

간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 융복합적 영향

이승희, 박주영, 이경민, 신은혜, 박정미, 남현아, 노성배
건양대학교 간호대학

The Convergence Effects of Commitment of Organization and Positive Psychological Capital in Nurse on Burnout

Seung-hee Lee, Ju-young Park, Kyung-min Lee, Eun-hye Shin, Jung-mi Park,
Hyun-a Nam, Sung-bae, Noh
College of Nursing, Konyang University

요 약 종합병원 간호사의 조직몰입도, 긍정심리자본 및 직무소진 관계를 파악하고 직무소진에 미치는 영향을 파악하여 직무만족도 증진을 위해 연구를 시행했다. 연구의 방법은 C도에 소개한 종합병원에 근무하고 있는 간호사 107명을 대상으로 설문을 실시했으며 연구자가 직접 대상자를 방문해서 연구 목적과 취지를 설명한 뒤 동의를 서면으로 확인한 후 자기기입식으로 조사를 시행하였다. 연구의 분석결과 임상 간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본이 직무소진에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 하부영역으로 보았을 때 조직몰입도의 동일시와 긍정심리자본의 복원력이 특히 유의한 변수였다. 이는 임상 간호사의 직무소진을 낮추기 위해 조직몰입도와 긍정심리자본을 높여야하며 더욱이 조직몰입도를 높이는 프로그램을 개발하여 그 필요성과 효과를 확인하는 연구가 필요함을 제언하며 임상간호사의 긍정심리자본을 높이기 위해 간호사조직에서 노력이 필요할 것이다.

주제어 : 조직몰입도, 긍정심리자본, 직무소진, 간호사, 융복합

Abstract The purpose of this study is to determine the relationship among Organizational Commitment, Positive Psychological Capital and Burnout. Second one is to promote job satisfaction by identifying the effect of the relationship on Burnout. We conducted a survey of 107 nurses in the hospital. According to the relationship among Organizational Commitment, Positive Psychological Capital and Burnout. This study showed that equated resilience from of Organizational Commitment and dynamic stability from of Positive Psychological Capital are important factors to Burnout. Nurses with high Organizational Commitment and Positive Psychological Capital can provide improved medical service due to reduction of Burnout. Therefore, more effective base line data for nursing management is required through development and application of high Organizational Commitment and Positive Psychological Capital.

Key Words : Commitment of Organization, Positive Psychological Capital, Burnout, Nurse, Convergence

Received 4 May 2016, Revised 30 May 2016
Accepted 20 June 2016, Published 28 June 2016
Corresponding Author: Ju-young Park
(College of Nursing, Konyang University)
Email: jypark@konyang.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. 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.

1. 서론

1.1 연구 필요성

최근 현대사회에 접어들면서 우리나라의 사회 경제적 수준의 발전 및 국민소득의 증가 고령화에 따른 평균 수명의 증가로 인해 보건의료서비스의 향상이 대두되고 있다.

보건의료서비스의 질 향상과 국민 건강에 대한 관심의 요구가 증가되고, 보건의료 환경의 급격한 변화를 가져오며 병원환경도 더욱 경쟁적으로 변화되고 있으며 이러한 면에서 의료의 질 적인 측면도 강화되며 질의 개선에 대해 합리적인 경영관리와 방안을 마련하고자 노력하고 있는 실정이다[1].

병원 조직이 점차 소비자 중심으로 변화되면서 대상자의 건강관련 욕구 만족을 위해 최일선에서 의료서비스를 제공하는 간호 인력의 관리는 병원 경영의 중요한 과제로 부각되고 있다[2]. 의료인력 중 간호인력은 의료기관 인력의 30~40% 정도로 상당히 많은 부분을 차지하며 [3] 의료 현장에서 환자와 보호자들과 실질적으로 가장 많은 접촉을 하며 의료서비스를 제공하는 일은 간호사들의 몫이다. 그로 인해 간호사들에 대한 인력관리에 문제는 의료기관의 생산성 향상을 위해 그 중요성이 강조된다. 그럼에도 불구하고 일반 종합병원에서는 의료진 부족현상으로 간호사에게 많은 업무가 주어지게 되며 확실하게 규정되지 않는 업무책임과 연관된 혼돈 등으로 간호사들은 극심한 스트레스를 받고 있다[4]. 이러한 정체성 혼란과 심한 스트레스원에 노출되어 있는 환경은 직무불만족과 심리적, 신체적, 행동적 상태에 부정적 영향을 주고 업무수행에 지장을 주게 되며 이러한 스트레스를 적절히 해결하지 못할 경우 이것은 소진으로 이어지게 된다. 이러한 지속적인 직무소진의 경험은 낮은 생산성, 자존감 저하, 아무것도 할 수 없는 느낌, 고갈된 느낌 등을 받게 되어 결과적으로 의료서비스의 질 저하를 초래한다[5].

직무만족을 저하시키는 직무소진은 간호사 개인에게 긍정적 보다 부정적인 개념을 가지게 되며 전문직으로써의 간호사 역할 수행역시 저하되며 개인적 측면에서도 신체적, 심리적으로 부정적인 영향을 미치게 된다. 또한 환자에 대해서도 부정적인 개념으로 직업적 성취감마저 박탈하게 되어 병원 및 환자에게 심각한 영향을 줄 것이

다. 장기간 직무소진이 지속될 때에는 개인 건강문제를 심각하게 야기할 뿐 아니라 불만족, 성과저하, 결국 주요 원인이 되고 결국 이직으로 이어지게 됨으로 조직의 효과성과 생산성을 저하시키는 원인으로 작용하게 된다 [6].

