Korean Journal of Occupational Health Nursing
Vol. 32 No. 4, 195-204, November 2023
pISSN 2287-2531
eISSN 2466-1856
https://doi.org/10.5807/kjohn.2023.32.4.195

임상간호사의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경이 조직몰입에 미치는 영향

백미영[1] · 김경미[2]

고신대학교 복음병원 간호사[1], 고신대학교 간호대학 부교수[2]

Exploring the Effect of Nursing Workplace Spirituality, Job Embeddedness, and Nursing Work Environment on Clinical Nurses' Organizational Commitment

Baek, Mi Young[1] · Kim, Kyoung-Mi[2]

[1]Nurse, Kosin University Gospel Hospital, Busan, Korea
[2]Associate Professor, Department of Nursing, Kosin University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the effects of nursing workplace spirituality, job embeddedness, and the nursing work environment on the organizational commitment of clinical nurses. The findings of the study will serveasafoundational resource for designinginterventions to improvenurses' organizational commitment. **Methods:** The samples of this study comprised 170 nurses working at general hospitals in B City. Data were analyzed through the SPSS 25.0 program using ANOVA, t-test, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. **Results:** The primaryfactors impactingparticipants' organizational commitment were nursing workplace spirituality (β=.388, p<.001), nursing work environment (β=.232, p=.001), position (β=.145, p=.009),and pay satisfaction (β=.143, p=.012). These factors had an explanatory power of 51.4% with regard to organizational commitment. **Conclusion:** To improve nurses' organizational commitment, it is necessary to implementand developintervention programs aimed atincreasingtheir sense of workplace spirituality. Moreover, organizational management and policy initiatives are needed to foster apositivenursing work environment and pay satisfaction.

Key Words: Nurse; Spirituality; Professional practice; Work engagement

서 론

1. 연구의 필요성

통계에 따르면, 2020년 간호사 이직률은 평균 14.5% 수준이었고, 전체 간호사의 평균 근무 연수는 대략 7년 6개월가량이었으며, 간호사의 주요 이직 사유는 업무 부적응 17.1%, 타 병원으로 이직 16.0%, 타 직종 전환 12.2%의 순이었다(Hospital Nurses Association, 2022). 우리나라에서 면허를 가진 간호사는 매년 증가하고 있으나 여러 가지 사유로 인해 간호 현장을 떠나는 간호사들은 꾸준히 늘고 있으며, 임상에 있는 간호사의 비율은 꾸준히 감소함으로써 의료기관에서는 간호사의 부족

주요어: 간호사, 간호일터영성, 간호근무환경, 조직몰입

Corresponding author: Kim, Kyoung-Mi https://orcid.org/0000-0003-2768-8055
Department of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea.
Tel: +82-51-990-3973, Fax: +82-51-990- 3970, E-mail: kmkim@kosin.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 백미영의 석사학위논문의 축약본임.
- This article is article is a condensed form of the 1st author's master's thesis from University.

Received: Sep 12, 2023 | Revised: Oct 17, 2023 | Accepted: Oct 31, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

현상이 지속되고 있는 실정이다(Kim, Park, & Lee, 2019).

최근 들어 병원 내 간호사 인력에 대한 관리를 위한 방안으로 조직구성원의 성과, 결근율, 이직율 등을 예측하기 위한 여러 지표들 중 조직몰입에 대한 관심이 높아지고 있다(Park & Kim, 2010). 조직몰입은 근무하는 조직의 목표와 가치추구에 대한 강한 긍정적 믿음에 근거하여 그 조직을 위해 기꺼이 일하고 그 조직의 구성원으로 남아 있으려 하는 의지를 의미한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 간호사에게 있어 조직몰입은 동기를 부여하고 이직률을 감소시키며, 업무수행에 대한 태도와 밀접한 관련성을 가지므로 간호조직의 효과와 효율, 생산성을 향상시킬 수 있는 중요한 변수이자, 환자의 질적 간호서비스를 위한 전략이다(Koh, 2003). 간호사의 조직몰입은 의료서비스의 성과에 중요한 영향을 주는 결정요인이며(Kim, Park, & Lee, 2019), 조직유효성의 유용한 지표가 되는 것으로(Park & Kim, 2010), 노령인구가 많아지고 의료서비스에 대한 요구가 높아지는 현 시점에 간호사의 업무성과와 환자 간호의 질을 높이며 이직을 감소시키기 위해서 이들의 조직몰입을 확인하는 노력이 필요하다(Jin & Kim, 2017).

