

수술실 간호사의 배치전환, 언어폭력, 조직몰입간의 관련성에 대한 융복합 연구

윤계숙
한세대학교 간호학과

A Convergence Study on the Relationship among Job Rotation, Verbal Abuse and Organizational Commitment of Perioperative Nurses

Ke-Sook Yoon*

Department of Nursing , Hansei University

요약 본 연구는 수술실 간호사의 배치전환과 언어 폭력 및 조직몰입 간의 관련성을 파악하고 조직몰입에 미치는 영향요인을 융복합적으로 분석하기 위해 시도되었다. 연구대상자는 수술간호사회 학술대회에 참석하고 연구 참여에 동의한 312명의 수술실 간호사이다. 연구 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 결과, 간호사의 조직몰입은 배치전환과는 약한 정도의 양의 상관관계가 있었으며, 언어폭력과는 약한 정도의 음의 상관관계를 나타내었다. 이들 변수가 조직몰입을 설명하는 설명력의 정도는 57.7%로 나타났으나 배치전환과 언어폭력은 유의하지 않았고 직무만족이 영향요인으로 밝혀졌다. 따라서 수술실 간호사의 조직몰입을 향상시키기 위한 차별화된 교육프로그램이 개발되어야 할 것이며, 수술실 간호사의 조직몰입에 유의미한 변수를 추가한 연구가 필요하다.

• 주제어 : 배치전환, 언어폭력, 조직몰입, 수술실 간호사, 융복합

Abstract This study was conducted to examine the relationship among job rotation, verbal abuse and organizational commitment and the influencing factors of organizational commitment of perioperative nurses. 312 perioperative nurses attended at the KAORN conference agreed to participate in this research were examined. To analyze the data, SPSS 21.0 program was used. Study findings revealed a statistically significant relationships with positive relationship between job rotation and organizational commitment, but negative relationship between verbal abuse and organizational commitment. The most influencing factor was job satisfaction explaining 57.7%, while job rotation and verbal abuse did not show influence significantly. Some differentiated education programs are needed to develop to enhance the organizational commitment as well as conducting further study including meaningful variables.

• Key Words : Job Rotation , Verbal Abuse , Organizational Commitment, Perioperative Nurses, Convergence

*Corresponding Author : 윤계숙(ksyoon1177@hotmail.com)

Received May 11, 2016

Revised May 24, 2016

Accepted June 04, 2016

Published June 30, 2016

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 병원 간의 경쟁이 심해감에 따라 많은 병원들이 서비스 향상을 중요 요소로 병원의 경쟁력을 높이는 전략을 적극적으로 추진하고 있다[1,2]. 이와 같은 보건의료 환경의 변화로 간호사의 역할과 업무는 전문적인 면에서 보다 양적, 질적으로 다양하게 확대되었다[3]. 의료서비스 측면에서 간호사는 환자가 병원에 있는 기간 내내 간호를 제공하기 때문에 환자가 느끼는 의료서비스의 질에 많은 영향을 끼친다[4]. 즉, 간호사는 고객과 직접 대면하면서 서비스 제공을 담당하는 동시에 병원 인력 중 가장 많은 비율을 차지하고 있으므로 간호사들의 태도와 행동이 서비스의 질에 있어서 무척 중요한 역할을 한다[5]. 이와 같이 간호사는 가장 중추적인 전문요원으로 직무를 수행하기 때문에 간호 인력의 효율적인 관리는 병원의 경쟁력 제고에 있어서 필수적이다[6,7]. 그 중에서도, 수술실 간호사는 병원 전체 간호사의 8~10%에 해당하므로 이에 대한 특별한 관리가 병원 경영에 미치는 영향이 매우 크다[8]. 수술실 간호사는 수술간호에 입문하면서 독특한 근무환경에 적응함과 동시에 새로운 지식과 차별화된 특수기술을 숙지해야 하므로, 다른 간호단위에 비해 적응기간이 훨씬 오래 걸린다[9]. 그러나 일단 업무 숙지가 된 후에는 전문성 유지 때문에 타 간호분야로 배치 전환되는 경우가 매우 드물 뿐 아니라, 각 진료과의 전문화와 세분화의 영향으로 수술실 내에서도 담당 진료과의 변동도 점차 어려워지고 있다. 따라서 경우에 따라서는 제한된 업무만 반복적으로 수행하게 되면서 업무자체에 대한 흥미를 잃고 매너리즘에 빠질 수 있으며 이로 인해 간호의 질적 저하를 초래하게 되는 등 부정적 영향요인으로 작용하게 된다[10]. 아울러 간호사들의 업무 수행능력 및 지식이 일부 외과와 관련한 수술간호에만 국한되어 전문지식과 기술이 매우 제한적이 될 우려가 있다[11].

이에 대한 개선책으로 간호행정부서는 정기적으로 근무지 이동을 제안한다. 근무부서 이동의 장점은 타성과 나태에서 벗어나 간호업무의 질 향상을 향한 대안이 될 수 있다. 더불어 전인간호를 위한 전문분야의 지식과 기술을 새롭게 익힐 수 있게 하며, 타 단위의 간호분야에 대한 이해 증진, 새로운 업무에 대한 기회 부여, 이직에 대한 방지 수단으로 활용 될 수 있다. 이렇게 합리적이며 공정한 근무지 변경은 적재적소의 인재활용의 기회를 부

여하여 생산성을 향상시킬 수 있다[12], 그러나 수술 간호업무는, 매우 집약적이고 차별화된 지식과 기술의 필요성으로 인해 타 부서간 이동단위에 포함시키기에는 부적합하다[13]. 그럼에도 불구하고 수술실 간호사의 전문성을 극대화하기 위해서는 수술실 내에서 주기적인 진료과별 배치전환을 통해 각 외과의 특성을 반영한 전문적인 지식과 기술을 숙지할 필요가 있다[14]. 수술실 내에서의 근무 부서이동의 다른 표현인 배치전환은 인사관리의 일부분으로 직원이 담당할 직책에 배치하고 이들이 소속하는 부서와 담당하는 직책에 쉽게 적응하도록 관리하는 활동이다[15].

