

외상센터 간호사의 조직몰입과 긍정심리자본이 직무배태성에 미치는 영향

최은지¹ · 이은남² · 김문자³

부산대학교병원¹, 동아대학교 간호학과², 동의과학대학교 간호학과³

The Impact of Organizational Commitment and Positive Psychological Capital on Job Embeddedness of Nurses in Trauma Centers

Choi, Eun Ji¹ · Lee, Eun Nam² · Kim, Moon Ja³
¹Busan National University Hospital

²Department of Nursing, Dong-A University

³Department of Nursing, Dong-Eui Institute of Technology

Purpose: The purpose of this study was to investigate factors affecting job embeddedness of nurses in trauma centers.

Methods: This study was a cross-sectional study using structured questionnaires completed by 140 nurses in three regional trauma centers in Korea. Data were collected from July 15 to September 10, 2017, and analyzed using SPSS/WIN 23.0 program. **Results:** The mean score of organizational commitment was 3.65 ± 0.75 , positive psychological capital was 3.00 ± 0.45 , and job embeddedness was 3.00 ± 0.45 . The organizational commitment showed a significant positive correlation with positive psychological capital ($r=.36, p<.001$) and job embeddedness ($r=.60, p<.001$), and positive psychological capital also showed a significant positive correlation with job embeddedness ($r=.74, p<.001$). The factors affecting job embeddedness of nurses in trauma centers were positive psychological capital ($\beta=.61, p<.001$), organizational commitment ($\beta=.38, p<.001$), and marital status ($\beta=-.14, p=.017$). **Conclusion:** The results of this study suggest that to enhance job embeddedness, it is necessary to develop education and programs to strengthen organizational commitment and positive psychological capital of nurses in trauma centers. In addition, for unmarried nurses, interest and consideration are needed to enhance job embeddedness and to reduce turnover.

Key Words: Job embeddedness; Nurses; Organizational commitment; Positive psychological capital

서 론

1. 연구의 필요성

국내의 외상으로 인한 사망은 4위를 차지하며 외상 환자 사망률이 OECD 국가 중 가장 높다[1]. 2010년을 기준으로 했

을 때, 우리나라의 예방 가능한 외상 사망률은 35.2%로, 미국 15.0%, 캐나다 18.0%, 독일 20.0%보다 높은 수치이다. 이에 국내 외상 환자 예방가능 사망률을 2020년까지 20.0% 미만으로 낮추기 위한 방안의 하나로 전국 16개의 병원을 권역외상센터로 지정하였다[2].

중증외상 환자에게 반복적으로 노출되는 외상센터 간호사

주요어: 직무배태성, 조직몰입, 긍정심리자본, 간호사

Corresponding author: Lee, Eun Nam

Department of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan 49201, Korea.
Tel: +82-51-240-2864, Fax: +82-51-240-2920, E-mail: enlee@dau.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 최은지의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Dong-A University.

Received: Feb 19, 2019 | Revised: Apr 20, 2019 | Accepted: May 7, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

들은 소진, 공감피로, 이차성 외상 스트레스의 발생위험이 높다[3]. 또한, 외상 환자에 대한 간호경험이 많을수록 직무 스트레스가 높아지며, 이는 간호사의 직무만족도 및 직무수행기능 저하를 가져오고 이직으로 이어질 수 있다[4].

연구자들은 이직의 선행요인으로 직무만족이나 조직몰입과 같은 직무태도와 관련하여 오랫동안 연구해왔다. 그러나 이러한 요인들만으로는 조직잔류나 이직을 설명하기에는 다소 미흡했다[5]. 이에 Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski와 Erez [6]는 식품점 종업원 및 종합병원 직원(간호사, 행정직, 서비스직 등을 포함)을 대상으로 근무자들의 잔류와 이직을 이해하기 위해 직무와 관련된 요인뿐만 아니라 직무 외적 요인들도 포함한 포괄적 개념으로 직무배태성(job embeddedness)을 소개하였다. ‘사람들은 왜 떠날까?’보다는 ‘왜 남아 있을까?’에 대한 관심을 가지고 조직의 잔류와 자발적 이직을 예측하는 변수로서 직무배태성에 대한 연구를 시작하였다. 직무배태성은 적합성, 연계, 희생의 3가지 요소로 구성된다. 적합성은 자신이 속한 조직이나 지역사회 및 수행하는 업무가 자신과 잘 맞다고 생각하는 정도이며, 연계는 조직이나 지역사회 내 사람들과 연결된 정도를 의미하고, 희생은 직장을 떠남으로써 상실되는 심리적, 물질적 손해에 대한 개인의 지각이다[6]. 직무배태성과 이직 의도 간의 높은 관련성은 간호사를 대상으로 한 여러 연구들에서 확인되었으며[7-9], 또한, 직무배태성은 연령, 교육수준, 임상경력, 직위 및 급여가 높고, 기혼이며, 종교가 있는 경우 더 높은 것으로 나타났다[7,10].

