Korean Journal of Occupational Health Nursing
Vol. 35 No. 2, 100-109, May 2026
pISSN 2287-2531
eISSN 2466-1856
https://doi.org/10.5807/kjohn.2026.35.2.100

병원간호사의 조직침묵과 조직지원인식이 직무착근도에 미치는 영향: 그릿의 매개 효과를 중심으로

김호영[1] · 류은정[2]

중앙대학교 간호학과 박사과정생 · 건국대학교병원 간호사[1], 중앙대학교 간호학과 교수[2]

Organizational Silence, Perceived Organizational Support, and Job Embeddedness among Hospital Nurses: A Mediational Analysis of Grit

Kim, Ho Young[1] · Ryu, Eun Jung[2]

[1]Doctoral Student, Department of Nursing, Chung-Ang University · RN, MSN, Konkuk University Medical Center, Seoul, Korea
[2]Professor, Department of Nursing, Chung-Ang University, Seoul, Korea

Purpose: This study examined the mediating effect of grit on the relationships among organizational silence, perceived organizational support, and job embeddedness in hospital nurses. **Methods:** Overall, 214 nurses were recruited from a tertiary hospital in Seoul and completed a self-administered questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-tests, one-way ANOVA, and Pearson's correlation analysis. The mediating effect of grit was examined using bootstrapping methods in SPSS Statistics ver. 27.0 and the SPSS PROCESS macro ver. 4.2. **Results:** Job embeddedness was positively correlated with perceived organizational support (r=.68, p<.001) and grit (r=.42, p<.001), and negatively correlated with organizational silence (r=-.24, p<.001). Grit partially mediated the relationship between organizational silence and job embeddedness (indirect effect=-0.11, 95% bootstrap CI [-0.20, -0.04]), as well as between perceived organizational support and job embeddedness (indirect effect=0.07, 95% bootstrap CI [0.03, 0.12]). **Conclusion:** Enhancing job embeddedness among hospital nurses requires efforts to improve perceived organizational support and strengthen grit. Therefore, strategies are needed to encourage nurses'active participation in organizational decision-making, engage in leadership development programs, and cultivate grit-related competencies.

Key Words: Nurses; Organizations; Work performance; Grit; Mediation analysis

서 론

1. 연구의 필요성

고도의 전문성과 협업이 요구되는 현대 보건의료 환경에서 병원간호사는 핵심 의료 인력으로 높은 수준의 전문성과 직무 몰입을 갖추어야 한다. 그러나 병원간호사들의 높은 이직률은 매년 보건의료 발전을 저해하며 환자안전을 위협하는 등 조직의 심각한 문제로 대두되고 있다(Bae, 2025). 2022년 간호 인력 배치 조사에 따르면 신입간호사의 이직률은 52.8%에 달하며, 전체 이직 중 입사 후 3년 미만 근무자가 64.1%를 차지하고 있어 많은 간호사들이 의료 현장을 떠나고 있다(Association,

주요어: 간호사, 조직, 업무성과, 그릿, 매개분석

Corresponding author: Ryu, Eun Jung https://orcid.org/0000-0002-2232-6082
Department of Nursing, Chung-Ang University, 84 Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul 06974, Korea.
Tel: +82-2-820-5681, Fax: +82-2-824-7961, E-mail: go2ryu@cau.ac.kr

- 본 연구는 2023년 (재)보건장학회의 지원으로 수행되었음.
- This study was conducted with the support of the 2023 Health Fellowship Foundation.

Received: Feb 4, 2026 | Revised: May 8, 2026 | Accepted: May 19, 2026

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.

2023). 이러한 간호인력의 이직은 간호조직의 숙련도 저하와 간호 전문성 약화를 초래할 수 있으므로 간호사가 조직에 안정적으로 정착하여 지속적으로 근무할 수 있도록 돕는 현실적인 방안 모색이 시급하다(Tamata & Mohammadnezhad, 2023).

직무착근도는 구성원이 조직에 뿌리 내리고(embedded) 있는 상태를 의미하는 포괄적 개념으로 단순히 조직에 남아 있으려는 의도를 넘어 이직을 억제하는 핵심 변인으로 주목받고 있다(Reitz, 2014). 직무착근도는 개인과 조직의 적합성(fit), 조직 내외 구성원들과 관계망을 의미하는 연계(links), 조직을 떠날 경우 감수해야 하는 물질적, 심리적 손실을 의미하는 희생(sacrifice)의 세 가지 핵심 영역으로 구성된다(Ko & Lee, 2019; Reitz, 2014). 선행연구에 따르면 조직지원인식은 조직으로부터 지원을 받고 있다는 인식을 통해 간호사 개인과 조직 간의 적합성을 높이고, 이직 시 상실하게 될 지원체계라는 희생 요인을 강화하여 직무착근도를 높이는 핵심 기제로 작용한다(Yoon & Park, 2023a). 반면, 조직침묵은 구성원 간의 유대감과 정보 공유를 저해하여 연계를 약화시키고, 조직에 대한 심리적 거리감을 형성함으로써 직무착근도를 낮추는 부정적 기제로 보고되고 있다(Kwak & Han, 2021). 이처럼 직무착근도는 간호근무환경 만족과 공감피로 완화 등을 통해 장기적 정착을 돕는 핵심 변수로 강조되고 있다(Jeong & Jung, 2021).

