

병원간호사의 근무환경과 직무열의 및 긍정심리자본이 직무착근도에 미치는 영향

곽희정¹ · 양남영²

엠블병원 간호부원장¹, 공주대학교 간호학과 교수²

Influence of Work Environment, Job Engagement, and Positive Psychological Capital on Job Embeddedness of Hospital Nurses

Kwag, Hee Jung¹ · Yang, Nam Young²

¹Director of Nursing, MBL Children's Hospital

²Professor, Department of Nursing, Kongju National University

Purpose: This study examined the effects of work environment, job engagement, and positive psychological capital on hospital nurses' job embeddedness. **Methods:** Participants were 118 hospital nurses. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, One-way ANOVA, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis using SPSS/Win 25.0. **Results:** Mean work environment was 2.70 ± 0.14 , mean job engagement was 3.03 ± 0.42 , positive psychological capital was 4.05 ± 0.27 , and job embeddedness was 3.24 ± 0.31 . There were significant differences in job embeddedness by turnover experience and current working hospital type. The factors influencing the job embeddedness of the hospital nurses were turnover experience, current working hospital type, and nurse manager ability, leadership, and nurses' support in the work environment. It was found that 23% could explain job embeddedness. **Conclusion:** Implementing a nurse support program related to turnover experience and type of hospital is necessary to enhance job embeddedness. The results indicate a need to develop a coaching program for cultivating leadership and supporting nurses to improve job embeddedness.

Key Words: Work environment; Job engagement; Positive psychological capital; Job embeddedness

서론

1. 연구의 필요성

간호현장에서 최적의 간호서비스를 제공하고, 조직의 생산성과 효율성을 높이기 위해 숙련된 간호사의 확보 및 유지를 위한 관리활동은 필수적이다[1,2]. 최근 의료 수요의 다양한 변화

로 간호 인력에 대한 수요는 지속적으로 증가하고 있지만, 의료기관마다 간호사의 높은 이직률로 인해 간호사 부족 현상은 여전히 일어나고 있으며, 그로 인해 남아있는 간호사의 업무량 증가 및 숙련되지 않은 간호사 양산 등으로 간호서비스의 질 보장을 더욱 어렵게 하고 있다[1]. 이러한 간호사 이직에 대한 문제 해결을 위해서는 단순히 이직 방지에만 집중하여 접근하는 것으로는 확보된 양질의 간호사가 조직에 소속감을 가지고 몰

주요어: 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본, 직무착근도

Corresponding author: Yang, Nam Young

Department of Nursing, Kongju National University, 56 Gongjudeahak-ro, Gongju 32588, Korea.

Tel: +82-41-850-0314, E-mail: nyang@kongju.ac.kr

Received: Aug 25, 2022 | Revised: Sep 25, 2022 | Accepted: Nov 11, 2022

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.

입하며 계속 머무르도록 유도하기에는 무리가 있다[3]. 이에 어려운 간호현장을 떠나지 않고 남아 있는 간호사들에게 주목하여 그들을 관리하는 방향으로 간호인적자원관리의 전략을 수립할 필요가 있으며[3,4], 이러한 요구에 의해 관심이 증가된 개념이 직무착근도이다.

직무착근도란 조직구성원들이 현재 근무하고 있는 조직에 남아 계속해서 근무하도록 하는데 영향을 미치는 광범위한 연결망으로[1,5] 구성원들이 해당 조직에 뿌리를 내려 잔류하려는 것을 말한다[5-7]. 이러한 직무착근도는 조직구성원이 직무에 잔류하는 이유와 관련된 폭넓은 구조로 되어 있어, 기존의 이직모델보다 직무잔류에 더 직접적인 연결성을 가지고 있다[1,5,8]. 간호조직에서 간호사의 직무착근도를 파악하는 것은 간호사의 이직이나 재직을 예측할 수 있을 뿐만 아니라[3,9,10], 한 명의 간호사가 간호직에 입문하여 평생 천직으로 여기며 간호직에 뿌리를 내릴 수 있도록 하는 다양한 요인들을 고려할 수 있어 간호인적자원관리에 있어 포괄적인 접근을 도모할 수 있다[3,10]. 따라서 간호조직 내 양질의 간호서비스 제공을 위한 숙련된 간호사의 확보 및 유지를 도모하기 위해서는 간호사가 조직에 계속 남아 있고자 하는 이유, 즉 직무착근도를 관리할 수 있는 전략을 마련하는 데 관심을 기울여야 할 시기이다.

간호사의 직무착근도와 관련된 선행연구에서는 공감피로[1], 고객불량행동[2], 긍정심리자본[2], 소진[4], 직무 스트레스[4], 간호근무환경[6,11,12], 간호전문직관[6], 건강상태[11], 역할갈등[12] 등 다양한 변수가 관련요인으로 확인되었다. 직무착근도는 개인적 특성과 조직적 특성과 관련되므로 본 연구에서는 조직적 특성으로 근무환경을, 개인적 특성으로 긍정심리자본과 직무열의를 선정하여 간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 정도를 확인하고자 한다.