이와 함께 간호사가 양질의 간호를 제공하는데 있어 큰 방해요인으로 최근에 문제가 되고 있는 언어폭력을 들 수가 있다. 간호사의 업무는 병원 내 다양한 임상 의료 서비스 중에서 가장 많은 부분을 차지하면서 병원 내 여러 부서원들과 상호작용하기 때문에 언어폭력을 경험하게 되는 경우가 많다[17,18]. 그 중에서도 수술실은 폐쇄적인 환경으로 인하여 업무수행 시 병동이나 타 간호단위에서 보다 간호사들이 언어폭력에 노출되는 정도가 높다는 연구결과가 있다[19]. 이는 외과의와 수술실 간호사만으로 구성된 팀이 신속함과 민첩함이 수반된 체로 계속 반복적인 일을 함께하는 동안 강한 친밀감과 팀워크 형성된 만큼 팀원 외의 멤버에 대해서는 점점 더 배타적으로 되어 새로운 간호사가 이 업무에 참여했을 때는, 미숙한 업무처리로 인해 자칫 언어폭력으로 이어지기도 하는 그릇된 조직 풍토에서 오는 것으로 보여진다[20]. 언어폭력의 피해자인 간호사는 일어난 사건에 대해 자신의 미숙함으로 인함이라는 자책감을 느끼게 될 수도 있으며, 언어폭력의 결과로 환자간호에 부정적인 영향을 미치게 되고 아울러 직무만족을 감소시키고 이직의도를 높이는 부정적 결과로 나타난다[20]. 수술실에서 간호사들이 경험하는 언어폭력에 대한 연구는 Cook 등[21]이 Association of Perioperative Registered Nurses(AORN, 미국수술간호학회) 지널을 통해 집중적으로 다루면서 시작되었다. 그러나 국내에서는 의료계의 보수적인 정서로 인해 접근이 쉽지 않던 것을 Nam 등[22]의 연구를 필두로 시작되었다.

조직몰입이란 개인이 조직과 자신을 동일시하거나 충성하기 위하여 조직의 목표를 자신 안에서 내재화하여 조직의 목표를 달성하기 위해 적극적으로 참여하며 꾸준히 노력하는 태도로 최근 조직몰입은 직무만족 보다 조

직의 성과, 이직 등의 조직상황에 대한 예측력이 높다는 점에서 많은 관심을 받고 있다[23]. 간호에 있어서도 조직몰입은 동기 부여와 이직률 감소 및 업무 수행 태도와도 밀접한 관련성을 갖는 것으로 밝혀져 질적 간호서비스 제공의 필요성과 요구가 증가하고 있는 현재 간호계의 당면 문제를 해결하는데 중요한 영향요인으로 그 중요성이 강조된다[24]. 그 중에서도 수술실 간호사는 병원 인력의 8~10%를 차지하므로 이들의 조직몰입은 간호의 질적 수준의 유지는 물론 이직율을 낮추는 영향요인으로 작용하여[9,10] 병원의 경영 면에서도 많은 재정적인 효과를 가져올 수 있기 때문에 수술실 간호사의 조직몰입을 높이기 위한 노력이 무척 중요하다.

조직몰입과 배치전환에 대한 국내 연구는 매우 미비한 상태이다 [10,13,16]. 또한 간호사가 경험하는 언어폭력의 영향에 대해 조직몰입과 관련시킨 연구도 많지 않고, 그 결과도 언어폭력이 조직몰입에 영향을 미치는 요인인지에 대한 연구결과 들은 일치하고 있지 않다. [9,10,17,19] 그러므로 간호사의 배치전환과 언어폭력 및 조직몰입에 대한 심도 깊은 연구가 진행되어야 할 것으로 사료된다. 이에 본 연구를 통하여 수술실 간호사가 지각하는 배치전환과 언어폭력 및 조직몰입의 관계를 살펴 보고 나아가 배치전환과 언어폭력이 조직몰입에 영향을 주는 요인인지를 확인하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 수술실 간호사들의 배치전환과 언어 폭력 및 조직몰입 간의 관련성을 파악하고 조직몰입에 미치는 영향요인을 융복합적으로 분석하기 위해 시도되었고, 구체적인 목표는 아래와 같다.

- 1) 수술실 간호사의 일반적 특성과 배치전환과 언어폭력, 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 2) 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 배치전환과 언어폭력, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 3) 수술실 간호사의 배치전환과 언어폭력, 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 수술실 간호사의 조직몰입에 미치는 융복합 영향 요인을 파악한다.

2. 연구방법 및 대상

2.1 연구설계

본 연구는 수술실 간호사의 배치전환과 언어폭력 및 조직몰입 간의 관련성을 파악하고 조직몰입에 영향을 미치는 융복합 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 2014년 11월 7일 실시된 병원 수술간호사회 주최 학술대회에 참석한 수술실 간호사 중 수술실 근무 경력 6개월 이상이 된 312명을 대상으로 하였다. 대상자 선정 시, 근무기간 6개월 미만인 자를 제외시킨 이유는 수술실 근무시작 후 첫 6개월 동안은 직무와 조직에 적응하는 기간으로 대상자로부터 연구변수 측정이 용이하지 않기 때문이다[25].

2.3 연구도구

2.3.1 배치전환

배치전환은 수술실 안에서 각 외과별로 분리되어 있는 간호단위 사이에 이동하는 것을 말한다[14]. 간호사들의 배치전환에 대한 인식 정도를 측정하기 위하여 본 연구에서는 Hwang과 Hong[14]의 도구를 일부 보완하여 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 5점이 '매우 동의한다', 1점이 '전혀 그렇지 않다'로 점수가 높아질수록 배치전환을 긍정적으로 좋게 인식한다는 것을 뜻한다. 본 도구의 신뢰도는 Hwang과 Hong[14]의 연구에서는 Cronbach's alpha가 .75였으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha가 .82였다.