그러나 많은 연구에서는 근무 환경과 직무착근도 간의 상관관계에 초점을 맞추고 있어 개인의 심리 상태가 직무 형태로 이어지는 과정에서 어떠한 인과 관계가 있는지에 대한 설명은 상대적으로 부족한 실정이다. 간호사의 직무 만족과 지속성 유지는 간호업무 환경과 함께 개인이 지니고 있고 인지하고 있는 심리적 상황을 통해 형성된다는 점에서 직무착근도를 향상을 위해 환경적 요인과 개인적인 요인을 함께 고려할 필요가 있다. 따라서 간호사가 어떠한 심리적 과정을 거쳐 직무착근도로 이어지는지를 규명하는 체계적인 접근이 필요하다.

이러한 맥락에서 최근 주목받고 있는 심리적 기제가 바로 그릿이다. 그릿은 장기적인 목표를 향해 실패와 역경을 이겨내고 지속적인 노력과 열정을 유지하는 개인의 심리적 특성으로(Duckworth et al., 2007), 간호사의 직무 스트레스를 완화하고 직무만족 및 조직몰입을 향상시키는 긍정적 자원으로 보고되고 있다(Kim & Lee, 2022). 특히, 간호사의 근속은 의료 질과 직결되는 중요한 요소로 그릿은 간호사의 이직을 방지하고 조직에 대한 지속적 정착을 촉진하는 핵심 심리적 요인으로 작용할 가능성이 있다(Lee & Kim, 2023).

더불어 조직환경이 그릿의 선행 요인으로 작용한다는 선행연구결과와 같이, 조직지원인식은 조직으로부터의 정서적, 도구적 지지를 통해 개인의 심리적 안정감과 자기조절 능력을 강화하며, 이는 그릿을 향상시키는 요인임을 알 수 있다(Cho, 2023; Kwak et al., 2023). 반면, 조직침묵은 구성원이 자신의 의견을 표현하지 못하는 상황에서 무력감과 소외감을 경험하게 하며, 이는 심리적 자원의 고갈로 이어져 그릿을 저해하는 요인으로 작용한다(Jamil et al., 2023; Yi & You, 2022). 다시 말해, 그릿은 조직 환경과 직무착근도 간의 관계에서 개인의 내적 동기를 설명하며 간호사의 직무 스트레스를 완화하고 직무만족을 향상시키는 긍정적인 핵심 매개 기제로 기능할 수 있다(Kim & Lee, 2022). 이러한 점에서 그릿이 직무착근도의 선행변수임을 예상할 수 있으며 조직지원인식과 조직침묵 및 그릿이 직무착근도에 영향을 주는 중요한 변인임을 예상할 수 있다.

이에 본 연구는 병원간호사의 조직침묵과 조직지원인식이 조직에 뿌리내림을 의미하는 직무착근도 사이에서 어떠한 관계가 있으며 나아가 이상의 변수 사이에서 그릿의 매개 효과를 확인하는 데 그 목적이 있다. 직무착근도와의 인과관계를 확인함으로써, 조직침묵, 조직지원인식 및 그릿의 수준을 확인하고, 병원간호사의 직무착근도를 향상시켜 숙련된 인력의 이탈을 방지하기 위한 구체적인 전략 마련에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 조직침묵, 조직지원인식, 그릿이 직무착근도에 미치는 영향을 확인하고 그릿의 매개 효과를 규명하고자 하는 것이다.본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 병원간호사의 조직침묵, 조직지원인식, 그릿과 직무착근도의 정도를 파악한다.
- 병원간호사의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 파악한다.
- 병원간호사의 조직침묵, 조직지원인식, 그릿과 직무착근도의 상관관계를 파악한다.
- 병원간호사의 조직침묵, 조직지원인식, 그릿이 직무착근도에 미치는 영향을 파악하고 그릿의 매개 효과를 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 조직침묵과 조직지원인식 및 직무

착근도간의 관계에서 그릿의 매개 효과를 확인하여 의료기관의 효과적인 인력관리 전략을 제공하기 위한 기초자료를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 서울소재 상급종합병원인 ***병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 연구의 목적을 이해하고 스스로 설문조사에 서면동의한 자로 선정하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 사용하여 다중회귀분석 시 병원 간호사의 직무착근도의 내외적 영향 요인을 연구한 선행연구(Jeong & Jung, 2021)를 참고하여 효과크기는 .15, 유의수준 .05 검정력 .95을 기준으로 예측변수 14개(조직침묵, 조직지원인식, 그릿, 일반적 특성(11개))로 설정하였을 때 194명이 산출되어, 탈락률 10%를 예상하여 220부를 배부하였으나, 부정확한 응답 6명은 탈락되어 총 214명의 자료를 분석하였다.

3. 연구도구

1) 조직침묵

조직침묵은 Van Dyne 등(Dyne et al., 2003)이 침묵과 표현 유형을 측정하기 위해 개발한 항목을 Go (Kang & Go, 2014)가 수정·보완하고 타당도를 검증한 조직침묵 도구를 사용하였다. 조직침묵은 체념적 침묵 5문항, 방어적 침묵 5문항, 그리고 친사회적 침묵 5문항으로 총 15문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점인, 5점의 Likert 척도, 점수가 높을수록 조직침묵이 높음을 의미한다. Go의 연구(Kang & Go, 2014)에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α는 .88, 체념적 침묵 .87, 방어적 침묵 .92, 친사회적 침묵 .85였다. 본 연구에서는 체념적 침묵 .83, 방어적 침묵 .84, 친사회적 침묵 .86이었고 전체 도구의 Cronbach's α는 .82였다.

2) 조직지원인식

조직지원인식은 Eisenberger (Kurtessis et al., 2017)가 개발한 Survey of Perceived organizational support short version을 Choi가 번역한 조직지원인식 도구로 사용하였다. 조직지원인식은 총 8문항으로 7점의 Likert 척도, 점수가 높을수록 조직지원인식이 높음을 의미한다. Eisenberger의 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α는 .97이었고 Choi의 연구(Choi, 2015)의 Cronbach's α는 .89였다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .89였다.