간호사의 조직몰입과 관련변수를 확인한 연구를 살펴보면, 일터영성(Farahnaz, Salmiah, & Bahram, 2012), 간호근무환경(Park, 2017), 의사소통능력과 적응유연성(Kim, 2018), 직무배태성(Kim, Park, & Lee, 2019)이 조직몰입과 순 상관관계가 있음이 확인되었고, 반면 이들의 조직몰입은 정서적 소진(Kim, 2018)과는 역 상관관계가 있음이 확인되었다. 간호사를 대상으로 조직몰입과 각 변수간의 관계를 단편적으로 확인한 연구는 다수 수행되었으나, 간호사 조직의 특성을 고려한 개념의 변수로서 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경 세 변수를 통합적으로 규명한 연구는 미비하였다. 따라서 본 연구에서는 임상간호사의 조직몰입의 영향요인을 체계적으로 규명해 보고자 한다.

일터영성이란 일터(workplace)와 영성(spirituality) 개념의 합성어로, 이는 종교적 신념인 영성이라기보다 직업과 연관된 어떤 정신이나 분위기를 의미한다(Suk, 2016). 일터영성은 간호사 개인적 측면에서 간호업무에 가치와 의미를 부여함으로써 자아실현 및 질 높은 간호서비스 실현에 도움을 주며, 병원조직 측면에서는 높은 몰입과 성과 및 간호조직문화의 긍정적인 변화에 기여한다(Jin, Ju, Kim, & Park, 2017). 실제로 일터영성이 긍정적으로 형성된 간호사 조직의 경우, 간호사의 업무에 대한 몰입도와 참여수준이 증가된다고 하였다(Iqbal, Adawiyah, Suroso, & Wihuda, 2020). Farahnaz 등(2012)의 연구에서도 간호사의 간호일터영성과 조직몰입 간에 중등도 정도의 순상관관계가 확인되었고, 조직몰입의 영향요인으로 간호일터영성이 규명되었다. 그러나 선행연구(Iqbal et al., 2020; Farahnaz, 2012)의 대상자가 인도네시아, 이란의 간호사들로, 본 연구의 대상인 국내 임상간호사들과는 사회문화적인 맥락에 차이가 있다. 따라서 본 연구에서는 국내 병원 간호사를 대상으로 간호일터영성이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

조직몰입에 영향을 주는 요인으로 Mitchell 등(2001)은 이직과 잔류 차원에서 직무배태성(job embeddedness) 개념을 소개하였다. 직무배태성은 조직에 대한 개인의 연결에 초점을 맞춘 조직구성원의 조직 내 잔류 이유를 설명해주는 핵심 개념으로서, 개인이 직무에 깊이 뿌리 내리고 있음을 의미한다(Mitchell et al., 2001). 선행연구에서 간호사의 직무배태성과 조직몰입 간에는 중등도 정도(Choi, 2017), 강한 정도(Kim, Park, & Lee, 2019)의 순상관관계가 확인되어 간호사의 직무배태성이 높을수록 조직몰입 또한 높은 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 직무배태성이 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써, 조직몰입의 관련요인을 확인할 것이다.

간호근무환경이란 간호사가 환자에게 양질의 전문적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성이다(Aiken, Havens, & Sloane, 2000). 간호근무환경에는 간호사의 자율성을 비롯하여 전문적인 지위와 협업, 조직의 지원 등이 포함되어 있고, 이를 파악함으로써 간호사뿐만 아니라 환자에게 미치는 영향까지도 예측할 수 있으므로 간호근무환경을 확인하는 것이 필요하다(Cho et al., 2011). 간호사의 간호근무환경은 조직몰입의 영향요인으로 규명된 바 있으며(Kim, Park, & Lee, 2019), 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 간호사들은 직무만족과 조직몰입도가 높고, 조직 내 잔류에도 긍정적인 효과를 줄 수 있다(Kang, 2012). 간호업무성과는 간호조직의 성과를 나타내는 성과변수로서 중요하고, 조직몰입은 조직의 유효성에 대한 주요개념으로 간호사의 업무행동을 예측할 수 있는 주요 태도변수로서 의미가 있다(Kim, Park, & Lee, 2019). 따라서 본 연구에서는 임상간호사를 중심으로 간호사가 인식하는 간호근무환경과 조직몰입과의 관련성을 파악해 볼 것이다.

국내 선행연구를 살펴보면 간호사의 간호일터영성(Jin et al., 2017), 직무배태성(Choi, 2016), 간호근무환경(Koh & Kim, 2016)과 조직몰입을 확인한 연구들이 다수 수행되었으나, 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경과 조직몰입간의 관계를 종합적으로 살펴본 연구는 대체로 미비하였다. 이에 본 연구는 임상간호사를 대상으로 간호사 조직의 특성을 고려하여

간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경이 조직몰입에 미치는 영향을 규명함으로써 임상간호사의 조직몰입을 향상시키기 위한 간호중재방안 마련에 기초자료를 제공할 수 있을 것이라 본다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 간호일터영성과 직무배태성, 간호근무환경이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 정도의 차이를 확인한다.
- 대상자의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경, 조직몰입 정도를 확인한다.
- 대상자의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경과 조직몰입 정도의 관계를 확인한 다.
- 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사를 대상으로 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시에 소재한 2개 종합병원에서 근무하는 경력 1년 이상의 간호사로 연구의 목적과 설명을 이해하고 연구에 참여하기를 동의하고 서면 동의서를 작성한 자로 하였다. 본 연구대상자의 구체적인 선정기준과 제외기준은 다음과 같다.

