

# 간호사의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스

오은진<sup>1</sup> · 성경미<sup>2</sup>

<sup>1</sup>경상대학교 병원 간호사, <sup>2</sup>경상대학교 간호대학 조교수 · 경상대학교 건강과학연구원

## Nurses' Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress according to their Adult Attachment Styles

Oh, Eun Jin<sup>1</sup> · Sung, Kyung Mi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Staff Nurse, Gyeongsang National University Hospital, <sup>2</sup>Assistant Professor, College of Nursing, Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, Jinju, Korea

**Purpose:** This study was done to compare organizational commitment, job satisfaction and job stress according to nurses' adult attachment styles. **Methods:** Data were collected by self-report questionnaires measuring Adult attachment style, Organizational commitment, Job satisfaction and Job stress from a convenience sample of 253 shift nurses in a hospital. **Results:** There were security style (31.2%), dismissing-avoidance (18.6%), preoccupation (17.8%) and fearful-avoidance (32.4%) among 4 attachment styles in these shift nurses. Their organizational commitment level (M = 3.2), job satisfaction (M = 2.7) and job stress (M = 3.3) were revealed. Subjects who were in security attachment style showed significantly higher scores of organizational commitment (F = 5.09, p = .002) and job satisfaction (F = 13.02, p < .001) than subjects in fearful-avoidance attachment style. Meanwhile, this study showed that subjects who were in fearful-avoidance attachment style recorded significantly higher scores of job stress than subjects in any other attachment style (F = 3.15, p = .026). **Conclusion:** This study demonstrated a relevant difference in organizational commitment, job satisfaction and job stress in accordance with the attachment style of shift nurses. These results indicate the need for attachment promotion program for shift nurses. And nurses' attachment styles should be considered in future interventions to enhance quality of nursing care.

**Key Words:** Nurses, Object attachment, Job satisfaction, Stress

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

인간은 태어나면서부터 사회적 존재로 살아가며, 인생의 초기단계인 영아기에 사회적 발달의 중요한 선행요인인 애착이 형성된다. Bowlby (1969)는 애착(attachment)을 한 개인이 자신과 가장 가까운 사람에게 대해서 느끼는 강한 감정적 유대관계로 아동이 주 양육자인 어머니에게 근접과 접촉을 추구하는 성향으로 전 생애를 통해

지속되며 개체의 성장 발달에 중요한 영향을 미친다고 하였다(as cited in Kaya, 2010; Lee & Jeon, 2009). 주 양육자와의 안정적인 애착은 영아의 안전기반(secure base)이 되며 애착 관계에서 형성된 내적 작동모델(internal working model)은 영아기 이후의 성인애착 발달에 지속적으로 영향을 미친다(Jung, Jung, & Whang, 2009). 영아애착과 마찬가지로 성인애착은 애착대상이 함께 있고 자신에게 반응적일 때 안정감과 친밀감을 느끼며 상대방을 중요하게 여기도록 하는 반면 상대와 떨어져 있을 때는 불안감을 느끼게 하는 정서적 요인

**주요어:** 간호사, 대상애착, 직무만족, 스트레스

Address reprint requests to: Sung, Kyung Mi

College of Nursing, Gyeongsang National University, 816-5 Jindae-ro, Jinju 660-751, Korea  
Tel: +82-55-772-8246 Fax: +82-55-772-8222 E-mail: sung@gnu.ac.kr

투고일: 2011년 11월 3일 심사완료일: 2011년 12월 13일 게재확정일: 2011년 12월 16일

이다(Ainsworth, 1991).

인간의 전 생애 발달 중 성인기는 사랑과 일이 주요 발달과업(developmental task)으로 이 둘의 성취는 성인기의 건강과 행복에 중요한 요소가 된다(Erickson, 1950). 성인애착(adult attachment)은 친밀한 사람과의 정서적 유대감으로 성인애착을 통해서 특정한 사람과 접촉을 유지하고 신체적·심리적 안정을 얻게 된다. 즉, 성인애착은 일과 탐색을 가능하게 하는 안전 기반을 제공하므로 사람이 애착 대상과 안정적인 애착을 형성하고 있을 때 건강하게 일하고 쉬고 놀이를 할 수 있다(Hwang & Choi, 2002; Jung, Choi, & Kang, 2000; Lee, 2007). 따라서 성인애착은 성인기 발달과업을 이루는 데 중요한 정서적 요인이라 할 수 있다.

애착관련 연구들은 영아기나 아동초기에 주로 집중되어 오다가 Hazan과 Shaver (1987)가 성인애착 척도를 개발하면서부터 성인애착유형 연구가 시작되었다. 이후 Bartholomew와 Horowitz (1991)는 성인애착유형을 자신이 다른 사람으로부터 사랑과 보살핌을 받을 가치가 있는 존재인가 아닌가의 자신에 대한 표상과 타인이 내가 신뢰할 수 있고 나를 도울 수 있는 존재인가 아닌가의 타인에 대한 표상에 따라 안정형, 몰두형, 무시형, 두려움형의 4가지 범주로 나누었다. 한편 Brennan, Clark과 Shaver (1998)는 친밀한 관계에서의 경험척도(Experience in Close Relationship, ECR)라는 자가보고식 질문지를 만들어 성인애착을 회피애착과 불안애착의 두 가지 독립적인 축을 사용하여 안정형, 몰두형, 무시형, 두려움형의 4가지 범주를 설명하였다(Figure 1).

