

간호사의 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향

이정숙‡
상명대학교 간호학과

Effects of Nurses' Resilience, Job Satisfaction, and Social Support on Organizational Commitment

Jeong-Sook Lee‡
Department of Nursing, Sangmyung University

<Abstract>

Objectives : The purpose of this study was to examine the effect of nurses' resilience, job satisfaction, and social support on organizational commitment. **Methods** : The data were collected from August 25, 2017 to September 5, 2017 by distributing a questionnaire to 195 nurses. The measures in this study included resilience, job satisfaction, social support, and organizational commitment. The data were analyzed using descriptive statistics, t-tests, ANOVAs, Pearson's correlation coefficients, and a hierarchical multiple linear regression using the SPSS/WIN 21.0 program. **Results** : There were significant correlations among resilience, job satisfaction, social support, and organizational commitment. The factors that significantly influenced nurses' organizational commitment were job satisfaction ($\beta = 0.599$, $p < .001$), type of work ($\beta = 0.190$, $p = .007$), and pay satisfaction ($\beta = 0.170$, $p = .002$). **Conclusions** : In order to increase organizational commitment, it is necessary to create a systematic program that enhances nurses' job satisfaction with their type of work and pay satisfaction.

Key Words : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Resilience, Social Support

‡ Corresponding author : Jeong-Sook Lee(luckyjs34@hanmail.net) Department of Nursing, Sangmyung University

• Received : Jan 3, 2018

• Revised : Jan 30, 2018

• Accepted : Feb 13, 2018

I. 서론

1. 연구 필요성

급격하게 변화하는 경쟁사회 속에서 조직이 성과를 거두고 목표한 바를 효율적으로 달성하기 위해서는 조직 구성원들의 역할이 중요하다. 구성원들이 주인의식을 가지고 자발적이고 긍정적인 태도로 업무에 열중한다면 조직의 성장과 발전을 위해 많은 도움이 될 것이다. 조직의 성장을 위해 물적 자원을 확보하는 것도 중요하지만 인적자원을 효율적으로 관리하는 것이 인력이 많은 부분을 차지하고 있는 병원 조직에서는 더욱더 요구된다.

조직을 효율적으로 관리하기 위해 예측할 수 있는 요인으로 주목받고 있는 것이 조직몰입으로 이것은 조직유효성의 유용한 지표가 된다[1]. 조직몰입이란 조직을 우호적으로 생각하여 열의나 애착심을 가지고 조직에 계속 남아있으려는 성향을 말하는 것으로[2], 업무의 성과는 물론 간호 서비스의 질을 향상시키고 조직의 효율성을 극대화 시킬 수 있다[3]. 조직몰입은 구성원의 업무수행을 이해하는 중요한 변수이다. 조직몰입이 높은 사람은 조직의 목표를 향해 일하고 조직과 함께 나아가는 것을 좋아하며[4], 적극적으로 활동하여 조직의 목표달성에 기여하려고 하고, 결근이 적으며 조직을 위해 노력한다[1]. 이와 같이 조직몰입이 구성원들의 조직에 대한 충성심을 강화하게 되므로 높은 직무성과를 거둘 수 있도록 하며[5], 직무만족을 높이고, 이를 통해 구성원의 이직률을 감소시키는데 영향을 미친다[1]. 조직을 효율적으로 운영하기 위해 구성원들이 조직에 대해 만족하고 몰입하게 하는 것이 무엇보다 중요하다.

회복탄력성은 역경에 직면했을 때 이겨낼 수 있는 힘을 말하는 것으로 우리 주변에 항상 존재하는 내·외적 스트레스에 성공적으로 대응하여 적용할 수 있도록 하는 능력이다[6]. 간호사는 환자,

가족, 동료 등 다양한 사람들과 관계를 맺게 되고, 여러 복잡한 환경 속에서 스트레스를 경험하게 된다. 이러한 스트레스 상황에 유연하게 대처할 수 있도록 하는 것이 회복탄력성이다[2]. 그러므로 회복탄력성이 높을 경우 스트레스에 대한 부정적 영향력을 낮추게 하고 이것은 조직에 대한 몰입을 높게 할 수 있다[5].

