종합병원 임상간호사의 직무배태성과 상사-구성원 교환관계가 조직몰입에 미치는 영향

박연미¹, 류시원²

¹인제대학교 상계백병원, ²인제대학교 보건대학원

Effects of Job Embeddedness and Leader-member Exchange on Organizational Commitment of Clinical Nurses

Yeon Mi Park¹, Seewon Ryu²

¹Inje University Sanggye Paik Hospital, Seoul; ²Graduate School of Public Health, Inje University, Busan, Korea

Objectives: The study was aimed to investigate the effects of job embeddedness and leader-member exchange on organizational commitment of clinical nurses. **Methods:** Data were collected by self-administered questionnaire from 9th to 13th March, 2015. Respondents were 250 clinical nurses working in a tertiary university-based hospitals in Seoul, Korea. We analyzed 245 subjects using SPSS 21.0 version program. **Results:** Job embeddedness and leader-member exchange were significantly influenced to organizational commitment of clinical nurses. Sacrifice, subfactor of job embeddedness, was significantly positive effect on subfactors of organizational commitment such as identification, attachment, and continuous service. Contribution, subfactor of leader-member exchange, was significantly positive effect on identification. Loyalty, subfactor of leader-member exchange, was significantly positive effect on continuous service. **Conclusions:** Hospital management strategy to improve nurses' job embeddedness and leader-member exchange could be effective to enhance organizational commitment of clinical nurses.

Key words: Clinical nurse, Job embeddedness, Leader-member exchange, Organizational commitment

서 론

병원에서는 의사, 간호사 등 다양한 직종의 전문인력들이 협력적으로 업무를 수행하며, 양질의 의료서비스 제공을 중요한 목표로 한다. 최근 환자중심의 의료서비스 요구가 강조되는 가운데 병원은 환자의 치료율, 환자 만족도, 의료서비스의 질, 그리고 환자안전에 관심이 증가하고 있다[1]. 이와 관련하여 병원은 의료서비스 종사자들의 전문성과 직무수행 향상을 위한 전략계획을 수립하고, 병원의 목표달성에 필요한 자원(특히 유능한 인적자원)을 확보하여 적절한 조직 환경을 마련

하는 것이 필요하다.

종합병원에서 임상간호사는 의료서비스 제공과정에서 환자와 많은 시간을 함께하며, 의료서비스의 질과 환자만족도와 같은 의료서비스 성과 달성에 중요한 역할을 수행하고 있다. 간호사의 직무만족 및 조직몰입은 의료서비스 성과에 중요한 결정요인으로[2], 병원간호사의 직무만족 및 조직몰입을 결정하는 요인들을 연구하여 왔다[3,4]. 본 연구도 이러한 연구의 일환으로 종합병원 임상간호사의 조직몰입에 대한 새로운 영향요인을 탐색하고자 하였으며, 직무배태성(job embeddedness)과 상사-구성원 교환관계(leader-member exchange)를 검정하고자

Corresponding author: Seewon Ryu
75 Bokji-ro, Busanjin-gu, Busan 47392, Korea.
Tel: +82-51-890-6876, E-mail: saliko@hanmail.net

Received: January 10, 2018 Revised: February 26, 2018 Accepted: February 27, 2018

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

How to cite this article:

Park YM, Ryu S. Effects of job embeddedness and leader-member exchange on organizational commitment of clinical nurses. J Health Info Stat 2018;43(1):105-112. Doi: <https://doi.org/10.21032/jhis.2018.43.1.105>

© It is identical to the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permit unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2018 Journal of Health Informatics and Statistics

하였다. 직무배태성은 종업원들의 자발적인 이직을 예측하기 위한 연구에서 개발되었으며[5], 이직의도, 직무만족, 직무성과, 조직시민행동에 대한 영향 연구가 이루어졌다[6-8]. 그러나 임상간호사의 조직몰입에 대한 영향관계 연구는 거의 없었다. 상사-구성원 교환관계는 상사와 구성원 간의 양방향(dyadic) 관계로써 양자의 특성과 행동에 의해 영향을 받게 되고 상호 간의 역할형성과정을 통해 전개된다[9]. 병원조직에서의 상사는 개별 구성원들의 능력이나 적성에 맞는 업무를 부여하고, 때로는 경력개발을 통해 장기적인 고용 기능성까지 제공할 수 있다는 점에서 조직몰입에 영향을 미친다고 볼 수 있다[10]. 이에 따라 간호지도자는 조직구성원들이 협동심을 최대한 발휘하여 조직의 성과와 효과성을 가져올 수 있도록 유도하는 것이 필요하다[11].

위와 같은 고찰에 의거하여 본 연구에서는 임상간호사의 직무배태성과 상사-구성원 교환관계를 조직몰입에 대한 영향요인으로 연구할 필요성을 인식하였다. 이에 본 연구는 종합병원 임상간호사의 직무배태성과 상사-구성원 교환관계를 측정하여 조직몰입과의 관련성을 검증하고, 인구조요인들을 통제한 상태에서 직무배태성과 상사-구성원 교환관계가 조직몰입에 미치는 영향관계를 검증하고자 하였다.

