

주요용어 : 통제위, 직무만족

임상간호사의 성격특성이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향*

윤 숙 희**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근에 급변하고 있는 우리나라 의료계의 변화는 병원조직 운영에 커다란 위기감을 초래하고 있으며, 이에 적응하기 위한 병원 경영자들의 자구적인 노력은 간호조직에도 연쇄적인 영향을 미치고 있다. 이러한 상황에서 간호사들은 직무 환경과 직업생활의 환경에 적응하기 위하여 자기 크고 작은 스트레스를 경험하고 있다. 이미 많은 간호 연구에서 대부분의 병원환경은 관료제적인 조직구조로 위계질서와 명령체계가 강조되고 있어 자율성과 독자성을 바탕으로 하는 전문직의 일원인 간호사들은 역할갈등을 느끼게 되고, 또한 학생시절에 배운 내용과 실제로 졸업 후 간호실무현장에서 일어나는 현실사이에서 괴리로 인하여 직무상의 스트레스를 경험하게 된다고 보고한 바 있다(Brown, 1983; Ko, Seo & Park, 1996; Lee, 1990; Park & Kim, 2001). 또한 병원종사자들은 병원만이 갖는 의료와 행정의 이원적 명령구조로 인한 갈등, 종합병원의 환자집중현상으로 인한 과도한 업무량, 기업에 비해 상대적으로 낙후된 경영기법, 의료분쟁의 증가, 병원간의 경쟁심화 등으로 타 직업군에 비하여 스트레스를 받을 수 있는 가능성이 높은 집단이라고 하였다. 이러한 직무스트레스는 장기간 지속적으로 누적되면 결과적으로 분열적, 비생산적, 위협적 행동과 같은 부정적 효과로서 개인에게는 생리적, 심리적 증후로 나타날 뿐 아니라, 조직에는 직무불만족, 조직몰입 및 직무성과의 감소 등과 같은 조직유효성의 저하를 초래하게 된다(Beehr & Newman, 1978; Gibson, Ivancevich & Donnery, 1985).

스트레스는 조직외적인 환경과 조직적, 집단적, 개인적 차원의 여러 요인에 의해서 발생 가능 하지만, 스트레스란 스트레스요인과 개인의 상호작용에 의하여 야기되는 동태적인 상황으로 정의되기 때문에 개인의 특성에 따라 스트레스의 결과가 실제로 달리 나타나게 된다(Choo, 1994; Lee, 1998). 개인의 특성 중 인지적 속성인 성격은 그 개인의 행동을 결정짓는 주요한 영향요인으로서, 일반적으로 한 인간의 성격은 선천적 유전 결과 후천적인 학습경험에 의한 복합적인 산물로 생각되어지며, 최근에는 제3의 요소인 상황적 요인에 의해 조절되는 것으로 이해되고 있다(Choo, 1994). 성격특성의 하나인 통제위 개념은 사회학습이론에 근거를 두고 Jullian Rotter(1954)에 의해 처음으로 설명된 이래 조직행동연구에서 흔히 사용되는 대표적인 성격 분류 중 하나이다. 내외적통제위(internal-external locus of control) 성향은 주어진 상황에 대하여 통제하고 있다고 지각하는 정도에 대한 개인의 신념을 일컫는 것으로, 개인이 자기의 운명이나 일상생활에서 얻은 결과를 자기 자신이 얼마나 통제할 수 있다고 믿는지에 따라서 내재론자(internalizer)와 외재론자(externalizer)로 분류한다. 이 두 성격 유형은 조직체의 직무수행에 있어서 자기 다른 행동경향을 나타내고 따라서 성과에도 차이를 보이고 있으며, 일반적으로 내재론자들이 외재론자들보다 스트레스상황에서 위협을 덜 받게 된다(Quick & Quick, 1984; Choo, 1994; Lee, 1998). 이런 통제위 개념은 조직구성원의 행동경향을 연구하기 위하여 타 학문 분야에서는 직무스트레스 연구자들의 관심을 상대적으로 많이 받아온 변수이나(Cheon & Jung, 1995), 간호학문에서는 그동안 직무스트레스에 대한 연구는 많이 수행되었으나(Gu * Kim, 1985; Kim & Moon, 1992; Kim & Park, 2000; Park & Kim, 2001), 그 중 성격특성의 통제위와의 관계에 대한 연구는 극히 소수(Paik, 1986; Lee & Ketefian, 1993)에 불과하다.