먼저, 간호사의 근무환경은 간호를 수행하는데 요구되는 조직적 지원이다[13]. 이러한 근무환경은 병원의 정책 관여, 간호의 틀, 의료인 간의 관계, 환자 등 다양한 요소와 관련된 총체적인 개념에 대한 주관적 인식[14]으로 간호사가 간호서비스를 제공하는 물리적인 환경 이외에 의사결정 참여나 자율성 보장 등과 같이 간호업무를 잘 할 수 있도록 제공하는 포괄적인 지원이다[15,16]. 선행연구에서는 간호사의 근무환경이 질 높은 간호를 할 수 있는 시스템이라는 인식은 간호 인력의 유지와 확보 및 환자 안전과 간호의 질에 영향을 미치고[17,18], 간호사가 자신이 일하는 근무환경에 대한 인식이 긍정적인 경우 직무착근도가 높아진다고 하였다[6,11-13]. 이에 직무착근도의 조직적 특성인 간호사가 인식하는 근무환경을 파악하고 직무착근

도와의 관련성을 확인할 필요가 있다.

직무열의는 업무에 대하여 긍정적이고 활기 있으며 온갖 정성을 다하는 마음의 상태로 업무를 위해 시간과 노력을 기울이고, 긍정의 마음과 강한 집중력을 가지며, 강한 에너지를 발휘하여 몰두하는 상태이다[19]. 조직의 효율성 증가를 위해서는 소진과 같은 부정적인 상태와 태도를 변화시키는 것보다는 직무열의와 같은 긍정적인 측면으로 접근하는 것이 중요하다[20]. 선행연구에서 직무열의가 높을수록 조직에 대한 집착도가 높고, 신체와 인지 및 감정적 에너지가 가득하여 공적인 업무 외 조직에 필요한 업무에 대하여 가리지 않고 적극적으로 끼어들어 업무를 수행한다고 하였다[19,21]. 따라서 개인적 특성인 간호사의 직무열의는 간호사 개인이 근무하는 병원 조직에 잔류하고자 하는 욕구인 직무착근도와 관련성이 있을 것으로 추정할 수 있으므로 이를 확인하고자 한다.

긍정심리자본은 개인의 긍정적 인지상태로 과업 성취에 대한 자신감과 현재와 미래 성공에 대한 희망적인 시각으로 어려움을 극복하고, 필요할 때 목표를 재설정하는 희망 및 어려움에 부딪혔을 때 좌절로부터의 회복이나 이를 뛰어넘는 복원력 등을 포괄하는 복합적이고 긍정적인 심리상태를 말한다[22]. 선행연구에서는 간호사가 긍정심리자본이 높은 경우 자신이 가지고 있는 긍정적 정서가 힘든 간호를 수행하는데 발휘되어 직무착근도를 높이고[2], 임상실무에서 간호사의 부정적인 측면을 감소시키고, 긍정적인 측면을 강화하고 발전시키는데 효과가 있다고 하였다[23]. 이에 개인적 특성인 간호사의 긍정심리자본은 조직의 긍정적인 결과인 직무착근도와 관련성을 확인하여 간호인력 확보 및 유지를 위한 구체적인 방안을 모색하고자 한다.

이에 본 연구자는 병원간호사의 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본 및 직무착근도를 파악하고, 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 향후 병원간호사의 확보 및 유지를 위한 전략으로서 직무착근도를 촉진하기 위한 간호인적자원관리 프로그램을 개발하는 데 근거자료를 마련하기 위해 시도한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본, 직무착근도를 확인하고, 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하기 위함이고, 구체적으로는 다음과 같다.

- 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본, 직무착근도를 확인한다.
- 일반적 특성에 따른 직무착근도를 확인한다.
- 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본과 직무착근도 간의 상

관성을 확인한다.

- 직무착근도의 영향요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

병원간호사의 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본 및 직무착근도를 확인하고, 이들 변수 간의 상관성과 직무착근도의 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 A시의 병원, 종합병원, 상급종합병원, 각 1곳의 의료기관에서 근무하고 있는 간호사 중 연구의 목적을 이해하고 스스로 설문조사에 서면동의한 만 20세 이상인 자로 선정하였다. G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 표본 수를 산정하였다. 회귀분석을 위하여 본 연구에서는 선행연구[11]를 토대로 효과크기는 .15로 정하였고, 유의수준 .05, Power .80, 예측변수 8개(근무환경, 직무열의, 긍정심리자본, 일반적 특성 중 성별, 직위, 이직 경험, 총 근무경력, 현재 근무하고 있는 병원의 종류)로 두었을 때, 109명이 산출되어, 탈락률 10%를 감안하여 120명에게 설문지를 수집하였으나, 부정확하게 응답한 2명은 탈락되어, 총 118명의 자료를 분석하였다.

3. 연구도구

본 연구에서 사용한 도구는 저자들로부터 전자메일을 통해 사용 승인을 받았다.

1) 근무환경

근무환경은 Lake [14]의 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES_NWI)를 Cho 등[18]이 변안한 것을 사용하였다. 도구는 총 29문항으로 간호관리자 능력, 리더십, 간호사지지 4문항, 양질의 간호 기반 9문항, 간호사와 의사 협력 3문항, 병원운영에 참여 9문항, 인력과 물질적 지원 4문항으로 구성되었고, 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 4점을 부여하고, 전체 항목의 평균이 2.5점 이상인 경우는 근무환경이 좋은 편이고, 2.5점 미만인 경우는 좋지 않은 것을 의미한다[14,18]. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Cho 등[18]에서는 .93이었고, 본 연구에서는

.81이었다.

