

종합병원 간호사의 간호근무환경이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향: 직무배태성의 매개효과 중심으로

김신희¹ · 박숙경² · 이명하²

군산간호대학¹, 전북대학교 간호대학 · 간호과학연구소²

Effect of a Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job Embeddedness

Kim, Shin Hee¹ · Park, Sook Kyoung² · Lee, Myung Ha²

¹Kunsan College of Nursing

²College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Chonbuk National University

Purpose: The purpose of this study was to test the mediating effect of job embeddedness in the relationship between nursing practice environment on nursing job performance and organizational commitment. **Methods:** For this study a descriptive design with survey method was utilized. Participants were 192 clinical nurses recruited from 2 hospitals in A, B city and J province in Korea. From June, 6 to 24, 2018, a questionnaire scale was used to collect the data. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation analysis, and liner regression analysis. **Results:** There were significant positive relationships for nursing job performance and organizational commitment with nursing practice environment. In addition, job embeddedness had a full mediating role in the relationship between nursing practice environment and nursing job performance, and a partial mediation effect in nursing practice environment and organizational commitment. **Conclusion:** The purpose of this study was to identify the mediating effects of job embeddedness and to find ways to improve organizational commitment, which is a useful variable to predict performance outcomes, nurse job performance and job behavior of organizational members. Also, the study results can be used as basic data for nursing manpower management strategies.

Key Words: Nurses; Work environment; Work performance; Organizational commitment; Job embeddedness

서 론

1. 연구의 필요성

병원은 인적자원의 의존도가 높은 조직으로 특히 구성원의

30~40%가 간호사로 구성되어 있어 조직의 목표를 성공적으로 달성하기 위해서는 유능한 간호사를 확보하는 것이 매우 중요하다. 우리나라에서 면허를 가진 간호사는 매년 증가하고 있으나 여러 가지 이유로 간호 현장을 떠나는 간호사들이 증가하고 있어 활동하고 있는 간호사의 비율은 감소 추세에 있고, 의

주요어: 간호사, 근무환경, 업무성과, 조직몰입, 직무배태성

Corresponding author: Lee, Myung Ha

College of Nursing, Chonbuk National University, 567 Baekje-daero, Deokjin-gu, Jeonju 54896, Korea.

Tel: +82-63-270-3122, Fax: +82-63-270-3127, E-mail: mhlee@jbnu.ac.kr

- 이 논문은 2016년도 전북대학교 연구비 지원에 의하여 연구되었음.

- This paper was supported by research funds of Chonbuk National University in 2016.

- 이 논문은 2017년도 전북대학교 연구기반조성비 지원에 의하여 연구되었음.

- This research was supported by "Research Base Construction Fund Support Program" funded by Chonbuk National University in 2017.

Received: Jan 2, 2019 | Revised: Mar 26, 2019 | Accepted: Mar 31, 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.

료기관에서는 간호사의 부족 현상이 지속되고 있는 실정이다.

병원간호사회의 ‘병원간호인력 배치현황 실태조사’[1]에 따르면 국내 간호사의 평균 이직률은 16.9%이며 이직 사유로는 열악한 업무환경, 간호의 전문성을 인정받지 못하는 분위기, 전문성을 제대로 평가 받지 못하는 급여수준, 승진기회의 부족 및 기대에 미치지 못하는 복리후생 수준, 그리고 의사와의 협력적 관계 부족 등의 간호근무환경과 관련된 요인들이 보고되고 있다[2,3]. 이에 따라 최근 의료기관은 숙련된 간호사의 부족 문제를 해결하고 이직률을 감소시키기 위해 간호근무환경에 대한 관심을 증대시키고 있다. 간호근무환경이란 간호사가 환자에게 양질의 전문적 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 의료조직의 특성으로[4] 간호사가 병원정책에 참여하는 정도, 전문적인 간호행위를 위한 인력과 자원이 적절한지, 수준 높은 간호를 제공하기 위한 기반이 확립되어 있는지 그리고 환자의 건강문제 해결을 위해 간호사-의사간 협력적 관계가 형성될 수 있는 환경인지 등을 포함하는 개념이다[5]. 미국 간호사 자격인증원(American Nurses Credentialing Center, ANCC)에서 부여하는 마그넷 병원(magnet hospital)의 인증기준으로 간호근무환경이 포함되어 있다는 것은 그 중요성을 나타내는 것이라 볼 수 있다. 선행연구에 의하면 소속 병원의 간호사들이 간호근무환경에 대해 긍정적으로 인식할수록 환자의 사망률이 저하되고 간호성과가 향상되는 것으로 나타났고[4-6] 간호근무환경은 환자의 만족도와 양의 상관관계[6], 간호사의 이직과는 음의 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있다[2]. 이러한 간호근무환경의 긍정적인 결과는 유능한 경력 간호사가 조직을 떠나지 않고 잔류하도록 촉진시킴으로써 간호업무성과를 높이는 데 기여한다[7].

업무성과는 질적인 차원에서 조직의 유효성을 측정하기 위해 사용되는 기준으로 조직구성원들이 목표나 과업을 완수하기 위해 수행한 결과를 의미한다[8]. 즉 조직구성원의 직무의 목표가 성공적으로 달성되었는지의 여부를 나타내는 개념으로서 생산성과 동일한 의미로 사용되기도 한다. 그러나 생산성은 물리적인 측면의 결과물만을 측정하는 것이라면 업무성과는 조직 구성원이 수행하는 업무의 목표 달성을 의미하기 때문에 생산성 보다는 더 넓은 의미를 포함하고 있다[8]. 간호업무성과란 간호사가 간호전문성을 토대로 자신의 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 달성하는 정도를 의미하며[9], 간호수준의 향상과 의료기관의 업무 효율성 증진에 영향을 주는 중요한 요소[7,8]이기 때문에 의료기관의 생산성 증대와 양질의 간호서비스 제공을 위한 중요한 관리전략으로 다루어지고 있다. 즉, 간호업무성과의 수준이 낮으면 환자에게 제

공되는 간호의 질이 저하될 뿐 아니라 의료기관의 전반적인 생산성과 효율성의 저하를 가져와서 경영 손실을 초래하게 된다[10]. 이러한 간호업무성과는 자아탄력성[7], 셀프리더십[9], 감성지능[11] 등의 간호사 개인의 심리사회적 특성 뿐만 아니라 간호업무 역량, 직무만족, 직무 스트레스 및 소진 등의 직무역량이나 태도, 그리고 동료의 지지나 협력, 간호 관리자의 리더십과 관리 역량, 근무환경 등의 직무 환경 및 조직 특성의 영향을 받는다. 이 중 간호근무환경은 간호업무성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로 보고되고 있다[10]. 따라서 간호업무성과는 조직의 목표를 달성하는데 중요한 역할을 하기 때문에, 조직적 차원에서 간호업무성과 향상을 위한 적절한 관리 전략을 수립하기 위해서는 간호근무환경을 비롯하여 간호업무성과에 영향을 미치는 중요 요인을 통합적으로 확인할 필요가 있다.

