

중소병원 간호사의 사회적 지지와 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향

김은아

동신대학교 간호학과 조교수

The Effect of Nurse Social Support and Job Satisfaction on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses

Eun-A Kim

Assistant Professor, Dept. of Nursing Science, Dongshin University

요약 본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 사회적 지지와 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하는 것이다. G시에 소재한 중소병원 간호사를 대상으로 하였으며, 197명의 자료를 분석하였다. 자료는 기술적 통계, t-test, ANOVA, Pearson 상관분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구결과 직무배태성은 사회적 지지 중 상사 지지, 동료지지, 직무만족과 정적 상관관계를 보였다. 연구모델은 직무배태성의 28.0%를 설명하였고, 이 중 직무배태성에 영향을 미치는 가장 강력한 변인은 직무만족($\beta=.33$ $p<.001$)이었으며, 사회적 지지 중 상사지지가 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 중소병원 간호사의 직무배태성을 촉진하기 위해 직무만족 및 사회적 지지의 상사지지를 증진시키기 위한 방안 마련이 필요함을 시사한다.

주제어 : 사회적 지지, 상사지지, 직무만족, 직무배태성, 간호사

Abstract The purpose of this study is to examine the effects of social support and job satisfaction on job embeddedness in the small and medium size hospital nurses. The subjects were small and medium hospital nurses in G city, and 197 data were analyzed. Data were analyzed descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation analysis, and hierarchical regression analysis. As a result, supervisor support, peer support of social support, job satisfaction were reported positively correlated with job embeddedness. The study model accounted for 28.0% of job embeddedness. The most powerful variable affecting job embeddedness was job satisfaction($\beta=.33$ $p<.001$). In order to promote job embeddedness of small and medium hospital nurses, it is suggested that measures for improving job satisfaction and supervisors support of social support.

Key Words : Social support, Supervisors support, Job satisfaction, Job embeddedness, Nurses

*Corresponding Author : Eun-A Kim(eakim@dsu.ac.kr)

Received January 2, 2020
Accepted March 20, 2020

Revised March 2, 2020
Published March 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 우리나라의 의료서비스에 대한 국민 요구는 환자의 의료서비스 이용 증가와 접근성 개선으로 인해 양에서 질 중심으로 변화하고 있다. 간호사는 병원에 종사하는 전문인력 중 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 간호사에 의해 제공되는 의료서비스의 질은 병원의 효율성 증진 및 경쟁력 강화에 필수적인 요인이기 때문에 [1] 병원조직의 간호인적자원 관리가 무엇보다 중요하다. 부족한 간호사 확보수준은 간호업무량 증가 뿐 아니라 간호의 질적 수준 저하를 초래하기 때문에 우리나라에서는 간호인력 확보를 위해 간호대학 학생증원 및 유휴인력 재고용 모색 등 여러 가지 방안에 대해 고심하고 있는 실정이나 아직까지 해결이 어려운 상황이다 [2,3]. 특히 우리나라 중소병원의 간호인력 부족문제는 매우 심각하다. 2015년도의 간호사 이직률은 평균 12.4%였으며, 병상규모 200병상 미만 중소병원 간호사 이직률은 23.8%로 평균 간호사 이직률의 2배이다 [4]. 게다가 중소병원의 경우 대형병원과 3배에 달하는 심각한 임금격차를 보이고 있고, 이러한 임금격차는 중소병원의 인력난을 더욱 가중시켜 병원의 간호관리료 등급을 낮추고 병원경영에 어려움을 주기 때문에 [5], 임금격차를 줄이기 힘든 연결고리가 형성된다. 따라서 취업 줄(job queue)이 발생하는 대형병원의 경우와는 달리 중소병원 간호사 수요 공급 불균형 문제는 심각한 실정으로 [3], 이러한 인력난을 겪고 있는 중소병원 간호사가 병원을 떠나지 않고 잔류할 수 있게 하는 방안 마련이 무엇보다 시급하다.

최근 의료 조직에서는 다른 조직의 경영 방안에 영향을 받아 간호인력을 관리하기 위한 방안으로 조직원의 직장 잔류에 초점을 두는 직무배태성의 개념에 관심을 보이고 이를 서서히 도입하는 있는 추세이다 [6]. 즉 직무배태성은 조직원이 직장에 잔류하는 이유를 이해하고자 하는 개념 [6]으로, 자신이 직장에 적합한지에 대한 인지적 지각과 이직으로 인해 감수해야 하는 손해 그리고 직장 내 업무 및 동료와의 양적·질적 연계에 대해 객관적으로 측정하는 것이다 [7]. 즉, 직무배태성은 조직구성원이 현재의 조직에 계속해서 근무하도록 하는데 영향을 미치는 종합적이고 광범위한 연결망이라 할 수 있으며, Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski와

