



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

병원 간호사의 조직지원인식과
조직몰입의 관계에서
회복탄력성의 매개 및 조절효과



연세대학교 간호대학원
간호관리와 교육 전공
최예랑

병원 간호사의 조직지원인식과
조직몰입의 관계에서
회복탄력성의 매개 및 조절효과

지도 추 상 희 교수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2015년 6월 일

연세대학교 간호대학원

간호관리와 교육 전공

최 예 량

최예랑의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 추 상 희 인

심사위원 이 태 화 인

심사위원 김 명 속 인



연세대학교 간호대학원

2015년 6월 일

감사의 글

늘 저의 삶의 등불이 되시고 주인 되시는 하나님 아버지, 부족한 저에게 지혜와 건강을 허락해주셔서 무사히 결실을 맺게 해 주심에 감사드립니다.

연구의 시작부터 마칠 때 까지 섬세한 지도로 저를 이끌어 주시고, 끊임없이 정진하시는 학자의 모습을 몸소 보여주신 추상희 교수님께 진심으로 감사드립니다. 또한 연구를 면밀하게 검토해주시면서도 아낌없는 위로와 격려를 해주셨던 이태화 교수님과 바쁜 업무에도 불구하고 좋은 연구가 될 수 있도록 끊임없는 조언과 칭찬을 해주신 김명숙 팀장님께 마음 깊이 감사를 드립니다.

맨날 투덜대던 우리 셋, 미미, 수혜, 함께 있었기에 즐거웠고 잘 이겨낼 수 있었습니다. 좋은 인연을 맺어 주어 감사하고 함께 졸업하여 행복합니다. 늘 걱정 끼치는 저에게 든든한 언니들이었던 명희 선생님, 재이 선생님, 미숙 선생님, 복순 선생님께도 감사드립니다. 함께 공부할 수 있어 즐거웠습니다.

든든히 학업을 유지할 수 있도록 지원해주시고 늘 잘하고 있다고 칭찬을 아끼지 않으신 최현순 U/M님 너무 감사드립니다. 학업을 시작하도록 용기를 주신 김영란 U/M님, 선생님께서 이끌어 주셨기에 지금 이렇게 학업을 마칩니다. 감사합니다. 직장생활과 학업을 병행하는 저 대신 더 많이 고생한 아산병원 F1로켓 수술실 식구들 진심으로 감사드립니다.

가족들의 기도와 사랑이 없었다면 지금의 저는 없었을 것입니다. 늘 기도해주시고 부족함 없이 지원해주시는 사랑하는 엄마, 아빠 감사합니다. 그리고 사랑합니다. 언제나 친구 같은 내 동생 규, 멀리서도 늘 힘이 되어 주고 응원해 줘서 고맙고 사랑해. 또, 어느새 내 옆자리를 든든히 지켜주고 있는 하나님이 주신 선물 종민 오빠, 어려운 고비를 함께 넘어줘서 감사하고 사랑합니다.

매일매일, 어제보다 조금 더 나은 사람이 되도록 노력하겠습니다. 감사합니다.

2015년 6월
최예랑 올림

차 례

차 례	i
표 차례	iii
부록 차례	iii
국문 요약	iv
I. 서 론	1
A. 연구의 필요성	1
B. 연구 목적	4
C. 용어의 정의	4
II. 문헌고찰	6
A. 조직지원인식	6
B. 회복탄력성	8
C. 조직몰입	10
III. 연구방법	12
A. 연구 설계	12
B. 연구 대상	12
C. 연구 도구	13
D. 자료수집 방법 및 절차	16
E. 자료 분석 방법	16
IV. 연구 결과	17

A. 대상자의 일반적 특성	17
B. 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입	19
C. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입	25
D. 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 상관관계	28
E. 대상자의 조직지원인식, 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절 효과	30
 V. 논의	 34
 VI. 결론 및 제언	 40
 참고 문헌	 44
부 록	53
영문 요약	63

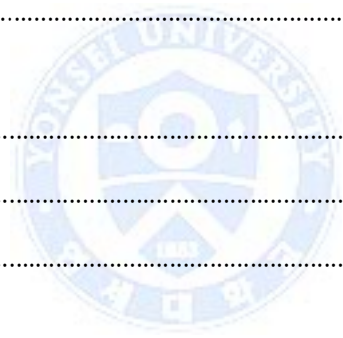



표 차례

표 1. 대상자의 일반적 특성	18
표 2. 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 평균 및 표준편차	19
표 3. 대상자의 조직지원인식 항목별 점수	20
표 4. 대상자의 회복탄력성 항목별 점수	22
표 5. 대상자의 조직몰입 항목별 점수	24
표 6. 일반적 특성에 따른 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 차이	27
표 7. 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 상관관계	29
표 8. 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개효과	31
표 9. 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 조절효과	33



부록 차례

부록 1. 설명문 및 동의서	53
부록 2. 설문지	56

국 문 요 약

병원 간호사의 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절효과

본 연구는 서술적 조사연구로서, 간호사들의 이직률을 낮추고 능력 있는 간호사를 지속적으로 보유하게 하는데 중요한 조직몰입을 높이기 위하여 조직지원인식과 간호사들의 개인적인 특성인 회복탄력성의 관계를 파악하고, 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절효과를 파악하기 위하여 시도되었다.

연구 대상은 서울시 소재의 1개 A 종합병원에 근무하는 임상경력 만 1년 이상의 간호사 222명을 임의표출 하였으며, 자가 보고식 설문조사를 통하여 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입을 측정하였다. 2015년 4월 17일부터 4월 30일까지 자료 수집을 실시하여 총 206부를 회수하였으며 응답이 미완성된 설문지 4부를 제외한 총 202부를 최종분석 하였다. 자료 분석은 SPSS/ WIN 21.0 프로그램을 이용하여 서술 통계, t-test, ANOVA, Scheffe test, 상관관계분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 병원 간호사가 지각하는 조직지원인식은 총 56점 만점에 35.38 ± 6.76 점으로, 연령이 높을수록($F=3.479$, $p=.033$), 대학원 이상 졸업($F=6.010$, $p=.003$), 5년 이상의 임상경력($F=3.824$, $p=.023$), 병동에서 근무하는($t=2.257$, $p=.025$) 간호사의 조직지원인식이 높게 나타났다.
- 2) 병원 간호사의 회복탄력성은 총 125점 만점에 평균 87.92 ± 11.93 점으로, 하위영역별로 지지력 3.97 ± 0.65 점, 지속성 3.61 ± 0.49 점, 낙관성 3.56 ± 0.65 점, 강인성 3.39 ± 0.58 점, 영성 3.19 ± 0.73 점의 순서로 높게 나타났다. 연령이 높을수록

($F=6.355$, $p=.002$), 기혼일수록($t=-2.06$, $p=.042$), 대학원이상 졸업일수록($F=1.642$, $p=.011$), 임상경력이 높을수록($F=3.677$, $p=.027$), 경력개발단계가 높을수록($F=3.187$, $p=.043$) 간호사의 회복탄력성이 높게 나타났다.

3) 병원 간호사의 조직몰입은 총 105점 만점에 평균 69.54 ± 12.21 점으로, 하위영역별로 조직애착영역 4.85 ± 0.88 점, 근속의지 4.63 ± 1.06 점, 조직 동일시 4.42 ± 0.85 점의 순서로 높게 나타났다. 연령이 높을수록($F=6.97$, $p=.001$), 기혼일수록($t=-2.778$, $p=.006$), 대학원 이상 졸업일수록($F=6.587$, $p=.002$), 임상경력이 5년 이상일수록($F=5.414$, $p=.005$), 경력개발단계가 높을수록($F=6.405$, $p=.002$) 간호사의 조직몰입은 높게 나타났다.

4) 병원 간호사의 조직지원인식과 회복탄력성($r=.390$, $p<.001$), 조직지원인식과 조직몰입($r=.697$, $p<.001$), 회복탄력성과 조직몰입($r=.423$, $p<.001$) 사이에는 유의한 양의 상관관계가 있었다.

5) 회복탄력성은 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 부분매개효과가 있으나($\beta=.152$, $p=.005$), 조절효과는 없는 것으로 나타났다($\beta=.098$, $p=.056$).

간호사들의 조직몰입을 높이기 위해서는 조직지원인식이 중요한 선행변수라는 것을 본 연구를 통해 재확인 할 수 있었다. 특히 회복탄력성이 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 매개효과는 검증되었으나, 조절효과는 없는 것으로 나타나 개인의 회복탄력성 보다 조직지원인식이 병원간호사의 조직몰입에 중요함을 확인하였다. 따라서 병원 차원의 적극적인 내부마케팅 활동을 통해 간호사들의 조직지원인식을 높이고 이를 통해 긍정적 개인의 정서를 회복하고 간호사들의 조직몰입을 높이는데 힘써야 할 것이다.

핵심되는 말 : 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입

I. 서론

A. 연구의 필요성

의료 환경이 급변하고 있는 현실에서, 환자에게 직접적인 의료서비스를 제공하는 양질의 간호사를 보유하는 것은 인적자원관리의 매우 중요한 요소이다. 그러나 2013년 병원간호사회의 보고서에 따르면 간호사들의 평균 이직률은 16.9%로 병원에서 능력 있는 간호사들을 지속적으로 보유하는 것이 어려운 실정이다. 높은 이직률로 인해 환자 간호의 질은 저하되고, 새로운 간호사의 교육에 초과 비용의 발생과, 열심히 일하는 간호사들의 사기가 떨어지고 효율적인 부서관리 능력이 저하된다(임숙빈, 허명륜 & 조미경, 2013). 이러한 이직률의 예측요인인 이직의도에 영향을 주는 요인으로 는 직무만족과 조직몰입의 저하(김혜옥, 2011), 직무스트레스, 소진 등이 있다(김중경 & 김명자, 2011). 특히 조직몰입은 조직의 유효성을 측정하는 중요한 변수로(박금자 & 김요나, 2010), 직무만족, 조직의 생산성과 효율성, 동료관계에 긍정적인 영향을 끼치고 이직률을 감소시켜 직무성공에 중요한 역할을 하는 것으로 알려져 있다(성미혜, 최원주 & 천혜경, 2011).

조직몰입이란 조직구성원이 자신이 소속되어 있는 조직을 자신과 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도를 의미한다(이중수, 2009). 조직몰입이 높은 간호사일수록 이직의도가 낮고(김미란, 2007; 김혜옥, 2011), 업무수행, 조직시민행동이 증가하는 것으로 보고되어, 간호 조직 및 병원 조직에서는 간호사들의 조직 몰입을 높이기 위해 노력하고 있다(최윤정, 박영임 & 정계현, 2014).

조직몰입과 관련 있는 변수로는 조직지원인식(김명숙, 2013), 직무만족, 내부마케팅, 직무스트레스(박금자 & 김요나, 2010), 긍정심리자본(김인숙, 서유빈, 김복남 & 민아리, 2015), 긍정적 정서(박선자, 2011), 낙관성(김은희 & 박희서, 2010), 임파워먼트와 직무만족(한상숙 & 박성원, 2006)등이 알려져 있다. 이 중 하나인 조직지원인식이란 조직의 보상에 대한 종업원의 인식으로 조직이 종업원의 조직에 대한 공헌을

가치 있게 여기고, 조직이 종업원의 복지에 관심을 보이는 정도에 대해 종업원이 총체적으로 형성하는 믿음을 말한다(Eisenberger & Huntington, 1986). 조직지원인식은 의사결정에의 참여, 공정한 외재적 보상, 성장기회의 증가(Allen, Shore & Griffeth, 2003), 상사의 신뢰, 심리적 안정감의 영향을 받는다(양동민, 이희정 & 심덕섭, 2009). 또한 조직지원인식은 직무태도(최현주, 지재춘 & 박영수, 2012)와 직무만족(허종훈, 2014)에 긍정적인 영향을 미치고, 조직몰입을 높이고, 직무수행능력을 높여 조직에 남으려고 하는 욕구를 증가시키며, 업무를 수행함에 있어 긍정적인 감정을 형성하는데 영향을 준다(Rhoades & Eisenberger, 2002). 국내에서의 조직지원인식은 주로 호텔 등의 서비스 조직에서 연구되고 있으며 간호사를 대상으로 한 연구는 많지 않다. 간호사를 대상으로 한 연구는 조직지원인식이 직무몰입과 조직시민행동에 정적인 영향을 미치며(김명숙, 2013), 조직지원인식이 조직만족과 직무스트레스 사이에서 조절변수로서의 역할이 확인된 연구가 있다(최현주, 지재춘 & 박영수, 2012). 또, 간호사의 사회적 지지와 회복탄력성 간의 관계를 확인한 연구에서 조직지원인식을 사회적 지지의 일부로 측정하여 조직지원인식과 회복탄력성의 상관관계를 확인하였다(이안생, 윤치근 & 박진규, 2012).