2.3.2 언어폭력

부당하게 폭력적인 언어를 사용하여 상대에게 굴욕감과 품위를 손상시키는 행위로서, 본 연구에서는 수술실에서 간호사가 업무수행 과정에서 의사나 동료 간호사로부터 당하는 폭력적인 언어표현을 말한다. 언어폭력의 정도를 측정하기 위하여 본 연구에서는 Nam 등[22]의 도구를 일부 수정하여 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 5점이 '매우 동의한다', 1점이 '전혀 그렇지 않다'로 점수가 높아질수록 언어폭력에 대해 부정적으로 인식한다는 것을 뜻한다. 본 도구의 신뢰도는 Nam 등[22]의 연구에서는 Cronbach's alpha가 .89였으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha가 .92였다.

2.3.3 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직과 자신을 동일시하거나 충성하기 위하여 조직의 목표를 자신 안에서 내재화하여 조직의 목표를 달성하기 위해 적극적으로 참여하며 꾸준히 노력하는 태도로[23], 본 연구에서는 조직몰입 정도를 측정하기 위해서는 Mowday 등[26]의 도구를 Park[27]이 수정한 도구를 수술실에 적합하게 보완하여 사용하였다. 총 15문항으로 구성된 이 도구의 각 문항은 5점 Likert척도로 5점이 '매우 동의한다', 1점이 '전혀 그렇지 않다'로 점수가 높아질수록 조직몰입의 정도가 높은 것을 뜻한다. 도구의 신뢰도는 Park[27]의 연구에서는 Cronbach's alpha가 .87이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha가 .72였다.

2.4 자료의 수집

본 연구의 자료 수집을 위하여 2014년 11월 7일 실시된 병원 수술간호사회 학술대회에 참석한 수술실 간호사 중 수술실 근무경력 6개월 이상이 된 자료 연구의 취지와 목적을 충분히 이해하고 자발적으로 참여에 서면 동의한 자 500명에게 설문지 작성법을 설명한 후 배포하였다. 대상자의 개인 정보를 보호하기 위하여 동의서와 설문지를 분리하여 수집하였고, 회수된 378부 중 불성실한 응답이나 누락분 66부를 제외한 총 312부를 연구결과로 분석하였다.

2.5 자료분석

자료는 SPSS/WIN 21.0 버전을 사용하여 아래와 같은 방법으로 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 연구 대상자의 배치전환과 언어폭력에 대한 인식, 조직몰입의 정도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 3) 연구 대상자의 일반적 특성별 조직몰입 정도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 통해 분석했고, 사후 검정은 Scheffé로 분석했다.
- 4) 연구대상자의 배치전환 및 언어폭력에 대한 인식 정도와 조직몰입간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.

- 5) 조직몰입에 융복합적으로 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 시행하였다.

3. 연구결과

3.1 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 연령은 26-30세, 31-35세, 41세 이상군이 각각 67명씩(21.5%)으로 동일하게 많았고, 평균이 33.51세였으며, 여성이 297명(95.2%)으로 대부분을 차지했고, 결혼상태는 기혼이 162명(51.9%)로 미혼보다 약간 많았다. 학력은 학사 이상이 249명(79.8%)으로 월등히 많았다. 대상자들이 수술실에 근무한 경력은 절반 이상(163명, 52.2%)이 10년 이상 근무경력자로 가장 많았고, 평균 10.43년 이었다.

직위는 일반간호사가 225명(72.1%)으로 가장 많았고, 담당 수술과 수는 4개과 이상 담당하는 경우가 152명(48.7%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다.

근무형태는 교대근무가 188명(60.3%)으로 절반을 차지하였으며, 절반 이상인 221명(70.8%)이 배치전환을 경험한 것으로 나왔다. 또한 절반이 넘는 222명(71.2%)의 간호사들이 정기적으로 배치전환이 <필요하다>고 답함으로써 그에 대한 필요성을 인정한 것으로 나왔다. 이와는 상반되는 질문으로 간호사들이 수술간호에 대한 전문성을 유지하기 위하여 한 진료과에 고정적으로 배치되어야 한다고 응답한 경우도 절반이 넘는 194명(62.2%)에 달했다.

현재 근무 중인 병원의 종류는 215명(68.9%)이 3차 병원으로 가장 많았고 그 다음이 2차병원(93, 29.8%)의 순이었다. 신규 채용된 수술실 간호사의 교육은 대상자의 대부분인 270명(86.6%)이 4주 이상으로 답하였고, 직무 숙지를 위한 지속적 교육은 월 1회 이하 실시가 190명(60.9%)으로 가장 많았고, 매주 실시하는 경우가 73명(23.4%), 월 2회 실시가 40명(12.8%)의 순이었다. 경력개발제도(Clinical Ladder System, CLS)는 적용하는 경우가 123명(39.4%)으로 절반이 안 되게 나왔다. 대상자들은 주 평균 2회(115명, 36.9%), 3회 이상(107명, 34.4%), 1회 이하(61명, 19.6%), 월 1회 이하(29명, 9.3%)의 순으로 시간 외 근무를 하는 것으로 나타났다. <Table 1>

<Table 1> General characteristics of the participants (N=312)