1) 선정기준

(1) 근무경력 1년 이상의 간호사

입사 1년 이내의 간호사는 업무에 적응해가는 과정에 있으므로 조직몰입이 낮음을 보고한 선행연구(McCloskey & McCain, 1987)를 근거로 하였다.

(2) 일반병동, 중환자실에 근무하고 있는 간호사

(3) 직접 간호를 제공하는 자

2) 제외기준

(1) 수술실, 외래, 응급실, 투석실 등의 특수파트에 근무하고 있는 간호사

특수파트 근무 간호사와 일반병동 근무간호사 간에 조직몰입에 유의한 차이가 있는 점을 고려하여(Kang, Lee, & Kang, 2020), 본 연구에서는 특수파트 근무간호사를 제외하였다.

(2) 수간호사 이상의 관리자

본 연구를 위해 필요한 표본 크기는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 회귀분석에서 사용되는 통계적 검정법에 따라 결정하였다. 유의수준 α는 .05, 검정력 90%, 중간수준의 효과크기 .15, 예측변수 11개(일반적 특성 8개(연령, 결혼상태, 최종학력, 총 임상 경력, 근무부서, 근무형태, 직위, 급여만족)로 계산하여 필요한 대상자 수는 최소 152명이었다. 따라서 본 연구에서는 탈락률 10%를 고려하여 170부를 배부하였으며, 전량 회수하여 총 170부를 분석에 사용하였다. 배부와 회수 과정에서 자발적인 참여로 진행되었으며 분석을 위해 수집된자료에서 불충분한 응답은 없었다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 인구사회학적 특성 8개 문항, 간호일터영성 측정도구 32개 문항, 직무배태성 측정도구 18개 문항, 간호근무환경 측정도구 29개 문항, 조직몰입 측정도구 15개 문항, 총 102개의 문항으로 구성하였다. 도구사용을 위하여 원저자 및 번역, 수정·보완한 저자에게 승인을 받은 후 사용하였다.

1) 조직몰입

본 연구에서 조직몰입을 측정하기 위해 Mowday 등(1979)이 개발하고 Lee (1998)가 간호조직에 맞게 수정·보완한 조직몰입척도를 사용하였다. 본 도구는 총 15개 문항으로 동일시 6개 문항, 애착 6개 문항, 근속의지 3개 문항을 포함하는 3가지 하위영역으로 구성되어 있다.

본 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 측정된 점수의 총합이 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 문항 3, 7, 9, 11, 12, 15번 6개 문항은 역 문항으로 역 환산하였다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Mowday 등(1979)의 연구에서 Cronbach's α는 .89였으며,(1998)의 연구에서 Cronbach's α는 .91이었고, 본 연구의 Cronbach's α는 .88이었다.

2) 간호일터영성

본 연구에서 간호일터영성 정도를 측정하기 위해 Suk (2016)이 간호사를 대상으로 개발하고 타당도를 검증한 간호일터영성 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 32개 문항으로 '직장환경과의 상호작용' 요인 4개 문항, '간호의 의미' 요인 8개 문항, '내적자아' 요인 6개 문항, '동료와의 연결' 요인 6개 문항, '조직개인의 조화' 요인 3개 문항, '간호업무를 통한 초월성' 요인에 관한 5개 문항을 포함하는 6가지 하위 영역으로 구성되어 있다.

본 도구는 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점까지로 7점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 측정된 점수의 총합이 높을수록 간호일터영성이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Suk (2016)의 연구에서 Cronbach's α는 .96이었으며, 본 연구의 Cronbach's α는 .96이었다.

3) 직무배태성

본 연구에서 직무배태성을 측정하기 위해 Mitchell 등(2001)이 간호사를 대상으로 개발한 도구를 Kim 등(2012)이 구성타당도를 검증한 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 18개 문항으로 연계 4개 문항, 적합성 8개 문항, 희생 6개 문항을 포함하는 3가지 하위 영역으로 구성되어 있다.

본 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며 측정된 점수의 총합이 높을수록 직무배태성 정도가 높은것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시 Mitchell 등(2001)의 연구에서 Cronbach's α는 .87이었으며, Kim 등(2012)의 연구에서 Cronbach's α는 .87이었고, 본 연구의 Cronbach's α는 .87이었다.

4) 간호근무환경

본 연구에서 간호근무환경을 측정하기 위해 Lake (2002)가 간호사를 대상으로 개발한 간호근무환경 측정도구를 Cho 등(2011)이 한국어로 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용하였다.

