

중소병원 간호사의 역할갈등이 긍정심리자본과 조직효과성에 미치는 영향

The Effect of the Medium and Small Hospitals Nurses Role Conflict on Organization Effectiveness of Positive Psychological Capital

황경미

서라벌대학교 간호학과

Kyeong-Mi Hwang(hkmi@sorabol.ac.kr)

요약

본 연구는 중소병원 간호사의 역할갈등, 긍정심리자본, 조직 효과성의 관련성을 파악하고, 조직효과성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상은 A시에 소재하고 하는 3개의 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며 255부를 최종 자료분석에 사용하였다. 연구결과 역할 갈등의 역할 고립과 역할 모호, 자원 부족은 조직효과성에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 역할 갈등의 역할 모호와 자원 부족은 긍정심리자본에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 긍정심리자본의 자기효능감과 희망, 낙관주의는 조직효과성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구 결과를 토대로 중소병원 간호사의 조직효과성을 증진시키기 위해서는 역할갈등을 감소시키고 긍정심리자본을 발휘할 수 있도록 다양한 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

■ 중심어 : | 역할갈등 | 긍정심리자본 | 조직 효과성 |

Abstract

This study is a descriptive research study to identify the role conflicts, positive psychological capital, organizational effectiveness, and factors affecting organizational effectiveness of nurses in small hospitals. The subjects of the study were nurses working in three small and medium-sized hospitals located in A city and 255 copies were used for final data analysis. The results showed that the roles of role conflict, isolation, role ambiguity, and resource shortage had a significant negative effect on organizational effectiveness. Role ambiguity and resource shortage of role conflict were significant (-) on positive psychological capital. Positive optimism, positive self efficacy, hope and optimism have a positive (+) effect on organizational effectiveness. Based on the results of this study, it is necessary to develop a variety of programs to reduce role conflict and demonstrate positive psychological capital in order to improve the organizational effectiveness of nurses in small and medium-sized hospitals.

■ keyword : | Role Conflict | Positive Psychological Capital | Organization Effectiveness |

I. 서론

병원조직은 다양한 전문성과 직종에 종사하는 사람들로 구성되어 있어서 여러 상황의 갈등이 항상 존재하며 이러한 갈등은 병원조직의 기능 수행이나 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치게 된다[1].

간호업무를 수행하면서 겪게 되는 갈등은 피할 수 없는 현상이며, 어느 정도의 갈등은 문제해결을 통한 새로운 변화와 역할수행의 관점에서 필요하다[2]. 하지만 역할갈등이 심화되면 조직 내 역할 유보나 거부, 이탈 또는 포기과 같이 역할갈등의 원천인 조직에서 벗어나고자 하는 동기가 강화되어 결국 자발적으로 조직에 남아있으려는 욕구인 조직몰입을 위협하게 된다[3].

조직에서의 긍정적 정서는 긍정적 행동의 발현과 조직의 긍정적 변화를 이끌어내기 때문에 조직 내 긍정심리자본이 역할이 중요하다고 할 수 있다.

Luthans 등[4]은 개인이 지닌 긍정적 심리가 전통 자본들의 효과성보다 더 높은 성과를 담보할 수 있다고 주장하였으며 경제자본, 인적자본, 사회자본과 같은 과거 자본 영역을 확장하여 긍정심리자본이라는 개념을 제시하였다. 그리고 긍정심리자본은 자질적(trait-like)인 것이 아니라 학습이나 훈련에 의해서 변화가 가능한 상태적(state-like)인 것으로 자본으로써 중요한 가치를 가지고 있으며 인간의 긍정적 심리속성들 중 개발이 가능한 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관성 등을 하위요소로 개념화하고 있다[5]. 긍정심리자본은 정서적 몰입과 고객지향성에 정적 영향을 미친다고 보고하였으며[6], 긍정심리자본이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며[7], 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관주의를 바탕으로 동기부여를 제고하기 위하여 간호사들의 행동이나 인식 속에 내재되어 있는 긍정적 요소와 강점을 발견하고 개발할 필요성을 강조하였다[8].

긍정심리자본이 간호사의 직무스트레스와 이직의도를 낮추고[9][10], 조직몰입을 높이는 것[11]으로 나타났다. 이처럼 긍정심리자본은 건강증진과 관계 향상 그리고 직무성취를 높이는 것으로 알려져[5] 간호사들에게 긍정심리자본의 수준을 높이는 것은 정신건강과 대

인관계 그리고 전문직업인으로서 갖추어야 할 자질과 능력 함양에 도움이 되며 이는 병원조직 효과성에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

또한, 정부의 의료관리 개선정책인 간호등급제 제도 및 사회적인 요인들에 의해 간호인력은 수도권 중심의 대형병원으로 쏠림 현상이 지속됨에 따라 지방과 중소병원의 간호인력 부족 증상은 점점 심각해져 가고 있는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 중소병원 간호사의 긍정심리자본이 간호사의 역할갈등 및 병원조직효과성의 관계에서 어떠한 역할을 하는지를 살펴보고 중소병원 간호사의 역할갈등이 병원조직효과성에 영향을 미치는 다양한 변인 연구에 기여할 수 있으며 병원조직효과성을 높이기 위한 간호사의 역할갈등을 감소시키기 위해 간호사의 긍정심리자본을 어떻게 활용해야 하는지에 대한 정책적 함의를 제공할 수 있다.

본 연구에서는 병원조직효과성에 영향을 미치는 영향을 측정하기 위하여 독립변수로 중소병원 간호사의 인구사회학적 특성과 조직 효과성에 영향을 미치는 것으로 알려진 역할갈등, 긍정심리자본을 선정하였다. 연구문제는 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 중소병원 간호사의 인구사회학적 특성에 따라 조직효과성에 차이가 있을 것이다.

둘째, 중소병원 간호사의 역할갈등, 긍정심리자본, 조직효과성 간에는 상관관계가 있을 것이다.

셋째, 중소병원 간호사의 역할갈등, 긍정심리자본은 조직효과성에 영향을 미칠 것이다.

II. 이론적 고찰

1. 역할갈등

간호사의 역할갈등이 주목되는 것은 환자와의 관계에서 가장 근접해 있으며[12], 병원조직 내에서 다양한 기능과 능력을 가진 직종과 함께 업무를 수행하기 때문이다[13]. 이러한 역할갈등이 적절히 조절되지 않으면 신체적, 심리적, 영적인 면에 영향을 미쳐 긴장감, 이직, 결근, 불만족 등을 초래하게 된다[14]. 더 나아가서는

간호사는 업무의 불만족으로 환자에게 질적인 의료를 제공할 수 없고 병원의 기능을 약화시키는 요인이 되기도 한다[15].

