

병원근무 간호사의 직장애착도와 관련요인

제갈 봉순¹⁾ · 이 성 희²⁾

서 론

연구의 필요성

오늘날 국민의 복리 중 인간다운 삶을 보장하는 건강관련 부분에 대한 국민들의 관심과 요구가 급증하면서 병원은 사회조직에서 점점 더 중요한 영역을 차지하게 되었다. 또한 병원 조직이 소비자 중심으로 변화되면서 그들의 건강관련 욕구를 만족시켜주기 위해 최 일선에서 간호서비스를 제공하게 되는 간호인력의 관리는 매우 중요하게 대두되고 있다(김혜정, 2002).

또한 간호의 분야가 고도의 지식과 경험 그리고 기술을 필요로 하는 전문화된 간호요구에 대하여 보다 나은 양질의 간호를 제공하는 방향으로 간호전문직을 발전시켜 나가기 위해서는 간호사들의 자신의 직업에 대한 올바른 태도 및 직무에 대한 만족감이 중요하다 할 수 있다. 그러나 아직도 사회의 간호전문직에 대한 이해의 결여와 병원 조직의 목표를 달성하기 위한 병원 행정자들의 권위주의적인 태도 때문에 간호사들은 상당한 갈등을 경험하고 있으며, 간호사들이 생각하는 이상적인 간호 개념과 현실과의 갈등이 간호전문직에 대한 불만을 높이고, 나아가 간호의 질을 저하시키는 큰 원인이 되고 있다(이상미, 1995).

직무만족(job satisfaction)이란 한 개인이 자신의 직무와 관련하여 가지는 긍정적 정서상태라 할 수 있으며, 이는 개인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등과 밀접한 관계를 맺고 이러한

요소들의 충족의 정도는 근로의욕에 많은 영향을 미치고 작업동기부여와도 밀접한 관계를 가지고 있다(정수진과 고종식, 1998).

외국 문헌들을 살펴보면 직장애착의 선행변수는 연구자마다 매우 다양하지만 개인적 특성, 직무관련요인, 구조적 특성, 작업경험, 역할특성요인(Steers, 1977; Mathiew & Zajac, 1990; Brown, Nelson, & Bronkesh, 1993) 등 5가지로 대별될 수 있고, 결과변수로는 이직률, 참여도(결근율, 지각율), 잔류의도, 직무만족도, 조직유효성(Steers, 1977; Koch & Steers, 1978; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Luthans, Baack, & Taylor, 1987) 등을 제시하였다. 직장애착 또는 조직애착은 조직행동론에서 조직몰입(organizational commitment)과 같은 뜻으로 쓰이고 있는데, 근로자가 자기 직장에 대해 가지는 애정 또는 긍정적인 태도를 의미하며 조직에 대한 소극적인 충성심 이상의 것이며, 조직구성원들이 조직발전에 적극적으로 기여하려는 것과 같은 것이다.

국내의 직장애착에 관한 연구는 일반 기업체나 학교, 군대, 공무원, 병원구성원 등을 중심으로 제한된 독립변수만을 선정하여 직장애착과의 상관성을 연구한 논문이 대부분인데(황영호, 1987; 최정웅, 1991; 김병창, 1992) 병원조직 구성원을 대상으로 직장 애착도를 조사한 연구(서영준, 1995; 이상곤 등, 1999)와 군병원 간호장교를 대상으로 조직애착에 영향을 미치는 요인을 알아본 연구(김은희, 감신, 이경은, 한창현 및 박기수, 2001)에서 직무만족은 직장애착(조직애착)과 매우 깊은 관련성을 보였으며, 일부 종합병원을 중심으로 임상간호사의 직

주요어 : 직무만족도, 직장애착도

1) 대구산업정보대학 보건행정과 겸임교수

2) 경북대학교 간호대학 조교수(교신저자 E-mail: leesh@knu.ac.kr)

투고일: 2006년 7월 31일 심사완료일: 2007년 3월 9일

직무만족도와 이직의도에 관한 연구(김정희, 1996)에서 직무만족도가 높은 경우 이직의도가 적은 것으로 조사되었다. 또한 서영준(1995)이 직장에착에 관한 이론적 인과모형을 구성하여 병원근무자의 직장에착에 관한 인과모형을 검증한 바 있다.

본 연구에서는 선행연구에서 일반적 특성 및 근무특성이 직무만족도와 직장에착도에 미치는 연구와 서영준(1995)의 기대이론을 근거로 김은희 등(2001)이 군복무 간호장교에서 살펴본 인과모형이 1차 의료기관인 의원에서부터 대규모의 종합전문요양기관까지 다양한 규모의 병원에 근무하고 있는 광범위한 간호사들을 대상으로 인과모형이 일반화 될 수 있는지 알아보려고 하였다.

연구의 목적

본 연구는 다양한 규모의 병원근무 간호사의 직장에착도에 영향을 미치는 인과관계를 검증하여 간호사의 직무만족과 직장에착을 증진시키는 요인을 확인하고자 하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 상관분석을 통하여 직무만족도와 환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수 및 갈등수준 간의 상관관계를 알아보고, 동시에 직장에착도와 직무만족도, 환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수 및 갈등수준 간의 상관관계를 파악한다.
- 직무만족도를 매개변수로 설정하여 직장에착도에 대한 인과모형을 검증한다.