이에 본 연구에서는 임상간호사의 성격특성 중 내외적통제위 성향이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향을 파악

*본 논문은 2000년도 인제대학교 학술연구조성비 보조에 의한 것임

**인제대학교 간호학과

함으로써 임상실무현장에서 간호사들의 지속적인 학습훈련을 통하여 조직유효성을 높이기 위한 이론적이고 실제적인 근거 자료를 제시하려는데 그 근본적인 취지가 있다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 성격특성이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향을 파악하여 임상실무에서 이론적이고 실제적인 관리전략을 마련하는데 기초자료를 제공하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임상간호사의 성격특성과 직무스트레스, 조직유효성의 정도를 파악한다.
- 2) 임상간호사의 성격특성이 직무스트레스에 미치는 직접적인 영향을 확인한다.
- 3) 임상간호사의 성격특성이 조직유효성에 미치는 직접적인 영향을 확인한다.
- 4) 임상간호사의 성격특성이 직무스트레스를 통해 조직유효성에 미치는 간접적인 영향을 확인한다.

3. 용어정의

1) 성격특성

개인의 성격유형을 상황에 대한 통제의 원천에 따라 분류하는 것으로(Rotter, 1966), 본 연구에서는 Rotter(1966)에 의해 개발된 척도(Internal-External Locus of Control)를 한국실정에 맞게 번역, 수정하여 제작한 Cha, Kong과 Kim(1973)의 '내외통제위척도' 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

2) 직무스트레스

개인과 상호작용 하는 직무관련 요소에 의해 개인의 심리적, 생리적, 행동적인 상태가 변화하는 상황으로(Beehr & Newman, 1978), 본 연구에서는 연구자에 의해 구성된 측정도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

3) 조직유효성

조직유효성의 결과변수로서 간호사의 직무만족과 조직몰입을 포함한다.

(1) 직무만족

간호사개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무나 직

무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 말하는 것으로(Slavitt 등, 1978), 본 연구에서는 Park 등(1997a; 1997b)에 의해 사용된 직무만족도 측정도구를 본 연구자가 수정, 보완하여 사용한 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

(2) 조직몰입

개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직목표 달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것으로(Mowday, Steers & Porter, 1979), 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 Kim(1986)이 수정, 보완하여 사용한 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 편의표출법에 의해 1개 대학 중앙의료원산하에 있는 서울, 부산, 경기도지역에 위치한 4개 종합병원에서 소아과, 정신과, 중환자실을 제외한 성인환자가 입원해 있는 간호단위만을 연구대상으로 하였다.

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스

스트레스라는 용어는 14세기에 처음으로 고난, 곤경, 고통 등의 의미로 사용되기 시작하여 17세기 말 Hooke에 의해 물리학의 맥락에서 사용되었으며 19세기에 이르러서야 체계적으로 사용되기 시작하여, 의학에서는 건강을 저해하는 중요한 요인으로 간주되었다(Kim, 1991). Selye는 1936년 스트레스란 용어가 어떤 형태의 유해 자극에 대하여 편성된 신체적 방어방식의 세트를 의미한다고 하였고, 1950년대 초 자신의 연구를 'Annual Report of Stress(1950, 1951~1956)'라는 제목으로 출판하였다. 그 후 스트레스라는 개념은 학문적 관심의 대상이 되었는데, 산업 및 조직 심리학의 분야에서는 1960년대에 이르러서야 관심을 갖게 되었고, 1970년대 이후부터는 스트레스가 조직의 업무수행실적이나 종업원들의 직무만족, 결근, 이직 등의 직무행동에 끼치는 직접적인 영향에 대한 직무스트레스연구가 수행되고 있다(Cohen, 1980).

직무스트레스란 보편적인 정의를 내리기는 어려운데, Caplan, Cobb와 French(1975)는 직무스트레스를 환경적 자극으로 보고 직무스트레스를 작업자의 특성과 상호작용 하여 작

업자의 심리적 또는 신체적 항상성을 파괴하는 작업조건 혹은 개인에게 위협을 가하는 모든 직무환경 특성으로 정의하였고, Beehr와 Newman(1978)은 개인과 상호작용 하는 직무관련 요소에 의해 개인의 심리적, 생리적, 행동적 상태가 변화하는 상황이라고 정의하였다. 이와 같이 직무스트레스를 환경적 자극과 개인 반응간의 상호작용으로 파악하는 것은 자극 또는 반응 중 어느 하나만을 스트레스로 다루고 있는 경우보다는 진일보한 것이며, 개인차를 중시하고 있는 점은 개인의 지각이 중요한 역할을 하는 작업조직에 있어 매우 바람직한 관점이라 볼 수 있다.

