

간호사의 직무스트레스와 소명의식이 조직몰입에 미치는 영향: 부산시 소재 대학병원의 일반간호사를 중심으로

김문정, 이유미‡
부경대학교 간호학과

The Influence of Job Stress and Calling on the Organizational Commitment of Nurses: Focused on Clinical Nurses at University Hospitals in Busan

Moon-Jeong Kim, Yu-Mi Lee‡

Department of Nursing, Pukyong National University

<Abstract>

Objectives : This study was conducted to test the influence of job stress and calling on the organizational commitment of clinical nurses. **Methods** : 220 clinical nurses at two university hospitals in Busan were recruited. They were asked to complete a questionnaire, and 192 data sets were included in the statistical analysis. **Results** : The mean score of the clinical nurses' organizational commitment was 4.0. All subdomains of job stress and calling were found to have correlations with organizational commitment. The organizational system ($t=-6.099$, $p<.001$), lack of reward ($t=-3.990$, $p<.001$), purpose/meaningfulness ($t=3.624$, $p<.001$), and occupational climate ($t=-3.581$, $p<.001$) were revealed to have influences on the organizational commitment. The model was statistically significant, explaining 52.2% of the variance ($F=47.808$, $p<.001$). **Conclusions** : To help clinical nurses become committed to their organizations, administrators need to build fair and rational organizational systems, strengthen various types of rewards, and help nurses reconcile nursing and the meaning of their lives. In addition, every nurse should endeavor to change the nursing organizational climate which is based on vertical collectivism, to a rational climate.

Key Words : Nurses, Organizational Commitment, Job Stress, Calling

* 이 논문은 부경대학교 자율창의학술연구비(2016년)에 의하여 연구되었음.

‡ Corresponding author : Yu-Mi Lee(yumi@pknu.ac.kr) Department of Nursing, Pukyong National University

• Received : Jul 31, 2016

• Revised : Sep 4, 2016

• Accepted : Sep 20, 2016

I. 서론

1. 연구의 필요성

간호사는 병원의 인력자원 가운데 최대 구성비를 차지하며, 가장 가까운 곳에서 환자를 간호한다는 측면에서 보았을 때, 병원 서비스의 질적 향상과 개선을 위해 우선적으로 초점을 두어야 할 집단이다. 그럼에도 불구하고 최근 병원간호사의 이직률은 13.9%로 높은 수준이며, 직위별 간호사 이직률은 일반간호사가 93.5%로 대부분을 차지한다[1]. 일반간호사의 높은 이직률은 이들에 대한 효율적인 인적자원 관리의 필요성을 제기한다.

조직몰입은 조직 구성원으로 남으려는 강한 욕구, 조직의 목표와 가치에 대한 확고한 신뢰와 이에 대한 수용, 조직을 위한 고도의 헌신과 희생의 의사로 정의된다[2]. 조직몰입이 될 때 개인은 심리적 만족과 더불어 동기부여를 얻게 되고, 긍정적인 직무수행 태도와 높은 직무성적을 보이며, 근속년수가 길어지고, 결근이나 이직하는 비율이 감소된다[3]. 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 변인은 직무의 자율성, 유용한 커뮤니케이션, 공정한 절차 인식, 상사의 신뢰, 감독의 질, 조직의 지원, 직무만족, 경력 등이었으며[4][5], 부정적인 영향요인은 역할갈등, 역할모호성, 동료와의 갈등, 직무소진, 직무스트레스로 보고되었다[6]. 조직몰입에 대한 관심이 높아지면서 병원간호사들의 조직몰입에 대한 연구들이 진행되고 있다.

직무스트레스는 직무와 관련해 조직에서 상호작용하는 과정에서 조직 목표와 개인욕구 간의 불균형으로 초래되는 역기능적 지각이나 감정이다[4]. 한국 근로자의 직무스트레스는 OECD 국가 가운데 최고 수준이고 직장인의 87.8%가 직무스트레스로 정신적 무기력증과 스트레스성 소화기질환 등 신체·정신 이상을 경험하고 있다[5]. 특히 의료종사자는 의료의 분업화와 전문화, 의료 기술과 정보

의 발달, 병원 간 경쟁 심화, 소비자의 높은 요구와 관련된 새로운 역할로 부담과 스트레스가 더욱 가중되고 있다[6]. 직무스트레스가 높은 경우 개인은 조직 밖에서 그 대체물을 찾고자 시도하기 때문에 조직몰입이 감소되는데, 간호사의 직무스트레스는 소진과 이직의도에 영향을 미치는 요인이며, 조직몰입과 관련성이 높은 변인으로 보고되었다[6]. 직무스트레스는 근무환경, 업무부담, 역할모호성, 소진 등에 영향을 받고, 이직에 대한 높은 설명력이 보고되고 있지만, 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구는 부족하다. 그리고 직무스트레스는 여러 속성들로 이루어진 구성개념으로, 각 하부요인이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 밝혀진 바가 없어 이에 대한 파악이 이루어진다면 조직몰입을 증진하기 위한 구체적인 방향 제시에 도움이 되리라 생각한다.