직무만족은 자신의 직업에 대해 가지는 긍정적 감정과 태도로[7], 간호사의 이직으로 인한 인력관리 비용을 증가시키는 등 조직의 생산성에 직접적 영향을 미치며, 조직몰입에 영향을 주는 주요 요인이다[3]. 직무만족과 조직몰입은 조직의 성과에 긍정적 영향을 주므로 중요하다[8].

사회적 지지는 직무스트레스 상황에서 완충역할을 하여 부정적 영향을 감소시킬 수 있다[9]. 상사, 동료, 가족 등으로부터의 지지는 이직률을 감소시키고 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향을 준다[10-12]. 지지적인 직무환경은 직장에 대한 부정적 요인을 완화시키고 조직에 대한 신뢰를 갖게 함으로 조직몰입을 높여주고[10], 상사의 사회적 지지는 간호사들이 정서적으로 몰입하게 하여 조직몰입을 높인다[12].

조직몰입에 영향을 주는 변수로 확인된 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지 간의 관계를 살펴보면 회복탄력성은 사회적 지지에 긍정적인 영향을 주고 사회적 지지를 매개로 조직몰입을 더욱 강화시킨다[5,13]. 직무만족과 사회적 지지는 회복탄력성을 강화시키는 요인으로 작용하고[14], 사회적 지지가 높을수록 직무만족이 높아져 조직에 대한 몰입을 높여주며, 이직을 감소시키는 역할을 한다[12,15]. 이처럼 선행연구에서 보는 바와 같이 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지는 변수 간 상호 긍정적인 상관관계를 보이며, 조직몰입을 설명하는 중요한 변수가 될 수 있으나 지금까지는 부분적으로 각각의 변수들에 대한 영향요인을 파악하였고, 이들 변수들을 통합하여 조직몰입에 대한 예측요

인을 검증한 연구는 미흡한 실정이다. 조직몰입에 내적 특성인 회복탄력성, 내·외적 상황을 고려한 변수인 직무만족, 외적 특성인 사회적 지지가[5,7] 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 다차원적인 측면에서 연구하는 것은 조직의 유효성 향상을 위한 기초자료를 제공하여 의미가 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향을 규명하여 조직의 생산성 향상을 위한 효율적인 인력관리에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 간호사의 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지, 조직몰입의 정도를 파악한다.

셋째, 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 파악한다.

넷째, 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지, 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 J대학교 기관생명윤리위원회 (Institutional Review Board [IRB])의 승인 (1044297-HR-201610-031-02)후 2017년 8월 25일부터 9월 5일까지 자료를 수집하였다. C지역 2개의 종합병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하고 협조를 얻은 후 연구목적, 개인정보에 대한 비밀보장, 중도포기의 자율성 등을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 간호사에게 서면 동의서를 받았다. 구조화된 설문지를 이용하여 자기보고식으로 응답하도록 하였고, 응답에 소요되는 시간은 10분 정도였으며 참여자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 간호부 담당자에 의해 총 200부의 설문지가 배포, 회수되었고 그 중 답변이 불성실한 5부를 제외하고 195부를 최종 분석에 이용하였다.

본 연구에서의 표본 수는 G-Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 수행하는데 필요한 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 95%, 예측 변수를 13개로 할 경우 최소 표본수가 189명으로 결정되었다. 따라서 본 연구의 대상자 195명은 필요한 표본수를 충족하였다.

3. 연구도구

1) 회복탄력성

회복탄력성은 역경에 직면했을 때 이겨낼 수 있는 힘을 말하는 것으로[6], 본 도구는 Connor & Davidson[6]이 개발하고 Kang & Lim[16]이 사용한 도구이다. 강인함, 인내력, 낙관성, 지지, 영성 등 5개 하위영역으로 구성되어 있으며, 총 25문항 5점('전혀 그렇지 않다' 0점에서 '매우 그렇다' 4점) 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시의 Cronbach's α 는 .89였고, Kang & Lim[16]의 연구에서의 Cronbach's α 는 .89였으며 본 연구에서는 .93이었다.