2. 긍정심리자본

긍정심리자본은 기존의 경제적 자본, 인적 자본, 사회적 자본 등의 구분을 확장한 개념이다[16]. 구체적으로, 긍정심리자본은 ‘당신은 누구인가?’ 보다 좀 더 발전된 개념으로써 ‘당신은 어떻게 변할 수 있는가?’에 대해 관심을 가지는 것이다. 전통적으로 기업들은 금융 자본과 경제 자본에 관심이 많았지만, 이는 급변하는 시대에 경쟁 우위를 확보하기 어렵고 지속 가능한 성장에 이바지하지 못한다는 회의가 대두되었다. 그 결과 등장한 것이 인적 자본과 사회적 자본이며, 이를 한 개인의 건강한 심리가 자본이 될 수 있다는 개념으로 접근한 것이 긍정심리자본이다[4].

긍정심리자본은 긍정조직행동의 논문을 통해 기존 직무만족, 조직몰입, 조직열의 등 조직 구성원의 태도와 행동을 측정하는 새로운 변수로서 주목을 받기 시작하였다[4].

4개의 핵심 성과 요인인 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관주의로 정리하고 장래 성과로서 과업이나 업무에 대한 성공과 조직 효과성에 긍정적으로 영향을 미친다는 공통성이 있음을 밝혀냈다[5].

긍정심리자본이 조직 연구에서 중요하게 다루어져야 하는 이유는 조직 내 일상에서 겪게 되는 어려움을 극복할 수 있는 방향을 제시해 줄 수 있을 뿐만 아니라, 조직문화를 개선하고 리더에게 필요한 역량에 대한 점검과 발전을 위한 아이디어를 제공해 줄 수 있기 때문이다. 또한, 조직 내 인적 자본과 사회적 자본의 한계를 극복하고 조직이 가지고 있는 잠재력을 최대화할 수 있는 여건을 마련해 줄 수 있기 때문이다[5][17].

3. 조직효과성

일반적으로 조직효과성(organizational effectiveness)은 조직의 목표나 목적을 성공적으로 달성하는 정도를 나타내는 것으로 정의되고 있지만, 조직효과성의 개념과 측정은 접근방법에 따라 다양하며, 어떠한 요인들을

구성요소로 설정하여 평가기준으로 정하느냐에 따라 다양하게 판단될 수 있다.

[18]는 조직효과성을 조직의 목표를 달성하는 정도로 정의하고, [19]는 조직이 목표를 달성하는 데 필요한 자원을 획득하고 활동하는 조직의 능력이라고 정의하고, [20]는 조직이 참여자의 욕구를 균형적으로 충족시켜주는 정도로 정의하였다.

3. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각하는 역할갈등과 긍정심리자본, 조직 효과성의 차이와 상관관계 및 영향을 파악하고자 함이며 이를 위한 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1. 역할 갈등, 긍정심리자본, 조직효과성에 대한 간호사들의 인식에는 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 2. 간호사들의 역할 갈등은 조직효과성에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 역할 갈등은 긍정심리자본에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 긍정심리자본은 조직효과성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

III. 연구방법

1 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 역할갈등, 긍정심리자본, 조직효과성의 차이와 상관관계 및 역할갈등과 긍정심리자본이 조직효과성에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2 연구대상

본 연구의 대상자는 A시에 소재한 3개의 중소병원에서 근무하고 있는 간호사 255명이었다. 본 연구목적과 내용을 이해하고 연구참여를 서면으로 동의한 자를 대상으로 하였으며, 표본의 크기는 G-power 3.1.9.2 프로그램으로 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 효과크기는

중간크기인 .15, 검정력 .95, 예측요인 21개로 설정하여 계산하였을 때 최소 표본크기는 226명이었다. 미응답을 20%을 고려하여 270부를 배부하였고 255부가 회수되었으며, 응답이 부적절한 4부, 미회수 17부를 제외하고 255부를 최종 분석대상으로 하였다.

3. 자료수집기간 및 방법

연구 수행 전 K대학 기관생명윤리심의위원회의 승인(KNU 2018-0145)을 받은 후 연구를 진행하였다. 자료수집 기간은 2018년 9월 19일부터 9월 30일까지 이루어졌으며 해당병원 간호부서에 연구의 목적과 자료수집 절차를 설명하고 승인을 받은 후 실시하였다. 작성한 설문지는 대상자의 윤리적 고려를 위하여 익명성이 보장되며 연구목적으로만 이용됨을 설명하고 본 연구의 목적과 설명을 이해하고 연구참여에 동의한 후 자료를 수집하였다.

4. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 자기기입형 설문지를 사용하였으며, 역할갈등 22개 문항, 긍정심리자본 24개 문항, 조직효과성 37개 문항, 대상자의 인구사회학적 특성 10개 문항으로 총 93개 문항으로 구성되었다.

4.1 역할갈등

[21]의 척도를 참고로 [22]이 제시한 척도를 [23]이 번안하여 사용한 측정도구를 [3]이 간호사에게 적합하도록 요인분석을 통한 구성타당도 검증으로 문항을 축소하여 수정 보완한 도구로 측정된 점수이며, 점수가 높을수록 역할 갈등이 높음을 의미한다.

역할고립갈등 4문항, 역할기대갈등 3문항, 개인-역할갈등 3문항, 역할보호성 4문항, 역할 간 갈등 2문항, 역할과다 갈등 3문항, 자원부족 갈등 3문항으로 7개의 하위요인 22문항으로 구성되었다. 총 22개 문항에 대하여 Likert 5단계 척도로서 신뢰도 검증에서 Cronbach α 는 .895으로 비교적 높은 신뢰도로 나타났다.

4.2 긍정심리자본

간호사의 긍정심리자본 정도를 알아보기 위해 Lutans 등[5]이 개발한 심리자본척도 (Psychological capital questionnaire:PCQ)를 [24]이 수정·보완한 도구를 간호조직에 맞게 수정·보완한 윤지영[25]의 측정도구를 사용하였다. 긍정심리자본 측정도구는 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 회복력 6문항, 낙관주의 6문항으로 4개 하위요인, 24개 문항으로 구성되었다. 총 24개의 문항에 대하여 Likert 5단계 척도로서 신뢰도 검증에서 Cronbach α 는 .913으로 비교적 높은 신뢰도로 나타났다.

4.3 조직효과성

조직효과성을 알아보기 위해 직무만족과 조직몰입 [26], 조직생산성[27], 이직의도[28]의 측정도구를 사용하였다. 조직효과성을 직무만족 4문항, 조직몰입 3문항, 조직생산성 24문항, 이직의도 5문항으로 총 4개 하위요인, 37개 문항으로 구성되었다. 총 36개의 문항에 대하여 Likert 5단계 척도로서 신뢰도 검증에서 Cronbach α 는 .920으로 비교적 높은 신뢰도로 나타났다.

5. 자료 분석방법

본 연구의 자료는 SPSS 22.0을 이용하여 분석하였다.

