

# 초보간호사의 LIFO 행동유형에 따른 직무 스트레스, 직무만족도와 조직몰입

양혜진<sup>1</sup> · 임순임<sup>1</sup> · 최은영<sup>2</sup>

조선대학교병원<sup>1</sup>, 조선간호대학교<sup>2</sup>

## Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment according to Life Organization (LIFO) Behavior Type of Novice Nurses

Yang, Hye Jin<sup>1</sup> · Im, Sun Im<sup>1</sup> · Choi, Eun Young<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Chosun University Hospital

<sup>2</sup>Chosun Nursing College

**Purpose:** This study was done to provide data that would contribute to effective task performance in clinical nursing and development of nursing professional by understanding job stress, job satisfaction and organizational commitment according to Life Organization (LIFO) behavior types of novice nurses. **Methods:** This study was a cross-sectional survey and the participants were 313 novice nurses who worked in one university hospital located in the city of Gwangju. Data were collected through the structured questionnaires that included general characteristics, job stress, job satisfaction, and organizational commitment scales. Collected data were analyzed using descriptive statistics, and ANOVA with SPSS/WIN 19.0. **Results:** Regarding job stress according to LIFO behavior types of novice nurses, there were statistically significant differences between the favorable situation and the unfavorable situation. There were also statistically significant differences regarding the organizational commitment according to LIFO behavior types. **Conclusion:** The results indicate a difference in behavior patterns of novice nurses that suggest a need for education in order to reduce stress from the job and enhance organizational commitment by developing each nurse's preferred pattern and compensating for unfavorable patterns, as well. There also needs to be nursing resources that take into consideration behavior patterns of novice nurses.

**Key Words:** LIFO behavior, Job stress, Job satisfaction, Organizational commitment, Novice nurse

## 서론

### 1. 연구의 필요성

첨단화된 의료기술과 건강에 대한 관심과 질적인 간호서비스 제공에 대한 사회적 요구로 간호사에게 다양하고 보다 전

문적인 역할 수행이 끊임없이 요구되고 있으며, 예측 불가능한 응급상황과 간호요구 등은 간호사들에게 스트레스를 가져다준다. 더욱이 신규간호사는 초기 업무과약이 제대로 되지 않고 우선순위와 의사결정에 대한 확신이 없어 불안과 압박감은 더욱 증가된다(Son, Koh, Kim, & Moon, 2001). 이러한 신규간호사가 경험하는 스트레스는 주로 새로운 역할과 관련

**주요어:** LIFO 행동유형, 직무 스트레스, 직무만족도, 조직몰입, 초보간호사

**Corresponding author:** Choi, Eun Young

Chosun Nursing College, 309-2 Pilmundaero, Dong-gu, Gwangju 501-825, Korea.  
Tel: +82-62-231-7368, Fax: +82-62-232-9072, E-mail: eychoi@cnc.ac.kr

**투고일:** 2013년 10월 14일 / **수정일:** 2013년 11월 11일 / **게재확정일:** 2013년 11월 22일

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

된 다차원적인 책임, 경영과 조직체계상의 문제 및 임상기술의 부족과 관련이 있으며(O'shea & Kelly, 2007), 간호학생에서 간호사로서 새로운 역할전이 과정이 모호하여 신규간호사 스스로 통제하기 어려울 뿐만 아니라 대항할 수 없을 만큼 압도적인 것으로 인식하고(Brown & Edelmann, 2000), 이러한 스트레스에 대한 대처 경험의 부족으로 높은 이직의도와 낮은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다(Lee, Kim, & Chu, 2013).

이러한 직무 스트레스는 간호사들의 직무만족, 조직몰입, 사기, 능률, 업무수행 등을 감소시킴으로써 결과적으로 환자 간호의 질적 저하를 초래할 뿐만 아니라, 나아가 병원조직의 생산성 및 효율성을 저해한다(Ko, Seo, & Park 1996). 반면에 직무만족은 한 개인이 자기 직무에 대해 가지는 호의적인 태도로서 구성원에게 사기를 형성하는 주요 요소로 작용하여 조직구성원의 근무의욕을 북돋우고 개인의 성장 발전뿐만 아니라 조직의 발전에까지 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다고 볼 수 있다(Park, Park, Yom, & Kim, 2006).

또한 조직몰입이란 조직구성원의 조직에 대한 태도로 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미하는 것으로(Mowday, Porter, & Steers, 1982), 조직몰입은 직무만족도와 순상관관계가 있어 업무의 불만족이 쌓일수록 조직의 몰입도 낮아져 간호사로 하여금 소진을 경험하게 하는 것으로 나타났다(Kim et al., 2005). 간호사가 간호조직의 주요 목표와 가치를 긍정적으로 평가하여 조직에 몰입하게 되면 조직의 발전을 위하여 심혈을 기울여 노력할 수 있으므로 조직의 목표달성 뿐만 아니라 개인의 근무의욕과 욕구충족을 높이고 나아가 이직을 방지하여 간호의 질적 향상에 기여하게 된다(Koh, 2003). 질 높은 의료서비스 제공은 환자만족과 직결되므로 의료기관의 경쟁력을 높이기 위해 초보 간호사들의 전문직으로서의 자부심과 긍지를 높일 수 있는 방안 마련을 위한 직무 스트레스, 직무만족 및 조직몰입 관리가 고려되어야 한다.