Erez [7]에 따르면 자신이 조직과의 연결망의 연결고리가 많고, 조화를 이루며 적합성이 높을수록 그리고 조직을 떠남으로써 희생해야 할 부분이 클수록 실제 이직은 낮아진다고 할 수 있다. 간호인력관리 차원에서 이러한 직무배태성의 개념을 적용해보면, 간호사의 직무배태성 증가는 간호사를 병원조직에 오랫동안 잔류하게 하고, 잔류기간이 길어짐으로써 숙련된 인력이 유지되어 간호의 연속성을 확보함과 동시에 장기적인 차원에서 병원 경쟁력 확보를 위해서도 매우 중요한 부분임을 시사한다 [6].

한편 간호사는 전문성과 지식이 집약된 직종으로 환자와 가까운 곳에서 업무를 수행하기 때문에 환자만족도를 높이기 위해서는 간호사 직무만족이 선행되어야 하며 [8], 이러한 간호사 직무만족은 양질의 간호를 좌우하는 필수 불가결한 요소로 [9], 병원이 제공하는 의료서비스의 질을 향상시키기 위해서는 간호사의 직무만족이 매우 중요하다 [10]. 즉, 직무만족은 간호사의 정신적·신체적·영적인 건강 뿐 아니라 전문직관, 업무능력, 이직 등과 같은 다양한 요인들과도 상호 관련되기 때문에 병원 분위기를 쇄신하거나 조직 생산성을 향상시키기 위해서는 간호사의 직무만족을 높이는 것이 중요하다 [11]. 본인이 근무하는 직장 내에서 직무만족이 높은 간호사들은 굳이 직장을 옮겨 낯선 환경에 적응하려는 어려움을 겪을 필요 없이 [12], 자신이 속한 조직에 잔류하고자 하기에, 간호사의 직무배태성에도 영향을 줄 수 있는 주요변수라 예측되어 본 연구자는 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향을 검증해보는 연구가 필요하다고 생각한다.

가족과 직장동료 들로부터 받을 수 있는 다양한 지지는 개인이 당면하게 될 다양한 문제의 해결을 용이하게 하는 [6], 자원이 될 수 있기에, 기존 다수의 연구들에서 업무와 관련된 다양한 스트레스를 겪고 있는 간호사의 고충을 해결하는데 사회적 지지는 매우 중요한 변수임이 지속적으로 증명되어왔다. 또한 대학을 졸업한 신규 간호사들은 최근 미디어에서 보도되고 있는 소위 '간호사 태움' 등의 미성숙한 조직문화로 인해 자존감의 상실을 경험하고 더불어 같은 병동 내의 상사 및 동료들의 비 지지적 태도로 인해 어렵게 취업한 병원에 잔류하는데 어려움을 겪는 경우가 많기 때문에 [13], 사회적 지지는 간호사의 조직 잔류에 유의한 영향을 줄 것으로 예견된다. 문헌고찰결과 Lee와 Wool [6], Lee [14]

의 연구에서 사회적 지지가 직무배태성 향상에 유의한 영향을 주는 것으로 확인된 바 본 연구에서 재검증해보고자 하며, 특히 직무배태성에 대한 사회적 지지의 영향 중 상사지지와 동료지지의 영향 정도에 대해서도 확인하고자 한다.

Kang, Chae와 Park[15]이 간호사의 직무배태성에 대한 국내 연구동향을 고찰한 결과를 살펴본 바에 의하면, 직무배태성과 이직의도와와의 관련성을 살펴본 연구가 가장 많았고, 이 밖에 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족, 간호업무성과, 자기효능감, 사회적 지지, 감정노동 등에 대한 연구가 이루어졌다. 하지만 선행논문의 대다수가 상관관계 중심으로 살펴본 경우가 많았고, 사회적 지지와 직무만족을 함께 고려하여 직무배태성에 미치는 영향력을 살펴본 연구는 거의 없었다. 이에 본 연구에서는 사회적 지지와 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하여 중소병원 간호사의 조직 내 잔류를 높이기 위한 직무배태성 향상 방안을 제안하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 사회적 지지, 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하기 위해 G시에 소재한 4개의 중소병원에서 연구자가 편의추출 방법을 통해 대상자를 표출한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구대상은 의료기관평가인증원의 기준에 따라 300병상 미만의 종합병원 및 병원인[16] 중소병원에 재직중인 간호사로 하였다. 본 연구의 대상자는 G시에 소재한 150병상 이상 300병상 미만인 4개 병원의 간호사 197명으로, 본 연구 참여에 서면 동의한 간호사를 대상으로 시행하였으며, 설문 도중 원하지 않으면 언제든지 중단할 수 있을 설명한 후 시행하였다. 간호근무경력 이 최소 6개월 이상인 자를 선정하였는데, 이는 간호사가 입사 후 교육 및 훈련을 받고 독립적으로 업무를 수행할 수 있는 시점이기 때문이다[17]. 자료 수집은 2018년 9월부터 11월까지 이루어졌으며, 연구자가 자료수집에 앞서, 각 병원의 간호부(과)장에게 연구의 목적과 취지를 설명하고, 병원의 절차에 따라 자료수집에

대한 허락을 득하였다.