- 1) 연구대상의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석(Frequency analysis)을 실시하였다.
- 2) 변수를 구성하는 척도의 신뢰도를 검증하기 위해 크론바하 알파(Cronbach's alpha) 계수를 산출하였다.
- 3) 연구대상의 특성에 따라 주요 변수들에 차이가 있는지 파악하기 위해 독립표본 t검정(Independent sample t-test)과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA) 및 Scheffe의 사후검정을 실시하였다.
- 4) 주요 변수의 대소를 파악하기 위해 평균 및 표준편차를 산출하였고, 정규성 검증을 위해 왜도(Skewness) 및 첨도(Kurtosis)를 확인하였다.
- 5) 주요 변수 간의 상관관계를 파악하기 위해 피어슨의 상관관계분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.
- 6) 간호사의 역할 갈등과 긍정심리자본이 조직효과성에 미치는 영향, 역할 갈등이 긍정심리자본에

미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1 연구대상의 일반적 특성

본 연구를 위해 255명의 간호사를 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하였으며, 연구대상의 일반적 특성은 다음과 같다.

연령은 25세 미만이 42명(16.5%), 25세~30세 미만이 108명(42.4%), 30세~35세 미만이 38명(14.9%), 35세~40세 미만이 34명(13.3%), 40세 이상이 33명(12.9%)으로 나타났고, 성별은 남자가 4명(1.6%), 여자가 251명(98.4%)으로 나타났으며, 간호사 총 경력은 3년 이하가 85명(33.3%), 3년~5년 이하가 35명(13.7%), 5년~10년 이하가 72명(28.2%), 10년~15년 이하가 33명(12.9%), 15년 이상이 30명(11.8%)으로 나타났고, 현재 부서 경력은 1년 이하가 94명(36.9%), 1년~3년 이하가 54명(21.2%), 3년~5년 이하가 42명(16.5%), 5년~10년 이하가 46명(18.0%), 10년 이상이 19명(7.5%)으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 195명(76.5%), 책임간호사가 29명(11.4%), 수간호사 이상이 31명(12.2%)으로 나타났고, 근무 병동은 내과계가 91명(35.7%), 외과계가 77명(30.2%), 외래가 42명(16.5%), 특수병동이 45명(17.6%)으로 나타났다. 학력은 전문대졸이 156명(61.2%), 대졸이 94명(36.9%), 석사 졸업이 5명(2.0%)으로 나타났고, 근무형태는 3교대가 187명(73.3%), 2교대가 9명(3.5%), 상근근무가 59명(23.1%)으로 나타났다. 근무부서 이동 경험은 '없다'가 156명(61.2%), '있다'가 99명(38.8%)으로 나타났고, 이직 경험은 '없다'가 151명(59.2%), '있다'가 104명(40.8%)으로 나타났대[표 1].

2. 측정도구의 신뢰도 분석

본 연구를 위해 활용한 주요 변수들의 척도에 대한 신뢰도를 판단하기 위해 크론바하 알파 계수(Cronbach's alpha)를 산출하였다. 일반적으로 알파 계수가 0.6 이상이면 척도를 구성하는 항목들 간에 내적

일관성이 양호한 것으로 판단한다. 본 연구의 모든 변수의 알파 계수는 0.6 이상으로 나타나 척도의 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 판단되었다[표 2].

표 1. 연구대상의 일반적 특성

Variables	Categories	n	%
연령	25세 미만	42	16.5
	25세~30세 미만	108	42.4
	30세~35세 미만	38	14.9
	35세 40세 미만	34	13.3
	40세 이상	33	12.9
	평균: 30.48, 표준편차: 6.87		
성별	남자	4	1.6
	여자	251	98.4
총 경력	3년 이하	85	33.3
	3년~5년 이하	35	13.7
	5년~10년 이하	72	28.2
	10년~15년 이하	33	12.9
	15년 이상	30	11.8
	평균: 7.42, 표준편차: 5.96		
현 부서 경력	1년 이하	94	36.9
	1년~3년 이하	54	21.2
	3년~5년 이하	42	16.5
	5년~10년 이하	46	18.0
	10년 이상	19	7.5
평균: 3.92, 표준편차: 3.77			
직위	일반간호사	195	76.5
	책임간호사	29	11.4
	수간호사 이상	31	12.2
근무 병동	내과계	91	35.7
	외과계	77	30.2
	외래	42	16.5
	특수병동	45	17.6
학력	전문대졸	156	61.2
	대졸	94	36.9
	석사 졸업	5	2.0
근무 형태	3교대	187	73.3
	2교대	9	3.5
	상근근무	59	23.1
근무부서 이동 경험	없다	156	61.2
	있다	99	38.8
이직 경험	없다	151	59.2
	있다	104	40.8
	전체	255	100.0

표 2. 측정도구의 신뢰도 분석

변수	하위요인	Cronbach's α	항목수
역할 갈등	역할 고립	.816	4
	역할 기대	.822	3
	개인-역할	.843	3
	역할 모호	.763	4
	역할 간	.707	2
	역할 과다	.891	3
	자원 부족	.819	3
	전체	.895	22
긍정심리자본	자기효능감	.876	6
	희망	.814	6
	회복력	.786	6
	낙관주의	.761	6
	전체	.913	24
조직효과성	직무만족	.810	4
	조직몰입	.708	3
	조직생산성	.919	24
	이직의도	.879	5
	전체	.920	36

3. 일반적 특성에 따른 주요 변수들의 차이

3.1 일반적 특성에 따른 역할 갈등의 차이

연구대상의 일반적 특성에 따라 역할 갈등에 차이가 있는지 파악하기 위해 독립표본 t검정(Independent sample t-test)과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA) 및 Scheffe의 사후검정을 실시하였다.

분석 결과, 현 부서 경력, 직위에 따른 역할 갈등은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 사후검정에서는 현 부서 경력($F=3.531, p<.01$)과 직위($F=3.340, p<.05$)의 역할 갈등의 집단 간 차이가 나타나지 않았다[표 3].

3.2 일반적 특성에 따른 긍정심리자본의 차이

연구대상의 일반적 특성에 따라 긍정심리자본에 차이가 있는지 파악하기 위해 독립표본 t검정(Independent sample t-test)과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA) 및 Scheffe의 사후검정을 실시하였다.

분석 결과, 연령과 총경력, 직위, 근무형태, 근무부서 이동 경험, 이직 경험에 따른 긍정심리자본은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령($F=9.620, p<.001$)은 40세 이상이 35세 미만보다 긍정심리자본이

더 높게 나타났고, 총경력($F=5.952, p<.001$)은 15년 이상이 3년 이하와 5년~10년 이하보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났으며, 직위($F=8.602, p<.001$)는 수간호사 이상이 일반간호사와 책임간호사보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났다. 또한 근무형태($t=-3.783, p<.001$)는 상근근무가 3교대보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났고, 근무부서 이동경험($t=-2.914, p<.01$)은 있음이 없음보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났으며, 이직 경험($t=-3.154, p<.01$)은 있음이 없음보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났다[표 4].