2) 직무만족

직무만족은 자신의 직업에 대해 가지는 긍정적 감정과 태도로[7], 본 도구는 Brayfield & Rothe[17]가 개발하고 Kim[18]이 사용한 도구이다. 총 4문항 5점('전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점) 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .87이었고, Kim[18]의 연구에서의 Cronbach's α 는 .84였으며 본 연구에서는 .82였다.

3) 사회적 지지

사회적 지지는 주변 환경으로부터 직·간접적으로 도움을 받고 있다고 지각하는 것으로[9], 본 도구는 Zimet et al.[9]이 개발하고 Jung[11]이 사용한 도구이다. 가족, 친구, 유의미한 주변 사람들로 부터의 지지 등의 내용으로 구성되어 있으며 총 12문항 7점('전적으로 동의하지 않는다' 1점에서 '전적으로 동의한다' 7점) 척도로 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach' α 는 .86이었고, Jung[11]의 연구에서의 Cronbach' α 는 .95였으며 본 연구에서도 .95였다.

4) 조직몰입

조직몰입은 조직에 대해 긍정적으로 생각하고 애착심을 가져 구성원으로서 조직에 남아 있으려고 하는 것으로[2], 본 도구는 Mowday et al.[4]이 개발하고 Lee[19]가 사용한 도구이다. 조직에 대한 애착, 조직과의 동일시, 근속의지 등 3개의 하위영역으로 구성되었고, 총 15문항 5점('전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점) 척도로 부정적인 6문항은 역채점으로 처리하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach' α 는 .82였고, Lee[19]의 연구에서의 Cronbach's α 는 .87이었으며 본 연구에서는 .89였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성, 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지, 조직몰입의 정도는 기술통계를 사용하여 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 일반적 특성과 관련한 조직몰입의 차이는 t-test와 one-way ANOVA를 이용하였고 집단 간 차이를 분석하기 위해 사후검정은 Scheffe로 분석하였다. 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지, 조직몰입 간의 관계는 Pearson's correlation coefficients를 실시하였고 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 통계적 유의수준은 $p < .05$ 로 설정하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

성별은 남성 12명(6.2%), 여성 183명(93.8%)이었고, 나이는 20대 109명(55.9%), 30대 44명(22.6%), 40대 이상 42명(21.5%)이었으며, 평균 나이는 31.90세였다. 결혼 상태로 미혼 127명(65.1%), 기혼 68명(34.9%)이었고, 학력은 3년제 졸업 51명(26.1%), 4년제 졸업 122명(62.6%), 대학원 이상 22명(11.3%)이었다. 경력은 3년 미만 88명(45.1%), 3-10년 48명(24.6%), 11-20년 35명(18.0%), 21년 이상 24명(12.3%) 순이었고, 평균 8.04년의 경력을 가지고 있었으며, 근무부서는 병동 135명(69.2%), 특수부서 45명(23.1%), 외래 15명(7.7%)이었다. 근무형태는 교대근무 155명(79.5%), 비교대 근무 40명(20.5%)이었고, 직위는 주임간호사 이상 34명(17.4%), 일반간호사 161명(82.6%)이었으며, 급여 만족도는 중간 126명(64.6%), 불만족 49명(25.1%), 만족 20명(10.3%) 순이었다<Table 1>.

<Table 1> General characteristics of the participants (n=195)

Variable	Category	n(%) or M±SD
Gender	Male	12(6.2)
	Female	183(93.8)
Age	20s	109(55.9)
	30s	44(22.6)
	≥40	42(21.5)
	Average	31.90±8.58
Marital status	Unmarried	127(65.1)
	Married	68(34.9)
Education	3 years	51(26.1)
	4 years	122(62.6)
	Graduate school	22(11.3)
Length of career (in years)	<3	88(45.1)
	3-10	48(24.6)
	11-20	35(18.0)
	≥21	24(12.3)
	Average	8.04±102.15
Department	Ward	135(69.2)
	Special	45(23.1)
	Outpatient	15(7.7)
Type of work	Shift work	155(79.5)
	Non shift work	40(20.5)
Position	Above the senior nurse	34(17.4)
	Staff nurse	161(82.6)
Pay satisfaction	Satisfied	20(10.3)
	Middle	126(64.6)
	Dissatisfied	49(25.1)

2. 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지, 조직몰입에 대한 정도

간호사의 회복탄력성의 정도는 2.38±0.47, 직무만족은 3.23±0.63, 사회적 지지는 5.52±0.84, 조직몰입은 3.17±0.54였다<Table 2>.