근래 동일한 직무와 유사한 작업조건을 가진 구성원 간에 직무만족과 직무 스트레스 등에 차이가 있음을 발견하고 그러한 차이에 개인의 성격특성이 영향을 미치는 것으로 나타나(Hong, 2006), 간호 분야에서도 성격특성과 직무만족, 조직몰입, 리더쉽 등과 연계시킨 연구들이 이루어지고 있다(Im & Kim, 2005; Kim et al., 2005). 그와 함께 관찰이 가능한 행동패턴에 주목하여 이러한 행동패턴을 분석하고 훈련을 통해 개인은 자신에 대해 보다 잘 이해할 수 있고, 타인의 행동유형 분석을 통해 타인을 이해하는 능력을 향상시켜 조직 구성원들과

원만한 대인관계를 유지할 수 있는 점에서 행동유형 역시 주목받고 있다(Kim, 2007). 개인에 따라 상이하게 나타나는 인간의 행동유형은 서로 비슷한 유형으로 분리할 수 있고, 행동유형의 유사성은 상호 편안함을 느끼게 해주는 반면 다양성은 상호보완적으로 조직의 활성화에 기여하게 된다(Kim, 2007). 그 중 LIFO (Life Orientation) 행동유형은 개인의 강점과 약점은 서로 밀접한 관계가 있어 강점이 지나치게 사용될 경우 오히려 약점으로 작용한다는데 근거하여 강점을 찾아내어 효율적으로 관리하고자 하는데 그 목적이 있다(Atkins, 2003). 이와 관련하여 초보간호사의 행동 및 의사소통에 대한 이해를 돕고, 강점과 약점을 관리하여 성취수준을 높이고 조직에 몰입할 수 있도록 초보간호사의 행동 파악 및 관리가 필요하다고 여겨진다.

행동유형을 활용한 연구를 살펴보면 주로 DISC (Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness) 행동유형(Bang, Jang, & Jung, 2010; Roh, 2011) 도구를 이용하여 진행되어 왔으며, LIFO 행동유형을 적용한 연구로는 프리셉터의 LIFO 행동유형에 따른 직무만족도와 직무 스트레스(Jeong, 2012)에 관한 연구만이 있을 뿐, LIFO 행동유형을 활용하여 초보 간호사를 대상으로 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입을 파악하고자 한 연구가 없는 실정이다.

이에 본 연구자는 개인의 강점을 찾아내 효율적으로 관리할 수 있도록 개발된 이론인 LIFO 행동유형을 이용하여 초보간호사의 LIFO 행동유형을 분류하고, 초보간호사의 행동유형에 따른 직무 스트레스, 직무만족 및 조직몰입을 파악하여 임상간호에 있어서 효율적인 업무수행과 간호전문직의 발전에 기여하고자 시도하였다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 초보간호사를 대상으로 LIFO 행동유형을 분석하고 LIFO 행동유형별 직무 스트레스, 직무만족도와 조직몰입 정도의 차이를 비교함으로써 직무 스트레스를 낮추고, 직무만족을 높여 조직에 몰입을 증진시킬 수 있는 방향을 제시하고, 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 간호행정에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 초보간호사의 일반적 특성을 확인한다.
- 초보간호사의 LIFO 행동유형, 직무 스트레스, 직무만족도 및 조직몰입 정도를 분석한다.
- 초보간호사의 LIFO 행동유형 별 직무 스트레스, 직무만

족도 및 조직몰입 정도의 차이를 비교한다.

### 3. 용어정의

#### 1) 초보간호사

초보자 단계는 환자를 간호한 경험이 없는 간호사로 자신이 수행해야 할 상황에 대한 사전 경험이 없으며, 환자의 상태에 관한 객관적 특징이나 특성을 나타내는 상황에 대해 배워야 한다고 보는 단계이고, 상급 초보자 단계는 반복적으로 의미 있게 일어나는 상황적 요소를 지적하고 잘 대처한 경험이 있는 단계로 여전히 임상상황에 우선순위 정하거나 임상적 판단 등에 도움이 필요한 단계이다(Benner, 1984). 본 연구에서는 간호사 면허를 소지하고 C대학병원에 입사하여 근무하는 3년 이하의 간호사를 말한다.

#### 2) LIFO 행동유형

LIFO (Life Orientation)이론은 강점개발을 통한 업무성과를 목표로 사회심리학자 Erich Fromm의 행동주의 이론에 근거하여 미국의 심리학자 Allan Karcher박사가 행동유형을 체계화한 이론이다(Atkins & Katcher, 1971). 본 연구에서는 비콘코리아의 LIFO 프로그램을 이용하여 산출되는 4가지 행동유형을 말하며, 지지-포기형(Supporting-Giving: S/G), 주도-강제형(Controlling-Taking: C/T), 신중-고집형(Conserving-Holding: C/H), 적응-타협형(Adapting-Dealing: A/D) 4가지 유형으로 구분된다. 지지-포기형(S/G형)은 다른 사람도 도움이 필요한 상태에 있을 때 그들에게 무엇이든 주려하고, 도움과 안내를 제공하거나 보호하려는 태도를 취하는 유형으로 비호의적 상황에서는 그 상황에 대한 책임의식을 강하게 느끼는 경향이 있으며, 지나친 표출의 결과로 의타심, 무력감, 의기소침을 보이는 경우가 있다. 주도-강제형(C/T형)은 기회를 놓치지 않고 경쟁하는 것을 최상으로 하는 유형으로 결과 지향적이고 자주적이며, 민첩하게 행동하여 상황을 변화시키며, 자신감이 있고 설득력이 강하다. 이 유형이 지나친 경우 다른 사람에게 책임을 맡기거나 주도권을 넘기는 것을 거부하며, 같이 일하는 사람들을 무심코 억압하고 제지하는 경향이 있다. 비호의적 상황에서 반대에 부딪히는 경우 쉽게 굴복하지 않고 타인의 관점에 대해 논쟁하고 싸우며 저항하게 된다. 이 유형에서 강점의 과도한 표출은 조급하게 행동함으로써 올바른 방향을 이루어지도록 하는 주의 깊은 판단이 저해될 수 있다. 신중-고집형(C/H형)은 자신이 갖고 있는 것을 최대한 활용하여 두뇌를 쓰는 것을 최상으로 하며, 실천적이고 논리적

이며 정확하고 끈기가 있다. 실천적이지만 소극적인 면도 있으며, 이 유형을 지나치게 사용하는 경우 지나친 조직화를 요구하여 생산성을 감소시켜 모든 종류의 통제에 지나치게 의존하고, 법칙에 엄격하게 집착하는 관료주의적 특성으로서 자신을 표현하게 된다. 비호의적 상황에서 신중-고집형(C/H형)은 상호 교류를 꺼리고 반응이 둔감해진다. 적응-타협형(A/D형)은 사교적이고 유연하며 정열적이어서 쉽게 감격하여 매력적인 인물인 경우가 많으며, 원만한 관계를 유지하기 위한 감정 이입이 용이하다. 적응-타협형(A/D형)에 지나치게 의존하게 되면 갈등이 때때로 도움을 줄 수 있는 사실을 받아들이지 않으려 하며, 비호의적 상황일 때 논쟁에서 자극적이고 편견적 이거나 위압적인 요소들을 피하려 한다(Atkins, 2003).