조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 애쓰고 조직에 남고자 하는 구성원의 감정이나 태도로서[12] 조직구성원의 직무행동을 예측하는 유용한 개념으로 알려져 있으며, 조직의 생산성이나 효율성 등의 업무성과에도 크게 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[13]. 선행연구에 의하면 조직몰입의 선행요인으로는 개인적 특성뿐 아니라 직무 관련 특성, 직무 환경 및 조직 특성 등이 있으며 간호근무환경은 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다[13,14]. 조직몰입은 의료서비스 성과에 중요한 영향을 주는 결정요인이므로 조직몰입을 결정하는 요인을 파악할 필요가 있다.

간호계는 양질의 간호인력 확충 및 이직을 해결하기 위해 여러 방법을 모색하고 있으며 이와 관련된 연구도 다양하게 진행되어 왔다. 그러나 직접적 이직을 측정하기 보다는 이직의도와 이직의도에 영향을 미치는 변수를 확인하는 연구가 이루어졌으나 이직의도를 갖는다고 해서 반드시 이직으로 이어지지 않는 경우도 있고 이직을 예측하는 개인적 특성이나 직무 관련 특성이 이직에 일부 영향을 미치는 요인이지만 조직구성원의 조직 내 잔류와 이직에 미치는 영향이 상대적으로 적다고 보고됨[15]에 따라 조직구성원들이 이직을 하지 않고 잔류하게 하는 차별화된 예측변인이 무엇인지 확인할 필요성이 대두되었다. 이에 따라 Mitchell 등[16]은 직무배태성 이론을 제시하였고, 개념을 정련하여 이를 측정하는 도구를 개발하였다. 직무배태성(job embeddedness)이란 조직 구성원이 조직 내 잔류하는 현상을 일컫는 개념으로 조직 내적 요인과 조직 외적 요인의 두 개 상위 차원과 각 차원이 ‘적합성(fit)’, ‘연계(link)’, ‘희생(sacrifice)’의 세 가지 요인으로 구성되어 있다[16]. 첫 번째, 조직 내 직무배태성을 구체적으로 살펴보면 조직 내 직무배태성은

‘조직 적합성(organization fit)’, ‘조직 연계(organization link)’와 ‘조직 희생(organization sacrifice)’의 세 가지 하위요인을 가지며 ‘조직 적합성’이란 조직구성원들이 자신의 직무나 조직과 잘 맞는지를 나타내는 개념이며, ‘조직 연계’는 각 조직구성원이 다른 구성원, 팀과 조직 등 공식적 비공식적 관계로 연결된 정도를 의미하는 것이다. 마지막으로 ‘조직 희생’이란 개인이 직무를 떠남으로 포기해야 하는 특전, 편의성, 금전적 인센티브 등을 의미하는 것으로[16] 조직구성원이 조직에 왜 남아 있는지를 설명하는 주요한 요소이다. 기존의 이직 예측변인으로 보고되고 있는 조직몰입, 직무만족 및 직무배태성의 개념 차이를 살펴보면, 조직몰입은 개인이 직무, 조직에 대한 애착을 지각하는 것으로 정서적, 도덕적, 규범적 개념을 포함하고 있으며, 직무만족은 직무를 싫어하거나 좋아하는 정서를 포함한다. 그러나 직무배태성은 개인의 정서적 측면을 측정하기 보다는 조직원 자신의 욕구나 능력이 직무에 적합한지에 대한 인지적 판단을 포함하는 개념이다. 뿐만 아니라 Lee 등[17]의 직무배태성 개념에 대한 메타분석 연구에서 직무배태성이 기존의 이직 관련 예측을 포괄하며 다양하게 예측하는 요인으로 보고되었다. 이에 따라 최근 이직 관련 주요변수로 ‘왜 조직을 떠나는가?’보다 ‘왜 조직에 남아있는가?’에 초점을 두는 조직내 유지 변수로서 직무배태성에 대한 관심이 증가하고 있다. 그러므로 조직적 차원에서 이를 파악하고 구성원들이 조직에 잔류하는 이유를 확인하여 조정하는 것은 조직의 인적자원관리에 도움이 된다. 국내의 선행연구에 의하면 직무배태성은 이직 의도에 영향을 미치는 변수들 간의 관계에서 조절하거나 매개하는 기능이 있는 것으로 나타났고[16] 조직몰입에도 긍정적 영향을 미쳐 이직의도를 낮추는데 기여한다고 보고되었다[18].

선행연구에서 간호근무환경이 간호업무성과[7,11]와 직무배태성[19,20]에 영향을 미치며 직무배태성은 간호업무성과[9]와 조직몰입[21]에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 이들 선행연구들은 간호근무환경과 직무배태성이 간호업무성과와 조직몰입에 미치는 1차원적 인과관계만을 확인하였기 때문에 다른 요인들을 고려해 보는 것에는 제한이 있다. 그러나 매개효과를 확인하는 2차원적 인과관계 연구는 직접효과가 고정된 연구에서 매개 효과가 있는지를 확인하고 그 간접효과가 유의할 경우 특정 효과측면에서 다른 요인들을 고려해 볼 수 있으므로 더욱 확장된 연구가 가능하다. 따라서 간호근무환경이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향에서 조직내 유지 변수인 직무배태성의 매개효과를 확인함으로써 2차원적 인과관계를 규명하는 연구가 필요한 실정이다. 그러나 간호근무환경 또는 직무배태성이 간호업무성과와 조직몰입에 직접적으로

미치는 영향을 파악하는 연구는 있으나 간호근무환경이 직무배태성을 매개로 조직몰입이나 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하는 연구는 진행되지 않아 이에 대한 연구는 의미가 있다. 그리고 간호업무성과는 간호생산성과 양질의 간호서비스에 영향을 미치는 간호조직의 성과를 나타내는 성과변수로서 중요하며 조직몰입은 조직의 유효성에 대한 주요개념으로 간호사들의 업무행동을 예측할 수 있는 주요 태도변수이므로 이에 영향을 미치는 다양한 변인에 대해 관심을 가질 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 간호근무환경이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향에서 직무배태성의 매개효과를 파악하여 보다 효과적인 간호 인력자원 관리 전략개발을 위해 필요한 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 상급종합병원 간호사의 간호근무환경과 간호업무성과, 조직몰입 간의 관계에서 직무배태성의 매개효과를 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 인식하는 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입, 직무배태성의 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입, 직무배태성의 차이를 확인한다.
- 간호사가 인식하는 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입, 직무배태성의 상관관계를 확인한다.
- 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향에서의 직무배태성의 매개효과와 간호근무환경이 조직몰입에 미치는 영향에서의 직무배태성의 매개효과를 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 상급종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 간호근무환경과 간호업무성과, 조직몰입과의 관계에서 직무배태성의 매개효과를 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다(Figure 1).