이런 이유로 간호사의 직무 소진을 감소시키는 것은 중요한 문제로서 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 보면 직무만족도, 조직몰입도, 업무스트레스 등을 볼 수 있다[7]. 이러한 여러 요인 중 조직몰입도는 조직구성원들이 자신이 속한 조직 내에 일체감을 느끼는 정도로서 조직몰입도가 높을 때 업무에 대한 동기를 부여하게 되고 이직률 또한 감소시키는 것으로 확인되어 간호 조직의 생산성을 향상시키는 전략으로 부각되고 있다[8].

조직몰입도의 정도는 개인이 역할 모호에서 오는 갈등 등으로부터 오는 스트레스와 이로 인한 정서적 고통을 조절해주며[9] 이를 조절해 줌으로서 작은 자원으로 최대의 서비스를 창출하며 간호사 개개인의 직무만족 또한 높일 수 있는 중요한 요소라고 생각되어 진다.

간호사들의 조직에 대한 참여가 향상된다면 갈등, 이직, 소진 등 부정적인 영향을 감소시킬 뿐 아니라 환자에 대한 집중과 환자의 건강을 유지하도록 도와주는 큰 역할을 할 수 있으리라 사료된다.

조직관리와 관련하여 긍정심리자본은 심리학과 경영학의 분야에서 유래된 개념으로 이직의도와 직무스트레스를 경감시키며 이직의도 감소에서 매개효과가 있음이 입증되었다[10]. 또한 조직구성원의 잠재력과 강점에 초점을 맞추어 개인의 삶에 행복과 만족을 제공하고 조직의 성과 향상에 기여할 수 있는 요인이 되기도 한다[11]. 뿐만 아니라 긍정심리 자본이 기업의 현장에서 조직 구성원의 관리가 어떻게 이루어져야 하는지에 대한 인적관리 차원에서 조직성과와 연결하는 매커니즘을 규명하는데 유의한 효과를 나타낸다고 하였다[12].

간호학에서 긍정심리자본을 이용한 연구를 살펴보면, 긍정심리 자본은 간호업무를 수행함에 있어서 창의성을 바탕으로 보다 혁신적으로 임하는데 이는 일반간호사의 부정성을 감소시키면서 긍정성을 높임으로써 신체 및 심리 건강에 영향을 미친다[13]. 중소병원에 근무하는 대상자에서의 긍정심리 자본은 조직몰입도와 직무 스트레스에 영향을 미치는데 긍정심리자본이 높은 간호사에서 조직몰입도가 더 잘 이루어져 직무 스트레스를 덜 받는 것

으로 나타나 결과적으로 간호인력을 관리하고 유지하는 것이 병원의 서비스 질 향상에 도움이 된다[14]. 이에 조직몰입도와 긍정심리자본은 간호사들의 간호 업무를 수행함으로써 창의성을 바탕으로 하며 보다 혁신적으로 임상에서의 업무가 일반 간호사들에게 부정적인 생각을 감소시키게 하며 긍정적인 생각을 높임으로써 심리적, 정신적, 신체적 건강에 영향을 줄 것이라 사료된다.

이상과 같이 간호사의 조직몰입도와 관련된 연구는 많이 진행되어 왔으나 긍정심리자본과 함께 직무소진에 미치는 영향에 대한 연구는 미흡한 실정이며 긍정심리자본의 활용도에 대한 제고가 무엇보다 필요하다. 따라서 이 연구에서는 종합병원 간호사들의 조직몰입도, 긍정심리자본 및 직무소진 관계를 확인하고 직무소진에 미치는 영향을 확인함으로써 종합병원 간호사의 업무환경, 직무개선 및 간호 인력 관리 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 조직몰입도, 긍정심리자본 및 직무소진 관계를 파악하고 나아가 직무소진에 미치는 영향을 파악하여 직무만족도를 증진시키기 위함이다.

첫째, 연구대상자의 조직몰입도와 긍정심리자본, 직무소진 정도를 파악한다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입도와 긍정심리자본, 직무소진의 차이를 파악한다.

셋째, 연구대상자의 조직몰입도와 긍정심리자본 및 직무소진과의 관계를 확인한다.

넷째, 연구대상자의 직무소진에 미치는 요인을 파악한다.

1.3 용어정의

1.3.1 조직몰입도

(1) 이론적 정의 : 개인이 조직의 구성원으로서 조직이 추구하는 목표나 가치에 대해 믿고자 하는 신뢰와 수용, 조직을 위해 헌신하려는 의지 및 조직의 구성원으로 남아있고자 하는 강한 의지를 의미한다[8].

(2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 Mowday, Steers & Porter[8]에 의해 개발된 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 Kang[15]이 활용하며 수정하고 보완한 15문항의 설문지로 점수를 측정하여 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미한다.

1.3.2 긍정심리자본

(1) 이론적 정의 : 일상적이거나 도전적인 상황에서 개인의 자아개념을 긍정적으로 이끌어주는 심리적 매커니즘으로 다차원적 개념의 긍정적 심리상태를 의미한다[16].

(2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 Luthans, Avolio, Avey와 Norman[16]에 의해 개발된 Psychological Capital Questionnaire (PCQ)를 Choi[17]가 번역하고 수정한 도구를 이용하여 측정하였으며 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다.