Characteristics	n	%	
Age (M=33.51)	Under 25	65	20.8
	26~30	67	21.5
	31~35	67	21.5
	36~40	46	14.7
	Over 41	67	21.5
Sex	Male	15	4.8
	Female	297	95.2
Marital status	Single	150	48.1
	Married	162	51.9
Educational level	3yr college	63	20.2
	University	249	79.8
O.R. experience (M=10.43yrs.)	Under 1yr	28	9.0
	1-< 3	47	15.1
	3-< 5	28	9.0
	5~<10	46	14.7
	≤10	163	52.2
Position	Manager /Director	26	8.3
	Charge nurse	61	19.6
	Staff nurse	225	72.1
No. of surgical specialties to cover	1	89	28.5
	2	45	14.4
	3	25	8.0
	4over	152	48.7
Type of work shift	Fixed day shift	124	39.7
	3 shifts	188	60.3
Rotation experienced	Yes	221	70.8
	No	91	29.2
Idea of regular rotation	agree	222	71.2
	No	90	28.8
Idea of Specialization	agree	194	62.2
	No	118	37.8
Type of hospital	Tertiary	215	68.9
	others	93	29.8
New nurse training period	4wks<	42	13.5
	4 wks≥	270	86.6
Frequency of inservice education	1≤month	190	60.9
	2~3/month	40	12.8
	1/ week	73	23.4
CLS	Yes	123	39.4
	No	188	60.3
Frequency of OT	1≤month	29	9.3
	1≤week	61	19.6
	2/week	115	36.9
	3/week	107	34.4

3.2 대상자의 배치전환, 언어 폭력과 조직몰입 정도

본 연구의 연구변수인 배치전환, 언어폭력과 조직몰입의 정도는 <Table 2>와 같다.

배치전환의 경우, 5점 만점에 평균 3.32(SD=.48)로 간호사들이 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 언어폭력에 대한 인식은, 평균 3.04(SD=.83)로 중간점

수보다 더 부정적인 결과를 보였고, 조직몰입은 평균 3.02(SD=.43)로 중상의 점수를 나타내었다.

<Table 2> Job Rotation, Verbal Abuse, Organizational commitment level of the participants (N=312)

Variables	M±SD	Min	Max	Cronbach's α
Job Rotation	3.32±.48	1.00	4.50	.82
Verbal Abuse	3.04±.83	1.00	5.00	.92
Organizational Commitment	3.02±.43	1.67	4.20	.72

3.3 일반적 특성에 따른 배치전환, 언어폭력, 조직 몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 배치전환, 언어폭력 및 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 배치전환의 경우, 연령, 수술실 근무경력, 직위, 근무 형태, 정규적인 배치전환에 대한 찬성여부, 간호사의 전문성을 위해서는 한 과에 고정 배치에 대한 찬성 여부에 따라 유의한 차이를 보였으며, 이에 대한 사후 검정 결과, 배치전환은 31~35세 군을 제외하고는 연령이 높아질수록 높게 나왔고(p=.003), 41세 이상 그룹에서 가장 높게 나왔다(F=5.246, p<.001). 또한, 책임 간호사 군이 평 간호사 군보다 더 높았고, 책임간호사 군보다 수간호사 이상 군이 더 높았다(F=13,771, p<.001). 근무형태는 낮번 고정 근무 군에서 교대근무 군보다 높게 나왔다(F=3,816, p<.001), 또한 정기적인 배치에 찬성하는 군이 반대 하는 군보다 높게 나왔고 (t=6.677 p<.001). 간호사의 전문성을 위하여 ‘한 진료 과에 고정 배치 해야 한다’에 반대한 군이 찬성한 군 보다 높게 나왔다(t= -6.894, p<.001).

언어폭력의 경우, 근무 형태와 경력관리 제도 적용에 따라 유의한 차이를 보였으며, 이에 대한 사후 검정 결과, 근무형태에서 낮번 고정 배치군 보다는 3교대 군에서 더 심하게 느끼는 것으로 나왔고 (t=-3.486 p=001), 경력관리 제도를 적용하는 군보다 미적용군에서 더 심하게 느끼는 것으로 나왔다 (t= -2.924 p=004). 조직몰입의 경우, 연령과 결혼상태, 교육 정도, 수술실 근무경력, 직위, 근무형태 및 경력 개발 제도(CLS)에 따라 유의한 차이를 보였으며, 이에 대해 사후 검정한 결과 조직 몰입은 25세 이하의 연령층을 제외하고는 연령이 높아질수록 높게 나왔고, 41세 이상 그룹에서 가장 높게 나왔다(F=14.675, p<.001). 즉, 일반 간호사 군보다 책임 간호사 군이 높았고, 책임간호사 군보다 수간호사 이상 군에서 더 높게 나왔다(F= 15.197, p<.001). 근무형태는 낮번 고정 근무

<Table 3> Differences of Job Rotation, Verbal Abuse, and Organizational commitment level of the participants