2. 연구대상

본 연구는 A도 소재 상급 종합병원으로 병원규모가 유사하고 간호관리료 차등제 등급이 2등급으로 간호부 운영 관련 내

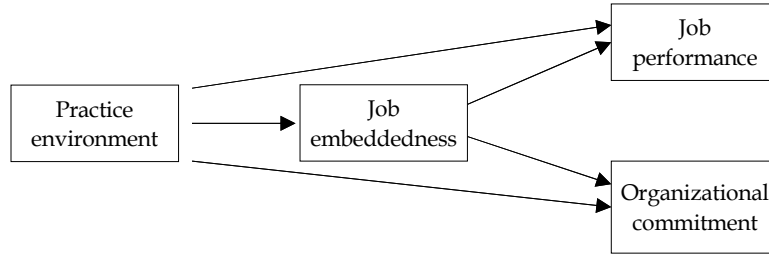


Figure 1. Conceptual framework.

용이 유사할 것으로 생각되는 2개 병원에서 근무하는 간호사로서 근무기간이 1년 이상인 정규직 간호사를 대상으로 하였다. 근무기간이 1년 미만의 간호사는 자신이 맡은 업무에 적응하는데 대부분의 노력을 기울이고 병원조직과 간호업무의 전반에 대한 통합적인 이해가 부족할 것으로 생각되어 연구대상에서 제외시켰다.

G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중 회귀분석에 필요한 적정 표본수를 산출한 결과, 유의수준(α) .05, 중간 효과 크기(f) .15, 검정력(1- β) 80%, 독립변수 14개로 하였을 때 최소 표본 수는 189명이었고 탈락률을 고려하여 210명을 연구대상자로 하였다.

3. 연구도구

1) 간호근무환경

Lake과 Friese [5]가 개발한 PES-NWI를 Cho 등[22]이 변안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경측정도구(Korean version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index, K-PES-NWI)를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 ‘병원운영에 간호사 참여’(9문항), ‘양질의 간호 제공을 위한 기반’(9문항), ‘간호 관리자의 능력과 리더십, 간호사에 대한 지지’(4문항), ‘충분한 인력과 물질적 지원’(4문항), ‘간호사와 의사의 협력관계’(3문항) 등의 5개 하부영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점의 4점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 근무환경이 좋음을 의미한다.

이 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach’s α 는 도구개발 당시 .82였고, Cho 등[23]의 연구에서는 .93이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

2) 간호업무성과

Ko, Lee와 Lim [23]이 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. ‘간호업무 수행능력’(7문항), ‘간호업무 수행태도’(4

문항), ‘간호업무 수준향상’(3문항), ‘간호과정 적용’(3문항)의 총 17문항으로 구성되어 있다. Ko 등[23]의 연구에서는 4점 척도를 사용하였으나, 본 연구에서는 무조건 한쪽을 선택해야 하는 4점 척도의 문제를 보완하고자 “보통”에 해당하는 척도를 추가하여 5점 척도로 구성하여 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다.

이 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach’s α 는 도구개발 당시 .92였고 본 연구에서는 .91이었다.

3) 조직몰입

Mowdays 등[12]이 개발하고 Lee [24]가 병원조직과 간호 상황에 맞게 번역한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 ‘조직의 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용’, ‘조직을 위해 애쓰려는 의사’, ‘조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의욕’의 세 요소로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 부정’ 1점, ‘매우 긍정’ 7점까지의 7점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 조직에 강하게 몰입되어 있음을 나타낸다.

이 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach’s α 는 도구개발 당시 .94였고 Lee [24]의 연구에서는 .91, 본 연구에서는 .90이었다.

4) 직무배태성

Mitchell 등[16]이 개발한 직무배태성 원도구는 조직에서 함께 일하는 동료나 집단과의 관계에 대한 애정을 의미하는 ‘조직 내 직무배태성’, 그리고 가족의 압력이나 지역사회와의 연계와 몰입의 정도를 나타내는 ‘조직 외 직무배태성’의 두 가지 차원으로 구분되며 각 차원은 적합성(fit), 연계(link), 희생(scarifice)의 3개 하위 요인으로 나뉜다. 조직 내 직무배태성은 ‘조직 적합성’(9문항), ‘조직 연계’(7문항), ‘조직 희생’(10문항)을 포함하는 총 26문항으로 구성되어 있다. ‘조직 외 직무배태성’에는 ‘나는 이 지역사회와 잘 맞는다’, ‘내가 살고 있는 이

곳의 낱씨는 나에게 적당하다' 등의 문항이 포함되어 있어서 직무배태성에 대한 국내 연구에서는 미국과 우리나라와의 사회문화적 차이를 고려하여 Mitchell 등[16]의 직무배태성 도구 중 '조직 외 직무배태성'을 제외하고 '조직 내 직무배태성' 차원만을 사용해 왔다. 그런데 간호사를 대상으로 직무배태성을 연구한 대다수의 연구들은 Mitchell 등[16]의 '조직 내 직무배태성' 도구를 사용하고 있었는데[25] '조직 내 직무배태성' 26문항 중 일부를 발췌하여 구성타당도를 확인하지 않은 채 사용하고 있어서 문항 수가 연구들마다 상이하였다.

이에 본 연구에서는 원도구의 특성을 잘 반영하기 위하여 도구 개발자인 Mitchell의 승인을 받은 후 조직 내 직무배태성 26 문항을 한국어로 1차 번역한 다음 한국어와 영어가 능통한 간호학 전공교수 3인의 자문을 받아 어휘와 문장을 수정하고 임상간호사로서 근무한 경력이 5년 이상인 간호사 5인에게 사전 조사를 실시하여 내용의 의미가 잘 반영되었는지 사용한 용어가 적합한지, 확인하고 어휘를 수정하였다. 먼저, 번역한 26개 문항이 요인 분석에 적절한지 판단하기 위해 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)의 값을 산출하였는데, 0.89로 나타나 요인분석 모형에 적합하였다. 주요인 분석방법을 사용한 베리맥스 회전을 적용하여 1차 요인분석의 결과 고유 값(eigen value) 1.0 이상을 기준으로 모두 6개의 요인이 도출되었는데, 각 문항별 요인적재량과 공통성을 확인한 결과 요인적재량이 .40 이하이거나 공통성이 .40 이하인 8개의 문항을 제거한 후 18문항에 대한 2차 요인분석을 실시하였다. 2차 요인분석 결과 3개의 요인이 도출되었으며 3요인 모두 고유 값이 1.0 이상이었고 문항의 요인적재량이 .40 이상이었고 총 설명변량은 60.0%였다. 세 요인에 속한 문항들을 살펴본 결과 원도구와 동일하게 묶이어서 원도구와 동일하게 명명하였다. 1요인은 '조직 희생'(7문항)으로 설명변량은 25.1%였고, 2요인은 '조직 적합'(7문항)으로 설명변량은 21.3%였으며, 3요인은 '조직 연계'(4문항)로 설명변량은 13.6%였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무배태성의 정도가 높음을 의미한다.

