

# 대한적십자사 혈액원 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인: 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지를 중심으로

박선영<sup>1</sup> · 유재순<sup>2</sup>

대한적십자사 충북혈액원 간호팀 간호과장<sup>1</sup>, 충북대학교 간호학과 교수<sup>2</sup>

## Factors Influencing Organizational Commitment of Nurses in Korean Red Cross Blood Center: Focusing on Positive Psychological Capital, Communication Ability, and Social Support

Park, Sun Young<sup>1</sup> · Yoo, Jae Soon<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dupty Head, Nursing Team, Korean Redcross Chungbuk Blood Center, Cheongju

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing, Chungbuk National University, Cheongju, Korea

**Purpose:** The purpose of this study is to identifying factors influencing organizational commitment of nurses in Korean Red Cross Blood Center (KRCBC). **Methods:** A cross sectional survey was conducted for 224 nurses who worked for more than three months in KRCBC. Data were collected using a structured questionnaire from August 28 to September 20, 2018. Data were analyzed using independent t-test, Mann-Whitney U test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and hierarchical multiple regression analysis with SPSS (ver. 23.0). **Results:** The mean score of organizational commitment was  $3.37 \pm 0.52$  on a scale of 5 points, the mean of positive psychological capital was  $3.51 \pm 0.51$ , communication ability score was  $3.60 \pm 0.48$ , and social support score was  $3.68 \pm 0.57$ . The factors influencing organizational commitment of nurses in KRCBC were social support ( $\beta = .41, p < .001$ ), job satisfaction ( $\beta = .27, p < .001$ ), and total length of employment in KRCBC ( $\beta = .19, p = .016$ ). The model explained 36.1% of the organizational commitment of the nurses. **Conclusion:** It is necessary to develop an organizational commitment program for strengthening social support and job satisfaction to improve organizational commitment of nurses in KRCBC. Such a program is eventually expected to improve the quality of nursing care of nurses with a short career in KRCBC.

**Key Words:** Organizations; Communication; Social support; Nurses

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성

대한적십자사 혈액원(이하 혈액원)은 'Saving Lives'에 근

거하여 국민의 건강과 생명 보호에 필요한 혈액을 안정적, 효율적으로 공급하기 위해 혈액수급 안정화, 혈액안전 및 품질관리 강화, 효율적 조직운영체계 구축 등의 전략 과제를 수행하고 있다[1]. 이러한 전략 과제를 효과적으로 수행함에 있어 우수한 인력 확보 및 유지 관리는 조직성과의 핵심이라 할 수 있다.

**주요어:** 조직, 의사소통, 사회적 지지, 간호사

**Corresponding author:** Yoo, Jae Soon

Department of Nursing, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju 28644, Korea.

Tel: +82-43-249-1712, Fax: +82-43-266-1710, E-mail: yjs9244@Chungbuk.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 박선영의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master thesis from Chungbuk National University.

Received: Sep 4, 2019 / Revised: Apr 17, 2020 / Accepted: May 22, 2020

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

우리나라의 혈액원 업무에 참여하는 인력은 간호직, 보건직, 사무직 및 기술직 등으로 다양하게 구성되어 있다. 이들 중에서 간호직은 혈액원 전체 구성원의 44.7%를 차지하고 있어 [1], 혈액관리에서 차지하는 업무 비중이 다른 직종에 비해 크다. 혈액원 간호사는 채혈, 채혈혈액의 관리, 채혈물품 및 채혈장비 점검 및 보수, 등록헌혈자 모집과 헌혈의 집 운영 및 관리 등 혈액수급의 전반적인 업무를 담당하고 있어 [2], 혈액수급 사업의 핵심인력이다. 혈액원 간호사는 헌혈현장 최 일선에서 헌혈자와 직접 대면하여 채혈업무를 수행하면서 헌혈로 인한 부작용을 예방하는 등 최적의 간호서비스를 제공하면서 헌혈자의 재헌혈 의지에 긍정적인 영향을 미침으로써 안정적 혈액수급이라는 혈액원 조직성과 향상에 기여하는 바가 자못 크다.

조직성과 및 간호사의 업무 수행 태도와 밀접한 관련이 있는 요인으로 최근에 조직몰입의 중요성이 부각되었다 [3]. 조직몰입은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하는 태도로 [4], 환자 간호의 질에 미치는 영향이 크기 때문에 [3] 간호의 질 및 조직성과 향상의 주요 요인이다.

최근 우리나라 인구의 고령화와 저출산 문제 및 질병구조의 변화로 수혈에 필요한 혈액량은 증가하고 있는 반면에 헌혈할 수 있는 인구수는 감소하고 있어 앞으로 수혈용 혈액수급 부족이 예측되고 있다 [5]. 이러한 혈액수급 환경의 변화를 고려할 때, 혈액수급사업의 주요 업무를 담당하고 있는 혈액원 간호사의 조직몰입은 헌혈자에게 양질의 간호를 제공하여 혈액수급 관리에 직접적인 영향을 미치는 핵심 요인이라 할 수 있다.