2) 직무열의

직무열의는 Schaufeli 등[24]이 개발한 직무열의 척도(Utrecht Work Engagement Scale, UWES)를 Kim 등[25]이 한국어로 번역한 것을 사용하였다. 도구는 총 9문항으로 활력 3문항, 헌신 3문항, 몰입 3문항으로 구성되었고, 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점을 부여하고, 점수가 높으면 직무열의 정도가 높다고 해석한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Kim 등[25]에서는 .90~.92이었고, 본 연구에서는 .85이었다.

3) 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans 등[22]의 심리자본설문지(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)를 Lee와 Choi [26]가 한국어로 번역한 것을 이용하였다. 도구는 총 24문항으로 자기효능감, 희망, 낙관성, 회복탄력성, 각각 6문항으로 구성되었고, 6점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 6점을 부여하고, 점수가 높으면 긍정심리자본 정도가 높다는 것으로 해석한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Lee와 Choi [26]에서는 .92이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

4) 직무착근도

직무착근도는 Mitchell 등[5]의 직무착근도(on-the-job, off-the-job embeddedness) 측정도구를 Reitz [27]가 재구성한 23문항으로 Choi와 Lee [1]가 한국어로 번역하여 한국간호사에게 적합하게 수정하여 신뢰도와 타당도를 검증한 것을 사용하였다. 도구는 총 17문항으로 조직적합성 7문항, 근무혜택 5문항, 업무 팀의 친밀도 3문항, 지역사회 적합성 2문항으로 구성되었고, 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점을 부여하고, 점수가 높으면 직무착근도가 높다는 것으로 해석한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Choi와 Lee [1]에서는 .86이었고, 본 연구에서는 .82이었다.

4. 자료수집

자료는 2022년 2월 14일~4월 13일까지 수집하였다. 연구대상자 모집을 위해 A시 소재 병원, 종합병원, 상급종합병원, 각 1곳의 의료기관 간호부의 허락을 받고 연구자가 직접 방문하여 병동 관리자에게 연구의 목적과 절차를 설명하여 협조를 얻어 모집하였다. 자발적으로 연구에 참여하고자 하는 대상자에

게 연구의 목적을 설명하고, 연구 및 개인정보 활동 등에 관하여 동의서에 서명을 받은 후 설문지를 배포한 후 대상자 스스로 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 작성은 20분 정도 소요되었으며, 작성된 설문지는 회수용 봉투에 작성자가 직접 넣고 연구자에게 전달하도록 하였다.

5. 자료분석

자료는 SPSS/WIN 25.0 통계 프로그램으로 전산통계 처리하였고, 일반적 특성, 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본, 직무착근도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. 일반적 특성에 따른 직무착근도는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였고, 사후검정 방법은 Scheffé test로 하였다. 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본, 직무착근도 간의 상관성은 Pearson's correlation coefficients를 산출하였다. 직무착근도의 영향요인은 multiple regression analysis를 이용하여 분석하였다.

6. 윤리적 고려

연구대상자의 권익 보호를 위해 기관생명윤리위원회의 심의(KNU_IRB_2022-014) 후 시작하였다. 연구 참여 희망 대상자에게 연구 목적과 방법, 자발적 의사에 따라 연구가 시행된다는 점, 원할 때는 언제든지 연구 참여를 거부, 중단 가능하며 어떠한 불이익도 없다는 점, 수집된 자료는 연구의 목적 외에는 사용하지 않고, 암호화하여 익명성을 준수할 것이며, 연구종료 후 3년간 보관하며 이후 관련서류는 분쇄 폐기할 예정임을 설명하였다. 연구 참여 동의서를 서면으로 작성하도록 하고, 자료수집 후에는 소정의 감사의 선물로 제공하였다.

연구결과

1. 일반적 특성

성별은 94.1%(111명)가 여자이었고, 연령은 30세 이상이 53.4%(63명)이었으며, 교육수준은 4년제 대학 졸업이 76.3%(90명)이었다. 직위는 일반간호사가 82.2%(97명)이었고, 근무형태 중 교대근무가 82.2%(97명)이었으며, 이직 경험이 있는 경우는 70.3%(83명)이었다. 총 근무경력 3년 이상이 72.9%(86명)이었고, 현재 근무하고 있는 병원의 종류는 종합병원 및 상급종합병원이 61.0%(72명)이었다(Table 1).

2. 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본 및 직무착근도

근무환경은 4점 만점 중 평균평점 2.70 ± 0.14 점이었고, 하위영역에서는 간호사와 의사의 협력관계 3.26 ± 0.50 점으로 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원 1.59 ± 0.32 점으로 가장 낮았다. 직무열의의 평균평점은 3.03 ± 0.42 점(5점 만점)이었고, 하위영역은 헌신 3.04 ± 0.51 점, 몰입 3.04 ± 0.66 점이었고, 활력 3.00 ± 0.62 점 순으로 나타났다. 긍정심리자본은 6점 만점 중 평균평점 4.05 ± 0.27 점이었고, 하위영역에서는 자기효능감 4.20 ± 0.53 점, 희망 4.28 ± 0.45 점, 낙관성 4.04 ± 0.51 점, 회복탄력성 3.69 ± 0.39 점이었다. 직무착근도의 평균평점은 3.24 ± 0.31 점(5점만점)이었고, 하위영역에서는 조직적합성 3.53 ± 0.46 점이 가장 높았고, 지역사회 적합성 2.59 ± 0.53 점이 가장 낮았다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 직무착근도

일반적 특성에 따른 직무착근도는 이직경험($t=3.80, p<.001$)과 현재 근무하고 있는 병원의 종류($F=6.92, p=.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타났다. 이직 경험이 있는 경우가 이직 경험이 없는 경우보다 직무착근도가 높았다. 또한 사후 분석에서 현재 근무하고 있는 병원의 종류가 종합병원인 경우가 상급종합병원인 경우보다 직무착근도가 유의하게 높았다(Table 1).