용어 정의

- 환경적 변수: 서영준(1995)의 기대이론을 바탕으로 이상곤 등(1999)이 수정 보완한 것으로 외부취업기회는 외부에서 다른 직장을 구할 수 있는 가능성의 정도로 정의하였으며, 가족의 지원은 가족으로부터의 지원, 예를 들면 가족의 구성원이 가사에 협조적인지 등을 측정하였고, 친구·동료·상사의 지원은 친구·동료·상사로부터의 도움 정도를 측정하는 도구를 사용하였다.
- 심리적 변수: 서영준(1995)의 연구에서 기대충족도는 직장이거나 직무에 대해 가졌던 기대가 충족된 정도를 말하며, 직무몰입은 직무에 몰두하는 정도, 긍정적 심성은 매사를 적극적이거나 긍정적으로 보는 마음, 부정적 심성은 매사를 소극적이거나 부정적으로 보는 마음, 그리고 입사전 기대감은 입사전 현 직장에 대한 기대정도를 의미하였다.
- 구조적 변수: 이상곤 등(1999)이 서영준(1995), 이강노(1991)이 연구한 것을 바탕으로 직무의 자율성, 근무부서 통제권, 직무명확성, 자원의 불충분성, 직무단순성, 분배의 정의, 승진기회, 고용의 안정성, 근무환경 위해성, 보상 및 복리후생

으로 정리한 것을 사용하였다.

- 갈등수준: 갈등수준 항목은 외국에서 개발된 수직적 갈등과 수평적 갈등 항목의 설문 문항 중 이강노(1991)가 실제로 병원조직 특성에 적합한 것을 선정하여 개발한 설문항목을 사용하였다.
- 직무만족도: 직무만족이란 자신의 직무 또는 직무경험에 대한 평가로부터 결과되어지는 직장 조직원 자신의 유쾌하거나 긍정적인 감정상태(Lock, 1976)를 의미하는데, 본 연구에서는 Allen & Meyer(1990)가 개발한 직무만족·직장에착도 측정도구를 이상곤 등(1999)이 표준화한 직무만족도 측정도구를 이용하였다.
- 직장에착도: 직장에착은 조직에착과 같은 의미로 조직구성원이 자기가 속해 있는 조직과 동일시하고 조직에 관여하며 그 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직구성원의 의향을 의미하는데(Staw, 1977), 본 연구에서는 Allen & Meyer(1990)가 개발한 직무만족·직장에착도 측정도구를 이상곤 등(1999)이 표준화한 직장에착도 측정도구를 이용하였다.

연구 방법

연구대상 및 자료수집

D광역시에 소재한 병원 중 종합전문요양기관인 대학병원 2곳, 300-900병상 미만 규모의 종합병원 3곳, 그리고 300병상 미만의 병원 6곳을 임의로 선정하여 이들 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 설문조사를 하였다.

본 조사는 2004년 1월부터 3월까지 조사대상 병원에 근무하고 있으면서 D시 임상간호사회에 등록되어 있는 1,485명(종합전문요양기관 916명, 종합병원 246명, 병원 323명)을 대상으로 설문조사를 하였다. 이 중 1,050명(70.7%)으로부터 설문지를 회수하였으며, 자료가 불충분한 61부를 제외하고 989부(66.6%)를 최종 분석대상으로 하였다. 병원 종별로는 종합전문요양기관근무 간호사 916명 중 510명(응답률 55.7%), 종합병원근무 간호사 246명 중 185명(응답률 75.2%), 병원근무 간호사 323명 중 294명(91.0%)의 자료를 최종 분석대상으로 하였다.

조사방법은 무기명 자기기입식 방법에 의해 설문하였으며, 설문지는 각 병원의 간호부서장의 도움으로 배부하여 작성 후 회수하였다.

직장에착도에 대한 인과모형과 모형의 구성요소

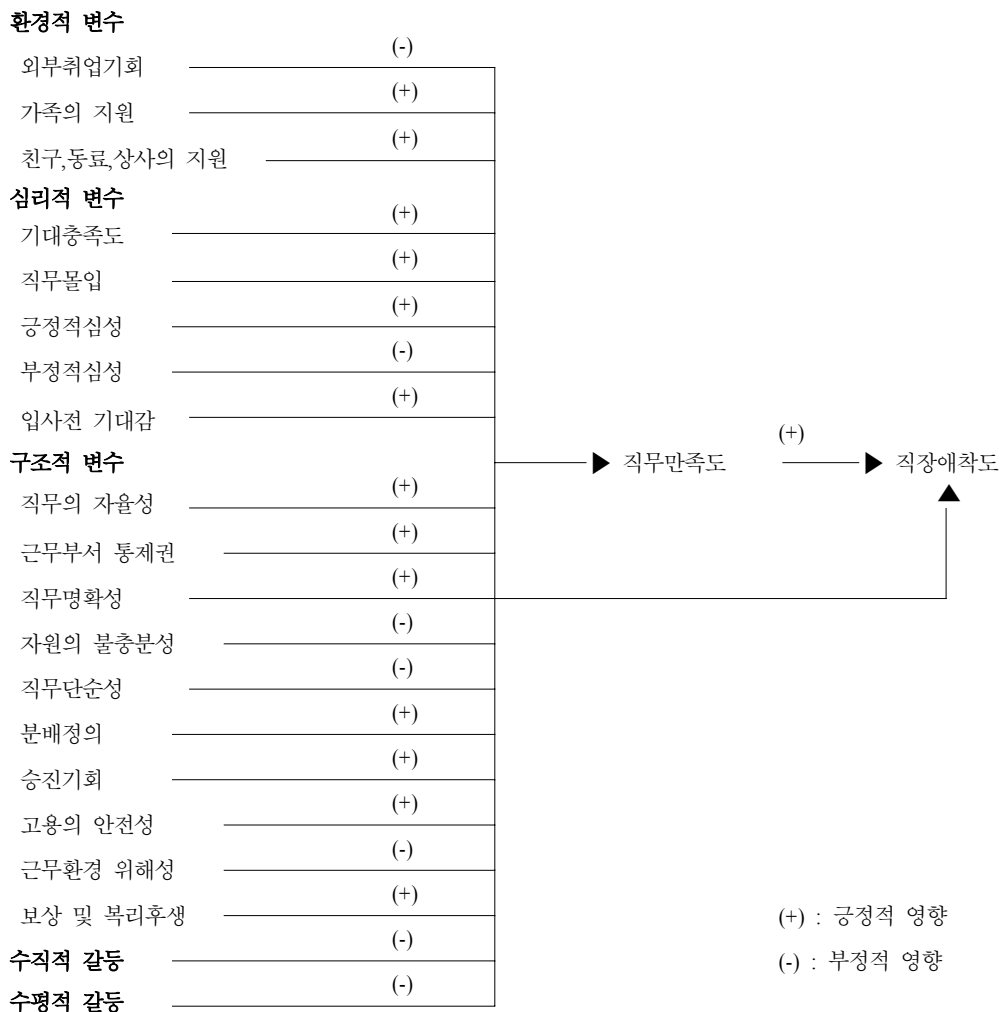
본 연구에서는 서영준(1995)의 기대이론(expectancy theory)