표 3. 일반적 특성에 따른 역할 갈등의 차이

Variables	Categories	N	M±SD	t/F	p (Scheffe)
연령	25세 미만	42	2.42±0.46	1.562	.185
	25세~30세 미만	108	2.50±0.44		
	30세~35세 미만	38	2.63±0.38		
	35세~40세 미만	34	2.52±0.44		
	40세 이상	33	2.61±0.50		
총 경력	3년 이하	85	2.46±0.44	1.922	.107
	3년~5년 이하	35	2.40±0.39		
	5년~10년 이하	72	2.57±0.48		
	10년~15년 이하	33	2.62±0.40		
	15년 초과	30	2.62±0.46		
현 부서 경력	1년 이하 ^a	94	2.43±0.46	3.531**	.008 (a=b=c=d=e)
	1년~3년 이하 ^b	54	2.58±0.37		
	3년~5년 이하 ^c	42	2.43±0.40		
	5년~10년 이하 ^d	46	2.68±0.51		
	10년 초과 ^e	19	2.62±0.37		
직위	일반간호사 ^a	195	2.48±0.45	3.340*	.037 (a=b=c)
	책임간호사 ^b	29	2.65±0.39		
	수간호사 이상 ^c	31	2.65±0.46		
근무 병동	내과계	91	2.56±0.41	2.245	.084
	외과계	77	2.42±0.45		
	외래	42	2.62±0.46		
	특수병동	45	2.52±0.47		
학력	전문대졸	156	2.54±0.41	0.884	.378
	대졸	94	2.49±0.50		
근무 형태	3교대	187	2.49±0.43	-1.392	.165
	상근근무	59	2.59±0.51		
근무 부서 이동 경험	없다	156	2.54±0.44	0.960	.338
	있다	99	2.49±0.46		
이직 경험	없다	151	2.53±0.43	0.360	.719
	있다	104	2.51±0.47		

* $p<.05$ ** $p<.01$

표 4. 일반적 특성에 따른 긍정심리자본의 차이

Variables	Categories	N	M±SD	t/F	p (Scheffe)
연령	25세 미만 ^a	42	2.93±0.33	9.620***	<.001 (a,b,c,e)
	25세~30세 미만 ^b	108	3.08±0.43		
	30세~35세 미만 ^c	38	3.19±0.38		
	35세~40세 미만 ^d	34	3.32±0.40		
	40세 이상 ^e	33	3.42±0.37		
총 경력	3년 이하 ^a	85	3.03±0.35	5.952***	<.001 (a,c,e)
	3년~5년 이하 ^b	35	3.17±0.42		
	5년~10년 이하 ^c	72	3.13±0.48		
	10년~15년 이하 ^d	33	3.20±0.38		
	15년 초과 ^e	30	3.44±0.37		
현 부서 경력	1년 이하	94	3.10±0.39	1.525	.195
	1년~3년 이하	54	3.09±0.34		
	3년~5년 이하	42	3.24±0.47		
	5년~10년 이하	46	3.21±0.55		
	10년 초과	19	3.23±0.32		
직위	일반간호사 ^a	195	3.10±0.41	8.602***	<.001 (a,b,c)
	책임간호사 ^b	29	3.20±0.36		
	수간호사 이상 ^c	31	3.42±0.44		
근무 병동	내과계	91	3.12±0.46	0.958	.413
	외과계	77	3.17±0.38		
	외래	42	3.23±0.38		
	특수병동	45	3.09±0.45		
학력	전문대졸	156	3.14±0.43	0.127	.899
	대졸	94	3.14±0.40		
근무 형태	3교대	187	3.09±0.41	-3.783***	<.001
	상근근무	59	3.32±0.41		
근무 부서 이동 경험	없다	156	3.09±0.42	-2.914**	.004
	있다	99	3.24±0.41		
이직 경험	없다	151	3.08±0.39	-3.154**	.002
	있다	104	3.25±0.45		

** p<.01 *** p<.001

3.3 일반적 특성에 따른 조직효과성의 차이

연구대상의 일반적 특성에 따라 조직효과성에 차이가 있는지 파악하기 위해 독립표본 t검정(Independent sample t-test)과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA) 및 Scheffe의 사후검정을 실시하였다.

분석 결과, 연령과 총경력, 직위, 근무형태, 이직 경험

에 따른 조직효과성은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 5. 일반적 특성에 따른 조직효과성의 차이

Variables	Categories	N	M±SD	t/F	p (Scheffe)
연령	25세 미만 ^a	42	3.20±0.27	6.893***	<.001 (a,b,c,e)
	25세~30세 미만 ^b	108	3.22±0.39		
	30세~35세 미만 ^c	38	3.24±0.28		
	35세~40세 미만 ^d	34	3.41±0.35		
	40세 이상 ^e	33	3.53±0.39		
총 경력	3년 이하 ^a	85	3.25±0.32	5.746***	<.001 (a,c,e)
	3년~5년 이하 ^b	35	3.33±0.39		
	5년~10년 이하 ^c	72	3.19±0.39		
	10년~15년 이하 ^d	33	3.30±0.36		
	15년 이상 ^e	30	3.54±0.32		
현 부서 경력	1년 이하	94	3.30±0.35	0.829	.508
	1년~3년 이하	54	3.23±0.31		
	3년~5년 이하	42	3.35±0.42		
	5년~10년 이하	46	3.24±0.43		
직위	일반간호사 ^a	195	3.25±0.36	4.530*	<.001 (a,c)
	책임간호사 ^b	29	3.30±0.29		
	수간호사 이상 ^c	31	3.46±0.42		
근무 병동	내과계	91	3.27±0.38	2.434	.065
	외과계	77	3.36±0.35		
	외래	42	3.27±0.35		
	특수병동	45	3.18±0.38		
학력	전문대졸	156	3.28±0.37	-0.038	.970
	대졸	94	3.28±0.36		
근무 형태	3교대	187	3.24±0.35	-3.783***	<.001
	상근근무	59	3.39±0.40		
근무 부서 이동 경험	없다	156	3.25±0.37	-1.775	.077
	있다	99	3.34±0.36		
이직 경험	없다	151	3.23±0.34	-2.691**	.008
	있다	104	3.36±0.40		

** p<.01 *** p<.001

연령(F=6.893, p<.001)은 40세 이상이 35세 미만보다 조직효과성이 더 높게 나타났고, 총 경력(F=5.746, p<.001)은 15년 이상이 3년 이하와 5년~10년 이하보다 조직효과성이 더 높게 나타났으며, 직위(F=4.530, p<.001)는 수간호사 이상이 일반간호사와 책임간호사보다 조직효과성이 더 높게 나타났다. 또한 근무형태(t=-3.783,

$p<.001$)는 상근근무가 3교대보다 조직효과성이 더 높게 나타났고, 이직 경험($t=-2.691, p<.01$)은 있음이 없음보다 조직효과성이 더 높게 나타났다[표 5].

3. 주요 변수의 기술통계

주요 변수의 대소를 판단하기 위해 평균(Mean) 및 표준편차(Standard deviation)를 산출하였다.