그동안 여러 분야에서 조직 구성원의 조직몰입에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구가 다양하게 시행되어 왔다. 최근 미국 심리학회에서 긍정심리학에 대한 연구가 활발하게 진행되면서 [4] 긍정심리학에 기반을 둔 개인의 복합적인 긍정적 심리상태인 긍정심리자본 연구에 대한 관심이 높아졌다. 간호 분야에서의 관련 연구를 살펴보면, 긍정심리자본은 개인의 직무와 관련된 태도와 행동에 영향을 주는 요인으로 [6] 간호사의 심리적 안녕감을 증가시키고, 스트레스를 감소시키며 [7], 조직몰입에 영향을 미치는 중요 요인인 것으로 보고되었다 [4]. 혈액원 간호사는 병원 간호사의 업무와는 특성이 다른 혈액수급 관련 업무를 담당하고 있다. 이러한 업무를 수행하면서 혈액원 간호사는 헌혈자뿐 아니라 동료 및 다양한 직종의 사람들과 상호작용하는 과정에서 직무 스트레스를 경험하게 된다. 이러한 직무 스트레스는 긍정심리자본이 높을수록 낮게 경험하며 [8]. 대상자와의 상호작용이 매우 중요한 간호에서의 긍정심리자본은 간호사의 고객지향성을 향상시키며 간호의 질 향상에 기여한

다 [6]. 고객지향성을 추구하는 간호 실무에서 간호사의 긍정심리자본에 대한 선행연구 [4,7]가 있으나 병원 간호사 대상의 연구로 혈액원 간호사의 긍정심리자본에 대한 연구는 찾아볼 수 없었다.

간호사는 돌봄 제공자로서의 역할 뿐 아니라 대상자의 건강 유지 및 증진을 돕기 위해 조정자, 교육자, 상담자, 옹호자 등의 다양한 역할을 수행하면서 의사소통능력의 중요성이 더욱 강조되고 있다 [9]. 간호사의 의사소통능력은 조직 구성원간의 갈등을 해결하고 조직 구성원간의 협동심을 강화하는 주요 수단으로 간호사의 조직몰입도를 높이는 주요 요인으로 보고되었다 [10]. 더욱이 혈액원 내·외부의 다양한 직종의 직원들과 원활하게 상호작용하면서 업무를 수행해야 하는 혈액원 간호사의 효율적 의사소통 능력은 혈액수급 업무의 질 향상에 영향을 미치는 중요한 요인이라 할 수 있다.

최근에 간호사의 조직몰입에 영향을 주는 또 다른 요인으로서 사회적 지지의 중요성이 강조되었다 [11]. 병원 간호사가 상사와 동료로부터 받는 지지는 업무의 효율성을 높여 조직몰입을 증가시켜, 간호의 질을 향상시킨다 [12]. 이러한 점을 고려할 때, 채혈과정에서 헌혈 대상자의 헌혈 관련 증상을 파악하여 이에 따른 응급처치와 헌혈 대상자의 다양한 요구 충족 등의 문제를 신속하게 해결해야 하는 혈액원 간호사의 경우에 상사 및 동료로부터 받는 사회적 지지는 업무성과 향상에 필요한 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이다.

그동안 간호사 대상의 조직몰입 영향요인에 대한 선행연구를 살펴보면, 앞서 제시한 긍정심리자본 [4,7], 의사소통능력 [9,10], 사회적 지지 [11-14], 감정노동 [12,13], 직무만족 [3,14,15], 직무소진 [3] 등이 있다. 이들 선행연구는 주로 병원 간호사 대상 [3,4,7,9-15]의 연구였으며 조직몰입의 영향 요인으로 긍정심리자본, 의사소통능력과 사회적 지지 수준을 통합적으로 파악하여 이들 변수들이 조직몰입에 미치는 영향을 중점적으로 규명한 연구는 없었다. 혈액원 간호사의 조직몰입 영향요인을 파악한 선행연구 또한 없어 혈액원 간호 업무 및 조직의 성과 향상에 필요한 방안을 수립하기에 한계점이 있다. 따라서 병원이나 지역사회보건의로 현장에서 근무하는 간호사와는 업무 및 역할 특성이 판이하게 다른 혈액원 간호사의 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지 수준 파악 및 이들 요인들의 조직몰입에 대한 영향력을 파악하는 연구가 필요하다.

