97 ± 0.62
근속의지	3	1.00	5.00	3.05 ± 0.70
직무만족	33	1.00	5.00	3.30 ± 0.63
조직적 차원의 지원과인정	9	1.00	5.00	3.34 ± 0.63
직업을 통한 인격적성숙	6	1.00	5.00	3.29 ± 0.71
존중 및 인정의 인간관계	8	1.00	5.00	3.41 ± 0.66
전문적 간호사로서의 책임완수	4	1.00	5.00	3.39 ± 0.71
전문적 역량	3	1.00	5.00	3.08 ± 0.73
직업의 안정성과 보람	3	1.00	5.00	3.05 ± 0.77
팔로우십	20	1.03	5.00	3.14 ± 0.55
독립적 비판적 사고	10	1.00	5.00	3.16 ± 0.61
적극적 능동적 사고	10	1.20	5.00	3.11 ± 0.54
환자안전관리활동	40	1.03	5.0	4.09 ± 0.81
환자확인	7	1.00	5.00	4.02 ± 0.80
구두 및 전화처방	3	1.00	5.00	4.13 ± 0.92
투약간호	7	1.00	5.00	4.06 ± 0.84
수술 및 시술간호	4	1.00	5.00	4.17 ± 0.92
안전한 환경	3	1.00	5.00	3.88 ± 0.92
감염예방	3	1.00	5.00	4.22 ± 0.89
낙상예방	3	1.00	5.00	4.25 ± 0.89
욕창예방	3	1.00	5.00	4.25 ± 0.90
위기관리	7	1.00	5.00	4.02 ± 0.87

3. 대상자 일반적 특성과 간호관련특성에 따른 조직몰입, 직무만족, 팔로우십, 환자 안전관리 활동 차이

1) 대상자 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 조직몰입 차이

일반적 특성에 따른 조직몰입 차이를 살펴보면, 연령($F=3.668$, $p=.027$), 결혼($t=-2.966$, $p=.003$), 근무부서($F=3.587$, $p=.015$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 또한 Scheffé test를 통해 연령에 따른 조직몰입 차이를 살펴보면 다음과 같았다. 연령은 40대 집단이 20대 집단보다 조직몰입이 더 높았으며, 결혼은 기혼 집단이 미혼 집단보다 조직몰입이 더 높았다. 근무부서는 중환자실과 병동 집단이 수술실 집단보다 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 3-1> 일반적 특성 및 간호관련 특성 따른 조직몰입 차이

변인	범위	M ± SD	F/t	p	Scheffé test
연령	20-29 ^a	2.85 ± .67	3.668	.027	a<c
	30-39 ^b	3.00 ± .56			
	40-49 ^c	3.33 ± .42			
성별	남성	3.11 ± .79	1.595	.112	
	여성	2.92 ± .58			
결혼 유무	미혼	2.88 ± .63	-2.966	.003	
	기혼	3.17 ± .49			
종교	불교	2.76 ± .45	.985	.401	
	가톨릭	3.04 ± .50			
	기독교	3.07 ± .63			
	무교	2.92 ± .63			
학력	3년제 간호대학 졸업	2.81 ± .43	1.128	.326	
	4년제 간호대학 졸업	2.95 ± .64			
	석사 졸업	3.12 ± .47			
총 임상 경력	<5년	2.91 ± .67	2.307	.078	
	5년-10년 미만	2.89 ± .65			
	10년-15년 미만	2.99 ± .42			
	≥ 15년	3.34 ± .45			
부서경력	<5년	2.96 ± .62	.196	.822	
	5년-10년 미만	2.90 ± .62			
	≥10년	3.00 ± .28			
근무부서	병동 ^a	2.92 ± .67	3.587	.015	d,a<c
	외래 ^b	3.04 ± .43			
	수술실 ^c	3.33 ± .47			
	중환자실 ^d	2.84 ± .56			
근무형태	교대근무	2.93 ± .64	-1.071	.285	
	고정근무	3.07 ± .41			

2) 대상자 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 직무만족 차이

일반적 특성에 따른 직무만족 차이를 살펴보면, 결혼($t=-3.325, p=.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 결혼은 기혼 집단이 미혼 집단보다 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 3-2> 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 직무만족 차이

변인	범위	M ± SD	F/t	p	Scheffé test
연령	20-29	3.21 ± .74	2.123	.122	
	30-39	3.38 ± .51			
	40-49	3.45 ± .46			
성별	남성	3.34 ± .82	.382	.703	
	여성	3.30 ± .59			
결혼 유무	미혼	3.22 ± .65	-3.325	.001	
	기혼	3.55 ± .47			
종교	불교	3.34 ± .39	.905	.440	
	가톨릭	3.46 ± .54			
	기독교	3.39 ± .71			
	무교	3.26 ± .63			
학력	3년제 간호대학 졸업	3.22 ± .33	1.467	.233	
	4년제 간호대학 졸업	3.29 ± .66			
	석사 졸업	3.54 ± .40			
총 임상 경력	<5년	3.23 ± .70	1.326	.267	
	5년-10년 미만	3.29 ± .68			
	10년-15년 미만	3.42 ± .33			
	≥15년	3.51 ± .49			
부서경력	<5년	3.30 ± .64	.164	.849	
	5년-10년 미만	3.28 ± .63			
	≥10년	3.44 ± .31			
근무부서	병동	3.28 ± .73	.206	.892	
	외래	3.33 ± .38			
	수술실	3.39 ± .39			
	중환자실	3.31 ± .57			
근무형태	교대근무	3.30 ± .65	-.114	.910	
	고정근무	3.32 ± .38			

3) 대상자 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 팔로우업 차이

일반적 특성에 따른 팔로우업 차이를 살펴보면, 모든 변인에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다($p>.05$).

<표 3-3> 일반적 특성 및 간호관련 특성에 따른 팔로우업 차이

변인	범위	M ± SD	F/t	p	Scheffé test
연령	20-29	3.08 ± .65	1.248	.289	
	30-39	3.16 ± .47			
	40-49	3.35 ± .26			
성별	남성	3.24 ± .72	1.141	.255	
	여성	3.12 ± .52			
결혼 유무	미혼	3.10 ± .58	-1.779	.077	
	기혼	3.26 ± .41			
종교	불교	3.20 ± .24	.863	.461	
	가톨릭	3.30 ± .54			
	기독교	3.15 ± .60			
	무교	3.10 ± .56			
학력	3년제 간호대학 졸업	2.96 ± .40	1.999	.138	
	4년제 간호대학 졸업	3.14 ± .57			
	석사 졸업	3.33 ± .40			
총 임상 경력	<5년	3.12 ± .58	.808	.491	
	5년-10년 미만	3.11 ± .63			
	10년-15년 미만	3.16 ± .36			
	≥15년	3.35 ± .36			
부서경력	<5년	3.14 ± .55	.118	.889	
	5년-10년 미만	3.15 ± .57			
	≥10년	3.03 ± .40			
근무부서	병동	3.11 ± .65	.376	.770	
	외래	3.15 ± .39			
	수술실	3.25 ± .38			
	중환자실	3.15 ± .45			
근무형태	교대근무	3.14 ± .57	.121	.904	
	고정근무	3.13 ± .41			

4) 대상자 일반적 특성 및 간호 관련 특성 따른 환자 안전관리 활동 차이
일반적 특성에 따른 환자 안전관리 활동 차이를 살펴보면, 연령($F=5.158$, $p=.007$), 결혼($t=-3.033$, $p=.003$), 학력($F=3.836$, $p=.023$), 근무경력($F=3.001$, $p=.032$), 근무 형태($t=-2.979$, $p=.004$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 또한 Scheffé test를 통해 변인에 따른 환자 안전관리 활동 차이를 살펴보면 다음과 같았다. 연령은 40대 집단이 20대 집단보다 환자 안전관리 활동이 더 높았으며, 결혼은 기혼 집단이 미혼 집단보다 환자 안전관리 활동이 더 높았다. 학력은 3년제 간호대학 졸업과 석사 졸업 집단이 4년제 간호대학 졸업 집단보다 환자 안전관리 활동이 더 높았으며, 근무경력은 15년 이상 집단이 5년 미만 집단보다 환자 안전관리 활동이 더 높았다. 근무 형태는 고정근무 집단이 교대근무 집단보다 환자 안전관리 활동이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 3-4> 일반적 특성 및 간호관련에 따른 환자 안전관리 활동 차이

변인	범위	M ± SD	F/t	p	Scheffé test
연령	20-29 ^a	3.90 ± .94	5.158	.007	a<c
	30-39 ^b	4.21 ± .67			
	40-49 ^c	4.51 ± .38			
성별	남성	3.97 ± .92	-.844	.400	
	여성	4.11 ± .79			
결혼 유무	미혼	3.99 ± .87	-3.033	.003	
	기혼	4.38 ± .48			
종교	불교	4.37 ± .47	.692	.558	
	가톨릭	4.19 ± .51			
	기독교	4.14 ± .93			
	무교	4.04 ± .83			
학력	3년제 간호대학 졸업	4.37 ± .50	3.836	.023	b<a,c
	4년제 간호대학 졸업	4.02 ± .85			
	석사 졸업	4.48 ± .49			
총 임상 경력	<5년 ^a	3.95 ± .86	3.001	.032	a<d
	5년-10년 미만 ^b	4.05 ± .88			
	10년-15년 미만 ^c	4.35 ± .55			
	≥15년 ^d	4.41 ± .43			
부서경력	<5년	4.07 ± .81	.517	.597	
	5년-10년 미만	4.11 ± .85			
	≥10년	4.40 ± .53			
근무부서	병동	4.04 ± .93	.867	.459	
	외래	4.35 ± .39			
	수술실	4.11 ± .49			
	중환자실	4.07 ± .77			
근무형태	교대근무	4.05 ± .85	-2.979	.004	
	고정근무	4.35 ± .39			

4. 조직몰입, 직무만족, 팔로우십, 환자안전관리활동의 상관관계

대상자의 조직몰입, 직무만족, 팔로우십, 환자안전관리활동 간 관계를 검증한 결과는 다음과 같다.

환자 안전관리 활동은 직무만족($r=.762$)과 가장 큰 양(+)의 상관관계를 가지고 있었으며, 다음으로 팔로우십($r=.661$), 조직몰입($r=.621$)과 양(+)의 상관관계를 가지고 있었다. 이는 조직몰입, 직무만족, 팔로우십이 높을수록 환자 안전관리 활동이 증가한다는 것을 보여준다.

<표 4> 조직몰입, 직무만족, 팔로우십, 환자안전관리활동의 상관관계

요인	조직몰입(r)	직무만족(r)	팔로우십(r)	환자 안전관리 활동(r)
조직몰입	1			
직무만족	.789**	1		
팔로우십	.672**	.837**	1	
환자 안전관리 활동	.621**	.762**	.661**	1

* $p<.05$

** $p<.01$

5. 조직몰입, 직무만족, 팔로우십, 환자안전관리활동의 영향 요인

대상자의 환자안전관리활동에 미치는 영향 요인을 분석하기 위해 일반적 특성에서 통계적으로 유의미하게 차이가 나는 연령, 결혼, 학력, 근무경력, 근무형태와 조직몰입, 직무만족, 팔로우십을 독립변수로 선택하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이들 독립변수 간 공차한계는 .190~.863이었고, VIF값은 1.159~5.250으로 독립변수간 공선성에는 문제가 없었다. 또한 오차의 독립성을 검증한 결과 Durbin-Watson 통계량이 2.094로 자기상관이 없는 것으로 확인되었고 약 60.4%의 설명력을 나타내었다. 회귀계수의 유의성 검정결과는 학력 중 3년제 간호대학 졸업($t=3.048$, $p=.003$), 직무만족($t=6.449$, $p<.001$)이 환자 안전관리 활동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표준화 계수(β)는 각 독립변인들이 종속변수인 환자 안전관리 활동에 미치는 상대적인 영향력을 나타내는 것으로 조직만족($\beta=.651$)이 가장 영향력이 컸으며, 다음으로 학력 중 3년제 간호대학($\beta=.145$)순으로 영향력이 컸다.