<Table 2> Descriptive statistics for resilience, job satisfaction, social support, and organizational commitment (n=195)

Variable	M±SD	Range
Resilience	2.38±0.47	1.24-3.80
Job satisfaction	3.23±0.63	1.25-4.75
Social support	5.52±0.84	1.58-7.00
Organizational commitment	3.17±0.54	1.53-4.40

3. 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 나이(F=6.131, p=.003), 결혼 상태(t=-3.548, p=<.001), 학력(F=3.534, p=.031), 경력(F=4.557, p=.004), 근무부서(F=5.264, p=.006), 근무형태(t=-6.900, p=<.001), 직위(t=3.589, p=<.001), 급여만족(F=17.304, p<.001)에서 유의미한 차이를 보였다. 기혼인 경우, 교대근무를 하지 않는 경우, 주임간호사 이상인 경우 조직몰입의 정도가 높았고, 사후검증 결과 20대보다 40대 이상인 경우, 3년제 졸업인 경우보다 대학원 이상인 경우, 경력이 10년 이하인 경우보다 21년 이상인 경우, 외래에서 근무하는 경우, 급여에 대한 만족이 높을수록 조직몰입의 정도는 높았다<Table 3>.

<Table 3> Differences in organizational commitment based on general characteristics (n=195)

Variable	Category	M±SD	t or F(p)
Gender	Male	3.13±0.55	-0.268
	Female	3.17±0.54	(.789)
Age	20s ^a	3.08±0.53	6.131
	30s ^b	3.15±0.54	(.003)
	≥40 ^c	3.41±0.48	(a<c)
Marital status	Unmarried	3.07±0.53	-3.548
	Married	3.35±0.51	(<.001)
Education	3 years ^a	3.10±0.49	3.534
	4 years ^b	3.15±0.55	(.031)
	Graduate school ^c	3.45±0.54	(a<c)
Length of career (in years)	<3 ^a	3.12±0.49	4.557
	3-10 ^b	3.08±0.59	(.004)
	11-20 ^c	3.17±0.59	(a,b<d)
	≥21 ^d	3.53±0.38	
Department	Ward ^a	3.13±0.50	5.264
	Special ^b	3.16±0.63	(.006)
	Outpatient ^c	3.59±0.36	(a,b<c)
Type of work	Shift work	3.07±0.53	-6.900
	Non shift work	3.55±0.35	(<.001)
Position	Above the senior nurse	3.46±0.50	3.589
	Staff nurse	3.11±0.53	(<.001)
Pay satisfaction	Satisfied ^a	3.69±0.41	17.304
	Middle ^b	3.19±0.49	(<.001)
	Dissatisfied ^c	2.91±0.56	(a>b>c)

4. 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지, 조직몰입 간의 상관관계

회복탄력성은 직무만족($r=.570, p<.001$), 사회적 지지($r=.393, p<.001$), 조직몰입($r=.411, p<.001$)과 양의 상관관계를 보였고, 직무만족은 사회적 지지($r=.258, p<.001$), 조직몰입($r=.694, p<.001$)과 양의 상관관계를 보였으며, 사회적 지지는 조직몰입($r=.249, p<.001$)과 양의 상관관계를 보였다. 회복탄력성은 직무만족과 가장 강한 상관관계를 보이고, 회복탄력성이 높을수록 직무만족, 사회적 지지, 조직몰입은 높아지는 것으로 나타났다. 직무만족은 조직몰입과 가장 강한 상관관계를 보이고, 직무만족이 높을수록 사회적 지지와 조직몰입은 높아지는 것으로 확인되었다. 사회적 지지는 회복탄력성과 가장 강한 상관관계를 보이고, 사회적 지지가 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 확인되었다 <Table 4>.