2. 성격특성과 직무스트레스

직무스트레스는 직무환경과 개인의 상호작용에 의하여 야기되는 동태적인 상황으로 정의되기 때문에 그 결과는 개인 특성에 따라 달라지게 된다. 개인의 성격특성의 구체적 속성은 정서적 각성의 지표로서 생리적 변수에 근거를 두고 있는 뉴로티시즘(neuroticism), 내. 외향적 성격 성향, 통제의 위치(locus of control), 성취동기 정도, 권위주의의 정도, A/B형의 행동 특성, 위험부담 정도 등을 들 수 있다. 그 중 개인의 신념 체계, 태도구조, 지각유형 등의 인지적 변수와 관련된 요인으로서 통제의 위치가 어디에 있느냐고 믿는 정도에 따라 내재론자와 외재론자로 구분되는 성격의 통제위 유형은 조직체에서 직무수행이나 조직성과 면에서 특히 개인차를 보인다. 연구결과에 의하면 내재론자는 외재론자에 비해 직무만족도가 높고 보다 적극적이고 참여적인 행동을 보일 뿐만 아니라 정서적으로도 안정되어 있어 스트레스에 대한 수용력이 더 강해 일반적으로 높은 성과를 나타내고 있는 반면에 외재론자는 비교적 불안감을 많이 느끼고 스트레스에 약하며 독재적이고 구조적인 직무환경을 선호하는 경향이 있다(Choo, 1994; Lee, 1994). 또한 Vroom(1964)의 기대이론에서는 개인의 노력과 성과간의 관계, 그리고 개인의 성과와 결과간의 관계에서 통제의 원천을 내재적으로 보느냐 또는 외재적으로 보느냐에 따라 행동의 동기가 달라진다고 하였으며, 개인주의적인 문화에서는 대체로 개인이 환경을 지배할 수 있다고 전제하고 통제의 원천을 내재적으로 보는 경향이 있고, 집단주의적 문화에서는 대체로 개인이 환경으로부터 비교적 많이 지배를 받는다는 인식 하에 통제의 원천을 외재적으로 보는 경향이 있다고 하였다. House(1971)의 경로-목표이론에서도 리더십 과정에서 작용하는 중요한 상황적 요소들을 부하직원들의 특성과 작업환경 요소로 구분하여 부하직원의 내재론적 또는 외재론적 성향에 따

라 자신의 태도와 행동형성에 영향을 주어 내재론자인 부하직원은 참여적 리더에 만족감을 보이는 반면에 외재론자는 주도적 리더에 만족을 보이는 경향이 있다고 하였다.

조직이 그 구성원의 성격특성에 영향을 줄 수 있는 방법에는 기본적으로 두 가지가 있는데, 첫째 조직은 배치될 직무나 주어질 조직의 성격에 적합한 성격특성과 능력을 가진 종업원을 주의깊게 심사, 선발하고 배치하여 개인-조직의 적합성을 높임으로써 조직의 성과를 높일 수 있고, 둘째는 다양한 훈련, 개발, 그리고 오리엔테이션으로 구성원의 현재의 능력과 가치관을 변화시키거나 수정하는데 이용함으로써 개인-직무의 적합성을 높일 수 있다(Choo, 1994; Lee, 2001).

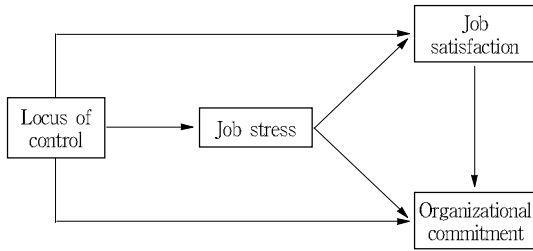
3. 직무스트레스와 조직유효성

장기간 누적된 직무스트레스는 개인적으로는 물론, 조직적으로도 직무만족, 조직몰입, 직무성과 등에 부정적인 영향뿐만 아니라 결근율과 이직률, 사고율 증가로 이어지게 된다(Beehr와 Newman, 1978; Schuler, 1980; Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1985).