회복탄력성은 개인의 대처 정도로서, 개인으로 하여금 유의한 스트레스나 역경에도 불구하고 원상태를 회복하고 성공적으로 적응할 수 있도록 하며 역동적으로 상호작용하는 과정을 포함하는 능력과 특성의 결합이다(이경희 & 이소우, 2005). 회복탄력성은 감정노동자들의 직무스트레스를 낮추어 이직의도를 낮추고(이주연 & 지명원, 2012), 간호사들에게 있어 직무스트레스와 직무만족 사이에 조절효과를 가지며, 조직몰입에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(김성남, 2013). 회복탄력성은 자기효능감, 희망, 낙관주의와 함께 긍정심리자본의 하나로, 이 중 회복탄력성이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미친다(김인숙 외, 2015). 최근 연구에 의하면 일하기 좋은 환경은 간호사들의 회복탄력성을 증가시키고(Glenda, Debra, Lesley & Margaret, 2013), 병원환경에서 간호사들에게 지지를 제공하는 프로그램은 간호사들의 회복탄력성을 높이는 것으로 보고되었다(Patricia, Jane & Mary, 2014). 그러나 이는 모두 외국에서 이루어진 연구 결과로, 개인적 요인과 환경 요인에 의해 영향을 받는 회복탄력성이(Tusaie

& Dyer, 2004) 국내 병원환경에서 간호사들에게 어떻게 형성되고 강화되는지에 관한 선행 연구는 없는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 조직몰입을 높이기 위하여 병원 조직에서 간호사를 지지해 주는 것을 의미하는 조직지원인식과 간호사들의 개인적 특성인 회복탄력성의 관계를 파악하고, 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절효과를 확인하고자 한다. 이를 통하여 병원 조직 내에서의 간호사들의 이직률을 줄이고 회복탄력성과 조직몰입을 높이는 방안으로서의 조직지원인식의 중요성을 확인하고, 양질의 간호사를 지속적으로 보유하여 병원의 생산성을 높여 환자 간호의 질을 높일 수 있는데 도움이 되고자 한다.



B. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 효과를 파악하기 위함이며, 구체적인 목표는 다음과 같다.

- (1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- (2) 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 정도를 확인한다.
- (3) 대상자의 일반적 특성에 따른 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 차이를 확인한다.
- (4) 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 상관관계를 파악한다.
- (5) 대상자의 조직지원인식과 조직몰입의 관계에 대하여 회복탄력성의 매개효과와 조절효과를 확인한다.



C. 용어의 정의

1. 조직지원인식

- 이론적 정의 : 조직지원인식이란 조직의 지원에 대한 종업원의 인식을 말하는 것으로, 구체적으로 조직이 종업원의 복지에 관심을 보이는 정도에 대해 종업원이 총체적으로 형성하는 믿음을 말한다(Eisenberger & Huntington, 1986).
- 조작적 정의 : 본 연구에서는 Eisenberger가 1986년 개발한 Perceived organizational support를 연구자가 번역한 도구로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다.

2. 회복탄력성

- 이론적 정의 : 개인으로 하여금 유의한 스트레스나 역경에도 불구하고 원상태를 회복하고 성공적으로 적응할 수 있도록 하며 역동적으로 상호작용하는 과정을 포함하는 능력과 특성의 결합이다(이경희 & 이소우, 2005).
- 조작적 정의 : 본 연구에서는 Connor와 Davidson(2003)이 개발한 회복탄력성 도구(CD-RISC: Connor Davidson Resilience Scale)를 백현숙(2010)이 번역한 한국형 회복탄력성도구(K-CD-RISC: Korean Connor Davidson Resilience Scale)로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다.

3. 조직몰입

- 이론적 정의 : 조직몰입이란 조직구성원이 자신이 소속되어 있는 조직을 자신과 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도를 의미한다(이종수, 2009).
- 조작적 정의 : 본 연구에서는 Mowday(1979)가 개발한 조직몰입도구(OCQ: Organizational Commitment Questionnaire)를 이명하(1998)가 번역한 도구로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다.

II. 문헌 고찰

A. 조직지원인식

조직지원인식이란 사회교환이론의 관점에서, 조직이 구성원들의 기여에 대한 가치를 인정하고 그들의 복지에 관심을 가지고 있는가에 대한 종업원들이 가지고 있는 인식을 뜻한다(Eisenberger & Huntington, 1986). 조직지원인식은 Perceived organizational support로 Eisenberger가 명명한 이후 번역되는 과정에서 조직지원인식, 조직 후원인식 등으로 사용되어 오고 있으나(고환상 & 서재현, 2012), 본 연구에서는 조직 지원인식으로 사용하였다. 조직 구성원은 자신이 노력을 기울인 만큼 조직이 더 많은 보상을 해줄 것인지를 예측하기 위해 조직이 자신에게 관심을 기울여 주고 자신을 존중해 주는지를 인지하고자 하고, 그 결과로 조직에 대한 감정적 예측과 긍정적 행동을 나타낸다. 조직 구성원이 조직의 지원을 인식하게 되면, 조직의 지원에 대한 보상을 해야 한다는 의무감을 가지게 됨으로써, 이 의무감이 조직의 목표를 달성하는데 도움이 되는 행동으로 나타나게 되는 것으로(이종찬, 2010), 이러한 보상의 과정에서 구성원은 그 조직의 지원을 크기가 아닌 진정성으로 판단하게 된다(오아라, 박경규 & 용현주, 2013).

조직지원인식을 처음 명명한 Eisenberger의 연구들을 살펴보면, 조직지원인식은 조직몰입과 상관관계가 있으며(Eisenberger & Huntington, 1986), 노력에 대한 보상의 기대, 정서적 애착, 직무만족(Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch, 1997), 조직 시민행동 등에 긍정적 영향을 끼치며(Rhoades & Eisenberger, 2002; 이종찬, 2012; 권인수, 2011), 직무 몰입, 성과에 영향을 주는 것으로 알려져 있다(Robert, Diane & John, 2007). Rhoades와 Eisenberger(2002)는 조직지원인식에 가장 많은 영향을 끼치는 선행요인이 공정성, 상사의 지원, 조직의 보상과 근로조건임을 확인하였다.

국내에서 간호사들을 대상으로 조직지원인식을 조사한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 종합병원에 근무하는 간호사 336명을 대상으로 한 연구에서는 조직지원인식이 정

서적 몰입, 지속적 몰입, 경력 몰입에 긍정적 영향을 끼치는 것으로 보고된 바 있다(김명숙, 2008). 또 최근 연구에서는 병원 간호사들의 조직지원인식이 높을수록 직무 몰입이 높아지고, 조직시민행동에 긍정적 영향을 주는 것이 확인되어, 조직지원인식을 높이기 위한 방안으로 조직차원에서의 공정한 대우, 관리자의 후원, 보상이나 근로조건 개선, 임금이나 승진제도의 개선이 제안되었다(김명숙, 2013). 부산지역 4개 종합병원의 간호사 90명이 포함된 병원직원 270명을 대상으로 한 연구에서는 조직지원인식이 병원의 내부고객 만족 경영과 직무만족사이에 조절효과가 있었으며, 조직지원인식이 직무만족에 직접적 영향을 주기 때문에 조직지원인식 수준을 높이기 위해서 조직적인 보상과 성과에 대한 인정 등의 노력이 필요함이 제시되었다(허중훈, 2014).

한 지역의 임상간호사 300명을 대상으로 한 연구에서 조직지원인식은 직무스트레스와 직무만족간의 관계에서 조절작용을 한다고 보고된 바 있다(최현주, 지재춘 & 박영수, 2012). 이 연구에서 부적절한 대우와 부적절한 보상에 대한 스트레스가 클수록 조직몰입이 낮아지는 것이 확인되었고, 직무스트레스와 조직몰입의 관계에 있어 조직지원인식의 조절작용이 확인되었다. 따라서 조직이 개인의 노력을 보상할 것이라는 믿음인 조직지원인식은 개인적 스트레스를 감소시켜 조직몰입을 높인다. 또한 이안생, 윤치근과 박진규(2012)는 상급종합병원 병동과 외래에 근무하는 400명의 간호사를 대상으로 회복탄력성을 조사한 결과 사회적 지지와 회복탄력성 간에 상관관계가 있음을 확인하였다. 이 연구에서는 한 개인이 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원인 사회적 지지를 Eisenberger의 조직지원인식, 상사의 지지와 동료의 지지로 측정하였다. 따라서 사회적 지지의 하나의 하위영역으로 측정된 조직지원인식과 회복탄력성에 상관관계가 있을 것임을 가정할 수 있어 조직지원인식과 회복탄력성의 관계를 확인하는 것은 의미가 있을 것으로 판단된다.

B. 회복탄력성

회복탄력성(resilience)은 역경에 적응하고 그 상황에서도 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성으로(Connor & Davidson, 2003), ‘튀어오르다’ 라는 뜻의 라틴어인 ‘resilire’ 에서 유래 되었다. 국내에서는 resilience를 회복력(김혜성, 1998), 회복탄력성(문인오, 2013), 극복력(홍성경, 2009), 자아탄력성등으로 표현하고 있으며(이안생, 윤치근 & 박진규, 2012), 본 연구에서는 회복탄력성으로 사용하였다. 회복탄력성은 개인으로 하여금 유의한 스트레스나 역경에도 불구하고 원상태를 회복하고, 성공적으로 적응할 수 있도록 하는 역동적으로 상호 작용하는 과정을 포함하는 능력과 특성의 결합이다(이경희 & 이소우, 2005). Connor와 Davidson(2003)은 회복탄력성을 강인성(hardness), 지속성(persistence), 낙관성(optimism), 지지력(support), 영성(spiritual in nature)의 다섯 가지 영역으로 구분하였다. 회복탄력성이 높은 사람은 긍정적이며, 에너지가 넘치고, 삶에 열정이 가득하며, 역경이 닥쳤을 때 무기력함으로부터 자신을 보호할 수 있는 특성을 지닌다(Rachel & Anne, 2011). 회복탄력성의 속성은 개인 내적 및 환경차원으로 구성되고(이경희 & 이소우, 2005), 어느 정도의 유전적 요인으로 결정되기도 하지만 환경, 문화, 교육 등 여러 가지 요인에 의해 결정되기도 한다(김주환, 2011).

국외의 연구를 살펴보면, McAllister와 McKinnon(2009)은 의료 환경에서 간호사들의 회복탄력성을 키우는 것이 중요하며, 자신을 표현하는 연습과 임상 전문가로서의 능력을 키우는 것이 회복탄력성을 키우는 방법이라고 보고하고 있다. 간호사들의 회복탄력성을 높이기 위해 일하기 좋은 환경의 효과를 본 연구에서는 업무를 바탕으로 한 교육과, 스트레스 해소 프로그램을 통하여 간호사들의 회복탄력성이 증가됨을 확인할 수 있었다(Glenda et al., 2013). 또한 간호사들의 회복탄력성을 높이는데 중요한 것은 멘토링 프로그램 등을 제공하여 간호사들을 지지해 주는 것이며, 이를 통해 병원은 능력 있는 간호사를 지속적으로 보유할 수 있다고 하였다(Patricia, Jane & Mary, 2014). 위와 같은 국외 논문의 결과를 종합해 보면 간호사들의 회복탄력성은 타고 난다기 보다는 병원의 임상전문가로서 능력을 키울 수 있는 프로그램이나 스트

레스 해소 프로그램, 병원의 조직분위기, 병원의 지원이 간호사의 회복탄력성을 키우는데 도움이 된다고 할 수 있다.

간호사를 대상으로 한 국내의 연구를 살펴보면, 병원에서 근무하는 간호사 200명을 대상으로 한 조사에서 회복탄력성이 직무열의에 정적인 영향을 주고, 소진에는 부적적인 영향을 주는 것으로 나타났으며, 회복탄력성은 나이, 직위, 임상경력, 담당 환자수, 밤 근무 횟수 등에 따라 차이를 보이는 것으로 보고되었다(문인오, 2013). 또 종합병원 간호사 400명을 대상으로 한 연구에서는 회복탄력성이 높을수록 우울감이 낮아지는 반면 간호업무성과는 높아짐을 보고했다(이안생, 윤치근 & 이정미, 2012). 서울에 있는 종합병원의 병원종사자들을 대상으로 한 연구에서는 회복탄력성과 조직몰입에 긍정적인 상관관계가 있으며, 특히 간호직의 회복탄력성과 조직몰입 점수가 다른 직종에 비해 유의하게 낮음을 보고했다(송혜옥, 2014).

회복탄력성은 주로 암환자(홍성경, 2009), 만성 질환자들을 대상으로 한 연구가 주를 이루며 사회복지사, 교사들에게도 활발한 연구가 이루어지고 있다. 홍영희(2013)는 사회복지사의 회복탄력성, 직무만족과 조직몰입의 관계를 연구했는데, 사회복지사의 회복탄력성이 직무만족에는 정적인 영향을 끼치지만, 조직몰입에는 유의미한 영향을 미치지 않는다고 하였다. 보육교사의 직무스트레스, 역할갈등, 회복탄력성 및 이직의도를 살펴본 연구에서는 직무스트레스, 역할갈등과 이직의도의 관계에서 회복탄력성의 조절효과가 확인되어, 보육교사의 회복탄력성을 증진시키는 프로그램이 필요함을 제언하였다(이주연 & 지명원, 2013). 국내의 연구는 회복탄력성을 높일 수 있는 구체적인 방안보다는 회복탄력성의 효과에 대한 연구가 대부분이고, 병원 간호사를 대상으로 회복탄력성의 조직지원인식과 조직몰입의 매개 또는 조절효과를 확인한 연구는 없는 실정이다. 따라서 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 효과를 확인하는 것은 의미가 있을 것으로 생각된다.

C. 조직몰입

Mowday(1979)는 조직몰입을 조직구성원으로서 조직에 남으려는 강한 욕구이며, 조직의 목표 및 가치를 수용하고 이를 이루기 위해 최선을 다하려는 태도라고 정의하였다. Allen과 Meyer(1991)는 조직몰입을 정서적 몰입(affective commitment), 지속적인 몰입(continues commitment), 규범적 몰입(normative commitment)로 구분하였다. 정서적 몰입은 조직에 대한 애착으로 조직을 자신과 동일시하는 감정이며, 지속적인 몰입은 조직에서 자신에게 해 주는 보상에 만족하여 계속 남아있기를 원하는 감정이고, 규범적 몰입은 의무감으로 조직에 남아 있으려고 하는 감정을 의미한다. 국내의 정의로는 조직구성원들이 자신의 조직을 자신과 동일시하여 그 조직에 헌신하고자 하는 정도를 의미하는 것이 조직몰입이라고 하였고(이종수, 2009), 박지원(2002)은 조직이 성공하고 번창하기 위해서 구성원이 무언가를 하려고 하는 적극적인 관계라고 하였다.