이 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α 는 도구 개발 당시 '조직 적합성' .75, '조직 연계' .65, '조직 희생' .82였고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 '조직 적합성' .87, '조직 연계' .76, '조직 희생' .87이었으며 직무배태성 전체는 .90이었다.

4. 자료수집

본 연구를 수행하기 전에 연구자가 소속하고 있는 대학교의 연구윤리심의위원회에 연구계획서와 설문지를 제출하여 연

구 승인을 받았다(**** 2018-06-009-001). 2개의 연구대상 병원 간호부를 방문하여 연구목적을 설명하고 설문 협조 및 동의를 구한 다음 2018년 6월 6일부터 6월 24일까지 자료를 수집하였다. 각 병원의 자료수집 지침에 따라 연구자와 연구보조자가 간호단위를 방문하여 연구목적을 설명하였다. 그 후 자발적으로 참여한 간호사를 대상으로 연구목적, 비밀보장, 연구에 참여하는 도중 본인의 의지에 따라 중단할 수 있다는 설명이 포함된 연구동의서에 서면동의를 받은 후 설문지를 배부하였다. 또한 대상자들의 솔직한 응답을 얻기 위해 응답한 설문지를 개별 동봉할 수 있는 봉투를 제공하고 밀봉 하여 제출하도록 하였다. 질문지는 자가보고 형식이며 작성하는데 약 15~20분 정도 소요되었다. 총 210부의 질문지가 배부되어 총 198부 회수되어 회수율은 94%였고, 수집된 설문지 중 응답이 불성실하거나 일부 항목이 누락된 6부를 제외한 최종 192부를 분석에 이용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 특성, 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입 및 직무배태성의 정도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 측정도구의 내적일관성 신뢰도를 파악하기 위해 Chronbach's α 값을 산출하였다.
- 대상자의 특성에 따른 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입 및 직무배태성의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 사용하였고, 사후 검증으로 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자의 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입 직무배태성의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 산출하였다.
- 대상자가 지각한 간호근무환경과 간호업무성과 및 조직몰입과의 관계에서 직무배태성의 매개효과는 회귀분석을 활용한 Baron과 Kenny[26]의 4단계 매개효과 검증 절차를 이용하여 분석하였다. 첫 번째 단계에서 대상자의 일반적 특성을 통제하고 독립변수인 간호근무환경이 매개변수인 직무배태성에 유의한 영향을 미치는지 분석하였다. 두 번째 단계에서는 대상자의 일반적 특성을 통제하고 독립변수인 간호근무환경이 종속변수인 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향을 확인하였다. 세 번째 단계에서는 독립변수인 간호근무환경과 매개변수인 직무배태성이 종속변

수인 간호업무성과와 조직몰입에 미치는 영향을 확인하였으며, 네 번째 단계에서는 2단계에서의 독립변수인 간호근무환경의 비표준화 계수 값과 3단계에서의 간호근무환경과 직무배태성의 비표준화 계수 값을 비교하여 직무배태성의 매개효과를 검증하였다. 매개효과의 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시하였고, 회귀모형에서 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 사용하여 확인하였으며, 독립변수 간의 다중공선성은 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)를 사용하여 확인하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성

연구대상자의 평균연령은 32.7세였으며 20대가 46.4%로 가장 많았고 미혼이 59.4%, 종교는 없음이 55.7%, 최종학력은 대학졸이 75.0%로 가장 많았다. 직위는 일반 간호사가 93.2%, 근무부서는 외과계 병동이 33.3%, 특수파트 32.3%였다. 임상경력력은 평균 9.51년이었으며 10년 이상이 38.0%, 1년에서 5년 미만인 37.5%였고 현재 병원의 평균 근무연한은 9.16년이었으며 현 병동에서의 평균 근무연한은 3.37년이었다. 교대근무 형태는 3교대가 80.7%, 연봉은 200만원에서 249만원이 40.6%로 가장 많았으며, 이직 경험은 없다가 80.7%로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입과 직무배태성의 정도

간호사가 인식한 간호근무환경은 4점 만점에 2.39점이었고 간호업무성과의 정도는 5점 만점에 3.72점이었다. 조직몰입 정도는 7점 만점 3.85점으로 나타났고 간호사가 인지한 직무배태성 정도는 5점 만점에 3.04점이었다. 또한 자료의 정규성 검증을 위해 주요 변수의 왜도와 첨도를 분석하였다. 보수적인 기준으로 왜도의 절대값이 1.0보다 크거나 첨도값의 절대값이 7보다 클 경우 문제가 있다고 판단하는데, 본 연구에서는 주요 변수의 왜도 절대값이 1을 초과하거나 첨도의 절대값이 7을 초과하지 않는 것으로 나타나 정규성 가정이 충족되었다(Table 2).

3. 대상자의 특성에 따른 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입 및 직무배태성의 차이

연구대상자의 특성에 따른 간호근무환경, 간호업무성과, 조

직몰입과 직무배태성의 차이를 분석한 결과는 Table 1과 같다. 간호근무환경은 연령($F=3.16, p=.045$), 직위($t=-2.15, p=.033$), 근무부서($F=3.76, p=.012$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 사후 분석 결과 외과계 병동에 근무하는 간호사가 내과계 병동에 근무하는 간호사에 비해 간호근무환경 점수가 유의하게 더 높았다.

간호업무성과는 연령($F=14.93, p<.001$), 결혼여부($t=-3.42, p=.001$), 직위($t=-3.39, p=.001$), 임상경력($F=11.26, p<.001$), 현 병원의 근무연한($F=11.04, p<.001$), 교대근무 형태($t=-2.82, p=.005$), 월 평균급여($F=7.99, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과 연령 40대가 30대와 20대보다, 임상경력 10년 이상이 1~5년 미만보다, 현 병원의 근무연한이 10년 이상이 1~5년 미만보다, 월평균 급여가 350만원 이상이 350만원 미만보다 간호업무성과 점수가 유의하게 더 높았다.