조직몰입이란 자신이 속한 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 구성원의 의식과 관련되어 예측 잠재력을 가지고 있어서 개인의 성과나 직무동기, 조직에 대한 헌신 등과 같은 조직 성과 변수를 예측할 수 있게 해주고(Brown, 1969), 직무만족(Han & Hwang, 1996; Cheon & Jung, 1997)과도 상관관계가 높은 것으로 보고되고 있다. Ostroff(1992)는 조직이론에 관한 제 연구들을 기초로 하여 직무만족이 높은 종업원은 조직몰입 정도가 높고 조직 목표에 가까이 적용하며 조직에 전심을 다하기 때문에 조직유효성을 증진시키는 반면에, 만족하지 않는 종업원은 최선을 다하지 않으므로 업무수행시 자신의 잠재력보다 적게 하고 조직에서 요구되는 행동에 대해 최소한의 가능성만을 보이면서 만족해하고 조직의 생산성이나 유효성을 낮추는 방해적인 행동을 할 수도 있다고 하였다. 국내연구로는 간호조직유효성의 측정변수로 조직몰입(Yoo 등, 1999; Kim 등, 1999), 직무만족(Seo, 1992; Park 등, 1993; Park, 1994; Park 등, 1997; Lee, 1999; Choi, 1999), 혹은 조직몰입과 직무만족을 함께(Park, 1997; Lee, 1998; Kim & Moon, 1998; Gu, 2000)하여 다른 독립변수와의 관계를 연구한 연구들이 대다수이다.

직무만족과 조직몰입의 관계는, 직무만족이란 간호사 개인이 직무시 혹은 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 의미하며(Slavitt 등, 1978) 조직몰입은 개인이

조직의 목표를 내재화하여 조직목표의 달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 조직에 적극적으로 개입하는(Mowday 등, 1979) 개인의 태도를 나타내는 변수이므로, Shin(1991)은 조직의 성과, 이직, 결근 등을 결정하는 변수로서 직무만족보다는 조직몰입이 훨씬 의미가 있는 지표라고 하였다.



(Figure 1) Conceptual framework of this study

이상의 문헌고찰을 토대로 다음과 같은 개념적 틀을 구성하였다(Figure 1).

간호사 개인의 성격특성 중 통제위는 직무스트레스에 영향을 미치고, 통제위의 영향을 받은 직무스트레스는 간호조직유효성의 결과변수인 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다. 따라서 성격의 통제위는 직무스트레스를 경유하여 조직유효성에 영향을 미치게 된다. 이때 간호조직유효성의 결과변수 중 간호사의 직무만족정도는 조직생활 중 나타나는 태도변수인 조직몰입 정도에 영향을 미친다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 횡단적인 자료분석을 통해 임상간호사의 성격특성이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

서울, 부산, 경기도 지역에 있는 1개 대학부속 중앙의료원 산하의 4개 종합병원을 임의 선정하여, 총31개의 일반성인입원 환자 간호단위를 중심으로 수간호사급 이상과 입사한지 1개월 미만된 일반간호사를 제외한 간호사 중에서 참여에 동의한 자료 하였다.

3. 연구도구

1) 성격특성 측정도구

성격특성 측정도구는 통제의 위치를 보고자 Rotter(1966)의 'Internal-External Locus of Control' 척도를 한국 실정에 맞게 번역, 수정한 Cha 등(1973)의 도구를 사용하였다. 도구는 15개의 본 문항과 6개의 허구문항의 총 21개 문항으로 구성되었으며 내적통제위에 반응한 점수를 1점, 외적통제위에 반응한 점수를 0점으로 하는 이분식 문항으로, 점수범위는 0~15점까지이며, 총점이 높을수록 내적통제성이 높은 것으로 평가한다. 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .65~.79의 범위였으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .62로 나타났다.

2) 직무스트레스 측정도구

직무스트레스 측정도구는 문헌고찰을 기초로 본 연구자가 구성한 도구로서, 스트레스연구분야에서 연구경험이 많은 전문가인 간호학 교수 1인의 자문을 구하여 내용타당도를 검증한 후에 사용하였다.

도구는 직무스트레스의 정도에 관한 총4문항으로, 각 문항은 '최소' 1점에서 '최대' 5점까지의 5점 평정척도로, 점수범위는 4~20점까지이며, 점수가 높을수록 직무스트레스의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .74로 나타났다.

3) 직무만족 측정도구

직무만족 측정도구는 Park 등(1997)이 간호조직 효과성 연구에서 사용한 12문항으로 구성된 도구를 예비조사에서 문항간 상관계수가 낮아 내적 일관성을 낮추고 요인으로 묶여지지 않는 1문항을 제외하고 사용하였다. 도구는 보상, 성장, 업무만족, 의사소통, 자율성 등을 묻는 총 11문항, 5점 척도로 구성되었으며 점수범위는 11~55점까지로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .73~.80의 범위였으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .74로 나타났다.