조직몰입은 조직의 유효성을 측정하는 중요한 변수이며, 직무성과에 중요한 역할을 하는 것으로 알려져 있다. 또한 직무만족, 조직의 생산성과 효율성, 동료관계에 영향을 끼치고 특히 이직률을 감소시키는 것으로 확인되면서 간호 조직 및 병원 조직에서 중요하게 다루어지고 있다(성미혜, 최원주 & 천혜경, 2011). 이러한 조직몰입은 개인적 특성, 직무의 특성, 조직의 특성에 따라 영향을 받으며(Mowday, Steers & Porter, 1982), 국내에서는 조직문화, 관리자의 특성, 보수나 복지, 승진 등이 선행 변수로 연관되어 지고 있다(박현태, 1997). 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직몰입은 사회적 지지, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도에 영향을 받는 것으로 나타났다(최영진, 2009). 박금자와 김요나(2010)는 간호조직에서의 조직몰입의 영향요인을 조사한 연구에서 직무만족, 내무마케팅, 연령이 조직몰입에 영향을 주는 변수로 확인하였고, 이 중에 조직몰입을 가장 잘 예측하는 요인으로는 직무만족을 확인하였다. 또한 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮고(손은정, 2011), 적극적으로 병원조직에 참여하고 남아있으려는 의지가 크다고 하였다(이은영, 2010). 간호사 369명을 대상으로 조사한 연구에서 조직몰입은 이직의도에 부적인 영향을 미치며, 조직몰입의 하위개념인

정서적 몰입이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 보고되었고, 특히 26~30세, 임상경력 2~6년차의 간호사들의 정서적 몰입이 다른 간호사들에 비해 유의하게 낮게 나타나 이들의 이직을 예방하기 위한 대책이 필요함을 제언하였다(김미란, 2007). 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 다른 연구에서는 조직공정성 중 절차공정성과 분배 공정성이 조직몰입을 유의하게 설명하였고, 절차공정성이 분배 공정성보다 설명력이 높음을 보고하였다(김명숙 & 박영배, 2006). 절차공정성이란 조직구성원이 조직의 보상이 자신의 투입과 비교하여 공정한 절차에 의해서 적절한 보상이 주어진다고 지각하는 정도이다. 따라서 인사과에서의 신뢰도와 타당도를 확보하는 것이 간호사들의 조직몰입을 높이는 데 중요하다고 설명하였다.

조직몰입에 대한 다른 직종의 연구를 살펴보면, 조직몰입은 조직지원인식과 상관관계가 있어 조직지원인식이 높을수록 조직몰입이 높아진다고 하였다(Rhoades & Eisenberger, 2002). 또, 기업체 종업원을 대상으로 한 조사연구에서는 조직지원인식과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정서적 몰입의 매개효과가 검증되었다. 따라서 조직몰입의 하위개념인 정서적 몰입을 높이는 것이 구성원의 직장 내 일탈행동을 줄이고 조직에 대한 충성과 신뢰를 쌓는데 중요하다고 하였다(오아라, 2013). 또 지방공무원을 대상으로 직무스트레스와 조직몰입간의 관계에서 회복탄력성의 조절과 매개효과를 조사한 연구에서는, 직무스트레스가 높을수록 조직몰입은 감소하였고, 직무스트레스와 조직몰입간의 관계에서 회복탄력성의 조절효과를 확인하였다. 따라서 공무원의 조직몰입을 높이기 위해서는 개인의 기질적 특성과 함께 인지적인 특성도 중요함을 확인하였다(김은희 & 박희서, 2010). 회복탄력성은 다른 연구에서도 조직몰입의 선행변수로 검증되어, 회복탄력성이 포함된 긍정심리자본이 높을수록 결근율이 낮아지고, 조직일탈행위가 낮아져, 조직몰입이 높아진다고 보고되고 있다(김주엽 & 김명수, 2011).

따라서 조직지원인식과 회복탄력성의 관계를 파악하고, 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 역할을 확인하는 것은 조직차원의 인지와 개인적 특성 사이에서 간호사의 조직몰입의 영향요인을 파악하는데 중요할 것으로 생각된다.

Ⅲ. 연구 방법

A. 연구 설계

본 연구는 간호사의 조직지원인식과 회복탄력성 및 조직몰입의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

B. 연구 대상

본 연구의 대상자는 서울시 소재의 1개 A 종합병원에서 만 1년 이상 근무한 간호사를 대상으로 하였다. 총 222부의 설문지를 배포하였으며, 222부 중 206부의 설문지를 회수하여 92.7%의 회수율을 보였다. 응답이 불완전한 4부를 제외한 202부를 최종분석 대상으로 하였다. 사전에 적정 대상자 수 산정을 위하여 G-Power 3.1 program을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 검정력 95%, 효과크기 .15, 독립변수 11개(일반적 특성 9, 조직지원인식, 회복탄력성)로 하였을 때 적정 표본 수는 178명이고, 탈락률 20%를 고려하였을 때 본 연구의 대상자 수는 이를 충족하였다.

C. 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 특성 9문항, 조직지원인식 8문항, 회복탄력성 25문항, 조직몰입 15문항을 포함한 총 57문항의 구조화된 설문지로 구성되었다. 각 연구 도구들은 저자에게 e-mail을 통하여 사전 허락을 받았다.

1) 조직지원인식

본 연구에서는 Eisenberger(1986)가 개발한 Survey of Perceived organizational support short version을 연구자가 번역하여 사용하였다. 이 도구는 다양한 조직에 사용할 수 있도록 개발되어 있어, 이미 번역되어져 있는 다른 도구를 참고로 연구자가 번역하고, 이를 다시 미국 국적이 있는 한국어 영어에 능통한 자에게 역 번역을 의뢰하였다. 역 번역된 결과를 원 도구와 비교한 결과 의미에 차이가 없음을 확인하고, 번역된 도구를 다시 석사학위 이상을 소지한 간호사 5명에게 배부하여 각 문항의 의미 및 어휘 적절성을 조사한 결과 적합한 것으로 응답을 받았다. 이 도구는 8문항으로 7점 Likert 척도로 이루어져 있으며, Eisenberger의 개발 당시 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

2) 회복탄력성

본 연구에서는 Connor와 Davidson(2003)이 개발하고, 백현숙(2010)이 번역한 한국형 회복탄력성도구(K-CD-RISC: Korean Connor Davidson Resilience Scale)로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 이 도구는 25문항으로 강인성(hardness) 9문항, 지속성(persistence) 8문항, 낙관성(optimism) 4문항, 지지력(support) 2문항, 영성(spiritual in nature) 2문항의 5개 하부요인으로 구성되어 있다. 각 문항을 5점 Likert 척도로 구성되며 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. Connor와 Davidson의 도구 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .89$ 였으며, 병원간호사, 대학생, 소방관등을 대상으로 한 백현숙(2010)의 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다. 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

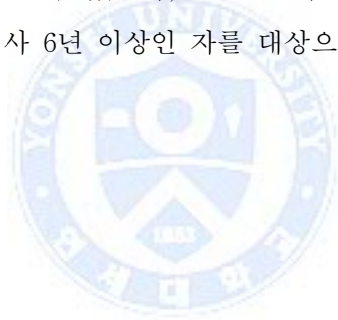
3) 조직몰입

본 연구에서는 Mowday(1979)가 개발하고 이명하(1998)가 번역한 조직몰입 측정 도구(OCQ: Organizational Commitment Questionnaire)로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 조직에 대한 애착 6문항, 조직과의 동일시 6문항, 근속의지 3문항으로 구성되어 있다. 15개 문항의 7점 Likert 척도로 구성되며 Mowday(1979)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .82 \sim .93$ 이었으며 이명하(1998)의 간호사를 대상으로 한 연구에서 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다. 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

4) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무지, 총 근무 경력, 현 부서 근무 경력, 직위와 경력 개발 단계의 총 9문항으로 구성하였다.

본 연구에서의 경력개발 단계란, 조사 대상인 병원에서 운영하고 있는 간호사 경력개발제도로써 2005년부터 전 병동에 경력개발 제도를 시행하고 있으며 명칭은 Clinical Nurse(CN) I, CN II, CN III, CN IV로 구분된다. CN I은 입사 2년 미만 간호사로 입사 시 CN I 단계이며, 입사 2년 이상이 되면, 선수학습과 추천학습을 이수한 자를 대상으로 포트폴리오와 일정 점수이상의 업무수행평가를 받으면 CN II로 승단할 수 있다. CN III는 입사 4년 이상이며 포트폴리오 외에 임상사례를 제출하고 심의위원회의 심사를 거쳐 승단할 수 있으며, CN IV는 임상간호의 롤 모델로서 조금 더 심화된 승급심사를 거치며 입사 6년 이상인 자를 대상으로 한다.



D. 자료 수집 방법

본 연구는 자료 수집 전 연구자가 소속하고 연구의 대상인 A 종합병원의 연구윤리 위원회(Institutional Review Board, IRB No: 2015-0348)의 승인을 얻은 후 간호부의 승인 하에 자료수집의 허락을 받고 설문지를 배포하였다. 자료수집 기간은 2015년 4월 17일부터 30일까지 시행하였으며, 연구목적에 대한 설명을 듣고 연구 참여를 서면으로 동의한 간호사만을 대상으로 하였다. 참여자는 언제라도 연구 참여를 중단할 수 있으며, 설문지의 결과는 익명이 보장되고 비밀이 보장되도록 작성 후 봉투에 넣어 밀봉 후 회수하였다. 자가 보고식 설문지로서 작성시간은 약 5분이 소요되며 직접 작성하도록 하였다. 회수 후 비밀번호로 잠금이 되어 있는 개인적 컴퓨터에 3년간 자료를 보관하며, 보관기간이 종료된 후에는 즉시 폐기할 것이다.

E. 자료 분석 방법

자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 일반적 특성에 따른 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였다. 사후 검정은 Scheffe test를 실시하였다.
- 3) 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficients를 이용하여 분석하였다.
- 4) 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

A. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해, 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무지, 총 근무 경력, 현 부서 근무 경력, 직위, 경력 단계 등 9개 항목에 대해서 설문을 실시하였으며 결과는 <표 1>과 같다.

성별은 여자가 197명(97.5%), 남자가 5명(2.5%)으로 여자가 월등히 많았다. 나이는 평균 29.82 ± 5.30 세 이었고, 결혼 상태는 미혼이 137명(67.8%), 기혼이 65(32.2%)이었다. 학력은 전문학사 졸업이 9명(4.5%), 학사 졸업이 171(84.7%), 석사 이상이 22명(10.9%)이었다. 근무 장소는 병동이 89명(44.1%), 특수부서가 113명(55.9%)으로, 특수부서는 중환자실이 46명(22.8%), 수술실이 44명(21.8%), 응급실이 23명(11.4%)이었다. 총 임상경력은 평균 6.89 ± 5.25 년으로 5년 이상 근무한 간호사가 108명(53.5%)으로 가장 많았다. 현부서 근무경력은 평균 4.89 ± 4.42 년으로 만 2~5년 사이가 78명(38.6%)으로 가장 많았다. 직위는 사원이 75명(37.1%), 주임이 75명(37.1%), 대리가 34명(16.8%), 과장이 13명(6.4%), 차장이 5명(2.5%)이었다. 경력개발단계에 따른 경력단계로는 CN I 이 39명(19.3%), CN II가 132명(65.3%), CN III가 31명(15.4%)이었으며, CN IV는 없었다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

N=202			
특성	구분	실수(%)	평균±표준편차
성별	여성	197(97.5)	
	남성	5(2.5)	
나이	26세 미만	70(34.7)	29.82±5.30세
	26세 이상~ 29세 미만	46(22.8)	
	29세 이상	86(42.6)	
결혼 상태	미혼	137(67.8)	
	기혼	65(32.2)	
최종학력	전문대졸	9(4.5)	
	대졸	171(84.7)	
	대학원 재학 이상	22(10.9)	
근무부서	일반병동	89(44.1)	
	특수부서	113(55.9)	
총 임상 경력 (년)	1년 이상~ 2년 미만	30(14.9)	6.89±5.25년
	2년 이상~ 5년 미만	64(31.7)	
	5년 이상	108(53.5)	
현부서 경력 (년)	1년 이상~ 2년 미만	52(25.7)	4.89±4.42년
	2년 이상~ 5년 미만	78(38.6)	
	5년 이상	72(35.6)	
경력개발단계	CN I	39(19.3)	
	CN II	132(65.3)	
	CN III이상	31(15.4)	

B. 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입

연구대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 정도는 <표 2>와 같다.

조직지원인식은 총 8문항으로 총점 56점 만점에 평균 35.38 ± 6.76 점으로 나타났으며 7점 척도로 환산했을 때 평균은 4.42 ± 0.84 점이었다.

회복탄력성은 총 25문항으로 총점 125점 만점에 평균 87.92 ± 11.93 점이었으며 5점 척도로 환산했을 때 평균은 3.52 ± 0.48 점이었다. 항목별로는 지지력이 3.97 ± 0.65 점으로 제일 높았고, 영성이 3.19 ± 0.73 점으로 제일 낮게 나타났다.