1.3.3 직무소진

(1) 이론적 정의 : 소진이란 개인이 갖는 부정적 자아개념, 직업을 대하는 부정적 태도, 고객에 대한 관심, 느낌의 상실을 포함하는 신체적 및 정신적 탈진 상태를 의미한다[18].

(2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 Pines[18]가 개발한 도구를 Hong[19]이 번역하여 임상 간호사에게 적용한 도구로서 점수가 높을수록 직무소진이 높음을 의미한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 조직몰입도, 긍정심리자본 및 직무소진의 관계를 파악하고 나아가 직무소진에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관연구이다.

2.2 연구대상자 선정 및 자료수집

본 연구의 대상자는 편의추출에 의하여 C도에 소재한 종합병원에서 근무하고 있는 간호사 107명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 연구 목적, 익명성 보장, 연구 참여 중단 가능성 등을 충분히 설명하였다. 표본 수 산정은 Kim[20]의 연구를 참조하여 G-Power를 이용한 대상자 크기 산출에서 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 95%를 기준으로 하였을 때 89명이므로 중도 탈락을 고려하는 경우 충분한 대상자 크기로 판단된다.

본 연구의 자료수집기간은 2015년 12월 1일부터 12월 16일까지였다. 자료수집방법은 연구자가 직접 대상자를 방문해서 연구 목적과 취지를 설명하고 연구 동의를 서면으로 확인한 후 자기기입식 설문 조사를 시행하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 조직몰입도

Mowday, Porter와 Steers[8]에 의해 개발된 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 Kang[13]이 활용한 도구로서 본 도구는 동일시 6문항, 애착 6문항, 근속 3문항으로 총 15문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert형 척도로 측정되었다. 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미하며 Kang[13]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .86이었으며 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α .92였다.

2.3.2 긍정심리자본

Luthans, Avolio, Avey와 Norman[16]이 개발한 긍정심리자본 도구를 Choi[17]가 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기효능감 6문항, 복원력 6문항, 희망 6문항, 낙관주의 6문항으로 총 24문항의 4개의 하부영역으로 구성되어 있다. 각 문항들은 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '별로 그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높아질수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .89이었으며, Choi[17]의 연구에서는 Cronbach's α .93이었다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α .86이었다.

2.3.3 직무소진

본 도구는 직무소진 측정과 관련해 Pines[18]가 개발하고 Hong[19]이 번안한 도구로 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .89이었으며, 본 도구는 정서적 소진 15문항, 육체적 소진 5문항, 우울 1문항으로 나뉘어 총 3개의 하부영역으로 21문항들로 구성하였다. 각 문항들은 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '별로 그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점의 5점 Likert형 척도로 측정되었다. 점수가 높아질수록 직무소진이 높음을 의미한다. 문항 3,6,18,19,21은 긍정적인 문항으로 의미의 일관성을 위해서 역환산 하였다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α .79 이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 코드화하여 SPSS Window (Version 21.0) 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구 대상자의 일반적 특성은 각각 빈도와 백분율, 평균 및 표준편차 등의 서술통계를 통해 분석하고, 제 변수 간 차이는 T-test, ANOVA로 분석하며, 상관관계는 Pearson's Correlations를 사용하였으며 Multiple Regression으로 영향요인을 분석하였다. 통계적 검증을 위한 유의도는 .05로 설정하였다.

2.5 윤리적 고려

본 연구는 K대학병원 임상연구 윤리심의위원회 (Institution Review of Board, IRB)로부터 승인을 받아 연구를 진행하였다(IRB NO. 2015-12-007). 연구 참여에 동의한 상태일지라도 설문 내용 중 동의하지 않는 내용이 있을 시 언제든지 중단할 수 있음을 설명하였고, 설문 응답 내용은 연구 목적 외에는 사용되지 않으며 개인의 응답내용과 개인 정보는 철저히 비밀에 지켜질 것을 약속하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 107명으로 평균 연령은 33.5세이며 연령을 두 그룹으로 나누었을 때, 20세에서 29세 미만이 75명(70.1%), 30세 이상이 32명(29.9%)으로 20세에서 29세 미만이 30대 이상보다 많았고, 여성이 95명(88.8%), 남성 12명(11.2%)이었다. 미혼이 88명(77.6%), 기혼이 24명(22.4%)로 기혼자보다 미혼자가 많았으며 무교가 51명(47.7%)으로 가장 많았다. 일반간호사가 104명(97.2%), 책임간호사 이상이 3명(2.8%)으로 일반간호사가 많았으며 근무경력은 12~59개월이 45명(42.1%)으로 가장 많았으며 다음으로 60개월 이상이 44명(41.1%)으로 높게 나타났다. 근무부서는 내과 병동에서의 근무가 50명(46.7%)으로 가장 많았으며 외과 병동 11명(10.3%), 중환자실 11명(10.3%), 응급실 16명(15.0%), 기타 부서 19명(17.8%)으로 분류 되었다<Table 1>.