<표 5> 조직몰입, 직무만족, 팔로우십이 환자 안전관리 활동에 미치는 영향요인에 대한 다중회귀분석

독립변수	β	표준 오차	표준화 베타	t	p	공차 한계	VIF
(상수)	.996	.242		4.111	<.000		
연령 ¹⁾ 30대	.073	.095	.045	.772	.441	.557	1.795
(ref:20대) 40대	.487	.272	.129	1.791	.075	.367	2.721
결혼 유무 ²⁾ (ref:미혼)	-.111	.105	-.059	-1.063	.289	.613	1.631
학력 ³⁾ 3년제	.406	.133	.145	3.048	.003	.845	1.183
(ref:4년제 간호대학							
간호대학) 석사졸업	.146	.145	.050	1.007	.315	.789	1.268
총							
임상							
경력 ⁴⁾ 5년-10년	-.006	.092	-.004	-.067	.947	.653	1.532
10년-15년	.043	.138	.021	.312	.755	.432	2.313
(ref: < 5년)							
≥ 15년	-.237	.237	-.074	-1.000	.318	.353	2.834
근무형태 ⁵⁾							
(ref:교대근무)	.207	.115	.085	1.804	.073	.863	1.159
조직몰입	.057	.097	.043	.589	.557	.355	2.814
직무만족	.841	.129	.651	6.499	<.000	.190	5.250
팔로우십	.145	.120	.099	1.213	.227	.287	3.485

R²=.627, 수정된 R²=.604
F=27.343, p=.000, Durbin-Watson=2.094

주) 1)연령: 20대=0, 30대=1, 40대=2

2)결혼: 미혼=0, 기혼=1

3)학력: 4년제 간호대학=0, 3년제 간호대학=1, 석사졸업=2

4)근무경력:5년 미만=0, 5년-10년 미만=1, 10년-15년 미만=2, 15년 이상=3

5)근무형태: 교대근무=0, 고정근무=1

V. 논의

본 연구는 공공병원 간호사의 직무몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동에 미치는 영향을 파악하고자 수행되었다. 본 연구 결과를 통해 공공병원 간호사의 직무몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동 정도를 파악하고, 환자안전관리활동을 강화할 수 있는 기초자료를 제공하고자 하며, 주요 연구 결과에 대해 다음과 같이 논의하고자 한다.

1. 대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성과 환자안전관리 활동 차이

본 연구 대상자의 연령은 전체의 51.0%가 30대였으며, 여성이 남성보다 71.2%(148명) 높은 비율을 나타내었다. 또한 근무 기간에 있어서 5년 미만의 경력을 보유한 간호사가 39.9%로 가장 많은 수치를 보였다.

학력의 분포를 보면 3년제 졸업 19명(9.1%), 4년제 졸업 172명(82.7%)로 4년제 대학 졸업자의 비율이 상향되고 있었고, 우수한 많은 인력이 취업하고 있으며 간호 교육 체계가 일원화되면서 학력이 상향되고, 간호역량이 향상되고 있음을 알 수 있었다.

일반적 특성에 따른 환자안전관리활동은 연령, 결혼, 학력, 총 임상 경력, 근무 형태에서 통계적으로 유의미한 차이가 확인되었다. 구체적으로 40대 집단이 20대 집단보다 환자안전관리활동 수준이 더 높았다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 기혼인 경우, 임상 경력 10년 이상인 경우의 환자안전관리활동의 점수가 높게 나타난 임선애(2018)의 연구 결과와 중소병원 간호사를 기혼일 때, 연령 40대 이상일 때 환자안전관리활동 점수가 높게 나타난 박민지, 박효정(2023)의 연구 결과와 유사하였다.

한편, 학력에 따른 환자안전관리활동 수준 차이에 있어서 본 연구에서는 3년제 졸업자가 4년제 졸업자보다 환자안전관리활동 수준이 높게 나타나고 있었다. 이는 기존 선행연구에서 제시되었던 교육 수준이 높을수록 환자안전관리활동이 강화된다는 박정하(2020)의 연구 결과나, 교육 수준이 높을수록 환자안전관리활동이 높다는 연구 결과(이지은, 이은남, 2013)와는 상반된 결과로 나타났다. 또한, 환자안전관리활동은 학력, 현 부서 근무경력, 직책, 안전 교육 경험 유무와는 유의한 차이가 없었다는 연구 결과(박현희, 2013)와도 차이를 보인다.

추후 환자안전관리활동에 학력이 미치는 영향의 차이에 대해서 병원 규모, 임상 경력, 해당 병원의 환자안전관리활동 교육 등에 따른 환자안전간호활동의 양상을 반복적인 연구를 통하여 재확인할 필요성을 제기한다.

총 임상 경력은 15년 이상 집단이 5년 미만 집단보다 환자안전관리활동이 더 높았다. 총 임상 경력이 많을수록 환자안전관리활동 수준이 높게 나타난 본 연구 결과는 황성미(2020), 박현희, 김숙영(2019)의 연구 결과와도 같다.

근무경력이 길수록 환자안전관리활동 수준이 높아지는 것은 장기간 근무하면서 확보한 유의미한 경험을 통해 환자안전관리활동에 있어서 독자적인 판단과 의사결정 등의 재량을 활용할 수 있기에 조직몰입이 증가 되어 직무 만족으로 이어지고(전은정, 2016) 환자안전관리활동으로도 이어지는 것으로 유추할 수 있다. 또한 경력이 높아질수록 폭넓은 임상 경험을 하게 되고 환자안전 관련 지식이 풍부해지면서 업무에 대한 자신감과 책임감이 높아지기 때문일 것으로 생각되며, 환자안전관리활동 관련 지식과 경험이 축적되면서 환자안전관리활동에 더 많이 신경을 쓸 것으로 판단된다.

본 연구에서 근무 형태에 따른 환자안전관리활동을 살펴본 결과, 고정근무 집단이 교대근무 집단보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 고정근무 집단에서 환자안전관리활동에 대한 중요성을 인식하는 수준이 높다는 고은숙과 강경자

(2023)의 연구 결과와 일치하였다. 다만, 고정근무 간호사의 경우 교대근무 간호사보다 비중이 현저히 낮아(황성미, 2020), 간호 활동에 비교적 적게 관여하는 것으로 간주 되고 있어 고정근무에 따른 환자안전관리활동의 차이를 세밀하게 살펴볼 필요성이 있다. 또한, 본 연구 대상자는 병원 특성상 주기적으로 5년마다 근무지 이동이 이루어지는 까닭에 일반적인 사립병원들과 연구 결과가 다를 수 있는 제한점이 있다.

본 연구와 선행연구의 연구 결과에서 나타나는 차이는 연령, 총 임상 경력이 높을수록 풍부한 임상경험을 확보하고 있고, 환자안전관리활동 역량이 강화된 것으로 추측할 수 있는 부분이나, 병원이나 병동의 특성이 고려되지 않았으며 자가 보고 형식의 조사 결과인 만큼 실제 수행과 차이를 보일 수 있으므로 해석에 주의가 요구된다. 지역거점 공공병원 간호사의 환자안전관리활동을 살펴본 최은영(2023)의 연구 결과에 따르면, 병원 규모의 차이는 환자안전관리활동에 크게 영향을 나타내지 않은 것으로 보고 되었지만 단일 공공병원을 대상으로 하였으므로 본 연구 결과를 전체 공공병원에 근무하고 있는 간호사에게 일반화시키는 데 신중해야 한다.

2. 조직몰입과 환자안전관리활동

본 연구에서 조직몰입은 5점 만점에 평균 2.95점이었으며 종합병원 간호사를 대상으로 환자안전관리활동 정도를 분석한 임선애와 박민정(2018)의 연구 5점 만점에 3.34점보다는 낮게 나타나고 있는데, 7점 만점으로 환산하였을 때는 평균 약 4.13점으로 추정된다. 이는 공공의료기관 간호사를 대상으로 한 이현경, 김근면, 김은주(2019)의 연구 7점 만점에 4.95점보다 낮고, 공현희와 손연정(2012)의 연구 7점 만점에 3.98점보다 약간 높았다. 이러한 차이는 사립병원과 공공병원의 대상자 수, 병동이나 근무부서 기인한 것으로 판단된다.

이현경, 김근면, 김은주(2019)의 연구에서 조직몰입은 직무만족보다 결근이나 이직 등의 행동을 더 잘 예측하는 변수이며, 연령대가 높을수록 조직몰입이 높다는 결과가 제시되어 있다. 본 연구에서도 조직몰입이 40대 간호사 집단과 기혼 간호사 집단에서 더욱 높게 나타났음을 고려할 때, 낮은 연령대와 미혼 집단의 조직몰입 증진 방안이 고려될 필요성이 제기된다. 구체적으로 개인적인 역량을 강화하는 교육이나 직책에 적합한 업무교육, 환자안전관리활동 교육 방안이 마련될 필요가 있다고 사료 된다.

본 연구에서 근무부서의 경우 수술실 집단이 중환자실과 병동 집단 비해 조직몰입 정도가 더 높게 나타났으며, 환자안전관리활동에도 유의한 차이가 나타났다. 이는 근무부서에 따라, 환자안전관리활동에 차이가 난다는 공현희, 손연정(2012)의 연구 결과와 같게 나타났다. 또한 외래 근무자가 중환자실과 응급실 근무자보다 조직몰입 수준이 높게 나타난 유미애, 손연정(2009)의 연구 결과에서처럼 조직몰입 수준을 높일 수 있는 환경적 요인에 해당하는 업무환경(수술실, 외래, 병동, 중환자실 등)에 따라 직무몰입이 달라질 수 있음을 보여준다.

본 연구에서는 조직몰입의 하위요인 중에서 근속 의지가 평균 3.05점으로 가장 높았고, 조직 애착 평균 2.97점, 조직 동일시는 평균 2.88점 순이었다. 그러나 종합병원 간호사를 대상으로 조직몰입과 환자안전관리활동의 영향 관계를 살펴본 임선애, 박민정(2018)에 따르면, 조직몰입 중 하위요인에서 조직 애착, 조직 동일시, 근속 의지의 순으로 환자안전관리활동에 영향을 미치고 있었다. 대학병원 간호사를 대상으로 조직몰입과 환자안전관리활동의 관계를 살펴본 금주라(2016) 연구에서는 조직몰입의 하위요인 중 조직 애착이 환자안전관리활동에 가장 큰 영향력을 보였다.

공공의료기관 간호사를 대상으로 한 이현경 등(2019)의 연구에서도 사립병원에 비해 직장 분위기가 안정적이고 정년을 보장하는 등 공공 의료조직에

계속 남고 싶은 욕구가 강해 조직몰입이 높아지고 있었으며, 조직몰입의 하위영역별 요인에서 근속 의지가 5.26점으로 가장 높게 나타나 본 연구 결과와 일치하였다.

선행연구들은 조직몰입이 환자안전관리활동과 유의한 영향 관계를 갖고 보고한다는 점에서 본 연구 결과와 맥락을 같이 하지만, 선행연구와 공공병원 간호사 대상 연구에서 나타나는 조직몰입의 하위요인에 있어서 공공병원은 근속 의지가, 종합병원에서는 조직 애착이 더 높게 나타난다는 차이는 병원의 규모, 공공병원과 사립병원의 특성 등에 따른 차이로 나타나서 추후 연구가 필요하다.

본 연구에서는 조직몰입이 환자안전관리활동에 양적 상관관계는 있으나 영향요인으로는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 본 연구 대상자 중 20대 간호사가 44.2%로 비교적 많고, 임상경력도 5년미만이 39.9%로 가장 많아 짧은 경력이 직무몰입에 영향을 주었을 것으로 사료되어 추후 대상자를 확대하여 연구가 필요하다.

연령이 많고, 임상 경력이 길어질수록 조직과 업무에 대한 이해도가 높아지며 조직에 대한 애착이 증가하여 나타나고, 반대로 연령이 낮고 임상경험이 짧은 간호사의 조직몰입 수준은 경력 간호사보다 낮게 나타난다고(조성숙, 강문희, 2013)보고되고 있어, 간호사의 경력 상관없이 모든 간호사의 환자안전관리활동을 강화하기 위해서는 간호업무 환경을 개선하고, 유연한 조직문화를 적용할 수 있는 후속 연구가 필요하겠다.

3. 직무만족과 환자안전관리활동

본 연구 대상자의 직무만족 정도는 기혼 간호사가 미혼 간호사보다 높았으며, 5점 만점에 평균 3.30점이었다. 공공병원 간호사의 직무만족을 살펴본

박정화(2020)의 연구에서 직무만족도의 평균 점수는 5점 만점에 3.28점으로 본 연구 결과와 비슷하였으며 기혼인 간호사의 직무만족이 미혼 간호사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지해 주고 있다. 존중 및 인정의 인간관계가 평균 3.41점으로 가장 점수가 높았으며, 전문적 간호사로서의 책임완수가 평균 3.39점, 조직적 차원의 지원과 인정이 평균 3.34점, 직업을 통한 인격적 성숙이 평균 3.29점, 전문적 역량이 평균 3.08점, 직업의 안정성과 보람이 평균 3.05점 순으로 나타났다.