최근 소명의식을 조직연구에 적용하려는 시도가 늘고 있다. 소명의식은 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하며, 그로 인해 사회의 공공선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미한다[7]. 소명의식의 하부요인인 초월적 부름, 목적·의미, 친사회적 지향이 조직몰입과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다[8]. 소명의식은 안정적이고 변화가 어려운 기질적인 속성이 아니라 발전과 관리가 가능한 상태적인 속성이므로[9], 간호사의 조직몰입을 제고하는 방안으로 소명의식에 주목할 필요가 있다. 소명의식은 서양의 기독교 사상에 기반을 둔 개념으로 조직성공에 미치는 효과에 대한 연구가 한국인을 대상으로 충분히 이루어지지 않았다. 국내 직장인을 대상으로 한 연구[10]에서 소명의식은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지 않았고, 심리적 자본 및 조직 동일시를 매개로 한 간접효과가 유의하게 나타났다. 간호사를 대상으로 한 연구로는 소명의식이 재직의도에 영향을 미친다는 보고가 있었지만[11], 조직몰입에 미치는 영향은 파악되지 않았다.

조직몰입에 대한 직무스트레스와 소명의식의 영향에 대한 연구가 간호사를 대상으로 충분히 이루어지지 않았기에 본 연구에서는 일반간호사의 직무스트레스와 소명의식의 각 하부요인이 조직몰입에 미치는 영향을 규명함으로써 일반간호사의 조직몰입 개선을 위한 전략 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 특성에 따른 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 직무스트레스, 소명의식과 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무스트레스, 소명의식과 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 부산시에 소재한 대학병원에서 근무하는 일반간호사를 대상으로 직무스트레스와 소명의식이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 2015년 9월 1일부터 10월 31일까지 부산시에 소재한 2개 대학병원에 소속된 간호사 가운데 편의 표본추출한 192명이었다. 대상자 선정 기준은 다음과 같았다.

- 1) 부산시 소재 대학병원에 근무
- 2) 임상경력 1년 이상인 일반간호사

- 3) 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자

3. 연구도구

1) 일반적 특성

본 연구에서 일반적 특성은 연령, 학력, 종교, 결혼상태, 직무 특성은 근무부서, 임상경력, 근무형태로 구성되었다.

2) 조직몰입

조직몰입은 Mowday et al.[12]이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 Kim [13]이 번안한 도구로 측정하였다. 본 도구는 15문항으로 구성된 7점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)이며 점수가 클수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 값이 .89이었고, 본 연구에서는 .90이었다.

3) 직무스트레스

직무스트레스를 측정하기 위하여 Chang et al.[14]이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale: KOSS) 단축형을 사용하였다. 본 도구는 전국 10,000명 이상의 근로자를 대상으로 신뢰도와 타당도 검증 과정을 거쳐서 개발된 표준화된 측정도구로 일반적인 한국인의 모든 직업에 적용할 수 있도록 고안되었다. KOSS는 일반 직장인들의 주요 스트레스 요인을 찾아내고 각 하부요인별 직무스트레스의 수준을 평가할 수 있다. 본 도구는 직무요구, 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등 7개의 하부요인에 총 24문항으로 구성되었으며, 4점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 4=매우 그렇다)이고 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 각 영역별로 100점으

로 환산한 후, 영역별 환산 점수를 합산하여 8로 나누어 총점을 계산한다. Chang et al.[14]은 상위 25% 범위 내에 포함되는 점수를 관리가 필요한 점수로 제시하고 있다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 직무요구 .71, 직무자율성 결여 .66, 관계갈등 .67, 직무불안정 .61, 조직체계 .82, 보상부적절 .76, 직장문화 .51이었고, 본 연구에서는 직무요구 .74, 직무자율성 결여 .58, 관계갈등 .72, 직무불안정 .64, 조직체계 .76, 보상부적절 .70, 직장문화 .62이었다.