<Table 1> The general characteristics of nurses

Characteristics	Categories	n(%)
Age(year)	20~29	75(70.1)
	30≤	32(29.9)
Gender	Male	12(11.2)
	Female	95(88.8)
Marital status	Single	83(77.6)
	Married	24(22.4)
Religion	Christianity	35(32.7)
	Catholic	14(13.1)
	Buddhism	7(6.5)
	Shamanism	51(47.7)
Final positions	Staff nurse	104(97.2)
	Charge nurse	3(2.8)
Work experience	11 months or less	18(16.8)
	12-59 months	45(42.1)
	Over 60 months	44(41.1)
Works department	Medical ward	50(46.7)
	Surgical ward	11(10.3)
	ICU	11(10.3)
	ER	16(15.0)
	Etc	19(17.8)

3.2 대상자의 조직몰입도와, 긍정심리자본, 직무소진 정도

조직몰입도는 5점 척도에서 평균 2.81로 중간수준으로 보이며 하부 영역별로는 애착이 2.93로 가장 높았고 동일시 2.84, 근속 2.52 순으로 나타났다. 긍정심리자본을 본 결과 3점 척도에서 평균은 3.10으로 중간수준을 보이며 하부 영역별로 본 결과 희망이 3.16으로 가장 높게 나타났다. 자기효능 3.13, 복원력 3.10, 낙관주의 3.08 순으로 나타났다. 직무소진은 5점 척도에서 평균 3.06으로 중간수준을 보이며 하부 영역별로 본 결과 육체적 3.56, 우울 2.97, 정서적 2.90 순으로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> Organizational commitment, positive psychological capital, burnout of nurs

Variables	Lower regions	Average	Standard deviation
Organizational commitment	Attachment	2.93	.69
	Identification	2.84	.69
	Years of service	2.52	.67
	Total	2.81	.64
Positive psychological capital	Self efficacy	3.13	.40
	Hope	3.16	.38
	Dynamic stability	3.10	.48
	Optimism	3.08	.44
	Total	3.10	.36
Burnout	Emotional	2.90	.35
	Physically	3.56	.96
	Depressed	2.97	.97
	Total	3.06	.46

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입도와, 긍정심리자본, 직무소진 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입도와 긍정심리자본, 직무소진 정도를 살펴보면(Table 3), 결혼상태의 경우 조직몰입도($t=-.382, p=.704$)와 직무소진($t=.307, p=.759$)에서는 유의한 차이를 보이지 않는 반면 긍정심리자본에서($t=-2.826, p=.006$) 유의한 차이를 보였으며 기혼 그룹에서 미혼 그룹보다 긍정심리가 높은 것을 확인할 수 있었다. 최종직위에서 일반간호와 책임간호사 이상 두 그룹으로 나누었을 때, 일반간호와 책임간호사 이상에서 조직몰입도($t=-.202, p=.840$)와 직무소진($t=1.430, p=.156$)에는 그룹 간 차이가 없었으나 긍정심리자본에서는($t=-2.754, p=.007$) 유의한 차이가 있었으며 책임간호사 이상에서 긍정심리가 높게 나타났다. 근무 경력은 세 그룹으로 나누었을 때 긍정심리자본($F=2.474, p=.089$)과, 직무소진($F=.523, p=.594$)에는 그룹 간 차이가 나타나지 않았으나 조직몰입도($F=5.835, p=.004$)는 유의한 차이가 나타났으며 5년 이상인 그룹에서 조직몰입도가 가장 높게 나타났다<Table 3>.

3.4 대상자의 조직몰입도, 긍정심리자본, 직무소진과의 상관관계

조직몰입도와 긍정심리자본의 중등도의 양의 상관관계가 있었다($r=.44, p<0.001$). 조직몰입도와 직무소진의 관계는 음의 상관관계가 있다고($r=-.72, p<0.001$) 볼 수 있다. 긍정심리자본과 직무소진은 음의 상관관계가 있다고($r=-.53, p<0.001$)고 볼 수 있다<Table 4>.

<Table 3> Organizational commitment and positive psychological capital, burnout according to general characteristics

Characteristic	Categories	Organizational commitment			Positive psychological capital			Burnout		
		M±SD	t/F scheffe	p	M±SD	t/F scheffe	p	M±SD	t/F scheffe	p
Age(year)	20~29	2.93 ±0.48			3.07 ±0.33			3.11 ±0.37		
	30≤	2.91 ±0.47	.115	.909	3.20 ±0.43	-1.640	.104	3.13 ±0.39	-.222	.825
Gender	Male	2.79 ±0.48			3.22 ±0.48			3.16 ±0.38		
	Female	2.93 ±0.48	-.990	.325	3.09 ±0.36	1.166	.246	3.11 ±0.38	.464	.644
Marital status	Single	2.91 ±0.49			3.06 ±0.35			3.12 ±0.39		
	Married	2.96 ±0.42	-.382	.704	3.29 ±0.35	-2.826	.006	3.09 ±0.36	.307	.759
Religion	Christianity	2.99 ±0.39			3.25 ±0.35			3.09 ±0.36		
	Catholic	2.62 ±0.48			2.99 ±0.43			3.29 ±0.38		
	Buddhism	2.91 ±0.52	1.205	.312	3.05 ±0.39	1.670	.178	3.13 ±0.32	.763	.517
	Shamanism	2.92 ±0.51			3.10 ±0.34			3.11 ±0.40		
Final positions	Staff nurse	2.92 ±0.48			3.09 ±0.36			3.12 ±0.37		
	Charge nurse	2.98 ±0.60	-.202	.840	3.67 ±0.21	-2.754	.007	2.80 ±0.35	1.430	.156
Work experience	11 months or less	2.83 ±0.47			3.04 ±0.32			3.13 ±0.35		
	12-59 months	2.87 ±0.38	5.835	.004	3.20 ±0.31	2.474	.089	3.13 ±0.36	.523	.594
	Over 60 months	2.92 ±0.50			3.10 ±0.41			3.11 ±0.41		
Works department	Medical ward	3.12 ±0.51			3.14 ±0.40			2.91 ±0.41		
	Surgical ward	2.75 ±0.37			3.12 ±0.32			3.20 ±0.37		
	ICU	3.00 ±0.46	2.049	.093	3.17 ±0.35	.268	.898	3.03 ±0.31	1.391	.242
	ER	2.71 ±0.31			3.05 ±0.33			3.20 ±0.37		
	Etc	2.92 ±0.49			3.10 ±0.32			3.11 ±0.30		