조직몰입은 연령($F=15.11, p<.001$), 결혼여부($t=-3.30, p<.001$), 종교유무($t=-2.24, p=.026$), 교육정도($F=5.10, p=.007$), 직위($t=-6.18, p<.001$), 임상경력($F=11.22, p<.001$), 현 병원의 근무연한($F=8.60, p<.001$), 교대근무형태($t=-4.02, p<.001$), 월 평균급여($F=9.34, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 분석 결과 연령 40대가 20대와 30대보다, 최종학력 석사 이상이 학사와 전문학사보다, 임상경력과 현 병원의 근무연한이 10년 이상이 10년 미만보다, 월평균 급여가 350만원 이상이 350만원 미만보다 조직몰입 점수가 유의하게 더 높았다.

직무배태성은 연령($F=13.26, p<.001$), 결혼유무($t=-3.58, p<.001$), 최종학력($F=8.12, p<.001$), 직위($t=-5.28, p<.001$), 임상경력($F=11.67, p<.001$), 현 병원의 근무연한($F=11.36, p<.001$), 현 병동의 근무연한($F=3.30, p=.039$), 교대근무형태($t=-3.30, p=.001$), 월 평균급여($F=11.32, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과 연령 40대 이상이 30대와 20대보다, 연령 30대가 20대보다, 최종학력 석사 이상이 학사와 전문학사보다, 임상경력과 현 병원의 근무연한이 10년 이상이 10년 미만보다, 현 병동의 근무연한 5년 이상이 3~5년 미만보다 직무배태성 점수가 유의하게 더 높게 나타났다. 또한 월 평균급여 300만원 이상이 200~249만원보다, 300만원 이상이 250~299만원보다 직무배태성 점수가 유의하게 더 높았다.

4. 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입, 직무배태성 간의 상관관계

각 변수들과의 상관관계를 살펴보면, 간호근무환경은 간호업무성과($r=.35, p<.001$), 조직몰입($r=.50, p<.001$), 직무배

Table 1. Differences in Variance to General Characteristics of Participants

(N=192)

Characteristics	Categories	n (%)	Nursing practice environment		Nursing job performance		Organizational commitment		Job Embeddedness	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	23~29 ^a	89 (46.4)	2.43±0.31	3.16	3.60±0.42	14.93	3.66±0.67	15.11	2.91±0.43	13.26
	30~39 ^b	69 (35.9)	3.32±0.39	(.045)	3.73±0.32	(<.001)	3.81±0.71	(<.001)	3.09±0.37	(<.001)
	≥40 ^c	34 (17.7)	2.47±0.29		4.02±0.40	a, b < c	4.45±0.86	a, b < c	3.31±0.37	a < b < c
Marital status	Single	114 (59.4)	2.39±0.56	-0.33	3.64±0.43	-3.42	3.69±0.71	-3.30	3.95±0.43	-3.58
	Married	78 (40.6)	3.40±0.32	(.741)	3.94±0.35	(.001)	4.09±0.80	(<.001)	3.17±0.38	(<.001)
Religion	No	107 (55.7)	2.41±0.31	0.53	3.68±0.46	-1.47	3.74±0.76	-2.24	3.00±0.41	-1.59
	Yes	85 (44.3)	2.38±0.38	(.601)	3.77±0.33	(.143)	3.99±0.76	(.026)	3.10±0.44	(.113)
Educational background	College ^a	39 (20.3)	2.37±0.39	0.15	3.75±0.47	3.01	3.77±0.68	5.10	2.94±0.44	8.12
	University ^b	144 (75.0)	2.40±0.33	(.864)	3.69±0.38	(.052)	3.83±0.76	(.007)	3.04±0.40	(<.001)
	≥Graduate school ^c	9 (4.7)	2.40±0.39		4.03±0.43		4.63±0.93	a, b < c	3.55±0.35	a, b < c
Position	Staff nurse	179 (93.2)	2.38±0.34	-2.15	3.69±0.41	-3.39	3.77±0.70	-6.18	3.00±0.40	-5.28
	≥Charge nurse	13 (6.8)	2.59±0.22	(.033)	4.08±0.24	(.001)	5.02±0.82	(<.001)	3.61±0.29	(<.001)
Nursing unit	Medical ^a	36 (18.8)	2.25±0.37	3.76	3.63±0.43	0.98	3.55±0.69	2.48	2.90±0.35	2.11
	Surgical ^b	64 (33.3)	2.45±0.32	(.012)	3.70±0.41	(.405)	3.88±0.79	(.062)	3.07±0.46	(.100)
	Special units ^c	62 (32.3)	2.45±0.31	a < b	3.76±0.39		3.96±0.71		3.11±0.44	
	OPD & other units ^d	30 (15.6)	2.33±0.37		3.77±0.42		3.95±0.88		3.01±0.38	
Clinical career (year)	1~<5 ^a	72 (37.5)	2.46±0.29	2.89	3.56±0.43	11.26	3.66±0.70	11.22	2.90±0.44	11.67
	5~<10 ^b	52 (24.5)	2.31±0.34	(.058)	3.73±0.31	(<.001)	3.65±0.67	(<.001)	3.00±0.40	(<.001)
	≥10 ^c	65 (38.0)	2.38±0.38		3.87±0.39	a < c	4.17±0.79	a, b < c	3.22±0.37	a, b < c
Career in current hospital (year)	1~<5 ^a	75 (39.0)	2.45±0.30	2.77	3.57±0.42	11.04	3.66±0.72	8.60	2.90±0.44	11.36
	5~<10 ^b	52 (27.1)	2.31±0.37	(.065)	3.74±0.33	(<.001)	3.75±0.70	(<.001)	3.03±0.39	(<.001)
	≥10 ^c	65 (33.9)	2.40±0.34		3.88±0.39	a < c	4.16±0.80	a, b < c	3.22±0.37	a, b < c
Career in current unit (year)	1~<3 ^a	93 (48.4)	2.41±0.36	0.38	3.68±0.41	1.06	3.89±0.82	1.05	3.04±0.41	3.30
	3~<5 ^b	56 (29.2)	2.36±0.34	(.684)	3.73±0.44	(.349)	3.73±0.77	(.353)	2.95±0.48	(.039)
	≥5 ^c	43 (22.4)	2.39±0.31		3.79±0.37		3.93±0.66		3.14±0.43	b < c
Work shift	3-shift	155 (80.7)	2.39±0.34	-0.20	3.68±0.40	-2.82	3.73±0.66	-4.02	3.99±0.41	-3.30
	Day shift	37 (19.3)	2.40±0.34	(.839)	3.89±0.41	(.005)	4.39±0.95	(<.001)	3.25±0.43	(.001)
Monthly salary (10,000 won)	200~249 ^a	78 (40.6)	2.41±0.32	1.44	3.61±0.42	7.99	3.66±0.73	9.34	2.91±0.47	11.32
	250~299 ^b	60 (31.3)	2.33±0.39	(.233)	3.71±0.35	(<.001)	3.76±0.65	(<.001)	3.00±0.35	(<.001)
	300~349 ^c	35 (18.2)	2.39±0.32		3.78±0.39	a, b, c < d	4.04±0.61	a < c, d	3.19±0.26	a, b < c, d
	≥350 ^d	19 (9.9)	2.51±0.27		4.09±0.34		4.58±1.04	b < d	3.44±0.39	
Turnover	No	156 (80.7)	2.41±0.33	1.51	3.71±0.42	-0.94	3.85±0.75	-0.17	3.05±0.43	0.41
	Yes	37 (19.3)	2.32±0.40	(.132)	3.78±0.35	(.348)	3.87±0.88	(.864)	3.02±0.39	(.685)