4) 소명의식

소명의식은 Sim & Yoo[10]가 한국어로 번역·수정한 한국판 소명의식 척도(Calling and Vocational Questionnaire: CVQ)를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 3가지 하부요인(초월적 부름, 목적·의미, 친사회적 지향)에 총 12문항으로 구성되어 있으며 4점 리커트 척도(1=전혀 해당되지 않는다, 4=전적으로 해당된다)이다. 점수가 클수록 소명의식이 높음을 의미하며, 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 초월적 부름 .83, 목적·의미 .74, 친사회적 지향 .71이었고, 본 연구에서는 초월적 부름 .81, 목적·의미 .82, 친사회적 지향 .70이었다.

4. 자료수집 방법

B대학교 기관생명윤리위원회의 연구윤리 심의를 얻은(1041386-20150911-HR-012-03) 후 자료수집을 시작하였다. 설문조사를 위하여 부산시 소재 2개 대학병원 간호부의 허락을 얻은 뒤, 초번 근무 퇴근 시간에 맞추어 연구자가 병동을 직접 방문하여 임상경력 1년 이상인 일반간호사의 인원을 파악한 후 설문지를 전달하였고 병동의 모든 대상자가 설문지 작성을 완료한 후 연구자에게 전화 연락을 주면 직접 방문하여 수거하기로 하였다. 응답

내용의 기밀성을 보장하기 위하여 회수용 봉투를 밀봉할 수 있도록 처리하였다. 자발적인 참여율과 응답의 충실성을 높이기 위하여 모든 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다. 이러한 방법으로 230부의 설문지를 배부하였고 216부를 회수하였다. 회수된 설문지 가운데 대상자 선정기준에 부적합한 설문지와 응답이 누락된 설문지를 제외한 192부의 자료를 최종 분석에 활용하였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 18.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 특성은 평균, 표준편차, 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 직무스트레스, 소명의식과 조직몰입의 정도는 기술통계로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 직무 특성에 따른 조직몰입의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.
- 4) 대상자의 직무스트레스, 소명의식과 조직몰입간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 Stepwise multiple regression을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 직무 특성에 따른 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 23~28세가 68.2%로 가장 많았고 29~34세가 22.4%, 35~41세가 9.4%이었다. 대상자의 48.4%가 학사학위를 소지하였으며 41.7%가 전문학사, 9.9%가 석사 이상의 학위를 소지하고 있었다. 종교는 없는

경우가 55.7%로 가장 많았고, 그 다음으로는 불교(27.1%), 천주교(9.4%), 기독교(7.8%) 순이었다. 대상자의 대부분(76.0%)이 미혼이었으며 23.5%가 기혼이었다. 대상자의 직무 특성을 살펴보면, 임상경력은 1~4년이 54.7%로 가장 많았고 5~9년이 28.1%, 10~14년이 12.0%, 15~20년이 5.2%이었고, 대부분(67.2%)이 일반병동에 근무하고 있었으며 특수병동 25.5%, 외래를 포함한 기타 부서가 6.8%이었다. 근무형태는 대부분(91.1%) 3교대 근무를 하고 있었으며 초번 고정근무가 5.2%, 2교대 근무가 3.6%이었다. 대상자의 일반적 특성과 직무 특성에 따른 조직몰입의 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의하게 나타난 변수가 없었다<Table 1>.

2. 대상자의 직무스트레스, 소명의식과 조직몰입의 정도

대상자가 인식하는 직무스트레스의 수준을 살펴보면 총점이 평균 48.9점이었고, 하부요인별 평균 점수는 직무요구가 73.6점으로 가장 높았으며 조직체계 52.4점, 보상부적절 52.3점, 직무자율성 결여 50.5점, 직장문화 43.6점, 직무불안정 38.5점, 관계갈등이 32.9점이었다. 그리고 Chang et al.[13]에서 관리가 필요한 수준으로 제시한 75% Quartile 점수와 비교했을 때 25%보다 높게 나타난 하부요인은 직무요구(54.7%)로, 본 연구의 대상자가 일반근로자에 비해 직무스트레스를 높게 지각한 영역은 직무요구이었다. 소명의식은 평균 2.2점으로, 하부요인 가운데 목적·의미와 친사회적 지향이 2.4점이었고 초월적 부름이 1.9점으로 가장 낮았다. 대상자의 조직몰입 수준은 평균 4.0점이었다<Table 2>.