조직몰입은 개인의 가치와 목표가 조직의 가치 및 목표와 일치하는 정도로, 조직의 가치 및 목표와 동일시 함, 조직에 남고자 하는 의도, 조직의 이익을 위해 일하는 것의 세 가지 측면을 모두 포함한 상태를 의미한다[11]. 직무배태성과 개념이 유사한 부분도 있지만 직무배태성은 직무 외적 상황을 포함하여 개인이 조직을 ‘떠나지 못하게 하는’ 보다 포괄적인 애착 요소들을 포함한 개념이라면, 조직몰입은 직무상황에 국한하여 개인이 조직에 ‘남아있고자 하는’ 동기를 다루고 있다[6]. 선행연구에서 조직몰입은 간호사의 이직의도를 감소시키는 중요한 변수로 확인되었다[12,13]. 또한, 사무직 근로자를 대상으로 한 Hong과 Jo [14]의 연구에서 조직몰입이 직무배태성에 직접적인 영향을 주는 선행변수 중 하나로 나타났다.

한편, 심리적 자본(psychological capital)은 개인이 지닌 긍정적 심리상태로, 개인의 신체적, 정신적 건강 뿐만 아니라 집단성과의 향상에도 도움이 된다[15]. 또한 심리적 자본은 타고난 성격과는 달리 교육이나 훈련을 통해 변화시킬 수 있는 개념이다[16]. 선행연구에서 심리적 자본은 업무성과에 긍정적

인 영향을 주며[17,18], 심리적 자본이 높을수록 직무배태성이 높은 것으로 나타났다[19,20].

이처럼, 효율적인 업무수행에 필요한 조직몰입과 긍정심리자본은 여러 선행연구들에서 직무배태성의 주요 영향요인으로 확인되었지만[12,14,19,20], 모두 타 직종을 대상으로 했거나 외국 연구들이며, 국내의 간호현장을 반영한 관련 연구는 찾아볼 수 없었다. 이에 본 연구에서는 이차성 외상 스트레스의 발병위험이나 소진 등의 가능성이 높은 외상센터 간호사를 대상으로 이직과 연관성이 높은 직무배태성의 선행요인을 확인함으로써, 향후 임상에서 직무배태성 증진을 위한 중재 개발의 이론적 기반으로 활용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 외상센터 간호사를 대상으로 직무배태성에 영향을 주는 요인을 파악하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 조직몰입, 긍정심리자본 및 직무배태성의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이를 파악한다.
- 대상자의 조직몰입, 긍정심리자본 및 직무배태성 간의 상관관계를 파악한다.
- 일반적 특성을 통제한 후, 대상자의 조직몰입 및 긍정심리자본이 직무배태성에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 외상센터 간호사를 대상으로 단면적 조사를 통해 직무배태성에 영향을 주는 요인을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구를 위해 전국 9개 권역외상센터 중 외상센터 개원 1년 이상인 병원을 추출하였고, 이 중 본 연구에 참여의사를 밝힌 권역외상센터 3곳에서 대상자를 모집하였다. 연구대상자는 해당 권역외상센터에서 근무하는 임상경력 6개월 이상 간호사 전수 중 연구참여에 동의한 자로 하였다. 본 연구에 필요한 예

상 표본수를 구하기 위해 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하였으며, 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .85, 예측변수 9개(성별, 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 총 임상경력, 외상센터 근무경력, 조직몰입, 긍정심리자본)를 기준으로 설정하였을 때, 회귀분석을 위한 표본수는 126명으로 산출되었다. 그러나 설문작성의 탈락가능성을 고려하여 150부의 설문지를 배부하였고, 이 중에서 142부의 설문지를 회수하였으며 응답이 불성실한 2부를 제외하고 최종 140부의 설문지를 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서 사용한 조직몰입, 긍정심리자본, 직무배태성 측정도구는 원 개발자와 국내에서 사용한 연구자로부터 모두 사용승인을 받았다.

1) 조직몰입

Allen과 Meyer [11]가 조직에 대한 다면적 태도를 측정하기 위해 개발한 조직몰입 측정도구를 Kim [21]이 병원조직의 상황에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 3가지 하위영역으로 구성되며 정서적 몰입(affective commitment) 6문항, 지속적 몰입(continuous commitment) 6문항, 규범적 몰입(normative commitment) 6문항으로 이루어졌고 각 문항은 7점 Likert 척도이다. 각 하위영역의 평균점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다.

개발 당시 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .81이었고[11], Kim [21] 연구에서 각 하위영역별 Cronbach's α 값은 정서적 몰입 .93, 규범적 몰입 .81, 지속적 몰입 .85였다. 본 연구에서 도구 전체 Cronbach's α 는 .88이었고, 하위영역별로는 정서적 몰입 .89, 지속적 몰입 .68, 규범적 몰입 .73으로 나타났다.

2) 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans, Avolio, Avey와 Norman [22]이 개발한 Psychological Capital Questionnaire (PCQ) 척도를 Lee와 Choi [18]가 변안하여 타당성을 확인하고 Kim, Seo, Kim과 Min [17]이 간호현장을 고려한 어휘로 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기효능감 6문항, 낙관성 6문항, 희망 6문항, 탄력성 6문항의 총 24개 문항으로 구성된 5점 Likert 척도이다. 각 하위영역의 평균점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다.