본 도구는 총 29개 문항으로 '병원운영에 간호사 참여' 9개 문항, '양질의 간호를 위한 기반' 9개 문항, '간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한지지' 4개 문항, '충분한 인력과 물질적 자원의 적절성' 4개 문항, '간호사와 의사의 협력관계' 3개 문항을 포함하는 5가지 하위 영역으로 구성되어 있다.

본 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지로 4점 Likert 척도로 구성되어 있으며 측정된 점수의 총합이 높을수록 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시 Lake (2002)의 연구에서 Cronbach's α는 .82였으며, Cho 등(2011)의 연구에서 Cronbach's α는 .93이었고, 본 연구의 Cronbach's α는 .91이었다.

5) 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 결혼상태, 최종학력, 총 임상 경력, 근무부서, 근무형태, 직위, 급여만족을 포함한다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 B광역시 K대학교의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인일로부터 2022년 9월 1일까지였다. 기관생명윤리위원회의 승인(KU IRB 2022-0033)을 받은 후, 연구자가 B광역시에 소재하는 2개 종합병원 간호부에 본 연구의 목적과 내용, 방법, 연구진행절차를 설명하고 허락을 득한 후 설문을 진행하였다. 자료수집은 본 연구대상자의 선정기준에 부합하며, 연구에 참여하기로 동의한 대상자에게 연구자가 직접 연구의 목적과 방법, 설문내용을 충분히 설명한 후 서면 동의를 받고 구조화된 설문지를 제공하여 직접 작성하도록 하였다. 대상자가 원하지 않는 경우에는 연구에 참여하지 않아도 됨을 설명하고 익명과 비밀보장을 약속하였으며, 작성이 끝난 설문지는 대상자가 봉투에 넣어 밀봉하고 제출하도록 하였고 정해진 장소에 제출하면 연구자가 회수하였다. 설문에 소요되는 시간은 15분 가량이었다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 25.0 (SPSS Korea, Data Solution Inc) 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이는 독립 t 검정(t-test), 일원분산분석(ANOVA)과 사후 비교분석(Scheffé test)으로 분석하였다. 대상자의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경과 조직몰입 정도는 평균, 평균 평점과 표준편차, 최솟값, 최댓값으로 분석하였다. 대상자의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경과 조직몰입 정도의 상관관계는 피어슨상관계수(Pearson's correlation coefficients)로 분석하였다. 대상자의 조직몰입 정도의 영향 요인을 확인하고자 다중회귀분석(multiple regression analysis), 변수 투입 방식은 입력방식으로 분석하였으며, 조직몰입은 정규분포 검증을 통하여 정규성을 확인하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이는 다음과 같다(Table 1). 대상자의 조직몰입 정도의 차이는 일반적 특성 중 근무부서(F=4.06, p=.019), 직위(t=-2.55, p=.012), 급여만족(F=22.93, p<.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직위에서는 책임간호사가 일반간호사보다 높았다. 사후 검증한 결과 조직몰입 정도는 근무부서에서 중환자실 군이 일반병동 군 보다 유의하게 높았다. 급여에서는 만족하는 군, 보통인 군, 만족하지 않는 군 순으로 조직몰입 정도가 유의하게 높았다.

2. 대상자의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경, 조직몰입 정도

본 연구대상자의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경, 조직몰입의 정도는 다음과 같다(Table 2). 대상자의 간호일터영성 정도는 평균 4.29±0.76 (7점 만점)이었다. 대상자의 직무

Table 1. Differences of Organization Commitment according to General Characteristics of Nurses (*N*=170)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	M±SD	t or F	p	Scheffé
Age (year)	<30	108 (63.5)	2.97±0.47	1.42	.242	
	31~39	43 (25.3)	2.88±0.58			
	≥40	19 (11.2)	3.11±0.50			
		30.54±6.39				
Marital status	Married	46 (27.1)	2.98±0.59	0.23	.816	
	Single	124 (72.9)	2.96±0.47			
Education	Diploma	24 (14.1)	2.98±0.58	0.21	.804	
	Bachelor	138 (81.2)	2.95±0.49			
	≥Master	8 (4.7)	3.07±0.45			
Clinical career (year)	1~5	83 (48.8)	2.98±0.50	0.54	.655	
	5~10	48 (28.2)	2.99±0.48			
	10~20	29 (17.1)	2.97±0.55			
	≥20	10 (5.9)	3.08±0.52			
Working unit	Ward[a]	96 (56.5)	2.87±0.48	4.60	.019	a<c
	INCW[b]	35 (20.6)	3.05±0.59			
	ICU[c]	39 (22.9)	3.11±0.42			
Work style	2nd shift	13 (7.6)	3.07±0.52	1.15	.319	
	3rd shift	148 (87.1)	2.94±0.51			
	Fixed position	9 (5.3)	3.17±0.29			
Position	Staff nurse	128 (75.3)	2.91±0.49	-2.55	.012	
	Charge nurse	42 (24.7)	3.13±0.49			
Pay satisfaction	Satisfied[a]	23 (13.5)	2.72±0.51	22.93	<.001	a<b<c
	Medium[b]	77 (45.3)	3.05±0.39			
	Unsatisfied[c]	70 (41.2)	3.40±0.44			

INCW=integrated nursing care ward; ICU=intensive care unit.