3) 그릿

그릿은 박효선 등(Park et al., 2020)이 개발한 임상간호사의 그릿 측정도구(Clinical Nurses Grit Scale, CN-GRIT)를 사용하였다. 그릿은 총 14문항으로 장기적인 목표 달성을 위한 끈기 5문항, 간호 전문가가 되기 위한 열정 5문항, 환자 지향성 내적 동기 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도로, '항상 그렇지 않다' 1점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '대체로 그렇다' 3점, '항상 그렇다' 4점으로, 점수가 높을수록 그릿이 높은 것을 의미한다. 박효선 등의 연구(Park et al., 2020)에서 신뢰도 Cronbach's α는 .92였고, 하위 영역 별 Cronbach's α는 장기적인 목표 달성을 위한 끈기 .88, 간호 전문가가 되기 위한 열정 .86, 환자 지향성 내적 동기 .82였다. 본 연구에서는 장기적인 목표 달성을 위한 끈기 .79, 간호 전문가가 되기 위한 열정 .88, 환자 지향성 내적 동기 .84였고, 전체 도구의 Cronbach's α는 .89였다.

4) 직무착근도

직무착근도는 Mitchell과 Lee (2001)가 개발한 직무착근도를 Reitz (2014)가 간호사를 대상으로 수정 · 보완하고, Choi와 Lee (2017)가 한국 간호사를 대상으로 수정 · 보완한 한국어판 직무착근도 도구를 사용하였다. 직무착근도는 조직 적합성 7문항, 근무 혜택 5문항, 지역사회 적합성 3문항, 업무 팀 2문항으로 총 17문항으로 구성되었다. 다만, 예비분석 결과에서 도구의 하위영역 중 신뢰도가 낮게 나타난 지역사회 적합성(Cronbach's α=.50)과 업무 팀(Cronbach's α=.64)은 측정의 일관성을 확보하기 위해 해당 문항을 제외한 총 12문항(조직 적합성, 근무 혜택)을 분석에 활용하였다. 각 문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'까지의 Likert 5점 척도, 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. Mitchell과 Lee (2001) 등의 연구에서 Cronbach's α는 .89였고, Choi와 Lee (2017)의 연구에서 Cronbach's α는 .86이었고, 하위 영역 별 Cronbach's α는 조직적합성 .87, 근무혜택 .83, 지역사회 적합성 .62, 업무팀 .62였고, 본 연구에서 Cronbach's α는 조직 적합성 .91, 근무 혜택 .75이고 전체 Cronbach's α는 .91이었다.

4. 자료수집

자료는 2024년 1월 15일부터 1월 27일까지 수집하였다. 연구대상자 모집을 위해 서울소재 상급종합병원인 ***병원 간호본부와 각 부서 관리자의 허락을 받고 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 절차를 설명한 후 협조를 얻어 모집하였다. 자발

적으로 연구참여하고자 하는 대상자에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 서면으로 동의서를 받은 후 작성하도록 하였다. 설문지 작성은 15분 정도 소요되었으며, 작성된 설문지는 회수용 봉투에 작성자가 직접 넣고 연구자가 회수하였다.

5. 자료분석

자료는 SPSS/WIN 27.0 통계 프로그램을 통해 일반적특성, 조직침묵, 조직지원인식, 직무착근도 및 그릿의 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. 일반적 특성에 따른 직무착근도는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정 방법은 그룹당 표본크기가 다른 경우이므로 Bonferroni test로 하였다. 두 그룹 비교 시 그룹당 30 미만 인 경우에 정규성 문제가 생기므로 비모수검정인 Wilcoxon rank sum test로 분석하였다. 대상자의 조직침묵, 조직지원인식, 직무착근도 및 그릿 간의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다. 조직침묵, 조직지원인식, 직무착근도의 관계에서 그릿의 매개 효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석과 SPSS PROCESS macro (V. 4.2)의 version (Model 4)을 이용하여 분석하였으며, 매개 효과의 유의성 검정을 위하여 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 통하여 표본 추출 횟수를 5,000회로 하여 95% 신뢰구간(bootstrap Confidence Interval [CI])에 '0'을 포함하지 않으면 매개 효과가 유의한 것으로 해석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 K대학병원 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후(IRB No. ****-**-***-***) 자료를 수집하였다. 작성된 설문지는 익명처리 하여 개인정보를 비밀을 보장하였으며 연구목적 외에는 사용하지 않을 것과 3년 동안 잠금장치가 있는 별도의 장소에 보관 후 폐기할 것을 설명하고 설문에 동의를 받았다. 설문에 대한 보답으로 대상자에게 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