역할 갈등의 평균은 2.56점으로 나타났고, 하위요인의 평균은 역할 고립 2.15점, 역할 기대 2.46점, 개인-역할 2.65점, 역할 모호 2.26점, 역할 간 2.61점, 역할 과다 2.77점, 자원 부족 2.99점으로 나타났다. 긍정심리자본의 평균은 3.15점으로 나타났고, 하위요인의 평균은 자기효능감 2.87점, 희망 3.37점, 회복력 3.06점, 낙관주의 3.31점으로 나타났다. 조직효과성의 평균은 3.07점으로 나타났고, 하위요인의 평균은 직무만족 2.92점, 조직몰입 3.00점, 조직생산성 3.46점, 이직의도 2.92점으로 나타났다.

표 6. 주요 변수의 기술통계

변수	하위요인	범위	평균	표준편차	왜도	첨도
역할 갈등	역할 고립	1-5	2.15	0.55	0.19	0.33
	역할 기대	1-5	2.46	0.73	0.23	-0.17
	개인-역할	1-5	2.65	0.74	0.14	-0.45
	역할 모호	1-5	2.26	0.54	-0.07	-0.51
	역할 간	1-5	2.61	0.81	0.37	0.08
	역할 과다	1-5	2.77	0.73	0.09	-0.15
	자원 부족	1-5	2.99	0.73	0.07	-0.11
전체	1-5	2.56	0.45	-0.14	0.03	
긍정 심리 자본	자기효능감	1-5	2.87	0.56	0.03	0.09
	희망	1-5	3.37	0.46	-0.09	0.49
	회복력	1-5	3.06	0.56	0.08	-0.07
	낙관주의	1-5	3.31	0.52	-0.08	0.42
전체	1-5	3.15	0.42	0.12	0.33	
조직 효과 성	직무만족	1-5	2.92	0.57	-0.63	1.23
	조직몰입	1-5	3.00	0.69	0.09	0.08
	조직생산성	1-5	3.46	0.38	0.01	0.65
	이직의도	1-5	2.92	0.76	0.13	-0.09
전체	1-5	3.07	0.37	0.29	0.76	

자료의 정규성 가정 충족 여부를 판단하기 위해 왜도(Skewness) 및 첨도(Kurtosis)를 산출하였다. 왜도는 절댓값 3 미만, 첨도는 절댓값 10 미만이면 정규분포에 근사하는 것으로 판단하는데, 모든 변수가 정규성 가정을 충족하는 것으로 나타났다.

긍정심리자본은 역할 갈등과 유의한 부(-)적 상관관계를 보였고($r=-.346$), 역할 갈등의 하위요인인 역할 고립($r=-.247$), 역할기대($r=-.172$), 개인-역할($r=-.204$), 역할모호($r=-.415$), 역할 간($r=-.203$), 자원 부족($r=-.243$)과도 유의한 부(-)적 상관관계를 보였으며, 역할 과다와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다[표 6].

4. 주요 변수들 간의 상관관계분석

주요 변수들 간의 관련성을 알아보기 위해 피어슨의 상관관계분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였다.

조직효과성은 역할 갈등과 유의한 부(-)적 상관관계를 보였고($r=-.356$), 역할갈등의 하위요인인 역할 고립($r=-.288$), 역할기대($r=-.199$), 개인-역할($r=-.218$), 역할모호($r=-.339$), 역할 간($r=-.182$), 역할과다($r=-.161$), 자원부족($r=-.255$)과도 유의한 부(-)적 상관관계를 보였다.

조직효과성은 긍정심리자본과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고($r=.748$), 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감($r=.581$), 희망($r=.688$), 회복력($r=.523$), 낙관주의($r=.641$)와도 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다[표 7].

5. 역할 갈등과 긍정심리자본, 조직효과성의 관계

5.1 역할 갈등이 조직효과성에 미치는 영향

간호사의 역할 갈등이 조직효과성에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

회귀모형을 검증한 결과, $F=9.107(p<.001)$ 로 회귀모형이 적합했으며, 모형의 설명력은 약 20.5%로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.736으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없었고, 분

산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)가 10 미만으로 다중공선성 문제는 나타나지 않았다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 역할 고립과 역할 모호, 자원 부족은 조직효과성에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 역할 갈등의 역할 고립과 역할 모호, 자원 부족이 높을수록 조직효과성은 낮아진다고 볼 수 있다. 역할 모호($\beta=-.294, p<.001$), 자원 부족($\beta=-.288, p<.001$), 역할 고립($\beta=-.178, p<.05$) 순으로 조직효과성에 영향을 미치는 것으로 나타났다[표 8].

5.2 역할 갈등이 긍정심리자본에 미치는 영향

간호사의 역할 갈등이 긍정심리자본에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

회귀모형을 검증한 결과, $F=11.713(p<.001)$ 으로 회귀모형이 적합했으며, 모형의 설명력은 약 24.9%로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.916으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)가 10 미만으로 다중공선성 문제는 나타나지 않았다.

표 7. 주요 변수들 간의 상관관계분석

	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	1-6	1-7	1	2-1	2-2	2-3	2-4	2	3-1	3-2	3-3	3-4	3
1-1.역할 고립	1																	
1-2.역할 기대	.613***	1																
1-3.개인-역할	.542**	.688**	1															
1-4.역할 모호	.419***	.268**	.183**	1														
1-5.역할 간	.266**	.387**	.420**	.089	1													
1-6.역할 과다	.217***	.304**	.385**	.021	.518***	1												
1-7.자원 부족	.119	.290**	.454**	-.040	.554**	.588**	1											
1.역할 갈등	.696**	.773***	.800**	.426**	.666**	.648**	.631***	1										
2-1.자기 효능감	-.103	-.070	-.079	-.228	-.128	-.067	-.226	-.193*	1									
2-2.희망	-.228	-.079	-.082	-.357	-.122	-.053	-.149	-.231*	.637**	1								
2-3.회복력	-.166	-.155*	-.167*	-.326	-.213*	-.106	-.170*	-.278	.533**	.537**	1							
2-4.낙관주의	-.314*	-.250	-.330	-.444	-.186	-.162*	-.232	-.418	.408**	.558**	.553**	1						
2.긍정심리자본	-.247	-.172*	-.204	-.415*	-.203	-.121	-.243	-.346	.806**	.830**	.821***	.774***	1					
3-1.직무만족	-.120	-.127*	-.265	-.057	-.267	-.299	-.437	-.335	.348**	.427**	.307**	.485**	.481***	1				
3-2.조직몰입	-.157*	-.160	-.163*	-.193*	-.128	-.099	-.188	-.235	.396**	.472**	.415***	.482**	.544**	.543**	1			
3-3.조직 생산성	-.265	-.120	-.086	-.377	-.059	-.034	-.085	-.224	.561***	.663**	.477***	.532**	.686**	.362**	.425**	1		
3-4.이직의도	-.214*	-.241*	-.309	-.140	-.265	-.251*	-.326	-.375	.258**	.297**	.293**	.413***	.389**	.505**	.482**	.230**	1	
3.조직효과성	-.288	-.199	-.218*	-.339	-.182*	-.161*	-.255	-.356	.581***	.688**	.523**	.641***	.748**	.651***	.680**	.884**	.606**	1