연구 방법

연구모형

본 연구는 종합병원에 근무하는 임상간호사들의 직무배태성과 상사-구성원 교환관계가 조직몰입에 미치는 영향관계를 연구하고자 하였다. 선행연구를 참조하여 직무배태성은 적합성, 조직연계성, 희생으로 구성하였으며[5], 상사-구성원 교환관계는 정서, 충성, 공헌, 직업적 능력[12]으로 구성하였다(Figure 1).

Figure 1. Research model.

측정도구의 개발

종합병원 임상간호사의 직무배태성, 상사-구성원 교환관계, 조직몰입의 측정도구는 아래와 같이 개발하였으며, 측정도구의 타당성은 요인분석(주성분 분석, 직교회전방식(Varimax)으로 검증하였다.

직무배태성

직무배태성은 ‘배태하다’, 즉 어떤 현상이나 사물이 발생하거나 일어날 원인을 속에 가진다는 사전적 의미로 개인이 직무를 내재적으로 함유하고 있음을 말한다[5]. 직무배태성은 조직에 대한 직무배태성과 지역사회에 대한 직무배태성 두 가지 차원으로 나누어지며 각 차원은 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)의 3가지 개념으로 구성된다[5,13]. 조직에 대한 적합성은 “자신이 수행하는 직무, 자신이 속한 조직이 자신과 잘 맞는다고 지각하는 정도”이며, 조직에 대한 연계는 “각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직과 연결된 정도”이며, 조직에 관련된 희생은 “각 개인이 현재의 직장을 떠날 경우 희생하는 물질적·심리적 편익에 대한 지각된 비용”으로 정의하고 있다[5].

본 연구에서는 Mitchell et al. [5]이 개발한 도구를 Kim [14]이 번역하여 연구한 조직의 직무배태성 측도를 활용하였으며, 적합성 8문항, 연계 4문항, 희생 6문항의 총 18문항으로 구성하였다[2]. 요인분석을 통하여 3개의 하위차원(적합성 4문항, 연계 4문항, 희생 3문항)으로 요인화하였다(Kaiser-Mayer-Olkin, KMO 값: 0.80). 본 도구의 신뢰도(Cronbach's α)는 적합성 0.88, 연계성 0.74, 희생은 0.84이었으며, 참조한 선행 연구에서는 적합성 0.84, 연계성 0.64, 희생은 0.76이었다[14].

상사-구성원 교환관계

상사-구성원 교환관계는 상사와 구성원 양자가 지니고 있는 서로에 대한 신뢰, 존중, 책임감의 정도를 의미하며, 이는 양자의 특성과 행동에 의해 영향을 받게 되고 상호 간의 역할형성과정을 통해 전개된다고 정의한다[9]. 상사-구성원의 교환관계는 4가지 차원, 즉 애착, 충성, 공헌, 지적존중으로 구성되며, 애착은 서로 간의 인간적인 매력에 기초한 구성원 간의 상호유대감으로, 충성은 상사와 구성원들이 공개적으로 서로의 행동들과 특징을 지원하는 정도로, 공헌은 각각의 구성원들이 서로의 목표(명확하든 암묵적이든 간에)를 향해 행하는 일과 관련된 행위들의 양, 방향, 그리고 질의 인식으로, 지적존중은 구성원들이 조직 혹은 조직 밖에서 상사의 작업 범위를 능가해서 쌓아온 명성에 대한 인식으로 각각 정의하였다[15].

본 연구는 Liden and Maslyn [12]이 개발한 도구를 Lee [7]가 번역한 4가지 하위차원들, 즉 애착(affect), 충성(loyalty), 공헌(contribution), 직업능력의 존중(professional respect) 각각에 대하여 3문항씩 총 12문항으로 구성하였다[7]. 요인분석을 통하여 4개의 하위차원(애착 3문항,

충성 3문항, 공헌 3문항, 직업능력의 존중 2문항)으로 요인화하였다 (KMO 값: 0.91). 본 도구의 Cronbach's α 는 정서 0.88, 충성 0.89, 공헌 0.81, 직업능력의 존중 0.81이었으며, 선행연구에서 정서 0.90, 충성 0.84, 공헌 0.75, 직업능력의 존중 0.93이었다[7].

조직몰입

조직몰입은 조직의 목표에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 중요한 노력을 기울이려는 의지 및 조직의 구성원으로 남으려는 구성원들의 열망으로 정의하고 있다[16].