간호사를 대상으로 한 조직몰입에 관한 연구는 최근 다양하게 이루어지고 있으나 아직까지 성인애착과 조직몰입 간의 연구는 주

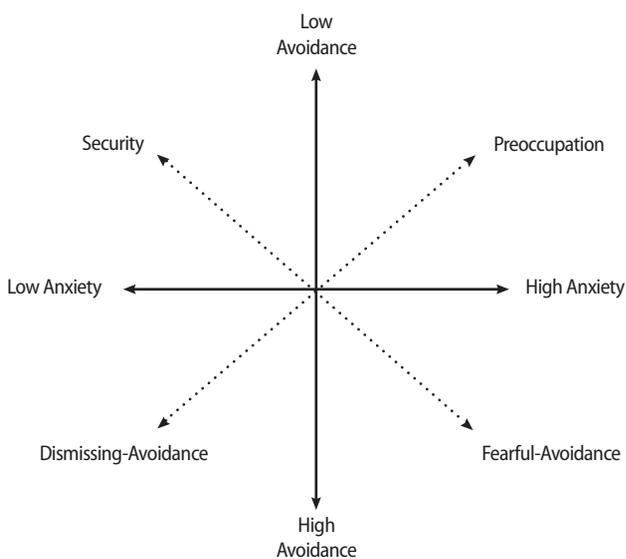


Figure 1. Dimensions of adult attachment (Brennan, Clark & Shaver, 1998).

로 일반인을 대상으로 한 것이다. 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 개인적 특성 환경적요인, 심리적요인, 구조적요인 등이 있으며, 일부 선행연구에서는 조직몰입이 직무만족보다 조직행위에 더 큰 영향을 미친다고 보고하기도 하였다(Seo, 1995; Seo & Kim, 2001). 간호사의 직무만족은 간호사 자신의 정신적, 신체적, 영적인 건강뿐만 아니라 전문직관, 업무능력, 이직 등과 같은 다양한 요인과 상호 관련이 있으며, 병원의 분위기 쇄신과 조직의 생산성을 향상시키기 위해 간호사의 직무만족을 높이는 것은 중요하게 여긴다(Lee, Lee, & Lee, 2009). 간호사의 직무스트레스 역시 다양한 직무 관련 요소에 의해 발생하는데 임상간호사의 경우 과도한 업무와 전문적 사명감, 새로운 지식의 급증과 간호수혜자의 질적 간호요구, 복잡한 인간관계와 교대근무와 같은 직업적 특성 때문에 심각한 스트레스를 받는 것으로 알려져 왔다(Yoon, 2009).

이제까지 보고된 성인애착과 직무와의 관련성에 대한 국내외 연구결과에 따르면, 안정적 애착유형을 가진 성인들은 높은 수준의 직무만족과 직무성적을 보였으며, 인간관계에서도 불안감 및 실패감이 적고, 일과 함께 건강도 중요시하며, 직무에 대한 성실한 태도나 적은 분노감, 우울감, 스트레스 및 불안감 등을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 안정적 애착유형을 가진 성인은 인지체계가 유연하고 대인관계와 정서표현이 적응적이며 불안정 애착을 가진 사람보다 직무만족이 높았다(Kim, 2005; Lee, 2007). 또한 안정형의 성인애착을 가진 사람은 불안정유형보다 직무에 대한 정서적 몰입이나 직무의 질, 조직만족도가 모두 높은 것으로 나타났다(Hwang & Choi, 2002; Lee, 2007; Roh & Choi, 2008). 그러나 무시유형, 몰두유형, 두려움유형과 같이 불안정 애착을 가진 성인들은 대인관계와 정서적 표현뿐만 아니라 갈등상황과 스트레스에 대처하는 방식에 있어 안정적 애착유형과 차이가 있었으며, 특히 애착유형 중 거부-회피형은 안정형보다 정서적 몰입이 낮았다(Roh & Choi, 2008). 또한 불안정형의 애착을 보인 사람이 직무스트레스를 많이 경험하고 스트레스 대처 시에도 부적절한 대처를 사용하는 것으로 나타났다(Hawkins, Howard & Oyeboode, 2007; Kim & Min, 2007).

이상과 같이 성인애착은 인간의 발달과정에 중요한 정서적 요인으로 대인간 관계나 직업경험에 유의한 영향을 미치고 있다. 즉, 성인의 애착관계는 영아애착처럼 행동체계적 속성을 가지고 있기 때문에 안정적인 애착을 통해서 자신을 사랑하고 가치있는 존재로 지각하게 되며 동시에 타인을 신뢰하여 다른 사람과의 관계에서도 긍정적인 관계를 형성할 수 있게 된다(Ainsworth, 1991; Jung, Jung & Hwang, 2009). 따라서 간호사는 모든 사람의 건강과 안녕을 책임지는 전문가로서 소명의식과 이타적인 동기가 필요하고, 간호대상자가 최적의 건강상태에 도달하도록 돕기 위해서 우선적으로 치료적 관계를 형성해야 하므로 안정적 애착은 간호사에게 중요한 요소라

할 수 있다(Kim, Ji, Ryu, & Jeon, 2005). 특히 성인애착은 친밀감을 형성하고 정서적 유대감을 갖는 데 중요한 영향을 미치기 때문에 환자에게 정보를 제공하고 치료적 관계를 형성하여 공감적 의사소통을 해야 하는 간호사에게는 애착 발달이 중요한 직업 성장의 기반이 될 수 있다.