Table 2. Descriptive Statistics for Variables

(N=192)

Variables	M±SD	Possible range	Skewness	Kurtosis
Nursing practice environment	2.39±0.30	1~4	0.68	0.63
Nursing job performance	3.72±0.41	1~5	0.52	1.89
Organizational commitment	3.85±0.77	1~7	0.03	1.15
Job embeddedness	3.04±0.43	1~5	0.12	0.15

태성($r=.54, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었다. 간호업무성과는 조직몰입($r=.41, p<.001$), 직무배태성($r=.54, p<.001$)과 양의 상관관계를 나타내었다. 또한 조직몰입은 직무배태성($r=.69, p<.001$)과 양의 상관관계를 보였다(Table 3).

5. 간호근무환경과 간호업무성과 및 조직몰입과의 관계에서 직무배태성의 매개효과

종속변수의 자기상관을 검토한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.75~2.16으로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 또한 독립변수들 간의 상관계수가 0.50~0.54로 나타나 변수들 간의 상관관계는 독립적이었으며, 오차의 공차한계가 0.55~0.89로 1.0 이하이고 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.11~1.82로 10보다 작아서 다중공선성의 문제가 없었다. 즉, 종속변수의 자기상관과 독립변수들 간의 다중공선성의 문제가 없어서 회귀분석에 적합한 모형을 확인하였다.

1) 간호근무환경과 간호업무성과와의 관계에서 직무배태성의 매개효과

직무배태성의 매개효과를 검증하기 위한 3단계 검증 결과는 다음과 같다(Table 4). 1단계의 회귀분석 결과, 독립변수인 간호근무환경이 매개변수인 직무배태성에 통계적으로 유의한 영향을 주었고($B=.68, p<.001$), 2단계 회귀분석에서는 독립변수인 간호근무환경이 종속변수인 간호업무성과에 대하여 유의한 영향을 미쳤다($B=.41, p<.001$). 3단계에서 매개변수인 직무배태성이 종속변수인 간호업무성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 간호근무환경과 직무배태성을 독립변수로 하고 간호업무성과를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과, 간호근무환경은 유의하지 않았고($B=.09, p=.284$) 직무배태성은 간호업무성과에 유의한 영향요인으로 나타났다($B=.48, p<.001$). 3단계에서 직무배태성을 매개변수로 하였을 때 간호근무환경은 간호업무성과에 유의한 영향을 미치지 않아 직무배태성이 완전 매개하는 것으로 나타났고 설명력은

29%였다. 직무배태성의 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 간호근무환경과 간호업무성과와의 관계에서 직무배태성이 유의한 매개변인으로 확인되었다($Z=5.40, p<.001$).

2) 간호근무환경과 조직몰입과의 관계에서 직무배태성의 매개효과

직무배태성의 매개효과를 검증하기 위한 3단계 검증 결과는 다음과 같다(Table 4). 1단계 회귀분석 결과, 독립변수인 간호근무환경이 매개변수인 직무배태성에 통계적으로 유의한 영향을 주었고($B=.68, p<.001$), 2단계 회귀분석에서는 독립변수인 간호근무환경이 종속변수인 조직몰입에 대하여 유의한 영향을 미쳤다($B=1.12, p<.001$). 3단계에서 매개변수인 직무배태성이 종속변수 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 간호근무환경과 직무배태성을 독립변수로 하고 조직몰입을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과 조직몰입($B=.40, p=.005$), 직무배태성($B=1.07, p<.001$)은 간호업무성과에 유의한 영향요인으로 나타났다. 즉 3단계에서 직무배태성을 매개변수로 했을 때 간호근무환경은 조직몰입과 직무배태성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 직무배태성이 부분 매개 역할을 하는 것으로 나타났으며 설명력은 49%였다. 직무배태성의 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel Test를 실시한 결과, 간호업무성과와 조직몰입과의 관계에서 직무배태성이 유의한 부분매개 변인으로 확인되었다($Z=6.55, p<.001$).

논 의

본 연구는 상급종합병원에 근무하는 간호사들이 인식하는 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입에 대해 파악하고 간호근무환경과 간호업무성과의 관계, 간호근무환경과 조직몰입과의 관계에서 직무배태성의 매개효과를 파악하고자 시도되었다.

연구결과, 간호근무환경은 간호업무성과와 양(+의 상관관계)이 있는 것으로 나타났는데 이는 임상간호사나 종합병원 간

Table 3. Correlation Relationships among Variables (N=192)

Variables	Nursing practice environment	Nursing job performance	Organizational commitment
	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing job performance	.35 (<.001)		
Organizational commitment	.50 (<.001)	.41 (<.001)	
Job embeddedness	.54 (<.001)	.54 (<.001)	.69 (<.001)

Table 4. Mediating Effect of Job Embeddedness in the Relationship to Nursing Practice Environment, Job Performance, and Organizational Commitment (N=192)

Variables	B	β	t	p	Adj. R ²	F	p
1. PE → JE	0.68	.54	8.90	< .001	.29	79.16	< .001
2. PE → JP	0.41	.35	5.09	< .001	.16	25.87	< .001
3. PE, JE → JP					.29	39.02	< .001
1) PE → JP	0.09	.08	1.07	.284			
2) JE → JP	0.48	.49	6.78	< .001			
Sobel test (Z=5.40, p < .001)							
1. PE → JE	0.68	.54	8.90	< .001	.29	79.16	< .001
2. PE → OC	1.12	.50	7.90	< .001	.24	62.42	< .001
3. PE, JE → OC					.49	92.60	< .001
1) PE → OC	0.40	.14	2.86	.005			
2) JE → OC	1.07	.11	9.63	< .001			
Sobel test (Z=6.55, p < .001)							

PE=Practice environment; JE=Job embeddedness; JP=Job performance; OC=Organizational commitment.