Variables	Categories	Job Rotation			Verbal Abuse			Organizational commitment		
		M	SD	F or t p	M	SD	F or t p	M	SD	F or t p
Age (M=33.51)	Under25	3.36	.37	5.246 <.001	3.07	.78	.521 .721	3.00	.35	14.675 <.001
	26-30	3.22	.49		3.09	.87		2.84	.40	
	31-35	3.18	.55		3.02	.80		2.93	.41	
	36-40	3.37	.46		3.10	.96		3.06	.46	
	41Over	3.51	.45		2.92	.77		3.32	.38	
Sex	M	3.50	.34	1.460	2.98	.72	-.273	2.89	.32	-1.246
	F	3.31	.49	.145	3.04	.83	.683	3.04	.43	.214
Marital status	Single	3.27	.46	-1.697	3.07	.78	.601	2.93	.40	-3.870
	Married	3.37	.51	.091	3.01	.87	.548	3.12	.44	<.001
Educational level	diploma	3.32	.42	.012	3.14	.89	1.071	2.90	.37	-2.776
	University	3.32	.50	.991	3.01	.81	.285	3.06	.44	.006
O.R. experience (M=10.43)	Under 1 yr	3.30	.33	4.106 .003	2.96	.81	.300 .878	2.99	.34	6.835 <.001
	1-3	3.39	.40		3.12	.74		3.00	.37	
	3-5	3.29	.45		3.03	1.09		2.99	.38	
	5-10	3.07	.59		3.11	.83		2.77	.35	
	10yrs over	3.38	.48		3.01	.80		3.12	.46	
Position	Manager	3.73	.44	13.771 <.001	2.90	.79	.753 .472	3.33	.42	15.197 <.001
	CN	3.41	.44		3.13	.86		3.18	.46	
	SN	3.25	.48		3.03	.82		2.95	.40	
Applied to OR to work	Yes	3.33	.50	.116	3.04	.81	-.032	3.03	.43	.182
	No	3.32	.46	.908	3.04	.86	.975	3.02	.44	.856
No. of surgical specialties to cover	1	3.26	.47	1.037 .376	2.96	.82	.370 .775	3.09	.44	1.033 .378
	2	3.32	.55		3.06	.87		3.01	.49	
	3	3.25	.53		3.03	.75		3.06	.24	
	4over	3.37	.46		3.08	.84		2.99	.43	
Type of work shift	Fixed D.	3.45	.48	3.816	2.84	.70	-3.486	3.14	.43	3.883
	3 shifts	3.24	.47	<.001	3.17	.84	.001	2.95	.41	<.001
Rotation experienced	Yes	3.35	.48	1.454	3.04	.81	-.007	3.02	.44	-.312
	No	3.26	.50	.147	3.04	.86	.995	3.04	.41	.755
Idea of regular rotation	agree	3.43	.42	6.677	3.06	.80	.788	3.02	.43	-.611
	No	3.05	.53	<.001	2.98	.90	.431	3.05	.43	.542
Idea nurses' Specialization	agree	3.19	.49	-6.894	3.01	.85	-.713	3.02	.44	-.193
	no	3.54	.38	<.001	3.08	.79	.477	3.03	.42	.847
Type of hospital	Tertiary	3.27	.45	-2.477	3.02	.79	-.337	3.05	.45	1.335
	others	3.42	.54	.014	3.05	.90	.736	2.98	.39	.183
New nurse training period	4wks<	3.27	.45	-.723	3.16	.78	1.054	2.91	.44	-1.931
	4 wks≥	3.33	.49	.470	3.02	.83	.293	3.05	.43	.054
Frequency of inservice education	1≤month	3.34	.49	2.276 .104	3.06	.86	.977 .378	3.05	.45	.759 .469
	2~3/month	3.18	.50		3.19	.86		2.96	.49	
	1/ week	3.37	.41		2.96	.71		3.02	.36	
CLS	Yes	3.32	.43	-.011	2.87	.77	-2.924	3.15	.42	3.910
	No	3.32	.52	.991	3.14	.84	.004	2.95	.42	<.001
Frequency of OT	1≤month	3.42	.54	.832 .477	2.81	.95	2.519 .058	3.18	.48	1.662 .175
	1≤week	3.31	.50		2.97	.81		2.97	.39	
	2/week	3.35	.44		2.98	.81		3.03	.41	
	3/week	3.28	.51		3.20	.80		3.02	.46	

무군에서 교대근무 군에서 보다 유의하게 높았고 (t=3.883, p < .001), 결혼상태는 기혼자 군에서 미혼자 군보다 높았고(t=-2.416, p =.016), 최종학력이 학사 이상

군에서 전문대 졸업군의 경우보다 높게 나왔다 (t=-3.870, p < .001). 또한 CLS 적용 군에서 미적용 군보다 유의하게 높게 나왔다(t=3.910, p=.001).

3.4 배치전환, 언어폭력과 조직몰입 정도간의 상관 관계

배치전환, 언어폭력과 조직몰입 간의 상관관계분석을 위해 Pearson's correlation coefficients 값을 산출한 결과는 <Table 4>와 같다.

배치전환과 언어폭력($r=-.115, P<.05$) 사이에는 약한 정도의 음의 상관관계를 보여줬으며, 조직몰입은 배치전환($r=.244, P<.001$)과는 약한 정도의 양의 상관관계, 언어폭력($r=-.238, P<.001$)과는 약한 정도의 음의 상관관계를 각각 보여주었다.

<Table 4> Correlation among Job Rotation, Verbal Abuse and Professionalism and Organizational Commitment

Variables	Job rotation r(p)	Verbal Abuse r(p)	Organizational Commitment
Job rotation	1		
Verbal Abuse	-.115(<.05)	1	
Organizational Commitment	.244(<.01)	-.238(<.01)	1

3.5 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

조직몰입에 미치는 융합적 영향요인을 파악하기 위하여 회귀분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 다중공선성을 분석한 결과, 변수 간 다중공선성의 문제가 없는 것으로

<Table 5> Influencing Factors on Organizational Commitment

Influencing Factors	B	SE	β	t	p	Partial R
Constant	.441	.333		1.322	.187	
Age	.008	.005	.146	1.669	.096	.097
Marital status	.095	.051	.110	1.880	.061	.110
Education level	.043	.043	.039	1.001	.318	.059
OR.Experien	-.040	.020	-.131	-1.958	.051	-.114
Position	-.005	.036	-.008	-.147	.883	-.009
Type of shift	.003	.038	.003	.069	.945	.004
CLS	-.068	.041	-.077	-1.672	.096	-.098
Work climate	.008	.082	.007	.094	.925	.005
Job Rotation	-.054	.037	-.060	-1.457	.146	-.085
Verbal abuse	.004	.022	.008	.188	.851	.011
Job satisfaction	.398	.080	.319	4.976	<.001	.280
F=28.819		p<.001		R=.773		
R2=.598		Adj R2=.577				

파악되었다. 회귀모형($F=28.819, P<.001$)은 통계적으로 적합도가 유의하였고, 관련 요인에 대한 회귀분석에서 배치전환과 언어폭력에서는 유의한 차이가 없었다. 그러나 직무만족($\beta=.319, p<.001$)이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이들 변인들은 조직몰입의 57.7%를 설명하였다.