5. 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 1단계에서는 일반적 특성과 관련한 차이에서 유의미한 결과를 보인 나이(40대 이상 1,

기타 0), 결혼(기혼 1, 미혼 0), 학력(대학원 이상 1, 기타 0), 근무경력(21년 이상 1, 기타 0), 근무부서(외래 1, 기타 0), 근무형태(교대근무 안함 1, 기타 0), 직위(주임간호사 이상 1, 기타 0), 급여만족(만족 1, 기타 0)을 더미변수로 전환하여 투입하였고, 2단계에서는 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지를 독립변인으로 하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

모델 1에서 회귀식은 유의미하였고($F=7.051, p<.001$) 설명력은 20.0%였으며 근무형태와 급여만족이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 2에서도 회귀식은 유의미하였고($F=19.975, p<.001$) 설명력은 51.8%로 1단계에서 31.8% 추가되었다. 조직몰입에 영향력을 보이는 변수는 직무만족($\beta=0.599, p<.001$), 근무형태($\beta=0.190, p=.007$), 급여만족($\beta=0.170, p=.002$) 순으로 확인되었다. 즉, 직무에 만족하는 경우, 교대 근무를 하지 않는 경우, 급여에 만족하는 경우 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다 <Table 5>.

잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.872로 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 확인되었으며 공차한계는 0.275-0.875, 분산팽창인자는 1.142-3.638로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다.

<Table 4> Correlation among resilience, job satisfaction, social support, and organizational commitment (n=195)

Variable	Resilience r(p)	Job satisfaction r(p)	Social support r(p)
Resilience	1		
Job satisfaction	.570(<.001)	1	
Social support	.393(<.001)	.258(<.001)	1
Organizational commitment	.411(<.001)	.694(<.001)	.249(<.001)

<Table 5> Factors that Influenced the participants' organizational commitment (n=195)

Variable	Model 1					Model 2				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(Constant)	2.994	0.045		64.127	<.001	1.201	0.212		5.654	<.001
Age	-0.029	0.157	-0.022	-0.185	.853	0.060	0.124	0.046	0.486	.628
Marital status	0.120	0.093	0.107	1.301	.195	0.022	0.073	0.020	0.303	.762
Education	-0.101	0.153	-0.059	-0.660	.510	-0.015	0.121	-0.009	-0.124	.902
Length of career	0.081	0.168	0.049	0.478	.633	0.050	0.133	0.031	0.380	.704
Department	0.061	0.160	0.030	0.381	.704	-0.021	0.125	-0.010	-0.167	.867
Type of work	0.389	0.118	0.292	3.299	.001	0.252	0.093	0.190	2.716	.007
Position	0.017	0.169	0.012	0.103	.918	-0.119	0.133	-0.084	-0.898	.371
Pay satisfaction	0.510	0.119	0.288	4.279	<.001	0.301	0.094	0.170	3.189	.002
Resilience						-0.042	0.077	-0.037	-0.553	.581
Job satisfaction						0.515	0.055	0.599	9.435	<.001
Social support						0.058	0.036	0.089	1.577	.116
Adjusted R ² =0.200, F=7.051, p<.001						Adjusted R ² =0.518, F=19.975, p<.001				

IV. 고찰

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 부서에 따라 업무환경 인식 정도에 차이가 있는지를 살펴보고, 직무만족에 영향을 미치는 업무환경 요인을 파악하고자 시도되었다. 본 연구에서 간호사가 인식하는 부서별 업무환경의 하위영역 별 평균점수를 살펴보면, 병동의 경우 '영향력'이 48.29점, '발전가능성'은 58.38점, '업무의 의미'는 56.63점, '인정과 보상'은 58.50점, '역할 명료성'은 58.58점, '역할 갈등'은 53.72점, '리더십의 질'은 56.50점, '동료의지지'는 59.13점, '공동체성'은 62.94점으로 나타났다. 응급실의 경우 '영향력'이 44.92점, '발전가능성'은 57.31점, '업무의 의미'는 60.13점, '인정과 보상'은 58.72점, '역할 명료성'은 58.85점, '역할 갈등'은 50.29점, '리더십의 질'은 56.45점, '동료의지지'는 58.97점, '공동체성'은 59.87점으로 나타났다. 중환자실의 경우 '영향력'이 43.86점, '발전가능성'은 54.43점, '업무의 의미'는 55.15점, '인정과 보상'은 50.00점, '역할 명료성'은 56.52점, '역할 갈등'은 57.64점, '리더십의 질'은 49.66점, '동료의지지'는 56.45점, '공동체성'은 59.24점으로 나타