이에 본 연구에서는 혈액원 간호사의 조직몰입, 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지 수준을 파악하여 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인을 규명함으로써 혈액원의 간호업무 및 간호조직의 성과를 향상시키기 위한 인력관리 방안 수립에

필요한 기초자료를 제시하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 혈액원 간호사의 조직몰입, 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지 수준과 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인을 파악하는 것이다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 혈액원 간호사의 조직몰입, 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지 수준을 파악한다.
- 혈액원 간호사의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 조직몰입 수준의 차이를 파악한다.
- 혈액원 간호사의 조직몰입과 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지의 상관관계를 파악한다.
- 혈액원 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 주요 영향요인을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 혈액원 간호사의 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지 수준이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

### 2. 연구대상

연구대상자는 대한적십자사 산하 5개 지역(충북, 강원, 대전·충남·세종, 전북, 광주·전남)에 소재한 혈액원에서 3개월 이상 근무한 간호사를 대상으로 연구자가 직접 본 연구의 목적 및 방법을 설명한 후에 자발적으로 연구참여에 서면 동의한 간호사이다. G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15[4,14,15], 검정력 .95로 하여 예측변수 13개를 투입하여 회귀분석에 필요한 최소한의 표본크기는 189명으로 산출되었다. 연구대상자의 근무 장소가 혈액원, 헌혈의 집과 헌혈 차량 등으로 분산되어 있어 연구대상자의 중도 탈락률이 높을 것을 예상하여, 탈락률 20%를 고려하여 대상자수를 236명으로 하였다. 수집된 자료 중 응답이 불충분한 자료를 제외한 총 224명의 자료를 최종 분석하였으며, 최소 표본크기를 충족하였다.

### 3. 연구도구

자료수집 전에 연구도구의 번역자 또는 수정·보완자로부터 도구 사용에 대한 동의를 받았다.

#### 1) 조직몰입

Allen과 Meyer [16]가 개발한 조직몰입 측정도구를 간호사에게 적합하도록 Kim [17]이 수정·보완한 도구를 이용하여 조직몰입을 측정하였다. 이 도구는 정서적 몰입 6개 문항, 지속적 몰입 5개 문항, 규범적 몰입 4개 문항의 총 15개 문항, 5점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Kim의 연구[17]에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .81이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .80이었다.

#### 2) 긍정심리자본

Luthans 등[18]이 개발하고 Choi와 Lee [19]가 변안한 도구를 이용하여 긍정심리자본을 측정하였다. 이 도구는 자기효능감 영역 6개 문항, 희망 6개 문항, 낙관주의 6개 문항, 복원력 6개 문항으로 4개 하위 영역, 총 24개의 문항으로 구성되었다. 3개 문항(3, 8, 19)은 역산 문항이며 5점 척도(1~5점)로 구성되었으며, 점수가 높을수록 긍정심리자본 수준이 높은 것을 의미한다. Choi와 Lee [19]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였다.

#### 3) 의사소통능력

Rubin 등[20]이 개발한 8가지 의사소통능력 구성개념에 7가지 개념을 합하여 Hur [21]가 수정·보완한 Global Interpersonal Communication Competency Scale (GICC)를 이용하여 의사소통능력을 측정하였다. 이 도구는 15개의 문항, 5점 척도((1~5점)로 구성되었다. 점수가 높을수록 의사소통능력이 높음을 의미한다. Hur [21]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .72였으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

#### 4) 사회적 지지

사회적 지지는 Park [22]이 개발한 기능적 사회적 지지 측정도구를 Kim [23]이 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 정서적 지지 9개 문항, 정보적 지지 7개 문항, 물질적 지지 2개 문항, 평가적 지지 5개 문항으로 총 23개 문항, 5점 척도(1~5점)로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높은 것을 의미한다. Kim [23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .98이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었다.

## 4. 자료수집

자료수집 전에 대한적십자사 산하 충북, 강원, 대전·충남·세종, 전북, 광주·전남 혈액원의 간호팀장을 만나 연구대상자 모집에 대한 허락과 동의를 받았으며, 이들의 협조 하에 2018년 8월 28일부터 9월 20일까지 연구자가 직접 대상자를 대면하거나 이메일을 통해 연구참여에 자발적으로 서면 동의한 자에 한하여 자가 보고형 설문지를 배부하여 자료를 수집하였다.

## 5. 윤리적 고려

연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 충북대학교 생명윤리위원회의 심의 승인을 받은 후(IRB No. CBNU-201808-SB-676-01)에 자료를 수집하였다. 연구자가 직접 대상자를 대면하거나 이메일을 통해 연구 설명서를 배부하여 연구의 목적, 진행과정, 연구참여로 인한 보상, 연구참여 여부 결정의 자발성, 연구참여 도중 언제라도 참여를 포기할 수 있다는 점, 설문지 작성 소요시간, 개인정보 보호 등을 충분히 설명하였다. 이후 연구참여에 자발적으로 참여하고자 하는 대상자에 한하여 서면동의를 받았다.

## 6. 자료분석

SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성, 직무 관련 특성 및 연구변수 수준은 빈도와 백분율, 평균 및 표준편차를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직몰입 수준의 차이는 Mann-Whitney U, Independent t-test, One-way ANOVA를 이용하였으며 사후 분석은 Scheffé test를 이용하여 분석하였다. 조직몰입, 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 일반적 특성 및 직무 관련 특성을 통제할 후 조직몰입에 주요 영향을 미치는 연구변수가 무엇인지를 파악하기 위해 위계적 다중 회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 이용하였다. 1단계 회귀식에는 일반적 특성 및 직무 관련특성 중 조직몰입에 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 연령, 결혼상태, 혈액원에서의 총 근무기간과 직무만족도를 투입하였으며, 2단계 회귀식에는 긍정심리자본, 의사소통능력 및 사회적 지지 변수를 추가로 투입하였다.