Luthans 등[22]의 연구에서 각 하위영역별로 도구 신뢰도

Cronbach's α 값은 자기효능감 .85, 낙관성 .74, 희망 .75, 탄력성 .71로 나타났다. Kim 등[17]의 연구에서는 자기효능감 .83, 낙관성 .61, 희망 .82, 탄력성 .76이었다. 본 연구에서 전체 긍정심리자본의 Cronbach's α 는 .93이었으며, 각 하위영역별로 자기효능감 .73, 낙관성 .76, 희망 .74, 탄력성 .74였다.

3) 직무배태성

직무배태성은 Mitchell 등[6]이 개발한 도구를 Kim [23]이 변안하여 구성타당도 검정을 거친 도구를 사용하였다. 연계 4문항, 적합성 8문항, 희생 6문항의 총 18문항으로 구성된 5점 Likert 척도이다. 각 하위영역의 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다.

Mitchell 등[6]의 연구에서 직무배태성 도구 전체의 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었고, 하위영역별로는 연계 .62, 적합성 .86, 희생 .82였다. Kim [23] 연구에서는 도구 전체 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었으며, 본 연구에서는 도구 전체 신뢰도 Cronbach's α 는 .89, 각 하위영역별로는 연계 .73, 적합성 .83, 희생 .71로 나타났다.

4. 자료수집

자료수집은 2017년 7월 15일부터 2017년 9월 10일까지 시행하였다. 자료수집 전 연구자가 해당 병원의 간호부를 직접 방문하거나 전화 또는 이메일을 통해 연구목적 및 절차를 설명한 후 연구참여에 대한 의사를 문의하였다. 이 후, 연구참여 의사를 밝힌 병원에 설문지와 함께 IRB 승인을 받은 연구대상자 설명서와 동의서를 동봉하여 연구자가 직접 방문하거나 또는 우편으로 배부하였다. 설문지, 설명서 및 동의서는 간호부에 일괄 배부한 후, 해당 부서의 연구대상자에게 배부되도록 하였다. 연구대상자는 연구참여 동의서를 읽고 자발적 참여에 대한 서명 후 설문지를 작성하도록 하였으며, 설문작성에 소요되는 시간은 약 15분이었다. 설문작성이 끝나면 봉투에 넣어 곧바로 밀봉할 수 있도록 하였다. 작성이 완료된 설문지는 각 병원별로 연구자가 다시 방문하거나 또는 우편으로 회수하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 분포 및 주요 연구변수들의 점수분포는 기술통계를 사용하였다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이를 파악하기 위해 Independent t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정으로 Scheffé test를 실시하였다.
- 조직몰입, 긍정심리자본 및 직무배태성의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 직무배태성에 영향을 주는 요인들의 영향력을 분석하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다. 1단계에서는 일반적 특성 중 직무배태성에 유의한 영향을 주었던 변수를 독립변수로 먼저 투입하여 변수들의 영향력을 분석하였고, 2단계에서는 조직몰입과 긍정심리자본을 추가 변수로 투입 후, 이 두 변수가 직무배태성에 미치는 영향력을 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구의 진행에 앞서 대상자의 인권보호를 위해 D대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받았으며(IRB No.: 2-104709-AB-N-01-201705-HR-016-04), 승인받은 내용에 따라 자료수집을 하였다. 연구대상자의 개인정보 보호를 위해 설문지 배부시에 반송 봉투를 함께 동봉하여 작성이 끝난 설문지를 바로 밀봉할 수 있도록 하였다. 연구참여 설명서에는 연구목적과 절차에 대한 상세한 내용을 포함하였고, 수집된 모든 정보는 개인정보보호법에 따라 처리되며 연구목적으로만 사용됨을 밝혔다. 자발적 연구참여임을 확인하기 위해 참여를 원하는 사람은 연구참여 동의서에 자필 서명하도록 하였으며, 연구참여 도중이라도 언제든지 그만둘 수 있음을 알렸다. 또한, 연구참여자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 주요 연구변수들의 점수 분포

연구대상자 140명의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 여자가 97.1%였고, 30세 미만인 65.0%였으며, 미혼이 81.4%였다. 최종학력은 4년제 대졸이 75.7%로 가장 많았고 대학원 이상이 10.7%였다. 총 임상경력 평균 4.8년이었으며, 2년 미만이 34.3%로 가장 많았고, 10년 이상인 대상자가 13.6%였다. 현 부서 경력은 평균 1.6년이었으며, 1~2년 미만인 대상자가 60.0%로 가장 많았다.