<Table 1> Differences of Organizational Commitment by General and Job-related Characteristics (N=192)

Variables	Classification	n	(%)	M±SD	t/F(p)
Age (years)	23~28	131	(68.2)	3.97±0.84	1.393
	29~34	43	(22.4)	4.15±0.65	(.251)
	35~41	18	(9.4)	3.82±0.67	
Education (degree)	Associate	80	(41.7)	4.04±0.69	0.195
	Bachelor	93	(48.4)	3.97±0.89	(.823)
	≥Master	19	(9.9)	3.96±0.60	
Religion	None	107	(55.7)	4.03±0.83	1.740
	Buddhism	52	(27.1)	3.81±0.67	(.160)
	Catholic	18	(9.4)	4.15±0.72	
	Protestant	15	(7.8)	4.24±0.86	
Marriage	Yes	45	(23.5)	4.08±0.76	-0.760
	No	146	(76.0)	3.97±0.80	(.448)
	No response	1	(0.5)		
Career length (years)	1~4	105	(54.7)	4.00±0.86	0.764
	5~9	54	(28.1)	3.93±0.64	(.516)
	10~14	23	(12.0)	4.21±0.70	
	15~20	10	(5.2)	3.89±0.85	
Work area	General	129	(67.2)	4.04±0.77	0.426
	Special	49	(25.5)	3.92±0.86	(.654)
	Miscellaneous	13	(6.8)	3.96±0.71	
	No response	1	(0.5)		
Shift pattern	3-shift	175	(91.1)	4.00±0.79	1.847
	Day-fixed	10	(5.2)	3.58±0.78	(.161)
	2-shift	7	(3.6)	4.32±0.53	

<Table 2> Degree of Study Variables (N=192)

Variables	Min-Max		Mean±SD			≥Q.75 n (%)	
Job stress	17.9	- 74.2	48.9	± 9.33	44	(22.9)	
Job demand	33.3	- 100.0	73.6	± 16.69	105	(54.7)	
Insufficient job control	16.7	- 100.0	50.5	± 14.89	17	(8.9)	
Organizational system	0.0	- 100.0	52.4	± 17.72	26	(13.5)	
Occupational climate	0.0	- 91.7	43.6	± 15.84	44	(22.9)	
Interpersonal conflict	0.0	- 77.8	32.9	± 14.98	20	(10.4)	
Lack of reward	0.0	- 100.0	52.3	± 16.43	15	(7.8)	
Job insecurity	0.0	- 100.0	38.5	± 21.57	34	(17.7)	
Calling	1.1	- 3.9	2.2	± 0.50			
Transcendent summons	1.0	- 4.0	1.9	± 0.67			
Purpose/meaningfulness	1.0	- 4.0	2.4	± 0.53			
Pro-social intentions	1.3	- 4.0	2.4	± 0.50			
Organizational commitment	1.8	- 7.8	4.0	± 0.78			

3. 대상자의 직무스트레스, 소명의식과 조직몰입 간의 관계

대상자의 직무스트레스, 소명의식과 조직몰입 간의 상관관계는 <Table 3>과 같다. 대상자의 직무스트레스와 조직몰입은 통계적으로 유의하게 음의 상관관계를 나타내었고($r=-.66, p<.001$), 소명의식과 조직몰입은 통계적으로 유의하게 양의 상관관계를 나타내었다($r=.39, p<.001$). 직무스트레스의 7개 하부요인과 소명의식의 3개 하부요인도 모두 조직몰입과 통계적으로 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

4. 대상자의 직무스트레스와 소명의식이 조직몰입에 미치는 영향

직무스트레스와 소명의식이 대학병원간호사의 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 조직몰입과 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내었던 제 변수들을 독립변수로 투입하여 단계적 회귀분석을 수행하였다. 분석 결과, 조직몰입에 유의한 영향요인은 조직체계($t=-6.099, p<.001$), 보상부적절($t=-3.990, p<.001$), 목적·의미($t=3.624, p<.001$), 직

장문화($t=-3.581, p<.001$)로 나타났다. 변수들의 공차한계는 .630~.937, 분산팽창지수는 1.067~1.587로 다중공선성의 문제는 없었다. 대학병원 일반간호사의 조직몰입 모형은 통계적으로 유의하였고($F=47.808, p<.001$) 모형의 설명력은 52.2%로 나타났다<Table 4>.

<Table 3> Correlations of Job Stress and Calling with Organizational Commitment (N=192)

Variables	Organizational Commitment	
	r	p
Job stress	-.66	<.001
Job demand	-.33	<.001
Insufficient job control	-.25	<.001
Organizational system	-.62	<.001
Occupational climate	-.30	<.001
Interpersonal conflict	-.26	<.001
Lack of reward	-.55	<.001
Job insecurity	-.21	<.001
Calling	.39	<.001
Transcendent summons	.33	<.001
Purposemeaningfulness	.38	<.001
Pro-social intentions	.32	<.001

<Table 4> Factors influencing Organizational Commitment (N=192)

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
(constant)	5.281	.315		16.761	<.001		
Organizational system	-.018	.003	-.392	-6.099	<.001	.662	1.511
Lack of reward	-.013	.003	-.263	-3.990	<.001	.630	1.587
Purpose/meaningfulness	.303	.084	.203	3.624	<.001	.867	1.153
Occupational climate	-.010	.003	-.193	-3.581	<.001	.937	1.067

R²=.522, Adjusted R²=.511, F=47.808, p<.001

IV. 고찰

본 연구는 일반간호사들의 직무스트레스와 소명의식, 조직몰입의 정도를 살펴보고, 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 간호조직의 조직몰입 관리 방안을 제시하고자 시도되었다.