4. 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본 및 직무착근도 간의 상관관계

대상자의 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본 및 직무착근도 간의 상관성에서 직무착근도는 근무환경($r=.01, p=.909$), 긍정심리자본($r=.17, p=.052$), 직무열의($r=.12, p=.181$)와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 그러나 직무착근도와 각 변수별 하위영역 간의 상관성에서 직무착근도는 근무환경의 하위요인 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지($r=.24, p=.006$)와 긍정심리자본의 하위요인 중 회복탄력성($r=.22, p=.011$)과 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 나타냈다(Table 3).

5. 직무착근도에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 각 변인들의 독립적

Table 1. Difference of Job Embeddedness according to General Characteristics

(N=118)

Characteristics	Categories	n (%)	Job embeddedness	
			M±SD	t or F (p)
Gender	M	7 (5.9)	3.26±0.34	0.24
	F	111 (94.1)	3.23±0.31	(.805)
Age (yr)	20~29	55 (46.6)	3.19±0.36	1.15
	30~39	53 (44.9)	3.27±0.23	(.319)
	≥ 40	10 (8.5)	3.31±0.36	
Education level	College	15 (12.7)	3.37±0.23	1.56
	University	90 (76.3)	3.22±0.30	(.213)
	≥ Graduates school	13 (11.0)	3.20±0.39	
Position	Staff nurse	97 (82.2)	3.23±0.31	-0.18
	Charg or head nurse	21 (17.8)	3.25±0.31	(.853)
Duty pattern	Shifts	97 (82.2)	3.23±0.32	-0.82
	Fixed	21 (17.8)	3.29±0.26	(.414)
Turnover experience	Yes	83 (70.3)	3.30±0.25	3.80
	No	35 (29.7)	3.08±0.37	(< .001)
Total clinical career (yr)	< 3	32 (27.1)	3.22±0.32	0.22
	3~< 7	58 (49.2)	3.23±0.32	(.795)
	≥ 7	28 (23.7)	3.27±0.27	
Current working hospital type	Hospital ^a	46 (39.0)	3.27±0.22	6.92
	General hospital ^b	20 (16.9)	3.41±0.17	(.001)
	Tertiary hospital ^c	52 (44.1)	3.13±0.38	c < b*

*Scheffé test; M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 2. Work Environment, Work Engagement, Positive Psychological Capital, and Job Embeddedness

(N=118)

Variables		M±SD	Range
Work environment	Nurse manager ability, leadership, and nurses' support	2.89±0.36	1~4
	Nursing foundations for quality of care	2.97±0.20	
	Collegial nurse-physician relations	3.26±0.50	
	Nurse participation in hospital affairs	2.65±0.24	
	Staffing and resource adequacy	1.59±0.32	
	Total	2.70±0.14	
Work engagement	Vigor	3.02±0.62	1~5
	Dedication	3.00±0.51	
	Absorption	3.04±0.66	
	Total	3.03±0.42	
Positive psychological capital	Self-efficacy	4.20±0.53	1~6
	Hope	4.28±0.45	
	Optimism	4.04±0.51	
	Resilience	3.69±0.39	
	Total	4.05±0.27	
Job embeddedness	Organizational match	3.53±0.46	1~5
	Employment benefits	3.09±0.43	
	Work teams intimacy	3.23±0.63	
	Community match	2.59±0.53	
	Total	3.24±0.31	

M=Mean; SD=Standard deviation.

인 설명력을 비교하고, 각 변인의 영향 정도를 파악하기 위하여 연구변수인 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본의 하위 영역과 일반적 특성에서 직무착근도에 유의한 차이를 나타낸 이직경험, 현재 근무하고 있는 병원의 종류를 더미변수로 처리하여 독립변수로 투입하였다. 회귀분석을 실시하기 전에 독립변수들의 다중공선성을 검토한 결과, 공차한계(tolerance)는 0.80~0.97로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.02~1.24로 기준치인 10 이하인 것으로 나타나, 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다. Durbin-Watson은 1.44로 2에 근접하여 잔차의 독립성이 확보되었으며, 이에 회귀모형 사용은 적합함으로 판단하였다.

분석결과 모형은 유의하였고($F=8.50, p<.001$), 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 이직경험(없음)($\beta=-.24, p=.004$), 현재 근무하고 있는 병원의 종류(병원)($\beta=.17, p=.046$), (종합병원)($\beta=.29, p=.001$), 근무환경 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지($\beta=.26, p=.001$)이었다. 이들 요인에 의한 설명력은 23%였다(Table 4).

논 의

본 연구는 병원간호사의 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본 및 직무착근도를 파악하고, 직무착근도의 영향 요인을 파악하여 향후 효율적인 간호사 확보 및 유지를 위한 간호인적자원관리의 한 전략으로서 직무착근도를 촉진하는 방안을 모색하는데 근거자료로 활용하고자 한다.