에 바탕을 둔 직장애착에 관한 이론적 인과모형을 참고로 하고, 기존의 참고문헌을 고찰하여 일부 수정한 후 인과모형을 설정한 이상곤 등(1999)과 김은희 등(2001)의 인과모형을 근거로 하였다.

설문지는 직장애착에 영향을 미치는 근무조건 항목은 서영준(1995)의 직장애착항목과 이상곤 등(1999)의 직장애착항목, 그리고 Mowday et al.(1982)이 개발한 조직애착항목(organizational commitment questionnaire, OCQ)을 참조하였다. 갈등수준 항목은 외국에서 개발된 수직적 갈등과 수평적 갈등 항목의 설문 문항 중 이강노(1991)가 실제로 병원조직 특성에 적합한 것을 선정하여 개발한 설문항목을 사용하였으며, 직무만족도와 조직애착도는 각각 Brayfield & Rothe(1951)가 개발한 척도와 Allen & Meyer(1990)가 개발한 척도를 사용하여 전반적인 직무만족도와 직장애착도를 측정하였다. 직무만족이란 자신의 직무 또는 직무경험에 대한 평가로부터 결과되어지는 직장 조직원 자신의 유쾌하거나 긍정적인 감정상태를 의미하는데

(Lock, 1976), 본 연구에서는 상사들의 모순된 지시, 업무량, 동료지원관계, 상사와의 관계, 긍지감, 인간관계, 자율성, 업무요구도, 조직요구도, 보수, 복지후생제도 등으로 직무만족도를 측정하였다. 직장애착은 조직애착과 같은 의미로 조직구성원이 자기가 속해 있는 조직과 동일시하고 조직에 관여하며 그 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직구성원의 의향을 의미하는데(Staw, 1977), 본 연구에서는 업무만족, 동료관계 우호성, 충성심, 일체감, 직장 이직성, 병원분위기, 신념, 전망, 보수 이직성, 상급자통솔력, 병원 근무조건이나 분위기 등으로 직장애착도를 측정하였다.

이 연구에서 제시된 직장애착에 관한 인과모형에서는 직무만족도를 매개변수로 하였는데, 직무만족도와 직장애착심과의 인과적 순위는 확립된 정설이 없으며(Vandenberg & Lance, 1992), 제시된 독립변수들이 직장애착심에 직접적 영향을 미치는지 아니면 직무만족도를 통해 간접적으로 영향을 미치는지에 관해서는 논란이 있다. 그러나 Lincoln & Kalleberg



<그림 1> 직장애착도에 관한 인과모형

(1992)의 연구와 서영준(1995)의 연구결과를 참조하여 직무만족도를 직장에착심의 매개변수로 사용하여 이상곤 등(1999)이 병원조직 구성원을 대상으로 이론적 모형을 세우고 검증한 것과 김은희 등(2001)이 군 복무 간호장교를 대상으로 재 검토한 것을 이론적 모형으로 사용하였다.

설문지 구성은 대상자의 일반적 특성과 근무병원 관련 특성 14문항, 갈등수준 8문항, 근무조건과 관련하여 환경적변수 3문항, 심리적 변수 5문항, 구조적 변수 10문항으로 모두 18 문항으로 구성하였으며, 직무만족도 11문항, 직장에착도 11문항으로 총 62문항이다.

이 연구의 기본적인 틀과 각 독립변수와 매개변수, 그리고 종속변수와의 상관관계는 <그림 1>과 같다.

연구도구

설문지 응답의 신뢰성 평가는 직무만족도와 직장에착도 문항에 대한 신뢰계수(Cronbach's alpha)를 구하여 평가하였는데, 직무만족도와 직장에착도 문항에 대한 알파계수는 각각 0.78과 0.79로 내적 일관성을 보여 어느 정도 신뢰성을 확보할 수 있었다. 직무관련 변수들은 구성타당도 측면만 고려한 이론적 변수이므로 내적상관성은 고려하지 않고 합산이 필요할 경우 부호의 방향만 일치시켰다. 설문지의 척도는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다'의 1점까지의 리커트형의 5점 척도를 이용하였으며, 하부영역은 측정된 문항의 점수를 더하여 문항수로 나눈 평균점수를 사용하였다. 이때 갈등수준의 문항들은 방향의 일관성을 갖기 위하여 점수가 높으면 갈등수준이 높게 나타나도록 긍정형 문항은 부정형으로 처리하여 환산하였으며, 조직에착도의 더 많은 보수를 주는 직장, 능력을 발휘할 수 있는 직장에 대한 문항도 부정형의 설문으로 역환산하여 평균점수를 구하였다. 또한 직무관련 변수 중 환경적 변수, 심리적 변수와 구조적 변수는 합산할 경우 부정형 문항인 외부취업기회, 부정적 심성, 자원의 불충분성, 직무단순성과 근무환경 위해성 5문항은 역환산하여 평균점수를 구하였으나 직장에착도에 관한 인과모형에서는 세부항목별 영향을 살펴보기 위하여 원 문항을 그대로 사용하였다.