먼저 직무스트레스는 100점 만점에 48.9점으로 중간 정도였으며, 콜센터 여직원 44.9점[15]에 비해 높게 측정되었다. 직무스트레스의 하부요인 가운데 직무요구의 평균 점수가 73.6점으로 가장 높았고, 대상자의 54.7%가 상당히 높은 직무요구 수준을 나타내었다. 일반간호사의 직무스트레스가 이처럼 타 직종에 비해 높은 것은 과도한 직무요구 때문인 것으로 여겨진다. 직무요구는 과도한 업무량, 이에 따른 시간적 압박, 중복된 업무지시로 업무 중단, 동료나 부하직원에 대한 책임감, 과도한 직무부담 등을 포함하고 있다[14]. 우리나라는 인구 1,000명당 간호사 수가 1.8명에 불과하며 OECD 평균인 7.9명보다 크게 부족한 실정이다[14]. 높은 직무스트레스로 인해 종합병원 간호사들의 이직이 증가하고 이는 다시 남은 간호사들의 직무요구를 증가시키게 된다. 이러한 악순환의 고리를 차단하기 위해서는 의료기관 종별로 간호사 1인당 담당 환자 수에 대한 현실적인 한계선을 정하고 의료기관이 이를 준수할 의지를 가지도록 유인하는 노력이 필요하다. 소명의식은 4점 만점에 평균 2.2점으로

로 중간 정도의 점수였고, 입사 3년 이내 간호사들을 대상으로 같은 도구를 이용하여 측정한 선행연구의 2.3점과 비슷한 수준이었다[11]. 본 연구대상자와 경력 차이가 있지만 직위가 일반간호사로 동일하여 비슷한 결과가 나온 것으로 보인다. 본 연구대상자의 조직몰입 정도는 7점 만점에 평균 4.0점이었고 이를 5점으로 환산하면 2.9점이었다. 동일한 도구로 측정하지 않아 직접적인 비교는 어려우나 선행연구에서 5점 척도로 측정한 평균은 3.2-3.5점으로 본 연구대상자보다 약간 높았고 연령과 근무경력이 많을수록 높았다[16][17]. 조직몰입은 직위에 따라 유의한 차이가 보고되기도 하였으나[16], 직위가 조직몰입에 영향을 미치지 않았다는 결과도 있었다[17]. 추후 수간호와 일반간호사의 조직 관련 특성을 비교하는 연구도 필요할 것으로 보인다.

본 연구에서 대상자의 직무스트레스와 조직몰입은 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고($r=-.66$, $p<.001$), 직무스트레스의 7개 하위영역(직무요구, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화) 모두 조직몰입과 음의 상관관계를 보여주고 있다. 즉, 직무스트레스가 낮을수록 조직몰입이 높았고, 하위영역에서는 직무요구가 낮고, 직무자율성이 보장되며, 조직문화와 조직체계가 긍정적이고, 관계갈등이 적으며, 보상이 적절하다고 여길수록 조직몰입이 높음을 알 수 있다.

이러한 결과는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계를 조사한 연구에서 두 변수가 유의한 음의 상관관계를 보인 선행연구의 결과와 유사하며[18], 간호사 외의 타 직종에서도 두 변수 간의 유의한 음의 상관관계가 보고되고 있다[19]. 직무스트레스가 높을수록 조직에 불만을 가지며, 직무스트레스는 이직에도 영향을 미치므로 직무스트레스를 관리할 수 있는 전략을 개발하는 것이 필요하다.

일반간호사의 소명의식과 조직몰입 간에는 양의 상관관계($r=.39, p<.001$)가 있었으며, 소명의식의 3개 하위영역(초월적 부름, 목적·의미, 친사회적 지향) 모두 조직몰입과 양의 상관관계를 보여주었다. 즉, 소명의식이 높을수록 조직몰입 정도가 높고, 초월적 부름, 목적·의미, 친사회적 지향을 높게 지각할수록 조직몰입이 높았다. 이러한 결과는 신입간호사를 대상으로 한 선행연구의 결과와 유사하였다[11]. 소명의식은 개인이 자신의 일에 대해 가지는 인식으로[10], 소명의식이 높을수록 일과 관련된 조직에도 긍정적인 인식을 가질 것으로 여겨진다. 소명의식이 높을수록 조직몰입이 높기 때문에 교육현장과 임상현장에서 이를 강화하기 위한 교육이 이루어져야 할 것이다.