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

표 8. 역할 갈등이 조직효과성에 미치는 영향

독립변수	B	S.E	β	t	p	VIF
(상수)	4.300	.135		31.964***	<.001	
역할 고립	-0.119	.053	-.178	-2.252*	.025	1.952
역할 기대	0.026	.043	.052	0.605	.546	2.302
개인-역할	0.006	.043	.012	0.137	.891	2.356
역할 모호	-0.201	.043	-.294	-4.669***	<.001	1.232
역할 간	0.006	.033	.013	0.173	.863	1.686
역할 과다	0.013	.037	.026	0.350	.727	1.695
자원 부족	-0.146	.040	-.288	-3.621***	<.001	1.965

F=9.107($p<.001$), $R^2=.205$, adjusted $R^2=.183$, Durbin-Watson=1.736

* $p<.05$ *** $p<.001$

회귀계수의 유의성 검증 결과, 역할 모호와 자원 부족은 긍정심리자본에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 역할 갈등의 역할 모호와 자원 부족이 높을수록 긍정심리자본은 낮아진다고 볼 수 있다.

역할 모호($\beta=-.406, p<.001$), 자원 부족($\beta=-.282, p<.001$) 순으로 긍정심리자본에 영향을 미치는 것으로 나타났다[표 9].

표 9. 역할 갈등이 긍정심리자본에 미치는 영향

독립변수	B	S.E	β	t	p	VIF
(상수)	4.359	.150		28.999***	<.001	
역할 고립	-0.065	.059	-.085	-1.100	.272	1.952
역할 기대	0.047	.048	.080	0.962	.337	2.302
개인-역할	-0.012	.048	-.021	-0.250	.803	2.356
역할 모호	-0.320	.048	-.406***	-6.634***	<.001	1.232
역할 간	-0.028	.037	-.053	-0.744	.457	1.686
역할 과다	0.048	.042	.083	1.157	.248	1.695
자원 부족	-0.164	.045	-.282***	-3.648***	<.001	1.965

F=11.713($p<.001$), $R^2=.249$, adjusted $R^2=.228$, Durbin-Watson=1.916

*** $p<.001$

5.3 긍정심리자본이 조직효과성에 미치는 영향

간호사의 긍정심리자본이 조직효과성에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

회귀모형을 검증한 결과, $F=92.320(p<.001)$ 으로 회귀모형이 적합했으며, 모형의 설명력은 약 59.6%로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.709로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)가 10 미만으로 다중공선성 문제는 나타나지 않았다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 자기효능감과 희망, 낙관주의는 조직효과성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 긍정심리자본의 자기효능감과 희망, 낙관주의가 높을수록 조직효과성은 높아진다고 볼 수 있다.

희망($\beta=.350, p<.001$), 낙관주의($\beta=.343, p<.001$), 자기효능감($\beta=.197, p<.001$) 순으로 조직효과성에 영향을 미치는 것으로 나타났다[표 10].

표 10. 긍정심리자본이 조직효과성에 미치는 영향

독립변수	B	S.E	β	t	p	VIF
(상수)	1.079	.118		9.154***	<.001	
자기효능감	0.129	.036	.197	3.610***	<.001	1.843
희망	0.281	.047	.350	6.018***	<.001	2.095
회복력	0.027	.035	.041	0.762	.447	1.758
낙관주의	0.245	.037	.343	6.599***	<.001	1.671

F=92.320($p<.001$), $R^2=.596$, adjusted $R^2=.590$, Durbin-Watson=1.709

*** $p<.001$

V. 논의

본 연구에서는 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 역할갈등의 정도와 간호사의 긍정심리자본이 조직효과성에 미치는 영향을 파악하여 역할갈등 감소 및 긍정심리자본 향상을 위한 프로그램 개발 및 적용을 통한 간호조직의 효율적이고 경쟁력 있는 인적자원관리 방안을 제시하는데 기초자료를 제공하고자 한다. 아직까지 중소병원 간호사의 역할갈등과 긍정심리자본, 조직효과성에 관한 연구는 미흡한 실정인바 이번 연구의 주요 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

일반적 특성에 따른 역할갈등의 차이를 보면 현 부서 경력, 직위에 따른 역할 갈등은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 사후검정에서는 현 부서 경력($F=3.531, p<.01$)과 직위($F=3.340, p<.05$)의 역할 갈등의 집단 간 차이가 나타나지 않았다.

일반적 특성에 따른 긍정심리자본의 차이를 보면 연령($F=9.620, p<.001$)은 40세 이상이 35세 미만보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났고, 총경력($F=5.952, p<.001$)은 15년 이상이 3년 이하와 5년~10년 이하보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났으며, 직위($F=8.602, p<.001$)는 수간호사 이상이 일반간호사와 책임간호사보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났다. 또한 근무형태($t=-3.783, p<.001$)는 상근근무가 3교대보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났고, 근무부서 이동 경험($t=-2.914, p<.01$)은 있음이 없음보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났으며, 이직 경험($t=-3.154, p<.01$)은 있음이 없음보다 긍정심리자본이 더 높게 나타났다.

일반적 특성에 따른 조직효과성의 차이를 보면 연령($F=6.893, p<.001$)은 40세 이상이 35세 미만보다 조직효과성이 더 높게 나타났고, 총 경력($F=5.746, p<.001$)은 15년 초과가 3년 이하와 5년~10년 이하보다 조직효과성이 더 높게 나타났으며, 직위($F=4.530, p<.001$)는 수간호사 이상이 일반간호사와 책임간호사보다 조직효과성이 더 높게 나타났다. 또한 근무형태($t=-3.783, p<.001$)는 상근근무가 3교대보다 조직효과성이 더 높게 나타났고, 이직 경험($t=-2.691, p<.01$)은 있음이 없음보다 조직효과성이 더 높게 나타났다.

이상과 같이 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 조직효과성의 결과를 종합해 보면 40세 이상의 이직경험이 있는 총경력 15년 이상, 상근근무자, 수간호사 이상이 긍정심리자본과 조직효과성이 높게 나타나 근무여건과 경력, 보직에 따른 역할관리의 중요성을 제시하고 있음을 알 수 있다.

간호사들은 개인적인 경력육구와 현실사이에서 많은 갈등을 경험하게 되고 경력간호사들의 이직에 따른 신규간호사 채용 및 교육은 병원조직의 상당한 부담과 남아있는 간호사들의 업무과다 및 그로 인한 직무스트레스를 유발하여 인력부족의 악순환이 초래되므로[11] 우

수한 역량을 갖춘 숙련된 경력간호사들의 이직을 줄이기 위한 역할갈등 조정과 정책수립이 필요하다.