박정화(2020)의 연구에서는 직업의 안정성과 보람이 3.58점, 조직적 차원의 지원과 인정이 3.09점으로 가장 낮게 나타났다.

존중 및 인정의 인간관계가 가장 높게 점수가 나온 이유는 공공병원으로 자율성이 강하고, 부서 협력이 잘되며, 타인을 배려하고 인간을 존중하는 분위기로 높은 점수로 나타났다 생각 되고, 직업의 안정성과 보람이 가장 낮게 나온 이유는 급여나, 복지가 사립병원보다 약해서 개선해서 직무만족을 높여야 겠다고 생각된다.

선행연구에 따르면 공공병원 간호사의 평균 연령은 36.35세(이지현, 진수진, 주현정, 2011)로 상급종합병원 간호사의 평균 연령 26.88세(강현임, 2010) 및 종합병원 간호사의 평균 연령 31세(한미영 등, 2015)보다 높다고 보고되고 있다. 본 병원의 경력 간호사가 타 병원에 비해 오래 재직하고 있음을 보여주는 것으로, 공공병원 간호사들은 민간병원의 간호사와 비교했을 때 상대적으로 낮은 이직률(조혜경, 이태용, 김철웅, 2015)과 높은 직무만족(이지현, 진수진, 주현정, 2011)을 갖는다.

직무만족도가 높을수록 환자안전관리활동을 잘 수행한다는 연구(황현정, 이윤미, 2017)와 직무만족도와 환자안전관리활동 상관관계를 확인한 연구(임유진, 2019), 직무만족도가 낮아지면 간호사의 업무 스트레스가 증가하여

간호 서비스는 물론 환자안전관리활동에 부정적인 영향을 미친다는 연구(정영인, 2017) 등에서 확인할 수 있는 것처럼 직무만족은 중요하다. 이는 본 연구 결과에서도 양적 상관관계가 있고 중요 영향요인으로 확인된 부분으로, 환자안전관리활동의 수준을 높이려면 간호사의 직무만족을 높일 필요가 있다고 판단된다. 무엇보다 조직을 신뢰하고 활기 있게 업무를 하는 건강한 조직을 만드는 요인인 직무만족은 환자안전관리활동에 긍정적인 영향을 미쳐, 환자안전관리활동의 수준을 지속적으로 높이게 만든다(한미영, 정면숙, 2017).

직무만족을 높이기 위해서는 간호사 개인의 능력을 발휘 할 수 있게 하는 기회를 제공하고 업무에 대한 자율성과 책임감이 증가, 총 임상 경력과 근무년 수, 적절한 인사제도 및 평균 급여와 근무조건이 향상되어야 하며 병원 차원에서 적절한 간호인력 및 임금수준 등 복리후생 부분에서의 간호업무환경 개선의 노력이 필요하다고 생각되고, 무엇보다 높은 그룹이 환자안전관리활동을 더 잘 수행한다는 점에서 직무만족도가 낮은 그룹에 속하는 간호사의 경우 개인의 정서적 안정도를 고려한 맞춤형 환자안전관리활동 프로그램을 개발할 필요가 있으며, 직원의 사기와 업무 만족도를 높이기 위해 승진, 보상, 적절한 인력배치, 직원 복지, 수평적 의사소통, 관리자의 효과적 리더쉽과 같은 조직의 내·외적 체질 개선 등을 고려할 필요성이 제기된다(공현희, 손연정, 2012).

즉, 간호사가 자신의 업무에 대해 긍정적으로 인식할수록 직무만족이 증가하는 만큼, 병원과 간호관리자들은 이러한 영향요인을 고려하여 간호사가 도전할 수 있는 목표를 다양화하고, 그 목표를 직접적으로 실현할 수 있게끔 지속적인 자기 발전을 위한 지원 정책을 실천(이정숙, 2018)하는 등 간호사의 업무 환경에 대한 복지를 강화하는 방안이 요구된다.

4. 팔로워십과 환자안전관리활동

본 연구 대상자의 팔로워십은 5점 만점에 평균 3.14점이었다. 독립적 비판적 사고가 평균 3.16점으로 평균 3.11점인 적극적 능동적 사고보다 높게 나타났다. 최기쁨과 박효정(2023)의 연구에서 팔로워십은 5점 만점에 평균 4.26점이었고, 팔로워십을 리더와 구성원의 교환관계로 접근한 김정아와 박정숙(2020)의 연구에서는 5점 만점에 3.59점이었다. 공공병원이라 간호사의 자율성이나 셀프리더십이 강화되어 있어서 팔로워십 점수가 타 연구보다 낮은 점수가 나타났다.

기존 연구에서 공공병원 간호사들의 팔로워십과 환자안전관리활동의 영향 관계를 살펴본 연구는 없어 비교하기에 제한점이 있으며 추후 후속 연구를 통해 일반적 특성과 팔로워십, 환자안전관리활동의 관계를 살펴보는 등, 대상자를 확대하여 그 결과를 비교, 분석할 필요가 있다.

이러한 연구 결과는, 현재 공공병원 간호사를 대상으로 팔로워십이 직무스트레스나 조직몰입, 관계유대 등을 살펴본 연구가 매우 부족한 상황이지만 차이는 연구가 이루어진 시점과 정보화 발달에 리더의 권한과 힘이 팔로워에게 점점 더 많이 위임되어 팔로워들의 영향력과 중요성이 커져 과거보다 최근의 간호사들의 팔로워십이 높아진 것으로 추측된다는 연구 결과(최기쁨, 박효정, 2023)와 일치하고, 조직몰입과 팔로워십이 양의 상관관계를 나타내고, 결과적으로 임상간호사를 대상으로 팔로워십이 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않다는 연구 결과(김정아, 박정숙, 2020)와 중환자실 간호사를 대상으로 관계 유대의 측면에서 팔로워십과 조직몰입이 양적 상관관계에 있음을 규명한 연구 결과(이내영, 김영순, 2017)와는 본 연구 결과와 부분 일치한다. 무엇보다 높은 수준의 팔로워십을 가진 간호사일수록 주인의식과 비판적이고 독립적인 사고를 바탕으로 조직 내에서 이루어지는 간호 활동이

나 환자안전관리활동에 적극적으로 참여한다는 것을 예상할 수 있다(권시내, 박효정, 2020). 또한, 팔로워십은 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 그동안 강조되어 간호조직 구성원들의 리더십 이외에 팔로워십을 중요하게 고려하여 팔로워십 증진 프로그램을 개발하고 적용할 필요성을 보여준다(황은정, 문숙자, 2019). 간호사를 대상으로 팔로워십과 환자안전관리활동에 대한 국내 선행연구가 부족하므로 다양한 인구학적 특성이나 병원 규모를 고려한 후속 연구가 필요하다고 사료된다.

간호단위 관리자의 리더십은 간호사의 팔로워십을 강화하여 직무만족을 높이며, 근무부서에 대한 만족도가 높을수록 리더십의 영향력이 강화(김경화, 김은경, 2019)되어 환자안전관리활동에 더 집중할 수 있도록 돕는 요인이라 할 수 있다. 또한, 간호·간병통합서비스 병동의 간호사를 대상으로 셀프리더십이 환자안전관리활동에 미치는 영향을 살펴본 이규민과 지은선(2021)의 연구에서 근무 형태는 셀프리더십에 유의한 영향을 미치는 요인으로, 간호조직에서의 셀프리더십은 직무만족과 조직몰입을 높이고, 직무스트레스를 낮추어 간호업무의 질을 높이는 요인(김희경, 곽명순, 2006)으로 간호업무 영역에 포함된 환자안전관리활동을 강화할 수 있는 요인으로 간주할 수 있다.

본 연구에서 팔로워십은 직무만족과 상관관계에 놓여있으나 환자안전관리활동에 유의한 영향을 미치는 요인이 아닌 것으로 파악되었는데, 이는 그동안 리더십과 환자안전관리활동의 영향관계를 살펴본 연구 결과에서 리더십이 팔로워십을 매개하여 환자안전관리활동을 강화한다(김경화, 김은경, 2019)는 측면에서 팔로워십을 높일 수 있는 리더십이나 셀프리더십의 측면으로 환자안전관리활동에 접근할 필요성이 제기된다.

후속 연구를 통해 셀프리더십이 환자안전관리활동에 미치는 영향 관계도 살펴볼 필요가 있다.

5. 환자안전관리활동의 주요 영향요인

본 연구 대상자의 환자안전관리활동은 5점 만점에 평균 4.02점이었다.

본 연구에서는 위기관리 항목을 포함한 간호활동과 관련된 9개 영역 40문항을 바탕으로 환자안전관리활동의 정도를 파악하고자 하였다. 본 연구의 환자안전관리활동 하위영역별로는 낙상 예방, 욕창 예방 4.25점으로 가장 높게 나타났으며, 감염예방 4.22점, 수술 및 시술 간호 4.17점, 구두 및 전화처방 4.13점, 투약 간호 4.06점, 환자 확인 4.02점, 위기관리 4.02점, 안전한 환경 3.88점 순이었다.

김영신(2018)의 연구에서는 욕창 예방이 4.41점으로 가장 높게 나타났으며, 낙상 예방 4.25점, 감염예방 4.24점, 구두 및 전화처방 4.20점, 수술 및 시술 4.18점, 투약 4.15점, 위기관리 4.02점, 환자 확인 4.02점, 응급상황 3.97점 순이었고 안전한 환경이 3.76점으로 가장 낮게 나타나 본 연구 결과와 부분적으로 일치하였다.

본 연구의 환자안전관리활동 점수는 동일한 도구를 사용한 김영신(2018)의 환자안전관리활동 점수와 비슷한 수준으로, 종합병원, 중소병원 간호사의 환자안전관리활동 평균 점수보다 높았다.

본 연구 대상자의 병원은 COVID-19 시기 감염병 전담병원으로 감염 교육이나 환자안전관리 훈련을 집중적으로 했던 경험이 있어서 선행연구의 대상자들보다 환자안전관리 활동 점수가 높게 나타났을 수 있다.

이러한 차이는 시기별로 감염에 관한 제도적 장치가 마련되었거나 연구 당시에 의료보건 분야의 사회적 이슈에 따른 차이라 볼 수 있다(하수진, 이민주, 2019).

여기에, 선행연구에 사용된 환자안전관리활동 측정 도구의 경우, 인증평가기준안으로부터 도출, 수정된 도구로 인증평가의 연장선상에서 측정 시점에 평가 여부, 평가를 위한 교육 이행 여부 등의 차이에서 기인한 것으로 예상할 수 있다(김미중, 김정자, 2015).

중소병원(300병상 이하)일수록 환자 안전 전담부서가 존재하는 의료기관의 비율이 20% 정도로 낮고 환자안전교육을 실시하지 않는 병원이 많기 때문(황현정, 이윤미, 2017)에 병원 규모에 따른 차이가 나타난 것으로 판단된다.

본 연구에서 환자안전관리활동은 직무만족과 가장 큰 양(+)의 상관관계를 가지고 있었으며, 다음으로 팔로워십, 조직몰입과 양(+)의 상관관계를 가지고 있었다. 이는 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 높을수록 환자안전관리활동이 증가한다는 것을 보여준다. 그러나 환자안전관리활동에 미치는 주요한 영향을 나타내는 요인으로는 직무만족과 학력만이 유의하게 나타났으며 이중 직무만족이 가장 영향력이 컸으며, 다음으로 학력순으로 나타났으며 설명력은 60.4%이었다. 정서희, 정석희(2022)의 연구에서는 직무만족과 조직몰입이 높을수록 환자안전관리활동이 증가함을 볼 수 있어 직무만족과 조직몰입이 높을수록 환자안전관리활동이 높아진다는 본 연구 결과와 맥락을 같이한다. 이는 공공병원 간호사의 환자안전관리활동 수준을 높이기 위해서 직무만족이 매우 중요하며 우선적으로 강화할 필요가 있음을 보여준다.

공공병원 간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 급여 수준 개선과 간호인력 확대, 업무량 조절(전은정, 2016) 등이 필요하며, 간호사 1인당 간호해야 할 담당 환자의 수가 적을수록, 근무 시간이 짧을수록 직무만족이 높아진다는 점에서 근무의 유연성을 확보할 수 있도록 충분한 간호인력의 배치와 담당 환자수의 조절(정봉희, 김현숙, 2021) 등의 방안도 강구될 필요가 있다.