본 연구에서 병원간호사의 직무착근도는 3.24점으로 보통 이상의 수준으로 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Choi와 Lee [3]의 3.19점과 Kim과 Park [6]의 3.14점과 유사하지만

200병상 미만의 중소병원 간호사를 대상으로 연구한 Hyeon과 Lee [4]의 2.64점과 요양병원 간호사를 대상으로 연구한 Son과 Kim [12]의 2.98점과는 상이한 결과이다. 단일 형태 병원의 간호사를 대상으로 연구한 선행연구와 병원급, 종합병원, 상급종합병원의 간호사를 골고루 포함한 본 연구와는 대상자 간에 차이가 있어 측정 점수 간의 차이를 단순 비교하여 분석하기에는 제한적이지만, 직무착근도는 병원의 규모 및 특성에 따라 상이할 수 있다는 것을 확인할 수 있다. 하위영역 중에는 조직 적합성이 가장 높았고(3.53점), 지역사회 적합성이 가장 낮아(2.59점), 지역사회 적합성이 가장 낮게 조사된 Jeong과 Jung [11]의 결과를 지지한다. 직무착근도에서 지역 사회라는

Table 3. Correlation among Work Environment, Work Engagement, Positive Psychological Capital, and Job Embeddedness (N=118)

Variables	Job embeddedness
	r (p)
Work environment	.01 (.909)
Nurse manager ability, leadership, and nurses' support	.24 (.006)
Nursing foundations for quality of care	.02 (.983)
Collegial nurse-physician relations	.07 (.123)
Nurse participation in hospital affairs	.06 (.513)
Staffing and resource adequacy	.02 (.825)
Work engagement	.12 (.181)
Vigor	.11 (.216)
Dedication	-.03 (.743)
Absorption	.15 (.097)
Positive psychological capital	.17 (.052)
Self-efficacy	.09 (.312)
Hope	.16 (.063)
Resilience	.22 (.011)
Optimism	.13 (.144)

(N=118)

Table 4. Factors Influencing Job Embeddedness

Variables	Categories	B	SE	β	t	p
(Constant)		4.17	0.28		14.87	<.001
Turnover experience	No	-0.16	0.05	-.24	-2.90	.004
	Yes (ref.)	-0.16	0.05	-.24	-2.90	.004
Current working hospital type	Hospital	0.11	0.05	.17	2.02	.046
	General hospital	0.24	0.07	.29	3.45	.001
	Tertiary hospital (ref.)					
Work environment	Nurse manager ability, leadership, and nurses' support	0.22	0.06	.26	3.25	.001
Positive psychological capital	Resilience	0.07	0.05	.13	1.52	.130
$R^2=.26$, Adjusted $R^2=.23$, $F=8.50$, $p<.001$						

ref.=Reference.

개념은 사람들이 자신의 환경에 얽매이게 되면 직장을 떠나는 경우가 거의 없다는 기본가정 하에[5] 지역사회 적합성은 개인이 소속된 공동체나 지역사회 등 주변 환경과 잘 맞는지를 지각하는 정도를 의미한다[1]. 지역사회 환경에 부합하다고 느끼는 간호사는 긍정적인 직무태도를 보이며 직장을 그만둘 가능성이 적다[1,5]. 따라서 병원간호사의 직무착근도를 향상시키기 위해서는 이러한 지역사회 적합성을 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

본 연구에서는 이직 경험이 있는 간호사가 경험이 없는 간호사보다 직무착근도 점수가 높아 이직 경험에 따라 차이를 보인 Choi와 Lee [3], Hyeon과 Lee [4]의 연구와 유사한 결과이다. 이는 조직구성원이 조직 및 지역사회 적합성과 조직을 떠났을 때의 손해를 높게 인지하면 직무착근도가 높아진다는 것을 확인한 Mitchell 등[5]과 Reitz [27]의 결과를 근거로 이직 경험이 있는 간호사는 조직과 지역사회에 이직 전보다 더욱 뿌리를 내리는 데 적합한 새로운 조직 및 지역사회를 선택하고, 이직 경험으로 인해 희생해야 할 편익을 크게 인지하게 됨으로써 직무착근도가 높아진 것으로 여겨진다. 따라서 간호사의 높은 이직률이 당면 과제인 현 간호현장에서는 이직을 통해 새롭게 조직에 유입된 간호사의 직무착근도를 유지하는 방향으로 정책 및 제도를 마련하여 이직한 조직에서 재차 이직 충동 경험을 갖지 않도록 충분히 배려하고 관리해야 할 것이다. 또한 본 연구에서 현재 근무하고 있는 병원의 종류가 종합병원인 경우가 상급종합병원인 경우보다 직무착근도가 유의하게 높았다. 다 종류 병원 간호사를 대상으로 직무착근도를 조사한 선행연구가 미흡하여 단순 비교는 어렵지만, 대부분의 선행연구에서 직무착근도는 병원의 종류, 즉 중소병원, 종합병원, 상급병원별 차이가 있고, 그 결과도 다양하게 확인되고 있다[2,4,6,9,11,12]. 조직구성원들은 조직에 대한 공헌, 동료 및 다른 조직구성원에 대한 애정 등 직무내 요인과 가족 압박감, 지역사회 네트워크, 취미, 종교 생활, 동아리 등 직무외 요인에 따라 그 직업을 계속 유지할지 그만 둘지를 결정한다[1,2,5]. 이에 병원간호사는 근무하는 병원과 근무자의 문화 및 목표의 일치, 발전 지향성, 존중감, 근무하는 병원에서 제공하는 혜택과 전망 등이 간호사 자신에게 적합할 때 현재 재직 중인 병원에 잔류할 것을 결정하게 될 것으로 여겨지며, 향후 전국의 다양한 지역 및 종류의 기관에 근무하고 있는 병원간호사를 대상으로 직무 내·외적 요인을 중심으로 직무착근도의 차이를 종합적으로 분석하는 연구가 반복적으로 수행되어야 한다.