## 연구결과

### 1. 일반적 특성 및 직무 관련 특성

대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 총 224명 중 여성이 97.8%(219명)였고 평균 연령은  $38.23 \pm 8.70$ 세로 30세 이상 40세 미만과 40세 이상 50세 미만이 각각 35.3%(79명)로 가장 많았다. 기혼인 대상자가 67.9%(152명), 종교가 없는 경우 54.5%(122명), 최종학력이 학사인 경우 57.2%(128명)였다. 직무 관련 특성을 분석한 결과, 현재 현혈의 집에 근무하고 있는 대상자가 50.9%(114명), 현재 근무하고 있는 장소에서의 근무기간은 평균  $36.65 \pm 46.10$ 개월로 12개월 이상인 집단이 66.1%(148명)로 가장 많았다. 혈액원에서의 총 근무경력은 평균  $11.49 \pm 9.14$ 년으로 10년 이상 20년 미만이 31.7%(71명)로 가장 많았다. 혈액원 입사 전 임상경험이 있는 경우가 72.8%(163명)였으며, 직무에 만족한다고 응답한 간호사가 51.8%(116명)인 것으로 나타났다(Table 1).

### 2. 조직몰입, 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지 수준

대상자의 조직몰입, 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지 수준을 5점 만점으로 분석한 결과, 조직몰입  $3.37 \pm 0.52$ 점, 긍정심리자본  $3.51 \pm 0.51$ 점, 의사소통능력  $3.60 \pm 0.48$ 점, 사회적 지지 수준은  $3.68 \pm 0.57$ 점인 것으로 나타났다(Table 2).

### 3. 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직몰입 수준

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 수준은 연령( $F=5.89, p=.001$ ), 결혼 상태( $t=2.58, p=.011$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 또한 직무 관련 특성 중 혈액원에서의 총 근무경력( $F=4.54, p=.002$ )과 직무만족도( $F=19.14, p<.001$ )에 따라 조직몰입 수준에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

### 4. 조직몰입, 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지의 상관관계

대상자의 조직몰입과 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지의 상관관계를 분석한 결과, 조직몰입은 긍정심리자본( $r=.40, p<.001$ ), 의사소통능력( $r=.37, p<.001$ ), 사회적 지지( $r=.52, p<$



**Table 1.** General and Job-related Characteristics

(N=224)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Observed range
Gender	Female	219 (97.8)		
	Male	5 (2.2)		
Age (year)	< 30	45 (20.1)	38.23±8.70	22~59
	30~39	79 (35.3)		
	40~49	79 (35.3)		
	≥ 50	21 (9.3)		
Marital status	Married	152 (67.9)		
	Unmarried	72 (32.1)		
Religion	Yes	102 (45.5)		
	No	122 (54.5)		
Education	Associate's degree	80 (35.7)		
	Bachelor's degree	128 (57.2)		
	≥ Master degree	16 (7.1)		
Current work place	blood center	114 (50.9)		
	blood bus	85 (37.9)		
	office	25 (11.2)		
Total work experience at current work place	< 6 months	30 (13.4)	36.65±46.10	1~336
	6~11 months	46 (20.5)		
	≥ 1 year	148 (66.1)		
Total work experience at Blood Center (year)	< 1	20 (8.9)	11.49±9.14	0.33~37.00
	1~4	55 (24.6)		
	5~9	30 (13.4)		
	10~19	71 (31.7)		
	≥ 20	48 (21.4)		
Clinical career	Yes	163 (72.8)		
	No	61 (27.2)		
Job satisfaction	Very satisfied	15 (6.7)	3.55±0.76	
	Satisfied	116 (51.8)		
	Normal	71 (31.7)		
	Dissatisfied	22 (9.8)		

**Table 2.** The Degrees of Variables in Participants (N=224)

Variables	M±SD	Observed range
Organizational commitment	3.37±0.52	1.67~4.87
Positive psychological capital	3.51±0.51	2.04~4.96
Communication ability	3.60±0.48	2.00~5.00
Social support	3.68±0.57	2.00~5.00

.001)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

긍정심리자본은 의사소통능력( $r=.75, p<.001$ ), 사회적 지지( $r=.60, p<.001$ )와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 의사소통능력과 사회적 지지( $r=.62, p<.001$ )도 통계

적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지간의 상관관계가 이들 변수들과 조직몰입과의 상관관계 보다 높은 것으로 나타났다 (Table 4).