호사를 대상으로 한 선행연구결과와 유사하였다[7,11]. 또한 간호근무환경은 조직몰입과 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타나 국내외 선행연구들[13,14,18]과 유사한 결과로 나타났다. 그리고 간호근무환경은 직무배태성과 양(+)의 상관관계를 보였는데, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim 등[19]의 연구에서 간호근무환경과 직무배태성이 유의한 상관관계가 있음을 보고한 결과와 유사하였다. 이는 간호사가 환자에게 양질의 전문적 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 병원조직의 시스템이 잘 갖춰져 있다고 인식할수록 간호전문성을 토대로 자신의 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 달성하는 정도인 간호업무성과를 높게 인식하였으며, 병원조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 애쓰는 조직몰입 정도가 높았으며, 병원조직에 잔류하고자 하는 욕구인 직무배태성이 높은 것으로 볼 수 있다.

본 연구에서 간호사가 인식한 간호근무환경과 간호업무성과와의 관계에서 직무배태성의 매개효과를 확인한 결과, 직무배태성은 간호근무환경과 간호업무성과 간의 관계에서 완전 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 간호근무환경은 직무배태성을 거쳐서 간호업무성과에 영향을 미치는데, 간호근무환경과 직무배태성의 수준이 높은 경우에 간호업무성과가 높아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 간호근무환경이 간호업무성과와의 관계에서 직무배태성의 매개효과를 연구한 선행연구는 찾아볼 수 없어 직접적인 비교는 어려우나, 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Lee와 Yom [9]의 연구와 Sekiguchi 등[27]의 연구에서 직무배태성이 높을수

록 업무성과가 높다고 한 결과와 그 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 즉 간호사 개인이 병원조직에 잔류하고자 하는 욕구인 직무배태성이 높을수록 간호업무성과가 높아진다고 할 수 있다. 그러나 간호근무환경이 간호업무성과에 영향을 주므로 간호근무환경의 증진을 통해 간호업무성과를 향상시킬 수 있다는 선행연구들[7,11]의 견해와는 차이가 있다. 즉, 직무배태성은 간호근무환경과 간호업무성과 간의 관계에서 완전 매개역할을 하는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 간호근무환경만을 변화시키는 것만으로 간호업무성과의 향상을 가져올 수 없다는 것을 시사하는 것으로 간호업무성과의 향상을 위해 직무배태성을 증진시키는데 역점을 두어야 함을 의미한다. 그러므로 직무배태성을 높이기 위해 간호사들에게 적절한 권한과 책임을 부여하며, 병원에서 근무하면서 자신의 직업적 목표를 달성할 수 있는 기회를 제공하여 개인의 직업적 성장과 발전을 도모할 수 있는 전략 개발이 필요할 것으로 생각된다. 또한 병원에서 업무를 수행함으로써 받게 되는 물질적 보상의 강화와 승진의 기회 확대 등으로 병원을 이직하게 될 때 많은 것을 포기해야 한다는 인식을 가지게 함으로서 직무배태성의 수준을 높일 수 있고 나아가 이직을 감소시키는 효과가 있을 것으로 생각된다.

다음은 간호근무환경과 조직몰입과의 관계에서 직무배태성의 매개효과를 검증하였는데, 직무배태성은 간호근무환경과 조직몰입 간의 관계에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 직무배태성이 높은 간호사는 조직몰입의 정도가 높다고 볼 수 있다. 이는 간호근무환경이 조직몰입에 영향을 미친다는 Lm 등[18]의 연구

결과와 맥을 같이 하는 것으로 볼 수 있다. 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 하는 조직차원의 관리방안이 필요하다. 즉, 간호 인력과 자원이 적절하게 확보되어 있고 양질의 간호를 제공하기 위한 기반이 잘 구축되어 있으며 간호 관리자의 관리능력과 리더십이 있고 간호사가 병원 운영에 빈번하게 참여하며 환자의 건강문제 해결을 위해 간호사-의사 간의 협력관계가 잘 형성되어 있는 병원조직의 시스템이 구축되어야 간호사의 조직몰입 수준을 높일 수 있을 것이다. 또한 간호사를 대상으로 한 Park과 Ryu [28]의 연구에서 직무배태성이 조직몰입에 유의한 영향요인으로 확인한 연구결과와 유사한 결과를 나타냈고, 간호사를 대상으로 한 연구는 아니지만 Rho와 Kwon [29]의 호텔 종사자를 대상으로 한 연구에서 직무배태성이 조직몰입에 영향을 미친다고 보고한 것과 유사한 결과이다. 조직몰입은 조직구성원의 직무행동을 예측하는 유용한 개념으로 생산성이나 효율성 등의 조직성과에도 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으므로 [14], 간호근무환경의 개선 뿐 아니라 직무배태성의 수준을 높일 수 있는 관리전략을 개발하여 실시한다면 간호사의 조직몰입 수준을 더욱 높일 수 있을 것이다. 즉, 간호사의 직무배태성을 높이기 위해서는 관리자 및 동료들과의 협력적 관계를 통하여 조직과의 연계를 강화시키고, 간호 인력관리 시 간호사 개인의 특성을 파악하고 그에 맞는 업무를 배정하여 조직에 적합한 인력으로 성장할 수 있도록 하며, 적절한 내·외적 경제적 보상과 복지혜택을 제공하여 간호사가 조직을 떠날 경우 희생이 크다고 느끼게 하는 등의 관리전략이 필요하다.

본 연구는 그동안 간호근무환경, 간호업무성과, 조직몰입, 직무배태성의 각각의 관계와 영향을 확인하려는 1차원적 연구들에 비해, 간호근무환경이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향에서 조직 내 유지 변수인 직무배태성의 매개효과를 확인함으로써 2차원적 인과관계를 규명했다는 데 그 의의가 있다고 본다. 간호근무환경과 간호업무성과의 관계, 간호근무환경과 조직몰입의 관계에서 직무배태성의 매개효과가 확인됨에 따라 간호업무성과와 조직몰입을 증진시키기 위해서는 간호근무환경의 증진 뿐 아니라 조직 내 유지 변수인 직무배태성을 향상시키기 위한 관리방안을 수립해야 한다는 시사점을 제공해주었다. 그리고 그동안 간호사를 대상으로 수행된 대부분의 직무배태성 연구들은 Mitchell 등[16]의 도구를 수정하여 사용하였으나 측정도구의 타당도를 확인하지 않은 채 직무배태성을 측정해왔다. 이에 본 연구에서는 원도구의 특성을 잘 반영할 수 있도록 한국어로 번역한 후 탐색적 요인분석을 통해 조직 내 직무배태성 도구의 구성타당도를 확인하였다는 데 그 의의가

있으며, 향후 직무배태성에 대한 실증적 연구를 촉진시키는 데 기여할 것으로 본다.