본 연구는 Meyer and Allen [16]이 개발한 도구를 Won [17]이 수술실 간호사에게 적용한 것을 참조하여 규범적(normative) 몰입과 애착(affective)몰입 각각 6문항, 근속(continuance)몰입 3문항으로 총 15문항으로 구성하였다[17]. 요인분석을 통하여 3개의 하위차원(규범적 몰입 5문항, 애착몰입 2문항, 근속몰입 5문항)으로 요인화하였다(KMO 값: 0.94). 본 도구의 Cronbach's α 는 규범적 몰입 0.84, 애착몰입 0.83, 근속몰입 0.89이었으며, 선행연구에서는 규범적 몰입 0.82, 애착몰입 0.81, 근속몰입 0.70이었다[17].

자료수집

자료수집도구는 설문지를 활용하였으며, 인구통계학적 특성 9문항, 직무배태성 18문항, 상사-구성원과의 교환관계 12문항, 조직몰입 15문항으로 총 54문항으로 설문지를 구성하였다. 측정은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 각 문항의 척도점은 '①전혀 그렇지 않다', '②그렇지 않다', '③보통이다', '④그렇다', '⑤매우 그렇다'로 제시하였다.

본 설문지는 2015년 3월 9일부터 13일까지 서울시 1개의 종합병원을 방문하여 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 동의를 얻은 후 업무 관계자의 도움을 받아 250부의 설문지를 배포하였다. 연구대상자에게 설문지에 대하여 충분히 설명하고 자기기입방식(self-administered method)으로 응답하게 하였으며, 무성의한 응답 5부를 제외하고, 245부를 분석에 사용하였다.

윤리적 고려

본 연구는 연구자 소속 기관의 생명윤리위원회의 심의면제 심의에서 승인을 받아서 수행하였다(MTT-2015-09). 조사대상자의 비밀성을 보장하기 위하여 익명으로 조사하였으며, 임의의 연구번호를 부여하였다. 응답자는 자율적으로 참여하여 응답하도록 하였다. 수집된 자료는 연구자와 공동연구자의 컴퓨터에 비밀번호로 보호되어 저장하여 분석에 활용하였다.

자료분석방법

자료의 분석은 다음과 같은 방법으로 실시하였다. 첫째, 다항목으로 측정한 종합병원 임상간호사의 직무배태성, 상사-구성원과의 교환관계, 조직몰입의 차원축소를 위하여 타당성 및 내적 신뢰도를 분석하였다. 타당성은 주성분 분석, 직각회전방식의 요인분석으로 실시하였으며, 개념의 내적 신뢰도는 Cronbach alpha로 검정하였다.

둘째, 기술통계, 독립표본 t-검정, 일변량 분산분석, 상관분석을 통하여 표본의 일반적 특성, 일반적 특성별 주요 연구변수들(종합병원 간호사의 직무배태성, 상사-구성원과의 교환관계, 조직몰입)의 차이, 연구변수 간의 상관성을 파악하였다.

셋째, 종합병원 임상간호사의 직무배태성과 상사-구성원과의 교환관계가 조직몰입에 대한 영향관계의 분석은 다중선형회귀분석으로 실시하였다. 집단 간 관련성 및 변수 간의 영향관계를 검정하는 유의

Table 1. General characteristics of the subject

Variables	n	%	Mean $\pm$ SD
Age (y)			32.1 $\pm$ 6.4
≤29	103	42.0	
30-39	102	41.6	
≥40	40	16.3	
Sex			
Male	7	2.9	
Female	238	97.1	
Marital status			
Married	101	41.2	
Unmarried	144	58.8	
Education			
Associate	99	40.2	
Bachelor, Master	146	59.6	
Total work experience (y)			9.3 $\pm$ 6.4
<5	84	34.3	
5-10	73	29.8	
10-15	44	18.0	
>15	44	18.0	
Current work experience (y)			5.9 $\pm$ 4.8
<5	138	56.3	
5-10	63	25.7	
>10	44	18.0	
Working type			
Rotation	206	84.1	
Day shift	39	15.8	
Position			
Staff nurse	197	80.4	
Chief, Special, Head nurse	48	19.6	
Department			
Ward	120	49.0	
Special	101	41.2	
Outpatient	24	9.8	
Total	245	100.0	

SD, standard deviation.

수준은 0.05 이하로 하였다. 자료분석은 SPSS 21.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA) 프로그램을 사용하였다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성

본 연구는 서울지역 종합병원에 근무하는 임상간호사를 모집단으로 선정하고 총 250명을 표집 대상으로 하였다. 이 중 응답을 거절하거나 불성실한 응답 5부를 제외한 245부를 분석하였다(Table 1).

연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 연령은 29세 이하 42.0%, 30-39세 41.6%, 40세 이상 16.3%로 평균 32.1세이었고, 성별은 여성 97.1%, 남성 2.9%이었다. 결혼은 미혼 58.8%, 기혼 41.2%로 나타났고, 최종학력은 대학교, 대학원졸 59.6%, 전문대졸 40.2%이었다.