났다. 수술실의 경우 '영향력'이 46.64점, '발전가능성'은 58.60점, '업무의 의미'는 63.97점, '인정과 보상'은 58.51점, '역할 명료성'은 66.84점, '역할 갈등'은 55.21점, '리더십의 질'은 54.10점, '동료의지지'는 63.97점, '공동체성'은 70.62점으로 나타났다. 1개 종합병원 간호사를 대상으로 한 Im[18]의 연구에서 간호업무환경은 4점 척도에서 '관리자의 리더십'은 2.80점, '간호사-의사 관계'는 2.73점, '양질의 간호를 위한 기반'은 2.57점, '인력배치와 자원의 적절성'은 2.47점, '간호사의 병원운영 참여'는 2.14점으로 나타났다. 2500명상 이상의 1개 상급 종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi[14]의 연구에서 간호업무환경은 4점 척도에서 '양질의 간호를 위한 기반'은 3.11점, '간호관리자의 능력·리더십·간호사의 지지'는 2.99점, '병원운영에 대한 간호사의 참여'는 2.67점, '간호사와 의사의 협력관계'는 2.61점, '인적 및 물적 자원의 적절성'은 2.13점인 것으로 나타났다. 본 연구와 Choi[14]와 Im[18]의 연구에서 사용한 도구가 다르고 간호사가 근무하는 병동의 유형이 구분되지 않아 점수의 차이를 절대적으로 비교하긴 어려우나 간호사가 근무하면서 인식하는 업무환경정도는 중간수준인 것을 알 수 있

었다.

또한 부서에 따라 업무환경 인식 정도에 차이가 있는지 살펴본 결과 '발전가능성'의 경우 수술실이 중환자실보다 유의하게 높았으며, '업무의 의미'는 수술실이 일반병동과 중환자실보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. '인정과 보상'은 일반병동과 수술실이 중환자실보다 유의하게 높았으며, '역할 갈등'은 중환자실이 응급실보다 유의하게 높았다. '역할 명료성'과 '공동체성'은 수술실이 일반병동, 응급실, 중환자실보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 수술실에 근무하는 간호사의 경우 소독간호사와 순환간호사로서 각자의 역할이 분명하면서도 안전한 환자간호를 위해서 동시에 협조적인 업무를 수행하는 업무의 성격이 반영된 것으로 보인다. 또한 응급실 간호사는 환자의 다양한 건강문제를 다양한 응급상황속에서 다루어야 하는 상황적 특수성 때문에 자신의 업무에 익숙해지기 힘들고 일반 다른 부서의 간호사보다 환경 또는 대인관계로 인한 스트레스에 직면하는 경우가 많은 결과[19]로 해석할 수 있다. 그동안 업무환경을 다룬 대부분의 연구에서 부서의 유형을 고려하지 않은 점들을 감안할 때, 본 연구의 결과는 간호사가 근무하는 부서의 유형에 따라 업무환경을 인식하는 것이 다를 수 있으므로 이에 대한 고려가 필요함을 시사하는 것이라 하겠다.

본 연구에서 업무환경과 직무만족의 관계를 살펴본 결과, 간호사가 업무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 이는 Jung & Sung[16], Ko[20], Begat et al.[21]의 연구와 유사한 결과이다. Aiken et al.[22]에 의하면 외국의 경우는 간호사의 업무환경이 간호사의 직무성과를 높여 높은 수준의 질적 간호를 수행하게 하므로 이미 많은 연구가 수행되고 관심을 기울여 왔다고 하였다. 국내에서도 이러한 결과를 바탕으로 간호사들이 근무하는 업무환경을 개선시키고, 모니터링하기 위해 지속적으로 업무환경을 측정하