### 5. 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 일반적 특성 및 직무 관련 특성을 통제된 상태에서 조직몰입의 주요 영향 변수를 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 이용하였다. 회귀분석의 가정을 검증하기 위해 다중공선성 여부를 확인하였다. 공차한계는 0.38~0.96으로 0.1 이상이었으며, 분산팽창요인(variation inflation factor)

**Table 3.** Differences in Organizational Commitment by Characteristics

(N=224)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F or Z (p)	Scheffé
Gender	Female	3.37±0.53	0.44 <sup>†</sup> (.660)	
	Male	3.44±0.24		
Age (year)	< 30 <sup>a</sup>	3.15±0.46	5.89 (.001)	a < c, d
	30~39 <sup>b</sup>	3.33±0.48		
	40~49 <sup>c</sup>	3.48±0.52		
	≥ 50 <sup>d</sup>	3.62±0.64		
Marital status	Married	3.43±0.52	2.58 (.011)	
	Unmarried	3.25±0.50		
Religion	Yes	3.43±0.55	1.37 (.173)	
	No	3.33±0.50		
Education	Associate's degree	3.46±0.52	2.98 (.053)	
	Bachelor's degree	3.30±0.53		
	≥ Master degree	3.52±0.34		
Current work place	Blood center	3.36±0.53	0.56 (.213)	
	Blood bus	3.34±0.53		
	Office	3.55±0.45		
Total work experience at current work place (month)	< 6 months	3.25±0.38	0.21 (.300)	
	6~11 months	3.34±0.49		
	≥ 1 year	3.41±0.55		
Total work experience at Blood Center (year)	< 1 <sup>a</sup>	3.27±0.46	4.54 (.002)	b < e
	1~4 <sup>b</sup>	3.20±0.46		
	5~9 <sup>c</sup>	3.32±0.44		
	10~19 <sup>d</sup>	3.41±0.50		
	≥ 20 <sup>e</sup>	3.61±0.61		
Clinical career	Yes	3.33±0.54	-1.97 (.050)	
	No	3.49±0.47		
Job satisfaction	Very satisfied <sup>a</sup>	3.74±0.65	19.14 ( $< .001$ )	a, b > c, d
	Satisfied <sup>b</sup>	3.54±0.46		
	Normal <sup>c</sup>	3.16±0.42		
	Dissatisfied <sup>d</sup>	2.95±0.50		

<sup>†</sup>Mann-Whitney U test.**Table 4.** Correlation among Organizational Commitment and Related Variables

(N=224)

Variables	Organizational commitment	Positive psychological capital	Communication ability	Social support
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Organizational commitment	1.00			
Positive psychological capital	.40 (< .001)	1.00		
Communication ability	.37 (< .001)	.75 (< .001)	1.00	
Social support	.52 (< .001)	.60 (< .001)	.62 (< .001)	1.00

값은 1.04~2.73으로 모두 10 이하로 나타났으며, Dubin Watson 값은 1.87~2.02로 독립변수들 간의 자기 상관성은 없는 것으로 나타나, 독립변수 간의 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다. 또한 Cook's distance 통계량을 이용하여 영향력을 분석한 결

과 1.0 이상은 없었으며 회귀표준화 잔차의 정규 P-P 도표와 산점도를 확인한 결과 선형이며, 잔차의 분포가 0을 중심으로 고르게 퍼져있어 오차항의 등분산성과 정규성을 만족하였음을 확인하였다.

**Table 5.** Factors Influencing on Organizational Commitment

(N=224)

Independent Variable	Model I			Model III		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
(Constant)		12.36	<.001		5.01	<.001
Age (year)	.09	1.02	.309	.05	0.60	.543
Marital status (1=Married)	.03	0.49	.624	-.02	-0.29	.775
Total work experience at Blood Center (year)	.18	2.14	.033	.19	2.43	.016
Job satisfaction	.42	7.12	<.001	.27	4.32	<.001
Positive psychological capital				-.03	-0.31	.755
Communication ability				-.01	-0.07	.944
Social support				.41	5.65	<.001
Adjusted R <sup>2</sup>		.24			.36	
F (p)		18.69 (<.001)			18.97 (<.001)	
Collinearity statistics	Tolerance	.44~.96		.38~.72		
	VIF	1.04~2.30		1.40~2.73		
	Dubin-watson	2.02		1.87		

VIF=variation inflation factor.

1단계 회귀식에 조직몰입 수준에 유의한 차이를 보인 일반적 특성(연령, 결혼상태)과 직무 관련 특성(혈액원에서의 총 근무경력, 직무만족도)을 투입하였으며, 독립변수 중 범주형 변수인 결혼상태는 더미변수로 변환하여 투입하였다. 분석결과, 회귀모형1은 통계적으로 유의하였으며(F=18.69, p<.001), 조직몰입에 유의한 영향을 미친 요인은 혈액원에서의 총 근무경력( $\beta=.18$ , p=.033), 직무만족도( $\beta=.42$ , p<.001)이었으며, 회귀모형1의 설명력은 24.1%였다.

다음으로 연구변수(긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지)를 회귀식에 추가 포함시켰을 때, 회귀모형2는 통계적으로 유의하였다(F=18.97, p<.001). 대상자의 조직몰입에 유의한 영향을 미친 변수는 사회적 지지( $\beta=.41$ , p<.001), 직무만족도( $\beta=.27$ , p<.001), 혈액원에서의 총 근무경력( $\beta=.19$ , p=.016) 순으로 나타났다. 회귀모형2의 설명력은 36.1%였다(Table 5).