회귀분석을 위한 적정 표본크기 산정을 위해 최소 표본 크기는 유의수준 .05, 통계적 검정력 .95, 효과크기 .15로 G power 3.1.9.2 program을 이용하여 산출한 결과 194개였으며, 회수율과 탈락률을 고려하여 210부의 표본을 추출하였다. 총 210부의 설문지가 배포되었고 그 중 응답이 불성실한 13부를 제외한 197부의 자료를 최종 분석에 이용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 사회적 지지

사회적 지지 측정도구는 House[18]가 개발한 도구를 Ko[19]가 번안하고 Han[20]이 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 상사지지 4문항, 동료지지 4문항으로 구성된 총 8문항으로 각 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였다. 8개의 문항 중 3개 문항(4번, 7번, 8번)은 부정 문항으로 역환산하여 처리하였으며, 점수가 높을수록 사회적 지지 정도가 높음을 의미한다. Han[20]의 연구에서 상사지지의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.76$, 동료지지의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.71$, 본 연구의 상사지지의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.81$, 동료지지의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.72$ 였다.

2.3.2 직무만족

직무만족 측정도구는 Brayfield와 Rothe[21]가 개발한 도구를 Ko[19]가 번안하고 Byun과 Yum[22]가 사용한 도구를 Cho[23]가 수정하여 측정된 점수를 말한다. 이 도구는 총 5문항의 5점 Likert 5점 척도로, '전혀 그렇지 않다' 1점'에서부터 매우 그렇다' 5점으로 부정문항(4번, 5번)은 역환산 처리하여, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Byun과 Yum[22]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.81$, Cho[23]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.75$ 이었다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.77$ 이었다.

2.3.3 직무배태성

직무배태성은 도구는 Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski 과 Erez[7]이 개발한 도구를 Kim[24]가 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하여 측정

하였다. 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)의 3항목으로 구성된 총 16문항으로 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점'에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 직무배태성 정도가 높음을 의미한다. Kim[24]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .74 \sim .88$, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .79$ 이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 첫째, 대상자의 일반적 특성, 사회적 지지, 직무만족 및 직무배태성 정도를 확인하기 위해 기술통계를 이용하였다. 둘째, 사회적 지지, 직무만족 및 직무배태성 간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 산출하여 분석하였다. 셋째, 사회적 지지와 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향을 분석하기 위해 위계적회귀분석을 시행하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이

본 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 여성이 185명(93.9%)로 다수를 차지하였고, 연령은 30세 이하가 101명(51.3%), 31~40세가 68명(34.5%), 41세 이상이 28명(14.2%)이었다. 결혼상태는 미혼이 118명(59.9%), 기혼이 79명(40.1%)이었고, 종교가 없는 경우는 122명(61.9%), 있는 경우는 75명(38.1%)이었다. 직위는 일반간호사가 174명(88.3%)으로 대부분이었고, 수간호사 이상이 17명(8.6%), 책임간호사가 6명(3.0%)이었다. 근무경력은 5년 미만이 103명(52.3%), 5년 이상 10년 미만이 56명(28.4%), 10년 이상 15년 미만이 24명(12.2%)이었다. 근무형태는 3교대인 경우가 123명(62.4%)로 다수였고, 주간 근무가 67명(34.0%)이었으며, 급여는 200~250가 156명(79.2%), 251만원 이상이 27명(13.6%)이었다. 일반적 특성에 따른 직무배태성 정도의 차이를 확인한 결과, 종교($t=2.31, p<.05$), 직위($F=3.00, p<.05$), 급여($F=5.34, p<.01$)이었다. 종교가 없는 경우보다 있는 경우가, 급여가 200만원 이상 250만원 미만인 경우가 251만원 이상인 경우보다 직무배태성이 더 높은 것으로 확인되었다.

3.2 사회적 지지, 직무만족, 직무배태성 정도

연구변인들의 기술통계는 Table 2와 같다. 사회적 지지의 하위변인인 상사지지 평균은 3.86점($SD=.73$), 동료지지 평균은 3.30점($SD=.64$), 직무만족 평균은 3.27점($SD=.58$)이었으며 직무배태성의 평균은 3.07점($SD=.36$)이었다.