병원간호사의 근무환경은 2.70점으로 보통 수준 이상이다. 같은 도구를 사용하여 종합병원에서 근무하고 있는 밀레니얼

시대 간호사를 대상으로 연구한 Seo 등[15]의 결과(2.59점), 요양병원 간호사를 대상으로 연구한 Son과 Kim [12]의 결과(3.14점)와 비교해서 볼 때, 모두 2.5점 이상으로 조사되어 간호 근무환경이 좋다고 해석할 수 있다[18]. 또한 본 연구에서는 근무환경 중 충분한 인력과 물질적 지원(1.59점)이 가장 낮게 조사되어 Jeong과 Jung [11], Son과 Kim [12], Cho 등[18]의 연구와 유사한 결과를 보였다. 간호조직에서는 간호관리료 차등제에 따른 환자 대비 간호사 비율을 높이기 위해 노력하고는 있지만, 병원마다 간호 인력 및 간호사에 대한 물질적 지원에 있어 여전히 부족하다는 것을 알 수 있다. 따라서 간호사의 근무환경 개선을 추구하고자 할 때 가장 시급하게 다루어져야 할 부분은 적절한 간호인력 확보 및 처우 개선을 위한 물질적 지원이고, 이를 개선하기 위한 조직적 노력이 우선적으로 필요하다.

병원간호사의 직무열의는 3.03점으로 중소병원 간호사를 연구한 Kang과 Kwon [28]의 결과(3.06점)와는 유사하고, 300병상 이상 국립종합병원의 간호사를 대상으로 연구한 Song 등 [21]의 결과(3.77점)와는 상이하다. 이는 간호사 개인적 특성과 직무 및 조직 환경 등 다양한 요인 등에 따라 차이가 발생한 것으로 예측해 볼 수 있어 향후 직무열의의 영향요인을 탐색하는 과정이 이루어져야 할 것이다. 또한 본 연구에서 직무열의의 하위영역 중 활력(3.00점)이 가장 낮게 조사되어, Song 등[21]과 Kang과 Kwon [28]의 결과와 유사하다. 직무열의 중 활력은 직무에 대한 높은 수준의 에너지로 정신적 회복력, 노력하려는 의지, 어려움에 대한 인내심 등을 의미한다[24]. 간호사의 직무열의는 간호사들에게 긍정적인 영향을 주는 결과 변수[28,29]로서 고되고 힘든 간호현장에서도 이를 극복하고 인내하려는 의지를 함양할 수 있도록 간호사를 지지하고 지원하는 제도 및 프로그램을 개발하여 적용해야 할 것이다.

병원간호사의 긍정심리자본은 4.05점으로 300병상 이상의 종합병원 간호사를 연구한 Go와 Lee [30]의 결과(3.92점)와 유사한 결과이다. 다른 선행연구와 비교하기 위해 본 연구에서의 긍정심리자본을 5점 만점으로 환산 시 3.37점이었는데 이는 종합병원 간호사를 연구한 Kwon과 Kang [2]의 결과(3.25점)와 중소병원 간호사를 대상으로 연구한 Kang과 Kwon [28]의 결과(3.22점)와 유사하다. 긍정심리자본은 조직의 목표 달성과 업무를 위한 긍정적 감정과 동기부여로 개인의 잠재력을 극대화할 수 있으며 이는 후천적인 학습을 통해 변화가능하다[22,30]. 이에 병원간호사의 긍정심리자본의 유지 및 강화를 위한 관리 활동을 간호인적자원관리에 포함시켜야 할 것이다. 또한 본 연구에서 긍정심리자본의 하위영역 중 회복탄력성(3.69점)이 가장 낮게 조사되어 자기효능감이 가장 낮게 조사된 Kang과 Kwon

[28]의 결과와 자기효능감과 낙관주의가 가장 낮게 조사된 Go와 Lee [30]의 결과와는 상이한 결과이다. 이는 긍정심리자본은 개인적 및 조직적 특성에 따라 상이할 수 있어 향후 이를 확인하는 후속 연구가 진행될 필요가 있다.