주요변수의 기술통계에서는 역할 갈등의 평균은 2.56점으로 나타났고, 하위요인의 평균은 역할 고립 2.15점, 역할 기대 2.46점, 개인-역할 2.65점, 역할 모호 2.26점, 역할 간 2.61점, 역할 과다 2.77점, 자원 부족 2.99점으로 나타났다.

대상자의 긍정심리자본의 평균은 3.15점으로, 간호사를 대상으로 한 [25]의 연구에서의 3.22점, 중소병원 간호사를 대상으로 한 [10]의 연구에서의 3.08점과 비슷한 수준이었다. 다른 직종과 비교했을 때, 국내기업의 회사를 대상으로 한 [29]의 연구에서는 3.36점, 제약회사 직원을 대상으로 한 [30]의 연구에서는 3.7점으로 간호사 집단보다는 높은 점수였다. 본 연구에서 뿐만 아니라 [9][25][31]의 연구에서도 연령이 높은 집단이 보다 긍정심리자본이 높은 것으로 나타났는데, 이는 높은 이직률로 인해 간호사 집단의 평균연령이 낮기 때문에 다른 집단에 비해 간호사 집단의 긍정심리자본 정도가 낮게 나온 것으로 생각된다. 하위요인의 평균은 자기효능감 2.87점, 희망 3.37점, 회복력 3.06점, 낙관주의 3.31점으로 나타났다.

조직효과성의 평균은 3.07점으로 나타났고, 하위요인의 평균은 직무만족 2.92점으로 [25]이 보고한 2.98점, [32]이 보고한 3.02점, [33]이 보고한 2.96점과 비슷한 수준이었다. 이는 간호사의 직무만족 정도는 병원규모에 크게 영향을 받지 않으며, 중간정도의 직무만족을 보이는 것으로 나타났다. 조직몰입 3.00점, 조직생산성 3.46점, 이직의도 2.92점으로 나타났다.

조직효과성은 역할 갈등과 유의한 부(-)적 상관관계를 보였고($r=-.356$), 역할갈등의 하위요인인 역할 고립($r=-.288$), 역할기대($r=-.199$), 개인-역할($r=-.218$), 역할모호($r=-.339$), 역할 간($r=-.182$), 역할과다($r=-.161$), 자원부족($r=-.255$)과도 유의한 부(-)적 상관관계를 보였다.

조직효과성은 긍정심리자본과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고($r=.748$), 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감($r=.581$), 희망($r=.688$), 회복력($r=.523$), 낙관주의($r=.641$)와도 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다(표6).

[34]의 연구에서도 긍정심리자본은 일상생활의 질, 근로생활의 질, 조직시민행동에 강한 정(+)의 영향을 미친 것으로 확인되었으며, 조직내 구성원간의 관계갈등은 근로자들의 일상생활 질과 근로의 질에 모두 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 조직내 관계갈등은 반드시 관리되어야만 한다.

이상의 결과를 요약하면 첫째, 본 연구는 역할갈등과 긍정심리자본, 조직효과성의 관계에 관한 선행연구들의 대부분이 기업체, 교사, 호텔종사자, 군인 등의 타직종을 대상으로 이루어졌으나 본 연구에서는 중소병원 간호사를 대상으로 하여 역할갈등과 긍정심리자본, 조직효과성의 관계를 검증했다는 것이고 이들 간의 관계에서 실제 역할갈등에서 도움이 될 수 있는 시사점을 제공한다는 점에서 의의를 갖는다고 할 수 있다.

둘째, 본 연구는 긍정심리자본을 통한 갈등관리 방안에 대하여 모색하였다. 긍정심리자본은 조직효과성에 미치는 중요한 역할을 하고 있음에도 불구하고, 실무적 차원에서 많이 다뤄지지 않고 있다. 때문에 본 연구를 토대로 긍정심리자본을 통한 갈등관리 방안을 모색하고 조직효과성을 높이기 위하여 긍정심리자본을 개발·적용할 수 있는 실무적 고민이 필요함을 제시하였다는 점에서 연구의 의의가 있다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호사의 대상으로 역할갈등, 긍정심리자본, 조직효과성의 관련성을 파악하고, 각 변수들이 조직효과성에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다.

연구결과 역할갈등의 역할고립과 역할 모호, 자원 부족은 조직효과성에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 역할 갈등의 역할 모호와 자원 부족은 긍정심리자본에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 긍정심리자본의 자기효능감과 희망, 낙관주의는 조직효과성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 [35]의 연구결과인 긍정적인 심리를 가지고 있는 사람은 주어진 환경에 대하여 진취적인 사

고와 행동을 함으로써 자신의 직무에도 긍정적인 전이가 되는 것과 같이 나타났다.

일반적 특성에 따른 조직효과성의 차이를 보면, 연령에 있어 40세 이상이 35세 미만보다 조직효과성이 더 높게 나타났고, 총 경력은 15년 이상이 3년 이하와 5년~10년 이하보다 조직효과성이 더 높게 나타났으며, 직위는 수간호사 이상이 일반간호사와 책임간호사보다 조직효과성이 더 높게 나타났다. [3]의 연구에서 총 경력이 10년 이상인 간호사가 2~6년 미만인 간호사보다 조직몰입이 유의하게 높게 나온 결과와 일치하였는데 이는 총 경력과 나이가 들어갈수록 다양한 업무의 경험과 숙달, 지식이 향상되면서 조직효과성이 증대되는 것으로 보인다.

역할 갈등과 긍정심리자본의 관계에서는 역할 모호($\beta = -.406, p < .001$), 자원 부족($\beta = -.282, p < .001$)이 높을수록 긍정심리자본은 낮아지는 결과가 나타났으며, [36]의 연구에서도 역할갈등의 하위요인인 역할모호성이 조직몰입에 부적영향($\beta = -.20, p < .05$)을 미친다고 하는 결과와 일치하였는데 이는 임상현장의 다양한 직종과의 업무구분이 명확하지 않는 역할모호로 심리적 갈등과 역할부담이 가중되어 나타나는 결과로 보인다.

본 연구의 의의는 조직효과성을 이끌어내기 위해서 역할갈등을 감소시키고, 긍정심리자본의 발휘가 고려되어야 한다는 시사점을 제시하였다. 향후 간호사를 대상으로 역할갈등, 긍정심리자본, 조직효과성을 확인하는 다양한 연구를 통해 간호의 전문성과 경쟁력을 갖춘 간호조직으로 거듭나는데 본 연구가 작게나마 기여할 것으로 기대된다.

본 연구의 제한점은 첫째, 일부 지역의 중소병원 간호사를 편의표집 하였으므로 연구해석을 일반화할 때 신중할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 단일방법론을 사용했다는 점에서 한계를 갖는다. 즉 구성원들의 갈등과 심리요인, 만족 등을 다룬 연구임에도 설문조사를 활용한 양적 연구만을 진행하였다는 점에서 연구의 한계를 가지고 있다. 이에 초점집단인터뷰, 개별인터뷰 등을 통해 보다 깊이 있는 내면 심리에 대한 분석이 추가적으로 진행되어야 할 것이며 다양한 분석방법과 질적연구의 활용 등을 통해 가설을 재검증할 필요가 있다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 간호사의 역할갈등을 감소시키기 위한 적절한 근무환경 개선과 명확한 직무기술 확립이 요구된다.