자료분석 방법

SAS ver 8.12를 이용하여 대상자들의 일반적인 특성과 근무병원 관련 특성별 빈도를 구하였으며, 상관분석을 이용하여 직무만족도, 직장에착도와 갈등점수, 근무조건의 세부항목 간에 관련성을 알아보았다. 그리고 LISREL ver 8.3을 이용하여 선행연구의 이론적인 인과모형을 검증하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자 989명의 일반적인 특성으로 연령 분포는 25세-29세가 336명(34.0%)으로 가장 많았으며, 학력은 전문대졸이 63.8%, 결혼상태는 미혼이 53.2%로 가장 높았고, 기혼이면서 시부모 혹은 친정부모와 같이 살고 있지 않는 독립세대인 간호사가 38.6%, 그리고 기혼이면서 시부모 혹은 친정부모와 함께 살고 있는 경우는 8.2%였다. 종교는 63.5%가 있었으며, 병원근무 총 경력은 10년 이상 근무 35.9%, 3년 이상 6년 미만 25.2%, 1년 이상 3년 미만 근무 17.1%의 순이었다.

현 병원 근무경력이 10년 이상 근무한 경우가 31.2%로 가장 높았고, 현 근무부서에 근무한 기간은 1년 이상 3년 미만이 33.3%로 가장 높았다. 병상수는 300병상 미만 근무자가 29.7%, 300병상 이상 900병상 미만인 종합병원 근무자가 18.7%, 900병상 이상인 종합전문요양기관(3차 병원) 근무자가 51.6% 이었다. 현재 직위는 일반간호사가 84.3%로 대부분이

<표 1> 대상자의 일반적인 특성

| 특성 | n (%) | 특성 | n (%) |
|--------------|-----------|--------------|------------|
| 연령(세) | | 현부서 근무기간(년) | |
| ≤24 | 195(19.7) | <1 | 191(19.3) |
| 25 - 29 | 336(34.0) | 1 -<3 | 329(33.3) |
| 30 - 34 | 193(19.5) | 3 -<6 | 262(26.5) |
| 35 - 49 | 146(14.8) | 6≤ | 207(20.9) |
| 40≤ | 119(12.0) | 병상수 | |
| 학력 | | <300 | 294(29.7) |
| 전문대졸 | 631(63.8) | 300 -<900 | 185(18.7) |
| 대졸 | 299(30.2) | 900≤ | 510(51.6) |
| 대학원이상 | 59(6.0) | 현 직위 | |
| 결혼상태 | | 일반간호사 | 834(84.3) |
| 미혼 | 526(53.2) | 책임간호사 | 58(5.9) |
| 기혼(독립세대) | 382(38.6) | 수간호사이상 | 97(9.8) |
| 기혼[(시)부모 동거] | 81(8.2) | 현 부서 | |
| 종교 | | 외래 | 71(7.2) |
| 없음 | 361(36.5) | 병동 | 521(52.7) |
| 있음 | 628(63.5) | 기타 | 397(40.1) |
| 병원근무 총경력(년) | | 발번근무 | |
| <1 | 50(5.1) | 0회 | 282(28.5) |
| 1 - <3 | 169(17.1) | 월 1-4회 | 113(11.4) |
| 3 - <6 | 249(25.2) | 월 5-9회 | 545(55.1) |
| 6 - <10 | 166(16.8) | 월 10회≤ | 49(5.0) |
| 10≤ | 355(35.9) | 현재병원 근무경력(년) | |
| 현재병원 근무경력(년) | | <1 | 73(7.4) |
| <1 | 73(7.4) | 1 - <3 | 212(21.4) |
| 1 - <3 | 212(21.4) | 3 - <6 | 245(24.8) |
| 3 - <6 | 245(24.8) | 6 - <10 | 150(15.2) |
| 6 - <10 | 150(15.2) | 10≤ | 309(31.2) |
| 10≤ | 309(31.2) | 합 계 | 989(100.0) |

었으며, 근무 부서는 병동 근무자가 52.7%로 절반 이상을 차지하고 있었고, 밤번 근무는 월 5-9회 한다고 응답한 간호사가 55.1% 이었다<표 1>.

직무만족도, 환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수 및 갈등수준과 직무만족도, 직장애착도간의 상관관계

근무조건과 갈등수준 점수와 직무만족도 점수간의 상관관계와 근무조건과 갈등수준, 그리고 직무만족도 점수와 직장애착도 점수간의 상관관계를 알아 본 결과는 <표 2>와 같은데, 직무만족도 점수와 근무조건 영역의 세부항목과 갈등수준 점수와의 상관관계의 방향은 그림 1에서 제시한 부호와 모두 동일하게 나타났으며 이들 모두는 통계적으로 유의하였다 (p<0.01).

직무만족도와 근무조건 및 갈등수준과의 상관관계에서 양(+)의 관련성을 나타낸 것 중에는 심리적 변수 중 기대충족도가 가장 높은 관련성을 보여 표본상관계수 r=0.5213으로 나타났으며, 그 다음으로는 구조적 변수 중 보상 및 복리후생이 r=0.4942, 분배의 정의 r=0.4716, 그리고 심리적 변수 중 긍정적 심성이 r=0.4259 순으로 나타났다. 음(-)의 관련성을 보인

것은 수직적 갈등, 수평적 갈등, 그리고 환경적 변수 중 외부취업기회, 심리적 변수 중 부정적 심성, 구조적 변수 중 자원의 불충분성, 직무의 단순성, 그리고 근무환경의 위해성으로 나타났으며, 이들 중 수직적 갈등과 직무만족도 간에는 표본상관계수가 -0.4602로 가장 높게 나타나 수직적 갈등과 직무만족도간에는 높은 부정적 관련성이 있었다. 그 다음 부정적 요소로는 수평적 갈등이 r=-0.2962, 구조적 변수 중 자원의 불충분성이 r=-0.2570, 그리고 심리적 변수 중 부정적 심성이 r=-0.2749 순으로 높은 부정적 관련성을 보였다.