이상과 같이 간호사의 성인애착 관련 연구가 필요하나 아직까지 간호사를 대상으로 한 성인애착 연구는 미흡하며 특히 직업경험과의 관계를 보는 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 간호사를 대상으로 성인애착과 직장에서의 성취 간의 관계를 알아보고자 시도되었다. 특히 성인애착과 직업성취 간의 관계에 대한 2년의 종단적 연구에서 불안정 애착인 경우 직장에서의 긴장 및 불안감, 작업량의 과다함을 많이 느끼고, 안정적 애착인 경우 2년이 지난 후 일로부터 보람, 만족감을 더 많이 느끼는 것으로 나타난 점(Burge, Hammen, Davila, Paley, Herzberg & Lindgerg, 1997)과 교대근무 간호사가 고정근무 간호사보다 건강문제 호소율이 높고 건강상태가 나빠며(Sung, Kim, & Han, 2007), 밤 근무가 스트레스의 중요한 요인으로 규명되어 스트레스 도구 개발에 포함된 점(Gu & Kim, 1984) 등을 고려하여 본 연구에서는 2년차 이상 된 교대근무 간호사의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스를 파악하였다. 궁극적으로 본 연구의 결과는 간호의 질을 높이고 간호서비스를 향상시켜 고객만족도를 높이기 위한 중재전략으로 애착증진의 필요성을 확인하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스를 비교 연구한 것으로 구체적인 연구 목적은 다음과 같았다.

첫째, 연구대상자의 성인애착, 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스를 확인한다.

둘째, 연구대상자의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스의 차이를 비교한다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스를 비교하기 위한 서술적 조사연구(descriptive survey research)이다.

### 2. 연구 대상

본 연구의 자료수집기간은 2010년 8월 20일부터 9월 9일까지이다.

연구대상자는 J시 G대학병원에서 임의 표출(accidental sampling)한 간호사 경력 2년 이상 된 교대근무 간호사 전수였으며, 이 중 연구자가 직접 접촉이 어려운 신생아실, 신생아 중환자실, 응급실을 제외하고 연구 참여에 동의한 총 257명을 대상으로 실시하였다. 간호사의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스의 차이를 분산분석(ANOVA)할 때 필요한 표본 수는 일원분산분석의 일반적인 효과크기 0.25, 행동과학에서 적합한 검정력 0.8을 적용할 때 39명의 표본이 필요하지만 가능한 표본오차를 줄이기 위해서 대상자 선정기준에 적합한 모든 교대근무 간호사를 대상으로 하였다. 또한 성인애착이 2년 이상의 직업경험과 관련이 있고 대부분의 일반간호사가 교대근무를 하며 이는 간호사의 스트레스가 높아지는 주요 요인이 되기도 하므로 본 연구에서는 근무 환경이 유사한 집단으로 2년차 이상의 교대근무자를 대상으로 정하였다.

### 3. 연구 도구

본 연구에서 사용한 도구는 일반적 특성 6문항, 성인애착 36문항(Brennan, Clark, & Shaver, 1998), 조직몰입 12문항(Seo & Kim, 2001), 직무만족 20문항(Stamps, Piedmont, Slavitt, & Haase, 1978), 직무스트레스 15문항(Gu & Kim, 1984)으로 총 89문항의 구조화된 자가보고식 설문지를 사용하였다.

#### 1) 성인애착

간호사의 성인애착은 Brennan 등(1998)이 개발한 자가보고형 측정 도구인 ECR의 성인애착 도구를 Hwang (2001)이 번역하고 Oh (2007)가 성인을 대상으로 사용한 5점 Likert형 척도를 사용하였다. 이 도구는 회피차원 18문항, 불안차원 18문항으로 총 36문항으로 구성되어 있다. 점수의 범위는 문항평균점 1.5점으로 점수가 높을수록 회피차원과 불안차원의 점수가 높은 것으로 성인애착수준이 낮은 것을 의미한다. 성인애착의 4가지 유형은 회피차원과 불안차원이 모두 평균보다 낮으면 안정형, 회피차원이 높고 불안차원이 평균보다 낮으면 무시형, 회피차원은 낮고 불안차원이 높으면 몰두형, 회피차원과 불안차원이 모두 평균보다 높으면 두려움형으로 분류한다. Brennan 등의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 회피차원 .94, 불안차원 .91이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값이 회피차원 .82, 불안차원 .87이었다.

#### 2) 조직몰입

간호사의 조직몰입은 Seo와 Kim (2001)이 개발한 도구를 토대로 Choi (2003)가 국립대병원 직원을 대상으로 조직몰입 결정요인을 측정하기 위해 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 5점 Likert형 척도로 총 12문항이며 점수의 범위는 문항평균점 1.5점으로 점

수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. Choi의 연구에서 신뢰도 검증결과 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .86이었고, 본 연구에서는 .85였다.

### 3) 직무만족

간호사의 직무만족은 Stamps 등(1978)이 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구(general satisfaction scale)를 Park (1997)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 7개 하부영역(보수, 전문적 위치, 간호사-의사관계, 행정, 자율성, 업무요구, 상호작용)으로 구성되어 있으며 4점 Likert형 척도로 총 20문항이다. 점수의 범위는 문항 평점 1-4점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Park의 연구에서 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .78이었고, 본 연구에서는 .71이었다.

### 4) 직무스트레스

간호사의 직무스트레스는 Gu와 Kim(1984)이 개발한 간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정도구를 사용하였으며, 5점 Likert형 척도로 총 15문항이다. 점수의 범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 지각한 간호업무 수행 중 경험하는 스트레스 점수가 높은 것을 의미한다. Gu와 Kim의 연구에서 이 도구의 신뢰도 검증결과 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .96이었고, 본 연구에서는 .89였다.