조직몰입은 총 15문항으로 총점 105점 만점에 평균 69.54 ± 12.21 점으로 나타났으며, 7점 척도로 환산했을 때 평균은 4.64 ± 0.81 점이었다. 항목별로는 애착이 4.85 ± 0.88 점으로 제일 높게 나타났으며 동일시가 4.42 ± 0.85 점으로 제일 낮게 나타났다.

<표 2> 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 평균 및 표준편차

변수	문항수	평균±표준편차	최하점	최고점	N=202
					평균±표준편차 (총점/문항수)
조직지원인식					
총점	8	35.38 ± 6.76	14	54	4.42 ± 0.84
회복탄력성					
지지력	2	7.94 ± 1.31	3	10	3.97 ± 0.65
지속성	8	28.86 ± 3.93	18	40	3.61 ± 0.49
낙관성	4	14.23 ± 2.61	6	20	3.56 ± 0.65
강인성	9	30.51 ± 5.19	18	44	3.39 ± 0.58
영성	2	6.37 ± 1.45	2	9	3.19 ± 0.73
총점	25	87.92 ± 11.93	55	122	3.52 ± 0.48
조직몰입					
애착	6	29.12 ± 5.27	8	40	4.85 ± 0.88
근속의지	3	13.89 ± 3.17	4	21	4.63 ± 1.06
동일시	6	26.53 ± 5.08	10	39	4.42 ± 0.85
총점	15	69.54 ± 12.21	27	100	4.64 ± 0.81

B-1. 대상자의 조직지원인식

대상자의 조직지원인식을 항목별로 척도점으로 변환하여 살펴보면 <표 3>과 같다. 점수가 가장 높았던 문항은 4.62 ± 1.20 점으로 역산되는 문항인 ‘우리 병원은 내가 지적하는 문제점을 무시 한다’이며, 가장 낮은 문항은 4.12 ± 1.24 점으로 ‘우리 병원은 나의 복지에 진정으로 관심을 보여 준다’ 였다.

<표 3> 대상자의 조직지원인식 항목별 점수

항목	N=202
	평균±표준편차
우리 병원은 내가 지적하는 문제점을 무시한다(R).	4.62 ± 1.20
비록 내가 최고의 업무수행을 하더라도 우리 병원은 그것을 알려주지 않는다(R).	4.57 ± 1.23
우리 병원은 내가 업무를 성공적으로 수행한 것을 자랑스럽게 여긴다.	4.51 ± 0.93
우리 병원은 나의 공헌을 가치 있게 여긴다.	4.47 ± 0.96
우리 병원은 나의 직무수행과 관련하여 내가 전반적으로 만족할 수 있도록 배려한다.	4.45 ± 0.96
우리 병원은 나에게 관심을 별로 보이지 않는다(R).	4.39 ± 1.20
우리 병원은 내가 과외로 기울이는 노력에 대해 감사할 줄 모른다(R).	4.23 ± 1.19
우리 병원은 나의 복지에 진정으로 관심을 보여준다.	4.12 ± 1.24
총점	35.38 ± 6.76

B-2. 대상자의 회복탄력성

대상자의 회복탄력성을 항목별로 5점 척도 점수로 변환하여 나타낸 것은 <표 4>와 같다. 하위영역을 살펴보면 강인성이 9문항으로 3.39 ± 0.58 점, 지속성이 8문항 3.61 ± 0.49 점, 낙관성이 4문항 3.56 ± 0.65 점, 지지력이 2문항으로 3.97 ± 0.65 점, 영성이 2문항 3.19 ± 0.73 점으로 나타났다. 지지력이 제일 높은 영역이었고, 지속성, 낙관성, 강인성, 영성 순서로 나타났다. 문항별로 살펴보면 가장 높은 문항은 지지력 하부요인의 문항으로 ‘스트레스를 받았을 때 날 도와줄 가깝고 든독한 사람이 적어도 하나 있다’ 이며 5점 만점에 4.26 ± 0.79 점을 나타냈다. 가장 낮은 문항은 영성 하부요인의 문항으로 ‘내가 가지고 있는 문제에 분명한 해결책이 없을 때에는 가끔 신이나 운명이 도와줄 수 있다’ 이며 5점 만점에 2.83 ± 0.79 점으로 나타났다.



<표 4> 대상자의 회복탄력성 항목별 점수

항목	평균±표준편차
강인성	3.39± 0.58
변화가 일어날 때 적응할 수 있다.	3.78± 0.67
삶의 도전이나 역경에 잘 대처하는 강한 사람이라고 생각한다.	3.52± 0.80
타인이 모든 결정을 하게 하기보다는 내가 문제해결을 주도하는 것을 좋아한다.	3.50± 0.82
남들이 탐탁지 않게 생각하는 어려운 결정도 필요하다면 할 수 있다.	3.35± 0.85
나는 실패 때문에 쉽게 용기를 잃지 않는다.	3.33± 0.81
압박감을 주는 상황에서도, 초점을 잃지 않고 명확하게 생각할 수 있다.	3.33± 0.86
나는 무슨 일이 일어나도 처리할 수 있다.	3.28± 0.80
슬픔, 공포 그리고 분노와 같은 불쾌하거나 고통스러운 감정들을 잘 처리할 수 있다.	3.27± 0.78
나는 도전을 좋아한다.	3.15± 0.93
지속성	3.61± 0.49
나는 내가 이룬 성취에 자부심을 느낀다.	3.95± 0.68
과거의 성공들은 내가 새로운 도전과 역경을 다루는데 자신감을 준다.	3.85± 0.68
나는 결과에 상관없이 최선의 노력을 기울인다.	3.70± 0.72
나는 내 인생을 스스로 잘 조절하고 있다.	3.49± 0.74
삶에 대한 강한 목표의식이 있다.	3.48± 0.75
어떤 장애를 만나게 되더라도 내 목표를 달성하기 위해 나아간다.	3.40± 0.69
희망이 없어 보이는 경우에도, 나는 포기하지 않는다.	3.31± 0.83
낙관성	3.56± 0.65
좋은 일이건, 나쁜 일이건 대부분이 일은 그럴만한 이유가 있어 일어나는 것이라 믿는다.	3.69± 0.76
스트레스 극복을 통해 내가 더 강해질 수 있다	3.60± 0.85
나는 병, 부상, 또는 다른 역경을 겪은 후에도 곧 회복되는 편이다.	3.51± 0.85
어려운 일이 생겼을 때, 나는 그 일의 재미있는 면을 찾아보려고 노력한다.	3.43± 0.91
지지력	3.97± 0.65
스트레스를 받을 때 날 도와줄 가깝고 든든한 사람이 적어도 하나 있다.	4.26± 0.79
스트레스, 위기 상황에서 누구에게 도움을 청해야 할지 안다.	3.68± 0.75
영성	3.19± 0.73
인생의 문제를 처리해야 할 때, 간혹 이유 없이 직감에 따라 행동해야만 할 때가 있다.	3.54± 0.71
내가 가지고 있는 문제에 분명한 해결책이 없을 때에는 기쁨 신이나 운명이 도와줄 수 있다.	2.83± 0.79
총점	87.92±11.93

B-3. 대상자의 조직몰입

대상자의 조직몰입 정도를 항목별로 7점 척도로 변환한 점수를 살펴보면 <표 5>과 같다. 조직몰입은 4.64 ± 0.81 점이었다. 하위영역을 살펴보면, 조직 동일시가 6문항 4.42 ± 0.85 점, 조직애착영역이 6문항 4.85 ± 0.88 점, 근속의지가 3문항 4.63 ± 1.06 점으로 조직애착영역이 제일 높았다. 항목별로 살펴보면, 제일 점수가 높은 항목은 애착 영역 중 역산되는 항목인 ‘내가 이 병원에서 근무하기로 결정한 것은 명백한 나의 실수이다.’ 로 7점 만점에 평균 5.37 ± 1.38 점을 보였다. 제일 점수가 낮은 항목은 동일시 영역의 ‘나는 직원들에 관한 중요한 문제를 다루는 병원의 정책에 대해 종종 동의하기 어렵다’ 로서 7점 만점에 평균 3.91 ± 1.11 점을 나타냈다.



<표 5> 대상자의 조직몰입 항목별 점수

항목	N=202 평균±표준편차
동일시	4.42± 0.85
내가 입사할 때 다른 병원이 아닌 이 병원을 선택한 것을 무척 잘했다고 생각한다.	4.96± 1.23
우리 병원은 내가 일할 수 있는 직장 중에서 가장 좋은 곳이다.	4.67± 1.23
우리 병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려해 준다.	4.59± 1.07
나의 가치관과 우리 병원의 경영 철학은 매우 비슷하다.	4.37± 1.12
나는 우리 병원에서 계속 근무하기 위해 어떤 업무가 주어지더라도 수행할 것이다.	4.04± 1.27
나는 직원들에 관한 중요한 문제를 다루는 병원의 정책에 대해 종종 동의하기 어렵다(R).	3.91± 1.11
애착	4.85± 0.88
내가 이 병원에서 근무하기로 결정한 것은 명백한 나의 실수이다(R).	5.37± 1.38
내가 우리 병원의 일원임을 남에게 자랑스럽게 말한다.	5.22± 0.95
나는 친구들에게 우리 병원이 근무하기 좋은 직장이라 말한다.	4.77± 1.28
나는 우리 병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.	4.63± 1.27
나는 우리 병원에 대해 충성심을 거의 느끼지 못한다(R).	4.61± 1.18
나는 우리 병원의 발전을 위해 다른 사람들보다 더 많은 노력을 기울인다.	4.52± 1.06
근속의지	4.63± 1.06
업무가 비슷하다면 차라리 다른 병원에서 일하는 편이 낫다고 생각한다(R).	4.99± 1.43
우리 병원에 계속 있어야 나에게 별 이득이 없다고 생각한다(R).	4.75± 1.27
현재의 내 상황이 조금만 바뀌어도 나는 이 병원을 떠날 것이다(R).	4.15± 1.36
총점	69.54±12.21

C. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입

연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

조직지원인식은 연령($F=3.479$, $p=.033$), 학력($F=6.010$, $p=.003$), 총 임상 경력($F=3.824$, $p=.023$)에 따라 통계적으로 유의하게 나타났다. Scheffe test 결과 만 29세 이상인 간호사의 조직지원인식은 26세 이하인 간호사의 조직지원인식보다 높았으며, 석사이상 졸업한 간호사의 조직지원인식이 학사졸업한 간호사의 조직지원인식보다 높았다. 임상경력 5년 이상인 간호사의 조직지원인식은 임상경력 2년 이상 5년 미만 간호사의 조직지원인식보다 높았다.

회복탄력성은 연령($F=6.355$, $p=.002$), 결혼상태($t=-2.06$, $p=.042$), 학력($F=1.642$, $p=.011$), 총 임상 경력($F=3.677$, $p=.027$), 경력개발단계($F=3.187$, $p=.043$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 29대 이상인 간호사들은 다른 간호사들보다 회복탄력성이 높은 것으로 나타났다. 기혼보다는 미혼이 회복탄력성이 통계적으로 유의하게 높았다. 석사이상 졸업한 간호사가 학사졸업한 간호사보다 회복탄력성이 높았으며, 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사의 회복탄력성이 제일 낮았고, 임상경력 1년 이상 2년 미만인 간호사, 임상경력 5년 이상인 간호사 순으로 회복탄력성이 높았다. 경력개발단계 CN III인 간호사가 CN I인 간호사보다 회복탄력성이 높게 나타나 경력개발단계 수준이 높을수록 회복탄력성이 높게 나타났지만, 경력개발단계 CN II와, CN III간의 회복탄력성은 통계적으로 차이가 없었다,

조직몰입은 연령($F=6.97$, $p=.001$), 결혼상태($t=-2.778$, $p=.006$), 학력($F=6.587$, $p=.002$), 총 임상 경력($F=5.414$, $p=.005$), 경력개발단계($F=6.405$, $p=.002$)에 따라 통계적으로 유의하게 다르게 나타났다. Scheffe test결과 만 29세 이상인 간호사들이 만 26세 미만인 간호사, 만 26세 이상 29세 미만인 간호사들보다 조직몰입이 높게 나타났다. 결혼 상태에 따라 차이가 있어 미혼인 간호사 보다 기혼인 간호사의 조직몰

입이 높았다. 석사이상 졸업한 간호사의 조직몰입이 학사졸업한 간호사보다 높았으며, 임상경력 5년 이상인 간호사가 임상경력 2년 이상 5년 미만의 간호사보다 조직몰입이 높게 나타났다. CN III의 조직몰입이 CN I, CN II보다 높게 나타나 경력개발단계상 높은 단계에 있는 간호사의 조직몰입이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.