## 논 의

본 연구는 혈액원 간호사의 조직몰입 증진 교육에 필요한 실증적 자료를 제공하기 위해 긍정심리자본, 의사소통능력과 사회적 지지 수준을 파악하여, 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인을 규명하기 위한 것이다. 연구결과, 혈액원 간호사의 조직몰입은 5점 만점에 3.37점으로 본 연구와 동일 도구를 사용하

여 병원 간호사의 조직몰입을 측정한 연구결과에서의 2.71점 [11], 3.08점[17] 보다 높았다. 이는 근무환경, 복지, 임금 차이 등 조사기관의 특성[11,13] 또는 대상자의 특성인 연령과 임상경력[11,17]의 차이 때문인 것으로 추정할 수 있다. 그러나 혈액원과 병원의 특성에 따른 차이를 비교할 수 있는 선행연구를 찾아볼 수가 없어, 본 연구결과와의 차이는 대상자 특성인 연령과 임상경력 기간[11,17]이 반영된 것으로 추정된다. 즉 혈액원 간호사의 총 근무경력 기간이 병원 간호사[11,17] 보다 더 길어, 혈액원 간호사의 조직몰입 수준이 더 높게 나타난 것으로 볼 수 있다. 한편 병원 간호사의 조직몰입 수준[11,13,17] 또한 대상자가 재직하는 병원의 유형과 특성에 따라 차이가 있으므로[11,13], 간호사 재직 기관(종합병원, 요양병원, 공공의료기관 및 지역사회보건기관 등)의 어떤 특성이 조직몰입의 주요 영향 요인인지를 파악하는 연구가 필요하다.

위계적 회귀분석에서 대상자의 사회적 지지 수준이 조직몰입의 주요 예측 요인인 것으로 나타나 선행연구결과와 일치하였으며[13], 상사의 지지가 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보고한 연구결과[11,12]와 유사하였다. 사회적 지지는 업무수행 중 발생할 수 있는 어려움을 완화시켜주고 긍정적인 조직생활을 하도록 도와주므로[13] 조직몰입도가 높아져 직무성과 및 간호서비스의 질을 향상시켜 환자 만족도를 증대시키는 것으로 보고되었다[3]. 즉 혈액원 간호사가 받는 사회적 지지를

강화할 경우 조직몰입을 잘 할 수 있어 채용과정에서의 간호서비스의 질을 향상시킴으로써 현혈 참가자의 만족도가 높아질 것이다. 현혈 참가자의 만족도는 대상자의 현혈 지속 참가의지에 긍정적으로 작용하여[5] 궁극적으로 혈액원이 추구하는 혈액사업 안정화 방안에 기여할 수 있을 것이다. 이러한 효과를 증대시키기 위해서는 혈액원 간호사의 사회적 지지 강화방안에 대한 전략적 운영, 즉 조직차원에서의 직무 관련 정보적 지지, 멘토 및 프리셉터 제도를 강화시킬 것을 제안한다.

사회적 지지 다음으로 직무 관련 특성으로 조사한 직무만족도가 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타나, 종합병원 간호사의 직무만족도가 조직몰입의 주요 영향요인임을 보고한 연구결과[14], 재미한인간호사의 직무만족도가 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보고한 연구결과[15], 기업체 남녀관리자의 직무만족도가 조직몰입의 주요 영향요인인 것으로 보고한 연구결과[24]와 같은 맥락이다. 직무만족은 조직 구성원들이 현재의 직무에서 누릴 수 있는 임금, 보상, 상사 및 동료, 업무자체 등과 같은 근무환경에 얼마나 만족하는가에 대한 것으로[25] 직무만족도의 구성요소는 연구자에 따라 개인의 감정 등과 같은 내재적 만족과 작업환경 등의 외재적 만족 등 다양하게 제시되고 있다[24]. 그러나 본 연구에서는 직무만족도를 직무 관련 특성에 포함하여 1개 문항으로 측정했다는 제한점이 있다. 앞으로 직무만족도를 구성하는 다양한 요인들(직업 자체, 승진, 작업조건, 부가급부, 동료 직원과의 관계, 상사에 대한 만족 등)이 포함된 도구를 사용하여 직무만족도를 측정하여, 직무만족도의 하위요인들 중 어떤 요인이 혈액원 간호사의 조직몰입에 주요 영향을 미치는지를 파악하는 연구가 필요하다.