## 4. 자료 수집 방법

본 연구는 2010년 8월 G대학병원 기관 생명윤리 심의위원회(Institutional Review Board)의 승인과 간호부의 허락을 받고 실시하였다. 연구대상자는 근무경력이 2년 이상된 일 대학병원의 교대근무 간호사 전수였으며 다음과 같이 자료수집을 하였다. 먼저 연구자가 직접 연구목적을 설명하고 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 직접 설문지를 읽고 응답하게 하였다. 자료수집은 응답자가 질문지에 솔직하게 응답할 수 있도록 관리자가 근무하지 않는 저녁시간에 실시하였으며 응답 후 연구자가 바로 회수하여 익명성을 유지하였다. 교대근무 간호사 257명에게 설문지를 배부하였으며 이중 응답이 불성실한 4부를 제외한 253명을 최종 연구대상자로 하였다. 질문지 응답에 소요된 시간은 약 30분 정도였다.

## 5. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 14.0을 이용하여 간호사의 성인애착, 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스는 기술통계 분석을 실시하였고, 연구대상자의 애착유형에 따른 일반적 특성의 동질성 검증은 Chi-square test로 하였다. 또한 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스의 차이는 Independent-samples

t-test와 One-way ANOVA로 분석하였으며, ANOVA 분석 후 평균비교는 사후검정 Tukey로 분석하였다.

## 연구 결과

### 1. 연구 대상자의 일반적 특성과 동질성 검증

본 연구대상자는 총 253명으로 여자는 240명(94.9%), 남자는 13명(5.1%)이었으며, 연령 분포는 만 24세에서 37세까지로 25-29세가 120명(47.4%)으로 가장 많았고 30-34세까지는 61명(24.1%)였다. 결혼상태는 미혼이 163명(64.4%), 기혼이 90명(35.6%)이었으며, 최종학력은 전문대졸 113명(43.7%), 대졸 101명(40.1%), 대학원 이상이 41명(16.3%)으로 나타났다. 현재 종교생활을 안하는 경우는 177명(70.2%)으로 대부분이었고 종교생활을 하고 있는 경우는 75명(29.8%)이었다. 연구대상자의 총 임상경력은 5-10년 미만이 81명(32.3%), 3-5년 미만이 72명(28.7%)이었으며, 평균임상경력 6.6년이었다. 현병동의 근무경력 1년 미만이 12명(28.6%), 2-3년이 36명(35.6%), 3년 이상이 30명(27.8%)이었다. 성인애착유형별 일반적 특성의 동질성 검증 결과는 연령( $\chi^2 = 1.467, p = .245$ ), 결혼상태( $\chi^2 = 4.289, p = .232$ ) 등 모두 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(Table 1).

### 2. 연구 대상자의 성인애착, 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스

성인애착의 하위항목들은 5점에 가까울수록 회피와 불안정도가 심한 것을 의미하는데 본 연구대상자의 회피차원은 평균  $2.7 \pm 0.38$ 점, 불안차원은 평균  $2.8 \pm 0.46$ 점이었다. 조직몰입은 5점에 가까울수록 조직몰입이 강한 것으로 연구대상자의 조직몰입 평균은  $3.2 \pm 0.47$ 점이었고, 직무만족은 4점에 가까울수록 직무만족이 높은 것으로 평균  $2.7 \pm 0.25$ 점이었다. 또한 직무스트레스는 5점에 가까울수록 직무스트레스가 심한 것으로 본 연구에서는 평균  $3.3 \pm 0.55$ 점을 기록하였다(Table 2).

성인애착유형은 성인애착의 하위항목인 회피차원과 불안차원의 평균점을 기준으로 4가지 유형으로 분류하였다(Table 3). 그 결과 애착유형이 안정형인 간호사는 79명(31.2%), 몰두형 45명(17.8%), 무시형 47명(16.8%), 그리고 두려움형이 82명(32.4%)이었다. 즉, 본 연구대상자인 교대근무 간호사의 성인애착유형은 두려움형이 가장 많았고 다음으로 안정형이었다.

### 3. 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스

성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스의 차이를 검증한 결과 성인애착유형에 따라 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저 조직몰입은 안정형( $M = 3.29$ )과 무시형( $M = 3.25$ )이 두려움형( $M = 3.02$ )에 비해

**Table 1. Homogeneity of Subjects' General Characteristics according to Nurses' Adult Attachment Styles**

(N = 253)