직장애착도와외의 관계에서는 직무만족와의 관련성이 r=0.7685로 매우 높은 양의 상관관계를 보였으며, 나머지 변수들과의 상관관계 방향은 직무만족도의 경우와 동일하였다. 양의 관련성이 높은 것은 심리적변수 중 기대충족도가 r=0.6112로 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 구조적 변수 중 보상 및 복리후생이 0.50941, 심리적 변수 중 직무몰입이 r=0.5081 순으로 높게 나타났으며, 음의 관련성은 수평적 갈등이 r=-0.4533, 심리적변수 중 부정적 심성이 r=-0.2954, 그리고 수평적 갈등이 r=-0.2875 순으로 나타났다<표 2>.

인과모형의 추정계수와 직장애착도에 대한 변수들의 효과

인과모형을 이용하여 직장관련 변수들이 직장애착도에 미치는 순수한 영향을 평가한 결과는 <표 3>과 같다. 인과모형의 이론적인 모형은 그림 1에 가정되어 있는 경로를 설정하였으며, 모형의 적합도를 높이기 위하여 포화모형(saturated model)에서 출발하여 통계적으로 유의하지 않은 모든 변수들을 제외시킨 후 다시 제외된 변수들 중에서 유의한 변수가 있으면 추가하는 방식으로 모형을 찾았다. 이때 검정의 민감성을 배제하여 추정회귀계수들의 통계적 유의성의 의미를 부여하기 위하여 표본의 크기를 300으로 조정 한 후 경로분석을 하였다. 최종모형의 적합도는 AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index) 0.93, RMR(Root Mean Square Residual) 0.011로 좋은 모형으로 평가할 수 있었으며, 직장애착도에 대한 모형의 설명력은 71.0%였다.

최종 모형을 살펴보면 매개변수인 직무만족도의 효과가 0.42로 가장 높게 나타났으며, 직장애착도에 직접효과를 가지는 변수들로는 근무조건에서 환경적 변수의 세부항목 중 외부취업기회(-0.08)와 수직적 갈등(-0.14)이 부정적 영향을 미치는 것으로 평가되었고, 심리적 변수의 세부항목 중 기대충족도(0.20), 직무몰입(0.13), 그리고 긍정적 심성(0.09)과 구조적 변수 중에서는 보상 및 복리후생(0.15)이 긍정적 영향을 미치는 변수로 평가되었다. 직무만족도를 매개변수로 한 간접효과를 미치는 변수들은 근무조건의 심리적 변수 세부항목

<표 2> 근무조건 및 갈등수준의 독립변수와 직무만족도, 직장애착도 점수간의 상관계수

| 변 수 | 상 관 계 수 | |
|--------------|---------|---------|
| | 직무만족도 | 직장애착도 |
| 직무만족도 | - | 0.7685 |
| 환경적 변수주) | | |
| 외부취업기회 | 0.3465 | 0.3710 |
| 가족의 지원 | -0.1506 | -0.2023 |
| 친구·동료·상사의 지원 | 0.2502 | 0.2552 |
| 심리적 변수주) | | |
| 기대충족도 | 0.3012 | 0.2944 |
| 직무몰입 | 0.5669 | 0.6373 |
| 긍정적심성 | 0.5213 | 0.6112 |
| 부정적심성 | 0.4187 | 0.5081 |
| 입사전 기대감 | 0.4259 | 0.4557 |
| 구조적 변수주) | | |
| 직무의 자율성 | -0.2749 | -0.2954 |
| 근무부서 통제권 | 0.2303 | 0.2353 |
| 직무명확성 | 0.6327 | 0.6040 |
| 자원의 불충분성 | 0.3955 | 0.3306 |
| 직무단순성 | 0.2247 | 0.1984 |
| 분배의 정의 | 0.3955 | 0.3074 |
| 승진기회 | -0.2570 | -0.2341 |
| 고용의 안정성 | -0.2114 | -0.1914 |
| 근무환경 위해성 | 0.4716 | 0.4781 |
| 보상 및 복리후생 | 0.3136 | 0.3182 |
| 수직적갈등 | 0.4036 | 0.4210 |
| 수평적갈등 | -0.1722 | -0.1898 |
| | 0.4942 | 0.5094 |
| | -0.4602 | -0.4533 |
| | -0.2962 | -0.2875 |

p < 0.01 for all test H₀ : p=0

주) 변수 문항 중 부정적 문항은 역으로 환산함

중 기대충족도(0.18), 긍정적 심성(0.16)과 입사전 기대감(0.07)이, 구조적 변수의 세부항목 중에서는 직무의 자율성(0.15), 직무명확성(0.15), 분배의 정의(0.12), 고용의 안정성(0.09)과 보상 및 복리후생(0.19)이 긍정적 영향을 미치는 변수로 평가되었으며, 수직적 갈등(-0.26)은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