4) 조직몰입 측정도구

조직몰입 측정도구는 Mowday 등(1979)이 개발한 도구를 Kim(1986)이 번역한 후 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 15문항, 7점척도로 구성되었으며, 점수범위는 15~105점까지로 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .80~.93의 범위였으며

며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .91로 나타났다.

4. 자료수집 방법 및 절차

서울, 부산, 경기도 지역에 위치한 1개 대학의 중앙의료원 산하 4개 종합병원을 임의 선정하여 2000년 10월 4일부터 10월14일까지 11일간 실시되었다.

설문지를 배부하기 전에 간호부 및 수간호사 회의에 참석하여 본 연구의 목적을 설명하고, 해당 간호단위마다 봉투와 함께 설문지를 배부하고, 작성 후 밀봉하여 회수하였다.

총 502부를 배부한 후, 482부를 회수하여 회수율은 96.0%였으며, 응답이 불충분하여 분석자료로 부적합한 19부의 자료를 제외한 463부를 최종적으로 자료분석에 이용하였다.

5. 자료분석방법

본 연구의 자료는 SAS package program과 LISREL 8.12(a) program을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율 및 평균으로, 연구 변수의 서술적 통계는 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 2) 연구도구의 신뢰성 검정은 Cronbach's alpha로 분석하였다.
- 3) 변수간의 관계는 Pearson Correlation Coefficient와 경로분석의 효과계수로 분석하였다.
- 4) 효과계수의 통계적 기준은 t값의 절대치가 1.96($P<.05$)보다 큰 것을 유의성이 있는 것으로 판단하였다.

IV. 연구결과

대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 직위 및 근무부서의 6개 항목으로 측정하였다(Table 1). 연령은 20~24세가 246명(53.2%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 384명(82.9%)으로 대부분을 차지하였으며, 종교는 268명(57.9%)이 있다고 응답하였다. 교육수준은 306명(66.6%)이 3년제 전문대학을, 149명(32.5%)이 4년제 간호대학 및 간호학과를 졸업하였다. 직위는 일반간호사가 393명(85.4%), 주입간호사가 67명(14.6%)이었으며, 근무부서는 내과계가 234명(50.7%), 외과계 129명(27.9%), 산부인과병동, 재활의학과, 암병동을 포함하는 기타 병동이 99명(21.4%)이었다.

본 연구에 이용된 변수에 대한 서술적 통계는 <Table 2>와 같다.

<Table 1> The general characteristics (n=463)

Variable	n(%)
Age(year)	
20~24	246(53.2)
25~29	165(35.6)
30~34	42(9.1)
35~39	9(1.9)
>40	1(0.2)
Marital Statue	
unmarried	384(82.9)
married	79(17.1)
Religion	
yes	268(57.9)
no	195(42.1)
Education	
college	306(66.6)
university	149(32.5)
graduate school	4(0.9)
Position	
staff nurse	393(85.4)
charge nurse	67(14.6)
Ward	
medical	234(50.7)
surgical	129(27.9)
others	99(21.4)

missing cases are excluded

<Table 2> The descriptive statistics of the variables

Variable	M(SD)	MIN	MAX
Locus of Control	10.42(2.51)	1.00	15.00
Job Stress	3.85(0.59)	2.00	5.00
Job Satisfaction	3.09(0.51)	1.43	4.57
Organizational Commitment	3.88(0.87)	1.00	6.67

대상자의 성격특성 중 통제위 평균점수는 15점 만점에 10.42점으로 비교적 내적통제 성향이 높게 나타났다. 직무스트레스는 5점 만점에 평균 3.85점으로 비교적 높은 수준을 나타내었다. 간호단위 조직유효성의 결과변수인 직무만족과 조직몰입의 경우는 각각 평균 3.09점과 3.88점으로 나타났다.

〈Table 3〉 The correlation of the variables

	Locus of Control	Job Stress	Job Satisfaction	Organizational Commitment
Locus of Control	1.00			
Job Stress	-0.17***(.0002)	1.00		
Job Satisfaction	0.24***(<.0001)	-0.30***(<.0001)	1.00	
Organizational Commitment	0.24***(<.0001)	-0.33***(<.0001)	0.64***(<.0001)	1.00

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

연구변수간의 상관관계는 〈Table 3〉과 같다.

먼저 모든 연구변수간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 성격 특성 중 통제위는 직무스트레스($r=-.17, p=.0002$)와는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 직무만족($r=.24, p<.0001$) 및 조직몰입($r=.24, p<.0001$)과는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 직무만족($r=-.30, p<.0001$) 및 조직몰입($r=-.33, p<.0001$)간에는 음의 상관관계가 있음이 파악되었다. 직무만족과 조직몰입($r=.64, p<.0001$)간에는 양의 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

본 연구변수의 효과계수는 다음과 같다〈Table 4〉.