대상자의 조직몰입, 긍정심리자본 및 직무배태성의 점수 분포는 다음과 같다. 조직몰입의 평균 점수는 5점 만점에 3.65±0.75점이었고, 하위영역별로는 정서적 몰입 3.49±1.06점, 지속적 몰입 4.00±0.82점, 규범적 몰입 3.46±0.84점이었다. 긍정심리자본의 평균점수는 5점 만점에 3.00±0.45점이었으며, 하위영역별로는 자기효능감 2.95±0.47점, 낙관성 3.03±0.53점, 희망 2.92±0.55점, 탄력성 3.09±0.48점이었다. 직무배태성의 평균점수는 5점 만점에 3.00±0.45점이었으며, 하위영역별로는 연계 3.34±0.50점, 적합성 3.05±0.51점, 희생 2.71±0.52점이었다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이는 Table 2와 같다. 30세 이상인 대상자의 직무배태성 점수는 평균 3.18±0.49점으로, 30세 미만인 대상자의 평균 2.90±0.39점보다 유의하게 높았다($t=-3.44, p<.001$). 기혼인 경우, 직무배태성 점수가 평균 3.25±0.54점으로 미혼인 대상자의 평균 2.95±0.41점보다 높았다($t=3.17, p=.002$), 최종학력이 대학원 이상인 대상자의 직무배태성 점수는 평균 3.44±0.61점으로 3년제 대졸 대상자의 평균인 3.01±0.32점과 4년제 대졸자의 평균 2.94±0.41점보다 높았다($F=9.03, p<.001$). 사후 검정 결과, 대학원 이상 그룹이 3년제 대졸 그룹과 4년제 대졸 그룹보다 직무배태성 점수가 유의하게 높은 것으로 확인되었다. 총 임상경력 10년 이상인 대상자의 직무배태성 점수가 평균 3.31±0.44점으로 2년 미만인 대상자의 평균 2.85±0.38점보다 유의하게 높았다($F=5.18, p=.002$).

3. 대상자의 조직몰입, 긍정심리자본 및 직무배태성 간의 상관관계

대상자의 조직몰입, 긍정심리자본 및 직무배태성 간의 상관관계는 Table 3과 같다. 조직몰입은 긍정심리자본($r=.36, p<.001$) 및 직무배태성($r=.60, p<.001$)과 높은 정적 상관이 있었으며, 긍정심리자본은 직무배태성($r=.74, p<.001$)과 매우 높은 정적 상관관계를 보였다.

4. 대상자의 직무배태성에 영향을 주는 변인들의 영향력 분석

직무배태성에 영향을 주는 변인들의 영향력을 분석하기 위

Table 1. General Characteristics and Level of Variables of the Participants

(N=140)

Variables	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	Male	4 (2.9)		
	Female	136 (97.1)		
Age (year)	< 30	91 (65.0)		
	≥ 30	49 (35.0)		
Marital status	Married	26 (18.6)		
	Unmarried	114 (81.4)		
Religion	Yes	60 (42.9)		
	No	80 (57.1)		
Education	Bachelor (3 years)	19 (13.6)		
	Bachelor (4 years)	106 (75.7)		
	Master or higher	15 (10.7)		
Clinical career (year)	< 2	48 (34.3)	4.81±4.47	0.67~20.50
	2~<5	42 (30.0)		
	5~<10	31 (22.1)		
	≥ 10	19 (3.6)		
Current department career (year)	< 1	22 (15.7)	1.58±0.57	0.50~3.50
	1~<2	84 (60.0)		
	≥ 2	34 (24.3)		
Organizational commitment			3.65±0.75	1~7
Affective			3.49±1.06	1~7
Continuance			4.00±0.82	1~7
Normative			3.46±0.84	1~7
Positive psychological capital			3.00±0.45	1~5
Self efficacy			2.95±0.47	1~5
Optimism			3.03±0.53	1~5
Hope			2.92±0.55	1~5
Resilience			3.09±0.48	1~5
Job embeddedness			3.00±0.45	1~5
Links			3.34±0.50	1~5
Fit			3.05±0.51	1~5
Sacrifice			2.71±0.52	1~5

하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 1단계에서는 단변량 분석에서 직무배태성에 유의한 차이를 보인 연령, 결혼여부, 최종학력, 총 임상경력의 4개 변수를 투입하였으며(Model 1), 2단계에서는 조직몰입과 긍정심리자본 변수를 추가로 투입하였다(Model 2). Durbin-Watson 지수는 1.96으로 나타나 오차항들 간에 자기상관은 없었고, 모든 표준화 잔차 값이±3 이내의 값으로 나타나 오차항의 정규분포를 가정하였다. 공차한계는 0.35~0.98로 0.1 이상이었고, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.08~2.82로 10 이하의 값으로 나타나 독립변수들 간의 다중공선성에 문제가 없었다.

1단계에서 연령, 결혼여부, 최종학력, 총 임상경력을 독립변수로 하여 영향력을 분석한 결과, 직무배태성에 유의한 영향을 주는 변수는 없었으며, 이들 변수의 총 설명력은 16.0%였

다($F=5.06, p<.001, R^2=.16$). 2단계에서는 일반적 특성을 통제한 상태에서 조직몰입과 긍정심리자본을 추가적으로 투입했을 때, 직무배태성에 유의한 영향을 주는 변수는 긍정심리자본($\beta=.61, p<.001$), 조직몰입($\beta=.38, p<.001$)의 순으로 나타났다으며, 추가적으로 일반적 특성 중 결혼여부($\beta=-.14, p=.017$)가 직무배태성에 유의한 영향을 주는 변수로 확인되었다. 2단계에서 추가 투입된 변수들에 의해 설명력이 53.0% 증가하여, 총 설명력은 69.0%였다($F=36.40, p<.001, R^2=.69$)(Model 2).