전체(직종) 경력은 5년 이하 34.3%, 5-10년 이하 29.8%, 10-15년 이하 18.0%, 15년 초과 18.0%로 평균 9.3년이었으며, 현재부서 근무경력 5년 이하 56.3%, 5-10년 이하 25.7%, 10년 초과 18.0%, 평균 5.9년으로 나타났다. 근무형태는 3교대 84.1%, 통상근무 15.8%이었으며, 직위는 일반간호사 80.4%, 책임, 수간호사 19.6%로 나타났고, 근무부서는 병동 49.0%, 특수부서(중환자실, 응급실, 수술실, 마취과 등) 41.2%, 외래 9.8%이었다.

연구변수의 기술통계

종합병원 임상간호사들의 직무배태성의 하부 개념변수들의 수준을 보면, 5점 만점에 적합성 3.48점, 조직연계성 3.36점, 희생 2.58점으로 나타났다.

상사-구성원 교환관계의 하부 개념변수의 수준을 보면, 5점 만점에

Table 2. Descriptive statistics of job embeddedness, leader-member exchange and organizational commitment of clinical nurses (n=245)

Variables	Mean	Min	Max	SD
Job embeddedness				
Links	3.36	1.50	4.75	0.53
Fit	3.48	2.33	4.67	0.49
Sacrifice	2.58	1.00	4.00	0.54
Leader-member exchange				
Affect	3.31	1.00	4.67	0.63
Loyalty	3.25	1.00	5.00	0.69
Contribution	3.35	2.00	4.67	0.54
Professional respect	3.51	1.50	5.00	0.65
Organizational commitment				
Normative	2.87	1.40	4.20	0.53
Affective	2.47	1.00	4.50	0.69
Continuance	2.85	1.14	4.29	0.54

SD, standard deviation.

직업적 능력 존중 3.51점, 공헌 3.35점, 정서 3.31점, 충성 3.25점으로 나타났다.

조직몰입의 하부 개념변수의 수준을 보면, 5점 만점에 규범적 몰입 2.87점, 근속몰입 2.85점, 애착몰입 2.47점으로 나타났다(Table 2).

인구사회 특성별 종합병원 임상간호사의 조직몰입 변이

표본의 일반적 특성별로 종합병원 임상간호사의 조직몰입의 변이를 일변량 분산분석(사후검정은 Scheffe 방법) 또는 독립표본 t-test로 분석하였다. 그러나 일반적 특성중 성별은 남성의 표본수가 정규분포의 적정 표본수인 30을 넘지 않아 분석에서 제외하였다(Table 3).

규범적 몰입은 연령, 결혼, 전체(직종) 경력, 현재부서 근무경력, 근무형태, 직위, 근무부서에서 집단별로 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 40세 이상 연령층이 30-39세 및 29세 이하 계층에 비하여 높았으며($F=35.42, p<0.001$), 기혼집단이 미혼집단에 비해 높았다($t=35.40, p<0.001$). 전체(직종) 경력이 15년 초과한 집단이 15년 이하인 집단들보다 높았으며($F=19.07, p<0.001$), 현재부서 근무경력이 10년을 초과한 집단이 10년 이하인 집단들보다 높았다($F=6.05, p<0.01$). 또한 통상근무집단이 3교대집단보다 높았으며($t=32.55, p<0.001$), 책임 및 수간호사집단이 일반간호사보다 높았으며($t=36.09, p<0.001$). 근무부서는 외래 근무자가 가장 높았으며, 병동 근무자, 특수부서 근무자 순으로 낮았다($F=4.55, p<0.05$). 그러나 최종학력의 경우, 규범적 몰입은 대졸이상 집단이 전문대졸 집단보다 높았으나, 유의하지는 않았다($t=2.89, p>0.05$).

애착몰입은 연령, 결혼, 전체(직종) 경력, 근무형태, 직위에서 집단별로 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 40세 이상 연령층이 30-39세 및 29세 이하 계층에 비하여 높았으며($F=14.81, p<0.001$), 기혼집단이 미혼자집단에 비해 높았으며($t=10.12, p<0.01$), 전체(직종) 경력이 15년 초과한 집단이 15년 이하인 집단들에 비하여 높았으며($F=5.64, p<0.01$), 통상근무집단이 3교대집단에 비해 높았으며($t=10.75, p<0.01$), 책임 및 수간호사집단이 일반간호사들보다 높았다($t=16.70, p<0.001$). 그러나 최종학력, 현재부서 근무경력, 근무부서의 집단별로 애착몰입은 유의한 차이가 없었다($t=1.27, F=1.81, F=2.64, p>0.05$).

근속몰입은 연령, 결혼, 전체(직종) 경력, 근무형태, 직위, 근무부서에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 40세 이상 연령층이 30-39세 및 29세 이하 연령층에 비하여 높았으며($F=13.44, p<0.001$), 기혼자집단이 미혼자집단에 비해 높았다($t=9.26, p<0.01$). 전체(직종) 경력이 15년 초과 집단이 15년 이하 집단들에 비하여 높았으며($F=6.16, p<0.001$), 통상근무집단이 3교대집단보다 높았으며($t=15.04, p<0.001$), 책임 및 수간호사집단이 일반간호사들보다 높았으며($t=12.51, p<0.001$), 병동 및 외래 근무자가 특수부서 근무자에 비하여 높았다($F=4.88, p<0.01$).