연구결과

1. 일반적 특성 및 직무착근도의 차이

본 연구대상자의 성별은 여자가 208명(97.2%)이며, 연령(세)은 41세 이상이 85명(39.7%)로 가장 많았다. 미혼은 119명(55.6%)이었으며, 대학교 졸업은 134명(62.6%)이었다. 무교가 131명(61.2%)으로 가장 많았고, 일반 간호사 91명(42.5%)으로 가장 많았다. 대상자의 과반수 이상(108명, 50.5%)이 병동이었으며, 10년 이상의 경력자가 114명(53.3%)으로 가장 많았다. 3교대 근무자가 157명(73.4%)으로 가장 많았고, 4000만원 이상 192명(89.7%)으로 가장 많았으며, 부서를 이동한 경험이 있는 경우가 140명(65.4%)으로 나타났다. 대상자의 직무착근도는 직위(F=3.11, p=.027), 부서(F=2.43, p=.036), 경력(F=3.72, p=.012), 근무패턴(F=4.32, p=.006)에 따라 유의한 차이가 있었다. 집단 간 표본 크기 차이를 고려하여 Welch ANOVA 분석을 병행하였으나 모든 항목에서 등분산성이 확보되어 ANOVA와 Bonferroni 사후 검정을 시행하였다. 일반적 특성에 따른 집단 간 사례 수의 불균형을 고려하여 1종 오류를 최대한 통제하고 결과의 신뢰성을 유지하기 위해 Bonferroni 사후 검정을 사용하였다. 사후 분석결과 경력은 10년 이상 된 간호사가 3~5년된 간호사보다 직무착근도가 높았으며, 근무패턴은 환자 수에 따라 변동 근무하는(unfixed) 근무패턴이 3교대보다 직무착근도가 높았다. 직위와 근무부서의 경우 ANOVA 분석 결과는 유의하였으나, Bonferroni 사후 검정 결과, 각 집단 간의 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다(Table 1).

2. 조직침묵, 조직지원인식, 그릿 및 직무착근도 정도

대상자의 조직침묵은 5점 만점에 평균 2.54±0.85점이었으며, 하위영역별로는 친사회적 침묵이 3.66±0.92점으로 가장 높았고 체념적 침묵, 방어적 침묵 순이었다. 조직지원인식은 7점 만점에 평균 3.95±1.23점이었다. 그릿은 4점 만점에 평균 3.08±0.59점이었고, 하위영역별로는 간호전문가가 되기 위한 열정이 3.24±0.48점으로 가장 높았고 환자 지향성 내적 동기, 장기적인 목표달성을 위한 끈기 순으로 나타났다. 직무착근도는 5점 만점에 평균 3.07±0.87점이었고, 하위영역별 점수로는 조직적합성이 평균 3.12±0.84점으로 높았고, 근무혜택이 2.99±0.92점으로 나타났다(Table 2).

3. 조직침묵, 조직지원인식, 그릿 및 직무착근도 간의 관계

조직침묵, 조직지원인식, 그릿 및 직무착근도 간의 상관관계 분석결과, 직무착근도는 조직지원인식(r=.68, p<.001) 및 그릿(r=.42, p<.001)과 정적 상관관계가 있었고, 조직침묵(r=-.24, p<.001)과 부적 상관관계가 있었다. 조직침묵은 조직

Table 1. Differences in Job Embeddedness according to Characteristics of Participants (*N*=214)

Characteristics	Categories	n (%)	Job embeddedness		
			M±SD	t or F or Z (*p*)	Bonferroni
Gender †	Female	208 (97.2)	36.74±7.32	-1.12 (.265)	
	Male	6 (2.8)	38.83±3.19		
Age (year)	< 25	5 (2.3)	37.20±4.82	2.34 (.056)	
	25~< 30	58 (27.1)	35.40±7.84		
	30~< 35	42 (19.6)	35.21±5.71		
	35~< 40	24 (11.2)	36.71±7.60		
	≥ 41	85 (39.7)	38.54±7.25		
Marital status	Single	119 (55.6)	35.50±6.83	1.26 (.264)	
	Married	95 (44.4)	38.42±7.44		
Education	College	6 (2.8)	35.00±8.02	2.10 (.125)	
	Bachelor	134 (62.6)	36.13±7.09		
	≥ Master degree	74 (34.6)	38.16±7.33		
Religion	Christian	43 (20.1)	39.26±9.21	2.48 (.062)	
	Catholic	22 (10.3)	35.32±5.17		
	Buddhist	18 (8.4)	37.67±6.09		
	None	131 (61.2)	36.12±6.80		
Current position	Staff nurse	91 (42.5)	35.66±7.25	3.11 (.027)	-
	Charge nurse	54 (25.2)	36.02±6.10		
	Senior nurse	45 (21.0)	38.58±8.06		
	Head nurse	24 (11.2)	39.54±6.97		
Department	Ward	108 (50.5)	37.44±6.52	2.43 (.036)	-
	Emergency room	22 (10.3)	33.73±7.67		
	Intensive care unit	41 (19.2)	34.90±7.23		
	Operating room	14 (6.5)	40.07±8.60		
	Out-patient department	17 (7.9)	36.94±6.34		
	Nursing administration	12 (5.6)	39.17±9.85		
Career (year)	1~< 3[a]	21 (9.8)	38.81±6.37	3.72 (.012)	b < d
	3~< 5[b]	36 (16.8)	34.03±7.74		
	5~< 10[c]	43 (20.1)	35.42±5.45		
	≥ 10[d]	114 (53.3)	37.82±7.55		
Working pattern	Three shift[a]	157 (73.4)	36.01±7.09	4.32 (.006)	a < d
	Two shift[b]	12 (5.6)	35.75±6.96		
	Fixed[c]	39 (18.2)	39.21±6.95		
	Others (unfixed)[d]	6 (2.8)	44.00±7.87		
Annual income (10,000 won)	3,000~< 3,500	4 (1.9)	35.75±4.71	0.50 (.605)	
	3,500~< 4,000	18 (8.4)	38.39±4.64		
	≥ 4,000	192 (89.7)	36.67±7.44		
Department transfer	Yes	140 (65.4)	36.78±7.14	-0.06 (.955)	
	No	74 (34.6)	36.84±7.67		

M=mean; SD=standard deviation; † Wilcoxon rank sum test.
Note. A senior nurse is an experienced nurse with leadership skills similar to a head nurse, but without a managerial role.

지원인식(r=-.31, p < .001) 및 그릿(r=-.26, p < .001)과 부적 상관관계가 있었고, 조직지원인식은 그릿(r=.30, p < .001)과 정적 상관관계가 있었다(Table 3).