Table 2. Degrees of Nursing Workplace Spirituality, Job Embeddedeness, Nursing Work Environment, and Organization Commitment of Clinical Nurses (*N*=170)

Variables	M±SD	Min	Max
Nursing Workplace Spirituality (1~7)	4.29±0.76	1.81	5.88
Job Embeddedenes (1~5)	3.18±0.43	1.67	4.22
Nursing Work Environmen (1~4)	2.45±0.43	1.00	3.69
Organization Commitment (1~5)	2.96±0.50	1.27	4.13

배태성 정도는 평균 3.18±0.43 (5점 만점)이었다. 대상자의 간호근무환경 정도는 평균 2.45±0.43 (4점 만점)이었다. 대상자의 조직몰입 정도는 평균 2.96±0.50 (5점 만점)이었다.

3. 대상자의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경과 조직몰입 정도의 관계

대상자의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경과 조직몰입 정도의 관계는 다음과 같다(Table 3).

대상자의 조직몰입 정도는 간호일터영성(r=.65, p<.001) 및 직무배태성(r=.59, p<.001), 간호근무환경(r=.53, p<.001)과 양의 상관관계가 있었다.

4. 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

간호사의 조직몰입에 미치는 영향요인을 규명하기 위하여 상관관계 분석에서 조직몰입과 관련이 있었던 변수인 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경과 일반적 특성에서 유의한 차이를 보인 근무부서, 직위, 급여만족을 가변수(dummy variables) 처리하여 입력식 다중회귀분석을 실시하였다.

다중회귀분석의 독립변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀분석의 공차한계 값이 0.43~0.96의 범위로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF) 값은 1.03~2.29의 범위로 10 이하로 나타나 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.90로 2에 가까워 자기 상관이 없는 것으로 확인되었다. 본 연구에서 입력식 다중회귀분석 결과, 간호사의 조직몰입에 대한 회귀모형은 통계적으로 유의하였다(F=30.74, p<.001).

간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 간호일터영성, 간호근무환경, 직위 및 급여만족으로 확인되었다. 이들 중 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 간호일터영성(β=.38, p<.001)이었고, 이어 간호근무환경(β=.23, p=.001), 직위(β=.14, p=.009), 급여만족(β=.14, p=.012) 순이었다. 이들 네 가지 요인의 조직몰입에 대한 전체 총 설명력은 47%였다(Table 4).

Table 3. Correlations among Variables (*N*=170)

Variables	Nursing workplace spirituality	Job embeddedeness	Nursing work environment	Organization commitment
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing workplace spirituality	1			
Job embeddedeness	.73 (<.001)	1		
Nursing work environment	.54 (<.001)	.63 (<.001)	1	
Organization commitment	.65 (<.001)	.59 (<.001)	.53 (<.001)	1

Table 4. Factors Influencing Organization Commitment (*N*=170)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	0.72	0.21		3.46	<.001
Nursing workplace spirituality	0.25	0.05	.38	4.77	<.001
Job embeddedeness	1.23	0.10	.10	1.20	.231
Nursing work environment	0.26	0.08	.23	3.27	<.001
Pay satisfaction†	0.21	0.08	.14	2.53	.012
Position†	0.17	0.06	.14	2.65	.009
Working unitt†	0.09	0.06	.07	1.40	.161
tolerance=0.43~0.96, VIF=1.03~2.29, Durbin Watson=1.90 Adj. R^2=.51, F=30.74, p<.001					

†Dummy variable: Pay satisfaction (1:Satisfies, 0:Unsatisfied, Medium); Position (1:Charge nurse, 0:Staff nurse) ;Working unit (1:ICU, 0:Ward, Integrated Nursing Care Ward).

논 의

본 연구는 임상간호사의 간호일터영성, 직무배태성, 간호근무환경과 조직몰입과의 관계를 확인하고, 이들 변수가 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는 것으로 연구결과, 간호일터영성, 간호근무환경, 급여만족, 직위가 영향요인으로 확인되었으며, 총 설명력은 51.4%였다.