Table 3. Variations of organizational commitment of clinical nurses by socio-demographic characteristics

Variables	Normative commitment		Affective commitment		Continuance commitment	
	Mean $\pm$ SD	t or F value	Mean $\pm$ SD	t or F value	Mean $\pm$ SD	t or F value
Age (y)						
≤ 29	2.64 $\pm$ 0.52 ^a	35.42***	2.33 $\pm$ 0.69 ^a	14.81***	2.76 $\pm$ 0.59 ^a	13.44***
30-39	2.89 $\pm$ 0.43 ^b		2.42 $\pm$ 0.61 ^a		2.79 $\pm$ 0.45 ^a	
≥ 40	3.38 $\pm$ 0.43 ^c		2.98 $\pm$ 0.67 ^b		3.24 $\pm$ 0.47 ^b	
Marital status						
Married	3.09 $\pm$ 0.47	35.40***	2.63 $\pm$ 0.69	10.12**	2.97 $\pm$ 0.50	9.26**
Unmarried	2.71 $\pm$ 0.52		2.35 $\pm$ 0.67		2.76 $\pm$ 0.55	
Education						
Associate	2.80 $\pm$ 0.48	2.89	2.41 $\pm$ 0.62	1.27	2.80 $\pm$ 0.49	1.22
≥ Bachelor	2.91 $\pm$ 0.56		2.51 $\pm$ 0.73		2.88 $\pm$ 0.58	
Total work experience (y)						
< 5	2.62 $\pm$ 0.54 ^a	19.07***	2.30 $\pm$ 0.71 ^a	5.84**	2.75 $\pm$ 0.60 ^a	6.16***
5-10	2.83 $\pm$ 0.48 ^{a,b}		2.45 $\pm$ 0.66 ^a		2.79 $\pm$ 0.52 ^a	
10-15	2.98 $\pm$ 0.40 ^b		2.48 $\pm$ 0.58 ^{a,b}		2.83 $\pm$ 0.47 ^a	
> 15	3.28 $\pm$ 0.47 ^c		2.82 $\pm$ 0.69 ^b		3.15 $\pm$ 0.44 ^b	
Current work experience (y)						
< 5	2.79 $\pm$ 0.54 ^a	6.05**	2.43 $\pm$ 0.54	1.81	2.81 $\pm$ 0.56	1.38
5-10	2.88 $\pm$ 0.51 ^{a,b}		2.44 $\pm$ 0.66		2.85 $\pm$ 0.51	
> 10	3.10 $\pm$ 0.50 ^b		2.65 $\pm$ 0.68		2.97 $\pm$ 0.53	
Working type						
Rotation	2.79 $\pm$ 0.52	32.55***	2.41 $\pm$ 0.67	10.75**	2.79 $\pm$ 0.53	15.04***
Day shift	3.29 $\pm$ 0.43		2.79 $\pm$ 0.72		3.15 $\pm$ 0.51	
Position						
Staff	2.77 $\pm$ 0.51	36.03***	2.38 $\pm$ 0.67	16.70***	2.79 $\pm$ 0.55	12.51***
≥ Chief [†]	3.25 $\pm$ 0.47		2.82 $\pm$ 0.67		3.09 $\pm$ 0.43	
Department						
Ward	2.91 $\pm$ 0.52 ^a	4.55*	2.57 $\pm$ 0.68	2.64	2.94 $\pm$ 0.52 ^a	4.88**
Special	2.76 $\pm$ 0.57 ^{a,b}		2.36 $\pm$ 0.71		2.72 $\pm$ 0.56 ^b	
Outpatient	3.09 $\pm$ 0.31 ^b		2.42 $\pm$ 0.62		2.93 $\pm$ 0.54 ^a	

SD, standard deviation.

[†]Includes special and head nurses.* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, $a < b < c$ (scheffe).**Table 4.** Correlations among job embeddedness, leader-member exchange and organizational commitment

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Job embeddedness									
1. Links									
2. Fit	0.48**								
3. Sacrifice	0.35**	0.36**							
Leader-member exchange									
4. Affective	0.60**	0.38**	0.45**						
5. Loyalty	0.47**	0.32**	0.46**	0.72**					
6. Contribution	0.48**	0.34**	0.36**	0.66**	0.66**				
7. Professional respect	0.44**	0.23**	0.31**	0.62**	0.60**	0.62**			
Organizational commitment									
8. Normal	0.50**	0.35**	0.49**	0.53**	0.51**	0.52**	0.36**		
9. Affective	0.39**	0.21**	0.51**	0.41**	0.35**	0.37**	0.31**	0.61**	
10. Continuance	0.48**	0.36**	0.63**	0.52**	0.53**	0.45**	0.38**	0.72**	0.66**

** $p < 0.01$.

그러나 최종학력과 현재부서 근무경력의 집단별로 근속몰입은 유의한 차이가 없었다($t=1.22$, $F=1.38$, $p>0.05$).