<표 6> 일반적 특성에 따른 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 차이

N=202

특성	구분	실수(%)	조직지원인식		회복탄력성		조직몰입	
			M±SD	t or F (ρ)	M±SD	t or F (ρ)	M±SD	t or F (ρ)
성별	여성	197(97.5)	35.37±6.77	-0.075(.940)	87.87±12.05	-0.319(.750)	69.32±12.20	-1.649(.101)
	남성	5(2.5)	35.60±7.23		89.60±5.68		78.40±10.01	
연령	26세 미만 ^a	70(34.7)	33.86±6.39	3.479(.033)	85.66±11.82	6.355(.002)	66.99±10.38	6.97(.001)
	26세이상~29미만 ^b	46(22.8)	35.24±6.52	c>a	85.04±10.18	c>a,b	66.67±12.88	c>a,b
	29세 이상 ^c	86(42.6)	36.69±6.76		91.30±12.16		73.16±12.42	
결혼상태	미혼	137(67.8)	34.79±6.71	-1.806(.072)	86.66±11.13	-2.06(.042)	67.93±11.81	-2.778(.006)
	기혼	65(32.2)	36.62±6.74		90.55±13.14		72.95±12.43	
최종학력	전문대졸업 ^a	9(4.5)	35.56±5.90	6.010(.003)	86.44±11.34	1.642(.011)	68.56±12.28	6.587(.002)
	학사졸업 ^b	171(84.7)	34.78±6.55	c>b	87.07±11.88	c>b	68.48±11.91	c>b
	≥대학원 ^c	22(10.9)	39.95±7.17		95.09±10.50		78.23±11.58	
근무장소	병동 ^a	89(44.1)	36.57±6.49	2.257(.025)	85.53±11.94	.647(.519)	70.65±11.72	1.144(.254)
	특수부서 ^b	113(55.9)	34.43±6.84		87.43±11.95		68.67±12.57	
총임상경력(년)	1년이상~2년미만 ^a	30(14.9)	34.17±4.89	3.824(.023)	84.13±11.08	3.677(.027)	68.13±7.48	5.414(.005)
	2년이상~5년미만 ^b	64(31.7)	33.91±6.77	c>b	86.33±11.44	c>a>b	65.98±11.39	c>b
	5년이상 ^c	108(53.5)	36.58±6.76		89.91±12.14		72.05±13.20	
현부서 임상경력	1년이상~2년미만	52(25.7)	35.27±5.13	.687(.504)	88.17±12.04	.120(.887)	69.06±9.61	.665(.515)
	2년이상~5년미만	78(38.6)	34.79±7.19		87.40±11.87		68.65±12.55	
	5년이상	72(35.6)	36.08±7.31		88.29±12.06		70.86±13.50	
경력개발단계	CN I ^a	39(19.3)	34.33±5.39	1.531(.219)	84.36±11.59	3.187(.043)	68.28±9.07	6.405(.002)
	CN II ^b	132(65.3)	35.27±7.08		88.14±11.56	c>a	68.27±12.98	c>a,b
	CN III ^c	31(15.4)	37.13±6.75		91.45±13.04		76.58±9.96	

D. 대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 상관관계

연구대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 상관관계를 분석한 결과는 <표 7>와 같다. 연구대상자의 조직지원인식과 회복탄력성($r=.390, p<.001$), 조직지원인식과 조직몰입($r=.697, p<.001$)은 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 회복탄력성은 조직몰입($r=.423, p<.001$)과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

조직지원인식과 회복탄력성의 하위 영역의 상관관계를 보면, 회복탄력성의 낙관성($r=.480, p<.001$), 지속성($r=.423, p<.001$), 영성($r=.269, p<.001$), 지지력($r=.268, p<.001$), 강인성($r=.239, p=.001$)순으로 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 조직지원인식과 조직몰입의 하위 영역의 상관관계를 보면, 동일시($r=.716, p<.001$), 애착($r=.637, p<.001$), 근속의지($r=.480, p<.001$)순으로 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

회복탄력성의 하위 영역과 조직몰입의 상관관계를 보면, 낙관성($r=.801, p<.001$), 지속성($r=.463, p<.001$), 강인성($r=.279, p<.001$), 영성($r=.251, p<.001$), 지지력($r=.245, p<.001$)의 순으로 조직몰입과 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

<표 7> 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 상관관계

N=202										
변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)
조직지원인식 ¹	1									
회복탄력성 ²	.390(<.001)	1								
강인성 ³	.239(.001)	.913(<.001)	1							
지속성 ⁴	.423(<.001)	.902(<.001)	.749(<.001)	1						
낙관성 ⁵	.480(<.001)	.253(<.001)	.144(<.001)	.289(<.001)	1					
지지력 ⁶	.268(<.001)	.542(<.001)	.382(<.001)	.416(<.001)	.132(<.001)	1				
영성 ⁷	.269(<.001)	.528(<.001)	.398(<.001)	.351(<.001)	.386(<.001)	.301(.001)	1			
조직몰입 ⁸	.697(<.001)	.423(<.001)	.279(<.001)	.463(<.001)	.801(<.001)	.245(<.001)	.251(<.001)	1		
동일시 ⁹	.716(<.001)	.368(<.001)	.236(.001)	.401(<.001)	.603(<.001)	.221(.002)	.221(.002)	.924(<.001)	1	
애착 ¹⁰	.637(<.001)	.475(<.001)	.333(<.001)	.512(<.001)	.674(<.001)	.276(<.001)	.284(<.001)	.946(<.001)	.816(<.001)	1
근속의지 ¹¹	.480(<.001)	.253(<.001)	.144(.040)	.289(<.001)	.289(<.001)	.132(.062)	.142(.043)	.801(<.001)	.603(<.001)	.674(<.001)

E. 대상자의 조직지원인식, 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절효과

연구대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입의 관계를 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이에 일반적 특성 중 통계적으로 유의하게 영향을 끼쳤던 결혼상태, 학력, 총 임상경력, 경력개발단계를 분석에 포함시켜 분석하였다.

E-1. 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

회복탄력성이 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 매개효과가 있는지 검증하기 위해 회귀분석을 한 결과는 <표 8>과 같다. 첫 번째 단계로 독립변수(조직지원인식)가 매개변수(회복탄력성)에 미치는 영향을 검증하였으며, 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\beta=.344, p<.001$). 두 번째 단계에서 독립변수(조직지원인식)가 결과변수(조직몰입)에 미치는 영향($\beta=.659, p<.001$)은 유의한 것으로 나타났다. 세 번째 단계에서는 매개변수(회복탄력성)가 결과변수(조직몰입)에 미치는 영향으로 ($\beta=.152, p=.005$) 회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 독립변수인 조직지원인식의 세 번째 단계 β 값이 .607로 2단계의 β 값 .659보다 작아 회복탄력성의 매개효과가 있으며, 독립변수와 매개변수가 모두 결과변수에 유의하므로 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

N=202

변수	$\beta(p)$	R ²	Adj. R ²	F	p
단계 1					
조직지원인식->회복탄력성	.344(<.001)	.190	.161	6.519	<.001
단계 2					
조직지원인식->조직몰입	.659(<.001)	.535	.519	31.922	<.001
단계 3					
조직지원인식->조직몰입	.607(<.001)	.554	.535	29.955	<.001
회복탄력성->조직몰입	.152(.005)				



E-2. 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 조절효과

간호사의 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성이 조절역할을 하는지 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 상호작용항의 유의성을 검증하여 조절효과를 확인하였다. 이때 상호작용항이 독립변인 및 조절변인과 높은 상관관계를 가짐으로 인하여 발생하는 다중공선성의 문제를 완화하기 위하여 평균값으로 센터링 된 자료를 이용하였다. 또한 변인들 간의 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 공차와 분산팽창요인을 확인하였다. 그 결과 공차는 .311~.931로 .10보다 크고, 분산팽창요인은 최대가 3.269로 10보다 작으므로 다중공선성의 문제가 발생하지 않았다.

회복탄력성이 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 조절효과를 검증하기 위한 회귀분석의 결과는 <표 9>과 같다. 회복탄력성이 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 조절효과를 검증하기 위한 첫 번째 단계에서 독립변수인 조직지원인식과 결과변수인 조직몰입과의 회귀분석 결과는 유의하게 나타났으며($\beta=.659, p<.001$), 두 번째 단계에서 조절변수인 회복탄력성을 투입한 결과 조직지원인식을 통제하였을 때 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다($\beta=.152, p=.005$). 세 번째 단계에서 조직지원인식과 회복탄력성의 상호작용항의 β 값이 .098($p=.056$)로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 회복탄력성은 조직지원인식과 조직몰입간에 조절효과는 없는 것으로 나타났다.

<표 9> 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 조절효과

N=202					
변수	$\beta(p)$	R^2	Adj. R^2	F	p
단계 1					
조직지원인식	.665(<.001)	.514	.507	69.847	<.001
단계 2					
조직지원인식	.373(<.001)	.532	.523	56.044	<.001
회복탄력성	.149(.006)				
단계 3					
조직지원인식	.272(<.001)	.541	.529	46.184	<.001
회복탄력성	.106(.041)				
조직지원인식x회복탄력성	.098(.056)				

V. 논의

본 연구는 임상 경력 1년 이상인 병원 간호사를 대상으로 간호사가 지각하는 조직 지원인식과 회복탄력성, 조직몰입의 상관관계를 파악하여 궁극적으로 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절효과를 분석하기 위해 수행되었다. 이를 통해 간호사들의 조직몰입을 높이기 위한 구체적 요인을 파악하고 효율적인 간호인력 관리를 돕기 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

본 연구에서는 병원 간호사를 대상으로 조직지원인식이 조직몰입의 선행변수라는 것이 재확인되었고, 조직지원인식, 회복탄력성과 조직몰입의 상관관계가 확인되었다. 또한 조직지원인식이 회복탄력성을 매개로 하여 조직몰입에 영향을 미치는 것이 확인되었지만($\beta = .607, p < .001$), 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 조절 효과는 없는 것으로 밝혀져, 간호사들의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사들 개인의 특성보다 조직차원의 지원이 중요함을 확인했다는 데 의의가 있다.

본 연구 대상자들의 조직지원인식은 7점 만점에 평균 4.46점으로, 간호사들의 조직 지원인식을 평균 4.03점(7점 척도 변환)이라고 보고한 김명숙(2013)의 연구보다 높았다. 이는 김명숙(2013)의 연구가 서울, 경기, 충북 등에 있는 대학병원 및 종합병원 간호사를 대상으로 한 것에 비하여 본 연구는 서울의 대형 종합병원의 간호사만을 대상으로 한 연구이기 때문으로 생각된다. 조직지원인식에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로 조직의 보상과 근로조건이 보고되었는데(Rhodes & Eisenberger, 2002), 서울 및 수도권 소재 의료기관에서는 간호사 연봉이 광역시 지역보다 300만원 이상 높고(박보현, 서수경 & 이태진, 2013), 간호사의 근무환경과 임금조건이 더 나아 지방의 병원보다 낮은 이직률을 보이는 것이 본 연구의 조직지원인식이 높게 나타난 이유라고 생각된다(이태화, 강경화, 고유경, 조성현 & 김은영, 2014).

본 연구에서는 연령이 높을수록, 석사학위 이상 소지자일수록, 임상경력이 높을수록 조직지원인식이 높았다. 이는 연령, 학력에 따라 조직지원인식이 영향을 받는다는 Linda와 Robert(2002)의 연구결과와 일치하며 임상경력이 오래되고 직위가 높아짐에

따라 조직지원인식이 높아진다는 김명숙(2008)의 연구 결과와도 부분적으로 일치한다. 조직지원인식이 연령, 학력, 임상경력에 따라 다르게 나타난 것은 간호사들이 인지하는 보상이 다르기 때문으로 생각된다. 보상은 사회교환이론을 바탕으로 한 조직지원인식 개념의 핵심으로서 종업원이 인지하는 보상이 높을수록 조직지원인식이 높게 나타난다(Eisenberger & Huntington, 1986). 간호사는 직위와 월 급여, 연령, 학력, 임상경력에 따라서 지각하는 과업보상이 다른데(이미현, 2011), 과업보상이란 보상의 한 유형으로서 직무다양성, 직무정체성, 직무의미성을 의미하는 것이다. 간호사들은 연령이 높고 학력이 높을수록 제공되는 보상 요인을 중요하게 인지하기 때문에(장정은, 2013), 본 연구에서도 연령, 학력, 임상경력이 높은 간호사들이 인지하는 보상 수준이 높아 조직지원인식이 높게 나타나는 것으로 생각된다. 이러한 보상 중 조직지원인식에 가장 큰 영향을 미치는 것은 사회적 보상인 상사의 지원과, 조직의 보상인 조직 공정성이라고 보고된바 있다(Linda & Robert, 2002). 따라서 병원은 인사과 과정을 공정하게 확보하고 이를 통해 상사에 대한 신뢰를 바탕으로 상사들의 간호사들에 대한 지원을 높여 간호사들의 조직지원인식을 더욱 높여야 할 것이다.

본 연구의 회복탄력성은 본 연구에서 사용한 도구를 이용하여 간호사들의 회복탄력성을 측정한 김성남(2013)의 연구결과인 평균 평점 2.41 ± 0.47 보다 높게 나타는데 이는 김성남(2013)의 연구가 중환자실 간호사를 대상으로 하였기 때문으로 생각된다. 중환자실 간호사들은 일반병동 간호사보다 직무스트레스를 더 많이 받으며(김부남, 2011), 이로 인해 소진을 높게 경험하는 부서로 알려져 있다(고정옥, 박숙경 & 이명하, 2013). 회복탄력성은 소진과 부적인 상관관계를 가지므로(문인오, 2013), 병원 전체를 대상으로 조사한 본 연구 대상자들의 회복탄력성이 중환자실 간호사를 대상으로 한 김성남(2013)의 연구보다 높게 나타났다고 생각된다.

본 연구에서는 연령이 높고, 기혼일수록, 학력이 높을수록, 임상경력이 높을수록, 경력개발단계가 높을수록 회복탄력성이 높게 나타났다. 김부남, 오현숙과 박용숙(2011)의 연구에서도 회복탄력성은 연령, 결혼상태, 학력, 급여에 따라 유의한 차이를 보였고, 사회복지사를 대상으로 회복탄력성을 조사한 연구에서 학력, 경력, 연봉이 높을수록 회복탄력성은 높다고 보고된 것과 유사한 결과이다(홍영희, 2013). 이는

연령이 높고 기혼이며 임상경력이 높을수록 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성으로 이루어진 긍정심리자본이 높은 것으로 알려져 있고(김인숙 외, 2015), 특히 가족이 회복탄력성을 높이는 보호요인으로 보고되어(한미라, 2004) 미혼보다 기혼인 간호사의 회복탄력성이 높게 나타났다고 생각되어 진다.