Variable	Categories	n (%)	Adult Attachment Styles				χ <sup>2</sup> (p)
			Security n (%)	Preoccupation n (%)	Dismissing n (%)	Fearful n (%)	
Age (yrs)	≤ 24	40 (15.8)	11 (27.5)	6 (15.0)	11 (27.5)	12 (30.0)	11.467 (.245)
	25-29	120 (47.4)	38 (31.7)	24 (20.0)	13 (10.8)	45 (37.5)	
	30-34	61 (24.1)	18 (29.5)	9 (14.8)	16 (26.2)	18 (29.5)	
	≥ 35	32 (12.6)	12 (37.5)	6 (18.8)	7 (21.9)	7 (21.9)	
Marital status	Single	163 (64.4)	48 (29.4)	30 (18.4)	26 (16.0)	59 (36.2)	4.289 (.232)
	Married	90 (35.6)	31 (34.4)	15 (16.7)	21 (23.3)	23 (25.6)	
Satisfaction of married life (n = 90)	Dissatisfaction	3 (3.3)	2 (66.7)	-	-	1 (33.3)	5.776 (.277)
	Average	18 (20.0)	3 (16.7)	5 (27.8)	5 (27.8)	5 (27.8)	
	Satisfaction	69 (76.7)	26 (37.7)	10 (14.5)	16 (23.2)	17 (24.6)	
Financial responsibility	Primary	29 (11.6)	13 (44.8)	2 (6.9)	8 (27.6)	6 (20.7)	7.507 (.277)
	Secondary	138 (55.0)	41 (29.7)	25 (18.1)	25 (18.1)	47 (34.1)	
	None	84 (33.5)	25 (29.8)	18 (21.4)	13 (15.5)	28 (33.3)	
Education level	Diploma	110 (43.7)	29 (26.4)	22 (20.0)	19 (17.3)	40 (36.4)	5.683 (.460)
	Bachelor	101 (40.1)	34 (33.7)	19 (18.8)	17 (16.8)	31 (30.7)	
	Master	41 (16.3)	16 (39.0)	4 (9.8)	10 (24.4)	11 (26.8)	
Religion	Current	75 (29.8)	31 (41.3)	11 (14.7)	14 (18.7)	19 (25.3)	7.532 (.274)
	Past	70 (27.8)	18 (25.7)	13 (18.6)	16 (22.9)	23 (32.9)	
	None	107 (42.5)	30 (28.0)	21 (19.6)	16 (15.0)	40 (37.4)	
Reason for entering a nursing school	For Helping others	22 (8.8)	10 (45.5)	3 (13.6)	6 (27.3)	3 (13.6)	11.641 (.475)
	Parents advice	93 (37.2)	29 (31.2)	18 (19.4)	14 (15.1)	32 (34.4)	
	Good image	2 (0.8)	7 (31.8)	5 (22.7)	5 (22.7)	5 (22.7)	
	Getting a job	91 (36.4)	28 (30.8)	15 (16.5)	16 (17.6)	32 (35.2)	
	No reason	2 (10.0)	4 (20.0)	5 (25.0)	9 (45.0)	32 (35.2)	
Total work period (yr)	< 3	44 (17.5)	12 (27.3)	6 (13.6)	12 (27.3)	14 (31.8)	7.309 (.605)
	3-5	72 (28.7)	21 (29.2)	15 (20.8)	10 (13.9)	26 (36.1)	
	5-10	81 (32.3)	27 (33.3)	13 (16.0)	12 (14.8)	29 (35.8)	
	≥ 10	54 (21.5)	18 (33.3)	10 (18.5)	13 (24.1)	13 (24.1)	
Work period at present unit (yr)	< 1	42 (16.7)	12 (28.6)	10 (23.8)	6 (14.3)	14 (33.3)	5.651 (.463)
	2-3	101 (40.2)	36 (35.6)	12 (11.9)	22 (21.8)	31 (30.7)	
	≥ 3	108 (43.0)	30 (27.8)	22 (20.4)	19 (17.6)	37 (34.3)	
Department	Medical	92 (36.9)	31 (33.7)	16 (17.4)	16 (17.4)	29 (31.5)	3.570 (.735)
	Surgical	74 (29.7)	23 (31.1)	11 (14.9)	11 (14.9)	29 (39.2)	
	Special	83 (33.3)	25 (30.1)	17 (20.5)	18 (21.7)	23 (27.7)	

**Table 2. Nurses' Adult Attachment, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress**

(N = 253)

		Range	Min	Max	M ± SD
Adult Attachment	Avoidance	1-5	1.4	3.7	2.7 ± 0.38
	Anxiety	1-5	1.3	4.1	2.8 ± 0.46
Organizational Commitment		1-5	1.0	4.8	3.2 ± 0.47
Job Satisfaction		1-4	1.7	3.9	2.7 ± 0.25
Job Stress		1-5	1.7	5.0	3.3 ± 0.55

여 조직몰입 점수가 유의하게 높은 것으로 나타났다(F=5.087, p=.002). 직무만족은 안정형(M=2.78)이 무시형(M=2.66)과 두려움형(M=2.55)에 비하여 직무만족이 유의하게 높은 것으로 나타났으며, 몰두형(M=2.69)의 경우는 두려움형(M=2.55)에 대해서만 직무만족이 유의하게 높은 것으로 나타났다(F=13.019, p=.000). 그러나 직무스트레스에 있어서는 두려움형(M=3.45), 몰두형(M=3.41), 무

**Table 3. Nurses' Adult Attachment Styles**

(N = 253)

		Anxiety attachment	
		Low n (%)	High n (%)
Avoidance attachment	Low	Security 79 (31.2)	Preoccupation 45 (17.8)
	High	Dismissing-avoidance 47 (18.6)	Fearful-avoidance 82 (32.4)

시형(M=3.30) 그리고 안정형(M=3.20)의 순으로 스트레스 점수가 유의하게 높게 나왔으며 사후검증에서는 애착유형 간에 뚜렷한 차이를 보이지 않았다(F=3.145, p=.026).

이상의 결과를 요약하면 교대근무 간호사의 성인애착유형 중 안정형은 조직몰입과 직무만족이 두려움형이나 무시형보다 유의하게 높고 직무스트레스는 가장 낮았다. 몰두형은 직무만족이 두려

**Table 4. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress according to Nurses' Adult Attachment Styles (N = 253)**

Variables	Adult Attachment Styles				F (p)
	Security	Preoccupation	Dismissing	Fearful	
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	
Organizational Commitment	3.3 <sup>a</sup> ± 0.55	3.2 <sup>ab</sup> ± 0.40	3.3 <sup>a</sup> ± 0.38	3.0 <sup>b</sup> ± 0.42	5.09 (.002)
Job Satisfaction	2.8 <sup>a</sup> ± 0.27	2.7 <sup>ab</sup> ± 0.22	2.7 <sup>a</sup> ± 0.17	2.6 <sup>b</sup> ± 0.23	13.02 (<.001)
Job Stress	3.2 <sup>a</sup> ± 0.53	3.4 <sup>a</sup> ± 0.61	3.3 <sup>a</sup> ± 0.51	3.5 <sup>a</sup> ± 0.53	3.15 (.026)

a > b > c: Different superscripts mean significant differences by Tukey's multiple comparison test.