4. 논의

1) 배치전환

본 연구에서 수술실 간호사의 배치전환에 대한 인식 정도는 5점 척도에서 평균 3.32로 중상의 점수를 보였는데, 이는 동일한 도구를 사용하여 수술실 간호사를 대상으로 실시한 Hwang과 Hong[14]의 연구결과(3.32)와, Yoon[10]의 연구결과(3.37) 및 Yoon [9]의 결과(3.39)와 유사했으나, 일반 병동 간호사를 대상으로 실시한 Lee와 Kwon[28]의 결과(3.49)보다는 약간 낮았고, Jeon과 Lee[29]의 결과(2.75)보다는 월등히 높았다. 배치전환에 대한 인식은 연령과 수술실 근무경력, 직위, 근무형태, 정기적인 배치전환의 필요성에 대한 인식 정도와 한 개의 진료과에 고정배치에 대한 필요성에 대한 인식에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 응답자의 71.2%가 배치전환의 필요성에 대하여 <필요하다>고 반응한 반면, 특정 진료과에 고정으로 배치해야 할지에 대해 묻는 질문에도 절반 이상인 62.2%가 필요하다고 답했는데, 이는 배치전환이 필요하긴 하지만 특정 진료과에 고정적으로 배치하는 것이 전문성 유지를 위해서는 필요하다는 견해를 보임으로써 고정배치를 통한 전문성 향상과 조직의 효율 차원에서의 배치전환을 적절히 활용할 필요성을 시사했다고 보여진다.

외과분야의 세분화와 전문화 정도가 높아지면서 수술실 간호사의 업무의 세분화와 전문성에 대한 요구도 증가되지만 현실에서는 간호사의 결원 요인이 지속적으로 발생하는 상황에서 적절한 배치전환과 전문성 유지는 계속적으로 충돌하게 되는 수술간호 관리상의 큰 과제가 아닐 수 없다. 전문성이 어느 분야보다도 더 요구되는 수술간호의 특성상 전문성 유지를 최우선으로 하면서도 조직관리의 효율을 높이기 위해 수술실의

특성에 맞는 방식으로 배치전환을 적용해야 할 것이고 이를 위해서는 병원 경영차원에서의 특별한 지원이 뒷받침되어야 한다고 본다. 예로서, 배치전환 시에는 다

양한 경험을 바탕으로 간호사들의 개인적인 요구를 고려하는 등, 배치전환에 대한 간호사들의 부정적인 편견도 배제시킬 수 있는 정책을 정착시키기 위한 노력이 우선시 되어야 할 것이다[5]. 선행 연구에서는 현행 배치전환 제도에 문제가 많다고 인식할수록 조직몰입이 낮게 나와 배치전환에 대한 만족이 조직몰입의 예측변인으로 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[21,22]. 따라서 간호사들의 조직몰입의 정도를 향상시키기 위해서는 배치전환에 대한 만족도를 높여야 하고, 이러한 만족도 향상을 위해 배치전환 제도에 대한 문제점을 개선하여 배치전환 제도가 합리적으로 활용되어야 할 것이다.

2) 언어폭력

수술실 간호사가 인식한 언어폭력의 정도는 3.04로 중상의 점수를 보여 같은 도구로 실시한 Nam 등[22]의 연구결과(2.85)와 선행연구[4,5]의 연구결과(2.95와 2.97)보다 높게 나왔고, Kim 등[19]이 수술실과 중환자실 등 특수부서 간호사를 대상으로 실시한 연구결과(2.85)보다도 더 높게 나와 언어폭력에 대해 더 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 일반적 특성별로는 근무형태에 따라 낮년 고정 근무자의 경우보다 교대근무 간호사군의 경우 부정적인 정도가 유의하게 높게 나왔는데, 이는 대부분 낮년 고정근무 간호사들의 경우 수술실의 특성상 각 진료과 담당 책임 간호사이거나 그에 준하는 경우로 수술실 근무 경력도 높아 업무에 대한 숙지도 및 전문성이 높아 진료과나 동료 간호사들로부터 많은 인정을 받고 상당히 친밀감을 가지고 업무를 진행하고 진료과로부터의 의존도가 높은 경향이 있으므로, 상대적으로 경력이 낮고 업무의 숙지도도 떨어지며 여러 과를 담당하는 간호사군들에서보다 언어폭력 등에 노출될 가능성이 훨씬 떨어지는 데서 오는 결과로 보여진다. 또한 본 연구에서 언어폭력은 경력 개발제도인 CLS(Clinical Ladder System)를 적용하는 병원의 간호사 군에서보다 적용하지 않는 병원의 간호사군에서 유의하게 점수가 낮게 나와 언어폭력에 대해 덜 부정적으로 인식하는 것으로 나왔는데, 이는 CLS제도가 수술실 간호사의 전문성 향상을 위한 다양한 프로그램을 포함하여 간호사의 자질을 개발한 효과로 직무만족과 조직몰입 등의 연구[9,10]에서와 동일한 CLS의 효과로 보여진다.

선행연구[22]에 따르면 90% 이상의 수술실 간호사들이 다양한 종류의 언어폭력을 경험했고, 그에 따른 성적

이나 감정적 상처를 경험했다는 보고를 통해 언어폭력이 수술실에서 심각한 문제로 대두되고 있다.