직무배태성, 상사-구성원 교환관계, 조직몰입의 상관관계

종합병원 임상간호사의 직무배태성, 상사-구성원 교환관계, 조직몰입의 상관성을 살펴보았다(Table 4). 규범적 몰입은 직무배태성의 하위요인인 조직연계성($r=0.50$, $p<0.01$), 적합성($r=0.35$, $p<0.01$), 희생($r=0.49$, $p<0.01$)과 유의한 상관이 있었다. 상사-구성원 교환관계의 하위요인인 정서($r=0.53$), 충성($r=0.51$, $p<0.01$), 공헌($r=0.52$, $p<0.01$), 직업적 능력 존중($r=0.36$, $p<0.01$)과도 유의한 상관이 있었다.

애착몰입은 직무배태성의 하위요인인 조직연계성($r=0.39$, $p<0.01$), 적합성($r=0.21$, $p<0.01$, $p<0.01$), 희생($r=0.51$, $p<0.01$)과 유의한 상관이 있었으며, 상사-구성원 교환관계의 하위요인인 정서($r=0.41$, $p<0.01$), 충성($r=0.35$, $p<0.01$), 공헌($r=0.37$, $p<0.01$), 직업적 능력 존중($r=0.31$, $p<0.01$)과 유의한 상관이 있었다.

근속몰입은 직무배태성의 하위요인인 조직연계성($r=0.48$), 적합성

($r=0.36$, $p<0.01$), 희생($r=0.63$, $p<0.01$)과 유의한 상관이 있었으며, 상사-구성원 교환관계의 하위요인인 정서($r=0.52$, $p<0.01$), 충성($r=0.53$, $p<0.01$), 공헌($r=0.45$, $p<0.01$), 직업적 능력 존중($r=0.38$, $p<0.01$)과 유의한 상관이 있었다.

종합병원 임상간호사의 직무배태성, 상사-구성원 교환관계가 조직몰입에 미치는 영향

조직몰입의 하위차원들(규범, 애착, 근속)에 대한 직무배태성(적합성, 조직연계성, 희생)과 상사-구성원 교환관계(정서, 충성, 공헌, 직업적 능력 존중)의 영향관계를 다중선형회귀분석을 실시하였으며, 유의한 관련성이 있는 인구사회요인들을 통제하였다(Table 5).

규범적 몰입에 대한 직무배태성과 상사-구성원 교환관계 요인들의 영향관계는 인구사회요인인 연령, 결혼, 전체(직종) 및 현재 근무경력, 근무형태, 직위, 근무부서를 통제하고 분석하였으며, 이때 회귀모형은 유의하고($F=15.28$, $p<0.001$), 수정된 설명력은 51.3%이었다. 직무배태성의 하위요인인 희생($\beta=0.25$, $p<0.001$)과 상사-구성원 교환관계의 하

Table 5. Effects of job embeddedness and leader-member exchange to organizational commitment

Independent variables (reference)	Dependent variable		Normative commitment		Affective commitment		Continuance commitment	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Age (y)	0.39	3.05**	0.45	3.06**	0.20	1.56		
Marital status (unmarried): married	0.05	0.79	-0.01	-0.12	0.01	0.22		
Total work experience (y) (< 5)								
5-10	-0.07	-0.80	-0.05	-0.69	-0.08	-1.21		
10-15	-0.06	-0.56	-0.17	-1.69	-0.06	-0.74		
> 15	-0.15	-0.10	-0.31	-1.87	0.07	0.45		
Current work experience (y) (< 5)								
5-10	0.09	1.31	-	-	-	-		
> 10	0.00	0.04	-	-	-	-		
Working type (rotation): day shift	0.15	2.00*	0.00	0.02	0.14	1.96		
Position (staff): $\geq$ chief	-0.01	-0.09	0.06	0.56	-0.19	-1.91		
Department (special)								
Ward	0.02	0.46	-	-	0.05	1.03		
Outpatient	-0.05	-0.78	-	-	-0.13	-2.02*		
Job embeddedness								
Links	0.11	1.69	0.14	1.90	0.12	1.95		
Fit	-0.01	-0.25	-0.11	-1.81	0.01	0.13		
Sacrifice	0.25	4.53***	0.39	6.28***	0.44	8.06***		
Leader-member exchange								
Affect	0.11	1.34	0.09	0.95	0.07	0.88		
Loyalty	0.13	1.74	-0.04	-0.50	0.20	2.78**		
Contribution	0.14	2.00*	0.10	1.17	-0.02	-0.34		
Professional respect	-0.03	-0.46	0.04	0.56	0.02	0.29		
Adjusted R ²	0.51		0.35		0.52			
F-value	15.28***		10.30***		17.52***			

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

위요인인 공헌($\beta = 0.14, p < 0.05$)이 규범적 몰입에 유의한 영향관계가 있었다.