음형에 비하여 유의하게 높았으나 직무스트레스는 두려움형보다 낮았고 무시형의 경우는 조직몰입과 직무만족이 두려움형에 비해 유의하게 높고 직무스트레스는 몰두형과 두려움형보다 낮았다. 한편 두려움형은 조직몰입, 직무만족이 유의하게 낮았고 직무스트레스는 성인애착의 네 가지 유형 중 가장 높았다(Table 4).

## 논 의

본 연구는 일 대학병원에서 근무하고 있는 교대근무 간호사 253 명을 대상으로 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스 간의 관계를 비교 분석한 것으로, 주요 연구결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

### 1. 간호사의 성인애착, 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스

이제까지 국내의 간호사를 대상으로 한 성인애착과 관련된 연구 보고는 없으므로 본 연구결과를 일반 성인이나 학생을 대상으로 한 몇몇 선행연구와 비교해 보고자 한다. 먼저 본 연구대상자인 교대근무 간호사의 회피차원 평균점수는 2.65점, 불안차원 평균점수는 2.80점으로 같은 성인애착 도구를 사용한 일반 대학생 대상의 회피차원 평균점수 2.17-2.59점보다 다소 높고, 불안차원 평균점수 2.50-2.92점과는 유사한 수준이었다(Jung et al., 2000; Lee & Jeon, 2009). 본 연구대상자인 교대근무 간호사의 성인애착유형은 두려움형(32.4%)이 가장 많았으며 안정형(31.2%), 무시형(18.6%), 몰두형(17.8%) 순이었는데 이러한 결과는 일반 대학생을 대상으로 한 Hwang(2001)의 연구에서 안정형 36.0%, 두려움형 35.8%인 것과 Lee와 Jeon(2009)이 대학생의 애착유형으로 안정형 30.7%, 두려움형 31.4%로 보고한 것과 유사한 결과였다. 그러나 일반 성인을 대상으로 한 Kim(2005)의 연구에서는 안정형이 64%로 가장 많았고 두려움형은 6%밖에 되지 않았으며, 간호대학생을 대상으로 한 Kaya(2010)의 연구에서도 안정형 33.9%, 두려움형 14.7%로 본 연구의 교대근무 간호사와 애착유형에 차이를 보였다. 이러한 차이는 본 연구대상자의 회피차원 평

균점수가 다소 높게 나온 것과 관련이 있으므로 연구대상자를 확대하여 교대근무 간호사의 회피성향을 일반성인이나 다른 직업군과 비교해 보는 연구가 이루어져야 한다고 본다.

조직몰입은 지속적 애착을 통해서 조직 목표에 대한 강한 신뢰감과 열심히 일하려는 의지나 조직의 구성원으로 존속하려는 강한 욕망을 갖는 직장애착의 의미를 포함하고 있는데(Seo, 1955), 본 연구의 교대근무 간호사는 조직몰입 평균점수가 5점 만점에 평균 3.2점으로 같은 조직몰입 도구를 사용해서 간호사를 포함한 병원직원의 조직몰입을 측정된 Choi(2003)의 연구결과와 평균점수인 3.5점보다는 다소 낮았다. 간호사의 직무만족은 병원조직의 생산성 향상에 중요한 것으로 개인에서 조직의 전반적인 특성 등에 영향을 받는 것으로 알려져 있다(Lee, Lee, & Lee, 2009). 본 연구의 교대근무 간호사의 직무만족은 4점 만점에 평균 2.7점으로 Bong, So와 You(2009)의 고정근무자(>13%)를 포함한 간호사 직무만족 평균 2.6점과 유사한 결과를 보였다. 그 외 교대근무 간호사의 직무스트레스 평균점수는 5점 만점에 평균 3.3점으로 같은 도구를 사용해서 전체 임상 간호사의 직무스트레스를 측정된 Jung과 Do(2002)의 평균 3.87점과 Bong 등(2009)의 평균 4.3점보다는 낮았다. 즉, 본 연구대상자는 수간호사 등의 고정근무자를 포함한 임상간호사의 직무만족 점수와 비슷했고 직무스트레스는 오히려 낮았다. 따라서 교대근무 간호사가 직업경험에 있어서는 전체 간호사 집단과 비교할 때는 두드러진 차이를 보이지 않았지만 앞으로 교대근무자와 고정근무자 간의 직무만족이나 스트레스 등을 비교하는 연구가 필요하다고 본다.

이상과 같이 성인애착에 관한 선행연구의 대상자가 다양하고 애착유형도 연구마다 다소 상이한 결과를 보여 본 연구대상자인 교대근무 간호사의 애착유형과 단순히 비교하기는 어려웠으나 교대근무 간호사의 경우 안정형보다는 두려움형의 애착유형이 더 많음을 확인할 수 있었다. 두려움형은 회피차원과 불안차원의 점수가 모두 높은 대상자로 상대에게 의지하거나 자신을 개방하는 것을 좋아하지 않고 상대방을 신뢰할 때 걱정하는 경향이 있음을 의미한다(Jung et al., 2009). 따라서 환자를 대상으로 인간관계를 형성하고 치료적 의사소통을 해야 하는 간호사는 일반인보다 회피차원과 불안차원의 점수가 낮은 안정형의 애착유형을 갖는 것이 바람직한데 이와 같이 두려움형의 간호사가 많은 것은 양질의 전문직 간호를 제공하고 더 나아가 간호사 개개인이 직업을 통해 자아실현을 성취하는데 저해요인이 될 수 있다.