일반적으로 보통 간호사들은 학력이 높을수록 전문적인 지식과 기술을 보유하고 있을 것으로 간주 되고, 이는 환자안전관리활동 능력을 향상 시킬 것으

로 예측할 수 있다. 그러나 본 연구에서 4년제 간호대학을 졸업한 간호사보다 3년제 간호대학 출신의 간호사가 좀 더 높은 환자안전관리활동 수준을 보이고 있다.

송미라(2014)의 연구에서도 학력에 따른 환자안전관리활동의 차이가 없음을 볼 수 있는데, 이는 어떤 학위를 받았건 어떤 교육과정을 수료하였건 간호사 국가 면허시험 자격을 취득하여 간호사 면허를 받은 간호사는 직업의식과 윤리의식을 가지고 동일한 간호 및 환자안전관리활동을 잘 수행한다는 것으로 볼 수 있을 것이다.

다만, 본 연구의 결과는 S시 소재 일개 공공병원 간호사를 대상으로 조직몰입, 직무만족, 팔로워십과 환자안전관리활동의 관계를 살펴본 것이므로, 병원 간호사 전체를 대상으로 연구 결과를 일반화하는데 제한이 있다. 본 연구에서 학력에 따른 환자안전관리활동의 차이가 나타나는 것은 학력 수준 이외에도 간호사의 경험, 교육, 학습 능력, 의지 등이 영향을 미칠 수 있으므로 각 병원마다 근무환경의 차이가 있고, 인력 상황, 조직 구조, 직무만족 조직몰입, 팔로워십 등의 차이가 있으므로 후속 연구가 필요하다.

6. 연구의 의의

첫째, 간호 연구적 측면

본 연구는 기존에 간호사의 환자안전관리활동에 영향을 미치는 요인으로 확인된 조직몰입과 직무만족 변수 외에 국내 처음으로 팔로워십 요인을 활용하여 조직몰입과 직무만족, 팔로워십이 공공병원 간호사의 환자안전관리활동에 미치는 영향을 알아본 연구라는 점에서 그 의의가 있다.

둘째, 간호 실무적 측면

본 연구 결과, 직무만족이 환자안전관리활동에 미치는 영향력을 확인할 수 있었으며, 공공병원 간호사를 비롯하여 상급, 중소병원 간호사를 대상으로 직무만족을 강화하고 나아가 환자안전관리활동을 높이는 방안을 모색할 필요가 있다.

셋째, 간호 교육적 측면

여러 선행연구에 따르면 직무만족은 교육 및 근무환경 개선, 복지 강화 등을 통해 증진할 수 있는 것이다. 본 연구의 결과를 바탕으로 직무만족을 높여 환자안전관리활동 수준을 높일 수 있는 체계적인 방안이 마련될 필요가 있다. 또한 본 연구에서 직무만족이 환자안전관리활동에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된 만큼, 지속적으로 직무만족을 높여 환자안전관리활동을 향상시키는 교육 프로그램을 개발하는 것이 필요할 것이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 공공병원 간호사를 대상으로 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동에 미치는 영향을 확인하기 위한 연구로 수행되었다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성을 살펴보면 먼저 연령은 30대, 최종 학력은 4년제 간호대학 졸업자, 여성이 많았다. 총 임상 경력은 5년미만이 가장 많았으며, 근무부서는 병동 근무자가 근무 형태로는 교대근무가 가장 많았다. 대상자의 일반적 특성 및 간호 관련 특성에 따른 차이를 살펴보면 조직몰입의 경우 연령, 결혼, 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무만족 차이에서 결혼 여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 팔로워십의 차이는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 일반적 특성에 따른 환자안전관리활동 차이를 살펴보면, 연령, 결혼, 학력, 근무경력, 근무형태에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 대상자의 조직몰입, 직무만족, 팔로워십, 환자안전관리활동 간 상관관계를 분석한 결과, 환자안전관리활동은 직무만족과 가장 큰 양(+)의 상관관계를 가지고 있었으며, 팔로워십, 조직몰입과 양(+)의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 높을수록 환자안전관리활동이 증가한다는 것을 보여주지만 특히 학력 중 3년제 간호대학 졸업, 직무만족이 환자안전관리활동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀 분석 결과 설명력은 60.4% 나타내었다.

대부분의 환자안전관리활동은 간호사에 의해 이루어지고 있는 만큼, 환자안전 확보를 위해 간호의 질을 향상 시키고, 안정성을 높이려면 간호사의 환자안전관리활동에 영향을 주는 요소를 파악해야 한다.

이를 기반으로 환자에게 수준높은 간호를 제공하며 현재, 의료서비스의 질을 가늠할 수 있는 중요한 기준인 환자안전관리활동을 활성화하는 방안을 마련하여 업무에 적용한다면 환자에게 수준 높은 간호를 제공할 수 있을 것이라고 생각된다.

2. 제언

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 공공병원은 지역 내 공공의료 서비스를 제공할 뿐만 아니라 취약계층을 위한 보건의료의 안전망 역할 수행하는 곳으로, 공공병원에서의 환자안전관리활동은 의료서비스의 질적 수준을 제고 하는 동시에 공공병원에 대한 국민의 신뢰를 담보할 수 있는 중요한 요소가 된다. 따라서 공공병원에서 환자안전관리활동의 상당수를 직간접적으로 담당하고 있는 간호사의 환자안전관리활동 강화를 위한 지속적인 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구를 바탕으로 공공병원 간호사뿐만 아니라 상급 병원이나 중소병원 간호사의 직무만족이 환자안전관리활동에 미치는 영향을 분석하여, 간호인력의 직무만족을 강화하는 프로그램이나 제도 개선 등으로 국내 의료체계의 환자안전관리활동 효과를 높일 수 있는 구체적인 방안이 마련될 필요가 있다.

셋째, 본 연구를 바탕으로 공공병원 간호사의 환자안전관리활동에 중요한 영향력을 미치는 것으로 확인된 학력과 관련하여 3년제 간호대학 졸업자와 4년제 간호대학 졸업자의 설문 대상자 수를 확대하여 환자안전관리활동과 학력 간의 영향 관계를 검증하는 후속 연구의 필요성이 요구된다.

참고문헌

- 강경희, & 박성애. (2011). 수술실 간호사의 성과 평가에 대한 인식이 조직 몰입 및 성과에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 17(2), 189-197.
- 강명주, & 정경희. (2017). 지방의료원 간호사의 의료기관인증제 인식이 환자 안전관리활동과 간호업무성과에 미치는 영향. *한국간호행정학회*, 23(4), 416-426.
- 강현임. (2010). 일개 상급종합병원 간호사의 직무만족, 직무스트레스 및 고객지향성에 관한 연구. *한국직업건강간호학회지*, 19(2), 268-277.
- 강희, 최수경, & 김인숙. (2016). 수술실 간호사의 환자안전관리활동 영향 요인. *한국산학기술학회논문지*, 17(9), 329-339.
- 고명숙. (2003). 임상간호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 9(3), 315-327.
- 고은숙, & 강경자. (2023). 임상간호사의 사건보고태도, 환자안전관리 중요성 인식, 환자안전문화가 환자안전사건 보고에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 29(3), 309-319.
- 공문숙. (2003). 고용형태에 따른 조직몰입과 이직의도 차이 연구. *성신여자대학교 인력대학원 석사학위논문*, 서울.
- 공유경. (2015). 임상간호사의 직무스트레스, 자기효능감 및 직무만족도. *남부대학교 보건경영대학원 석사학위논문*, 광주.
- 공현희, & 손연정. (2012). 상급 종합병원 간호사의 직무만족도와 조직몰입이 환자안전관리 활동에 미치는 영향. *기본간호학회지*, 19(4), 453-462.
- 곽윤복, & 김신희. (2021). 간호사의 간호근무환경과 이직의도 관계 : 워라벨(일과 삶의 균형)의 매개효과. *디지털융복합연구*, 19(3), 263-272.

- 구옥희, & 최옥순. (2000). 임상간호사의 팔로워십(followership)과 직무만족, 조직몰입과의 관계. *대한간호학회지*, 30(5), 1254-1264.
- 권기연, & 오복자. (2019). 간호사의 간호일터영성, 자기효능감이 환자안전관리활동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 25(2), 106-114.
- 권상집. (2018). 리더의 서번트 리더십과 구성원의 팔로워십, 조직몰입과 조직시민행동 간의 구조적 관계 분석. *기업경영연구*, 25(3), 71-89.
- 권시내, & 박효정. (2020). 일개 종합병원 간호사의 긍정심리자본, 셀프리더십, 관계유대가 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 26(3), 241-250.
- 금주라. (2016). 임상간호사의 환자안전문화, 조직몰입과 환자안전관리활동의 관계. *아주대학교 일반대학원 석사학위논문*, 경기.
- 김건희. (2015). 병원간호사의 환자안전문화 인식, 직무만족, 재직의도의 관계. *경상대학교 대학원 석사학위논문*, 경남.
- 김남순, 전진아, 김명희, 이희영, 박금령, 최지희, 손정인, & 김광묘. (2014). 공공보건의료의 현황과 발전방안: 지방의료원과 국립대병원 중심으로. 세종: 한국보건사회연구원.
- 김명희. (2016). 중환자실 간호사의 안전문화인식, 태도 및 환자안전간호활동에 관한 연구. *한양대학교 대학원 석사학위논문*, 서울.
- 김미경. (2018). 대학병원 간호사의 직무스트레스 요인과 환자안전문화 인식 및 환자안전간호 활동 간의 인과관계분석. *한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문*, 서울.
- 김미란. (2011). 환자안전(patient safety) 개념분석. *대한간호학회지*, 41(1), 1-8.
- 김미정, & 김종경. (2021). 긍정 간호조직문화 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 51(3), 305-319.
- 김소인, 임지영, & 김인아. (2002). 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 대한

- 리더십-팔로워십 결합유형의 중요도 분석. *간호행정학회지*, 8(4), 563-574.
- 김수정. (2012). 수술실 간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 안전간호활동의 관련성. *인제대학교 보건대학원 석사학위논문*, 김해.
- 김애리. (2019). 병원 간호사의 직장 내 괴롭힘, 정서적 조직몰입 및 조직지원인식이 재직의도에 미치는 영향. *한국웰니스학회지*, 14(3), 203-213.
- 김애리. (2023). 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 전문적 자율성, 간호근무 환경 및 노력보상 불균형이 직무착근도에 미치는 영향. *대한스포츠통합학회지*, 21(2), 35-48.
- 김영신. (2018). 중환자실간호사의 환자안전문화인식, 조직의사소통만족과 환자안전관리활동. *아주대학교대학원 석사학위논문*, 경기.
- 김정아, & 박정숙. (2020). 임상간호사의 리더-구성원 교환관계와 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향. *글로벌 건강과 간호*, 10(1), 14-22.
- 김정은, 강민아, 안경애, & 성영희. (2007). 환자안전과 관련된 병원문화와 의료과오 보고에 대한 간호사의 인식조사. *임상간호연구*, 13(3), 169-179.
- 김정희, 이정면, 김해준, 김선제, 정현진, & 이용갑. (2020). 의료 공공성 강화를 위한 공공의료 확대 방안. 국민건강보험 건강보험연구원, 원주.
- 김지영. (2019). 중소병원 간호업무환경이 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *이화여자대학교 임상보건과학대학원 석사학위논문*, 서울.
- 김학희. (2001). 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구. *대전대학교 대학원 석사학위논문*, 대전.
- 김혜영, & 이은숙. (2013). 지방 중소병원 간호사의 환자안전문화 인식이 안

- 간호활동에 미치는 영향. *동서간호학연구지*, 19(1), 56-54.
- 김화영, & 김혜숙. (2011), 일 지역 종합병원 간호사의 환자안전문화 인식이 안전간호활동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 17(4), 413-422.
- 라명희. (2005). 혈액투석실 간호사의 역할갈등과 직무만족에 관한 연구. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*, 서울.
- 문숙. (2016). 중소병원 간호사의 환자안전문화인식과 직무만족도가 안전간호활동에 미치는 영향. *경희대학교 대학원 석사학위논문*, 서울.
- 문숙자, & 한상숙. (2009). 간호사의 조직몰입 예측요인. *한국간호교육학회지*, 15(1), 72-80.
- 문숙자. (2010). 간호사의 이직의도에 관한 구조 모형. *경희대학교 대학원 박사학위논문*, 서울.
- 박민지, & 박효정. (2023). 간호사의 부서이동태도, 전문직 자아개념, 조직몰입이 환자안전간호활동에 미치는 영향. *기본간호학회지*, 30(3), 303-312.
- 박소정, 강지연, & 이영옥. (2012). 병원간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 안전간호활동에 관한 연구. *중환자간호학회지*, 5(1), 44-55.
- 박소정. (2009). 병원간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 안전간호활동에 관한 연구. *동아대학교 대학원*, 부산.
- 박은정. (2020). 일 종합병원 간호사의 환자안전문화인식과 조직몰입, 안전통제감이 환자안전관리활동에 미치는 영향. *한국성서대학교 일반대학원 석사학위논문*, 서울.
- 박은진, & 한지영. (2018). 병원종사자의 조직 의사소통과 팀워크가 환자안전관리 중요성 인식 및 환자안전보장활동에 미치는 영향. *보건사회연구*, 38(2), 474-498.
- 박정하. (2015), 상급종합병원 간호사의 환자안전관리 중요성 인식, 환자안전문