#### 3) 직무 스트레스

일을 수행함에 있어 개인이 심리적 평행상태를 파괴할 정도로 영향을 주는 어떤 영역이나 복잡한 요소가 존재하는 상태로(Locke, 1976), 본 연구에서는 Kim과 Gu (1984)이 개발하고 Choi (1999)가 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 말한다.

#### 4) 직무만족

개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라서 직무 자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태(Locke, 1976)를 의미하는 것으로, 본 연구에서는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 Lee와 Park (1996)이 번역해서 사용한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이용하여 측정된 점수를 말한다.

#### 5) 조직몰입

자기가 속한 조직에 속한 동일시, 몰입, 일체감 및 애착심을 의미하며(Yang, 1994), 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발한 조직몰입 측정도구를 Kim (1986)이 번역한 도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 대학병원 초보간호사의 LIFO 행동유형에 따른 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구는 G광역시에 소재하는 C대학병원에 근무하는 경력 3년 이하의 초보간호사로 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사 161명을 대상으로 하였다. 대상자 수는 G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 표본 수를 산정하였으며, 일원배치 분산분석을 위해 유의수준  $\alpha = .05$ , 중간효과크기 .30, 검정력(1- $\beta$ ) .80을 기준으로 하였을 때 최소 111명이 산출되어 본 연구대상자 수는 추정된 최소 표본 수를 충분히 충족하였다.

## 3. 연구도구

본 연구에 이용된 측정도구는 일반적 특성에 관한 11문항, LIFO 행동유형에 관한 18문항, 직무 스트레스에 관한 36문항, 직무만족 20문항, 조직몰입 15문항을 포함한 총 100문항으로 구성되었다.

### 1) LIFO 행동유형

LIFO 행동유형 척도는 Allan Katcher가 개발한 이론으로 본 도구는 비콘코리아의 LIFO 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 행동유형은 지지-포기형(S/G형), 주도-강제형(C/T형), 신중-고집형(C/H형), 적응-타협형(A/D형) 4가지 유형으로 구분된다.

본 척도는 일이 순조로울 때인 호의적인 상황과 스트레스 및 갈등을 느끼는 비호의적 상황으로 나누어진 18개의 질문으로 이루어져 순위를 매기도록 하며, 1개의 문항에 4가지 유형이 있어 '4'는 나와 같거나 비슷한 사고방식, '1'은 나와 가장 멀거나 다른 사고방식을 나타낸다. 총 72개 유형으로 나누어지며, 각 상황에 따른 점수를 산출하여 4개의 행동유형을 각각 점수를 더해 최대선호 유형을 구분한다. 총 점수는 호의적 상황일 때 90점, 비호의적 상황일 때 90점이다.

### 2) 직무 스트레스

직무 스트레스를 측정하기 위해 Kim과 Gu (1984)가 개발하고 Choi (1999)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구의 구성내용은 업무과중 및 심리적 부담, 전문직으로서의 역할갈등, 지식과 기술의 부족, 대인관계 갈등, 부적절한 대우와 보상, 물리적 환경 등 6개 요인으로 총 36문항으로 이루어져 있다. 직무 스트레스 정도는 '전혀 느끼지 않는다'에 1점, '매우 심하게 느낀다'에 4점으로 배점하는 4단계 Likert 척도로 점

수가 높을수록 직무 스트레스 정도가 높음을 의미한다. Kim과 Gu (1984)의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .94$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .96$ 이었다.

### 3) 직무만족

본 연구에서 직무만족 측정은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 Lee와 Park (1996)이 번역해서 사용한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이용하였다. 이 도구는 위생요인 10문항, 동기요인 10문항을 포함한 20문항으로 구성되어있다. 직무만족 정도는 '매우 불만족' 1점에서부터 '매우 만족' 5점까지 배점 가능한 5단계 Likert척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Lee (1996)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .92$ 였다.

### 4) 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 Kim (1986)이 번역한 도구를 수정하여 측정하였다. 조직몰입 정도를 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 배점 가능한 5단계 Likert 척도로 측정된다. 15문항 중 6문항(3, 7, 9, 11, 12, 15)은 부정적인 내용으로 의미의 일관성을 위해 역환산 처리하여, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim (2003)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .89$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .89$ 였다.

## 4. 자료수집

자료수집기간은 2013년 6월 18일부터 7월 26일까지로 해당병원 간호부를 방문하여 연구의 목적과 방법을 설명한 후 허락을 받았으며, 각 병동의 수간호사를 통해 연구에 참여할 것을 동의한 간호사들에게 배포하여 자기기입방식으로 응답한 자료를 회수하였다. 설문지는 총 161부를 배부하여 160부가 회수되었으며, 이 중 불완전하게 응답한 29부를 제외한 131부를 본 연구의 자료분석에 사용하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS/WIN 19.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였다..

- 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율로 빈도분석을 실

시하였다.

- 대상자의 LIFO 행동유형, 직무만족도, 직무 스트레스 정도를 파악하기 위해 평균과 표준편차를 이용하였다.
- 대상자의 LIFO 행동유형에 따른 직무 스트레스, 직무만족도와 조직몰입을 비교하기 위해 일원배치 분산분석을 실시하였고, 각 군 간의 유의한 차이검정은 Scheffé test 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 초보간호사의 일반적 특성

연구대상자의 일반적인 특성으로 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 부서, 근무경력, 간호직 선택동기, 간호직 종사 예정기간, 간호직 수행 시 만족스러운 점, 가족의 총 월수입에 대하여 조사하였으며, 분석결과는 Table 1과 같다.