### 2. 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스

본 연구결과 안정형의 성인애착유형을 가진 간호사는 조직몰입과 직무만족이 다른 애착유형에 비해 유의하게 높고, 직무스트레스는 가장 낮음을 알 수 있었다. 또한 몰두형의 경우는 두려움형에 비

해 직무만족이 유의하게 높았으며, 무시형의 경우는 두려움형에 비해 조직몰입과 직무만족이 모두 유의하게 높음을 알 수 있었다. 그러나 두려움형의 애착유형을 가진 간호사는 조직몰입과 직무만족이 안정형이나 무시형보다 유의하게 낮고 직무스트레스도 유의한 차이는 없었으나 다른 애착유형에 비해서 높은 점수를 보였다. 이러한 연구결과는 안정적 애착을 가진 사람이 불안정한 애착을 가진 사람보다 직무에 대한 정서적 몰입이 높고 전반적인 직무만족도가 높으며(Kim, 2005; Roh & Choi, 2008; Lee, 2007), 대인관계 만족도도 높다(Kim, 2005)고 보고한 여러 선행연구결과들과 일치하는 것이다. 한편 Hwang과 Choi (2002)가 성인남성을 대상으로 배우자와의 안정적인 애착이 직무애착에는 영향을 미치지 않으나 직무의 질에는 정적으로 영향을 미친다고 보고한 것은 본 연구결과와 일부 상이한 결과였다.

본 연구대상자인 병원경력 2년차 이상의 교대근무 간호사가 다른 대상자들에 비해 두려움형의 애착유형이 많은 것은 이들이 24시간 지속적으로 환자의 상태를 파악하고, 직·간접으로 간호를 수행 및 평가하며 항상 긴장상태에 있으므로 다른 직업인에 비해 지속적으로 높은 스트레스를 경험하기 때문일 수 있으나(Yoon, 2009) 이를 규명하기 위해서는 교대근무자의 직업경험, 고정근무자와의 비교 등 다양한 후속연구가 이루어져야 한다. 또한 간호사 개인별로 성장경험과 특성에 따라 간호업무 부담을 크게 느끼거나 병원환경에 잘 적응하지 못하는 경우도 있는데(Yoon & Kim, 2006) 이러한 부정적인 직업경험이 성인기의 애착형성과 직업경험에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구도 선행되어야 한다. 이를 위해서 첫째, 신규 간호사를 대상으로 종단적 설계의 성인애착 연구를 시도하거나, 둘째, 두려움의 애착유형을 가진 간호사를 대상으로 탐색적 연구를 시도해볼 필요가 있다.

그 외 간호사를 대상으로 성인애착 유형별 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스를 비교한 결과 안정형의 애착유형을 가진 간호사는 두려움 애착유형보다 조직몰입과 직무만족이 높고 직무스트레스는 상대적으로 낮음에도 불구하고 본 연구대상자인 교대근무 간호사는 안정정보다는 두려움형의 애착유형이 더 많았다. 이는 몇몇 연구에서 신규간호사의 스트레스가 대인관계로 인해 높아지고, 임상간호사의 직무스트레스도 직원 간의 갈등이 요인임을 지적한 것(Yoon, 2009; Kim & Park, 2010) 등을 볼 때 대인관계의 어려움을 경험하는 간호사가 직무스트레스가 높음을 알 수 있는데 이는 본 연구의 성인애착유형 중 두려움유형이 직무스트레스가 가장 높다는 결과와 일치하는 것이다. 이는 안정형의 애착 증진을 통해 직무스트레스를 낮출 수 있음을 일부 시사한다. 따라서 본 연구결과와 같이 성인애착을 증진시킴으로써 교대근무 간호사의 조직몰입과 직무만족은 높이고 직무스트레스는 줄이는 시도를 고려해 볼 수 있

다. 실제 Kaya (2010)가 간호교육을 통해 간호대학생의 안정형 애착은 높이고 불안정 애착은 줄인 것처럼 앞서 언급한 추후 연구결과들을 토대로 간호사를 대상으로 성인애착 증진을 위한 중재방안을 개발하고 그 효과를 평가해 볼 수 있다.

지금까지 논의한 바와 같이 본 연구는 간호학 영역에서는 새로운 의미있는 시도로 부정적인 직업경험에 대해 병원환경개선이나 조직 관리자의 변화 등을 제안한 선행연구와는 달리 간호사 개인의 내면적 성숙을 통해서 긍정적 직업경험을 유도하는 것이 필요함을 확인한 점에 그 의의가 있다고 본다. 본 연구는 대상자가 일 지역병원 간호사로 한정되어 일반화에 어려움이 있지만 병원 2년차 이상의 간호사 전수를 대상으로 한 것으로 본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 먼저 신규간호사를 대상으로 성인애착유형을 조사하여 간호사 배치를 위한 자료로 활용하고 이를 평가해 볼 것을 제언한다. 예를 들면, 두려움의 애착유형을 가진 간호사의 경우 업무의 복잡성이나 대인관계의 어려움이 적은 근무환경이 좋은 곳으로 우선 배정하거나 관리자가 지속적으로 업무 상담을 해줌으로써 직무만족을 높이고 이를 통해서 간호사의 조기 이직률을 낮추려는 노력을 해볼 수 있다. 또한 업무특성상 불안감을 많이 경험하고 스트레스가 높은 임상 경력간호사를 대상으로 조직몰입과 직무만족을 높이고 직무스트레스는 줄이기 위한 방안으로 안정형의 성인애착을 증진시킬 수 있는 애착증진 프로그램을 개발하고 그 효과를 평가해볼 것을 제언한다.