본 연구에서 일반간호사의 조직몰입에 미치는 영향요인을 검정하기 위한 회귀분석 결과, 직무스트레스의 하위영역인 조직체계, 보상부적절, 직장문화와 소명의식의 하위영역인 목적·의미의 영향이 유의하게 나타났으며, 총 설명력은 52.2%이었다. 일반간호사의 조직몰입에 영향력이 있는 변수는 조직체계($\beta=-.392$), 보상부적절($\beta=-.263$), 목적·의미($\beta=.203$), 직장문화($\beta=-.193$)순으로 나타났다. 본 연구에서 직무스트레스의 하부요인인 '조직체계'는 조직몰입을 설명하는 가장 강력한 변인으로 나타났다. '조직체계'는 근무평가와 인사제도가 공정하고 합리적이라는 인식, 승진 가능성, 직위의 적합 등 인사제도에 대한 내용을 많이 포함하고

있으며, 그 외 업무수행에 필요한 조직의 지원과 조직 내 업무협조, 합리적 의사소통, 목적과 이해의 공유를 포함하고 있다[14]. 조직공정성(organizational justice)은 분배공정성(distributive justice)과 절차공정성(procedural justice), 상호작용 공정성(interactional justice)으로 구성된 개념인데[20], 절차공정성은 '병원에서 보상/처벌에 대한 결정의 기초가 되는 의사결정 기준이나 평가방법 같은 절차에 대한 공정성 인식'으로 정의되어 '조직체계'에서 인사제도에 대한 공정성과 합리성 인식 내용과 같다. 분배공정성은 '병원에서 결정된 자원 할당 결과나 판정의 공정성에 대한 인식'으로 '조직체계'에서 승진 가능성과 직위의 적합과 같은 내용이다. 그리고 상호작용 공정성은 '의사결정에 이르기 전까지 병원의 의사소통이 공정한지에 대한 인식'으로 '조직체계'에서 합리적 의사소통과 같은 내용이다. 본 연구에서 사용한 직무스트레스 도구의 하부요인인 '조직체계'는 명칭은 다르지만 실제적인 내용은 조직공정성과 매우 유사하다. 선행연구들에 의하면 분배공정성보다 절차공정성이 조직몰입에 더 중요한 역할을 한다[20]. 따라서 간호사가 조직에 더 몰입할 수 있도록 돕기 위해서는 승진이나 직무배치 등 인사가 이루어지는 절차에 세심한 주의를 기울일 필요가 있으며, 공정한 인사제도를 구축하고 운영하도록 노력하여야겠다.

보상부적절은 두 번째로 영향력이 높은 변수로 나타났는데, 본 연구대상자가 인식한 부적절한 보상에 대한 스트레스 비율(33.8%)은 일반 근로자(25%)에 비해 높은 편이었다[14]. 보상부적절은 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가한 것으로 금전적 보상, 존중, 흥미, 기대보상, 기대부적합, 능력개발 기회를 포함하고 있다[14]. 업무에 대한 정당한 금전적 보상은 물론이거니와 내적동기, 존중, 능력 개발 및 발휘의 기회, 기대보상 등도 보상의 내용에 포함되므로[14], 간호행정가는 간호사들의 내적 동기를 강화하고, 상

호 존중과 신뢰의 직장문화를 일구며, 개인의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회를 제공하고, 미래에 대한 비전을 제시하는 등의 노력을 실천해야 할 것이다.

본 연구에서 소명의식의 하부요인 가운데 '목적·의미'가 조직몰입의 유의한 영향요인으로 나타났고 '초월적 부름'과 '친사회적 지향'의 영향은 유의하지 않았다. 소명의식과 조직몰입의 직접적인 인과관계를 검정한 연구와 소명의식의 하부요인을 조직몰입의 관련요인으로 검정한 연구가 없어서 비교가 어렵지만, 본 연구의 결과는 소명의식이 심리적 자본 및 조직동일시를 매개로 조직몰입에 간접적인 영향을 준다고 보고한 선행연구의 결과와 유사하다[10]. 소명의식이 있는 사람은 자신의 일을 수단으로만 보지 않고 일에 의미를 부여하고, 재정적 보상을 초월하여 더 높은 직무만족과 더 적은 직무스트레스를 경험하기 때문에 조직몰입이 높으리라 예상된다.