대상자의 성별은 여자가 89.3%, 남자 10.7%로 여자가 더 많았으며, 연령은 21세에서 35세로 평균 24.7세였고 24세 이하가 58.8%를 차지하였다. 결혼 상태는 미혼이 97.7%, 기혼이 2.3%로 미혼인 간호사가 더 많이 나타났으며, 종교는 무교가 52.7%, 기독교 26.7%, 천주교 16.8%, 불교 3.8% 순으로 나타났다. 교육정도는 3년제 졸업이 55.7%, 4년제 졸업 이상은 44.3%를 차지하였다.

근무부서로는 특수부서 31.3%, 외과계 42.0%, 내과계 26.7%로 나타났으며, 근무경력은 최소 2개월에서 최고 36개월로 평균 21.25개월로, 근무경력 1년 이하의 초보자 단계 간호사는 23.7%였으며, 상급 초보자 단계로 13~24개월이 30.5%, 25개월 이상 36개월이 45.8%를 차지하였다.

간호직을 선택하게 된 동기는 ‘졸업 후 취업이 용이’하다는 점을 42.0%로 가장 많이 선택하였고, ‘가족 및 친지의 권유’가 24.4%, ‘적성과 흥미가 맞아서’가 22.1%, ‘자기발전의 기회’가 됨으로써 9.1%, ‘남을 돕는 직업’이라는 점이 2.3%를 차지하였다. 간호직 종사 예정기간은 ‘가능한 오래 근무하겠다’는 답변이 50.4%로 가장 많았고, ‘필요한 기간만 근무하겠다’는 43.5%, ‘빨리 그만두고 싶다’는 답변은 6.1%로 나타났다. 또한 간호직을 수행하는데 만족스러운 점으로 ‘보람 있는 일을 한다는 점’이라는 답변이 38.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘경제적인 보장이 된다는 점’이 23.7%, ‘지적인 전문가로 성장된다는 점’이 22.1%, ‘남을 돕는다는 점’이 11.5%, ‘간호사에 대한 사회의 인식이 좋다는 점’이 4.6% 순이었다. 가족의 총 월수입으로는 500만원 이상이 31.3%로 가장 많았다.

### 2. 초보간호사의 상황별 LIFO 행동유형과 직무 스트레스, 직무만족 및 조직몰입

초보간호사의 LIFO 행동유형은 호의적 상황 및 비호의적 상황으로 각각 4가지 유형으로 나누어진다. 호의적 상황에서 지지-포기형(S/G형)은 48.1%, 적응-타협형(A/D형)은 21.4%, 주도-강제형(C/T형)과 신중-고집형(C/H형) 각각 15.3%의 순으로 나타났다. 비호의적 상황일 경우 초보간호사의 LIFO 행동유형은 지지-포기형(S/G형) 37.4%, 적응-타협형(A/D형) 22.1%, 신중-고집형(C/H형) 21.4%, 주도-강제형(C/T형) 19.1%의 순으로 나타났다(Table 2). 초보간호사의 직무 스트레스는 4점 만점에 평균 2.70점으로 중등도 이상의 직무 스트레스를 가지고 있었으며, 직무만족은 5점 만점에 평균 3.05점, 조직몰입은 5점 만점에 평균 3.15점으로 나타났다(Table 3).

### 3. 초보간호사의 LIFO 행동유형에 따른 직무 스트레스, 직무만족 및 조직몰입

초보간호사의 LIFO 행동유형별 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입 차이검증은 Table 4와 같다.

호의적 상황에서의 LIFO 행동유형별 직무 스트레스는 적응-타협형(A/D형)이 2.94점으로 가장 높았으며, 신중-고집형(C/H형) 2.74점, 지지-포기형(S/G형) 2.64점, 주도-강제형(C/T형) 2.58점 순으로 나타났다. 또한 행동유형별 직무 스트레스에 유의한 차이가 있어( $F=3.23, p=.025$ ), Scheffé 사후 검정결과 적응-타협형(A/D형)이 유의하게 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 초보간호사의 비호의적 상황일 때 LIFO 행동유형별 직무 스트레스는 주도-강제형(C/T형)이 2.97점으로 가장 높았으며, 적응-타협형(A/D형)이 2.69점, 신중-고집형(C/H형)이 2.67점, 지지-포기형(S/G형)이 2.61점 순으로 나타났으며, 행동유형별 직무 스트레스에 유의한 차이가 있었다( $F=3.50, p=.018$ ). Scheffé 사후 검정 결과, 주도-강제형(C/T형)이 지지-포기형(S/G형)보다 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다.

초보간호사의 LIFO 행동유형별 직무만족 역시 호의적 상황일 때, 주도-강제형(C/T형)이 3.18점으로 가장 만족한 것으로 나타났으며, 신중-고집형(C/H형) 3.11점, 지지-포기형(S/G형) 3.03점, 적응-타협형(A/D형) 2.97점 순으로 나타났으나, 호의적 상황에서 행동유형간 직무만족에는 유의한 차이가 없었다. 비호의적 상황에서는 적응-타협형(A/D형)이 3.20점으로 가장 높은 직무만족을 보였으며, 신중-고집형(C/H형) 3.07

**Table 1.** General Characteristics of Participants

(N=131)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	Female	117 (89.3)		
	Male	14 (10.7)		
Age (year)	≤ 24	77 (58.8)	24.70±2.56	21~35
	≥ 25	54 (41.2)		
Marital status	Married	128 (97.7)		
	Unmarried	3 (2.3)		
Religion	No religion	69 (52.7)		
	Protestant Christian	35 (26.7)		
	Catholic Christian	22 (16.8)		
	Buddhist	5 (3.8)		
Level of Education	Diploma	73 (55.7)		
	Bachelor or higher	58 (44.3)		
Work area	Medical units	35 (26.7)		
	Surgical units	55 (42.0)		
	Special units	41 (31.3)		
Clinical career (month)	≤ 12	31 (23.7)	21.25±11.94	2~36
	13~24	40 (30.5)		
	≥ 25	60 (45.8)		
Motivation in nursing profession	Have suitable aptitude and an interest	29 (22.1)		
	Easy to get a job after graduation	55 (42.0)		
	Recommendations from parents and friends	32 (24.4)		
	Have more opportunities for self- development	12 (9.1)		
	Want to help others	3 (2.3)		
Length of time wish to work	Work as long as possible	66 (50.4)		
	Work for only the required period	57 (43.5)		
	Would like to leave as soon as possible	8 (6.1)		
Points of satisfaction when performing nursing	Help others	15 (11.5)		
	Accomplish something of worth	50 (38.2)		
	Financial guarantee	31 (23.7)		
	Growth as an intelligent professional	29 (22.1)		
	Have a good reputation as a nurse in society	6 (4.6)		
Family Income per month (10,000 won)	< 200	13 (9.9)		
	200~299	37 (28.2)		
	300~399	19 (14.5)		
	400~499	21 (16.0)		
	≥ 500	41 (31.3)		