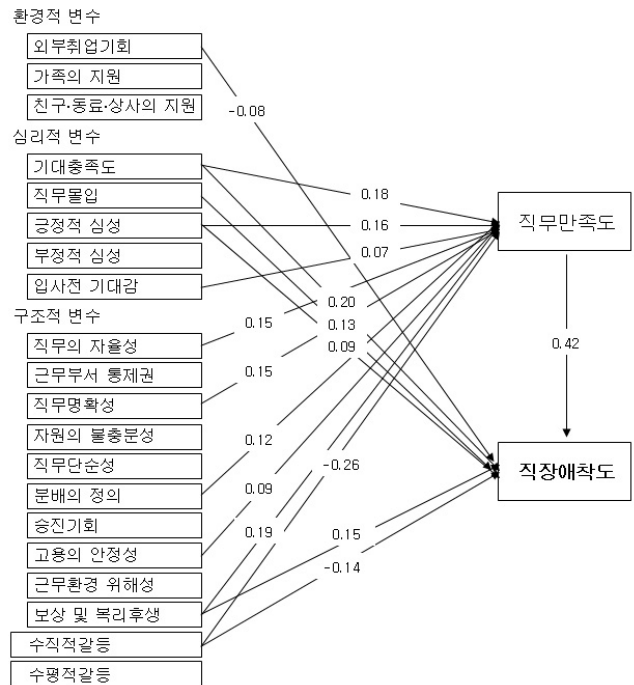
직장애착도에 영향을 미치는 직·간접효과를 종합한 총효과는 매개변수인 직무만족도를 제외하면 심리적 변수 중 기대충족도(0.28)가 가장 높았으며, 수직적 갈등(-0.25), 구조적 변수 중 보상 및 복리후생(0.24), 심리적 변수 중 긍정적 심성(0.16), 그리고 직무몰입(0.13) 순으로 나타났다. 매개변수인 직무만족도에 영향을 미치는 변수는 수직적 갈등(-0.26), 구조적 변수 중 보상 및 복리후생(0.19), 심리적 변수 중 기대충족도(0.18), 긍정적 심성(0.16) 순으로 나타났다<표 3>.

직장애착도에 대한 인과모형의 경로도는 <그림 2>와 같다.

<표 3> 인과모형의 추정계수와 직장애착도에 대한 변수들의 효과

| | 직장애착도 | | | 총효과 |
|--------------|---------|---------|-------|---------|
| | 직무만족도 | 조직애착도 | | |
| | | 직접효과 | 간접효과 | |
| 매개변수 | | | | |
| 직무만족도 | | 0.42** | - | 0.42** |
| 환경적 변수 | | | | |
| 외부취업기회 | - | -0.08** | - | -0.08* |
| 가족의 지원 | - | - | - | - |
| 친구·동료·상사의 지원 | - | - | - | - |
| 심리적 변수 | | | | |
| 기대충족도 | 0.18** | 0.20** | 0.08 | 0.28** |
| 직무몰입 | - | 0.13** | - | 0.13** |
| 긍정적 심성 | 0.16** | 0.09** | 0.07 | 0.16** |
| 부정적 심성 | - | - | - | - |
| 입사전 기대감 | 0.07* | - | 0.03 | 0.03* |
| 구조적 변수 | | | | |
| 직무의 자율성 | 0.15** | - | 0.06 | 0.06** |
| 근무부서 통제권 | - | - | - | - |
| 직무명확성 | 0.15** | - | 0.06 | 0.06** |
| 자원의 불충분성 | - | - | - | - |
| 직무단순성 | - | - | - | - |
| 분배의 정의 | 0.12** | - | 0.05 | 0.05* |
| 승진기회 | - | - | - | - |
| 고용의 안정성 | 0.09** | - | 0.04 | 0.04* |
| 근무환경 위해성 | - | - | - | - |
| 보상 및 복리후생 | 0.19** | 0.15** | 0.08 | 0.24** |
| 수직적 갈등 | -0.26** | -0.14** | -0.11 | -0.25** |
| 수평적 갈등 | - | - | - | - |

* : p<0.05, ** : p<0.01



<그림 2> 직장애착도에 대한 인과모형 경로도

논 의

의료지식의 확대, 의료를 필요로 하는 인구의 증가, 국민 건강수준의 향상과 건강에 대한 기대증가, 환자의 권리주장 등으로 간호의 전문성이 더욱 요구되고 있으므로 간호사 자신의 전문성을 충분히 발휘할 수 있는 포괄적인 능력이 요구되고 있다(이옥숙, 1987). 전문화 된 간호요구에 대하여 보다는 양질의 간호를 제공하는 방향으로 간호전문직을 발전시켜 나가기 위해서는 간호사들의 자신의 직업에 대한 올바른 태도 및 직무에 대한 만족감이 중요하다 할 수 있다.

본 연구에서 경로분석을 이용한 인과모형에서 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수는 9개였다. 이 중 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는 유의한 변수는 중요도의 순서로 보상 및 복리후생(0.19), 기대충족도(0.18), 긍정적 심성(0.16), 직무의 자율성(0.15), 직무명확성(0.15), 분배의 정의(0.12), 고용의 안정성(0.09), 입사전 기대감(0.07)의 순이었으며, 부정적 영향을 미치는 유의한 변수는 수직적 갈등(-0.26)이었다. 김은희 등(2001)의 군병원 간호장교를 대상으로 한 경로분석에서 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수는 11개였는데, 긍정적 영향을 미치는 유의한 변수는 중요도의 순서로 기대충족도(0.25), 직무몰입(0.14), 보상 및 복리후생(0.13), 직무명확성(0.13), 긍정적 심성(0.12), 가족의 지원(0.12), 친구·동료·상사의 지원(0.09), 승진 기회(0.08), 입대 전 기대감(0.08)의 순이었으며, 부정적 영향을 미치는 유의한 변수는 수직적 갈등

(-0.20), 수평적 갈등(-0.08)의 순으로 군 특수 상황의 변수를 고려한다면 유사하다고 할 수 있겠다.

또한 이 연구와 모형이 같고 민간 병원의 간호직을 대상으로 한 이상곤 등(1999)의 경로분석에서는 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수는 9개 있는데, 긍정적 영향을 미치는 유의한 변수는 중요도의 순서로 기대충족도, 보상 및 복리후생, 긍정적 심성, 직무명확성, 고용의 안정성, 직무몰입, 친구·동료·상사의 지원의 순이었으며, 부정적 영향을 미치는 유의한 변수는 수직적 갈등, 외부취업기회의 순으로 중요도의 순서에는 약간의 차이가 있으나 비슷한 결과를 보였다. 본 연구와 약간의 차이는 있지만 변수가 유사하고 민간병원 전 직원을 대상으로 인과모형을 살펴본 서영준(1995)의 연구에서는 유의한 변수가 9개였는데, 기대충족도, 긍정적 심성, 상사의 지원, 직무몰입, 임금의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었으며, 직무의 단순성, 직무의 모호성, 부정적 심성, 외부취업기회의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었고, 민간병원 보험심사간호사를 대상으로 다중회귀분석을 한 서영준과 김정희(2001)의 연구에서는 보상의 공정성, 동기부여, 직무의 다양성, 기대충족도, 직무의 자율성, 긍정적 심성, 상사의 지원의 순으로 긍정적 영향력을, 직무의 모호성, 부정적 심성의 순으로 부정적 영향력을 미치고 있어 본 연구와 부분적으로 부합되고 있었다.