3.5 대상자의 직무소진에 미치는 영향

조직몰입도와 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 영향을 보기 위해서 전체 세부요인들을 투입하여 다중회귀 분석을 실시하였다.

긍정심리자본 4개의 하위영역과 직무소진을, 조직몰

입도 3개의 하위영역과 조직몰입도를 봤을 때 긍정심리자본 중 복원력($\beta = -.228, p = .018$)이 직무소진에 유의한 변수이며, 조직몰입도 중 동일시($\beta = -.521, p = .000$)가 직무소진에 유의한 변수로 나타났다<Table 5>.

<Table 4> Relationships among organizational commitment, positive psychological capital, and burnout

	Organizational commitment			Positive psychological capital				Burnout		
	Attachment	Identification	Years of service	Self efficacy	Hope	Dynamic stability	Optimism	Emotional	Physically	Depressed
	r(p)									
Organizational commitment	1									
Positive psychological capital					1					
Burnout									1	
Attachment	1	.81(.000)	.07(.470)	.47(.000)	.38(.000)	.39(.000)	.37(.000)	-.13(.080)	-.16(.428)	-.36(.125)
Identification	.81(.000)	1	.02(.784)	.34(.000)	.33(.000)	.38(.000)	.31(.001)	-.12(.091)	-.65(.002)	-.29(.222)
Years of service	.07(.470)	.02(.784)	1	-.12(.218)	.07(.460)	.03(.730)	-.18(.063)	-.08(.176)	-.04(.120)	-.04(.833)
Self efficacy	.47(.000)	.34(.000)	-.12(.218)	1	.51(.000)	.62(.000)	.60(.000)	-.08(.451)	-.10(.746)	-.09(.766)
Hope	.38(.000)	.33(.000)	.07(.460)	.51(.000)	1	.59(.000)	.58(.000)	.01(.885)	-.31(.306)	-.37(.204)
Dynamic stability	.39(.000)	.38(.000)	.03(.730)	.62(.000)	.59(.000)	1	.61(.000)	-.33(.000)	-.46(.085)	-.83(.001)
Optimism	.37(.000)	.31(.001)	-.18(.063)	.60(.000)	.58(.000)	.61(.000)	1	.03(.760)	-.07(.786)	.16(.554)
Emotional	-.13(.080)	-.12(.091)	-.08(.176)	-.08(.451)	.01(.885)	-.33(.000)	.03(.760)	1	.92(.000)	.86(.000)
Physically	-.16(.428)	-.65(.002)	-.04(.120)	-.10(.746)	-.31(.306)	-.46(.085)	-.07(.786)	.12(.000)	1	.49(.000)
Depressed	-.36(.125)	-.29(.222)	-.04(.833)	-.09(.766)	-.37(.204)	-.83(.001)	.16(.554)	.15(.000)	.46(.000)	1

<Table 5> Affected factors on Burnout

Dependent variable	Independent variable		B	SE	t	p	β
Burnout	Organizational Commitment	Organizational Commitment, Attachment	-.076	.088	-.860	.392	-.104
		Organizational Commitment, Identify	-.285	.062	-4.601	.000	-.521
		Organizational Commitment, Years of Service	-.025	.066	-.375	.709	-.025
	Positive Psychological Capital	Positive Psychological Capital, Self Efficacy	-.042	.089	-.469	.640	-.044
		Positive Psychological Capital, Hope	-.061	.085	-.718	.474	-.062
		Positive Psychological Capital, Dynamic stability	-.178	.074	-2.410	.018	-.228
	Positive Psychological Capital, Optimism	.015	.080	.190	.850	.018	

4. 논의

본 연구는 대학병원에서 근무하고 있는 임상간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본, 직무소진과의 관계를 파악하여 보다 효율적인 간호사의 관리 및 간호사 조직의 발전을 위한 기초자료를 제공하고자 시행되었다.

본 연구에서 조직몰입도는 5점 척도에 평균 2.81점, 긍정심리자본은 3.10점, 직무소진은 3.06점으로 확인되었다. 직무소진은 병원간호사를 대상으로 한 Kim[6]의 연구(2.90점)보다 높게 나타났으며 조직몰입도는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Leou[21]의 연구(3.28점) 보다 낮게 나타났으며 Choi[22]의 연구(2.65점) 보다 높게 나타났다. 긍정심리자본은 일반회사원을 대상으로 한 Choi[17]의 연구(4.14점)에서 보다 낮으며 이는 일반회사원보다 간호사 업무가 인간의 생명을 다루는 전문적인 업무로 환자의 요구에 즉시 응대해야하며 응급상황이 자주 발생하는 특성이 반영된 것으로 본 연구 대상자들은 일상적이거나 도전적인 상황에서 개인의 자아개념을 긍정적으로 이끌어주는 긍정심리자본은 높지만, 조직차원의 직무소진이 높으면서도 조직몰입도가 낮은 것으로 보아 대학병원의 업무환경이 반영된 것으로 보여진다.