본 연구에서의 조직몰입은 7점 만점에 4.64 ± 0.81 점으로, 간호사를 대상으로 조직몰입을 연구한 김명숙(2008), 김인숙 등(2015), 김성남(2013)의 연구보다 높았다. 이는 이 병원의 간호사들이 조직에 대해 더 남아 있고자 하고 높은 애착을 가지고 있으며 조직과 자신을 동일시하여 일체감을 가지고 있음을 의미하는 것이다. 본 연구에서 석사학위 이상 소지자인 경우, 임상경력이 5년 이상인 경우, 경력개발단계가 높은 경우에 간호사들의 조직몰입이 높게 나타났다. 이는 박금자와 김요나(2010)의 연구와 일치하는데, 연령이 높고 근무기간이 길어지면 자신의 직업에 대한 자부심이 높아지고(이경희, 2010), 조직지원인식이 높아지기 때문으로 생각된다(김명숙, 2008). 본 연구에서 석사 학위 이상 간호사의 조직몰입이 높게 나타난 것은, 교육정도가 높을수록 자신의 업무에 대한 높은 관심과 이해가 높으며 자신의 직업에 대한 강한 애착이 있는 것에 기인한다고 생각된다(박금자 & 김요나, 2010). 따라서 간호사들이 지속적으로 일할 수 있도록 지원을 해 주는 것과 학업을 병행할 수 있도록 지원해 주는 것이 간호사들의 조직몰입을 높이는데 중요할 것이다. 간호사들의 경력개발단계가 높을수록 조직몰입이 높게 나타난 것은, 경력개발단계가 높을수록 자기효능감과 임파워먼트가 높아지며(민아리, 2013), 자기효능감과 임파워먼트는 조직몰입의 긍정적인 영향을 미치기 때문으로 생각된다(최영진, 2009). 따라서 경력개발단계가 아직 시행되지 않은 병원에서는 간호사들의 자신의 경력을 관리하고 병원이 간호사들의 노력을 보상하는 의미로 각 병원 실정에 맞는 간호사 경력개발단계를 시행하는 것을 고려해 볼 수 있겠으며 경력개발단계를 충실히 따르도록 간호사들을 독려할 필요가 있음을 확인할 수 있었다.

본 연구대상자의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입간의 상관관계 분석 결과, 조직지원인식은 회복탄력성($r=.390$, $p<.001$)과 조직몰입($r=.697$, $p<.001$)간의 유의한 양의 상관관계를 나타내고 회복탄력성은 조직몰입과 유의한 양의 상관관계를 나타냈

다($r=.423, p<.001$). 따라서 병원 간호사들의 조직몰입을 높이고 회복탄력성을 높이기 위해서는 조직지원인식을 구체적인 전략으로 사용할 수 있음을 확인할 수 있었다.

조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 부분 매개효과의 타당성은 본 연구를 통해 검증되었다. 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 변수로 측정한 연구는 없어 정확한 비교는 어렵다. 그러나 조직지원인식은 한 개인이 얻을 수 있는 모든 업무상 지원, 관심과 애정 등의 네트워크를 통하여 얻을 수 있는 자원을 인식하는 정도인 사회적 지지의 한 부분으로서, 이러한 사회적 지지가 자아탄력성 및 병원 간호사의 간호 업무 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다(이안생, 윤치근 & 박진규, 2012). 특히 조직지원인식은 종업원이 조직의 보상을 인지하는 수준으로 나타나기 때문에(Eisenberger & Huntington, 1986), 간호사들이 병원에서 제공받는 보상이 환경적 특성의 한 부분으로 작용하여 간호사들의 회복탄력성에 영향을 준다고 생각된다(Tusaie & Dyer, 2004). 또한 간호사의 회복탄력성이 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 완전 매개 역할을 하지 못하기 때문에 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 회복탄력성도 중요하지만, 무엇보다 조직지원인식을 높여야 조직몰입을 높이는데 효과적임을 확인하였다.

특히 본 연구에서 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입이 모두 낮게 나타난 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사의 조직몰입을 강화시키기 위한 방안을 간구해야 할 것이다. 이 그룹의 간호사들은 여러 연구에서 조직지원인식, 회복탄력성과 조직몰입이 낮은 그룹으로 보고되고 있다(김명숙, 2008; 문인오, 2013; 성미혜, 최원주 & 천혜경, 2011; 유성자 & 최연희, 2009). 이는 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사들은 성장 욕구가 신규간호사보다 낮고(송영신 & 이미영, 2010), 직무를 통해 인지하는 보상의 정도가 낮기 때문에(이미현, 2011) 조직지원인식 수준이 낮아 이로 인해 회복탄력성이 낮게 나타나고 조직몰입 수준에 영향을 미친 것으로 생각된다. 특히 낮은 조직지원인식과 회복탄력성은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치며(Eisenberger & Huntington, 1986; 김명숙, 2008; 송혜옥, 2014), 간호사의 낮은 조직몰입은 이직의도를 높인다고 보고되어 있다(성미혜, 최원주 & 천혜경, 2011). 특히 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사들의 이직 의도는 신규간호사 및 다른 경력 간호사들 보다 높게

보고됨에도 불구하고(이상숙, 2014; 조혜경 & 이태용, 2012), 신규간호사들에게는 그들이 병원에서 적응할 수 있도록 여러 가지 조직적 노력을 기울이고 있는 반면, 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사들에게는 상대적으로 인적자원관리의 관심이 낮은 것이 현실이다. 따라서 간호사들의 조직몰입을 높이기 위해서 조직지원인식이 가장 낮은 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사들이 느끼는 보상의 정도와 수준을 구체적으로 파악하고, 병원 조직 내에서 역할의 중요성을 인지할 수 있도록 직무 내용의 범위를 확대하여 그들의 노력에 대해 공정한 보상을 받는다고 느낄 수 있도록 조직 차원에서 노력해야 할 것이다.

조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 조절효과는 없는 것으로 나타났으므로($\beta=.098, p=.056$), 병원은 간호사들의 조직지원인식을 통해 간호사들의 회복탄력성과 조직몰입을 높이는 방안을 찾는 데 주력해야 할 것이다. 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 개인의 정서의 조절효과를 규명한 이진혁(2008)의 연구는 학습지회사에서 근무하는 직원을 대상으로 하였고 개인의 정서라는 개념을 사용했기 때문에 단순 비교는 할 수 없다. 그러나 본 연구는 임상경력 1년 미만인 간호사들이 임의적으로 연구 대상에서 제외되었고 연구자 편의로 표본을 추출하여 연구를 진행한 한계점이 있으며, 여러 연구에서 회복탄력성은 조직몰입과 긍정적인 관계가 있었으므로(김주엽 & 김명수, 2011; 송혜옥, 2014), 본 연구에서 확인하지 못한 회복탄력성의 조절효과를 재확인하기 위한 반복 연구가 필요하다고 생각되어 진다.

이상에서 논의된 바와 같이 간호사들의 조직지원인식은 회복탄력성을 매개로 하여 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 즉, 간호사들의 조직지원인식을 높여 회복탄력성을 높이면 간호사의 조직몰입이 높아질 수 있다. 특히 개인의 특성인 회복탄력성보다 조직차원의 지원이 조직몰입에 더 중요함을 확인 한 것은 간호 관리에 중요한 시사점을 제공하는데 의의가 있다. 간호 관리자들은 간호사 개개인의 복지와, 안녕을 세심하게 점검하고, 간호사들 개인의 목표와 가치, 의견을 존중하며, 그들이 조직이 자신을 지지해 주고 있다고 느낄 수 있도록 상사로서 지지를 해줘야 할 것이다. 또한, 병원 역시 개인의 특성인 회복탄력성이 조직지원에 의해서 영향을 받는다는 것을 바탕으로, 조직적 차원에서의 간호사들의 지원을 확대하고, 특히 조직지원인식,

회복탄력성, 조직몰입이 낮은 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사들이 느끼는 보상을 구체적으로 확인하고 그들의 공헌을 세심하게 보상하여 이를 통해 긍정적 개인의 정서를 회복하고 긍정적인 간호 조직문화를 정착하는데 힘써야 할 것이다.

그러나 본 연구는 서울시내 한 개 대학병원에서 연구자 임의로 편의추출한 간호사를 대상으로 하여 대상자가 간호사 집단을 대표하는데 한계가 있으며, 특히 임상경력 1년 미만의 간호사를 연구 대상에서 제외시켜 연구를 진행하였기에 본 연구 결과를 확대 적용하는데 있어 신중을 기해야 할 것으로 생각된다.



VI. 결론 및 제언

A. 결 론

본 연구는 서술적 인과관계 조사 연구로 간호사의 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 효과를 규명하기 위해 시도되었다.

연구 대상은 서울시 소재의 1개 A 종합병원에 근무하는 임상경력 만 1년 이상의 간호사 222명을 임의 표출하였으며, 자료 수집은 자가 보고식 설문지를 통하여 2015년 4월 17일부터 4월 30일까지 실시하였고 총 206부를 회수하였으나 응답에 부적절한 설문지 4부를 제외한 총 202부를 최종분석 하였다. 연구 도구는 Eisenberger(1986)가 개발한 조직지원인식 측정 도구, Connor와 Davidson(2003)이 개발하고 백현숙(2010)이 번역한 회복탄력성 측정도구, Mowday(1979)가 개발하고 이명하(1998)가 번역한 조직몰입 측정 도구를 사용하였다. 자료분석은 SPSS WIN 21.0 프로그램을 이용하여 서술 통계, t-test, ANOVA, Scheffe test, 상관관계분석, 위계적 회귀분석으로 실시하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 병원 간호사가 지각하는 조직지원인식은 총 56점 만점에 35.38 ± 6.76 점으로, 연령이 높을수록($F=3.479$, $p=.033$), 대학원 이상 졸업($F=6.010$, $p=.003$), 5년 이상의 임상경력($F=3.824$, $p=.023$), 병동에서 근무하는($t=2.257$, $p=.025$) 간호사의 조직지원인식이 높게 나타났다.
- 2) 병원 간호사의 회복탄력성은 총 125점 만점에 평균 87.92 ± 11.93 점으로, 하위영역별로 지지력 3.97 ± 0.65 점, 지속성 3.61 ± 0.49 점, 낙관성 3.56 ± 0.65 점, 강인성

3.39±0.58점, 영성 3.19±0.73점의 순서로 높게 나타났다. 연령이 높을수록 (F=6.355, p=.002), 기혼일수록(t=-2.06, p=.042), 대학원이상 졸업일수록(F=1.642, p=.011), 임상경력이 높을수록(F=3.677, p=.027), 경력개발단계가 높을수록 (F=3.187, p=.043) 간호사의 회복탄력성이 높게 나타났다.

3) 병원 간호사의 조직몰입은 총 105점 만점에 평균 69.54±12.21점으로, 하위영역별로 조직애착영역 4.85±0.88점, 근속의지 4.63±1.06점, 조직 동일시 4.42±0.85점의 순서로 높게 나타났다. 연령이 높을수록(F=6.97, p=.001), 기혼일수록(t=-2.778, p=.006), 대학원 이상 졸업일수록(F=6.587, p=.002), 임상경력이 5년 이상일수록 (F=5.414, p=.005), 경력개발단계가 높을수록(F=6.405, p=.002) 간호사의 조직몰입은 높게 나타났다.

4) 병원 간호사의 조직지원인식과 회복탄력성(r=.390, p<.001), 조직지원인식과 조직몰입(r=.697, p<.001), 회복탄력성과 조직몰입(r=.423, p<.001) 사이에는 유의한 양의 상관관계가 있었다.

5) 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 검증한 결과는 첫 번째 단계로 독립변수(조직지원인식)가 매개변수(회복탄력성)에 미치는 영향을 검증하여 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($\beta=.344$, p<.001), 두 번째 단계에서 독립변수(조직지원인식)와 결과변수(조직몰입)에 미치는 영향($\beta=.659$, p<.001)은 유의한 것으로 나타났다. 세 번째 단계에서는 매개변수(회복탄력성)가 결과변수(조직몰입)에 미치는 영향으로($\beta=.152$, p=.005) 회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 독립변수인 조직지원인식의 세 번째 단계 β 값이 .607로 2단계의 β 값 .659보다 작아 회복탄력성의 매개효과가 있으며, 독립변수와 매개변수가 모두 결과변수에 유의하므로 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

6) 조직지원인식과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 조절효과를 검증한 결과는 첫 번째 단계에서 독립변수인 조직지원인식과 결과변수인 조직몰입과의 회귀분석 결과는 유의하게 나타났으며($\beta=.659$, $p<.001$), 두 번째 단계에서 조절변수인 회복탄력성을 투입한 결과 조직지원인식을 통제하였을 때 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다($\beta=.152$, $p=.005$). 세 번째 단계에서 조직지원인식과 회복탄력성의 상호 작용항의 β 값이 $.098(p=.056)$ 로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 회복탄력성은 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 조절효과는 없는 것으로 나타났다.

간호 관리자들은 간호사 개개인의 복지와, 안녕을 세심하게 점검하고, 간호사들 개인의 목표와 가치, 의견을 존중하며, 그들이 조직이 자신을 지지해 주고 있다고 느낄 수 있도록 상사로서 지지를 해줘야 할 것이다. 또한, 병원 역시 개인의 특성인 회복탄력성이 조직지원에 의해서 영향을 받는 다는 것을 감안하여, 조직적 차원에서의 지원이 개인적 특성보다 조직몰입에 우선시되어야 할 것이며 특히 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입이 낮은 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사들을 위해 상사의 지원, 공정한 보상, 공정한 절차에 따른 업무를 할 수 있도록 아낌없이 지원해야 할 것이다.