본 연구에서는 임상간호사의 간호일터영성이 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이러한 결과는 간호사의 간호일터영성이 조직몰입과 중등도 정도의 순 상관관계가 있으며, 조직몰입의 영향요인으로 간호일터영성을 규명한 선행연구(Farahnaz et al., 2012)의 결과와 유사했다. 간호사의 간호일터영성을 향상시키기 위해 조직은 구성원들의 육체적, 영적 건강에 관심을 가져야 할 것이다. 또한 간호사가 간호 업무성과에 대한 적절한 보상 등과 같이 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력이 필요하며, 조직 구성원과 직장간에 상호작용과 소통의 통로가 요구된다. 또한 동료와 유대감을 형성하고 갈등을 긍정적인 방식으로 해결하며 공동체 의식을 고취시키기 위해 간호사 대상의 의사소통 훈련 프로그램(Yoo, 2018) 등의 중재를 활용하는 방안이 추천되며, 조직적 차원에서도 간호일터영성을 강화할 수 있는 다양한 프로그램을 개발하고 적용하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 임상간호사의 간호근무환경이 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim, Park과 Lee (2019)의 연구에서 간호사가 인식하는 간호근무환경은 조직몰입의 영향요인으로 규명되어 본 연구결과와 유사하였다. 그러므로 간호사가 간호근무 환경을 긍정적으로 인식하기 위한 조직의 관리방안이 필요하다. 즉, 양질의 간호업무 수행을 위해 필요한 인력과 물질적 지원을 충분히 제공하여야 하며, 병원과 조직의 의사결정에 간호사도 참여할 수 있는 기회를 갖게 하고 간호사가 간호 업무수행시 겪는 여러 문제와 의견에 대해 조직과 간호관리자는 경청과 깊은 관심을 가지는 긍정적인 태도를 가져야 할 것이다.

본 연구에서는 임상간호사의 급여만족이 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee (2018)의 연구에서 급여만족이 조직몰입의 영향요인으로 보고된 것과 유사하였다. 실제 간호사의 급여수준은 타 직종과 비교하여 의사의 1/4, 약사의 1/2 수준정도이며 이는 초등학교 교사 임금과 비교하여도 낮은 수준이다(Kim et al., 2019). 그러므로 간호사의 조직몰입을 높이기 위해 간호사의 경력에 따른 급여의 차등화, 인센티브 제도, 물가상승률을 고려한 임금인상 등 급여체계 개선을 위하여 행정부처와 병원기관에서 관심을 갖고 관련 정책연구를 진행할 필요가 있다.

본 연구에서는 임상간호사의 직위가 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kang, Lee, & Kang (2020)의 연구에서 직위가 조직몰입의 영향요인임을 보고한 것과 유사하였다. 간호사의 경력 정체는 오랜 시간이 지나도록 여전한 것으로 생각될 수 있으나, 본 연구를 통하여 간호사에게 적절한 직위를 부여해주는 것이 조직몰입을 높이기 방안 방안이 될 수 있음을 유추해 볼 수 있다. 또한 임상경력에 따른 교육 요구도를 파악하여 개인의 역량을 발휘하기 위한 맞춤형 교육 프로그램이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 임상간호사의 직무배태성은 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치지 않았다. 이는 다중회귀분석에서 다중공선성에는 문제가 없었지만 직무배태성과 간호일터영성 간의 상관계수가 r=7.33 으로 높아 다중공선성이 있었을 것으로 사료된다.

본 연구에서 임상간호사의 조직몰입 정도는 평균평점 2.96점(5점만점)으로 보통수준보다 약간 낮았다. 이러한 결과는 동일한 도구로 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 중환자실 간호사 2.80점(Lee, 2019),으로 확인된 결과와 유사하였다. 반면 국외에서 수행된 연구의 경우(Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020), 간호사의 조직몰입이 3.32점(5점만점)으로 본 연구가 국외 간호사에 비해 조직몰입이 낮았다. 이는 국외 연구(Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020) 대상자의 다수인 약 53%가 5년~10년 경력을 가진 간호사였던 반면, 본 연구의 대상자의 다수에 해당하는 약 49%가 5년 미만의 경력간호사들로 구성된 차이로 판단된다. 간호사의 경력이 높아짐에 따라 근무하고 있는 조직의 목표와 가치추구에 대해 이해하고 믿음을 가지게 된다는 측면에서(Park & Kim, 2010), 본 연구와 선행연구 간에 조직몰입의 차이가 있는 것으로 사료된다. 특히 선행연구를 비롯하여 본 연구결과에서 조직몰입의 하위영역 중 가장 낮은 항목은 '동일시'였으므로 이를 높이기 위한 노력이 요구된다. 동일시는 자신이 소속된 조직에 대해 자신을 동일시하고 일체감을 가져 조직의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이는 것으로(Mowday et al., 1979), 동일시를 높이기 위해 간호사는 병원 입사를 준비할 때부터 자신의 가치관과 취업하고자 하는 병원조직의 경영철학이 부합하는지 여부를 확인할 필요가 있다. 그리고 간호사는 조직의 목표를 긍정적으로 수용하려는 의지를 가져야 할 것이며, 조직의 입장에서도 간호사 개개인의 가치관을 존중해야 할 것이다. 이러한 노력을 통해 간호사는 근무하는 병원에 대한 동일시가 높아져 조직몰입이 향상될 것으

로 판단된다.