본 연구에서 병원간호사의 근무환경, 직무열의, 긍정심리자본 및 직무착근도 간의 상관성에서 직무착근도는 근무환경, 긍정심리자본, 직무열의 간에는 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 이는 간호근무환경과 정의 상관관계를 나타낸 Kim과 Park [6], Kim [7], Jeong과 Jung [11], Son과 Kim [12]의 연구와 긍정심리자본과 정의 상관관계를 나타낸 Kwon과 Kang [2]의 연구결과와는 상이한 결과이다. 이에 본 연구에서는 연구변수의 하위영역과 직무착근도 간의 상관성을 추가로 확인한 결과, 근무환경 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지와 긍정심리자본의 하위영역 중 회복탄력성이 직무착근도와 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 나타냈다. 이는 간호사가 회복탄력성을 함양하고, 간호관리자의 능력, 리더십 및 간호사에 대한 지지가 이루어지는 간호근무환경에서 근무할 경우 직무착근도가 높아질 수 있음을 추정해 볼 수 있는 결과로, 간호관리자의 역량 강화 및 간호사의 회복탄력성 강화를 위한 프로그램 지원과 같은 조직적 노력은 병원간호사의 직무착근도 향상을 도모하는 데 기여할 수 있음을 시사한다.

한편, 직무열의의 하위영역과 직무착근도 간에는 유의한 상관성을 보이지 않아 직무열의가 높으면 이직 의도가 감소되고, 조직 애착도 높아지며, 개인 및 조직 성과에 긍정적인 결과를 유도해 낼 수 있다고 선행연구[19,21,29]의 결과와는 상이하였다. 직무열의는 직무 요구, 조직분위기, 직무 자원, 직업구조, 개인 특성 등의 선행요인에 의해 영향을 받고, 결과로는 자율성 향상과 환경 변화에 대한 대처 능력 증가, 경험적 성숙의 발달 등으로 나타나는 변수이다[29]. 그러나 본 연구대상자는 다 종류의 병원에 재직 중인 간호사로 개인적 특성, 직무 및 조직 관련 특성이 다양하여 직무열의에 영향을 줄 수 있는 선행요인이 통제되지 못하여 초래된 결과로 여겨지며, 이를 확인하기 위해 향후 개인, 직무 및 조직 관련 특성을 통제한 대상자를 중심으로 반복 연구가 요구된다.

한편, 본 연구에서 병원간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인으로는 이직 경험, 현재 근무하고 있는 병원의 종류 및 근무환경의 하위영역 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지로 확인되었고, 이들 요인에 의한 설명력은 23%였다. 이직 경험이 없는 간호사는 주변의 이직하는 간호사로 인해 업무량이 많아지면서 이직에 대한 충동을 느끼는 경우가 많다 [1]. 따라서 이직 경험이 없는 간호사가 조직을 떠나고자 하는

생각이 들지 않도록 처우 개선, 근무혜택 강화, 조직문화 변화 등의 충분한 배려와 지지를 해야 할 뿐만 아니라, 이직 경험이 있는 간호사는 이직한 조직에 잘 적응하여 더 이상 이직 충동 경험을 하지 않고, 조직에 뿌리내릴 수 있도록 격려와 인정 등 그들을 지원할 수 있는 제도적 정책 및 관리 방안 마련도 함께 고려되어야 할 것이다. 또한 병원급, 종합병원, 상급종합병원에서 근무하는 간호사의 직무착근도에 미치는 요인은 병원 규모나 직무 내외적 환경, 조직문화의 차이 등 다양하다[5]. 따라서 조직 및 지역사회 수준의 요인을 분석하는 과정을 시작으로 병원별 차별화된 프로그램이 개발, 적용되어야 할 것이다. 또한 다 종류 병원 간 이직의 여러 형태를 고려하여 이직 경험이 있는 간호사의 직무착근도가 높은 요인을 구체적으로 분석하는 반복 연구를 실시할 것을 제안한다. 간호근무환경은 이미 많은 선행연구[6,11,12]에서도 확인된 직무착근도의 영향요인으로 간호사가 효율적으로 직무를 수행할 수 있도록 개선되어야 함을 다시 재확인할 수 있는 기회였다. 간호사의 근무환경은 포괄적인 의미를 담고 있다[14]. 간호사의 직무착근도를 촉진시키기 위한 방안으로 근무환경을 개선해야 한다면 본 연구결과를 반영하여 간호관리자의 역량과 리더십을 강화하여 간호사에게 충분한 지지를 제공할 수 있는 근무환경으로의 변화 중심으로 시도된다면 긍정적인 결과를 기대할 수 있을 것이다. 즉, 간호관리자를 위한 역량 강화 또는 리더십 프로그램에 이를 포함하여 운영될 수 있도록 기존 인적자원관리에 있어 변화가 필요하다. 한편, 직무착근도와 상관성을 보인 긍정심리자본의 하위영역 중 회복탄력성은 영향요인으로 확인되지 않았다. 긍정심리자본은 개인의 성취할 목표, 훈련, 리더의 동기부여 및 지원적 조직 환경 등의 선행요인에 의해 영향을 받는 변수로 [23], 본 연구대상자마다 이러한 선행요인이 다양할 것인데 이를 통제되지 못하여 초래된 결과로 여겨진다. 따라서 향후 이를 고려한 반복 연구를 진행하여 그 결과를 재분석할 필요가 있다.