4. 조직침묵, 조직지원인식 및 직무착근도 간의 관계에서 그릿의 매개 효과

직무착근도에서 유의한 차이를 보인 직위, 근무부서, 경력

Table 2. Means of Organizational Silence, Perceived Organizational Support, Grit and Job Embeddedness (*N*=214)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Organizational silence	2.54±0.85	1.00	4.80	1~5
Acquiescent silence	2.04±0.81	1.00	4.40	
Defensive silence	1.92±0.82	1.00	5.00	
Intimate silence	3.66±0.92	1.00	5.00	
Perceived organizational support	3.95±1.23	1.00	7.00	1~7
Grit	3.08±0.59	1.50	4.00	1~4
Persistence to achieve long term goals	2.80±0.60	1.00	4.00	
The passion to become a nursing professional	3.24±0.48	2.20	4.00	
Patient oriented intrinsic motivation	3.22±0.60	1.25	4.00	
Job embeddedness	3.07±0.87	1.00	5.00	1~5
Organizational match	3.12±0.84	1.00	5.00	
Employment benefits	2.99±0.92	1.00	5.00	

M=mean; SD=standard deviation.

Table 3. Correlation of Organizational Silence, Perceived Organizational Support, Grit and Job Embeddedness (*N*=214)

Variables	Organizational silence	Perceived organizational support	Grit
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Perceived organizational support	-.312 (<.001)		
Grit	-.257 (<.001)	.301 (<.001)	
Job embeddedness	-.239 (<.001)	.684 (<.001)	.420 (<.001)

및 근무패턴을 통제변수로 투입하여 위계적 회귀분석과 매개분석을 검증하기 위해 Hayes의 PROCESS Macro Model 4번을 사용하여 분석을 실시하였다. 먼저, 회귀분석의 기본가정을 검정한 결과, 독립변수와 종속변수 간의 관계는 선형성을 충족하였으며, 잔차는 등분산성과 정규성을 만족하였다. 또한, 다중공선성 검토 결과 분산팽창계수(VIF)는 1.01~1.10으로 매우 낮았고, 공차(tolerance)는 .91~.99로 모두 .10보다 크게 나타나 다중공선성 문제는 없었다. 또한 Durbin Watson의 통계량은 2.02로 2에 근접하여 자기상관에 의한 문제가 없음을 확인하였다.

조직침묵과 직무착근도와의 관계에서 그릿의 매개 효과를 분석한 결과, 1단계에서 조직침묵은 그릿에 유의한 부적 영향을 미쳤으며(B=-.21, p<.001), 2단계에서 조직침묵은 직무착근도에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=-.26, p<.001). 3단계에서 조직침묵과 그릿이 직무착근도에 미치는 영향을 검증한 결과, 조직침묵은 유의한 부적 영향을 미치고(B=-.16, p<.01), 그릿은 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나(B=.52, p<.001), 그릿이 조직침묵과 직무착근도 간의 관계에서 부분 매개하고 있음이 검증되었다(Table 4, Figure 1). 최종적으로 매개 효과의 유의성은 SPSS Process macro (Model 4)를 적용하여 부트스트랩 표본 수 5,000, 신뢰수준 95%에서 매개 효과를 검증한 결과, 조직침묵이 그릿을 거쳐 직무착근도에 미치는 간접효과는 통계적으로 -0.11이었으며, 신뢰구간에 0을 포함하지 않아(Indirect effect=-0.11, 95% Boot CI=-0.20, -0.04) 통계적으로 유의하였다. 또한, 간접효과와 총 효과의 비율인 PM이 .423으로 나타나 조직침묵이 직무착근도에 미치는 전체 효과 중 42.3%가 그릿을 통한 간접효과에 의해 설명되는 것으로 확인되었다. 이는 조직침묵이 그릿을 매개로 하여 직무착근도에 부적인 영향을 미치는 것으로 검증되었다(Table 4).

조직지원인식과 직무착근도와의 관계에서 그릿의 매개 효과를 분석한 결과, 1단계에서 조직지원인식이 그릿에 유의한 정적 영향을 미쳤으며(B=.22, p<.001), 2단계에서 조직지원인식이 직무착근도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=.68, p<.001). 3단계에서 조직지원인식과 그릿이 직무착근도에 미치는 영향을 검증한 결과, 조직지원인식은 유의한 정적 영향을 미치고(B=.61, p<.001), 그릿은 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나(B=.32, p<.001), 그릿이 조직지원인식과 직무착근도간의 관계에서 부분 매개가 확인되었다. 매개 효과의 유의성은 SPSS Process macro (Model 4)를 적용하여 부트스트랩 표본 수 5,000, 신뢰수준 95%에서 매개 효과

Table 4. Mediating Effect and Bootstrapping Results of Grit on the Relationship between Organizational Silence, Perceived Organizational Support and Job Embeddedness (*N*=214)

Steps	Direction	B	SE	t (*p*)	95% CI		F (*p*)	R^2	PM
					LLCI	ULCI			
Step 1	OS → G	-.21	0.05	-3.87 (< .001)	-0.32	-0.10	14.96 (< .001)	.07	42.3%
Step 2	OS → JE	-.26	0.07	-3.58 (< .001)	-0.41	-0.12	12.82 (< .001)	.06	
Step 3	OS → JE	-.16	0.07	-2.20 (< .001)	-0.30	-0.02	25.47 (< .001)	.19	
	G → JE	.52	0.09	6.00 (< .001)	0.35	0.68			
	Indirect effect=-0.11, Boot SE=0.04, 95% Boot CI=[-0.20, -0.04]								
Step 1	PS → G	.22	0.05	4.60 (< .001)	0.13	0.32	21.16 (< .001)	.09	10.3%
Step 2	PS → JE	.68	0.05	13.64 (< .001)	0.58	0.77	186.18 (< .001)	.47	
Step 3	PS → JE	.61	0.05	12.23 (< .001)	0.51	0.70	113.27 (< .001)	.52	
	G → JE	.32	0.07	4.70 (< .001)	0.18	0.45			
	Indirect effect=0.07, Boot SE=0.02, 95% Boot CI=[0.03, 0.12]								

G=grit; JE=job embeddedness; LLCI=lower level confidence interval; OS=organizational silence; PM=proportion mediated; PS=perceived organization support; ULCI=upper level confidence interval.