**Table 2.** LIFO Behavior Pattern by Situation (N=131)

Behavior pattern	Favorable situation	Unfavorable situation
	n (%)	n (%)
Supporting/giving	63 (48.1)	49 (37.4)
Controlling/taking	20 (15.3)	25 (19.1)
Conserving/holding	20 (15.3)	28 (21.4)
Adapting/dealing	28 (21.4)	29 (22.1)

점, 지지-포기형(S/G형) 3.02점, 주도-강제형(C/T형) 2.95점 순으로 나타났으나 행동유형 간 직무만족도에는 유의한 차이가 없었다.

초보간호사의 호의적 상황에서 LIFO 행동유형별 조직몰입은 신중-고집형(C/H형)이 3.32점으로 가장 높았으며, 주도-강제형(C/T형) 3.20점, 지지-포기형(S/G형) 3.14점, 적응-타협형(A/D형) 2.99점 순으로 나타났다. 호의적 상황에서 행동유형 간 직무만족에는 유의한 차이가 있었으며(F=2.73, p=

.047). Scheffe 사후 검정결과 신중-고집형(C/H형)이 적응-타협형(A/D형)보다 조직몰입정도가 높았다. 비호의적 상황에서는 적응-타협형(A/D형)이 3.35점으로 가장 높은 조직몰입을 보였으며, 지지-포기형(S/G형) 3.14점, 신중-고집형(C/H형) 3.08점, 주도-강제형(C/T형) 2.99점 순으로 행동유형 간 조직몰입에 유의한 차이가 있었다( $F=3.88, p=.011$ ). Scheffé 사후 검정 결과 적응-타협형(A/D형)이 주도-강제형(C/T형)보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구는 G광역시에 소재하는 C대학병원에 근무하는 경력 3년 이하의 초보간호사를 대상으로 LIFO 행동유형에 따른 직무 스트레스, 직무만족도와 조직몰입 정도의 차이를 비교하고자 실시되었다.

본 연구를 통해 얻은 결과를 토대로 다음과 같이 논의하였다.

### 1. 초보간호사의 일반적 특성

본 연구의 대상자인 초보간호사의 연령은 평균 24.7세로,

**Table 3.** Degree of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=131)

Variables	Range	M±SD
Job stress	1-4	2.70±0.48
Job satisfaction	1-5	3.05±0.41
Organizational commitment	1-5	3.15±0.42

**Table 4.** Difference in Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment according to LIFO Behavior Pattern (N=131)

Variables	Pattern	Favorable situation				Unfavorable situation			
		M±SD	F	p	Scheffé	M±SD	F	p	Scheffé
Job stress	Supporting/giving <sup>a</sup>	2.64±0.46	3.23	.025		2.61±0.45	3.50	.018	b > a
	Controlling/taking <sup>b</sup>	2.58±0.46				2.97±0.56			
	Conserving/holding <sup>c</sup>	2.74±0.43				2.67±0.50			
	Adapting/dealing <sup>d</sup>	2.94±0.52				2.69±0.37			
Job satisfaction	Supporting/giving <sup>a</sup>	3.03±0.34	1.15	.333		3.02±0.40	1.96	.124	
	Controlling/taking <sup>b</sup>	3.18±0.49				2.95±0.46			
	Conserving/holding <sup>c</sup>	3.11±0.36				3.06±0.40			
	Adapting/dealing <sup>d</sup>	2.97±0.52				3.20±0.40			
Organizational commitment	Supporting/giving <sup>a</sup>	3.14±0.37	2.73	.047	c > d	3.14±0.34	3.88	.011	d > b
	Controlling/taking <sup>b</sup>	3.20±0.47				2.99±0.43			
	Conserving/holding <sup>c</sup>	3.32±0.35				3.08±0.47			
	Adapting/dealing <sup>d</sup>	2.99±0.47				3.35±0.42			

21세에서 35세로 넓게 분포되어 있었다. 간호직을 선택하게 된 동기를 묻는 질문에 ‘졸업 후 취업이 용이’하다는 응답이 42.0%로 가장 많았는데, Hwang (1995)의 연구에서 ‘부모와 친지의 권유’로가 35.4%로 가장 많이 나타났으며, Yoon과 Kim (2006)의 연구에서는 51.9%로 ‘본인의 희망’에 의해 간호사를 선택하여 연구마다 그 결과에 차이가 있었는데, 이는 시대의 변화에 따른 현실을 반영하는 것으로 보인다. 최근 전문 여성 직업으로서 간호직에 대한 선호도가 높아지고 취업난과 맞물리며 그에 따라 간호직을 선택하는 간호사의 수는 늘어나고 있지만 해마다 이직과 함께 병원에서 요구되는 간호 인력을 고려해 볼 때 적절한 인력관리를 위한 초보간호사를 이해할 수 있는 새로운 접근방법이 필요하다고 생각된다.