소명의식은 자신을 넘은 존재로부터 경험하는 '초월적 부름', 일과 관련된 활동을 더 넓은 삶의 목적 및 의미와 연결시키는 '목적·의미', 동기의 주요 원천으로 타인 지향적인 가치와 목표를 지니는 '친사회적 지향' 등으로 구성된다[9]. 이 가운데 '초월적 부름'은 종교적 관점이 뚜렷한 요인으로 종교성이 배제된 직업에 대하여 상대적으로 세속적이라는 편견을 가질 위험이 있다. 우리나라 직장인을 대상으로 한 질적 연구에서 소명의식의 구성개념을 확인한 결과 '초월적 부름' 대신 '천직의식'이라는 보다 보편적인 요인을 발견하였다[21]. 그 외 하부요인으로는 '기여와 헌신 동기', '일 가치감', '일을 통한 목적지향' 등이 포함되었는데 이들은 '목적·의미', '친사회적 지향'과 유사한 내용이였다. 종교적 의미를 넘어 소명의식이 한국인의 직업적 삶에 미치는 심리적 기제를 제대로 파악하려면 한국의 문화와 가치를 반영한 소명의식 척도의 개발이 필요하다.

본 연구에서 소명의식의 하부요인 가운데 '목적·의미'가 조직몰입의 관련변인으로 나타난 바, 간호직이 단순한 생활의 수단이 아닌 삶의 목적과 의미에 이르는 길임을 자각하도록 돕는 프로그램 제공은 간호사의 조직몰입 증진을 위한 유용한 전략이 될 것이다. 또한 간호사가 조직에 기여하는 것처럼 조직도 간호사 개인의 자아실현을 지원하기 위해 의지와 노력을 기울여야 한다. 이를 위해 간호사의 소명의식을 결정하는 개인적 특성과 근무 관련 특성, 의료기관 특성에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

본 연구에서 '직장문화'가 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. '직장문화'는 기준이나 일관성이 없는 업무 지시, 권위적인 분위기, 집단주의 문화로 인한 직무스트레스를 나타내고 있다. 지방 대학병원의 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 간호조직 문화는 위계 지향적이고 관계 지향적이었으며, 관계 지향 문화는 조직몰입의 관련요인으로 나타났다[22]. 위계 지향 문화는 안정적인 기반 위에서 조직 내부의 효율성을 중시하면서 기존의 절차와 규칙을 중시하는 문화이며, 관계 지향 문화는 가족적인 인간관계에 중점을 두고 변화와 융통성을 강조하는 문화이다[22]. 본 연구에서 직무스트레스의 하부요인인 '직장문화'의 내용은 이러한 위계 및 관계 지향 문화의 부정적인 면들을 포함하고 있다. 즉 관계 지향 문화에서 융통성을 지나치게 발휘하다 보면 일관성이 결여될 수 있으며, 위계 지향 문화에서 내부 통합과 안정을 중시하다 보면 권위주의와 집단주의의 폐해를 입게 된다. 일관성이 없는 업무 지시는 융통적인 관계 지향 문화의 부정적인 측면으로 볼 수 있다. 그러므로 조직몰입을 증진하기 위해서는 구성원을 개별적 주체로서 존중하면서도 친밀한 분위기를 형성하고 업무의 체계적이고 일관적인 기준을 만들어 가는 노력이 필요하다.

V. 결론

본 연구를 통해 직무스트레스의 하부요인인 조직체계, 보상부적절, 직장문화와 소명의식의 하부요인인 목적·의미가 조직 몰입을 설명하는 유의한 영향요인임을 확인하였다. 본 연구에서 대부분의 간호사가 일반근로자에 비해 직무요구에 대한 스트레스가 높은 수준이었다. 충분한 간호 인력의 안정적인 확보가 절실하며, 업무시간과 업무량의 한계 설정과 의료기관이 이를 지키도록 유도하는 방안이 마련되어야 한다. 본 연구를 통해 소명의식이 조직몰입을 높이는데 유용한 변인임을 확인하였으므로 간호사의 심리적 자원인 소명의식을 증진하기 위한 다양한 프로그램이 개발되고 적용되기를 기대한다. 간호사 개인의 심리적 자원을 강화하는 노력과 더불어 간호조직의 체계와 문화를 합리적이고 개방적인 방향으로 개선하고, 유·무형의 다양한 보상이 이루어지도록 노력할 필요가 있다. 본 연구의 결과를 바탕으로 다음을 제안한다. 첫째, 간호사의 조직몰입 증가를 위해 간호행정가는 합리적이고 공정한 인사 기준과 평가방법을 마련하고, 이 과정에 간호사들의 의견이 반영될 수 있도록 개방적이고 합리적인 의사소통 채널을 마련할 필요가 있다. 둘째, 지역 간, 의료기관 종별 간 간호인력 수급의 불균형 문제가 있어 직무스트레스도 이에 따른 차이가 있을 것이므로, 병원 간호사를 대상으로 표준화된 직무스트레스 측정도구를 사용한 비교연구를 제안한다. 셋째, 종교적 의미가 강한 '초월적 부름' 대신 '천직'의 속성을 포함하여 보편적인 한국인에게 적용할 수 있는 소명의식 측정도구를 개발을 제안한다.