- 화, 간호서비스의 질이 환자안전관리활동에 미치는 영향, *간호행정학회지*, 26(3), 181-191.
- 박정하. (2020). 상급종합병원 간호사의 환자안전관리 중요성 인식, 환자안전문화, 간호서비스의 질이 환자안전관리활동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 26(3), 181-191.
- 박정혜, & 박명화. (2014). 간호대학생의 환자안전에 대한 지식, 태도 및 수행자신감. *한국간호교육학회지*, 20(1), 5-14.
- 박현희, & 김숙영. (2019). 간호사의 환자안전관리 활동의 구조방정식 모형. *간호행정학회지*, 25(2), 63-72.
- 박현희. (2013). 간호사의 환자안전관리 활동에 대한 구조모형, *을지대학교 대학원 박사학위논문*, 의정부.
- 반영란. (2008). 간호사의 조직 커뮤니케이션 만족과 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향. *중앙대학교 대학원 석사학위논문*, 서울.
- 보건복지부. (2018). 2018년 공공의료기관현황. 보건복지부, 세종.
- 서문경애, 장성옥, 조경희, 김인아, & 이수정. (2006). 간호사의 셀프리더십과 간호업무성과간의 관계. *간호행정학회지*, 12(1), 151-158.
- 서이아. (2003). 일반간호사의 조직 내 의사소통 유형과 직무만족 및 간호업무성과의 관계. *계명대학교 경육대학원 석사학위논문*, 대구.
- 서지환. (2018). 일개 국립대학교병원 종사자의 공공보건의료 인식과 관련요인. *충남대학교 보건대학원 석사학위논문*, 대전.
- 성미혜, 금은정, 노현주, & 송민희. (2015). 임상간호사의 직무 과부하, 자기효능감, 정서적 소진과 이직의도와의 관계. *한국직업건강간호학회지*, 22(2), 130-139.
- 송미라. (2014). 간호사의 조직 의사소통, 사건보고가 환자안전관리활동에 미치는 영향. *한양대학교 대학원 석사학위논문*, 서울.

- 송효선. (2012). 병원간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무성과에 관한 연구. *우석대학교 대학원 석사학위논문*, 전북.
- 신문주. (2014). 의료기관 인증제도가 요양병원의 조직문화, 직무만족, 경영성과 및 환자안전에 미치는 영향 - 부산지역을 중심으로. *디지털융복합연구*, 12(10), 455-466.
- 신은숙. (2003). 병원간호조직문화와 팔로워십(Followership)유형이 임상간호사의 조직몰입에 미치는 영향. *원광대학교 보건환경대학원 석사학위논문*, 전북.
- 신은희. (2011). 요양보호사의 역할갈등과 직무만족. *공주대학교 대학원 석사학위논문*, 공주.
- 신혜선. (2009). 임상간호사의 전문직업성과 조직효과성의 관계연구 : 간호업무수행, 조직몰입, 경력몰입을 중심으로. *한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문*, 서울.
- 안명숙. (2012). 중소병원 간호사의 이직계획 예측요인 : 간호업무환경, 직무만족, 이직의도를 중심으로. *가천대학교 대학원 석사학위논문*, 성남.
- 양야기. (2019). 병원 간호사의 안전 간호활동에 영향을 미치는 요인. *기본간호학회지*, 26(3), 188-196.
- 양진기. (2015). 수술실 간호사의 수술환자 안전관리 활동 실태와 관련요인. *고려대학교 교육대학원 석사학위논문*, 서울.
- 염영희, 권성복, 이윤영, 권은경, 고종욱. (2009). 간호사의 직무만족 결정 요인-노동보상을 중심으로. *대한간호학회지*, 39(3), 329-337.
- 오명옥, 성미혜, & 김양원. (2011). 응급실 간호사의 직무 스트레스, 피로, 직무만족 및 조직 몰입. *임상간호연구*, 17(2), 215-227.
- 오은희, & 정복례. (2011). 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 17(4),

371-401.

- 우정희, 박주영, 이수연, & 오지은. (2018). 건강신념모델 기반 임상간호사의 감염관리 수행도 영향요인. *한국융합학회논문지*, 9(3), 121-129.
- 유미애, & 손연정. (2009). 기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계. *기본간호학회지*, 16(4), 515-523.
- 윤강재. (2020). 코로나19 대응 선별진료소 운영 경험과 개선 방안. 한국보건사회연구원, 세종.
- 의료기관평가인증원. (2020). 2019 환자안전사고 실태조사. 의료기관평가인증원, 서울.
- 의료기관평가인증원. (2023). 환자안전통계연보. 의료기관평가인증원, 서울.
- 이경희, & 박해경. (2013). 감정노동과 직무만족도의 관계에서 임파워먼트와 자율성의 매개효과. *한국데이터분석학회지*, 15(4), 2117-2133.
- 이권순, & 강경화. (2018). 간호사의 팔로워십 유형, 자아탄력성이 직무배태성에 미치는 영향. *임상간호연구*, 24(2), 127-136.
- 이금옥. (2009). 간호관리자의 리더십과 환자안전관리 활동에 관한 연구. *경희대학교 대학원 석사학위논문*, 서울.
- 이나주. (2011). 중소종합병원 간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 안전간호활동수행 정도. *제주대학교 대학원 석사학위논문*, 제주.
- 이내영, & 김영순. (2017). 중환자실 간호사의 관계유대와 전문직 자율성이 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 23(2), 151-160.
- 이명하. (1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성과의 관계: 간호사를 대상으로. *간호행정학회지*, 4(2), 363-385.
- 이병숙, 어용숙, & 이미애. (2018). 임상간호사의 직무만족 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 48(1), 12-25.
- 이세일. (2008). 종합병원 내부마케팅을 통한 직무만족이 간호사의 조직몰입,

- 이직의도에 미치는 영향. *조선대학교 대학원 석사학위논문*, 광주.
- 이영선. (2016). 일반병동과 특수병동 간호사간의 환자안전문화와 안전간호활동 비교연구. *이화여자대학교 임상보건과학대학원 석사학위논문*, 서울.
- 이영숙, & 정면숙. (2013). 간호사의 팔로워십과 조직몰입, 직무만족, 이직의도 및 고객지향성간의 관계. *간호행정학회지*, 19(2), 187-195.
- 이옥길, & 정수용. (2021). 공공병원 간호사의 안전간호활동에 미치는 영향 요인. *근관절건강학회지*, 28(3), 283-292.
- 이옥길. (2021). 공공병원 간호사의 안전간호활동에 미치는 영향 요인. *강릉원주대학교 일반대학원 석사학위논문*, 강원.
- 이유정. (2011). 병원간호사가 지각한 환자안전문화 및 환자안전관리활동, *을지대학교 임상간호대학원 석사학위논문*, 의정부.
- 이은아, & 하영미. (2022). 병원간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 28(5), 586-595.
- 이정숙. (2018). 간호사의 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. *보건의료산업학회지*, 12(1), 57-67.
- 이지민, 홍성정, & 박민향. (2013). 중환자실 간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 안전간호활동 수행 정도. *한국위기관리논집*, 9(11), 273-290.
- 이지은, & 이은남. (2013). 응급실 간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 환자안전관리활동. *중환자간호학회지*, 6(1), 44-56.
- 이지현, 진수진, & 주현정. (2011). 공공의료기관 간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도가 직무만족도에 미치는 영향. *보건과 사회과학*, 30, 199-224.
- 이진우. (2017). 지역거점 공공병원의 환경적 요인에 따른 생산성 분석. *병원경영학회지*, 22(3), 46-60.

- 이현경, 김근면, & 김은주. (2019). 공공의료기관 간호사의 조직몰입, 환자안전문화인식이 환자안전간호활동에 미치는 영향. *가정간호학회지*, 26(2), 145-154.
- 이현숙. (2014). 임상간호사의 간호업무수행 관련변인간의 구조모형 분석. *고신대학교 일반대학원 박사학위논문*, 부산.
- 이현주, & 조영채. (2014). 일부 종합병원 간호사들의 직무만족도와 이직의도와의 관련성. *한국산학기술학회논문지*, 15(7), 4404-4415.
- 이현주. (2018). 서울지역 공공의료기관 간호사의 병동과 병동 외 구분에 따른 직무스트레스와 피로. *한국학교지역보건교육학회지*, 19(1), 99-109.
- 임선애, & 박민정. (2018). 종합병원 간호사의 환자안전문화인식과 조직몰입이 환자안전관리활동에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 16(6), 259-270.
- 임유진. (2019). 간호·간병 통합서비스 병동 간호사의 환자안전문화인식과 직무스트레스가 환자안전간호활동에 미치는 영향. *한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문*, 서울.
- 임태중. (2021). 서번트 리더십, 조직몰입, 고객지향성 및 병원성과 간의 관계 : 간호사를 중심으로. *관리회계연구*, 21(3), 147-171.
- 장승수. (2014). 지역경찰관서장의 팔로워십(followership)이 조직구성원의 임파워먼트와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. *한세대학교 대학원 박사학위논문*, 군포.
- 장현미, 박주영, 최영주, 박성원, & 임한나. (2016). 종합병원 간호사가 인식한 환자안전문화와 소진이 안전관리활동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 22(3), 239-250.
- 전윤주, 김인아, 한금선, & 임지영. (2005). 간호사가 지각한 조직의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향 : 팔로워십 유형을 중심으로. *간호행정*

- 학회지, 11(1), 23-31.
- 전은정, & 이건정. (2017). 공공병원으로 이직한 경력간호사의 병원선택 동기, 직무만족에 관한 연구. *한국직업건강간호학회지*, 26(1), 55-64.
- 전은정. (2016). 공공병원 간호사의 직장에 대한 인식과 직무만족에 관한 연구. *이화여자대학교 임상보건과학대학원 석사학위논문*, 서울.
- 정봉희, & 김현숙. (2021). 공공병원 간호사의 간호근무환경과 감정노동이 직무만족에 미치는 영향. *산업융합연구*, 19(6), 131-138.
- 정서희, & 정석희. (2022). 국내 간호사의 환자안전관리활동에 대한 메타경로 분석. *대한간호학회지*, 52(4), 363-377.
- 정수희. (2018). 중소병원 간호사의 직무스트레스가 환자안전간호활동에 미치는 영향. *경북대학교 교육대학원 석사학위논문*, 대구.
- 정영인. (2017). 외래 간호사가 인지하는 업무활동 수행도와 중요도, 직무만족과의 관계. *연세대학교 대학원 석사학위논문*, 서울.
- 정자용, & 김철규. (2018). 초보간호사의 대인관계능력, 직무 스트레스, 스트레스 대처유형이 이직의도에 미치는 영향: 직무 스트레스를 중심으로. *한국직업건강간호학회지*, 27(1), 36-47.
- 정정희. (2008). 임상간호사의 간호업무생산성 구조모형. *중앙대학교 대학원 박사학위논문*, 서울.
- 정준, 서영준, & 남은우. (2006). 병원 간호사의 환자안전관리활동 영향요인 연구. *한국병원경영학회지*, 11(1), 91-109.
- 정현지. (2017). 간호·간병 통합서비스 간호 인력의 간호업무성과와 직무환경과의 관계에서 직무만족의 매개효과 : 서울시 소재 중소병원을 대상으로. *경희대학교 공공대학원 석사학위논문*, 서울.
- 조성숙, & 강문희. (2013). 신규간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 안전간호활동. *한국직업건강간호학회지*, 22(1), 24-34.