## 결론

본 연구는 간호사의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스를 비교한 것으로 연구대상자인 교대근무 간호사의 경우 회피차원과 불안차원의 점수가 높은 두려움형이 가장 많았다는 일반성인보다 높은 비율이었다. 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스의 차이에서는 안정형이 조직몰입과 직무만족은 높고 직무스트레스는 낮은 가장 바람직한 양상을 보였으며, 몰두형은 두려움형에 비해 직무만족만 높았고, 무시형은 두려움형보다 조직몰입과 직무만족이 높았다. 그러나 두려움형은 조직몰입과 직무만족이 다른 유형에 비해 모두 낮은 수준이었으며 직무스트레스 점수는 가장 높게 나왔다. 이상의 연구 결과는 임상 교대근무 간호사의 성인애착유형이 그들의 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스와 관련이 있음을 보여줌으로써 애착증진을 통해서 간호사의 직업경험을 질적으로 향상시킬 수 있음을 예시하였다. 따라서 교대근무 간호사를 위한 애착증진프로그램을 개발하고 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스에 미치는 영향을 평가해 볼 것을 제언한다.

## 참고문헌

- Ainsworth, M. D. S. (1991). *Attachment and other affectional bonds across the life cycle*. London: Routledge.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adult: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Attachment*. New York: Basic Books.
- Bong, Y. S., So, H. S., & You, H. S. (2009). A study on the relationship between job stress, self-efficacy and job satisfaction in nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15, 425-433.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment. In A. Simpson & W. A. Rholes(Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp.46-76). New York: Guilford Press.
- Burge, D., Hammen, C., Davila, J., Daley, S. E., Paley, B., Herzberg, D., et al. (1997). Attachment cognitions and college and work functioning two years later in late adolescent women. *Journal of youth and Adolescence*, 26(3), 285-301.
- Choi, W. S. (2003). *Determinants of job satisfaction and organizational commitment in national university hospital employees*. Unpublished master's thesis. Yonsei university, Seoul.
- Erickson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Gu, M. O., & Kim, M. J. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 14(2), 28-37.
- Hawkins, A. C., Howard, R. A., & Oyeboode, J. R. (2007). Stress and coping in hospice nursing staff: The impact of attachment styles. *Psycho-Oncology*, 16, 563-572.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of personality and Social Psychology*, 52, 511-524.
- Hwang, E., & Choi, H. K. (2002). Effect of couple attachment on the male young adult's job attachment and job quality. *The Korean journal of development psychology*, 15(1), 123-146.
- Hwang, K. O. (2001). The relationship between attachment style, identity and interpersonal relation tendency of university students. *Journal of Student Guidance in Wonkang University*, 22, 135-156.
- Jung, O. B., Jung, S. H., & Hwang, H. J. (2009). *Attachment and development*. Seoul: Hakjisa.
- Jung, T. Y., Choi, S. J., & Kang, J. K. (2000). Relations of adult attachment with romantic love and personality traits. *The Korean Psychological Association*, 5(2), 85-102.
- Jung, U. J., & Do, B. N. (2002). Job stress, self-efficacy and health promoting behaviors in hospital nurses. *The Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 11, 398-405.
- Kaya, N. (2010). Attachment styles of nursing students: A cross-sectional and a longitudinal study. *Nurse Education Today*, 30, 666-673.
- Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K., & Jeon, M. K. (2005). Comparison of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Burnout by Personalities of Nurses in Hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 11, 109-121.
- Kim, H. S., & Park, G. R. (2010). Effects of an interpersonal relationship improvement program using MBTI: effects on self-esteem, interpersonal relations, and mental health in company employees. *The Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 19, 261-270.
- Kim, K. U. (2005). Marital satisfaction and coping strategies of marital conflict in relation with adult attachment styles. *Korean Counseling Psychological Association*, 17, 707-734.
- Kim, M. H., & Min, K. H. (2007). Attachment and marital satisfaction in middle-aged married couples: focusing on mediating variables between attachment style and marital satisfaction. *The Korean Gerontological Society*, 27, 213-233.
- Kim, Y. J. (2005). *Analysis on the relationship between attachment types and job satisfaction*. Unpublished master's thesis. Kyungsoong University, Busan.
- Lee, S. J. (2007). *Adult attachment styles and job satisfaction/involvement among unmarried men and woman*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Lee, Y. Y., & Jeon, H. J. (2009). Factors of college students' love styles: effects of parenting attitudes and adult attachment. *Journal of Family Relations*, 14(2), 99-121.
- Lee, H. R., Lee, S. Y., & Lee, M. A. (2009). The influence factors on job satisfaction of nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 15, 99-101.
- Oh, J. A. (2007). *A relationship between parents and children according to an adult attachment and an empathy ability of a mother*. Unpublished master's thesis, Sookmyung University, Seoul.
- Park, H. T. (1997). Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitments in nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36, 55-58.
- Roh, K. H., & Choi, H. K. (2008). The influence of attachment and love on organizational activity commitment. *Journal of Family Relations*, 13, 77-112.
- Seo, Y. J. (1995). Organizational commitment of hospital members. *Korean Journal of Health Policy and Administration*, 5, 173-201.
- Seo, Y. J., & Kim, J. H. (2001). Job satisfaction and organizational commitment of medical insurance review nurses. *Korea Journal of Health Policy and Administration*, 11, 62-86.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. B. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 16, 337-352.
- Sung, M. H., Kim, H. J., & Han, Y. M. (2007). A study of health status and job satisfaction of nurses on day shift and nurses on night shift. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 13, 32-39.
- Yoon, S. H. (2009). Occupational stress and depression in clinical nurses: using Korean occupational stress scales. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15, 463-470.
- Yoon, S. H., & Kim, B. S. (2006). New graduate nurses' stress, stress coping, adaptation to work, and job satisfaction : change comparison by personality. *The Journal of Korean nursing Administration Academic Society*, 12, 491-500.