수술실과 중환자실 및 마취과 등 특수부서 간호사의 언어폭력과 이직의도의 관계를 다룬 Kim 등[19]의 연구에서도 수술실 간호사들이 인식하는 언어폭력의 정도가 더 높게 나왔는데, 이는 수술실의 폐쇄적인 환경적 특성상 환자나 보호자등 외부인이 배제된 채 의사와 간호사들만이 한 조로 매번 같은 일을 반복적으로 하는 과정에서 형성된 친밀감과 함께, 업무 특성상 필수적인 신속함과 민첩함 속에 고도로 집중된 상태에서 업무를 수행하는 데서 오는 결과로 보여진다. 선행 연구에서 언어폭력이 직무 만족과 조직몰입을 높이는 의미있는 요인[9,10,22]으로 밝혀졌으므로 간호의 질적 저하를 야기시킬 수 있는 언어폭력의 심각성을 고려하여 수술 간호 관리자는 병원의 강력한 행정적인 뒷받침을 얻어내는 동시에 심도 있고 체계적인 연구를 통한 바람직한 해결방안을 찾아야 할 것이다.

3) 조직몰입

대상자의 조직몰입 점수는 3.02로, Koh[30]의 3.01과 Yoon[9]의 3.04와 유사하게 나왔고, 같은 수술실 간호사를 대상으로 한 Yoon[10]의 3.45와 Kim등[31]의 3.30점보다 낮게 나왔으며, Kim[32]의 2.81보다는 높게 나왔다. 일반적 특성 중에서는 연령과 결혼상태, 학력, 수술실 근무 경력, 직위, 근무형태 및 CLS 적용 여부에 따라 조직몰입정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나와 선행연구[30,31,32]의 연구 결과와 동일했다. 즉, 연령이 높을수록, 기혼자가 미혼자에 비해 조직몰입 점수가 높게 나와 Cheryl[33]의 연구 결과와 같았으며, 종교를 가진 사람이 종교가 없는 사람보다 높았고, 병동 및 특수부서 근무자보다 외래 근무자가 조직몰입이 높게 나와 Buchanan[34]의 연구 결과와 같았고, 직위가 높을수록[31,34] 조직몰입이 높았는데, 이러한 결과는 몇몇 선행연구[18, 35]의 연구결과와 같았다. 또한 수술실 근무경력이 높을수록, 직위가 높은 수간호사 이상의 간호사군이, 낮년 고정 근무 간호사군이 교대 근무자 군에서 보다 각각 조직몰입 점수가 높게 나왔는데 이는 Koh[30]의 연구에서 연령과 근무경력, 직위가 높을수록 높았으며, 기혼자, 종교가 있고, 외래 근무자, 고정근무자에게서 유의하게 조직몰입의 점수가 높았던 것과 일치한다. 조직몰입이 높은 간호사들은 병원 조직의 목표 달성을 위하여 지속적으로 적극

적 참여함으로써 기여하기 위한 노력을 기울인다[13].

그러나 본 연구에서는 연구의 변수인 배치전환과 언어폭력이 조직몰입에 직접적인 영향요인으로 나오지 않아 이에 대한 후속 연구의 필요성이 대두된다. 조직몰입은 조직유효성을 측정하는 변수로 구성원의 조직 전체에 대한 감정이 반영된다는 면에서 쉽게 변화되지 않는 포괄적인 개념이며, 조직의 성과 등을 결정하는 의미 있는 변수로서 간주되고 있다[13]. 따라서 간호 관리자는 조직몰입에 미치는 다양한 영향 요인들을 찾아 이 들을 향상시키기 위한 노력을 해야 할 것이다.

5. 결론

본 연구는 수술실 간호사들의 배치전환과 언어 폭력 및 조직몰입 간의 관련성을 파악하고 조직몰입에 미치는 영향요인을 융복합적으로 분석하여 수술간호조직 관리의 기초자료로 사용하고자 시도하였다. 본 연구결과, 조직몰입은, 평균 3.02로 중간 이상의 점수로 나왔고, 연령, 결혼상태, 학력과 수술실 근무경력, 직위, 근무형태 및 CLS적용에 따라 유의하게 차이를 보여 주었다. 또한, 조직몰입은 배치전환과는 약한 정도의 양의 상관관계가 있었으며, 언어폭력과는 약한 정도의 음의 상관관계가 있음을 보여주었다. 수술실 간호사의 조직몰입에는 직무만족이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 연구변수인 배치전환과 언어폭력은 유의한 영향요인으로 나오지 않았다. 이러한 연구 결과를 근거로 수술실 간호사의 조직몰입을 강화하기 위한 차별화된 교육프로그램이 개발되어야 할 것이며, 조직몰입에 유의미한 변수를 추가한 요인에 관한 반복 연구가 필요하다고 본다.

REFERENCES

- [1] Y. J. Oh, Y. H. Choi, "Effects of emotional labor, job stress and burnout on somatization in nurses : In convergence era", Journal of digital Convergence , Vol. 13, No. 10, pp. 415-424, 2015.
- [2] J. R. Han, S. H. Ahn, "The Effects of Nurses' Satisfaction on Hospital Performance - Focused on the Patient Satisfaction and Revisit Intention, Recommendation Intention-", Journal of digital Convergence ,Vol. 13, No. 9, pp. 419-430, 2015.
- [3] S. H. Kim, Y. S. Yang, "A Meta analysis of variables related to Burnout of nurse in korea", Journal of digital Convergence , Vol. 13, No. 8, pp. 387-400, 2015.
- [4] S. D. Cho1, S. E. Heo, D. H. Moon, "A Convergence Study on the Hospital Nurse's Perception of Patient Safety Culture and Safety Nursing Activity", Journal of the Korea Convergence Society Vol. 7. No. 1, pp. 125-136, 2016.
- [5] M. J. Lee, J. S. Han, Y. M. Jang, "Convergence Study of The Effects of Nurses' Perceived Nursing Organization Culture and on Their Customer Orientation", Journal of digital Convergence, Vol. 13, No. 11, pp. 303-311, 2015.
- [6] Y. H. Roh, Y. S. Yoo, "Workplace Violence, Stress, and Turnover Intention among Perioperative Nurses", Korean Journal of Adult Nursing, Vol. 24, No. 5, pp. 489-498. 2012.
- [7] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, "Emp-irical study on the turn-over intention of university hospital nurses.", Journal of digital Convergence, Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.
- [8] H. Y. Jang, "Analysis of Core Nursing Interventions According to the Importance and the Performance Perceived by Operating Room Nurses", MS dissertation , Seoul National University, 2007.
- [9] K. S. Yoon, "Effect of Career Commitment and Professionalism of Perioperative Nurses on the Organizational Commitment", Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 15, No. 12, pp. 7204- 7213. 2014
- [10] K. S. Yoon, "A Study on the Job Satisfaction and Organizational Commitment among Perioperative Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 16, No.1, pp. 86-100, 2010.
- [11] M. Jarvi, T. Uusitalo, "Job rotation in nursing: a study of a job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire", Journal of Nursing Management", Vol. 12, pp. 337-347, 2003.