- 조혜경, 이태용, & 김철웅. (2015). 병원의 간호사이직률과 병원의 구조적 특성. *한국산학기술학회논문지*, 16(1), 453-461.
- 최기쁨, & 박효정. (2023). 간호사의 관계유대, 팔로워십, 직무 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. *기본간호학회지*, 30(1), 56-65.
- 최승미. (2020). 공공병원 간호사의 이직의도 영향요인. *강릉원주대학교 일반대학원 석사학위논문*, 강원.
- 최영진. (2009). 병원 간호사의 조직몰입에 관한 관련변인 분석. *한양대학교 대학원 박사학위논문*, 서울.
- 최예랑. (2015). 병원 간호사의 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절효과. *연세대학교 간호대학원 석사학위논문*, 서울.
- 최윤정, 강윤경, 양인자, & 임지영. (2018). 상급종합병원 간호사의 환자안전관리 중요성 인식이 환자안전관리 직무수행에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 24(3), 193-201.
- 최은영. (2011). 간호조직의 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향. *목포대학교 경영행정대학원 석사학위논문*, 목포.
- 최은영. (2023). 지역거점공공병원 간호사의 환자안전문화인식, 간호근무환경 및근접오류 보고의향이 환자안전간호활동에 미치는 영향. *남부대학교 일반대학원 석사학위논문*, 광주.
- 하수진, & 이민주. (2019). 병원 간호사의 환자안전문화 인식, 사건보고 및 안전간호활동: 일 대학병원을 중심으로. *근관절건강학회지*, 26(1), 35-45.
- 한국보건산업진흥원. (2007). 2007 의료기관 평가지침서. 청주.
- 한미영, & 정면숙. (2017). 병원간호사가 지각하는 조직건강과 환자안전문화가 환자안전간호활동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 23(2), 127-138.
- 한미영, 이민숙, 배주영, & 김영숙. (2015). 임상간호사의 간호근무환경, 공감

- 피로 및 공감만족이 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(2), 193-202.
- 한이정, & 한영란. (2023). 간호사의 환자안전문화에 대한 인식과 안전간호활동의 관계에서 직무만족의 매개효과. *기본간호학회지*, 30(1), 46-55.
- 한지영, & 김미예. (2009). 간호조직내의 팔로워십(Followership)이 조직유효성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 15(2), 233-243.
- 한지영, 이은주, & 김미예. (2007). 간호사의 팔로워십에 따른 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행. *간호행정학회지*, 13(4), 501-508.
- 허정윤, & 김희정. (2009). 종합병원 노인환자의 낙상 위험 요인과 낙상 지식 및 태도와의 관계. *노인간호학회지*, 11(1), 38-50.
- 홍은미. (2007). 병원 간호사의 의사소통 수준과 조직행위 인식에 관한 연구. *경희대학교 행정대학원 석사학위논문*, 서울.
- 황성미. (2020). 간호사의 간호근무환경과 환자안전문화인식이 환자안전관리활동에 미치는 영향. *영산대학교 일반대학원 석사학위논문*, 경남.
- 황은정, & 문숙자. (2019). 간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향: 임파워먼트 조절효과 중심으로. *한국산학기술학회논문지*, 20(7), 93-101.
- 황현정, & 이윤미. (2017). 중소병원 간호사의 전문직 자율성, 조직몰입 및 환자안전문화인식이 환자안전관리활동에 미치는 영향. *중환자간호학회지*, 10(1), 63-74.
- Ballard, K. A. (2003). Patient safety: a shared responsibility. *Online J Issues Nurs*, 8(3), Manuscript 4. Available: www.nursingworld.org/ojin/topic22/tpc22_4.htm
- Betty RW., & Schnier CE. (1981). *Personnel Administration: An Experimental Skill Building Approach*. Addison-Wesley Publishing Compa

ny, New York, NY.

- Carayon P, Schoofs Hundt A, Karsh BT, Gurses AP, Alvarado CJ, & Smith M. (2006). Work system design for patient safety: The SEI PS model. *Quality & Safety in Health Care*, 15(1), 150-158.
- Corley, M. C., & Mauksch, H. O. (1993). The Nurses's Multiple Commitments. *Journal of Professional Nursing*, 9(2), 116-122.
- Dirik, H. F., & Intepeler, S. S. (2017). The influence of authentic leadership on safety climate in nursing. *Journal of Nursing Management*, 25(5), 392-401.
- Gwen, S., & Jane, B. (2015). Quality and safety education for nurses : a competency approach to improving outcomes, 2015.
- Kelly, R. E. (1992). *The Power of Followership*. Doubleday Dell, New York.
- Laschinger, H. K. S., & Leiter, M. P. (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes : The mediating role of burnout/engagement. *Journal of Nursing Administration*, 36, 259-267.
- Li, J., & Lambert, V. A. (2008). Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nursing in Critical Care*, 13(1), 12-24.
- Lin, L. C. (2006). Comparison of risk management in Taiwan and the USA. *Journal of Nursing Management*, 14(3), 222-226.
- Milligan, F., & Dennis, S. (2004). Improving patient safety and incident reporting. *Nursing standard*, 19(7), 33-36.
- Mowday RT., Steers RM., & Poter LW. (1979). The Measure of

- Organization al Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 142-147, 224- 247.
- Pérez, E. Z., Canut, M. T. L., Pegueroles, A. F., Llobet, M. P., Arroyo, C. M., & Merino, J. R. (2015). Critical thinking in nursing: Scoping review of the literature. *International Journal of Nursing Practice*, 21(6), 820-830.
- Scott, L. D., Rogers, A. E., Hwang W. T., & Zhang, Y. (2006). Effects of critical care nurses' work hours on vigilance and patient' safety. *American Journal of Critical Care*, 15, 30-37.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 93(1), 70-83.
- Stevanin, S., Bressan, V., Bulfone, G., Zanini, A., Dante, A., & Palese, A. (2015). Knowledge and competence with patient safety as perceived by nursing students: The findings of a cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 35(8), 926-934.
- Teng, C. I., Chang, S. S., & Hsu, K. H. (2009). Emotional stability of nurses: Impact on patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 65, 2088-2096.

ABSTRACT

Effects of organizational commitment, job satisfaction, and followership of nurses on patient safety management activities in public hospitals

Lee, Yoon young

Department of Nursing Science

Graduate School of Nursing

Sungshin Women's University

Patient safety management activities are the most basic and indispensable element of patient care and are important activities to evaluate the quality of medical services. As most patient safety management activities are carried out by nurses, it is necessary to identify factors that affect the nurse's patient safety management activities to improve the quality of nursing and increase stability to ensure patient safety. Moreover, as the need to change the public's perception of the quality of medical services in public hospitals is raised, measures to activate patient safety management activities, which are important criteria for measuring the quality of medical services, should be sought.

This study is a descriptive research study to provide basic data for improving patient safety management activities by understanding the effects of organizational commitment, job satisfaction, and followership of nurses in p

public hospitals on patient safety management activities. From August 10 to October 31, 2023, data were conveniently sampled from 208 nurses at a public hospital located in S city. Descriptive statistics and t-test, ANOVA, Pearson's Correlation, and multiple regression analysis were used for the collected data using the SPSS statistics 26.0 program, and post-test was analyzed by Scheffé test.

The main results of this study are as follows.

1) Looking at the patient safety management activities according to the general characteristics and nursing-related characteristics of the subjects, first of all, 106 people (51.0) were in their 30s, and the final academic background was 172 (82.7%) graduates of four-year nursing colleges and 178 (85.6%) women. The total clinical experience was the most for less than five years with 83 people (39.9%), and the work department had 105 people (50.5%) working on the ward and 182 people (87.5%) working on the shift.

2) The subjects' organizational commitment averaged 2.95 points, job satisfaction averaged 3.30 points, followership averaged 3.14 points, and patient safety management activities averaged 4.09 points.

3) Looking at the differences according to the general characteristics and nursing-related characteristics of the subjects, in the case of organizational commitment, there were significant differences according to age ($F=3.668$, $p=.027$), marriage ($t=-2.966$, $p=.003$), and work department ($F=3.587$, $p=.015$), and job satisfaction differed according to marital status ($t=-3.325$, $p=.001$). There was no statistically significant difference in followership. When examining the differences in patient safety management activities according to general characteristics and nursing-related characteristics, statistically signif

ificant differences were found in age ($F=5.158$, $p=.007$), marriage ($t=-3.033$, $p=.003$), educational background ($F=3.836$, $p=.023$), work experience ($F=3.001$, $p=.032$), work type ($t=-2.979$, $p=.004$).

4) As a result of analyzing the correlation between the subjects' organizational commitment, job satisfaction, followership, and patient safety management activities, it was found that patient safety management activities had the largest positive (+) correlation with job satisfaction ($r=.762$) and positive (+) correlation with followership ($r=.661$) and organizational commitment ($r=.621$). This shows that the higher the organizational commitment, job satisfaction, and followership, the higher the patient safety management activities.

5) As a result of multiple regression analysis to identify factors affecting patient safety management activities, the variables that had a statistically significant effect were job satisfaction ($\beta=.651$, $p<.001$) and three-year nursing colleges ($\beta=.145$, $p=.003$), and the explanatory power was 60.4%.

In particular, in this study, job satisfaction ($t=6.499$, $p<.001$) was identified as a factor that had the greatest influence on patient safety management activities, and education was identified as a factor that had a significant influence on patient safety management activities. As a result of the study, it was confirmed that the higher the satisfaction with the job, the higher the level of patient safety management activities, and that the three-year nursing college graduates had more patient safety management activities than the four-year nursing college graduates. This suggests that there is a need for systematic development and application of job satisfaction programs to strengthen patient safety management activities of nurses in public hospital

s. In addition, as job satisfaction has been identified as the factor that has the greatest influence on patient safety management activities, measures such as improving the working environment, supporting self-development, and strengthening the compensation system should be devised to improve job satisfaction of nurses in public hospitals. In particular, the result that nurses from three-year universities are performing more patient safety management activities than nurses from four-year universities in terms of academic background suggests that the level of patient safety management activities can be increased if education is provided to provide high-quality patient safety management activities regardless of academic background. As a result of this study, work commitment ($r=.621$) and followership ($r=.661$) in patient safety management activities was confirmed to have a positive (+) correlation, but did not have a significant effect. Based on the results of this study, it is expected to be used as basic data for improving the quality of medical services and securing trust in public hospitals by strengthening patient safety management activities through self-development support policies and work environment improvements that can induce job satisfaction of public hospital nurses in the future.

Keywords: Patient safety management activities, nurses in public hospitals, organizational commitment, job satisfaction, followership

부록1. 연구대상자용 설명문 및 동의서



연구대상자용 설명문 및 동의서

연구대상자 설명서 ver.2.0 (2023년 07월 27일)

연구 제목	공공병원 간호사의 직무몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동에 미치는 영향
----------	--

저는 성신여자대학교 간호대학원 노인전문간호 석사과정에 재학 중인 이운영입니다. 공공병원 간호사의 직무몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동에 관한 연구를 진행하고 있습니다.

설문지 작성에 강제성이 없으므로 원하지 않으시면 언제든지 중단할 수 있습니다. 참여하시기 전에 본 연구의 연구자로부터 여러 사항에 대하여 설명을 들으시게 되며, 또한 이 서식지에 설명 내용이 기록되게 됩니다.

이 과정을 '사전 동의'라고 하며, 다른 문의 사항이 있으신 경우 요청하시면 연구책임자가 설명해 드리겠습니다. 귀하의 서명은 귀하가 본 연구에 대해 그리고 위험성에 대해 설명을 들었음을 의미하며, 이 문서에 대한 귀하의 서명은 귀하께서 자신이 본 연구에 참가를 원한다는 것을 의미합니다.

1. 연구의 목적

본 연구는 공공병원 간호사들의 조직몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동 영향을 파악하고, 이들 간의 상관관계를 분석하여 공공병원 간호사들의 직무몰입과 직무만족이 팔로워십과 환자안전관리활동 영향을 미치는 요인을 확인하여 효율적인 간호업무의 임상 직무 프로그램 개발과, 질적 업무 향상에 기초 자료를 마련하고자 시행되는 연구입니다.

2. 연구 참여 대상

본 연구의 대상자의 선정기준은 다음과 같습니다. S 시에 소재한 일개 종합병원의 근무하는 간호사가 대상입니다. 제외 대상은 임상 근무경력 1개월 이하의 신규간호사와 수 간호사 이상의 관리자이며 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 200명을 시행 예정입니다.



3. 연구 방법

본 연구에서 귀하께서 참여 의사를 밝혀주시면, 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 대상자인 간호사의 근무지 면담실에 설문지와 동의서 봉투를 미리 비치하고 설문 참여 의사가 있으면 설문지와 동의서를 작성해서 각각의 회신함(회수용 봉투)에 회신하도록 합니다. 설문지는 1회 시행 예정입니다. 연구를 진행하는 과정에서 피고용자가 부당한 영향이나 강제를 받지 않을 것이며, 피고용자의 사생활이 존중될 것입니다. 연구 참여를 거절했다는 사실이 피고용자의 상급자에게 노출되지 않습니다.