본 연구에서 임상간호사의 간호일터영성 정도는 평균평점 4.29점(7점 만점)으로 보통 이상으로 확인되었다. 이러한 결과는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Jin 등(2017)의 연구의 4.13점과 비교하여 비슷한 수준이었다. 본 연구의 간호일터영성 하위영역 정도를 살펴보면 '동료와의 연결'이 4.81점으로 가장 높았고, '직장환경과의 상호작용'이 3.39점으로 가장 낮았다. 이러한 결과는 Suk (2016)의 연구에서 '동료와의 연결'이 4.93점으로 가장 높고 '직장환경과의 상호작용'이 4.05점으로 가장 낮게 확인된 것과 유사하였다. 선행연구를 비롯하여 본 연구결과에서 간호일터영성의 하위영역인 '직장환경과의 상호작용'이 낮은 점을 감안하여 병원과 간호부서에서 적극적으로 간호사 개개인에게 충분한 관심을 가지고 그들의 능력을 인정해주는 분위기를 조성하려는 노력이 필요하며 간호사들에게 공정한 대우를 제공함으로써 정신적, 육체적인 활력을 줄 수 있는 직장환경 조성이 필요하다고 판단된다.

본 연구에서 임상간호사의 직무배태성 정도는 평균평점 3.18점(5점 만점)으로 보통 이상으로 확인되었다. 이러한 결과는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Choi (2016) 연구의 3.08점과 비교하여 유사한 결과였다. 본 연구에서 직무배태성의 하위영역은 '연계'가 가장 높고 '희생'이 가장 낮았으며 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Hyun (2017)의 연구와 유사하였다. '연계'는 개인이 조직, 집단 내 구성원들과 연결된 정도를 의미하고, '희생'은 이직시 발생하게 될 물질적, 심리적 손실을 의미한다(Mitchell et al., 2001). 따라서 간호사들이 조직을 떠날 때 발생하게 될 희생적 부분을 크게 여길 수 있도록 복지 및 비금전적 혜택을 확대하려는 노력이 필요하다고 본다. 이를 위해 병원에서는 다양한 복지제도와 혜택을 활용하는 방안 등으로 일정기간 근무한 간호사에게 안식년을 제공하는 방안도 고려해 볼 수 있겠다(Park & Kim, 2019). 이러한 제도 등을 간호사들이 적극적으로 활용함으로 인해 이직 시 많은 것을 포기하고 희생해야 함을 인식하고 조직에 잔류하게 함으로써 직무배태성을 높일 수 있을 것이다.

본 연구에서 임상간호사의 간호근무환경 정도는 평균평점 2.45점(4점 만점)으로, 이는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Koh와 Kim (2016)의 연구의 2.38점과 비교하여 유사한 맥락이다. 특히 선행연구(Koh & Kim, 2016)와 본 연구에서 간호근무환경의 하위 영역중 '충분한 인력과 물질적 지원'에 대한 항목이 가장 낮게 확인되었다. 해당 영역에 대한 문항은 '진료지원부서의 충분한 지원서비스가 있어 환자와 보내는 시간이 많다', '동료간호사와 함께 환자간호와 관련된 문제를 논의할 충분한 시간과 기회가 있다', '업무수행에 필요한 간호사 인력이 충분히 있다' 등으로, 본 연구결과를 통해 볼 때 간호사들의 근무환경에 대한 긍적적인 인식을 증진시키기 위해 간호인력을 충분히 확보하여 간호사의 업무수행 시 부담을 경감시켜 주어야 할 것이며 효율적인 인력 관리를 위해 전략을 개발하는 것이 요구된다. 또한 간호사가 환자를 간호함에 있어 발생하는 여러 문제를 동료 간호사들과 논의하기 위해 업무시간 내에 충분한 협의시간 및 기회 등이 확보되어야 한다. 뿐만 아니라 진료지원 부서에서는 간호업무 수행 시 필요한 물질적 자원을 지원해줌으로써 간호사가 환자에게 직접간호를 충분히 제공할 수 있도록 도움을 주는 역할을 수행해야 할 것이다.

본 연구에서 임상간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이는 근무부서, 직위, 급여만족에 따라 유의한 차이가 있었다. Kim (2018)의 연구에서는 연령, 결혼, 교육정도, 종교, 직위, 근무부서, 임상경력, 연봉에 따라 유의한 차이가 있었던 결과와 일부 유사하였다. 따라서, 추후 연구에서는 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 일반적 특성을 다양하게 살펴 볼 필요가 있겠다.