- [12] E. Y. Lee, N. H. Kim, "Relationship among Nurses' Attitude on Job Rotation, Job Stress and Organizational Commitment", *Korean J Occup Health Nurs*, Vol. 21, No. 2, pp.154-163, 2012.
- [13] G. J. Jeon, Lee, M. H. Jeon, "A Study on the Relation between Nurses' satisfaction with the Job Rotation and their Organizationalcommitment", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 7, No. 1, pp. 127-144, 2001
- [14] B. L. Hwang, G. R. Hong, "A Study on Nurses' attitude of Job Transfer and Job Satisfaction in Operating Rooms", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 14, No. 3, pp.297-310, 2008.
- [15] D. W. Kwon, H. J. Koh, "A Study of Job stress and Turnover intention related to transfer of Duty post of staff Nurses in the General Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 9, No.11, pp. 141-150, 2003.
- [16] Y. O. Lee, M S. Kwon, "A Study on Nurses' Perception of Job Rotation and an Organizational Commitment". *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol.9, No.3, pp. 315-327. 2004
- [17] S. K. Braun, D. Christle, D. Walker, G. Tiwanak, "Verbal abuse of nurses and non-nurses", *Nursing Management*, Vol. 22, No. 3, pp. 72-76, 1991
- [18] M. J. Kim, G. Y. Kang, "The Convergence Study on the Relationship between the Job Stress and Mental Health of Nurses", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 5, pp. 39-47, 2015.
- [19] H. S. Kim, H. W. Lim, S. H. Chung, S. J. Cho, "An Association among Verbal Abuse, Social Support and Turnover Intention for Special Unit Nurses in a Hospital", *Korean J Occup Envir on Med*, Vol. 21, No. 4, pp. 388-395, 2009.
- [20] D. Buback, "Assertive training to prevent verbal abuse in the OR", *Association of operating room nurses*, *AORN Journal*, Vol. 79, No. 1, pp. 148-164, 2004
- [21] J. K. Cook, M. Topp, R. V. Green, "Exploring the impact of physician verbal abuse on perioperative nurses", *Association of operating room nurses*, *AORN Journal*, Vol. 74, No. 3, pp. 317-331, 2001
- [22] K. D. Nam, K. S. Yoon, H. S. Chung, S. A. Park, B.Y. Jang, Y. H. Sung, "Verbal Abuse of Operating Nurses by Physicians and Other Nurses", *J Korean Acad Nurs Admin* , Vol.14 No. 3, pp. 297-310. 2006
- [23] S. Celik, F. Hisar, "The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institution on job satisfaction" , *International Journal of Nursing Practice*, Vol. 18, pp. 180-187. 2012.
- [24] D. W. Kwon, H. J. Koh, "A Study of Job stress and Turnover intention related to transfer of Duty post of staff Nurses in the General Hospitals", *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol. 9, No. 11, pp. 141-150, 2003.
- [25] M. K. Ahn, M. H. Lee, H. K. Kim, S. H. Jeong, "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Male Nurses". *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol.21, No. 2, pp. 203-211. 2015.
- [26] R. T. Mowday, L. W., Porter, R. M. Steers, "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp. 224-247. 1979.
- [27] H. T. Park, "Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service". MS dissertation, Ewha Womans University.1997
- [28] G. J. Jeon , M. H. Lee, "A Study on the elation between Nurses' satisfaction wit the Job Rotation and their Organizational commitment", *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol. 7, No. 1. pp. 127 -144 , 2001
- [29] M. S. Koh, "A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses", *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol. 9, No. 3,2003.
- [30] M. S. Kim, Y. B. Park, "The Influence of Organizational Justice on Job Involvement and Organizational Commitment Perceived by Nurses", *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol. 12, No.1, pp. 32-40, 2006

- [31] S. M. Kim, "The influence of organizaional culture on organizational commitment and turnover intention of perioperative nurses", Journal of Korean Association of Operating Room Nurses, Vol. 21. pp. 119- 135, 2013
- [32] M. W. Cheryl, "Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: Literature review", J journal of Advanced Nursing, vol. 60, No. 3, pp. 235-247, 2007
- [33] N. Buchanan, "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations". Administrative Science Quarterly, Vol.19, NO.4, pp. 533- 546. 1974
- [34] T. B. Eagan, B. Yang, K. R. Bartlette, "The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention", Human Resource Development Quarterly, Vol. 15, No.3, pp. 279-301, 2004

저자소개

윤 계 숙(Ke-Sook Yoon) [정회원]



- 1987년 2월 :서울대학교 보건대학원 보건학과(보건학석사)
- 20010년 2월 : 서울대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 1977년 3월 ~ 1994년 4월 : 서울대학교 병원 근무

- 1994년 4월 ~ 2013년 8월 : 삼성서울병원 근무
 - 2013년 9월 ~ 2015년 3월 : 우송대학교 조교수
 - 2015년 4월 ~ 현재 : 한세대학교 간호학과 조교수
- <관심분야> : 간호관리 1, 수술간호 2