먼저 통제위는 직무스트레스에 대하여 음의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과($\beta_{11}=-0.04, t=-3.72$)를 갖는 것으로 나타났고, 직무만족에 대하여는 양의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과($\beta_{21}=0.04, t=4.23$)와 직무스트레스를 경유한 간접효과($0.01, t=2.85$), 총효과($0.05, t=5.14$)를 갖는 것으로 나타났고, 조직몰입에 대하여는 통계적으로 유의하지는 않으나 높은 t 값을 보이는 직접효과($\beta_{31}=0.02, t=1.78$)와 양의 방향으로 통계적으로 유의한 직무스트레스 및 직무만족을 경유한 간접효과

($0.06, t=5.50$), 총효과($0.08, t=5.12$)를 갖는 것으로 나타났다.

직무스트레스는 직무만족에 음의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과($\beta_{21}=-0.23, t=-5.45$)를 갖는 것으로 나타났고, 조직몰입에는 음의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과($\beta_{31}=-0.21, t=-3.65$)와 직무만족을 통한 간접효과($-0.23, t=-5.11$), 총효과($-0.04, t=-6.14$)를 갖는 것으로 나타났다.

직무만족은 조직몰입에 양의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과($\beta_{32}=0.98, t=14.10$)를 갖는 것으로 나타났다.

V. 논 의

본 연구의 결과, 개인의 성격특성인 내외적통제위 성향은 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 Lee와 Ketefian(1993)의 연구와는 상반된 결과이지만 Quick과 Quick(1984)의 연구에서 일반적으로 자신들에게 발생되는 사건들에 대한 통제력을 자신들이 가지고 있다고 믿는 내재론자들이 보상이나 강화가 자신들의 통제권 밖에 있다고 생각하는 외재론자들보다 스트레스 상황에서 위협을 덜 받게 된다는 결과와 전적으로 일치하는 것이다. 또한 통제위는 직무

〈Table 4〉 The effect coefficient of the path analysis

	Direct Effect(t)	Indirect Effect(t)	Total Effect(t)
Job Stress			
Locus of Control(β_{11})	-0.04(-3.72)***		-0.04(-3.72)***
Job Satisfaction			
Locus of Control(β_{21})	0.04(4.23)***	0.01(2.85)**	0.05(5.14)***
Job Stress(β_{21})	-0.23(-5.45)***		-0.23(-5.45)***
Organizational Commitment			
Locus of Control(β_{31})	0.02(1.78)	0.06(5.05)***	0.08(5.12)***
Job Stress(β_{31})	-0.21(-3.65)***	-0.23(-5.11)***	-0.44(-6.14)***
Job Satisfaction(β_{32})	0.98(14.10)***		0.98(14.10)***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

만족에 양의 방향으로 직접효과, 간접효과, 총효과에서 통계적으로 모두 유의하게 나타나, 내적통제성향이 높은 간호사일수록 직접적으로 혹은 직무스트레스를 통해 간접적으로 직무만족도가 높은 것으로 나타나, 조직행동론 학문분야에서 주장하고 있는 내용(Vroom, 1964; Choo, 1994; Lee, 1994)을 지지하는 결과로 나타났다. 성격의 통제위가 조직몰입에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지는 않았으나 높은 t 값(1.78)을 나타낸 직접효과가 있었고, 직무스트레스와 직무만족을 통한 간접효과와 총효과에서 모두 통계적으로 유의한 결과를 나타내었다. 이는 Kim과 Park(2001)이 간호사의 성격통제위 중에서 내재론자는 변혁적 리더십과 조직몰입과의 관계에 조절적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 외재론자의 경우에는 조절효과가 없는 것으로 제시한 연구결과를 부분적으로 지지하고 있다. 이상의 결과는 결과적으로 간호사 개인의 성격특성 중 통제위 성향은 조직유효성에 영향을 매우 중요한 변수임이 증명된 결과라고 생각된다.

직무스트레스는 조직유효성의 결과변수인 직무만족과 조직몰입에 음의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과, 간접효과, 총효과를 나타내었을 뿐만 아니라, 효과계수 또한 높은 값으로 나타나서 조직유효성에 영향을 매우 중요한 변수임이 검증되었다. 직무스트레스 연구에서 조직몰입을 결과변수로 채택한 시기는 대략 1980년도 전후부터라 할 수 있는데, 그전까지는 주로 직무만족, 성과, 전직 등이었으나 직무만족과 조직몰입이 전직과 관련된 중요한 태도변수임이 밝혀짐에 따라, 직무스트레스가 조직몰입에 영향을 미친다는 사실을 밝힌 연구들이 보고된 바가 있다(Beccian과 Armmakis, 1981; Lee, 2000; Kim과 Park, 2000).