4. 연구대상자에게 예상되는 위험 및 이득

본 연구에 참여함으로써 발생하는 위험은 예상되지 않습니다. 귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있으며 본 연구에 참여하지 않아도 어떠한 위험이나 불이익도 없습니다. 귀하가 제공하는 정보는 효율적인 간호업무의 임상 직무 프로그램 개발과 질적 업무 향상을 위한 귀중한 자료로 활용될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

5. 개인정보보호와 비밀보장에 관한 사항

본 연구의 참여로 귀하에게서 수집되는 개인정보는 다음과 같습니다. 간호사의 성별, 연령, 결혼상태, 교육정도, 종교, 임상경력, 근무부서 등입니다. 이 정보는 연구를 위해 1년간 사용되며 수집된 정보는 개인정보 보호법상에 따라 관리됩니다. 사생활 보호(privacy)를 준수하고 기밀유지(confidentiality)를 위해서 연구대상자의 개인정보 등의 개인 식별자(identifier)는 암호화(coded)하여 연구책임자만이 접근 가능한 잠금장치가 있는 금고에 보관할 예정입니다. 연구를 통해 얻은 모든 개인정보는 비밀보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 본 연구에서 수집된 개인(민감)정보는 연구진 내에서만 제공될 수 있습니다. 연구진은 암호화된 파일에 접근이 허용되며, 관련 문서는 연구진이 접근할 수 있는 곳에 보관하며 연구책임자 허락 없이는 열람하지 못하게 할 계획입니다.

귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주 될 것입니다. 연구종료 후 연구 관련 자료(기관위원회 심의 결과, 서면 동의서, 개인정보 수집/이용 제공현황, 연구종료보고서)는 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」 시행규칙 제15조에 따라 연구종료 후 3년간 보관됩니다. 보관 기간이 끝나면 모든 자료는 외부로 누설되지 않도록 개인정보 보호법 시행령 제16조에 따라 문서는 파쇄하고 파일은 영구 삭제 방법으로 폐기될 것입니다.



6. 연구 참여에 따른 손실에 대한 보상

본 연구와 관련하여 설문에 걸리는 시간은 20분 정도로 예상되며 귀하에게 어떠한 손상도 없고 받게 되는 금전적인 보상은 없습니다. 그러나 연구 참여에 대한 감사의 의미로 동의서 및 설문지 작성 후 치약&치솔 세트를 답례품으로 드립니다.

7. 자발적 연구 참여와 중지

연구대상자는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있으며 연구 참여에 대한 강압이나 부당한 영향 등은 없습니다. 또한, 본 연구에 참여하지 않아도 연구대상자에게는 어떠한 불이익도 없으며, 연구에 참여한 도중에 언제든지 그만둘 수 있습니다. 하지만 연구대상자가 연구에 참여하는 것을 그만두고 동의 철회 시에도 귀하의 설문지는 연구에 사용됩니다. 이는 무기명 설문조사 연구이므로 수집 이후에는 동의철회자의 자료를 식별할 수 없기 때문입니다. 하지만 본 연구에서 수집되는 연구 관련 문서 일체는 장금 장치가 있는 보관장에 보관할 것입니다.

8. 연구 참여에 따른 문의 사항 연락처

본 연구의 진행 과정 중 연구와 관련된 질문사항이 있다면 언제든지 아래의 연락처로 문의하시기 바랍니다.

▷ 연구책임자 : 이윤영 ☎ 02-2260-7190

9. 기관 생명 윤리 위원회 연락처

연구대상자의 권리에 대한 의문 사항 및 연구와 관련된 불편사항이 있는 경우 아래 연락처로 문의하시기 바랍니다.

▷ 기관생명윤리위원회 : ☎ 02-2260-7014



동 의 서 ver.2.0 (2023년 7월 27일)

연구 제목	공공병원 간호사의 직무몰입, 직무만족, 팔로워십이 환자안전관리활동 에 미치는 영향
----------	--

1. 본인은 본 연구목적, 예측 효능, 연구 방법, 연구 참여에 따른 잠재적인 이점과 위험 등 모든 정보에 관하여, 연구책임자로부터 자세한 설명을 듣고 충분히 이해하였습니다.
2. 본인은 연구를 위해 수집된 자료가 개인정보의 비밀유지가 보장되는 범위 내에서 사용될 수 있으며, 연구의 목적으로 관련 규정이 정하는 범위 안에서 담당 연구자가 연구를 진행하거나 보건 당국, 학교 당국 및 보건복지부 지정 공공기관 생명 윤리 위원회가 실태 조사를 할 때 연구 자료를 직접 열람할 수 있다는 것에 동의합니다.
3. 본인의 연구 참여 여부 결정은 자발적인 것이며, 연구 기간 중 언제라도 개인적인 사유 등으로 지속적인 참여를 중도에 거부하거나, 자유로이 참가를 중단할 수 있으며, 이로 인해 기타 어떠한 불이익도 받지 않음을 알고 있습니다.
4. 본인의 서명은 이 동의서 사본을 받았다는 것을 뜻하며 이 연구 참여가 끝날 때까지 사본을 보관 하겠습니까. 이에 본인은 자유로운 의사에 따라 본 연구에 참여할 것을 동의합니다.

연구대상자 성명: 서명: 서명일:

연구책임자 성명: 서명: 서명일:

부록2. 설문지

부록 5-1 설문지 (일반적 특성)

다음은 일반적 특성에 관한 설문입니다.
해당되는 곳에 (v)표 하거나 빈칸에 기재하여 주십시오.

1. 귀하의 연령은?
2. 귀하의 성별은? ①남 ②여
3. 귀하의 결혼 여부는? ① 미혼 ②기혼 ③기타()
4. 귀하의 종교는? ①불교 ②가톨릭 ③기독교 ④무교 ⑤기타()
5. 귀하의 학력은?
①3년제 간호대학 졸업 ②4년제 간호대학 졸업 ③석사 졸업 ④박사 졸업
6. 귀하의 직위는? ①일반간호사 ②책임간호사
7. 귀하의 총 근무 경력은? ()년 ()개월
8. 귀하의 현 근무 부서는? ①병동 ②의뢰 ③기타 ()
9. 귀하의 현 근무 부서 경력은? ()년 ()개월
10. 귀하의 현 근무 형태는? ①교대근무 ②교정근무
11. 귀하가 근무하는 부서에서 환자 안전에 대한 교육을 받은 경험이 있습니까?
①있다. ②없다.

부록5-2 설문지 (조직몰입도)

다음 설문은 귀하의 조직몰입에 관한 질문입니다.
 귀하의 현재 느낌이나 생각과 가장 일치 하는 곳에 (v)표를 해주십시오

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리병원의 발전을 위해 다른 사람보다 더 많은 노력을 한다.	①	②	③	④	⑤
2	다른 사람들에게 우리 병원이 근무하기 좋은 직장이라고 한다.	①	②	③	④	⑤
3	우리병원에 대해 충성심을 거의 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 어떤 업무가 주어지더라도 수행할 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	내 가치관과 우리 병원의 경영철학은 매우 비슷하다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 우리병원의 직원임을 자랑스럽게 말한다.	①	②	③	④	⑤
7	업무가 비슷하다면 차라리 다른 병원에서 일하는 편이 낫다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	우리병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤
9	현재의 내 상황이 조금만 바뀌어도 나는 이병원을 떠날 것이다.	①	②	③	④	⑤
10	입사할 때 다른 병원이 아닌 이 병원을 선택한 것을 잘했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	우리병원에 계속 있어봐야 나에게 별 이득이 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12	직원과 관련된 중요한 문제에 대한 병원의 정책에 동의하기 어려울 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 우리 병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	우리 병원은 내가 선택 할 수 있는 병원 중에서 가장 좋은 곳이다.	①	②	③	④	⑤
15	이 병원을 직장으로 선택한 것은 명백한 나의 실수이다.	①	②	③	④	⑤

(역문항:3,7,9,11,12,15)

부록 5-3 설문지 (직무 만족)

다음 설문은 귀하의 직무만족에 관한 질문입니다.
 귀하의 현재 느낌이나 생각과 가장 일치 하는 곳에 (v)표를 해주십시오

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	대상자들이 나를 믿고 의지한다.	①	②	③	④	⑤
2	조직으로부터 나의 능력을 인정받고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	전문인으로서 탁월한 역량을 발휘하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	상급자나 동료가 나를 이해하고 격려해준다.	①	②	③	④	⑤
5	동료들과 친밀한 관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	간호사는 사회적으로 인정받는 직업이다.	①	②	③	④	⑤
7	근무시간의 배치가 합리적이다.	①	②	③	④	⑤
8	간호업무 수행에 있어 자율성을 보장해준다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 간호에 대해 대상자가 고마움을 표시한다.	①	②	③	④	⑤
10	업무수행에 대해 상급자가 칭찬하고 인정해준다.	①	②	③	④	⑤
11	업무수행에 대해 함께 일하는 동료나 의사가 인정해준다.	①	②	③	④	⑤
12	간호사라는 직업을 통해 인격적으로 성숙해졌다.	①	②	③	④	⑤
13	간호는 힘들지만, 덕을 쌓는 일이다.	①	②	③	④	⑤
14	간호사라는 직업에 감사하게 된다.	①	②	③	④	⑤
15	간호사라는 직업을 통해 자신감과 용기가 생겼다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 전문직 간호사로서의 역량이 향상되고 있다.	①	②	③	④	⑤
17	환자의 건강회복에 중요한 역할을 담당하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	후배 간호사의 성장에 도움을 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
19	간호사로서의 일이 삶에 활력소가 되고 있다.	①	②	③	④	⑤
20	간호사로서 최선을 다해 일하고 있다.	①	②	③	④	⑤
21	간호사로서 책임감을 가지고 일하고 있다.	①	②	③	④	⑤
22	간호를 통해 내가 추구하는 가치를 실현하고 있다.	①	②	③	④	⑤
23	일정한 수입이 있어서 좋다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
24	안정된 직업이 있다는 사실이 좋다.	①	②	③	④	⑤
25	남을 도울 수 있는 직업이라 자랑스럽다.	①	②	③	④	⑤
26	좋은 병원(직장)에서 일하고 있어서 뿌듯하다.	①	②	③	④	⑤
27	성공한 선배들의 모습에서 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
28	조직에서 중요한 역할을 맡아 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
29	후배로부터 존경을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
30	전문 직업인으로서의 발전적 미래가 보장된다.	①	②	③	④	⑤
31	간호사라는 직업이 나의 성향에 맞는다.	①	②	③	④	⑤
32	중요한 의사 결정에 나의 의견이 반영된다.	①	②	③	④	⑤
33	간호단위나 조직에서 리더십을 발휘하고 있다.	①	②	③	④	⑤

부록 5-4 설문지 (팔로우업)

다음 설문은 귀하의 팔로우업에 관한 질문입니다.
 귀하의 현재 느낌이나 생각과 가장 일치 하는 곳에 (v)표를 해주십시오

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 나의 사회적 목표나 개인적인 꿈을 위해 간호사를 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 추구하는 목표는 조직이 추구하는 목표와 잘 조화 된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 항상 최선의 아이디어와 능력을 발휘하여 업무를 수행하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 일에 대한 열의는 함께 근무하는 동료 직원들을 활기치게 만들며 즐겁게 한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 조직의 목표 달성을 위해 가장 중요한 것이 무엇인지를 내가 판단한다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 조직에 가치 있는 사람이 되기 위해 나의 능력을 적극적으로 발휘한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 새로운 일이 주어졌을 때 상사가 중요하게 생각하는 업무분야에서 바로 두각을 나타낸다.	①	②	③	④	⑤
8	상사는 나의 능력을 믿고 나에게 어려운 일을 자주 맡긴다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 나에게 주어진 업무뿐 아니라 동료들이 어려워 하는 일을 찾아 솔선수범하여 도와준다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 업무의 책임자가 아니더라도 스스로 맡은 일보다 많은 일을 하여 조직에 공헌하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 조직의 목표에 공헌할 수 있는 새로운 아이디어를 독자적으로 개발하여 제안하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 어려운 문제가 생겼을 때 상사에게 의존하기보다는 스스로 해결하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 내가 인정을 받을 수 있는 일이 아니라 하더라도 동료들이 좋은 평가를 받을 수 있도록 적극적으로 돕는다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 관리자가 어떤 계획을 면밀히 검토하도록 하기 위해 여러 의견을 제시한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 관리자의 요구나 목표, 제약을 이해하고 그것을 충족시키기 위해서 열심히 노력한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 나에게 대한 평가를 회피하기보다는 장점과 약점을 적극적으로 솔직하게 인정한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 지시받은 일만을 하는데서 탈피해 관리자의 판단을 내 스스로 평가해 보는 편이다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 관리자가 나의 업무 분야나 개인적인 흥미에 반대되는 일을 부여하면 거절하는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
19	나는 조직의 기준이 아니라 나의 윤리적 기준에 따라 의사 결정을 하고 행동한다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 동료들과 갈등을 일으키거나 다른 사람들에게 좋지 않은 인상으로 비쳐진다 하더라도 중요한 문제에 대한 나의 주장을 굽히지 않는다.	①	②	③	④	⑤