3.3 사회적 지지, 직무만족과 직무배태성과의 상관관계

상사지지, 동료지지, 직무만족과 직무배태성과 상관관계를 검증한 결과는 Table 3과 같다. 상사지지는 동료지지와 정적상관($r=.20, p<.01$), 직무만족과 정적상관($r=.39, p<.001$), 직무배태성과 정적상관($r=.39, p<.001$)을 보였으며, 동료지지는 직무배태성과 정적상관($r=.16, p<.05$), 직무만족은 직무배태성과 정적상관($r=.46, p<.001$)를 보였다.

Table 1. Degree of Job Embeddedness by General Characteristics of Subject (N=197)

Variable	Categories	n(%)	Job Embeddedness	
			Mean±SD	t/F (Scheffe)
Gender	Female	185(93.9)	3.06±.35	.90
	Male	12(6.1)	3.18±.46	
Age (yr)	<30	101(51.3)	3.09±.36	.60
	31~40	68(34.5)	3.07±.36	
	≥41	28(14.2)	3.08±.38	
Marital status	Unmarried	118(59.9)	3.05±.36	.81
	Married	79(40.1)	3.09±.36	
Religion	Yes	75(38.1)	3.15±.41	2.31*
	Np	122(61.9)	3.02±.32	
Position	Staff nurse	174(88.3)	3.08±.37	3.00*
	Charge nurse	6(3.0)	2.77±.23	
	≥Head nurse	17(8.6)	2.97±.22	
Total clinical career (yr)	<5	103(52.3)	3.11±.36	1.15
	5~10	56(28.4)	3.03±.34	
	11~15	24(12.2)	3.00±.34	
	>15	14(7.1)	2.99±.41	
Work type	Three Shifts	123(62.4)	3.08±.42	.65
	Two Shifts	7(3.6)	2.77±.27	
	Fixed Day Shift	67(34.0)	2.99±.39	
Income (10,000 won /month)	<200a	14(7.1)	3.13±.48	5.34** (b/c)
	200~250b	156(79.2)	3.10±.37	
	≥251c	27(12.2)	2.86±.18	

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

Table 2. Level of social support and job satisfaction, job embeddedness (N=197)

Variables		Mean±SD
Social support	Supervisor support,	3.86±.73
	Peer support	3.30±.64
Job satisfaction		3.27±.58
Job embeddedness		3.07±.36

변수의 상관관계 계수가 .60이상이면 다중공선성을 의심해 볼 수 있는데[25], 본 연구의 주요변수들 간 상관관계는 .60이하이므로 일차적으로 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되었다.

Table 3. Relationship among variables (N=197)

	1	2	3	4
1	1			
2	.20**	1		
3	.39***	.11	1	
4	.39***	.16*	.46***	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

1. Supervisor support, 2. Peer support, 3. Job satisfaction, 4. Job embeddedness

3.4 사회적 지지, 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향

제 변수들이 직무배태성에 미치는 영향력에 대한 타당성을 높이기 위해 t-test, ANOVA를 실시하여 직무배태성에 영향을 미치는 사회인구학 변수를 확인한 결과 종교, 직위, 급여였으며, 확인된 변수는 더미변수 처리하여 분석한 결과는 Table 4와 같다. 일반적 특성을

통제한 상태에서 상사지지, 동료지지, 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향에 대하여 1단계 위계에는 일반적 특성 중 직무배태성에 유의한 변수를, 2단계 위계에는 상사지지, 3단계 위계에는 동료지지, 4단계 위계에는 직무만족을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다. 통제변수인 일반적 특성만 포함된 1단계 위계모델에서 종교, 급여가 영향을 주었으며, 종교가 없는 경우가 종교가 있는 경우보다 직무배태성이 낮았으며, 급여가 월 251만원 이상인 경우가 200~250미만이 경우보다 직무배태성이 낮았으며, 통제변수가 직무배태성을 설명하는 설명력은 8.0%로 나타났다. 상사지지를 투입한 2단계에서 설명력은 19.0%로 증가하였으며, 상사지지 변수와 종교가 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동료지지를 투입한 3단계에서는 설명력 증가가 없었으며, 동료지지를 제외한 종교와 상사지만이 직무배태성에 영향을 주었다. 마지막으로 직무만족을 투입한 4단계에서는 설명력은 28.0%로 증가하였으며, 종교, 상사지지, 직무만족이 직무배태성에 영향을 주었다.