직장애착도에 직접적으로 영향을 미치는 유의한 변수는 7개로 중요도의 순서로 직무만족도(0.42), 기대충족도(0.20), 보상 및 복리후생(0.15), 직무몰입(0.13), 긍정적 심성(0.09)의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었고, 수직적 갈등(-0.14), 외부취업기회(-0.08)의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었다. 간호장교를 대상으로 한 김은희 등(2001)의 연구에서는 조직애착도에 직접적으로 영향을 미치는 유의한 변수는 7개로 중요도의 순서로 직무만족도, 기대충족도, 승진기회, 긍정적 심성, 보상 및 복리후생의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었고, 직무 단순성, 외부취업기회의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었다. 민간병원 간호직을 대상으로 한 이상곤 등(1999)의 연구에서는 직장애착도에 직접적으로 영향을 미치는 유의한 변수는 9개로, 중요도의 순서로 보면 직무만족도, 고용의 안정성, 기대충족도, 직무몰입, 긍정적 심성, 수직적 갈등의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었으며, 외부취업기회, 자원의 불충분성, 근무환경 위해성의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었다. 민간병원 전직원을 대상으로 한 서영준(1995)의 연구에서는 유의한 변수가 8개로 직무만족도, 기대충족도, 고용안정성, 분배정의, 상사의 지원 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었으며, 직무갈등, 승진기회, 외부취업기회의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었고, 민간병원 보험심사간호사를 대상으로 한 서영준과 김정희(2001)의 연구에서는 기대충족도, 직무몰

입, 보상의 공정성, 직업의 안정성, 직무의 다양성, 긍정적 심성 순으로 긍정적 영향력을, 부정적 심성, 자원의 부적절성 등이 부정적 영향력을 미치고 있었다. 이런 결과는 본 연구결과와 어느 정도 일치하는 결과였다.

본 연구에서 직장애착도에 직무만족도를 통하여 미치는 간접효과를 고려한 총효과의 측면에서 각 변수들의 직장애착도에 대한 상대적 중요성을 살펴보면, 직무만족도가 가장 큰 영향을 미치고 있었고, 그 다음으로 기대충족도, 수직적 갈등, 보상 및 복리후생, 긍정적 심성, 직무몰입, 외부취업기회, 직무의 자율성, 직무명확성, 분배의 정의, 고용의 안정, 입사전 기대감의 순이었다. 김은희 등(2001)의 연구에서는 직무만족도가 가장 큰 영향을 미치고 있었고, 그 다음으로 기대충족도, 긍정적 심성, 승진기회, 보상 및 복리후생, 수직적 갈등, 직무만족도, 가족의 지원, 직무몰입, 직무명확성, 외부취업기회의 순이었으며, 이상곤 등(1999)의 연구에서는 직무만족도가 가장 큰 영향을 미치고 있었고, 그 다음으로 고용의 안정성, 기대충족도, 직무몰입, 긍정적 심성, 외부취업기회, 보상 및 복리후생, 자원의 불충분성, 근무환경 위해성, 근무부서 통제권의 순이었으며, 서영준(1995)의 연구에서는 직무만족도, 기대충족도, 상사의 지원, 고용안정성, 직무의 단순성, 외부취업기회, 부정적 심성, 분배정의, 승진기회, 긍정적 심성의 순으로 중요도의 순서에는 약간의 차이가 있으나 본 연구결과와 비슷하였다.

직장애착도에 대한 모형의 설명력은 71.0%로 나타나 우리나라에서 민간 병원 직원을 대상으로 한 서영준(1995)의 연구 59.4%, 이상곤 등(1999)의 연구 52%, 간호장교를 대상으로 한 김은희 등(2001)의 51%, 보험심사간호사를 대상으로 한 서영준과 김정희(2001)의 연구 39.1%보다 높았는데, 과거의 일반적인 행동과학 연구에서 사용된 모형들의 설명력이 20-30%선에 머물렀던 것과 비교하면(Price & Muller, 1986) 높은 설명력을 나타낸 것으로 해석된다. 또한 이 모형의 적합도 지표는 adjusted goodness of fit index가 0.93으로 0.90을 넘고 root mean square residual은 0.011로 좋은 모형으로 평가할 수 있는 것으로 나타났다.

이 연구의 제한점으로는 첫째, 자기기입식 설문조사 자체가 안고 있는 제한점으로 조사의 타당성에 문제가 있을 수 있고, 변수의 측정이 주관적 인식을 바탕으로 하여 개인적으로 느끼는 각 변수들에 대한 평가가 다를 수 있다는 것이다. 그러나 이 연구에서 신뢰도 분석을 통하여 어느 정도 신뢰성을 확보할 수 있었고, 직장애착도 자체가 주관적 평가이므로 영향요인들도 주관적으로 평가하는 것이 문제가 없을 것으로 생각된다. 현실적으로 어려움이 있겠지만 추후 연구의 질 향상을 위해 이러한 제한점을 극복하는 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다. 둘째, 이 연구는 횡단연구이므로 독립변수,