는 노력이 필요하다 하겠다. 또한 본 연구에서 부서별로 직무만족에 영향을 미치는 업무환경의 요소가 다른 것을 알 수 있었다. 일반병동은 영향력, 업무의 의미, 인정과 보상, 리더십의 질이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 응급실은 리더십의 질이 높을수록, 중환자실은 영향력이 높을수록, 수술실은 업무의 의미, 리더십의 질이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 확인되었다. 응급실은 경환자, 중환자 및 보호자가 함께 한 공간에 머물고 있는 혼잡한 환경이기 때문에 간호사들의 업무가 원활하지 못하여 업무의 혼선이 초래되기도 하고, 언제 어떤 환자가 들이 닦칠지 모르기 때문에 긴장의 정도가 높다[23]. 간호관리자가 발휘하는 리더십은 간호사들이 업무과정에서 필요로 하는 기회, 정보, 지지 등의 접근을 용이하게 함으로써 직무만족을 유도할 수 있다[24]고 하였듯이, 일관적이고 명료화된 리더십의 역할은 부서에 근무하는 간호사의 직무만족을 높여 안정적인 환자간호를 가능하게 한다는 것을 실증적으로 확인한 결과라 하겠다. 중환자실은 간호요구도가 높은 환자들을 집중 간호하는 곳으로 환자의 질병이 다양하고 상태가 위중한 환자가 머물기 때문에 집중적 간호 관찰이 요구된다. 이곳에 근무하는 간호사는 환자 상태의 불안정성 및 위기 상황에 필요한 간호와 치료의 효율성 및 예후 등을 파악할 전문지식을 갖추어야 하고, 필요에 따라 적절한 의사결정을 해야 하는 만큼 본인의 업무에 영향력을 발휘할 수 있어야 하는데, 이러한 영향력을 발휘할 수 있는 업무환경의 뒷받침은 직무만족을 높이는 영향 요인이라 하겠다. 또한 수술실간호사들은 당일 수술 스케줄에 따라 진료과 수술을 배정받고 수술에 참여하는 소독 및 순환간호사로서의 업무를 수행한다. 환자가 수술실에 입실하면 환자 확인 후 곧바로 마취가 시작되므로 환자를 직접 대면하여 간호할 시간이나 다른 동료와의 상호작용이 부족하고 이러한 상황으로 수술실 간호사의 업무초점

은 수술 그 자체이므로 업무가 가지는 의미자체의 중요성이 다른 부서의 간호사보다 높다고 할 수 있다. 이러한 결과는 간호사들의 직무만족에 영향 끼치는 업무환경의 요소는 부서별로 다르므로 이를 고려하여 교육프로그램을 적용하는 등 부서별로 차별화된 인적자원관리가 필요함을 시사하는 것이라 하겠다.

V. 결론

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사가 인식하는 업무환경과 직무만족 정도를 근무 부서별로 파악하였고, 직무만족에 영향끼치는 업무환경의 영향요소가 부서별로 다른지를 확인하고자 하였다. 그 결과 본인의 업무에 발휘하는 영향력과 업무의 의미 정도가 높고 간호관리자가 발휘하는 리더십의 질을 긍정적으로 인식할수록 직무만족이 증가하였으며, 이러한 영향요인들은 부서별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 병원과 간호관리자들은 이러한 영향요인들을 종합하여 간호사들이 도전할 목표를 다양화하고 실현할 수 있도록 학위 및 자격증 취득 기회를 부여하고 지속적인 자기발전을 위한 방안으로 경력별 역량개발을 위한 지원 정책 등의 전략을 세워야 할 것이다. 이는 간호사들이 전문직으로서의 자긍심을 갖고 자율적으로 판단하여 적극적으로 간호에 임할 수 있는 근간이 될 수 있을 것이다. 연구의 한계점으로는 대상자 수가 통계분석에 필요한 최소 대상자 수의 기준을 초과하여 과도표집으로 인한 윤리적 문제의 소지가 있으며, 4곳의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는데 신중을 기해야 할 것이다. 그러나 본 연구는 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 업무환경의 요소가 부서별로 다른지를 확인하여 체계적이고 효율적인 인적자원관리방안 마련을 위한 기초자료를 제공하였다는데 그 의의를 갖는다. 본 연구의 결과를 바탕

으로 지역별, 병원 규모별로 동일한 결과를 나타내는지 다양한 업무환경을 배경으로 영향요인을 확인하는 후속 연구를 제안한다.