위계적 회귀분석 실시결과 다중공선성은 Tolerance(공차한계)가 0.1이상의 기준을 충족하고, 분산팽창인자(VIF)값이 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 직무배태성에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀모형은 통계적으로 유의하고 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .28로 본 연구변인들은 간호사의 직무배태성을 28.0%를 설명하는 것으로 나타났다.

Table 4. Factors Influencing Job Embeddedness

(N=197)

Variables	Model1	Model2	Model3	Model4
	β(p)	β(p)	β(p)	β(p)
Religion=No	-.20(.005)**	-.17(.010)**	-.18(.006)**	-.14(.028)*
Position=Charge nurse	-.10(.158)	-.09(.190)	-.09(.193)	-.11(.095)
Position=≥Head nurse	-.05(.510)	.07(.336)	.07(.351)	.01(.835)
Income=<200	.03(.617)	.05(.462)	.06(.337)	-.01(.901)
Income=≥251	-.21(.004)**	-.14(.054)	-.14(.053)	-.09(.178)
Social support	Supervisor support		.36(.000)***	.21(.005)**
	Peer support		.11(.099)	.09(.179)
Job satisfaction				.33(.000)***
F	4.37	8.40	7.66	10.33
Adj R ²	.80	.19	.19	.28
p	.001	.000	.000	.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Religion(Yes: 0), Position(Staff nurse: 0), Income(200-250: 0)는 Dummy variable

4. 논의

본 연구는 중소병원의 효율적인 간호인적자원 관리를 위해 간호사의 직무배태성을 향상시키고자 상사 및 동료의 사회적 지지, 직무만족이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하여 중소병원 간호사의 직무배태성 향상을 위한 방안을 제시하고자 실시하였다.

우선적으로 간호사들이 지각한 직무배태성의 평균은 5점 만점에 3.07점으로 동일한 도구를 사용하여 중소병원 원을 간호사를 대상으로 측정한 Kang과 Kwon[26]의 연구에서 3.05점, Woo와 Lee[27]의 연구에서 2.94점과 비슷한 수준이나 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Yom[28]의 연구에서 3.24점보다는 낮은 편이었다. 본 연구대상 간호사들의 직무만족 정도는 낮은 수준으로 볼 수 없기에, 직무만족 이외의 근무환경, 근무조건 및 병상규모 등 다양한 환경에서의 직무배태성 수준에 대해 추가적으로 연구되어질 필요가 있을 것이다.

간호사들이 지각한 사회적 지지를 살펴보면 5점 만점에 상사의 지지는 평균 3.86점, 동료의 지지는 평균 3.30점으로 상사의 지지가 동료의 지지보다 높게 나타났다. 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 중소병원의 간호사를 대상으로 한 Lee[14]의 연구에서 상사의 지지가 3.53점, 동료의 지지가 3.64점이었고, 비록 도구의 차이가 있지만 Lee와 Woo[6]의 연구에서 상사의 지지가 동료의 지지보다 낮아 본 연구와는 차이를 보였다. 이러한 차이는 Lee와 Woo[6], Lee[14]의 연구에서 대상자들의 근무경력이 5년 차 이상인 경우가 과반수 이상이었으나 본 연구의 대상자는 5년 차 이하가 과반수 이상이었기 때문에 판단된다. 즉 사회적 지지를 인식함에 있어 개인적 주관이나 경험, 상황적 특성이 사회적 지지로 받아들이는데 영향을 미칠 수 있기에[6], 서열화되고 위계화된 간호업무의 특성상 근무경력이 다소 적을수록 동료보다는 상사의 지지를 더욱 지각하는 것으로 추론된다. 또한 대상자들이 지각한 직무만족 평균은 5점 만점에 3.27점이었고, 동일한 도구를 사용했던 Cho[23]의 연구에서는 3.01점으로, 본 연구의 대상자가 직무만족도를 비교적 높게 인지하는 것으로 확인되었다.

상사지지, 동료지지, 직무만족과 직무배태성과 상관관계를 검증한 결과, 직무배태성은 상사 및 동료지지 모두와 정적상관을 보였다. 이는 Lee와 Woo[6], Lee[14]의 연구에서 사회적 지지와 직무배태성이 정적

상관관계 그리고 Kang과 Kwon[26]의 연구에서 상사 신뢰가 직무배태성과 정적 상관관계가 있는 결과와 맥을 같이한다. 조직 내 상사나 동료의 지지를 높게 지각하는 경우 정서적으로 안정감을 느끼는 근무환경에서 업무를 수행하게 되고[26], 상사 및 동료의 긍정적인 지지는 조직 내 관계망 형성의 동기로 작용하게 되어 직무배태성이 높아지는 것으로 해석된다. 따라서 동료 간의 관계증진을 위한 활동 등을 통해 상호관계 증진 등 [26]을 통해 조직에 머무를 때 얻게 되는 이득이 더 크다는 것을 인지할 수 있는 전략 마련이 필요하다.