매개변수, 종속변수간의 진정한 인과관계를 알기가 어렵다는 것이다. 그러나 자료분석 결과 이 연구의 모형에서 설정한 가설과 일치하게 나타나고 기존의 이론과 부합되고 있어 향후 연구에 참고가 될 것으로 생각되며, 이러한 제한점을 극복하는 중단연구가 이루어져야 하겠다. 셋째, 이 연구에서 사용한 독립변수가 직무만족도와 직장에착도를 설명하기에 충분하며 적절한가에 대한 의문이 있을 수 있는데, 많은 독립변수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형이 적합하고 설명력이 높아 변수선정의 적절성을 뒷받침하는 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구를 통하여 직무만족과 직장에착을 증진시키기 위해서는 기대 충족도를 높이는 직장, 직무몰입을 할 수 있는 환경조성, 직무에 가능한 많은 자율성을 부여하고, 자율성과 몰입을 위해서 직무의 명확성이 분명해야 할 것으로 생각된다. 또한 수직적 갈등 해소에 노력하여야 하며 분배의 정의를 실현하려는 노력과 고용의 안정성 추구, 그리고 보상 및 복리후생에 경영자들은 힘 써야 할 것으로 생각된다. 무엇보다 긍정적 심성을 갖는 것이 중요한 요인으로 나타나므로 병원에 근무하는 간호사 당사자가 병원에 긍정적 심성을 갖도록 병원과 본인이 노력하여야 하겠다.

참고문헌

- 김병창 (1992). 조직 코미트먼트와 조직 임플로이먼트가 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세종대학교 석사학위논문.
- 김은희, 감신, 이경은, 한창현, 박기수 (2001). 군병원 간호장교의 조직에착도에 영향을 미치는 요인. *보건행정학회지*, 11(4), 109-128.
- 김정희 (1996). 임상간호사의 직무만족도와 이직에 관한 연구. 고신대학교 석사학위논문.
- 김혜정 (2002). 중소병원과 대학병원간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문.
- 서영준 (1995). 병원근무자의 직장에착에 관한 연구. *보건행정학회지*, 5(2), 173-201.
- 서영준, 김정희 (2001). 보험심사간호사의 직무만족과 직장에착에 관한 연구. *보건행정학회지*, 11(1), 62-86.
- 이강노 (1991). 병원조직내 전문직간의 갈등에 관한 경험적 연구. 청주대학교 박사학위논문.
- 이상곤, 감신, 박재용, 한창현, 김건엽, 이원기, 차병준 (1999). 병원조직구성원의 직장에착에 영향을 미치는 요인. *보건행정학회지*, 9(1), 201-233.
- 이상미 (1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족도 및 이직의도에 미치는 영향. *한국간호과학회지*, 25(4), 790-803.
- 이옥숙 (1987). 임상간호원의 자아개념, 직무만족도, 소진경험 정도간의 상관관계에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문.
- 정수진, 고종식 (1998). *산업 및 조직 심리학*. 서울 : 삼우사.
- 최정웅 (1991). 병원조직 구성원의 조직에착의 선행변수와 결과변수. 경북대학교 석사학위논문.
- 황영호 (1987). *공무원의 조직에착에 관한 연구*. 서울대학교 석사학위논문.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Appl Psychol*, 63, 1-18.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *J Appl Psychol*, 35, 307-311.
- Brown, S. W., Nelson, A., & Bronkesh, S. J. (1993). *Patient satisfaction says quality service for practice success*. Maryland : An Aspen Publication.
- Koch, J. L., & Streers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction and turnover among public employees. *J Vocat Behav*, 12, 119-128.
- Lincoln, J. R., & Kalleberg, A. L. (1992). *Culture, control, and commitment; A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. New York : Cambridge University Press.
- Lock, E. A. (1976). *The nature and cause. Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally College Publishing Company.
- Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L. (1987). Organization commitment. Analysis of Antecedents. *Hum Relat*, 40, 111-126.
- Mathiew, J. E., & Zajac, D. M.(1990). A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organization commitment. *Psychol Bull*, 108, 171-194.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, K. M. (1982). *Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York : Academic Press.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich : JAI Press.
- Staw, B. M. (1977). *Two sides of commitment*. Paper Presented at the National Meeting of Academy of Management

National Convention Orland Florida.
Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Adm Sci Q*, 22, 46-56.

Vandenberg, R. J., & Lance, D. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organization commitment. *J manage*, 18(1), 153-167.

Factors Affecting on Organizational Commitment of Hospital Nurses

JAEKAL, Bon-Sun¹⁾ · Lee, Sung-Hee²⁾

1) Plural Professor, Department of Health Administration, Daegu Polytechnic College

2) Assistant Professor, College of Nursing, Kyungpook National University

Purpose: This study was carried out to find out the factors affecting on organizational commitment of hospital nurses. **Method:** The questionnaire-based research was done with 989 hospital nurses between January and March, 2004. **Results:** Variables such as job satisfaction, met expectations, compensation and welfare status of hospital, work involvement, positive affectivity had significant positive direct effect on organizational commitment in order of size, however, vertical conflict and job opportunity had negative direct effect in order of size. It was found that the following variables, listed in order of size, had significant total effects on organizational commitment: job satisfaction, met expectations, vertical conflict, compensation and welfare status of hospital, positive affectivity, work involvement, job opportunity, job autonomy, work definiteness, division justice, stability of employment, expectations before entering a hospital. **Conclusion:** It is recommended that programs for job satisfaction promotion, met expectations promotion, adequate compensation and welfare of hospital, work definiteness and work autonomy, solving conflict, positive affectivity promotion should be implemented to increase organizational commitment of hospital nurses.

Key words : Job satisfaction, Organizational commitment

• Address reprint requests to : Lee, Sung-Hee
College of Nursing, Kyungpook National University
101, Dongin-2ga, Jung-gu, Daegu 702-422, Korea
Tel: 82-53-420-4935 Fax: 82-53-423-5361 E-mail: leesh@knu.ac.kr