REFERENCES

1. G.J. Park, Y.N. Kim(2010), Factors Influencing Organizational Commitment among Hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.16(3);250-258.
2. S.S. Sim(2015), Structural Equation Modeling on Burnout and Organizational Commitment in Hospital Nurses - Comparison on Patient-Sitter Ward and General Ward-, Unpublished of Dissertation, Kangwon National University, pp.31-115.
3. S.J. Moon, S.S. Han(2009), The Prediction Factor on Organizational Commitment of the Nurse, The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, Vol.15;72-80.
4. R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter(1979), The measurement of organizational commitment, Journal of Vocational Behavior, Vol.14(2);224-247.
5. J.Y. Lee, S.J. Cho, H.Y. Min(2012), The Influence of the Resilience on the Organizational Commitment of Kindergarten and Childcare Teachers : Social Support as a Mediating Variable, Journal of Korean Management Association, Vol.30(3);59-67.
6. K.M. Connor, J.R.T. Davidson(2003), Development of an new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale(CD-RISC), Depression and Anxiety, Vol.18(2);76-82.
7. L. Hong, E. Alison, K. While, B. Louise(2005), Job satisfaction among nurses: a literature review, International Journal of Nursing Studies, Vol.42;211-227.

8. B.L. Kirkman, D.L. Shapiro(2001), The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance, *Academy of Management Journal*, Vol.44(3);557-569.
9. G.D. Zimet, W. Dahlem, S.G. Zime, G.K. Farley(1988), The multidimensional scale of perceived social support, *Journal of Personality Assessment*, Vol.52(1);30-41.
10. Y.S. Eo(2015), Path Analysis of Empowerment, Social Support, Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention among Nurses, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.17(3);1683-1697.
11. G.H. Jung(2014), Effects of Laughter Therapy on Stress responses, Empowerment, Social support of Nurse managers in Small and medium-sized Hospitals, Unpublished of Dissertation, Deajeon University, pp.18-45.
12. J.L. Price(2001), Reflections on the determinants of voluntary turnover, *International Journal of Manpower*, Vol.22(7);600-624.
13. S.S. Hong, M.S. Kwon(2015), Affecting Factors of Hospital Nurses' Emotional Labor and Social Support on Organizational Commitment, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.24(4);259-269.
14. H.K. Kwon, S.H. Kim, S.H. Park(2017), A Meta-Analysis of the Correlates of Resilience in Korean Nurses, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23(1);100-109.
15. M.A. You, Y.J. Son(2009), The Relationships of Work-Family Conflict, Social Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Korean Married Hospital Nurses, *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.16(4);515-523.
16. J.S. Kang, J.Y. Lim(2015), Effects of Clinical Nurses' Resilience on Job Stress and Burnout, *Journal of Korea Contents Association*, Vol.15(11);263-273.
17. A.H. Brayfield, H.F. Rothe(1951), An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, Vol.35(5);307-311.
18. S.O. Kim(2016), A Prediction Model on the Male Nurses' Turnover Intention, Unpublished of Dissertation, Ewha Womans University, pp.20-45.
19. Y.M. Lee(2011), Organizational Commitment and Its Related Factor among Medium Hospitals of Nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.12(11);4764-4769.
20. K.J. Cho, K.H. Kang(2017), Influence of Workplace Bullying and Resilience on the Organizational Commitment in General Hospital Nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.26(2);105-113.
21. S.H. Jin, J.H. Kim(2017), Influence of Resilience and Perceived Individual and Organizational Support on Organizational Commitment among Hospital Nurses, *Journal of Digital Convergence*, Vol.15(5);293-303.
22. J.W. Lee, Y.S. Eo, Y.S. Ha(2014), Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium Sized Hospitals, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.8(3);75-87.
23. S.Y. Han, J.A. Park(2015), The Effects of Emotional Quotient of Emotion laborers on Their Vocational Emotional Satisfaction, Job Satisfaction, Organizational Commitment-The comparison of Secondary Schoolteachers and Nurse-, *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.16(9);6071-6079.

24. H.J. Choi(2016), The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses in Small-sized General Hospitals, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.10(2);35-48.
25. K. Ryu, J.K. Kim(2016), A Study on Relationships among Resilience, Stress, Burnout and Organizational Commitment of Hospital Nurses, Journal of Korea Contents Association, Vol.16(7);439-450.