애착몰입에 대한 직무배태성과 상사-구성원 교환관계의 영향관계 역시 인구사회요인인 연령, 결혼, 전체(직종) 경력, 근무형태를 통제하고 분석하였으며, 이때 회귀모형은 유의하였으며($F = 10.30, p < 0.001$), 수정된 설명력은 34.8%이었다. 직무배태성의 하위요인인 희생($\beta = 0.39, p < 0.001$)이 애착몰입을 유의하게 설명하였으며, 상사-구성원 교환관계 요인들은 모두 유의하지 않았다.

근속몰입에 대한 직무배태성과 상사-구성원 교환관계의 영향관계도 연령, 결혼, 전체(직종) 경력, 근무형태, 직위, 근무부서를 통제하고 분석한 결과, 모형은 유의하였으며($F = 17.52, p < 0.001$), 수정된 설명력은 52.0%이었다. 직무배태성의 하위요인인 희생($\beta = 0.44, p < 0.001$)과 상사-구성원 교환관계의 하위요인인 충성($\beta = 0.20, p < 0.01$)이 근속몰입에 유의한 영향관계가 있었다.

고 찰

본 연구는 종합병원 임상간호사의 직무배태성과 상사-구성원 교환관계가 조직몰입(동일시, 애착, 근속)에 미치는 영향관계를 연구하고자 하였다. 연구 대상으로는 서울 소재 종합병원에 근무하는 임상간호사를 모집단으로 선정하고, 총 245명을 표집 대상으로 하였다.

직무배태성의 3가지 하위요인들(적합성, 조직연계성, 희생) 가운데 희생요인은 조직몰입의 3가지 하위요인들(규범, 애착, 근속) 각각에 대하여 유의한 영향요인으로 확인되었다. 선행연구에서 직무배태성은 이직의도가 부정적인 영향을 미치며[3,18], 직무만족, 직무성과, 그리고 조직시민행동에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[6,8]. 이러한 선행연구의 결과는 임상간호사의 직무배태성이 조직몰입에도 유의한 긍정적인 영향을 미치는 선행연구[7,19]와 함께 본 연구의 결과를 지지한다고 할 수 있다. 이에 본 연구결과에서 검증된 종합병원 임상간호사의 직무배태성 하위요인 가운데 희생요인은 조직몰입을 촉진하는 요인이라 할 수 있으며, 이러한 관계를 고려하여 종합병원에서 임상간호사가 희생적으로 뿌리내릴 수 있도록 임상간호사의 관리 및 조직환경을 조성하는 것이 필요하다.

상사-구성원 교환관계의 4가지 하위요인들(정서, 충성, 공헌, 직업적 능력 존중) 가운데 공헌요인은 규범적 몰입에 유의한 영향요인으로 확인되었으며, 충성요인이 근속몰입에 유의한 영향요인으로 확인되었다. 미국 근로자를 대상으로 상사-구성원의 교환관계가 애착 및 규범적 몰입에 영향요인임을 검증한 연구[20] 및 중소규모 병원의 간호사의 상사-구성원의 교환관계가 조직몰입에 유의한 긍정적인 영향관계를 보인 선행연구[7]와 일치하였다. 선행연구는 상사-구성원 교환관계를 하

나의 요인으로 연구하였지만 본 연구는 하위요인들로 검증하여 정확히 대응시킬 수는 없지만, 본 연구는 하위요인 간의 검정을 한 바 선행연구보다 구체적인 결과를 임상간호사에게 적용하는 근거를 제시하였다.

본 연구는 종합병원 임상간호사의 직무배태성과 상사-구성원 교환관계의 일부 하위요인들이 조직몰입 하위요인들을 설명하는 요인들임을 검증하였으나 다음과 같은 연구의 한계점을 내포하고 있으며, 이를 고려한 결과의 활용과 추가적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

첫째, 표본의 선정을 서울 지역의 병원을 연구자가 자의적으로 선정하였고, 그 대상자들도 확률적으로 선정하지 않았다. 또한 일개 병원 임상간호사를 연구대상으로 하였기 때문에 본 연구결과를 간호사 전체로 확대하기에는 무리가 있다고 할 수 있다. 따라서 연구결과의 일반화를 위해 지역과 대상을 확대한 반복연구를 통하여 이들의 관계를 보다 확증하여야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 설문도구를 사용하여 자료를 수집하였으며, Likert 척도 기반의 자료측정으로 동일방법편의(common method bias)의 가능성, 그리고 조사과정에서 응답자의 주관적 생각과 태도를 적절히 마련하지 못하였을 가능성으로 인하여 자료가 부정확할 수 있다. 그러므로 연구결과의 객관적인 설득력을 향상하기 위하여 측정도구의 개발과 조사과정을 개선하여 정확한 자료를 확보한 연구, 관찰 또는 면접과 같은 질적인 방법의 자료측정과 분석에 의한 연구가 필요하다.