조직몰입도와 긍정심리자본, 직무소진에 영향을 미치는 대상자의 일반적 특성과 관련된 항목을 살펴보면 결혼상태와 최종직위, 근무경력에서 본 연구의 변수들과 유의한 차이가 있었다. 결혼상태의 경우 조직몰입도와 직무소진에서는 유의한 차이를 보이지 않은 반면 긍정심리자본에서 유의한 차이를 보였으며 기혼 그룹에서 미혼 그룹보다 긍정심리자본이 높은 것을 확인 할 수 있었다. 이는 Cho[23]의 연구에서와는 상이한 결과를 보였다. 최종직위에서 일반간호사와 책임간호사 이상 두 그룹으로 나누었을 때, 일반간호사와 책임간호사 이상에서 조직몰입도는 차이가 없었으나 긍정심리자본에서는 유의한 차

이가 있었으며 책임간호사 이상에서 긍정심리가 높게 나타났다. 이는 Han[12]의 연구에서와 같이 미혼그룹보다는 기혼그룹이, 또 일반간호사보다는 책임간호사이상에서 긍정심리자본이 높다는 연구결과와 맥락이 같음을 알 수 있었다. 이는 기혼이거나 책임간호사 이상은 비교적 연령이 높으므로 업무함에 있어 더 익숙했을 것이며 또한 교대근무 위주인 일반 간호사 업무 보다는 생활에 있어 규칙적인 관리자 업무를 하는 것이 긍정심리자본을 높이는데 영향을 미쳤을 것이라 사료된다.

근무 경력은 5년 이상의 경력 간호사가 조직몰입도가 높게 측정되어 경력이 높을수록 조직몰입도가 높음을 알 수 있었으며 이는 Kim[24]의 연구에서와 같은 결과임을 확인 하였다. 이것을 토대로 간호사들의 조직몰입도를 높이고 직무소진을 감소시키기 위해서는 신규간호사들이 조직에 적응하여 장기근 근무함으로써 경력을 쌓아감과 동시에 소속감을 갖고 근무할 수 있는 방안을 마련하여야 할 것이다. 특히 경력과 관련하여 1년 미만인 간호사의 조직몰입도가 유지될 수 있도록 내부 프로그램 개발이 중요하겠다.

본 연구 결과, 조직몰입도와 직무소진의 상관관계는 음의 유의한 상관관계를 보였다. 즉, 조직몰입도가 잘 될수록 직무소진은 감소한다고 볼 수 있으며, 긍정심리자본과 직무소진의 상관관계는 긍정심리자본이 많을수록 직무소진은 감소하는 것으로 나타났다. 따라서, 긍정심리자본이 증가할수록, 조직몰입도가 높을수록 직무소진이 감소하는 것을 알 수 있다. 간호사의 긍정심리자본과 직무소진의 상관관계에 관련된 선행연구는 부족한 실정이나 다른 직업군 Lee[25]의 연구에서와 같이 긍정심리자본과 조직몰입도는 음의 상관관계를 보였으며 조직몰입도와 직무소진의 상관관계 또한 음의관계로 나타난 Kim[6]의 연구와 일치한다. 이를 통해, 간호사들의 직무소진을 감소시키기 위해 조직몰입도와 긍정심리자본을

증진시키는 것이 중요함을 알 수 있었으며 병원종사자를 대상으로 한 Park[26]의 연구에서와 같이 조직몰입도가 병원성과에 중추적 역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서, 간호사들의 직무소진을 감소시키기 위하여 조직몰입도가 낮은 신규간호사를 대상으로 조직 적응 교육이 필요할 것이며 미혼그룹과 일반 간호사의 긍정심리자본을 높여주기 위해 업무 효율성을 증대를 위한 간호업무의 통찰이 필요하며 Chun[27]의 연구에서와 같이 교대근무를 하는 이들에게 정당한 보수, Song[28]의 연구에 나타난 적절한 대안이 마련되어야 할 것이다.

간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 영향을 알아보기 위해 직무소진을 종속변수로, 조직몰입도와 긍정심리자본을 독립변수로 설정하여 회귀분석을 실시한 결과 조직몰입도 중 동일시가 직무소진에 유의한 변수이며, 긍정심리자본 중 복원력이 직무소진에 유의한 변수임을 알 수 있었으며 조직몰입도 중 동일시가 특히 신체적 직무소진에 유의한 변수로서 나타났다. 이는 Choi[29]의 연구에서 신체적 소진과 조직몰입도의 하부영역들 간의 상관관계를 검증한 결과와 동일한 결과임을 확인 할 수 있었다. 선행연구에서는 조직몰입도를 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입 세 가지 항목으로 구분하여 관계를 검증하였기에 본 연구와 동일한 하부 영역을 검증하지 않았으나 신체적 직무소진과 조직몰입도간의 관계를 밝혔다는 점에서 같은 결과를 보였다는 것을 확인 할 수 있었다. 다음으로 본 연구에서 긍정심리자본 중 복원력이 직무소진의 하부 영역인 정서적 소진과 우울에 유의한 변수임을 확인 할 수 있었는데 선행 연구 중 긍정심리 자본의 각 하부영역과 직무소진의 각 하부영역간의 상관관계를 밝힌 연구는 찾아볼 수 없었기에 본 연구가 앞으로의 연구에 있어 기초자료로 충분히 활용 될 것으로 사료된다.