또한 직무배태성은 직무만족과 정적상관을 보여 직무배태성이 직무만족의 하위변인들과 전반적으로 높은 상관관계를 보인 Yoo와 Kim[29]의 연구와 일치해 본 연구결과를 지지하였다. 따라서 간호사에 대한 공정한 처우와 보상 및 자기계발을 위한 근무환경개선[29]을 통한 직무만족 향상이 직무배태성 향상으로 이어지는 방안을 고려해 볼 필요가 있을 것이다.

간호사의 직무배태성 영향을 주는 요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 일반적 특성 변수를 투입한 1단계 모형에서 종교와 급여가 직무배태성에 정적 영향을 주었고, 직무배태성의 8.0%를 설명하였다. 종교가 있는 경우가 없는 경우보다 직무배태성 정도가 높았는데, 종교를 통해 간호사로서 갖추어야 할 가치관 및 영적 생활 안정으로 간호업무에 긍정적인 영향을 미쳐[30] 직장간류에 긍정적인 영향을 미친 것으로 사료되나, 기존 문헌에 종교유무가 직무배태성에 미치는 영향에 대한 문헌이 미비하여 추후 이에 대한 반복연구로 검증이 더 필요할 것으로 생각된다. 급여가 200만원 이상 250만원 미만인 경우가 251만원 이상인 경우보다 직무배태성이 더 높은 것으로 확인되었다. 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 So[31]의 연구에서는 연봉이 높고, 연봉만족도가 높은 경우 직무배태성이 높아 본 연구와는 차이를 보였다. 본 연구에서 200만원 이상 250만원 미만인 집단은 대상자의 80%인 다수가 속하는 급여범위로, 추후 병원 규모별, 지역별, 그리고 연봉만족도를 추가하여 직무배태성에 어떠한 차이가 있는지 반복연구가 필요할 것으로 보인다.

2단계에 상사지지를 투입했을 때 설명력이 19.0%로 증가하였으나, 3단계에 동료지지를 투입했을 때는 직무배태성에 유의한 영향을 미치지 않았다. 직무만족이 투입된 4단계 모형에서는 설명력이 28.0%로 증가하여,

상사지지와 직무만족이 간호사의 직무배태성에 상당한 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다

또한 직무배태성에 영향을 미치는 변인으로는 직무만족($\beta=.33, p<.001$), 상사지지($\beta=.21, p<.05$)순으로 나타나 직무만족, 상사지지가 높을수록 직무배태성에 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족이 높은 간호사들은 굳이 직장을 옮겨 낯선 환경에 적응하려는 어려움을 겪을 필요 없이[12], 자신이 속한 조직에 잔류하고자 하기 때문에 직무배태성에 정적영향을 나타내는 것으로 생각된다. 간호사의 높은 직무만족은 환자 간호의 질 향상과 간호만족도 증진, 그리고 조직적 측면으로는 이직률과 결근률을 감소시켜 원만한 대인관계 및 생산성 증가에 직접적인 영향을 줄 수 있기에 [29], 직무만족 향상이 직무배태성 증가로 연결되면서 병원조직의 효율적 경영과도 연결될 수 있을 것으로 추론된다. 또한 직무만족은 업무환경, 상사, 동료 보상 등의 여러 영역에 대한 정서를 포함하는 것으로[32] 다양한 직무만족 관련요인이 존재한다. 따라서 직무만족이 직무배태성에 정적 영향을 준 본 연구의 결과를 고려해 본다면, 추후 간호사들의 병원 잔류를 높이기 위해서 간호사의 직무만족 요인들 중 특히 직무배태성에 영향을 주는 요인에 대한 심화연구 또한 의미가 있을 것으로 사료된다. 또한 추후 직무만족과 직무배태성과 상관 및 인과관계에 대한 지속적인 연구가 필요한 것으로 보이며, 적정 간호인력 확보 및 행정적 지원을 통해 업무 관련 스트레스를 줄이는 방안 마련으로[11] 직무만족을 유도할 필요가 있으며, 추가적인 간호사의 직무만족 전략수립도 함께 고려해야 할 것으로 사료된다.