### 2. 초보간호사의 LIFO 행동유형

LIFO 행동유형은 4가지 유형으로 나누어 볼 수 있으며, 각각의 유형은 강점-약점을 나타내고 있다. LIFO 이론에서는 어느 하나의 이상적인 행동유형을 설정해두지 않으며, 호의적인 상황과 스트레스 상황인 비호의적인 상황에서 나타나는 행동유형이 달라질 수 있다(Atkins, 2003). 본 연구대상자들의 LIFO 행동유형은 지지-포기형(S/G형)이 호의적인 상황에서 48.1%, 스트레스 및 갈등 상황인 비호의적 상황에서 37.4%로 나머지 다른 유형에 비해 가장 많았다. 지지-포기형(S/G형)은 생산적으로 활용되면 충성스럽고 협동심이 강한 면모를 가진 유형으로 이러한 강점을 잘 관리하여 간호조직에 효과적으로 적응하도록 하고 더 나아가 간호전문가로서 장기적인 활동을 이끄는 것이 필요할 것으로 사료된다. 하지만 초보간호사는

새로운 환경, 즉 스트레스 상황에 직면에 있으며 이러한 비호의적인 상황에서 지지-포기형(S/G형)은 그 상황에 대한 책임 의식을 강하게 느끼는 경향이 있고, 극도의 긴장 속에서 다른 사람의 기여에 상당히 의지하게 된다. 이러한 결과는 일개 병원 초보간호사의 LIFO 행동유형 결과로 일반화하기에 제한점이 있으나 이와 같은 행동 특성을 파악하여 초보간호사가 병원생활에 용이하게 적응해가며 조직에 몰입할 수 있는 방향을 제시하고 서로의 성향을 보완해나가는 이해가 필요하다고 하겠다.

프리셉터의 LIFO 행동유형을 파악한 Jeong (2012)의 연구에서는 호의적 및 비호의적 상황 모두에서 적응-타협형(A/D형)이 각각 31.8%, 29.4%로 가장 많이 차지하고 있었는데, 이와 관련하여 신규간호사의 LIFO 유형에 보완 가능한 프리셉터 간호사를 선정하여 서로의 만족도를 높여줄 수 있는 환경을 조성하고 그에 따른 연구가 필요하다고 생각한다. 또한 이러한 신규간호사와 프리셉터 간호사를 대상으로 LIFO 행동유형을 비교하고 프리셉터-신규간호사 연계를 통한 만족도 및 효과를 검증하는 연구도 필요하다고 생각한다.

### 3. LIFO 행동유형에 따른 직무 스트레스, 직무만족 및 조직몰입

본 연구에서 초보간호사의 직무 스트레스는 LIFO 행동유형에 따라 유의한 차이가 있었는데, 호의적 상황에서는 적응-타협형(A/D형)이 2.94점으로 유의하게 직무 스트레스가 높았으며, 비호의적 상황 시 주도-강제형(C/T형)이 지지-포기형(S/G형)보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

호의적 상황에서 가장 높게 나타난 적응-타협형(A/D형)은 타인을 배려하고 상대가 원하는 것을 만족시켜주는 것을 최상으로 하며, 원만한 관계를 유지하기 위한 감정입이 가능하다. 하지만 적응-타협형(A/D형)의 강점이 지나치면 그들은 사람들을 거부하는 것으로 보이거나 다른 사람들로 부터 소외될 경우를 매우 두려워하며 이에 매우 민감해진다(Atkins, 2003). 호의적 상황, 즉 일반적인 상황에서 적응 타협형(A/D형)을 지닌 초보간호사의 직무 스트레스가 높은 이유는 다양한 사람들을 접하며 근무하는 간호라는 직무 특성 안에서 타인을 배려하고 상대를 만족시키려하는 성향에 비춰 다른 유형에 비해 직무 스트레스가 높게 측정되었을 것으로 유추해 볼 수 있으며, 적응-타협형이 호의적 상황에서 지속적으로 직무 스트레스를 느끼지 않도록 자신의 성향을 파악하여 과잉사용을 조절하고, 약점을 보완해줄 수 있는 기술훈련 및 교육이 필

요하다고 생각한다.

비호의적인 상황, 즉 스트레스 및 갈등 상황에서는 주도-강제형(C/T형)이 직무 스트레스가 가장 높게 나타났고, 사후 검증결과 지지-포기형(S/G형)보다 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 프리셉터를 대상으로 한 Jeong (2012)의 연구에서는 비호의적 상황 시 신중-고집형(C/H형)이 유의하게 직무 스트레스가 높게 측정되어 본 연구와는 또 다른 결과를 보여주었다. 또한 LIFO행동유형 관련 연구가 부족하여 또 다른 행동유형인 DISC 행동유형을 활용한 연구를 바탕으로 본 연구의 결과와 비교해보면 의료기관 구성원을 대상으로 한 Kang (2007)의 연구에서 주도형이 직무 스트레스가 가장 높았다. DISC행동유형 중 주도형은 주도적이고 단호하여 통제하기 좋아하는 행동유형으로 LIFO행동유형 중 주도-강제형(C/T형)과 유사한 특징을 지니고 있다. 주도-강제형(C/T형)은 기회를 놓치지 않고 경쟁하는 것을 최상으로 하며 이 유형을 선호하는 사람들은 항상 지시하는 위치에 있으려 하는데, 간호사 집단은 서열관계에 놓여 있고 초보간호사는 간호 상황에 대한 경험 및 지식이 부족하고, 복잡한 업무처리 및 다양한 대인관계가 미숙한 점에 기인하여 스스로 해결할 수 있는 직무가 어려운 반면 간호 상황은 독립적인 의사결정, 업무수행에 대한 책임이 요구되는 만큼 이러한 비호의적인 상황에서 주도-강제형(C/T형)은 높은 직무 스트레스를 느꼈으리라 사료된다. 특히 호의적인 상황의 주도-강제형은 직무 스트레스가 낮은 반면에 비호의적인 상황에서는 직무 스트레스를 높게 인식하는 것으로 나타났는데 LIFO 행동유형은 사람의 유형이 호의적, 비호의적 상황에서 반드시 일치하는 형태로 반응이 나타나지 않는다는 점과 관련하여 각 상황의 LIFO유형들의 강점과 약점을 파악하여 보완할 수 있는 방안마련이 필요하다.

무엇보다 응급 및 갈등상황이 빈번하게 일어나는 병원환경에서 간호사들을 비호의적 상황에 더 많이 노출되는데, 이러한 점에서 주도-강제형(C/T형)의 직무 스트레스에 대한 이해와 관리가 요구되며, 직무 스트레스를 대처하고 약점을 보완할 수 있도록 상대적으로 낮은 직무 스트레스를 보인 지지-포기형(S/G형)의 강점을 안내하는 것이 필요하다. 본 연구결과만으로 일반화하기에 제한이 있지만, 변수들마다 각 상황(특히 비호의적)에 따라 낮게 평가된 행동유형과 상대적으로 높게 평가된 행동유형을 추후에 분석하여 약점을 보완할 수 있는 연구가 필요하다.