B. 제 언

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

첫째, 본 연구는 서울 시내 1개 종합병원에서 임상경력 1년 미만인 간호사를 제외한 표본을 임의 표출한 연구로서 연구대상자의 선택에 제한점이 있어 일반화하기 어려우므로, 대상 병원과 대상자를 확대하여 조직지원인식과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개 및 조절효과를 확인 할 수 있는 반복 연구를 제언한다.

둘째, 본 연구 결과 임상경력 2년 이상 5년 미만인 간호사들의 조직지원인식, 회복탄력성, 조직몰입이 다른 그룹에 비해 모두 낮게 나온 것을 확인하였다. 이에 이 그룹에서의 조직지원인식을 높이기 위한 조직차원의 보상의 방법과 구체적 방안을 개발하여 그 효과를 확인하는 중재 연구를 제안한다.



참 고 문 헌

- 고정옥, 박숙경, 이명하. (2013). 임상 간호사의 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 19(2), 304-314.
- 고환상, 서재현. (2012). 변혁적 리더십, 조직후원인식, 성취욕구가 조직몰입에 미치는 영향: 셀프리더십을 중심으로. *대한경영학회지*, 25(1), 435-459.
- 권인수. (2011). 조직지원인식이 서비스 지향적 조직시민행동에 미치는 영향: 서비스 성과의 매개효과. *연세경영연구*, 48(2), 243-267.
- 김나미, 김신섭. (2013). 대학생 생활 스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 사회적 지지와 회복 탄력성의 매개효과. *한국대학상담학회지*, 14(2), 1125-1144.
- 김대원. (2011). 변혁적 리더십과 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향 분석: Hierarchical regression 모형을 이용한 관료들의 조직지원인식의 매개효과 분석을 중심으로. *행정논총*, 49(2), 55-79.
- 김명숙. (2008). 임상간호사의 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(4), 458-466.
- 김명숙. (2008). 자기효능감과 임파워먼트가 간호사의 조직후원인식과 조직시민행동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(3), 268-277.
- 김명숙. (2013). 병원간호사의 조직후원인식이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 19(4), 480-490.
- 김명숙, 박영배. (2006). 간호사가 지각한 조직공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 12(1), 32-40.
- 김미란. (2007). 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 13(3), 335-344.
- 김미선. (2009). 조직정치지각과 조직공정성이 조직시민행동, 직무긴장, 이직의도에 미치는 영향 및 조직지원인식의 매개효과. 박사학위논문, 영남 대학교.
- 김민연. (2013). *간호사의 대인관계 스트레스와 자기효능감 및 조직몰입의 관계*. 석사학위논문, 부산카톨릭대학교 간호대학원.

- 김부남, 오현숙, 박용숙. (2011). 간호사의 탄력성과 직무스트레스 및 직무만족도. *한국산업간호학회지*, 20(1), 14-23
- 김성남. (2013). *중환자실 간호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입간의 관계*. 석사학위논문, 아주대학교.
- 김소인, 차선경, 임지영. (2001). 병원간호조직의 내부마케팅요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계 연구. *한국보건간호학회지*, 15(1), 42-55.
- 김은희, 박희서. (2010). 조직 내 직무 스트레스 요인이 조직몰입에 미치는 영향-자아탄력성의 역할을 중심으로. *한국거버넌스학회보*, 17(2), 111-119.
- 김인숙, 서유빈, 김복남, 민아리. (2015). 임상간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(1), 10-19.
- 김종경, 김명자. (2011). 병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석. *간호행정학회지*, 17(4), 538-550.
- 김주엽, 김명수. (2011). 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향. *경영교육연구*, 67, 117-148.
- 김주환. (2011). *회복탄력성*, 서울: 위즈덤하우스.
- 김혜성. (1998). 회복력개념 개발. *대한간호학회지*, 28(2), 403-413.
- 김혜옥. (2011). 병임상간호사의 간호조직몰입과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 7(1), 85-95.
- 두은영, 임지영, 서문경애, 김인아. (2005). 간호사가 지각하는 내부마케팅활동 정도가 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무 생산성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 11(1), 1-12.
- 문인오. (2013). 임상간호사의 회복탄력성이 직무열의와 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 19(4), 525-535.
- 민승희. (2002). *호텔의 내부마케팅에 관한 연구*. 석사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 민아리. (2013). 간호사의 임상경력단계에 따른 경력개발제도 인식과 전문직 자아개념, 임파워먼트와의 관계. *간호행정학회지*, 19(2), 254-264
- 박금자, 김요나. (2010). 병원 간호사의 조직몰입 영향 요인. *간호행정학회지*, 16(3), 250-258.

- 박선자. (2011). *사회복지사의 자아탄력성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 석사학위논문, 성균관대학교.
- 박보현, 서수경, 이태진(2013). 간호사 노동시장의 구조분석 및 병원 간호사 확보수준의 결정요인. *대한간호학회지*, 43(1), 39-49.
- 박지원. (2002). *임상간호사의 조직몰입과 소진에 관한 연구*. 석사학위논문, 경희대학교 간호 대학원.
- 박현태. (1997). *간호조직에서 리더십 유형과 조직몰입에 관한 연구*. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 백수경. (2001). *의료서비스의 성과제고를 위한 내부마케팅 전략*. 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 백현숙. (2010). *한국형 Connor-Davidson 자아탄력성 척도의 신뢰도 및 타당도 연구*. 석사학위논문, 을지대학교 의학대학원.
- 성미혜, 최원주, 천혜경. (2011). 병원 간호사의 부적절 감정조절, 정서억제, 직무만족 및 조직몰입간의 관계. *대한기본간호학회지*, 18(2), 258-266.
- 손은정. (2011). *간호사의 역할갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위논문, 경희대학교 의료행정학과.
- 송애리. (2009). 병원조직의 내부마케팅 활동에 대한 간호사의 인지정도가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. *한국전문대학교육연구학회논문집*, 10(4), 317-328.
- 송영신, 이미영. (2010). 병원간호사가 지각하는 성장욕구와 조직분위기가 조직사회화에 미치는 영향. *임상간호연구*, 16(3), 51-61.
- 송혜옥. (2014). *병원종사자의 회복탄력성과 조직몰입의 관계*. 석사학위논문, 고려대학교 보건대학원.
- 양동민, 이희정, 심덕섭. (2009). 심리적 안전감과 상사신뢰가 조직몰입 및 직무성공에 미치는 영향. *한국인력개발학회*, 11(2), 179-202.
- 오숙희. (2004). *종합병원 내부마케팅 요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계 연구*. 석사학위논문, 조선대학교 대학원.

- 오아라, 박경규, 용현주. (2013). 조직지원인식과 직장내 일탈행동의 관계: 정서적 몰입의 매개효과와 조직기반 자긍심의 조절효과. *한국심리학회지*, 26(1), 19-147.
- 우종필. (2012). *구조방정식모델 개념과 이해*. 파주:한나래: 디씨바이러스.
- 유성자, 최연희. (2009). 일 지역 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. *간호행정학회지*, 15(1), 16-25.
- 원진희. (2009). *수술실간호사의 의사소통유형에 따른 전문직자아개념, 조직몰입과 조직사회화*. 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 윤정아, 이해정. (2007). 간호조직의 내부마케팅, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 간의 관계. *간호행정학회지*, 13(3), 293-301.
- 이정희, 이소우. (2005). Resilience(회복력) 개념 분석. *대한스트레스학회*, 13(1), 9-18.
- 이명하. (1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성과의 관계: 간호사를 대상으로. *간호행정학회지*, 4(2), 363-385.
- 이미현. (2011). *병원간호사가 지각하는 보상이 조직몰입에 미치는 영향*. 석사학위논문, 연세대학교 간호대학원.
- 이보영. (2002). *호텔 내부마케팅이 종사원 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위논문, 경기대학교.
- 이상숙. (2014). *일부 대학병원 5년 이하 경력간호사들의 조직사회화와 이직의도와의 관련성*. 석사학위논문, 충남대학교
- 이안생, 윤치근, 박진규. (2012). 사회적 지지와 자아탄력성이 병원간호사의 간호업무성과에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 21(3), 283-289.
- 이안생, 윤치근, 이정미. (2012). 병원간호사의 자아탄력성과 사회적 지지가 우울감에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 21(3), 46-54.
- 이애경, 여지영, 정성원, 변상석. (2013). 임상간호사의 의사소통능력, 직무스트레스, 직무만족도와의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 13(12), 299-308.

- 이은영. (2010). *간호사의 근무부서이동과 직무스트레스 및 조직몰입*. 석사학위논문, 계명대학교.
- 이재영. (2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성과 조직몰입: 사회적 지지를 매개변인으로. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(3), 59-67.
- 이재용. (2008). *내부마케팅이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 서울시 구청을 중심으로*. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 이종수. (2009). *행정학사전*. 서울: 대영문화사.
- 이종찬. (2010). 조직지원인식이 정서적 몰입, 이직의도 및 조직시민행동에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 23(2), 893-908.
- 이종찬. (2012). 조직지원인식과 상사, 부하 간 교환관계가 구성원의 태도와 행위에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 25(3), 1361-1377.
- 이주연, 지명원. (2012). 감정노동자의 직무스트레스, 역할갈등, 자아탄력성 및 이직의도의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 12(6), 191-200.
- 이진혁. (2008). *조직 후원인식이 조직원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여-개인의 정서적 성향을 중심으로-*. 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원.
- 이태화, 강경화, 고유경, 조성현, 김은영(2014). 국내외 간호사 인력정책의 현황과 과제. *간호행정학회지*, 20(1), 106-116.
- 임숙빈, 허명륜, 조미경. (2013). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 개인, 상황, 대인관계변수 중심으로. *한국직업건강간호학회지*, 22(4), 314-323.
- 임지영. (2006). 병원의 내부마케팅 활동이 간호사의 동기부여에 미치는 영향 -Herzberg의 동기, 위생요인이론을 기반으로-. *간호행정학회지*, 12(1), 5-13.
- 임창현. (2013). 상사의 비인격적 감독 행동이 조직효과성에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로. *인력개발연구*, 15(3), 85-115.
- 장정은. (2013). *간호사가 인지하는 보상이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향*. 석사학위논문, 카톨릭대학교 행정대학원.

- 조용애. (2009). *중환자실 간호사를 위한 자기주장훈련 프로그램의 효과*. 박사학위 논문, 서울대학교 간호대학원.
- 조혜경, 이태용. (2012). *병원간호사의 이직의도와 이직률에 관련된 요인*. 박사학위논문, 충남대학교 대학원
- 진은영. (2008). *간호사가 인지하는 내부마케팅정도와 직장에착이 고객지향성에 미치는 영향*. 석사학위논문, 연세대학교 간호대학원 간호 관리와 교육 전공.
- 최영진. (2009). *병원간호사의 조직몰입에 관한 관련변인 분석*. 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 최윤정, 박영임, 정계현. (2014). 조직몰입에 대한 개념분석-간호조직을 중심으로. *한국간호교육학회지*, 20(2), 276-287.
- 최정, 하나선. (2007). 간호사가 지각한 내부마케팅 활동이 직무만족, 이직의도, 고객지향성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 13(2), 231-247.
- 최현정, 양종현, 장동민. (2014). 병원의 내부마케팅이 직무만족, 직무몰입, 조직몰입 및 고객지향성에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 14(11), 783-797.
- 최현주, 지재춘, 박영수. (2012). 임상간호사의 직무스트레스와 직무태도의 관계에 있어 조직지원인식의 조절효과. *보건의료산업학회지*, 6(3), 141-155.
- 최효진, 이은주. (2012). 중소병원 간호사의 내부마케팅과 조직몰입의 관계에 대한 직무만족의 매개효과. *간호행정학회지*, 18(3), 329-337.
- 한상숙, 박성원. (2006). 간호사의 조직몰입 예측요인. *동서간호학연구지*, 12(1), 5-13
- 한미라. (2004). *알코올중독자 부인의 극복력과 사회적지지, 영성*. 석사학위논문. 연세대학교 간호대학원.
- 한진수, 김은정. (2005). 호텔기업의 내부마케팅 활동이 종사원의 직무만족, 조직몰입 및 고객지향성에 미치는 영향. *호텔경영학 연구*, 14(3), 191-213.
- 허중훈. (2014). 병원 내부고객 만족경영이 구성원의 직무만족에 미치는 영향: 조직지원인식과 조직공정성 지각의 조절효과를 중심으로. *보건의료산업학회지*, 8(3), 27-38.

- 홍성경. (2009). 극복력 개념 개발-암환자를 중심으로-. *한국간호교육학회지*, 15(1), 109-119.
- 홍영희. (2013). *사회복지사의 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 석사학위논문, 서울시립대학교.
- 황해익, 탁정화, 강현미. (2014). 유아교사의 정서지능과 낙관성의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. *유아교육연구*, 34(2), 323-346.
- Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Chang, C.S., & Chang, H.C. (2009). Perceptions of internal marketing and organizational commitment by nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(1), 92-100.
- Connor, K.M., & Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18, 76-82.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Glenda, M., Debra, J., Lesley, W., & Margaret, H.V. (2013). Personal resilience in nurses and midwives: Effects of a work-based educational intervention. *Contemporary nurses*, 45(1), 134-143.
- McAllister, M., & McKinnon, J. (2009). The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: A critical review of the literature. *Nurse Education Today*, 29, 371-379.