부록 5-5 설문지 (환자 안전관리 활동)

다음 설문은 귀하의 환자 안전관리 활동에 관한 질문입니다.
 귀하의 실제 수행에 있어 귀하께서 가장 가깝다고 생각되는 곳에 (v)표를 해주십시오

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	정확한 환자 확인에 대한 업무 규정이 있다.	①	②	③	④	⑤
2	업무 규정에 따라 최소한 두가지 지표를 이용하여 환자를 확인한다.	①	②	③	④	⑤
3	환자 병실 번호를 환자 확인 지표로 사용한다.	①	②	③	④	⑤
4	투약, 혈액 및 혈액제제 투여 전에 환자를 확인한다.	①	②	③	④	⑤
5	입상검사를 위한 혈액 및 검체 채취 시 환자를 확인한다.	①	②	③	④	⑤
6	진료 및 시술 전에 환자를 확인한다.	①	②	③	④	⑤
7	간호사의 환자 확인 여부를 모니터링 하는 위원회가 있다.	①	②	③	④	⑤
8	정확한 구두 및 전화 의사소통에 대한 업무 규정이 있다.	①	②	③	④	⑤
9	처방 및 검사 결과를 구두나 전화로 전달받을 때 그 내용과 결과를 기록한다.	①	②	③	④	⑤
10	처방 및 검사 결과를 구두나 전화로 전달받을 경우, 기록하고 상대방에게 다시 읽어 주어 재확인한다.	①	②	③	④	⑤
11	농축 전해질 및 고위험 약물을 두는 장소, 라벨링, 보관과 관련된 업무 규정이 있다.	①	②	③	④	⑤
12	농축 전해질 및 고위험 약물을 라벨링하여 별도의 장소에 보관한다.	①	②	③	④	⑤
13	모든 수액의 주입 시 자동 수액 주입기를 확보하여 사용한다.	①	②	③	④	⑤
14	수액 주입기의 과다 투입 잠금장치를 사용한다.	①	②	③	④	⑤
15	환자 내원 시 복용하고 있는 약물에 대한 모든 정보를 수집하여 정리하고, 내원 후 투약한 약물과 비교한다.	①	②	③	④	⑤
16	투약 시 마다 5-Right를 준수한다.	①	②	③	④	⑤
17	환자 전출 시 환자가 복용하고 있는 약물에 대한 정보를 전출 병동에 기록으로 전달하고 이에 대해 의사소통한다.	①	②	③	④	⑤
18	수술 혹은 시술 시에는 올바른 부위, 올바른 시술, 올바른 환자, 수술을 보장하는 일관된 절차가 업무 규정에 있다.	①	②	③	④	⑤
19	수술/시술 부위 확인을 위해 분명하고 알기 쉬운 표식을 사용하고, 그 표식에 대해 환자에게 철저히 교육한다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
20	수술/시술에 필요한 장비가 가능한지, 올바른지, 제대로 가능한지를 확인하고 수술/시술에 필요한 모든 기록이 정확한지 확인하는 절차가 있다.	①	②	③	④	⑤
21	수술/시술을 하기 직전에 강제로 타입아웃을 두어 다시 한 번 모든 절차를 점검한다.	①	②	③	④	⑤
22	병동 내의 소음을 감안하여 잘 들을 수 있는 경보시스템이 설치되어 있다.	①	②	③	④	⑤
23	각종 경보시스템을 정기적으로 점검하며, 고장부위는 즉각적으로 수리하고 예방점검 한다.	①	②	③	④	⑤
24	화재 시 안전을 위하여 최소한의 산소 사용량을 지침에 따라 사용한다.	①	②	③	④	⑤
25	감염의 위험을 감소시키기 위한 업무규정이 있다.	①	②	③	④	⑤
26	일반적으로 사용되는 손 위생지침을 채택하고 적용한다.	①	②	③	④	⑤
27	손 위생지침에 따라 손 씻기를 수행한다.	①	②	③	④	⑤
28	병원 내 낙상으로 발생 되는 환자 상해의 위험을 줄이는 낙상 관리 지침이 있다.	①	②	③	④	⑤
29	환자 초기 평가 시 낙상 위험성을 평가하고 환자상태, 약물 등에 변화가 있을 때 재평가를 한다.	①	②	③	④	⑤
30	낙상 위험성이 있는 환자를 위하여 낙상 예방을 위한 간호 활동을 수행한다.	①	②	③	④	⑤
31	환자를 간호할 때 욕창 예방 관리를 위한 욕창 관리에 대한 업무 규정이 있다.	①	②	③	④	⑤
32	욕창 위험이 있거나 욕창을 가진 환자를 주기적으로 사정하고 재평가한다.	①	②	③	④	⑤
33	욕창 발생 시 욕창 단계에 따라 단계적 상처 관리 시스템이 구축되어 있다.	①	②	③	④	⑤
34	환자 안전과 관련된 요구가 있을 때 신속히 반응한다.	①	②	③	④	⑤
35	환자 안전에 적절한 환경을 제공한다.	①	②	③	④	⑤
36	의료서비스 제공 시 환자와 가족이 환자 안전의 위험 요소를 관리하는데 참여하도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤
37	환자 상태가 악화되었을 때, 특별히 훈련받은 인력으로부터 필요한 도움을 지원받을 수 있도록 하는 방법과 절차를 제공하고 있다.	①	②	③	④	⑤
38	직원들은 관련 기준에 따라 환자의 상태가 우려될 때 부가적인 도움을 받는다.	①	②	③	④	⑤
39	환자의 상태가 악화되었을 때 환자와 가족이 도움을 요청하도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤
40	환자 상태의 변화에 긴급히 대처할 수 있도록 직원들을 대상으로 교육을 실시 한다.	①	②	③	④	⑤

부록3. 연구도구사용 승인서

☆ [RE]조직몰입 도구 사용 허락 받고 싶습니다. [📧](#)

^ 보낸사람 이명하 <leemh@jbnu.ac.kr>

받는사람 이윤영

2023년 3월 21일 (화) 오전 12:25

회신이 늦었네요
번안한 OCQ 사용에 동의합니다.
좋은 논문쓰시기 바랍니다.

----- Original Message -----

From : 이윤영 <yoonyoung17@naver.com>

To : <leemh@jbnu.ac.kr>

Cc :

Sent : 2023-03-08 12:00:26

Subject : 조직몰입 도구 사용 허락 받고 싶습니다.

-----Original Message-----

From: "nursingeo" <nursingeo@dongguk.ac.kr>

To: "이윤영" <yoonyoung17@naver.com>; <nursingeo@dongguk.ac.kr>;

Cc:

Sent: 2023-10-24 (화) 23:02:06 (GMT+09:00)

Subject: RE: 직무만족 측정도구 사용승인 부탁드립니다.


이윤영선생님

우선 저희팀이 개발한 직무만족 도구에 관심을 가져주시어 감사합니다.

임상간호사를 대상으로 개발한 도구이기에 선생님의 연구에 사용하셔도 될 것 같습니다.

계획하신 바대로 좋은 연구결과 있기를 기대합니다.

동국대학교 어용숙드림

☆ 환자안전활동도구 사용 승인 

^ 보낸사람 이금옥 <cerive@hanmail.net>

받는사람 이윤영

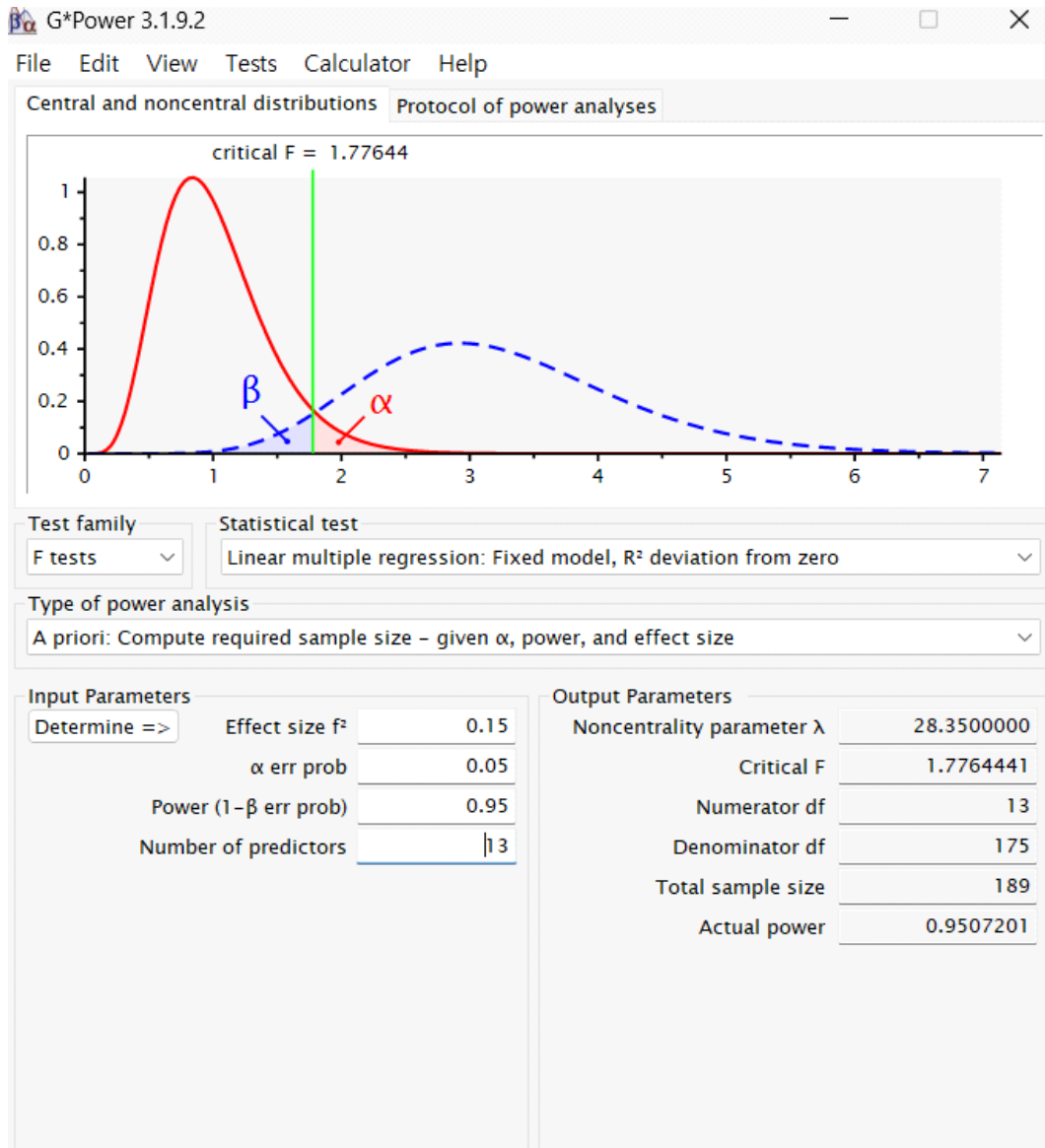
2023년 2월 9일 (목) 오후 10:58

안녕하세요..!!

환자안전 논문 도구 사용 허락합니다.
감사합니다..^^*

2023. 02. 09 이금옥

부록4. G-power 畵



부록5. IRB 승인자료

심의결과답변 심의신청

업무담당자 연락처 확인

접수번호	2023-0186-002	IRB No.	NMC-2023-08-080		
과제명(국문)	공공 병원 간호사의 직무 몰입, 직무 만족, 팔로워십이 환자안전관리활동에 미치는 영향				
심의 신청일	2023-07-26	심의상태	심의완료	접수일/접수담당자	2023-07-28 / 김선화
과제구분	IIT	연구구분	기타(조사, 설문, 인터뷰 연구)		
연구진행방향	전향적연구	IRB심의일	2023-08-07	IRB심의결과	승인