최근에는 간호 분야에서도 긍정심리자본을 변인으로 연구한 보고가 나오고 있다. 이는 그만큼 긍정심리자본이 임상에서 일하는 간호사들에게 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그러나 직무소진에 영향을 미치는 관련인자를 파악하는 선행 연구에서는 긍정심리자본이 미치는 영향에 대한 연구는 부족한 실정이다. 결론적으로 본 연구에서 임상간호사의 조직몰입도의 동일시와 긍정심리자본의 복원력이 직무소진에 중요한 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 본 연구는 조직몰입도의 하위구성요소인

애착, 동일시, 근속과 긍정심리자본의 하위구성요소인 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의, 직무소진의 하위 구성요소인 정서적, 육체적, 우울이 모두 포함되어 이들의 관계를 밝혀낼 수 있었음에 의의를 둘 수 있다. 조직몰입도와 긍정심리자본이 높은 간호사가 직무소진이 감소하여 임상에서 보다 높은 수준의 의료서비스를 제공할 수 있을 것이며 이에 따라, 조직몰입도와 긍정심리자본의 개발 및 활용을 통하여 보다 효율적인 간호관리의 기초자료를 제공해야 될 것이며 Kim[30]의 연구에서와 같이 간호사들의 긍정적인 감정을 높이고, 조직몰입도와 긍정심리자본을 강화시켜 직무소진을 감소시킬 수 있는 인력관리와 증재 프로그램이 필요할 것이다.

본 연구는 일부 지역의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구이므로 이에 대한 논의를 전개하는데 한계가 있으며 앞으로 간호학에서 긍정심리자본과 조직몰입도, 직무소진의 관계를 확인하는 연구들이 더욱 포괄적이며 활발하게 진행되어 할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 대학병원에서 근무하는 임상간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 영향을 연구하는 서술적 상관관계 연구이며 총 107명의 자료를 이용하여 분석하였다.

본 연구결과, 대상자의 조직몰입도와 긍정심리자본, 직무소진 간의 상관관계 분석에서 음의 상관관계를 보였으며 조직몰입도 중 동일시와 긍정심리자본 중 복원력이 직무소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 대학병원 간호사의 직무소진에는 조직몰입도와 긍정심리자본이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입도와 긍정심리자본이 높을수록 직무소진이 낮으므로 간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본을 높여준다면 간호사의 직무소진이 낮을 것임을 확인할 수 있었다. Bang[31]의 연구에서는 효율적인 간호인적자원의 관리를 통해 양질의 의료서비스를 기대할 것으로 보았다. 즉, 본 연구는 대학병원에 근무하는 간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본이 직무소진에 있어 중요한 요인임을 확인함에 그 의의가 있다고 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언 하고자한다.

첫째, 임상간호사의 조직몰입도를 높이는 프로그램을 개발하여 그 필요성과 효과를 확인하는 연구가 필요함을 제언한다.

둘째, 임상간호사의 긍정심리자본을 높이기 위하여 간호사 조직에서 노력이 필요함을 제언한다.

REFERENCES

- [1] J. H. Kim, M. Y. Hyun, S. Y. Kim, "Job Stress, Depression, Social Support, and Coping Strategies of Clinical Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 18, No. 2, pp. 219-231, 2009.
- [2] H. J. KIM, "Comparative study on the job satisfaction and intentions of quitting a job of nurses of small and medium sized clinics and university hospitals". Master's thesis, Kyunghee University, 2002.
- [3] Y. T. Lee, The project analysis of medical organizations, <http://www.khidi.or.kr/board/view?linkId=100730&menuId=MENU00085>, January 10, 2016.
- [4] S. Y. Yun, D. C. Uhm, "Impact on job satisfaction to job stress of physician assistant nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol. 12, No. 11, pp. 4914-4923, 2011. doi: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11.4914>
- [5] E. J. OH, "Relations among verbal abuse, job satisfaction, burn out and turn over in nurses working in acute hospitals", Master's thesis, Hanyang University; 2010.
- [6] M. R. Kim, G. A. Seomun, "Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 22, No. 2, pp. 93-101, 2013. doi: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
- [7] H. K. Kim, "Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. Vol. 10, No. 2, pp. 7-18, 2005.
- [8] R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, No. 2, pp. 224 - 247, 1979.
- [9] R. C. King, V. Sethi, "The moderation effect of organizational commitment on burnout in information systems professional", *European Journal of Information Systems*, Vol. 6, No. 2, pp. 86-96, 1997.
- [10] H. J. Kim, T. Y. Yoo, "The effect of job overload on job burn out : the mediating effect of positive psychological capital and moderating effect of social support and personality", *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 26, No. 2, pp. 317-340, 2013.
- [11] K. H. Park, "An empirical study on the effect of positive psychological capital on creativity and job involvement of small & medium company employee", *Korea Society for Learning and Performance*. Vol. 14, No. 1, pp. 155-132, 2012.
- [12] Y. D. Choi, D. S. Lee, "Structural relationship between psychological capital of college students on job search self-efficacy and employment-preparation behavior", *Korean Journal of Management*. Vol. 2011, No. 2, pp.74-100, 2011.
- [13] M. Y. Lee, K. H. Kim, "Influence of head nurses' Transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of psychological capital", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. Vol. 18, No. 2, pp. 166-175, 2012.
- [14] K. S. HAN, A study on the positive psychological capita, organizational commitment and job stress of small and medium-sized hospital nurses, Master's thesis, Gwangju: Nambu University, 2015.
- [15] K. H. Kang, S. A. Park, "Relationship between perception for appraisal of perioperative nurses and performance and organizational commitment" *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 17, No. 2, pp. 189-197, 2011.
- [16] F. Luthans, C. M. Youssef, B. J. Avolio, *Psychological capital*, UK: Oxford University Press, 2007.
- [17] Y. D. Choi, A study on the antecedents and