- Meyer, P.J., & Allen, J.N. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Poter, L.M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Poter, L.M. (1982). Employee-organism linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. *New York: Academic Press*.
- Patricia, L.h., Jane, D.B., & Mary, D.C. (2014). Resilience in nurses: an integrative review. *Journal of nursing management*, 22, 720-734
- Rachel, A.K., & Anne, W. (2011). Building resilience in burns nurses: A descriptive phenomenological inquiry. *Journal of burn care & research*, 32(4), 481-488.
- Rafiq, M., & Ahmed, P.K. (2000). Advances in the internal marketing concept definition, synthesis and extension. *Journal of Service Marketing*, 14(6), 449-462.
- Rhodes, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robert, J.R., Diane, R.E., & John, D.H. (2007). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Settoon, R.P., Bennett, N., & Liden, R.C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Shore, L.M., & Tetrick, L.E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.

- Shore,L.M., Barksgale,K., & Shore,T.H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management Journal*, 38, 1593-1615.
- Tusaie,K., & Dyer,T. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*,18(1),3-8.



<부록 1> 설명문 및 동의서

연구설명문

1. 연구제목

내부마케팅과 간호사의 회복탄력성 및 조직몰입: 조직지원인식의 매개효과

2. 연구의 목적

내부마케팅이 회복탄력성과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고 조직지원인식의 매개효과를 확인함으로써 간호사의 회복탄력성과 조직몰입을 증진시키는데 도움이 되는 기초자료를 제공하여 향후 간호 인력관리에 도움이 되고자 합니다.

3. 연구 방법

본 연구는 서술적 상관관계연구로서, 설문지는 일반적 특성 9문항, 내부마케팅 12문항, 회복탄력성 25문항, 조직몰입 15문항, 조직지원인식 8문항으로 총 69문항의 구조화된 설문지로 구성됩니다. 설문지의 소요시간은 약 10분이며 설문은 1회 실시하게 됩니다.

4. 연구 대상

임상경력 만 1년 이상인 간호사를 대상으로 하며, 연구 참여를 자발적으로 동의한 자를 대상으로 합니다.

5. 기대되는 이익

성의 있는 답변은 간호사들의 회복탄력성과 조직몰입을 증가시키는데 도움을 주는 기초자료가 되며, 내부마케팅의 효과를 검증하고 회복탄력성과 조직몰입의 선

행요인으로서의 내부마케팅과 조직지원인식의 매개효과를 검증하는데 쓰일 것입니다.

6. 신분의 비밀보장

본 연구는 익명으로 실시되며, 개인적인 사항은 암호화되어 반드시 비밀로 유지될 것입니다. 응답한 내용은 연구목적 이외에 다른 용도로 사용되지 않을 것임을 약속합니다. 연구기간 동안 비밀번호가 되어 있는 개인적 컴퓨터로 내용을 분석할 것이며, 연구 종료 후 3년간 보관 후 영구 삭제됩니다.

7. 연구 참여의 취소

만약 연구 도중 참여함을 취소할 경우에는 본 연구자에게 연락 주시면 연구가 종료되기 이전에도 즉시 파기할 수 있습니다.

8. 연구책임자의 연락

연구에 참여하는 동안 이 연구에 대해 더 많은 정보를 알고 싶거나, 연구 참여를 취소하고자 할 때에는 연구 담당자에게 연락 주십시오.

연구 담당자 이름 : 최예량

E-mail : sy****@Hotmail.com

Phone : 010-27**-****

임상연구에 참여하는 동안 임상연구 참여자로서의 복지 및 권리에 대한 질문이 있는 경우, 또는 연구와 직접적으로 관련되지 않은 누군가와 상담을 원하는 경우에 아래의 번호로 연락하시기 바랍니다.

피험자보호센터 02-3010-7161

서울아산병원 임상연구심의위원회 02-3010-7166

연구참여자 서면 동의서

연구제목: 내부마케팅과 간호사의 회복탄력성 및 조직몰입 :조직지원인식의 매개효과
 동의서에 서명하기 전 다음사항을 다시 확인하고 해당 칸에 √ 해주시기 바랍니다.

1	이 임상연구는 연구 목적으로 수행된다는 사실을 알고 계십니까?	<input type="checkbox"/>
2	이 임상연구의 목적 및 방법에 대해서 충분히 알고 계십니까?	<input type="checkbox"/>
3	이 임상연구에 참여하지 않아도 불이익을 받지 않으며, 참여하더라도 언제든지 중도에 참여를 거부하거나 중단할 수 있습니다. 또한 이에 따른 어떠한 불이익도 없다는 사실을 알고 계십니까?	<input type="checkbox"/>
4	이 임상연구에 참여함으로써 예측되는 이득에 대해 알고 계십니까?	<input type="checkbox"/>

본인은 본 연구와 관련된 모든 설명을 읽고 이해하였습니다. 연구 시작 전을 포함하여 기간 중 언제든지 자료수집에 참여하기를 중단 할 수 있다는 사실을 알고 있습니다.

또한 본인은 동의서 사본 1부를 받게 될 것임을 알고 있습니다. 충분한 시간을 갖고 생각한 이후에 본인은 연구에 참여하기를 자발적인 의사에 의하여 동의합니다.

연구대상자 성명 _____ 서명 _____

동의서서명일 _____ 년 ____ 월 ____ 일

본인은 임상연구에 대하여 연구대상자 또는 연구대상자의 대리인에게 임상연구에 관하여 충분히 설명하였음을 확인합니다.

연구자 성명 _____ 서명 _____

동의서서명일 _____ 년 ____ 월 ____ 일

II. 다음은 귀하의 내부마케팅을 알아보기 위한 질문입니다. 해당 칸에 빠짐없이 √ 해주시길 바랍니다.

문 항	내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	대 체 로 그 렇 지 않 다	그 저 그 렇 다	대 체 로 그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	관리자는 개방적인 의사소통을 격려한다.					
2	관리자는 우리부서에서(직원들이) 계획한 활동에 적극적으로 참여한다.					
3	우리 병원의 승진체계는 적절하다.					
4	우리 병원은 고객만족도 결과에 따라 종업원을 보상한다.					
5	우리 병원은 유용한 실행계획을 제안한 직원을 공식적으로 보상한다.					
6	나는 외부 세미나에 참석할 기회가 있다.					
7	나는 내가 직접적으로 참여하여 계획하는 일이 아닐 지라도 우리병원에서 진행하고 있는 계획이나 활동들에 대해 알고 있다.					
8	우리 병원에서 실시된 세미나의 효과에 대해 다른 직원들과 토론할 것이다.					
9	나는 우리병원의 전반적인 목표나 정책에 대해 확실히 알고 있다.					
10	나는 나의 수행정도를 평가하는 병원의 방식에 대해 확실히 알고 있다.					
11	우리병원은 적절한 직장 내 교육을 제공한다.					
12	우리병원의 공식적인 훈련 과정은 매우 유용할 것이라고 믿는다.					

Ⅲ. 다음은 귀하의 회복탄력성을 알아보기 위한 질문입니다. 해당 칸에 빠짐없이 √ 해주시길 바랍니다.

문 항	내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	변화가 일어날 때 적응할 수 있다.					
2	스트레스를 받았을 때 날 도와줄 가깝고 돈독한 사람이 적어도 하나 있다.					
3	내가 가지고 있는 문제에 분명한 해결책이 없을 때에는 가끔 신이나 운명이 도와줄 수 있다.					
4	나는 무슨 일이 일어나도 처리할 수 있다.					
5	과거의 성공들은 내가 새로운 도전과 역경을 다루는데 자신감을 준다					
6	어려운 일이 생겼을 때, 나는 그 일의 재미있는 면을 찾아보려고 노력한다.					
7	스트레스 극복을 통해서 내가 더 강해질 수 있다.					
8	나는 병이나 부상, 또는 다른 역경을 겪은 후에도 곧 회복되는 편이다.					
9	좋은 일이건, 나쁜 일이건 대부분의 일들은 그럴만한 이유가 있어 일어나는 것이라 믿는다.					
10	나는 결과에 상관없이 최선의 노력을 기울인다.					
11	비록 장애물이 있더라도 나는 내 목표를 성취할 수 있다고 믿는다.					
12	희망이 없어 보이는 경우에도, 나는 포기하지 않는다.					

13	스트레스, 위기 상황에서 누구에게 도움을 청해야 할지 안다.					
14	압박감을 주는 상황에서도, 초점을 잃지 않고 명확하게 생각할 수 있다.					
15	타인이 모든 결정을 하게 하기보다는 내가 문제 해결을 주도하는 것을 좋아한다.					
16	나는 실패 때문에 쉽게 용기를 잃지 않는다.					
17	삶의 도전이나 역경에 잘 대처하는 강한 사람이라고 생각한다.					
18	나는 남들이 탐탁지 않게 생각하는 어려운 결정도 필요하다면 할 수 있다.					
19	슬픔, 공포, 그리고 분노와 같은 불쾌하거나 고통스러운 감정들을 잘 처리할 수 있다.					
20	인생의 문제를 처리해야 할 때, 간혹 이유 없이 직감에 따라 행동해야만 할 때가 있다.					
21	삶에 대한 강한 목표의식이 있다.					
22	나는 내 인생을 스스로 잘 조절하고 있다.					
23	나는 도전을 좋아한다.					
24	어떤 장애를 만나게 되더라도 내 목표를 달성하기 위해 나아간다.					
25	나는 내가 이룬 성취에 자부심을 느낀다.					

IV. 다음은 귀하의 조직몰입을 알아보기 위한 질문입니다. 해당 칸에 빠짐없이 √ 해주시길 바랍니다.

문 항	내용	매우 부정	대체로 부정	약간 부정	긍정도 부정도 아님	약간 긍정	대체로 긍정	매우 긍정
1	나는 우리 병원의 발전을 위해 다른 사람들보다 더 많은 노력을 기울인다							
2	나는 친구들에게 우리 병원이 근무하기 좋은 직장이라고 말한다							
3	나는 우리 병원에 대해 충성심을 거의 느끼지 못한다.							
4	나는 우리 병원에서 계속 근무하기 위해 어떤 업무가 주어지더라도 수행 할 것이다							
5	나의 가치관과 우리 병원의 경영 철학은 매우 비슷하다.							
6	내가 우리 병원의 일원임을 남에게 자랑스럽게 말한다.							
7	업무가 비슷하다면 차라리 다른 병원에서 일하는 편이 낫다고 생각한다.							
8	우리 병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려해준다.							
9	현재의 내 상황이 조금만 바뀌어도 나는 이 병원을 떠날 것이다							

10	내가 입사할 때 다른 병원이 아닌 이 병원을 선택한 것을 무척 잘 했다고 생각한다.							
11	우리 병원에 계속 있어봐야 나에게 별 이득이 없다고 생각한다.							
12	나는 직원들에 관한 중요한 문제를 다루는 병원의 정책에 대해 종종 동의하기 어렵다.							
13	나는 우리 병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.							
14	우리 병원은 내가 일할 수 있는 직장 중에서 가장 좋은 곳이다.							
15	내가 이 병원에서 근무하기로 결정한 것은 명백한 나의 실수이다.							

V. 다음은 귀하의 조직지원인식을 알아보기 위한 질문입니다. 해당 칸에 빠짐없이
√ 해주시길 바랍니다.

문 항	내용	매우 부정	대체로 부정	약간 부정	긍정도 부정도 아님	약간 긍정	대체로 긍정	매우 긍정
1	우리 병원은 나의 공헌을 가치 있게 여긴다.							
2	우리 병원은 내가 과외로 기울이는 노력에 대해 감사할 줄 모른다.							
3	우리 병원은 내가 지적하는 문제점을 무시한다.							
4	우리 병원은 나의 복지에 진정으로 관심을 보여준다.							
5	비록 내가 최고의 업무수행을 하더라도 우리병원은 그것을 알아주지 않는다.							
6	우리 병원은 나의 직무수행과 관련하여 내가 전반적으로 만 족할 수 있도록 배려한다.							
7	우리 병원은 나에게 관심을 별로 보이지 않는다.							
8	우리 병원은 내가 업무를 성공적으로 수행한 것을 자랑 스럽게 여긴다.							

Abstract

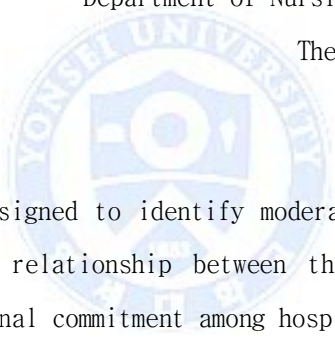
Perceived Organizational Support and Organizational commitment in hospital nurses : Mediating and Moderating effect of Resilience

Yerang Choi

Department of Nursing Management and Education

The Graduate School of Nursing

Yonsei University

 Purpose: This study was designed to identify moderating and mediating effects of the resilience in the relationship between the perceived organizational support and the organizational commitment among hospital nurses.

Methods: The sample for this study consisted of 202 nurses in a general hospital located in Seoul. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients and hierarchical multiple regression with SPSS 21.0 program.

Results: (a) This study showed the positive relationship among perceived organizational support, resilience and organizational commitment.

(b) Resilience of nurses had mediating effect between perceived

organizational support and organizational commitment. There is no moderating effect of resilience.

Conclusion: The results of the study indicate the perceived organizational support is more important than resilience for organizational commitment by nurses. Therefore, to improve organizational commitment, it is important to enhancing the perceived organizational support by nurses.



Key words : Perceived organizational support, Resilience, Organizational commitment.