논 의

본 연구는 외상센터 간호사를 대상으로 직무배태성에 영향을 미치는 선행요인을 확인함으로써, 임상간호사의 이직을 감

Table 2. Differences in Job Embeddedness by Characteristics of Participants

(N=140)

Characteristics	Categories	Job embeddedness	
		M±SD	t or F (p)
Gender	Male	3.33±1.14	0.60 (.592)
	Female	2.99±0.42	
Age (year)	< 30	2.90±0.39	-3.44 (< .001)
	≥ 30	3.18±0.49	
Marital status	Married	3.25±0.54	3.17 (.002)
	Unmarried	2.95±0.41	
Religion	Yes	3.05±0.46	-1.06 (.290)
	No	2.97±0.44	
Education	Bachelor (3 years) ^a	3.01±0.32	9.03 (< .001) c > a, b*
	Bachelor (4 years) ^b	2.94±0.41	
	Master or higher ^c	3.44±0.61	
Clinical career (year)	< 2 ^a	2.85±0.38	5.18 (.002) d > a*
	2~< 5 ^b	3.01±0.47	
	5~< 10 ^c	3.04±0.43	
	≥ 10 ^d	3.31±0.44	
Current department career (year)	< 1	2.91±0.42	2.80 (.064)
	1~< 2	2.96±0.43	
	≥ 2	3.16±0.48	

*Scheffé test.

Table 3. Correlations between Organizational Commitment, Positive Psychological Capital, and Job Embeddedness (N=140)

Variables	Organizational commitment	Positive psychological capital	Job embeddedness
	r (p)	r (p)	r (p)
Organizational commitment	1		
Positive psychological capital	.36 (< .001)	1	
Job embeddedness	.60 (< .001)	.74 (< .001)	1

Table 4. Factors Affecting Job Embeddedness

(N=140)

Variables		Model 1				Model 2			
		B	β	t	p	B	β	t	p
(Constant)		3.00		10.56	< .001	0.63		2.58	.011
Age (year)	< 30 (reference)								
	≥ 30	0.06	.06	0.51	.613	0.03	.03	0.47	.639
Marital status	Married (reference)								
	Unmarried	-0.07	-.06	-0.66	.510	-0.16	-.14	-2.42	.017
Education	Bachelor (3 years) (reference)								
	Bachelor (4 years)	-0.07	-.06	-0.62	.539	-0.02	-.02	-0.35	.729
	Master or higher	0.24	.17	1.47	.143	0.06	.04	0.63	.528
Clinical career (year)		0.02	.16	1.22	.223	-0.02	-.16	-1.93	.056
Organizational commitment						0.23	.38	7.18	< .001
Positive psychological capital						0.61	.61	10.65	< .001
		R ² =.16, ΔR ² =.16, F=5.06, p< .001				R ² =.69, ΔR ² =.53, F=36.40, p< .001			

소시킴을 위한 중재 개발의 근거를 제공하고자 시행되었으며, 주요 결과를 토대로 논의하였다.

본 연구대상자의 인구학적 특성에서, 여성이 97.1%, 30세 미만이 65.0%, 미혼이 81.4%로 나타났는데, 이는 국내 간호사 대상의 많은 연구들과 유사하게 젊은 미혼의 여성이 우세한 인구학적 분포를 보여준다. 이에 따라, 임상 경력이 5년 미만인 간호사의 비율이 본 연구를 비롯하여 선행연구에서도 40.0% 이상을 차지하는 양상을 보여[4,13], 본 연구대상자들의 인구학적 분포는 선행연구들과 유사하다고 볼 수 있다.

본 연구에서 외상센터 간호사의 직무배태성 점수는 5점 만점에 3.00점(하위영역별 연계 3.34점, 적합성 3.05점, 희생 2.71점)이었다. 간호직종의 경우 외상 환자를 많이 접하는 외상센터나 응급실 등의 부서에 대한 관련 연구가 없어 직접 비교할 수는 없었고, 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 간호사의 직무배태성 평균점수가 3.10점[9], 일개 대학병원 간호사 대상의 연구에서는 3.25점[24]으로 본 연구보다 다소 높은 점수를 보였다. 타 직종의 경우는 국내 기업에 종사하는 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에서 직무배태성 점수가 3.54점[14], 지방공무원 대상의 연구에서는 직무배태성 각 하위영역에서 연계 3.28점, 적합성 3.63점, 희생 3.34점으로 나타나[25], 간호직종에 비해 대체로 높은 수치이다. 간호직종의 경우는 타 직종에 비해 대부분 희생 영역에서 점수가 두드러지게 낮았으며, 특히 본 연구에서 외상센터 간호사는 선행연구[8,24]의 종합병원 간호사의 평균에 비해 적합성과 희생 영역에서 비교적 낮았다. 적합성은 자신이 속한 조직이 자신의 기대와 부합하며 조직 속에서 편안함을 인식하는 정도라고 정의하고 있는데[6], 국내 외상센터에 근무하는 간호사의 경우는 매일 외상 환자에 노출되는 환경 속에서 담당 환자의 악화나 사망을 많이 경험하며, 업무 과정에서 소진이나 직무 스트레스 등에 노출되어 다른 부서의 간호사보다 적합성에서 두드러지게 낮게 나타났을 것으로 판단된다. 또한 희생 영역에 있어서는 일반간호사와 마찬가지로 간호사의 취업기회가 많고 젊은 여성 연령층이 비교적 많은 직종이므로 경제적 책임과 부담감에 대한 인식이 상대적으로 적어 병원을 떠남으로 인해 발생하는 심리적, 물질적 손실에 대한 지각(희생)은 비교적 낮은 것으로 사료된다. 더구나, 외상센터 간호사들은 업무 환경 및 특성으로 인한 심리적 부담감으로 인해 희생 영역에서 더 낮은 정도를 나타낸 것으로 추측된다.