본 연구는 국내 일부 지역 병원을 대상으로 편의추출하였고, 단면연구로 진행되어 연구결과 해석에 신중해야 하며, 다종류 병원 간 표본 수가 균일하지 않아 비교 분석하는 데에는 한계가 있다. 그러나 본 연구는 기존 연구와는 달리 예측변수를 하위영역으로 세분화하여 직무착근도의 영향 정도를 확인함으로써 병원간호사의 직무착근도를 촉진시키기 위한 구체적인 방안을 수립하는데 근거자료를 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

결론

병원간호사의 직무착근도는 일반적 특성 중 이직 경험과 현재 근무하고 있는 병원의 종류에 따라 차이가 있었고, 조직적 특성 요인인 근무환경 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지와 개인적 특성 요인인 긍정심리자본 중 회복탄력성은 직무착근도 간에 유의한 정적 상관성을 나타냈으며 최종 이직 경험, 현재 근무하고 있는 병원의 종류 및 근무환경 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지가 직무착근도의 영향요인으로 확인되었다. 병원간호사의 직무착근도를 촉진시키기 위해서는 이직 경험이 있는 간호사는 새로운 조직에 대한 소속감을 심어주고 격려와 인정을, 이직 경험이 없는 간호사는 충분한 배려와 지지를 위한 지원 프로그램을 개발, 운영해야 할 것이다. 근무환경 중 간호관리자의 역량을 강화하고 리더십을 발휘하며 간호사를 충분히 지지할 수 있도록 간호관리자를 위한 코칭 프로그램도 운영해야 할 것이다. 또한 병원간호사의 직무착근도 강화를 위한 접근은 병원의 종류에 따라 차별화된 전략을 수립하는 방향으로 이루어져야 할 것이다. 또한 향후 병원간호사의 직무착근도를 향상시키기 위한 이직 경험여부에 따른 지원 프로그램을 개발하여 그 효과를 분석하고, 간호사의 직무착근도를 촉진하기 위한 간호관리자 대상 코칭 프로그램의 효과를 분석하며, 직무착근도에 관련성이 있는 직무 내 (조직)·외(지역사회) 요인을 확인하는 추가 연구 진행을 기대한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

REFERENCES

1. Choi SM, Lee SJ. Validity and reliability of the Korean version of the job embeddedness for Korean nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2017;19:2145-2157. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.4.2145>
2. Kwon JO, Kang JM. The effects of customer's badness behavior, job burnout, positive psychological capital on job embeddedness of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(8):205-214. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.8.205>
3. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2018;24:234-244. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
4. Hyeon I-S, Lee S-Y. Factors influencing job embeddedness toward nurses in small-and medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(6):425-431. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.6.425>
5. Mitchell TR, Holtom B, Lee TW, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
6. Kim N-H, Park S-Y. The influence of turnover intention intrinsic and extrinsic factors on job embeddedness of nurses. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2021; 21(5):311-320. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.5.311>
7. Kim NH. Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and intention of retention of nurses. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(11):349-358. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.11.034>
8. Holtom BC, O'Neill BS. Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration*. 2004;34(5):216-227. <https://doi.org/10.1097/00005110-200405000-00005>
9. Kim Y-N. Influences of fatigue, emotional labor and job embeddedness on nurses turnover intention. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2017;11(1):67-78. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.1.067>
10. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20:15-27. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2014.20.1.15>
11. Jeong E, Jung MR. Effects of compassion satisfaction, compassion fatigue and nursing practice environment in hospital nurses on job embeddedness. *The Journal of Humanities and Social Science (HSS21)*. 2021;12(1):1459-1472. <https://doi.org/10.22143/HSS21.12.1.103>
12. Son SY, Kim SM. The effects of nursing work environment and role conflict on job embeddedness among nurses of long-term care hospital. *Journal of the Korean Gerontological Society*. 2019;39:663-677. <https://doi.org/10.31888/JKGS.2019.39.4.663>
13. Kim SH, Park SK, Lee MH. 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*. 2019; 25:208-219. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.208>
14. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25: 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
15. Seo EJ, Yun SH, Kim HJ, Hong EH. The effect of millennials generation nurse's nursing work environment, job embeddedness and job esteem on retention. *Journal of the Korea Safety Management & Science*. 2021;23(2):1-8. <https://doi.org/10.12812/ksms.2021.23.2.001>
16. Kloper HC, Coetze SK, Pretorius R, Bester P. Practice environ-

- ment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of Nursing Management*. 2012;20:685-695. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x>
17. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *The Journal of Nursing Administration*. 2008;38(5):223-229. <https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>
 18. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2011;41:325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
 19. Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1):71-92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
 20. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004;25(3):293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
 21. Song EJ, Kim MJ, Koh MS. Moderating effects of career commitment in the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of the clinical nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2019;25:167-174. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.167>
 22. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60:541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
 23. Lee SN, Kim JA. Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2017;23:181-190. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.2.181>
 24. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 2006;66:701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
 25. Kim WH, Park JG, Kwon BR. Work engagement in South Korea: validation of the Korean version 9-item Utrecht work engagement scale. *Psychological Reports*. 2017;120:561-578. <https://doi.org/10.1177/0033294117697085>
 26. Lee DS, Choi YD. A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*. 2010;39:1-28.
 27. Reitz OE. The job embeddedness instrument: An evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing*. 2014;35:351-356. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011>
 28. Kang JM, Kwon JO. A convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2017;8(4):89-99. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.4.089>
 29. Nam ES, Kim RW, Kim JH. Work engagement in nursing: A concept analysis (focusing on nursing professional group). *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27:112-121. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.112>
 30. Go YH, Lee MH. Effect of resilience and positive psychological capital on the professional quality of life in hospital nurses. *Journal of The Korea Convergence Society*. 2021;12(12):551-562. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2021.12.12.551>