또한 직무만족과 조직몰입의 관계는 직무만족이 조직몰입에 양의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과가 있는 것으로 나타났고 효과계수도 매우 높게 나타나, 이는 Kim과 Moon(1998)의 연구에서 직무만족도와 조직몰입은 유의적인 상관관계를 나타내고 있어 직무만족정도가 높을수록 조직몰입정도가 높다고 한 것과 유사한 결과이며, Angle과 Perry(1981)가 조직몰입은 직무만족과 함께 조직의 성과를 결정하는 중요 태도변수라고 주장한 것을 지지하는 결과이다.

따라서 본 연구의 결과에 기초하여 간호조직의 유효성을 증진시키기 위하여서는 직접적인 영향변수인 간호사들의 직무스트레스를 적절히 관리하도록 하여야 할 것이며, 또한 직무스트레스 관리를 위하여서는 간호사들의 성격특성이 내적통제성향으로 학습경험될 수 있도록 간호부서 차원에서 지속적인 실무교육이 되어야 할 것으로 생각된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 임상간호사의 성격특성이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향을 파악함으로써 임상실무현장에서 간호사들의 지속적인 학습훈련을 통하여 조직유효성을 높이기 위한 이론적이고 실제적인 관리전략을 마련하는데 기초 자료를 제공하고자 수행된 연구이다.

연구대상은 서울, 부산 및 경기도 지역에 위치한 1개 대학 중앙의료원 산하에 있는 4개 종합병원을 임의선정 하여 31개의 일반성인환자 간호단위에 근무하고 있는 간호사로서, 수간호사와 입사 1개월 미만의 간호사를 제외한 463명이었다. 자료수집기간은 2000년 10월 4일부터 10월 14일까지였으며, 자료수집방법은 자가보고형 질문지를 이용하였다.

자료분석은 SAS 통계패키지 프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성, 연구변수에 대한 서술적 통계, 신뢰도 및 연구변수들간의 상관관계를 분석하였으며, Lisrel 8.12(a) program을 이용하여 경로분석의 효과계수로 분석하였다.

연구결과, 간호사 개인의 성격특성인 내외적통제위 성향은 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제위가 조직유효성 결과변수인 직무만족에 양의 방향으로 직접효과, 간접효과, 총효과에서 통계적으로 모두 유의하게 나타났고, 조직몰입에는 통계적으로 유의하지는 않았으나 높은 t 값의 직접효과가 있었고, 직무스트레스와 직무만족도를 경유한 간접효과와 총효과에서는 모두 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 따라서 성격 통제위는 직무스트레스와 조직유효성에 영향을 매우 중요한 변수임이 증명되었다. 직무스트레스는 조직유효성의 결과변수인 직무만족과 조직몰입에 모두 음의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과, 간접효과, 총효과를 나타내었다. 또한 직무만족과 조직몰입의 관계는 직무만족이 조직몰입에 양의 방향으로 통계적으로 유의한 직접효과가 있는 것으로 나타났다.

연구결과를 종합해 보면, 간호사 개인의 성격특성 중 내외적통제위 성향은 직무스트레스의 정도를 지각하는데 영향을 미치고, 지각된 직무스트레스는 조직유효성에 영향을 주어 간호사 개인 성과인 직무만족에 부정적인 결과를 미치고, 궁극적으로 조직에 기여이 헌신하고 충성하려 하는 태도변수인 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 한편, 개인의 성격특성은 유전과 환경의 복합적인 요인에 의하여 결정되므로 간호조직차원에서 간호사의 내적통제성향에 대한 지속적인 학습경험을 유도하는 전략적인 대응이 필요하다 하겠다.

따라서 이상의 연구결과를 바탕으로 다음의 제언을 하고자 한다.

1. 간호관리자는 다양한 교육, 훈련 프로그램을 통하여 간호사의 성격특성이 내직통제성향으로 변화, 수정될 수 있도록 함으로써 개인-직무의 적합성을 높일 수 있도록 한다.
2. 간호관리자는 간호사들의 직무스트레스를 최소화할 수 있도록 스트레스관리 방안을 마련하도록 한다.
3. 추후연구를 통하여 신뢰도가 높은 성격 통제위 측정도구를 개발하도록 한다.