본 연구결과에서 상사지지는 직무배태성에 직무만족 다음으로 정적영향을 나타냈으나, 이에 비해 동료지지는 직무배태성에 유의한 영향을 주지 않았다. 반면 Lee[14]의 연구는 상사지지 및 동료지지 모두 직무배태성에 영향을 주어진 연구와 차이가 있었지만, 상사지지에 비해 동료지지가 상당히 미비한 수준으로 직무배태성에 영향을 주었던 것으로 확인되었다. 이는 본 연구의 대상자들이 상사의 지지를 동료의 지지보다 높게 인지하였고, Kang과 Kwon[26]의 연구에서 상사신뢰가 간호사의 직무배태성에 영향을 주었던 결과와 일맥하게 타 조직에 비해 위계화가 강한 간호조직 내에서 동료들의 영향보다는 상사와의 관계에서 경험하는 언어적·비언어적 지지들이 병원조직에 잔류하고자 하는데

더 강한 영향을 주었던 것으로 판단되며, 추후 직무배태성에 대한 상사지지 및 동료지지의 영향 정도를 확인하는 후속연구를 통한 재검증이 필요할 것으로 보인다.

한편 의료 현장은 긴장한 상태에서 문제를 해결해야 하는 순간들이 많아 근무 동안 경직적인 상황은 개인의 역량 발휘에 장애가 될 수 있다[12]. 대체적으로 간호근무 환경은 근무단위별로 경력 차이가 있는 간호사들이 함께 편성되어 간호업무가 수행되기 때문에, 특히 경력이 낮은 간호사들의 미숙함을 배려하고 격려하는 병동 내 지지적 분위기 조성이 직무배태성 향상에 중요하다. 더불어 간호사들이 병원에 더 오래 잔류하도록 하기 위해 무엇보다 상사의 지지를 활용하는 다양한 방안 제고 가 필요함을 시사한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 사회적 지지와 직무만족을 중심으로 간호사들의 직무배태성을 파악하기 위해 시도되었으며, 효율적인 간호인적자원 관리 방안을 제안하고자 시도되었다. 연구결과 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 변인은 직무만족, 사회적 지지 중 상사지지로, 이들 변수가 직무배태성의 28.0%를 설명하였고 이 중 가장 강력한 변인은 직무만족임이 확인되었다. 이에 적정 간호인력 확보와 행정적 지원을 통한 직무만족 방안마련 및 하급자를 배려할 수 있는 지지적인 간호업무환경 조성이 필요함을 시사한다.

본 연구는 근접모집단인 일개 중소병원 간호사를 대상으로 편의표집한 자료로 수행되었으므로, 연구결과를 일반화하는데 신중을 기할 필요가 있다. 따라서 연구대상의 폭과 범위를 확대한 반복연구를 제언한다. 또한 간호사의 직무배태성 증진에 관심을 높이고, 직무배태성에 영향을 주는 요인인 상사의 사회적 지지, 직무만족 외 다른 변수를 확인하는 후속연구가 필요함을 제언한다.

REFERENCES

- [1] H. J. Won. (2014). *The Relationships among Characteristics of Social Networks, the Leadership of Managers, and Nurse' Job Satisfaction, Commitment to the Workplace, and Intent to Leave*. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.