본 연구에서는 일 지역의 두 개의 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였는데, 상급종합병원이라도 병원의 규모, 조직 특성 및 문화, 간호 인력관리제도 등이 차이가 있고 특히 간호업무환경 이외에도 간호업무성과 및 조직몰입에 영향을 주는 조직특성 변인들이 다를 수 있기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하기 위해서는 추후 다른 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 반복연구를 실시할 필요가 있다. 또한 간호업무환경 이외의 다른 변인이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향에서의 직무배태성의 효과를 확인할 필요가 있다. 그리고 Mitchell 등[16]의 직무배태성 도구는 직무 내 배태성(on-the-job embeddedness)과 직무 외 배태성(off-the-job embeddedness)의 두 개의 요인으로 구분되어 있으나 본 연구에서는 직무 내 배태성만 측정할 제한점이 있다. 추후 연구에서는 우리나라의 문화와 특성에 맞게 직무 외 배태성 요인을 수정·보완한 후 간호사의 직무 내·외 배태성을 연구할 필요가 있다.

결론

본 연구는 상급 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향에서 직무배태성의 매개효과를 확인하기 위해 시도되었다. 직무배태성은 간호근무환경과 간호업무성과 간의 관계에서 완전 매개역할을 하였으며, 간호근무환경과 조직몰입과의 관계에서는 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해서 간호사가 인식하는 간호근무환경이 간호업무성과와 조직몰입에 미치는 영향에서 직무배태성이 중요한 매개변수로 작용한다는 것을 확인했다는 데 그 의의가 있다.

직무배태성은 간호근무환경과 간호업무성과 간의 관계에서 완전 매개역할을 하기 때문에, 간호근무환경만을 변화시키는 것만으로 간호업무성과의 향상을 가져올 수 없으며 직무배태성을 증진시키는 관리전략을 마련하는데 역점을 두어야 한다. 즉, 병원 및 간호조직의 목표와 간호사 개인의 직업적 목표를 합치시키고 직무능력을 잘 활용하며 충분한 보상과 승진기회를 제공하는 등의 간호사를 위한 효과적인 인력관리 제도를 실시하고, 동료들과 원활한 상호작용할 수 있도록 공식적·비공식적 연결망을 구축해주는 조직차원의 관리가 필요하다.

또한 직무배태성은 간호근무환경과 조직몰입 간의 관계에서 부분 매개역할을 하므로, 간호사의 조직몰입을 증진시키기 위해서는 직무배태성을 제고하는 관리전략과 더불어 간호사

가 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 하는 관리방안이 필요하다. 즉, 충분한 인력과 물질적 지원을 제공하고 양질의 간호 제공을 위한 기반을 구축할 뿐 아니라 간호 관리자의 관리역량과 리더십을 개발하고 병원운영에 간호사를 적극 참여시키며 간호사와 의사의 협력관계를 증진시키는 관리전략을 수립하는 해야 할 것이다.

본 연구결과는 종합병원 간호사의 간호업무성과와 조직몰입을 증진시키는 관리방안을 수립하는데 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

REFERENCES

1. Korean Hospital Nurses Association. Hospital nurses staffing state survey 2018 [Internet]. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2014.[cited 2019 January 30]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
2. Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.155>
3. Jeong BJ, Kim HS, Hwang SK, Park JH, Song SK, Jeong MY, et al. A study on the according to the nursing shortage of job satisfaction and turnover intention of nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2011;15(1):15-29. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2011.5.1.015>
4. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effect of hospital care environment patient mortality and nurse outcomes. *Journal of Nursing Administration*, 2008;38(5):223-229. <https://doi.org/10.1097/01.nna.0000312773.42352.d7>
5. Lake ET, Friese CR. Variations in nursing practice environments: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*. 2006;55:1-9.
6. Friese CR, Lake ET, Aiken LH, Silber J, Sochalski J. Hospital nurse practice environments and outcomes for surgical oncology patients. *Health Service Research*. 2008;43(4):1145-1163. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x>
7. Lee SI, Lee EJ. Effect of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *Korea Society for Wellness*. 2016;11(4):267-276. <https://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267>
8. Kim HS, Min S, Im SI. The effect of nurse's competency empowerment and boss's job competency recognition level on work performance. *Korean Journal of Occupation Health Nursing*. 2013;22(2):75-82. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.75>
9. Lee HS, Yom YH. Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(4):375-385. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.375>
10. Klopper HC, Coetzee SK, Pretorius R, Bester P. Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurse in South Africa. *Journal of Nursing Management*. 2012;20(5):685-695.
11. Park SH, Park MJ. The effects of emotional intelligence, nursing work environment on nursing work performance in clinical nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(4):175-184. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.4.175>
12. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247.
13. Baernholdt M, Mark BA. The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Nursing Management*. 2009;17(8):994-1001.
14. Stone PW, Tourangeau AE, Duffield CM, Hughes F, Jones CB, O'Brien-Pallas L, et al. Evidence of nurse working conditions: A global perspective. *Policy, Politics, and Nursing Practice*. 2003;4(2):120-130.
15. Griffeth RW, Hom PW, Gaertner SA. Meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. 2000;26(3):463-488.
16. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, 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>
17. Lee JH, Shin KH, Baek SG, Heo CG. The effective of job embeddedness in turnover studies: A meta-analysis. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2014;27(4):743-779.
18. Lm SB, Lee MY, Kim SY. Nurse' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):1-9. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.1>
19. 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 Nursing Administration*. 2014;20(1):69-81. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.69>
20. Kang KH, Im YJ. Influence of professionalism, role conflict and work environment in clinical nurses with expanded role on job embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):424-436. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.424>
21. Kim MJ, Lee JW, Park JS. Effects of nurse's practice environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small

- sized hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(1):222-230.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.222>
22. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(3):325-332.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
23. Ko YK, Lee TW, Lim JY. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;37(3):286-294.
24. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(2):363-385.
25. Kang KH, Chae YR, Park SY. Job embeddedness of Korean clinical nurses: A literature review. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(3):139-151.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.3.139>
26. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173-1182.
27. Sekiguchi T, Burton JP, Sablynski CJ. The role of job embeddedness on employee performance: The interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*. 2008;61(4):761-792.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00130>
28. Park YM, Ryu SW. 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>
29. Rho SH, Kwon TI. Relationship between job embeddedness and organizational commitment in the hotel industry. *Korean Journal of Hospitality & Tourism*. 2008;17(4):73-89.