회귀분석결과, 혈액원에서의 총 근무경력이 조직몰입에 유의한 영향을 미친 것으로 나타나, 병원 간호사의 임상경력 기간에 따라 조직몰입에 차이가 있음을 보고한 선행연구결과[3,11,17]와 유사하였다. 즉 간호사의 근무경력 기간이 길수록 간호업무 수행 기술의 숙련도가 높아지고, 의사결정에 참여할 기회가 많아지며, 안정된 직위에서 업무에 대한 권한이나 책임감이 커져 조직이 추구하는 가치와 목표를 더 잘 수용하게 되어 조직몰입 수준이 더 높은 것으로 추정된다[15]. 향후 조직 차원에서 근무경력 기간이 짧은 간호사의 장기근속에 대한 기대치를 높일 수 있도록 근무경력 기간에 따른 맞춤형 경력개발 및 관리가 필요하다. 이러한 인력관리는 간호사의 조직몰입 뿐 아니라 긍정심리자본[4,26], 의사소통능력[27] 및 사회적 지지[28] 증진에도 기여할 것으로 기대된다. 즉 근무경력 기간이 긴 간호사는 그렇지 않은 간호사에 비해 업무 경험이 축적되어 임금이나 직

장에서의 성취 등 다양한 보상을 받을 기회가 많아 긍정심리자본 수준이 더 높으며[26], 실무 경력이 풍부하기 때문에 심각한 갈등 상황을 해결하기 위한 의사소통능력이 더 향상되어[29], 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적 자원인 사회적 지지 수준이 높다[28]. 본 연구대상자의 긍정심리자본, 의사소통능력 및 사회적 지지 수준이 동일 도구를 사용한 병원 간호사의 긍정심리자본[4,26], 의사소통능력[29], 사회적 지지 수준[13] 보다 높게 나타났는데, 이는 선행연구결과[26,29]가 반영되어 나타난 차이로 볼 수 있다.

한편, 연구변수인 긍정심리자본과 의사소통능력은 조직몰입과 유의한 정적 상관관계는 있었으나 회귀분석결과를 통해 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이 결과는 임상간호사의 의사소통능력과 조직몰입의 정적 상관관계를 보고한 선행연구결과와 유사하였으나[10], 간호사의 긍정심리자본이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 요인임을 보고한 연구결과[4]와는 차이가 있다. 이러한 차이가 나타난 이유를 다음과 같이 추정할 수 있다. 본 연구에서 회귀분석의 가정을 검정한 결과, 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없었으나, 독립변수간의 상관관계가 종속변수와의 상관관계 보다 크기 때문에 독립변수(긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지)를 모두 투입한 회귀모형2에서 사회적 지지가 두 변수(긍정심리자본, 의사소통능력)를 억제하여[30], 사회적 지지가 조직몰입을 유의하게 설명하고 나면 나머지 두 변수가 추가적으로 조직몰입을 설명할 부분이 없어 나타난 결과로 추정된다. 추후 연구에서는 이러한 점에 대한 신중한 검토가 필요하다.

본 연구에서 혈액원 간호사의 사회적 지지, 직무만족도, 혈액원에서의 총 근무경력 등 3개변수의 조직몰입에 대한 설명력이 36.1%로 나타나, 본 연구에서 다루지 않은 변수의 조직몰입에 대한 영향력을 확인하는 추가 연구가 필요하다.

## 결론 및 제언

본 연구는 혈액원 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하여 혈액원 간호사의 조직몰입 수준을 향상시키기 위한 인력관리에 필요한 기초자료를 제공하기 위한 연구이다. 연구대상자의 특성 중 연령, 결혼 상태, 혈액원에서의 총 근무경력, 직무만족도에 따라 조직몰입 수준에 유의한 차이가 있었으며, 사회적 지지 수준이 조직몰입 수준에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 직무만족도, 혈액원에서의 총 근무경력 순이었으며, 최종 회귀 모형의 설명력은 36.1%였다. 이로써 혈액원 간호사의 조직몰입 수준을 높이기 위해서는 사회적 지지 수준



과 직무만족도를 높일 수 있는 인력관리제도가 필요하며, 특히 혈액원에서의 근무경력 기간이 짧은 간호사의 조직몰입 수준을 향상시켜야 함을 파악할 수 있었다. 본 연구의 간호학적 유용성은 병원 간호사나 지역사회 간호사의 업무와는 특성이 다른 혈액원 간호사를 대상으로 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인을 파악한 점이다. 이로써 혈액원 간호사의 조직몰입 수준을 향상시키기 위한 인력관리 및 역량강화교육에 필요한 실증적 근거를 마련함으로써 혈액원 간호 조직의 성과 및 간호의 질 향상에 기여할 수 있을 것으로 기대한다. 그러나 본 연구는 전국 15개 지역의 혈액원 중 5개 지역의 혈액원 간호사 대상의 연구이므로 연구결과의 일반화에 제한점이 있다. 본 연구결과를 토대로 혈액원 간호사의 인력관리 방안의 개선 및 적용이 요구된다. 또한 혈액원 간호사의 조직몰입 증대 프로그램을 개발하여 조직몰입에 미치는 효과를 파악하는 연구, 혈액원 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인 중 본 연구에서 다루지 않은 영향 변수에 대한 추가 연구가 필요하다.