- outcomes of the employee's positive psychological capital in Organization[*master's thesis, Soekang University, 2009.*
- [18] A. M. Pines, E. Aronson, D. Kafry, *Burnout from Tedium to Personal Growth*, New York: A Division of Macmillian Publishing Co., 1981.
- [19] G. P. Hong, *An analytic study on burnout in relation with personal and job related characteristics and social support*, Ph. D. dissertation, Yonsei University, 1984.
- [20] I. S. Kim, *Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses*, Master's thesis, Hanyang University, 2015.
- [21] C. S. Leou, K. K. Kim, J. H. Kim, "Factors associated with burnout of nurses working for cancer patients". *The Korean Journal of Hospice and Palliative Care*. Vol. 8, No. 1, pp. 45-51, 2005.
- [22] J. S. Choi, N. Y. Yang. "Factors Influencing Organizational Commitment Experienced the JCI(Joint Commission International) in Hospital Nurses", *Journal of Digital Convergence* Vol. 12, No. 6, pp. 439-447, 2014.
- [23] Y. M. Cho, "The Influence of Autonomy, Competency, Relatedness on Burnout among Nurses", *Journal of Digital Convergence* Vol. 12, No. 6, pp. 491-500, 2014.
- [24] I. S. Kim, T. B. SEO, B. N. Kim, A. R. Min, "The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 21, No. 1, pp. 10-19, 2015.
- [25] J. Y. Lee, H. S. Lee, "An analysis of structural relationships among managers' emotional leadership, salesperson's positive psychological capital, burnout, and work engagement", *Korean Society for Learning and Performance*, Vol. 17, No. 2, pp. 129-157, 2015.
- [26] H. Y. Park, "A Study on the Structural Impact of Job Stress on the Organizational Commitment and Customer Oriented Boundary Spanning Behavior of Hospital Employees", *The Journal of Digital Policy & Management* Vol. 11, No. 11, pp. 603-611, 2013.
- [27] J. H. Chun, J. H. Lee, J. Y. Yoo, "The Effect of Organizational Culture Types on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Small and Medium Hospitals", *The Journal of Digital Policy & Management* Vol. 11, No. 7, pp. 289-296, 2013.
- [28] Y. S. Song, E. K. Ahn, H. S. Sim, "Time management behavior, Job satisfaction and organizational commitment in nurses", *Journal of Digital Convergence* Vol. 12, No. 5, pp. 345-351, 2014.
- [29] K. Y. Choi, "Relationship among burnout and organizational commitment of certificated registered nurse anesthetist", Master's thesis, Pusan Catholic University, 2011.
- [30] Y. J. Kim, "The Influence of a General Hospital Nurse's Emotional Labor, Emotional Intelligence on Job Stress", *Journal of Digital Convergence* Vol. 12, No. 9, pp. 245-253, 2014.
- [31] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, "Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses.", *Journal of Digital Convergence* Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.

이 승 희(Seung Hee, Lee)



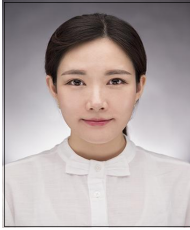
- 2014년 2월 : 한국교통대학교 간호학과(간호학사)
- 관심분야 : 노인간호, 인적자원관리, 노인질환
- E-Mail : sh851208@naver.com

박 주 영(Ju-young, Park)



- 2011년 2월 : 연세대학교 간호대학(간호박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 재난 및 응급간호, 간호교육
- E-Mail : jypark@konyang.ac.kr

이 경 민(Kyung Min, Lee)



- 2009년 2월 : 건양대학교 간호학과 (간호학사)
- 관심분야 : 노인간호, 기본간호
- E-Mail : rudals2307@naver.com

신 은 혜(Eun Hye, Shin)



- 2013년 2월 : 건양대학교 간호학과 (간호학사)
- 관심분야 : 노인간호, 만성질환간호, 기본간호
- E-Mail : soulmin85@naver.com

박 정 미(Jung Mi, Park)



- 2011년 2월 : 건양대학교 간호학과 (간호학사)
- 관심분야 : 응급간호, 중환자간호, 노인간호
- E-Mail : ok62544@hanmail.net

남 현 아(Hyun A, Nam)



- 2013년 2월 : 건양대학교 간호학과 (간호학사)
- 관심분야 : 응급간호, 노인급성질환, 약물중독
- E-Mail : 501043@kyuh.ac.kr

노 성 배(Sung Bae, Noh)



- 2007년 2월 : 건양대학교간호학과 (간호학사)
- 관심분야 : 노인간호, 만성질환간호
- E-Mail : alonetony@hanmail.net