- [2] M. A. Kim, G. O. Park, S. J. Yoo, M. J. Kim & E. S. Kim. (2009). A Survey of Nursing Activities in Small and Medium-size Hospitals: Reasons for Turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(1), 149-165.
- [3] H. J. Bae. (2016). *Influences of Expansion of Entrance Quota for Nursing Programs on Rural Small Sized Hospitals*. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.
- [4] Korean Hospital Nurses Association. (2016). *Hospital nurses staffing state survey*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- [5] I. S. Kim. (2009). Example of Splitting Jobs at Home and at Home : Small Forms of Nursing Staff in Small and Medium Hospitals. *Labor Reviews*, May, 16~26.
- [6] S. J. Lee & H. J. Woo. (2015). Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 32-42. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.1.32
- [7] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee & M. Erez. (2001). Why People stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. DOI : 10.5465/3069391
- [8] O. S. Shim & H. J. Lee. (2017). A Comparative Study on the Job Satisfaction, Nursing Professionalism and Nursing Work Environment of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards and Nurses in General Wards. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(6), 25-33. DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025
- [9] J. Li & V. A. Lambert. (2008). Workplace Stressors, Coping, Demographics and Job Satisfaction in Chinese Intensive Care Nurses. *Nursing in Critical Care*, 13(1), 12-24. DOI : 10.1111/j.1478-5153.2007.00252.x
- [10] Z. Golbasi, M. Kelleci & S. Dogan. (2008). Relationship between Coping Strategies, Individual Characteristics and Job Satisfaction in a Sample of Hospital Nurses: Cross-sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(12), 1800-1806. DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2008.06.009
- [11] H. R. Lee, S. Y. Lee & M. A. Lee. (2009). A Study of Nurses' Job Satisfaction. *Journal of East-West Nursing Research*, 15(2), 91-101.
- [12] H. K. Kim & M. G. Choi. (2019). Effects of the Nurse Leader's Emotional Leadership, the Job Satisfaction and the Organizational Commitment of the Nurses in a Hospital on the Nurse's Turnover Intention. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(2), 1267-1282. DOI : 10.22251/jlcci.2019.19.2.1267
- [13] S. Y. Park, H. N. Shin, Y. O. Cho & S. Kim. (2018). Effectiveness of Interventions for Workplace Bullying among Nurses - A Systematic Review. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 24(8), 339-351.
- [14] S. H. Lee. (2018). Effect of Burnout, Verbal Abuse Experience, and Social Support on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(12), 477-487. DOI : 10.14400/JDC.2018.16.12.477
- [15] K. H. Kang, Y. R. Chae & S. Y. Park. (2018). Job Embeddedness of Korean Clinical Nurses: A Literature Review. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(3), 139-151.
- [16] KOIHA. (2011). *Medical Institution Certification Criteria*. (Online) https://www.koiha.or.kr/member/kr/board/rschReport/rschReport_BoardList.do
- [17] S. B. Kwon, M. J. Park, H. M. Song & J. S. Moon. (2017). Effects of Job Embeddedness and Emotional Intelligence on Performance of Nurses in Medium and Small sized Hospital. *The Korean Journal of Health Service Management*, 11(1), 55-66. DOI : 10.12811/kshsm.2017.11.1.055
- [18] J. S. House. (1981). *Work Stress and Social Support*. MA : Addison-Wesely.
- [19] J. W. Ko. (1999). The Effects of Personality Traits on Job Satisfaction. *Korean Journal of Sociology*, 33(2), 359-387.
- [20] Y. J. Han. (2016). *Structural Equation Model of Burnout among Clinical Nurses-Focused on application of Emotional Labor Theory*, Doctoral dissertation. Chonnam National University, Gwangju.
- [21] A. H. Brayfield & H. F. Rothe. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. DOI : 10.1037/h0055617.
- [22] D. D. Byun & Y. H. Yum. (2009). Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses : Focused on Emotional Labor. *The Journal of Korean Nursing*

Administration Academic Society, 15(3), 444-454.

[23] H. N. Cho. (2016). *Turnover Intention of Shift Nurses at Tertiary Hospitals: A structural equation modelling. Doctoral dissertation.* Chonnam National University, Gwangju.

[24] J. H. Kim. (2010). *(The)Effects of Job Embeddedness on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Employee : Focusing on Moderating Effect of Personality Traits.* Doctoral dissertation. Kyungsoong University, Busan.

[25] I. H. Lee. (2016). *EasyFlow Regression Analysis.* Seoul : Hannarae Publishing Co.

[26] J. M. Kang & J. O. Kwon. (2017). A Convergence Study about Influences of Trust in Supervisor, Customer badness behavior. Turnover Intention Behavior on Job Embeddedness in Clinical Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(7), 113-122.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.7.113

[27] J. H. Woo & M. J. Lee. (2018). The Effect of Hospital Organizational Culture, Organizational Silence and Job Embeddedness on Turnover Intention of General Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 385-394.
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.3.385

[28] H. S. Lee & Y. H. Yom. (2015). Role of Self-leadership and Social Support in the Relationship between Job Embeddedness and Job Performance among General Hospital Nurses. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 21(4), 375-385.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.4.375

[29] M. J. Yoo & J. K. Kim. (2016). A Structural Model of Hospital Nurses Turnover Intention : Focusing on Organizational Characteristics, Job Satisfaction, and Job Embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 292-302.
DOI : 10.11111/jkana.2016.22.3.292

[30] J. S. Park & Y. J. Oh. (2014). Factors influencing Turnover Intention of Customized Home. Health Care Nurse. *Journal of agricultural medicine and community health*, 39(3), 94-103.
DOI : 10.5393/jamch.2014.39.2.094

[31] H. E. So. (2019). *A Comparison of Nursing Work Environment, Role Conflict, and Job Embeddedness of Nurses Working in Comprehensive Nursing Care Service Wards and*

General Wards in Tertiary Hospital. Master's thesis dissertation. Kyung Hee University, Seoul.

[32] J. H. Lee. (2014). *The Effectiveness of Job Embeddendness [i.e. embeddedness] in Turnover Studies : A Meta-analysis.* Doctoral dissertation. Ajou University, Suwon.

김 은 아(Eun-A Kim)

[정회원]



- 2011년 2월: 전남대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 : 전남과학대학교 간호학과 조교수
- 2015년 3월~현재: 동신대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 간호교육, 기초간호, 지역사회간호
- E-Mail : eakim@dsu.ac.kr