결론 및 제언

본 연구는 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구로 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 간호일터영성, 간호근무환경, 직위, 급여만족 순이었다. 따라서 임상간호사의 조직몰입을 증진시키는 방안으로 간호일터영성을 향상시킬 수 있는 중재 프로그램의 개발이 요구되며, 간호사들이 자신의 근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있는 병원 차원에서의 업무환경 조성 노력이 필요하다고 본다. 또한 간호사의 직무수행에 따른 적절한 보상 등의 급여체계 개선에 대한 조직적 관심과 정책개선이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구결과를 근거로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 간호일터영성, 간호근무환경을 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 적용하는 중재연구를 제언한다. 둘째, 임상간호사의 급여체계 개선을 위하여 행정부처와 병원기관에서 관심을 갖고 관련 정책연구를 수행할 것을 제언한다. 셋째, 다양한 규모의 병원과 근무부서의 간호사로 연구대상자를 확대하여 조직몰입을 비교 연구할 것을 제언한다. 넷째, 간호사의 조직몰입을 증진

시키기 위해 간호사의 역할에 맞는 경력체계를 다양화하는 측면에서 경력사다리 등을 활용하고 비금전적 복지혜택의 증진을 위해 안식년 제도를 활성화 하는 방안 등을 제언한다.

REFERENCES

Aiken, L. H., Havens, D. S., & Sloane, D. M. (2000). The magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of magnet hospitals. *American Journal of Nursing, 100*(3), 26-35.

Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 13*, 519-526. https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856

Cho, E. H., Choi, M. N., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal Korean Academy Nurse, 41*(3), 325-332, https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325

Choi, E. J. (2017). *Effects of job embeddedness and psychological capital on oraganizational commitment in trauma center nurses.* Dong-A University, Busan..

Choi, H. W. (2016). *The effects of nursing practice environment and psychological capital on job embeddedness among clinical nurses.* Chung-Ang University, Seoul.

Farahnaz, K., Salmiah, M. A., & Bahram, P. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship, 44*(3), 302-310. https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x

Hospital Nurses Association. (2022). *2021 Hospital nursing personnel deployment status survey. Retrieved February 10, 2022, from* https://khna.or.kr

Hyun, Y. S. (2017). *Factors affecting clinical nurses' job embeddedness.* Chung-Ang University, Seoul.

Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals. *International Journal of Ethics and Systems, 36*(3), 351-369. https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2019-0061

Jin, J. H., Ju, H. O., Kim, K. S., & Park, Y. M. (2017). Effects of nursing workplace spirituality on job satisfaction, burnout and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 23*(2), 142-150. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.2.142

Jin, S. H., & Kim, J. H. (2017). Influence of resilience and perceived individual and organizational support on organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Digital Convergence, 15*(5), 293-303. https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.5.293

Kang, K. N. (2012). Factors Influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18*(2), 155-165.

Kang, Y. H., Lee, E. H., & Kang, K. H. (2020). Effects of organizational socialization, perceived organizational vision and attitude toward organizational change on organizational commitment of general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 26*(5), 468-477. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.468

Kim, E. H., Lee, E. J., & Choi, H. J. (2012). Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18*(4), 394-401. https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394

Kim, H. Y. (2018). *Effects of communication competence, resilience and emotional exhaustion in the organizational commitment among hospital nurses.* Konkuk University, Seoul.

Kim, J. H., Ha, S. K., Park, Y. W., Kim, Y. H., Yi, S. M., & Kwon, H. J. (2019). Nurse wage structure and its determinants in hospital industry. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 25*(3), 294-302. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.294

Kim, S. H., Park, S. K., & Lee, M. H. (2019). Effect of a nursing practice environment on nursing job performance and organizational commitment: Focused on the mediating effects of job embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 25*(3), 208-219. https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.208

Koh, H. J., & Kim, J. H. (2016). Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 22*(3), 279-291. https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.279

Koh, M. S. (2003). A study on the clinical nurses's organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 9*(2), 171-181

Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health, 25*(3), 176-188. https://doi.org/10.1002/nur.10032

Lee, J. H. (2019). *Perception of clinical ladder system, professional self-concepts, self-efficacy, and organizational commitment of intensive care unit nurses.* Sungkyunkwan University, Seoul.

Lee, M. H. (1998). *Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals.* Chungnam University, Taejon.

McCloskey, J. C., & McCain, B. E. (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. Image: *The Journal of Nursing Scholarship, 19*(1), 20-24. https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581.x

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44*(6),

1102-1121. https://doi.org/10.5465/3069391

Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14* (2), 224-247.

Park, G. J., & Kim, Y. N. (2010). Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16*(3), 250-258. https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.1

Park, K. O., & Kim, J. K. (2019). A study of desired work conditions of nurses in small-medium hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 25*(1), 1-13. https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.1

Park, Y. I. (2017). *The effects that hospital nurse work environments affect nurses' organigational vitalities and turnover intentions -In small and medium-sized hospitals-*. Seonam University, Namwon.

Suk, J. W., & Koh, M. S. (2016). Development of nursing workplace spirituality instrument: confirmatory factor analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 22*(1). https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.1.99

Yoo, M. J. (2018). A case study on the effect of communication training program on nurse's communication ability, emotional intelligence (EQ), self-esteem and interpersonal ability. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 19*(6), 280-290. https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.280