본 연구의 주요결과로 직무배태성에 유의한 영향을 준 변수는 긍정심리자본, 조직몰입, 그리고 결혼유무의 순으로 나타났다. 다른 직종에 비해 간호직에서는 직무배태성의 영향요인에

대한 연구가 현재까지 많이 이루어지지 않았다. 특히 간호직에서 조직몰입과 직무배태성과의 관련성을 조사한 연구는 두 편이 확인되었는데, Kim과 Kang [13], Park과 Ryu [26]의 연구에서 직무배태성 세 개의 하위영역이 모두 조직몰입과 양의 상관관계로 나타나 본 연구의 상관관계 결과와 유사하게 나타난다. 그러나 두 연구 모두 직무배태성을 조직몰입의 영향변수로 두고 있다는 점에서는 본 연구와 차이를 보인다. 이 두 편의 선행연구는 대학병원과 종합병원 임상간호사를 대상으로 하였고, 연구결과에서 직무배태성이 조직몰입의 선행변수로 확인되었다[13,27]. 반면, 타 직종의 Hong과 Jo [14] 연구에서는 사무직 종사자를, Fong [12]의 연구에서는 소매업 종사자를 대상으로 하여 조직몰입을 선행변수로 두고 직무배태성과의 경로 분석을 시행하였으며, 조직몰입이 직무배태성에 직접적 영향을 주는 요인으로 나타나 본 연구결과는 이들 연구를 지지하고 있다. Mitchell 등[6]은 조직몰입이나 직무만족도보다 이직을 더 잘 설명하기 위한 변수로 직무배태성의 개념을 도입하였다. Mitchell 등[6]이 개발한 직무배태성 측정도구는 Allen과 Meyer [11]의 조직몰입 개념의 일부분을 포함하고 있어 조직몰입 측정도구와 유사한 점도 있지만, 서론에서 언급한 바와 같이 보다 포괄적이며 다른 특성을 가진 도구이다. 타 분야에서는 이 두 변수간의 관련성에 대한 연구가 다수 이루어졌으나 인과관계의 방향이 연구마다 차이를 보인다. 특히, 간호분야에는 관련 연구가 매우 부족하여 반복 연구를 통해 간호직종에서 두 변수 관계에 대한 충분한 근거를 마련하는 것이 필요하며, 향후 이에 대한 논의가 다시 이루어지기를 기대한다.

심리적 자본과 직무배태성과의 연관성에 대한 선행연구에서는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Sun, Zhao, Yang과 Fan [20]은 심리적 자본이 직무배태성에 유의한 영향을 미치며 심리적 자본을 계발하면 직무수행에 긍정적 영향을 미칠 수 있다고 하였다. Nafei [19]는 대학병원 직원을 대상으로 하였고, 심리적 자본이 높을수록 직무배태성이 증가하며 심리적 자본의 하위개념인 자기효능감, 낙관성, 희망, 탄력성 모두 직무배태성에 영향을 미친다고 보고하였다. 심리적 자본은 역동적인 근무 환경 속에서 개인이 복잡한 직장생활에 대처할 수 있도록 하며, 근무자의 재능과 잠재력을 보여주고 계발하는 것을 포함하고 있다[27]. 그러므로 타 부서에 비해 역동적인 업무 환경의 특성을 가진 외상센터 간호사의 심리적 자본 계발을 위한 교육 및 프로그램을 통해 직무배태성을 높이기 위한 행정관리자 측의 투자와 전략이 필요하다.

한편, 회귀분석 결과에서 일반적 특성 중에서는 결혼유무가 직무배태성에 유의한 영향을 미쳤는데, Kim, Kim, Kim, Yu와

Lee [10], Kim과 Kang [7]의 연구에서도 미혼보다 기혼에서 직무배태성이 유의하게 증가하는 것으로 나타나 본 연구와 유사하다. 기혼일 경우, 가족을 부양해야 한다는 책임감으로 인해 한 직장에 안정적으로 오랫동안 머무르기를 원하는 경향이 있고, 미혼 집단에 비해 업무능력이 높은 경력자가 많으므로, 직무배태성의 '희생'이나 '적합성' 영역에서 높은 점수를 나타냈을 것으로 사료된다. 바꾸어 생각했을 때, 미혼의 간호사가 직무배태성이 낮은 경향을 보이므로 간호사의 이직률 감소를 위해서는 이들 집단의 직무배태성을 높이기 위한 관심과 노력이 더욱 요구된다.