REFERENCES

1. Hospital nurses association, 2015 Business report, Seoul: Hospital nurses association, 2016, http://www.khna.or.kr/bbs/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=11293
2. R.T. Mowday, L.W. Porter, R.M. Steers(1982), Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover, New York: Academic Press, pp.135-167.
3. J.P. Meyer, T.E. Becker, C. Vandenberghe(2004), Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model, *Journal of Applied Psychology*, Vol.89(6); 991-1007.
4. S.G. Abbas, A. Farah, C. Apkinar-Sposito(2013), Measuring the immeasurable! An overview of stress & strain measuring instruments. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol.4(10);480-489, <http://dx.doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n10p480>.
5. Organization for Economic Co-operation and Development(2009), *Society at a glance 2009: OECD social indicators*, Paris: OECD Publishing, pp.122-123.
6. K.S. Heo(2005), A study on the relationships between job characteristics and organizational commitment of hospital organization, *Korean Journal of Human Resource Management*, Vol.12(1);21-45.
7. B.J. Dik, R.D. Duffy(2009), Calling and vocation at work: Definition and prospects for research and practice, *The Counseling Psychologist*, Vol.37;424-450.
8. M.J. Kim, S.H. Kim(2016), Influences of calling, work value, and organizational commitment on turnover intention in nurses employed at university hospitals in a region, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.10(1);67-77.
9. Y. Shim, S.K. Yoo(2012), Development and

- validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire(CVQ-K), *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, Vol.24(4);847-872.
10. S.C. Yoon, J.H. Lee, Y.W. Sohn, Y.J. Ha(2016), The effect of calling on organizational commitment and turnover intention: The mediated effect of psychological capital and organizational identification and the moderating effect of transformational leadership and perceived supervisor support. *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.20(4);61-86.
 11. J.O. Park, K.I. Jung(2016), Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22(2);137-147.
 12. R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter(1979), The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14;224-247.
 13. K.J. Kim(1986), An empirical study on the turnover decision process model, Master's Thesis, Seoul: Korea University, p.96.
 14. S.J. Chang, S.B. Koh, D. Kang, S.A. Kim, M.G. Kang, C.G. Lee, J.J. Chung, J.J. Cho, M. Son, C.H. Chae, J.W. Kim, J.I. Kim, H.S. Kim, S.C. Roh, J.B. Park, J.M. Woo, S.Y. Kim, J.Y. Kim, M. Ha, J. Park, K.Y. Rhee, H.R. Kim, J.O. Kong, I.A. Kim, J.S. Kim, J.H. Park, S.J. Huyun, D.K. Son(2005), Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees, *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.17(4);297-317.
 15. J. Yoon, K. Yi, S. Kim, J. Oh, J. Lee(2007), The relationship between occupational stress and musculoskeletal symptoms in call center employees, *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol,19(4);293-303.
 16. G.J. Park, Y.N. Kim(2010), Factors influencing organizational commitment among hospital nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16(3);250-8.
 17. S.S. Han, S.W. Park(2006), Prediction factors on the organizational commitment in registered nurses, *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.12(1);5-13.
 18. J.W. Ko, Y.H. Yom(2003), The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.33(2);265-74.
 19. K.H. Cho, H.S. Ko(2010), Effect of cabin attendants' job stress on job satisfaction and organizational commitment and turnover intention in the airline service, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.10(7);404-419.
 20. S.Y. Chen, W.C. Wu, C.S. Chang, C.T. Lin, J.Y. Kung, H.C. Weng, Y.T. Lin, S.I. Lee(2015), Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff, *BMC Health Services Research*, Vol.15;363-379, DOI: 10.1186/s12913-015-1016-8.
 21. S.Y. Kwon, M.S. Kim(2014), A qualitative study for exploring the construct of vocational calling and the effect of factors on living a calling, *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.21(6); 393-420.
 23. E.J. Lee, J.Y. Han, M.Y. Kim(2008), Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.14(1); 5-12.