## REFERENCES

1. Korean Red Cross Blood Services. Blood services annual report [Internet]. Wonju: Korean Red Cross Blood Services. 2019 [cited 2020 June 3]. Available from: [https://https://bloodinfo.net/promotion\\_annualreport.do?brdno=33&brdclasscode=0100000000&search\\_option=&search\\_keyword=&current\\_pagenum=1](https://https://bloodinfo.net/promotion_annualreport.do?brdno=33&brdclasscode=0100000000&search_option=&search_keyword=&current_pagenum=1)
2. Korean Red Cross. Rules of enforcement of the Korean Red Cross Blood Center[Internet]. Seoul: Korean Red Cross. 2016. 8. 1[cited 2019 September 1]. Available from: [https://www.redcross.or.kr/redcross\\_morgue/redcross\\_morgue\\_informationcenter\\_regulation.do?action=detail&brdctno=195098&pagenum=1&search\\_brdclasscode=02&search\\_option=SUBJECT&search\\_keyword](https://www.redcross.or.kr/redcross_morgue/redcross_morgue_informationcenter_regulation.do?action=detail&brdctno=195098&pagenum=1&search_brdclasscode=02&search_option=SUBJECT&search_keyword)
3. Moon SJ, Han SS. The prediction factor on organizational commitment of the nurse. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2009;15(1):72-80. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2009.15.1.072>
4. Kim IS, Suh UB, Kim BN, Min AR. The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):10-19. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10>
5. Lee DH. Segmenting blood donors by motivations and strategies for retaining the donors in each segment [master's thesis]. [Cheongju]: Chungbuk National University; 2013. 65 p.
6. Lee SN, Kim JA. Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):181-190. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.181>
7. Lee MY, Kim KH. Influence of head nurses transformational leadership on staff nurses psychological well-being, stress and somatization - focused on the mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):166-175. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.166>
8. Muhammad A, Usman R. Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 2015;32(2):128-138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
9. Lee AK, Yeo JY, Jung SW, Byun SS. Relations on communication competence, job-stress and job-satisfaction of clinical nurse. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2013;13(12):299-308. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.299>
10. Lee HS, Kim JK. Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(4):488-496. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.488>
11. Im SB, Lee MY, Kim SY. Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):1-9. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.1>
12. Kim JE, Shin SH, Ko SJ. The effect of emotional labor, social support and anger expression on nurses' organizational commitment. *The Korean Journal of Stress Research*. 2018;26(1):1-6. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.1>
13. Hong S, Kwon MS. Affecting factors of hospital nurses emotional labor and social support on organizational commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2015; 24(4):259-269. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.259>
14. Lee JS. Effects of nurses' resilience, job satisfaction, and social support on organizational commitment. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2018;12(1):57-67. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.1.057>
15. Seo KS, Kim M, Park J. Effects of resilience and job satisfaction on organizational commitment in Korean-American registered Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):48-58. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.48>
16. Allen NJ, Meyer JP. Construct validation in organizational behaviour research: The case of organizational commitment. In: Goffin RD, Helmes E. *Problems and solutions in human assessment*. Boston: Springer; 2000. p. 285-314. [https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8\\_13](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13)
17. Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurses organizational commitment and career

- commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):335-344.
18. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
19. Choi YD, Lee DS. A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*. 2010;39(1):1-28.
20. Rubin RB, Martin MM, Bruning SS, Power DE. Test of a self-efficacy model of interpersonal communication competence. *Communication Quarterly*. 1993;41(2):210-220. <https://doi.org/10.1080/01463379309369880>
21. Hur GH. Construction and validation of a global interpersonal communication competence scale. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*. 2003;47(6):380-408.
22. Park JW. Work study for development of social support scale [dissertation]. [Seoul]: Yonsei University; 1985. 275 p.
23. Kim KH. The relationship of self-efficacy and social support on burnout of insurance review nurses [master's thesis]. [Seoul]: Hanyang University; 2008. 62 p.
24. Son JY. The effect of gender on the relationship between job satisfaction and organizational commitment of male and Female managers working at private companies in Korea. *Korea Open Access Journals*. 2011;80(1):81-116. <https://doi.org/10.33949/tws.2011..1.003>
25. Muhammad EM, Samina N, Basharat N, Rizwan QD. Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 2010;5(6):17-26. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n6p17>
26. Jeong E, Jung MR. Influences of compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on positive psychological capital of clinical nurses. *The Journal of The Korea Contents Association*. 2018;18(3):246-255. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.03.246>
27. IM SI, Kim HS, Park J. The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):274-282. <https://doi.org/10.5807/kjhn.2012.21.3.274>
28. Nam HY. Exploration of the relations with emotional labor of clinical nurses, social support, and job satisfaction. *Journal of Korean Society for Wellness*. 2014;11:69-79.
29. Kim SH, Lee MA. Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2014;20(3):332-341. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.332>
30. Kim IS, Ju HO, Hwang JM, Jeong YH. Multiple regression. In: Kim IS, Ju HO, Hwang JM, Jeong YH. *Data analysis & statistics for nursing research*. Pusan: Pusan National University; 2004. p. 215-216.