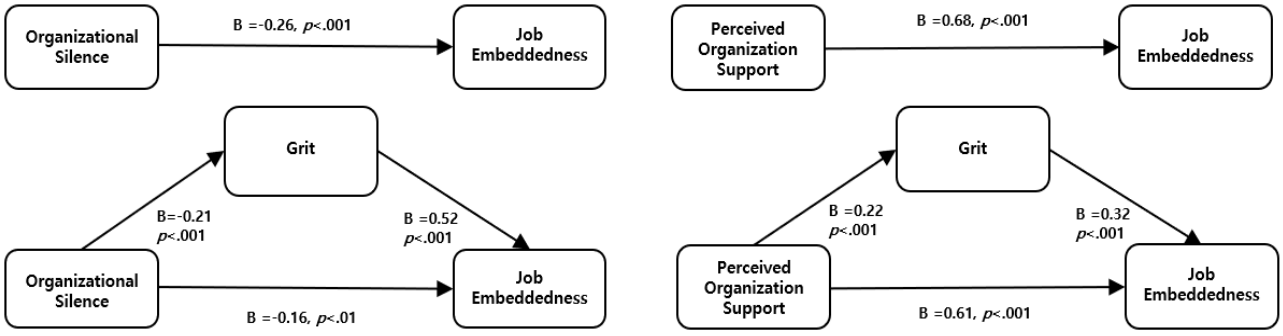


Figure 1. Mediating effect of Grit between Organizational Silence, Perceived Organization Support and Job Embeddedness.

를 검증한 결과, 조직지원인식이 그릿을 거쳐 직무착근도에 미치는 간접효과는 통계적으로 0.07이었으며, 신뢰구간에 0을 포함하지 않아(Indirect effect=0.07, 95% Boot CI=0.03, 0.12) 통계적으로 유의하였다. 이에 대한 매개 효과 비율(PM)은 .103으로 나타나 조직지원인식이 직무착근도에 미치는 전체 효과 중 10.3%가 그릿을 통한 간접효과에 의해 설명됨을 검증하였다(Table 4, Figure 1).

논 의

본 연구는 병원간호사를 대상으로 조직침묵과 조직지원인식이 직무착근도에 미치는 영향을 확인하고 그릿의 매개 효과를 검증하기 위해 수행되었다. 연구결과 그릿은 조직침묵과 직무착근도 간의 관계에서 부분 매개 효과를 나타냈으며, 조직지원인식과 직무착근도 간의 관계에서도 부분 매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 직무착근도가 조직환경에 영향을 받을 뿐 아니라, 개인의 심리적 특성인 그릿을 통해서도 영향을 받고 있음을 알 수 있었다.

병원간호사의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 비교한 결과, 수간호사가 일반간호사와 책임간호사에 비해 직무착근도가 높은 것으로 나타났다. 이는 경력과 직위가 높을수록 직무착근도가 증가한다는 선행연구(Ko & Lee, 2019; Ryu, 2024)와 일치하는 결과로 임상경력이 많고 직위가 높을수록 조직 내 연계성(links)과 적합성(fit)이 강화되고, 조직을 떠날 때 발생하는 경제적, 심리적 손실(sacrifice)이 커지기 때문이라고 보여진다(Ko & Lee, 2019; Reitz, 2014).

연구대상자의 조직침묵의 수준(평균 2.54점)은 선행연구(Lee & Kim, 2023)에서의 결과(평균 3.15점, 평균 3.01점)보다

낮았으며, 하위영역에서는 친사회적 침묵(3.66점)이 가장 높았다. 이와 같은 조직침묵 수준을 나타내는 것은 간호조직의 특성상 환자안전과 위계질서를 중시하는 분위기에서 갈등을 회피하려는 행동이 강화된 결과라고 볼 수 있다(Jamil et al., 2023; Lee & Kim, 2023). 다만 침묵의 형태가 지속 될 경우 조직 내 문제 인식과 개선이 지연될 가능성이 있으므로(Kwak & Han, 2021), 구성원이 자유롭게 의견을 표현하고 그 의견이 조직에 반영되는 노력이 필요하며, 개방적인 조직문화 조성과 구성원들의 의식 개선 및 소통훈련이 필요하다.

본 연구의 조직지원인식의 수준은 선행연구(Kim, 2022; Yuna & Kyu Soo, 2023)와 비교해 보았을 때 평균 이상의 수준(3.97점)이었으며, 직무착근도와의 관계에서는 정적 상관관계를 나타냈다. 이러한 결과는 구성원들이 조직지원을 인식의 정도가 직무몰입과 조직 잔류의도에 영향을 주는 핵심 요인으로 작용하고 있음을 의미한다(Gao et al., 2024; Yoon & Park, 2023b). 따라서 조직차원에서는 공정한 보상체계와 적절한 복지 수준 통해 조직이 구성원을 위해 지원하고 있음을 강하게 인식하게 하는 방법을 찾아야 할 것이다.