본 연구에서 LIFO 행동유형에 따른 초보간호사의 직무만족 차이에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 프리셉터를 대상으로 LIFO행동유형을 활용한 Jeong (2012)의



연구에서도 유형별 직무만족에 유의한 차이를 보이지 않은 반면, 또 다른 행동유형인 DISC 행동유형과 관련한 연구에서는 의향적이고, 인간지향적인 사교형이 직무만족이 높게 나타났다(Bang et al., 2010; Roh, 2011). 이처럼 성격 혹은 행동유형별 직무만족 정도에 일관성을 보이지 않고, 무엇보다 LIFO 행동유형과 관련한 선행연구가 부족하다는 점을 고려하여 LIFO 행동유형을 활용하여 간호사를 대상으로 직무만족도를 반복 연구하여 비교할 필요가 있다.

LIFO 행동유형에 따른 상황별 조직몰입의 차이에서는 호의적 상황에서 신중-고집형(C/H형)이 적응-타협형(A/D형)보다 조직몰입정도가 유의하게 높았고, 비호의적 상황에서는 적응-타협형(A/D형)이 주도-강제형(C/T형)보다 조직몰입이 높게 나타났다. 호의적인 상황에서 가장 높게 나타난 신중-고집형(C/H형)은 자신이 갖고 있는 것을 최대한 활용하여 두뇌를 쓰는 것을 최상으로 하며, 실천적이고 논리적이며 정확하고 끈기가 있는 유형이다. 이러한 유형은 조직화에 용이하며 관료주의적 특성이 있어 조직몰입이 높은 것으로 판단된다. 이러한 결과를 바탕으로 상대적으로 조직몰입정도가 낮게 측정된 적응-타협형(A/D형)이 병원조직에 몰입할 수 있도록 신중-고집형(C/H형)의 강점을 이용하여 보완할 수 있는 관리가 요구된다.

반면에 비호의적인 상황에서는 적응-타협형(A/D형)이 조직몰입 정도가 높게 나타났는데, LIFO 행동유형과 관련된 선행연구가 없어 직접적인 비교가 어려워 다른 성격유형 도구로 측정된 연구를 살펴보면, 간호사의 성격특성과 조직몰입 간의 관계를 살펴본 Woo (2008)의 연구에서 정중하고 협조적이며 관대하고 양보심과 인내심이 많고 세심한 배려를 해주고 이타적인 '친화성' 유형이 조직몰입에 정적 상관관계를 보여 본 연구에서 비호의적 상황의 연구결과에 간접적으로 지지하는 것으로 보여진다. 이는 적응-타협형(A/D형)이 사교적이고 유연하며 정열적으로 원만한 관계를 유지하기 위한 감정이입이 가능한 유형이기 때문에 다양한 인간관계, 인간생명을 다루는 직업적 위치, 과중한 업무 등 스트레스 상황에 자주 노출되는 간호사들의 비호의적인 상황에서 적응-타협형(A/D형)이 상대적으로 다른 유형에 비해 조직몰입이 높게 나타난 것으로 사료된다. 무엇보다 간호사라는 직업은 임상 상황에서 다양한 스트레스를 경험하게 되는 비호의적인 상황이 많기 때문에 본 연구결과를 바탕으로 비호의적인 상황에서 직무 스트레스 정도가 높고 조직몰입정도가 낮은 주도-강제형(C/T형)에 대한 관리가 필요하며, 조직몰입을 향상시키기 위해 이를 보완하기 위한 적응-타협형(A/D형)의 강점을 활용할 수 있는 방법을

모색할 필요가 있다.

전반적으로 다양한 성격 및 행동유형 도구를 통한 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입에 관련한 비교 및 관계로는 일관성 있는 결과를 도출해내지 못한바 향후 LIFO 행동유형을 활용하여 초보간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입을 분석하고 간호업무와 관련된 변인들을 선택하여 후속 연구가 필요하다.

LIFO 행동유형에는 최상의 규범이나 방법은 존재하지 않으며, LIFO 기법은 조직 내 구성원들의 각기 다른 강점을 찾아 발전시키고 개인의 강점을 결합 및 조직의 활성화를 꾀하는 것을 가장 큰 목표로 하며, 조직구성원들이 일을 하는데 있어 서로의 유형을 이해하고 업무스타일에 맞게 원활한 의사소통이 이루어지게 하여 긍정적인 조직분위기 형성 및 대인관계에서 비롯되는 갈등이 해소될 수 있다고 본다(Atkins, 2003). 이러한 기법을 통해 호의적 상황과 비호의적 상황에서의 초보간호사의 행동유형을 분석하면서 그들의 행동 및 의사소통을 이해하고, 새로운 환경에 놓인 초보간호사들에게 개별적인 접근이 이루어지도록 하며, 초보간호사의 강점을 파악하여 그 강점을 최대한으로 발휘할 수 있는 상황을 길러주어 각 개인의 성취수준을 높이고 조직에 몰입할 수 있도록 도와주는 것이 필요하다고 사료된다.

이상을 통해 본 연구의 의의를 살펴보면, 간호실무 측면에서 초보간호사의 LIFO 행동유형을 고려하여 효율적인 간호인력 배치 및 관리가 필요하고, LIFO 행동유형을 바탕으로 초보간호사가 자신의 강점을 발달시키고, 약점을 보완하여 병원 생활 적응과 함께 직무 스트레스를 감소시키고 직무만족 향상 및 조직에 효과적으로 몰입할 수 있는 프로그램 개발이 필요함을 확인하였다. 간호연구 측면에서는 초보간호사를 대상으로 국내외에서 LIFO 행동유형을 적용한 연구가 이루어지지 않았다는 점에서 이와 관련한 간호연구의 기초자료를 제공하였다는 점에 의의가 있다. 그러나 LIFO 행동유형은 호의적/비호의적 두 가지 상황으로 나뉘어 행동유형이 분류되는 특징을 지니고 있으나 각 상황에 따른 행동유형이 반드시 일치하지 않으므로 행동유형 진단 및 관리 시 유의할 필요가 있으며, 본 연구는 일개 병원 초보간호사의 LIFO 행동유형의 결과로 확대해석하는데 신중을 기해야 한다.