최종적으로, 일반적 특성을 통제하였을 때, 간호사의 조직몰입과 긍정심리자본은 직무배태성을 53.0% 추가적으로 설명하였고 총 설명력은 69.0%로 변화하여, 조직몰입과 긍정심리자본이 직무배태성의 주요 영향요인임을 확인할 수 있었다. 따라서 간호사의 이직의도와 높은 관련성을 보이는 직무배태성을 강화하기 위해서는 조직몰입과 긍정심리자본을 높이기 위한 전략이 필요하다. 선행연구에서 제시된 구체적 전략을 살펴보면, 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사로서의 개인의 비전 설계, 부서의 목적과 가치 및 비전 확립, 자율적 업무성취를 위한 임파워먼트의 향상, 개별화된 피드백, 인정 및 보상제공 등으로 구성된 조직사회화증진 프로그램[28]을 제공하여 직무와 관련된 개인의 목표달성을 돕고 조직의 목표달성에도 공헌할 수 있도록 함으로써 조직에 대한 소속감을 높이는 것이 필요하다. 또한, 회귀분석 결과에서 직무배태성에 대한 영향력이 가장 높은 것으로 나타난 긍정심리자본을 증진시키기 위해서는 복잡한 업무요구에 긍정적인 생각을 가지고 효과적으로 대처하기 위한 역량과 기술개발 훈련 프로그램을 제공하여 문제해결능력과 감정적 성숙을 통해 긍정심리자본을 높이는 것이 필요하겠다. 즉, 간호사가 업무와 관련된 스스로의 가능성(강점, 기여, 재능 등)을 다양한 각도에서 찾을 수 있는 기회를 제공하고, 희망과 자기효능감 강화를 위해 달성가능한 업무목표를 설정하고 동기를 부여해야 한다. 또한, 조직의 성공스토리를 들려주거나 앞으로의 이상적인 미래를 이끌기 위한 액션플랜을 설정하는 등의 전략들을 계획해 볼 수 있다[29]. 그러나, 아직 간호사를 대상으로 긍정심리자본 증진 프로그램을 적용한 연구가 없으므로, 선행연구를 기반으로 하여 국내의 간호환경에 적합하도록 프로그램을 개발하는 것이 우선적으로 이루어져야 한다.

추가적 논의로, 본 연구에서 일반적 특성 중, 연령, 학력 및 임상경력은 그룹별 직무배태성의 차이에서는 유의했지만 회귀분석을 통한 영향요인에서는 제외되었다. 그러나 회귀분석

을 사용하여 간호사 대상의 직무배태성 선행요인을 확인한 선행연구가 없어 이들 인구학적 변수와 직무배태성 간의 연관성 여부에 대해 명확히 설명하기는 어렵다. 다만, 본 연구에서 이 변수들이 조직을 떠나지 못하도록 하는 주요 요인은 아닌 것으로 나타났으며, 결혼여부를 포함한 직무배태성에 영향을 주는 또 다른 인구학적 특성을 찾아내기 위한 추가적인 연구가 요구된다.

본 연구를 토대로, 외상센터 간호사의 직무배태성 증진을 위해서는 조직에 대한 소속감, 애착 및 자긍심을 높이고 업무에 대한 긍정적인 신념을 가질 수 있도록 적극 지원하여 조직몰입을 향상시켜야 할 것이다. 또한 수준 높은 간호를 제공하고 조직성과를 높일 수 있도록 개개인의 심리적 자원을 계발하고 강화하기 위한 프로그램을 도입하는 것을 고려해야 한다. 아울러, 이직이 비교적 자유로운 미혼의 간호사가 병원을 쉽게 떠나지 않도록 부서의 관리자가 이들 집단의 특성을 이해하여 관심을 가지고 적극 배려하는 것이 필요하다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 전국에 개소한 9개 권역외상센터 중 3개 권역외상센터 간호사를 대상으로 자료를 수집하였으므로 연구결과를 일반화할 수 없다. 둘째, 본 연구에서 사용한 직무배태성 측정도구는 간호사의 직무배태성을 측정하기 위해 개발된 도구가 아니고 간호현장에 맞추어 수정·보완된 도구를 사용하였으므로 도구 선정에 대한 한계점을 가진다.

연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 전국 권역외상센터 간호사를 대상으로 전수 조사하여 외상센터 간호사의 직무배태성의 영향요인을 규명하는 반복연구를 제언한다. 둘째, 외상센터 간호사들의 직무배태성을 증진시킬 수 있는 병원 내 교육 프로그램을 개발, 적용하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다. 셋째, 외상센터 이외에도 소진이나 직무스트레스 등이 높을 것으로 예상되는 근무부서 간호사의 직무배태성 정도를 파악하여 유능한 간호 인력의 이직을 감소시키기 위한 예방적인 노력이 필요하다. 넷째, 국내의 간호현장에 적합한 직무배태성 측정도구를 개발 및 검증해 볼 것을 제언한다.