그릿은 4점 만점에 평균 3.08점으로 임상간호사의 연구(Cho, 2023)의 그릿 결과(평균 2.97점)와 유사한 수준으로 높았으며, 그릿과 직무착근도는 정적 상관관계를, 조직침묵과는 부적 상관관계를 나타냈다. 이러한 결과는 그릿과 정서적 친밀감이 높은 업무환경은 간호사의 조직사회화를 돕고(An et al., 2024), 규범과 신념을 잘 공유하는 조직에서 간호사의 재직의도가 높다(Ryu et al., 2023)는 선행연구와 일치한다. 간호사의 그릿 역량을 향상 시키기 위해 조직은 개인의 의견을 적절히 수렴하고 수렴한 내용에 대한 적절한 피드백을 제공해야 한다. 또한, 다양한 기회 제공과 지원을 통해 조직 업무에 적극적인 참여를 유도하여 개인이 조직에 대한 긍정적인 유대감이 형성되도록 노력해야 한다. 본 연구의 결과에서 조직침묵이 그릿에 영향을 미치고 이것이 직무착근도에 미치는 경로가 직무착근도의 42.3%를 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직환경이 개인의 내적 자원을 매개로 직무 결과에 영향을 미친다는 연구와 맥락을 같이 한다(An et al., 2024). 조직 안에서 간호사의 의견이 무시되거나 자유로운 의사소통이 거부당하는 경우, 조직 내에서 개인의 잠재력과 조직에 대한 심리적 유대감은 낮아져 직무착근도를 낮추는 요인으로 이어진다. 조직침묵은 간호사 개인의 심리적 역량과 에너지를 소진시킬 뿐 아니라 간호현장에서의 직무 차원에서의 동기를 저하시킴으로 부정적인 영향으로 작용할 수 있음을 의미한다. 조직지원인식이 그릿을 통해 직무착근도에 미치는 경로가 직무착근도의 10.3%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 개인이 조직으로부터 받는 지원을 인지하는 것은 개인의 심리적 자원을 강화시키고 이는 직무착근도를 높이는 효과로 작용하고 있음을 다시 검증한 결과이다(Kim, 2022; Tian et al., 2023). 다만 조직지원인식 경로에서 그릿이 직무착근도로 이어지는 매개효과 비율이 조직침묵 경로에 비해 낮은 것은 조직지원인식(B=.68)이 직무착근도에 미치는 절대적 효과가 조직침묵 경로에 비해 상대적으로 크기 때문인 것으로 생각된다. 즉, 조직지원인식은 직무착근도에 직접적이고 강한 영향을 미치는 반면, 조직침묵은 상대적으로 그릿을 통한 간접적 영향의 비중이 더 크기 때문으로 해석된다. 이는 같은 강도의 환경에서도 개인의 그릿 수준에 따라 직무착근도가 달라질 수 있음을 의미하고 있어 직무착근도의 효과적인 향상 전략을 세울 때 조직 환경개선과 개인의 심리 역량 강화를 함께 고려해야 할 것이다. 따라서, 전문직 간호사로서 직무에 완벽히 적응할 수 있도록 제공 받을 수 있는 기술 및 지식, 교육 지원, 경력개발 기회 제공, 공정한 보상체계 구축 등의 다양한 프로그램을 통해 지속 가능한 발전 전략을 강화할 수 있도록 노력해야 한다.

결론적으로 본 연구는 조직침묵과 조직지원인식이 직무착근도에 미치는 영향에서 그릿의 매개 경로를 실증적으로 확인하였다는 점에서 그 의의가 있다. 그러나 본 연구는 일개 병원에 재직하는 간호사를 대상으로 수행된 연구라는 점과 연구대상자가 소수로 범주화되는 경우 이로 인해 해석에 오류가 있을 수 있고 이를 일반화하는데 제한이 있으며, 자기 보고식 자료수집 방식으로 인한 응답 편향성도 고려할 필요가 있다. 향후 연구에서는 다양한 기관을 포함한 반복연구를 통해 변수 간 인과관계를 보다 명확히 규명할 필요가 있다.

결론 및 제언

본 연구는 병원간호사를 대상으로 조직침묵과 조직지원인식이 직무착근도에 미치는 영향에서 그릿의 매개 효과를 규명하고자 시행되었고 나아가 병원간호사가 조직에 뿌리내려 업무를 잘 유지할 수 있는 효과적인 방안과 전략을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구결과, 직무착근도는 직위에 따라 유의한 차이가 있었으며, 직무착근도는 조직지원인식과 그릿의 관계에서 정적 상관관계를, 조직침묵과는 부적 상관관계를 보였다. 또한 조직침묵과 조직지원인식이 직무착근도에 미치는 영향에서 그릿은 각각 부분 매개 효과가 있음을 확인할 수 있었다. 직무착근도가 조직침묵 및 조직지원인식과 개인적 특성을 의미하는 그릿에 의해 형성될 수 있음을 보여준다.

이에 따라 직무착근도를 높이기 위해서는 조직침묵을 완화하고 조직지원인식을 강화하는 조직 차원의 노력과 간호사의 그릿을 증진시키기 위한 교육 및 중재 전략이 함께 고려되어야 한다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 연구결과에서 남성 간호사의 비율이 상대적으로 낮아 향후 연구에서는 성별 분포를 고려하여 직무착근도와 관련 변수 간의 관계를 확인할 필요가 있다. 둘째, 연구 변수 및 그릿의 매개 효과를 다양한 의료기관 및 직군을 대상으로 검증하는 후속연구가 필요하다. 셋째, 임상과 비임상간호사를 포함한 다양한 근무 환경에서 각 변수 간의 관계와 영향요인을 규명하는 비교 연구를 제언한다.