## 결론

본 연구는 경력 3년 이하의 초보간호사 131명을 대상으로 LIFO 행동유형을 적용하여 초보간호사의 LIFO 행동유형을

파악하고, 그에 따른 직무 스트레스, 직무만족도 및 조직몰입을 비교하기 위한 서술적 조사연구로서 추후 초보간호사의 직무 스트레스를 낮추고, 직무만족을 높여 조직에 몰입을 증진시킬 수 있는 방향을 제시하고, 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 간호행정에 도움이 되는 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

본 연구에서 초보간호사들의 LIFO 행동유형은 호의적/비호의적 상황에서 지지-포기형(S/G형)이 가장 많았고, 직무 스트레스, 직무만족 및 조직몰입 모두 중등도 이상으로 나타났다. LIFO 행동유형별 직무 스트레스는 호의적 상황에서 적응-타협형(A/D형)이, 비호의적 상황에서는 주도-강제형(C/T형)이 지지-포기형(S/G형)보다 높았으며, LIFO 행동유형 별 직무만족에는 유의한 차이가 없었다. LIFO 행동유형에 따른 조직몰입은 호의적인 상황에서 신중-고집형(C/H형)이 적응-타협형(A/D형)보다 높았고, 비호의적인 상황에서는 적응-타협형(A/D형)이 주도-강제형(C/T형)보다 조직몰입이 높게 나타났다.

본 연구결과를 바탕으로 LIFO 행동유형을 활용하여 초보간호사의 직무만족 향상과 직무 스트레스를 관리하기 위한 중재개발을 통해 LIFO 행동유형별로 호의적/비호의적 상황에 맞는 자신의 강점을 파악하고 자신에게 맞는 갈등관리, 대인관계 유지방법 등 행동전략을 개발하여 효과적인 조직몰입을 이룰 수 있는 지속적인 관리 및 연구가 필요하다고 사료된다.

또한, 성격 및 행동유형과 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입에 관련하여 비교 및 관계에 대해 일관성 있는 결과를 도출해내지 못한바 LIFO 행동유형을 활용하여 초보간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입을 분석하고 간호업무와 관련된 변인들을 선택하여 반복 연구를 제안한다.

## REFERENCES

- Atkins, S. (2003). *The name of your game* (I. K., Kim & S. B., Lee, Trans.). Seoul: Munhak Segye-Sa. (Original work published 1981)
- Atkins, S., & Katcher, A. (1971). *Life orientations survey*. Beverly Hills, CA: LIFO Associates.
- Bang, K. H., Jang, H. K., & Jung, Y. M. (2010). Relation between the DISC behavior, coping type and level of stress and job satisfaction, organizational commitment of hospital employees. *Korean Journal of Hospital Management, 15*(3), 17-32.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Menlo Park, Calif.: Addison-Wesley.
- Brown, H., & Edelmann, R. (2000). Project 2000: A study of expected and experienced stressors and support reported by students and qualified nurses. *Journal of Advanced Nursing, 31*, 857-864. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01344.x>
- Choi, J. H. (1999). *A study on job stress and coping types for nurses*. Unpublished master's thesis, Inha University, Incheon, Korea.
- Hong, Y. K. (2006). *Industrial and organizational psychology*. Seoul: Hyungseul.
- Hwang, S. S. (1995). A study of relationship between perceptive social support and stress type, level of clinical nurse. *Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 4*, 119-131.
- Im, S. B., & Kim, K. E. (2005). Clinical nurses's job stress and coping strategies according to personality type. *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing, 14*, 390-399.
- Jeong, Y. H. (2012). *Job satisfaction and job stress according to LIFO behavior types of preceptors*. Unpublished master's thesis, Kangwon National University, Chuncheon, Korea.
- Kang, J. H. (2007). *Study on the DISC pattern of constituent and the influence of revolutionary leadership that affects to job stress*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K., Lee, H. J., Yun, S. E., Jeon, M. K., et al. (2005). Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 10*, 7-18.
- Kim, K. J. (1986). *An empirical study on the turnover decision process model*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, Korea.
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing, 14*, 28-37.
- Kim, S. D. (2007). *The relationship among sport organization employees' DISC behavior, job satisfaction, and organization commitment*. Unpublished master's thesis, Korea National Sport University, Seoul, Korea.
- 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 Journal of Preventive Medicine, 29*, 295-309.
- Koh, M. S. (2003). A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses. *Korean Journal of Hospital Management, 9*, 315-327.
- Lee, S. K., & Park, J. H. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nur-

- ses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2, 5-15.
- Lee, Y. R., Kim, S. H., & Chu, M. S. (2013). Stress, stress coping, and school adaptation according to myers-briggs type indicator (MBTI) personality type in freshmen nursing students. *Journal of Korean Academy Society of Nursing Education*, 19, 172-182. <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.2.172>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: *The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The management of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- O'Shea, M., & Kelly, B. (2007). The lived experiences of newly qualified nurses on clinical placement during the first six months following registration in the Republic of Ireland. *Journal of Clinical Nursing*, 16, 1534-1542. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01794.x>
- Park, H. H., Park, K. S., Yom, Y. H., & Kim, K. H. (2006). Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36, 244-254.
- Roh, E. K. (2011). *Influence of job stress, DISC behavioral type and organizational social capital on job satisfaction among some nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Chosun University, Gwangju, Korea.
- Son, H., Koh, M., Kim, C., & Moon, J. (2001). The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31, 988-997.
- Woo, K. H. (2008). *Relationship of interpersonal relation tendency personality and job satisfaction organizational commitment among clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.
- Yang, C. S. (1994). *Organization theory*. Seoul: Parkyoungsa.
- Yoon, S. H., & Kim, B. S. (2006). New graduate nurses' stress, stress coping, adaptation to work, and job satisfaction: Change comparison by personality. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12, 491-500.