둘째, 간호사의 역할갈등에 효율적으로 대처하기 위한 긍정심리자본 증진 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구를 제안한다.

셋째, 간호사의 조직몰입도에 영향을 미치는 다양한 변인들을 규명하는 후속연구를 제안한다.

참 고 문 헌

- [1] 김권철, *조직내 집단간 갈등이 조직몰입과 조직기능에 미치는 영향 대학병원을 중심으로*, 인하대학교, 석사학위논문, 2001.
- [2] 성미혜, “중환자실간호사와 일반병동간호사의 역할갈등과 직무만족도 비교연구,” *간호행정학회지*, 제12권, 제1호, pp.104-112. 2006.
- [3] 손은정, *간호사의 역할갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향*, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문, 2011.
- [4] F. Luthans and C. M. Youssef, “Human, social, and now positive psychological capital management: Involving in people for competitive advantage,” *Organization Dynamics*, Vol.33, No.2, pp.37-65, 2004.
- [5] F. Luthans and C. M. Youssef, “Emerging positive organizational behavior,” *Journal of Management*, Vol.33, No.3, pp.321-349, 2007.
- [6] 이강수, *긍정심리자본이 정서적 몰입과 고객지향성에 미치는 영향* 감성리더십의 조절효과를 중심으로, 경희대학교, 박사학위논문, 2016.
- [7] 채상명, *긍정심리자본이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 협력적 노사관계와 감정공유의 조절효과를 중심으로*, 동명대학교, 박사학위논문, 2016.
- [8] 최은지, *외상센터 간호사의 직무배태성, 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향*, 동아대학교, 석사학위논문, 2018.
- [9] 임희윤, *간호사의 직무스트레스와 이직의도와와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과*, 조선대학교, 석사학위논문, 2015.
- [10] 한경선, *중소병원간호사의 긍정심리자본, 조직몰입 및 직무스트레스*, 남부대학교, 석사학위논문, 2015.
- [11] 김인숙, 서유빈, 김복남, 민아리, “임상간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 제21권, 제1호, pp.10-19, 2015.
- [12] 이은희, 조경숙, 손행미, 이여진, 유정숙, “병원간호사 역할갈등의 빈도와 심각성,” *임상간호연구*, 제19권, 제1호, pp.81-95, 2013.
- [13] 박민향, *종합병원 간호사의 역할갈등 실태와 관리방안에 관한 연구*, 충북대학교, 석사학위논문, 2001.
- [14] 박선화, *근무병동별 간호사의 역할갈등, 직무스트레스 및 업무만족에 관한 연구*, 경희대학교, 석사학위논문, 2004.
- [15] 윤혜성, *간호사 역할갈등의 원인과 해소방안에 관한 연구*, 대전대학교, 석사학위논문, 2000.
- [16] Paul, S. Adler and S. W. Kwon, “Social Capital : Prospects for a New Concept,” *Academy of Management Review*, Vol.27, No.1, pp.17-40, 2002.
- [17] K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn, “Foundations of positive organizational scholarship”. In K. S. Cameron., J. E. Dutton, & R. E. Quinn(Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, SanFrancisco, CA: Berrett-Koehler, 2003.
- [18] A. Etzioni, “Modern organization. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall,” *Educational Administration*, Vol.38, No.2, pp.112-130, 1964.
- [19] R. M. Steers, “Organizational Effectiveness: A Behavior View,” *Stantnmonica*, 1977.

[20] P. B. Coulter, "Organizational Effectiveness in the Public Sector, The Example of Municipal Fire Protection," *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, No.1, 1979.

[21] J. R. Rizzo, R. J. House, and S. I. Lirtzman, "Role conflict and ambiguity in complex organization," *Administrative Science Quarterly*, Vol.15, pp.150-163, 1970.

[22] U. Pareek, "Organizational role stress scale In. J.W.Pfeffer, *Groups and teams*," San Diego, CA:Pfeffer & Company, pp.123-128, 1994.

[23] 김위근, 인적자원개발 전문가의 역할갈등 및 스트레스가 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구, 인하대학교대학원, 박사학위논문, 2000.

[24] 김상민, 긍정심리자본, 오센티리더십, 환경불확실성이 심리적웰빙과 조직몰입에 미치는 영향 교육훈련성과의 매개효과와 조직공정성의 조절, 창원대학교, 석사학위논문, 2014.

[25] 윤지영, 일반간호사가 지각한 수간호사의 진성 리더십이 소진 및 직무만족에 미치는 영향 긍정심리자본의 매개효과, 부산대학교대학원, 석사학위논문, 2016.

[26] 전경자, 최은숙, "한국어판코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도," 제22권, 제1호, pp.1-12, 2013.

[27] 김윤화, 간호근무환경, 회복탄력성이 간호업무 성과에 미치는 영향, 고신대학교, 박사학위논문, 2016.

[28] 문숙자, 간호사의 이직의도에 관한 구조모형, 경희대학교, 박사학위논문, 2010.

[29] 김효숙, 조직구성원의 긍정심리자본이 정서적 몰입에 미치는 영향 성격5요인의 조절효과를 중심으로, 광운대학교, 석사학위논문, 2012.

[30] 주보름, 다국적기업 구성원의 긍정심리자본과 조직몰입이 직무성공에 미치는 영향, 고려대학교, 석사학위논문, 2012.

[31] 이정남, 병원간호사의 긍정심리자본이 정서적 조직몰입에 미치는 영향, 인제대학교대학원, 석사

학위논문, 2014.

[32] 정소민, 간호관리자의 서번트리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 가천대학교, 석사학위논문, 2014.

[33] 이하진, 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인, 전남대학교 대학원, 석사학위논문, 2013.

[34] 김화연, 조직 내의 갈등요소와 긍정심리자본, 삶의 질, 조직효과성에 미치는 영향력 연구, 성균관대학교대학원, 석사학위논문, 2016.

[35] F. Luthans, and C. M. Youssef, and B. J. Avolio, *Psychological Capital*, New York:Oxford University Press, 2007a.

[36] 이재훈, "대학강사의 조직몰입과 전문직몰입의 결정요인에 관한 연구 ; 조직지원인식의 매개효과를 중심으로," 인사·조직연구, 제12권, 제3호, pp.201-234, 2004.

저 자 소 개

황 경 미(Kyeong-Mi Hwang)

정회원



- 2006년 2월 : 진주 경상대학교 간호대학(간호학 석사)
- 2009년 2월 : 경북대학교 간호대학(간호학 박사수료)
- 1986년 7월 ~ 2015년 10월 : 울산대학교병원 간호과장

▪ 2015년 11월 ~ 현재 : 서라벌대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 성인간호, 감염관리, 간호관리, 영양학 간호정보학