REFERENCES

An, B. H., Kang, T. W., & Park, J. Y. (2024). Effects of preceptors' empathy, grit, and nursing work environment on organizational socialization perceived by newly graduated nurses. *Journal of Muscle and Joint Health, 31*(1), 12-21. https://doi.org/10.5953/JMJH.2024.31.1.12

Association, H. N. (2023). *A survey on hospital nursing staffing*. H. N. Association. https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php

Bae, S.-H. (2025). Association between nurse turnover and missed nursing care in acute care hospitals in South Korea. *Frontiers in Medicine, 11*, 1448839.

Cho, J.-H. (2023). The mediating effect of work-life balance on relationship between grit and job embeddedness of clinical nurses. *Journal of Industrial Convergence, 21*(5), 67-75.

Choi, S., & Lee, S. (2017). Validity and reliability of the korean version of the job embeddedness for Korean nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society, 19*(4), 2145-2157. https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.4.2145

Choi, Y. R. (2015). *Perceived organizational support and organizational commitment in hospital nurses: Mediating and moderating effect of resilience*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul. https://www.riss.kr/link?id=T13873619

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(6), 1087.

Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies, 40*(6), 1359-1392.

Gao, X., Zhou, Y., Xu, X., Yuan, R., Zheng, Y., & Yun, R. (2024). Relationships between organizational support, emotional intelligence and work engagement among Chinese nurses: A correlation study. *Nursing Open, 11*(10), e70034.

Jamil, M., Siddqiue, M. U., Lodhi, R., Arshad, Z., & Aslam, M. B. (2023). Relationship between workplace ostracism and employee silence: Mediating effect of psychological safety at private healthcare organizations in lahore (Pakistan). *Journal of Asian Development Studies, 12*(3), 586-597.

Jeong, E, & Jung, M. R. (2021). Effects of compassion satisfaction, compassion fatigue and nursing practice environment in hospital nurses on job embeddedness. [Effects of compassion satisfaction, compassion fatigue and nursing practice environment in hospital nurses on job embeddedness]. *The Journal of Humanities and Social Science* (*HSS21), 12*(1), 1459-1472. https://doi.org/10.22143/HSS21.12.1.103

Kang, J.-S., & Go, D.-Y. (2014). The effects of public organizational culture on organizational silence - Focusing on the Korean coast guard. *Korean Public Administration Review, 48*(2), 1-25.

Kim, I.-S., & Lee, M.-S. (2022). The effects of job stress, job satisfaction, and mental health on grit of clinical nurses. *The Journal of the Korea Contents Association, 22*(8), 570-578.

Kim, M. (2022). Analysis of impacts of organizational justice on job satisfaction and job performance: Focusing on the role of parameters of perceived organizational support. *The Korea Local Administration Review, 36*(2), 51-78. https://doi.org/10.22783/krila.2022.36.2.051

Ko, K. J., & Lee, S. -K. (2019). Influence of resilience and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 25*(4), 362-372. https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.362

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854-1884.

Kwak, S., & Han, S. (2021). The effect of the nurses practice environment and organizational justice on organizational silence perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 27*(4), 270-281. https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.4.270

Kwak, Y.-H., Jang, I.-S., Lee, W., Baek, S.-J., Hyun, S.-K., & Kim, S.-M. (2023). The effects of grit and nursing work environment of nurses in tertiary hospitals on nursing performance and retention intention: Mediating effect of compassionate rationalism leadership. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 29*(2), 163-174.

Lee, M.-A., & Kim, B.-J. (2023). Effects of organizational silence and organizational justice on bullying among hospital nurses at work. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 29*(1), 1-11.

Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in organizational behavior, 23*, 189-246.

Park, H., Lee, K., & Shin, N. (2020). Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean*

Academy of Nursing Administration, 26(1), 55-64. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55

Reitz, O. E. (2014). The job embeddedness instrument: An evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing, 35*(5), 351-356. https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011

Ryu, E.-J. (2024). Effects of job crafting and job embeddedness on the nursing performance of hospital nurses. *Journal of the Korean Society of Integrative Medicine, 12*(4), 207-216.

Ryu, J.-L., Hong, S.-H., & Seo, Y. Y. (2023). Effects of nurses' grit on the nursing performance: Multiple mediating effects of work engagement and job crafting. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 29*(4), 468-477. https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.468

Tamata, A. T., & Mohammadnezhad, M. (2023). A systematic review study on the factors affecting shortage of nursing workforce in the hospitals. *Nursing Open, 10*(3), 1247-1257.

Tian, L., Wu, A., Li, W., Huang, X., Ren, N., Feng, X., et al. (2023). Relationships between perceived organizational support, psychological capital and work engagement among Chinese infection control nurses. *Risk Management and Healthcare Policy*, 551-562.

Yi, K., & You, M. (2022). Nurses' organizational silence in hospitals: A grounded theoretical approach. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 31*(2), 66-76.

Yoon, J. H., & Park, H. (2023a). The influence of leader-member exchange relationship, perceived organizational support, and work-life balance on tertiary hospital nurses' retention intention. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 1225*(9012), 2287-1802.

Yoon, J. H., & Park, H. (2023b). The influence of leader-member exchange relationship, perceived organizational support, and work-life balance on tertiary hospital nurses' retention intention. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 30*(1), 13-23.

Yu, N., & Ha, K. S. (2023). The effect of organization conflict and cultural adjustment on turnover intention of foreign workers: Focusing on the mediating effect of perceived organizational support. *Journal of the Korea Contents Association, 23*(1), 430-444. https://doi.org/10.5392/JKCA.2023.23.01.430