참 고 문 헌

- Beehr, T. A., Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review. *Personal psychology, vol. 31*, 665-669.
- Beceian, A. G., Armmakis, A. A. (1981). A path analytic study of consequence of role conflict and ambiguity. *Academy of management journal*, 417-427.
- Brown, D. L. (1983). Burnout or copout? *Amer J Nurs*, 183(7), 1110.
- Cheon, M. S., Jung, S. Y. (1995). The role of internal-external locus of control and social support as buffer system of job stress. *Productivity Review, Vol. 9*, No. 2, Jun, 193-211.
- Choo, H. (1994). *Organizational behavior*. Seoul: Hyoungsul pub.
- Lee, J. K. (2001). *Strategical · ethical personal management*. Seoul: parkyoungsa.
- Lee, S. M., Ketefian Shake (1993). Effects of environmental factors and individual traits on work stress and ethical decision making. *J Korean Acad Nurs* 23(3), 417-430.
- Lee, Y. S. (1990). The relationship between stress and health habits in industrial workers. *Korean J. of Preventive medicine*, 23(1), 33-42.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnery, J. H. (1985). *Organizations: Behavior, Structure Process, 5th ed.* Business Publ., 223.
- Gu, M. O., Kim, M. J. (1985). An analytical study of work stress among clinical nurses. *J Korean Acad Nurs* 15(3), 39-49.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly, vol. 16*, 321-338.
- Kim, M. S., Park, Y. B. (2001). A study on the relationship between transformational leadership and organizational commitment in nursing organization: focusing on moderating effect of personal characteristics. *J Korean Nurs Admin Acad Soc* 7(1), 41-51.
- Kim, N. S., Moon, H. J. (1992). A study on the duty stress and adaptation method of the clinical nurses. *J Korean Acad Soc of Adult Nur.* 4, 43-61.
- Kim, J. H. (1991). *Stress, Appraisal and Coping*. Seoul: Daekwangmoonhwsa.
- Kim, J. S., Park, S. Y. (2000). *Relationship between work stress and organizational commitment of nurses according to hardiness and coping*. Master thesis of Kyungpook National University. Taegu.
- Kim, Y. K. & Moon, H. J. (1998). A study on job satisfaction degree and organizational commitment of the clinical nurses. *J Korean Nurs Admin Acad Soc*, 4(2), 457-474.
- Ko, J. W., Seo, Y. J. & Park, H. Y. (1996). The effect of job stress and social support on the organizational effectiveness of hospital employees. *Korean J. of Preventive medicine*, 29(2), 295-309.
- Lee, H. J. (1998). *Organizational behavior*. Seoul: Seygyoungsa.
- Ostroff C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963-974.
- Park, J. M. (1999). *A study on the cause and effect of job stress*. Master thesis of Choongpook University.
- Park, S. A., Kim, J. H. (2001). Job stress and social support according to the types of behavior pattern: a study of staff nurses in a general hospital. *J Korean Nurs Admin Acad Soc*, 7(2), 223-235.
- Quick, J. C. & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill

Book Company.

Shin, Y. K. (1991). *Organizational behavior*. Seoul: Dasan publ.

Vroom, V. H. (1959). Some personality determinants of the effects of participation. *Journal of Abnormal and Social Psychology, vol. 59, 322-327.*

organizational effectiveness directly. Finally, job satisfaction was direct predictor of organizational commitment.

Conclusion : Therefore, nursing managers ought to develop social learning programs to change the perception of individual personality and job stress management programs in order to improve organizational effectiveness.

-Abstract-

Key words : Locus of Control, Job Satisfaction

The effect of clinical nurse's personality on job stress and organizational effectiveness*

Yoon, Sook Hee**

Purpose : The purpose of this study was to identify the effect of clinical nurse's locus of control of personality on job stress and job satisfaction and organizational commitment out of organizational effectiveness.

Methods : The subjects were 463 staff nurses, who were employed in four university hospitals located in Seoul, Pusan and Kyungki-do. Data was collected from October 4th to October 14th in 2000 by a self-report questionnaire. Data was analyzed by the SAS for the general characteristics of the subjects, descriptive statistics, test for reliability and correlations. The effect of variables were tested using the Lisrel 8.12(a) program.

Results : With the findings from this study, the internal-external locus of control affects job stress directly. Also it affects job satisfaction directly and via job stress indirectly. But it affects organizational commitment only via job stress and job satisfaction indirectly. Direct effect of locus of control to organizational commitment is not significant. Job stress affects job satisfaction and organizational commitment out of

*This work was supported by the 2000 Inje University research grant.

**Professor, Inje University