결론

본 연구결과, 조직몰입, 긍정심리자본 및 직무배태성 간에는 유의한 정적 상관관계를 보였고, 외상센터 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 주요 요인은 긍정심리자본, 조직몰입 및 결혼여부로 확인되었다. 그러므로 간호사의 직무배태성 향상

을 위해서는 행정적 차원에서 긍정심리자본 및 조직몰입 강화를 위한 교육이나 프로그램의 제공이 필요하다. 또한, 미혼 간호사들의 직무배태성을 높이기 위한 관심과 배려도 함께 요구된다. 본 연구는 간호사 이직의 선행변수로 작용하는 직무배태성을 높이기 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제공하였다는 점, 조직몰입을 직무배태성의 선행요인으로 확인함으로써 기존 연구를 확장하는 계기를 마련하였다는 점에서 간호연구, 교육, 실무 측면에서 의의가 있다. 또한, 간호사 집단을 대상으로 직무배태성의 영향요인으로서 조직몰입과 긍정심리자본을 확인하여 이들 변수 관계에 대한 근거를 마련하였다는 점에서 간호학적 의의가 크다.

REFERENCES

1. Statistics Korea. Causes of death statistics in 2010 [Internet]. Daejeon: Statistics Korea; 2011. [cited 2016 Jun 25, 2016]. Available from: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=273485&pageNo=2&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=death>.
2. Ministry of Health and Welfare. Emergency medical care basic initiative [Internet]. Sejong. 2013 [cited 2017 July 4]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=0319&CONT_SEQ=282232&page=1.
3. Hinderer KA, VonRueden KT, Friedmann E, McQuillan KA, Gilmore R, Kramer B, et al. Burnout, compassion fatigue, compassion satisfaction, and secondary traumatic stress in trauma nurses. *Journal of Trauma Nursing*. 2014;21(4):160-169. <https://doi.org/10.1097/JTN.0000000000000055>
4. Han JW, Lee B. The relationship of post-traumatic stress, job stress and turnover intention in emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013; 19(3):340-350. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.340>
5. Hom PW, Griffeth RW. Employee turnover. Nashville, TN: South-Western Publishing company; 1995.
6. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
7. Kim YM, Kang YS. The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2013;14(10): 5078-5090. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
8. Song MJ, Choi SY. A convergence study about influences of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2017;8(2):83-89. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.2.083>
9. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3): 302-312. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
10. Kim JK, Kim MJ, Kim SY, Yu M, Lee KA. Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):69-81. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.69>
11. Allen NJ, Meyer JP. Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*. 1993;26(1): 49-61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
12. Fong V. The role of organizational culture and commitment on job embeddedness and stay intention in Hong Kong 2017. [dissertation]. London: London South Bank University; 2017. p. 1-233.
13. Kim YM, Kang YS. Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5):530-541. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.530>
14. Hong A, Jo Y. The structural relationship among empowering leadership, job crafting, organizational commitment and job embeddedness. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*. 2018;20(2):51-85. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2018.20.2.003>
15. Seligman ME. What is the good life. *APA Monitor*. 1998;29(10):2. <https://doi.org/10.1037/e530012010-002>
16. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 2007;33(3):321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
17. Kim IS, Seo RB, Kim BN, Min AR. The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):10-19. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.10>
18. Lee DS, Choi YD. A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*. 2010;39(1):1-28.
19. Nafei W. The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: A study on Menoufia University Hospitals. *Journal of Management and Sustainability*. 2015;5(1): 50-74. <https://doi.org/10.5539/jms.v5n1p50>
20. Sun T, Zhao XW, Yang LB, Fan LH. The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance

- among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68(1):69-79.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>
21. Kim SS. The effects of the forms of organizational culture on organizational commitment and organizational citizenship behavior: Centered on hospital organization [dissertation]. Gwangju: Chosun University; 2008. p. 1-140.
22. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-572.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
23. Kim EH. The effect of job embeddedness and psychological capital on innovative work behavior and turnover intention [master's thesis]. Busan: Pukyong National University; 2015. p. 1-93.
24. Son SY, Choi JS. Effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention in nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2015;27(2):180-187.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2015.27.2.180>
25. Oh JD, Choi SH. A study on the turnover intention of local government public servants. *Journal of local government studies*. 2017;29(1):1-28. <https://doi.org/10.21026/jlgs.2017.29.1.1>
26. Park YM, Ryu S. Effects of job embeddedness and leader-member exchange on organizational commitment of clinical nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2018;43(1):105-112. <https://doi.org/10.21032/jhis.2018.43.1.105>
27. Avey JB, Luthans F, Youssef CM. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 2010;36(2):430-452.
<https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
28. Choi G-H. The effects of organizational socialization education program on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2014;8(3):89-102.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.089>
29. Costantini A, De Paola F, Ceschi A, Sartori R, Meneghini AM, Di Fabio A. Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2017;43(1):1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>