결 론

본 연구결과 종합병원 임상간호사의 직무배태성과 상사-구성원 교환관계가 높을수록 조직몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 직무배태성의 희생과 상사-구성원 교환관계에서 충성과 공헌이 유의한 관련요인으로 확인되었다.

그러므로 종합병원 임상간호사의 직무배태성(희생)을 높이기 위해서는 조직에 남아있음으로써 얻게 되는 월급, 복지, 휴가, 승진, 자율성 보장, 정년보장 등 물질적·심리적 편익과 특전, 다양한 편의성을 보장하고 경력개발, 직원훈련, 성장에 대한 투자 등을 제공하여야 한다. 또한 상사-구성원 교환관계(충성, 공헌)를 높이기 위해서는 조직의 목표와 비전을 공유함으로써 조직에 대한 자긍심, 소속감 심리적 애착을 가질 수 있도록 하며 멘토 제도, 동호회를 적극 활용하여 구성원의 조직몰입을 높일 수 있도록 병원환경을 조성하여야 할 것이다.

본 연구결과를 기반으로 결과의 활용 및 추가연구를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 종합병원조직에 적합한 임상간호사의 직무배태성, 상사-구성원 교환관계, 직무몰입 측정도구를 개발하여 간호조직뿐만 아니라 병

원조직의 특성을 고려한 근무환경에 적합한 측정도구를 개발하여야 할 것이다.

둘째, 직무배태성, 상사-구성원 교환관계 이외에 임상간호사의 조직 몰입에 영향을 미치는 요인들과의 상호관계를 확인하는 연구가 필요할 것이다.

셋째, 병원경영진은 임상간호사들의 조직몰입을 높일 수 있는 프로그램을 개발하여 개선활동을 통하여 성공적인 정착에 대한 영향요인을 연구하여야 할 것이다.

REFERENCES

1. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(3): 302-312 (Korean).
2. Park SA. A study on the relationship between leadership and nursing performance within nursing unit [dissertation]. Seoul National University; Korea, 1989.
3. Ju KS. A study on the effect of clinical nurse's job satisfaction and organization commitment on the job performance [dissertation]. Hanyang University; Korea, 2016.
4. Lee YH, Seomun GA. Effects of MBO and job commitment on nursing performance in operating room nurses. *J Digital Convergence* 2017;15(4):309-316.
5. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Acad Manage J* 2001;44(6):1102-1122.
6. Lee TW, Mitchell TR, Sablinski CJ, Burton JP, Holtom BC. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Acad Manage J* 2004; 47(5):711-722.
7. Lee SY. The effects of job embeddedness and leader-member exchange on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among the nurses in small and midium size hospitals [dissertation]. Keimyung University; Korea, 2012.
8. Lev S, Koslowsky M. On the job embeddedness as a mediator between conscientiousness and school teachers' contextual performance. *Eur J Work Organ Psy* 2012;21(1):57-83.
9. Graen GB, Uhl-Bien M. The relationship-based approach to leadership: Development of LMX theory of leadership over 25 years: applying a multi-level, multi-domain perspective. *Leadership Quart* 1995; 6(2):219-247.
10. Kim SJ, Choi SB. The effects of emotional leadership, leader trust and leader-member exchange on organizational commitment: evidence from university hospital nurses. *Korean Bus Educ Rev* 2015;30(2):1-33 (Korean).
11. Kim MS. Transformational leadership in nursing service. *Health Nurs* 1996;8(2):53-69 (Korean).
12. Liden RC, Maslyn JM. Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. *J Manage* 1998;24(5):43-72.
13. Holtom BC, O'Neill BS. Job embeddedness: a theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *J Nurs Adm* 2004;34(5):216-227.
14. Kim EH. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention [dissertation]. Kyungbuk University; Korea, 2012.
15. Dienesch RM, Liden RC. Leader-member exchange model of leadership: a critique and further development. *Acad Manage Rev* 1986; 11(4):618-634.
16. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manage Rev* 1991;1(1):61-89. Doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
17. Won JH. (The) Professional self-concept organizational commitment organizational socialization of operating room nurses by communication styles [dissertation]. Korea University; Korea, 2008.
18. Chang YS, Moon HK, Park JH. The effect of job embeddedness on the turnover intention: the mediating effects of job search behavior. *J Organ Manage* 2011;35(4):61-87 (Korean).
19. Cho JS. Influence of job embeddedness and organizational commitment on organizational citizenship behavior in general hospital nurse [dissertation]. Korea University; Korea, 2014.
20. Sullivan C. The moderating effect of leader-member exchange on the relationship between job characteristics and organizational commitment [dissertation]. San Jose State University; USA, 2017.