

소형종합병원 간호사의 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 직무만족의 역할

최현주‡

가야대학교 간호학과

The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses in Small-sized General Hospitals

Hyun-Ju Choi‡

Department of Nursing, Kaya University

<Abstract>

Objectives : The purpose of this study was to analyze the effects of job stress on organizational commitment among nurse working in small sized general hospitals and determine moderating effects of job satisfaction. **Methods** : A self-report questionnaire survey was completed by 292 nurses working at five small sized hospitals in P and K. Data were collected during March 2015 and analyzed with the SPSS 21.0 program. **Results** : Job satisfaction was a positive factor in organizational commitment. Job satisfaction had significant moderating effects on the relationship between job stress and organizational commitment of nurses working in small sized general hospitals. **Conclusions** : The results of this study indicate that various job stresses and job satisfaction have a significant effect on the organizational commitment of nurses working in small sized general hospitals. Therefore, to decrease the job stress and increase the job satisfaction of nurses working in small sized general hospitals, consideration must be given to improving the financial and psychological rewards as well as providing differentiated job training. To reduce the psychological burden of nurses, it is necessary to develop adaptation programs of nurses.

Key Words : Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Nurses, Small-sized General Hospital

‡ Corresponding author : Hyun-Ju Choi(pretty273@hanmail.net) Department of Nursing, Kaya University
• Received : Apr 8, 2016 • Revised : May 9, 2016 • Accepted : May 27, 2016

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 의료서비스의 빠른 변화와 질적 향상으로 대상자의 간호전문직에 대한 기대가 높아짐에 따라 병원 간호 인력의 역할은 어느 때보다 중요하다. 하지만 나날이 치열해지고 있는 경쟁과 과다한 업무로 병원간호사들은 많은 직무스트레스를 경험하고 있으며, 병원조직에서는 대형병원의 수도권 집중화와 간호등급제에 따른 의료 수가의 차등화로 인해 우수한 간호 인력의 관리가 병원과 간호조직의 중요 과제가 되고 있다. 이러한 관리를 위한 방안으로 조직구성원들의 성과, 결근율, 이직률 등을 예측하기 위한 여러 가지 지표들이 나오고 있는데 그중 가장 주목을 받고 있는 것이 조직몰입이다.

조직몰입이란 근무하고 있는 조직의 목표와 가치 추구에 대한 강한 긍정적 믿음에 기초하여 조직을 위해 기꺼이 일하고 조직의 구성원으로 남아 있으려 하는 의지를 말하는 것[1]으로 개인과 조직 모두에게 중요한 의미를 지닌다. 개인의 입장에서는 조직몰입을 통해 외적 보상 뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있고, 조직의 입장에서는 조직몰입은 결근, 이직 또는 성과측면에서 볼 때 조직의 목표추구에서 유익할 수 있다[1]. 따라서 간호인력 관리의 다양한 측면에서 조직유효성의 유용한 지표가 되는 조직몰입 정도를 높이는 것이 필요하다.

선행연구에서 보고된 조직몰입 관련 요인들을 보면, 조직 몰입과 가장 관련성이 많은 변인으로서 직무만족[2][3][4][5] 및 직무스트레스[4][6]를 들 수 있다. 직무스트레스는 간호사들의 직무만족, 조직몰입, 사기, 능률, 업무수행 등을 감소시킴으로써 결과적으로 환자간호의 질적 저하를 초래할 뿐만 아니라, 나아가 병원조직의 생산성 및 효율성을 저

하한다[7]. 그리고 직무만족은 높은 근로의욕을 갖도록 할 뿐만 아니라 자기 개발 노력을 촉구하고, 조직목표 달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여 의욕과 창의성을 불러일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미쳐 조직몰입을 높인다[8].

오늘날 대형 기업형 병원의 수도권 집중화와 간호 인력의 상급종합병원으로의 편중화가 문제가 되고 있는 이 시점에서, 기존 조직몰입과 직무만족에 대한 연구[2][3][4][5][9][10]들은 주로 대형 상급종합병원이나 중형종합병원 간호사들을 대상으로 하고 있어, 높은 이직률과 구인난이 심각한 문제가 되고 있는 300병상 이하의 지방 소재 소형종합병원에서의 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입정도 와 관계를 파악하는 것은 의미가 있다고 본다.

병원규모에 따른 직무만족을 비교한 선행연구[11]에서 직무만족은 대형병원, 중형병원, 소형병원 순으로 병원규모에 따라 유의한 차이가 있었고, 중소형 내에서도 소형병원이 가장 낮게 나와, 특히 소형종합병원 간호사만을 대상으로 한 연구의 필요성이 대두된다. 중소병원은 최신장비와 우수한 인력을 갖춘 대형병원으로의 환자 쏠림현상, 낮은 의료 수가 문제 등으로 지난 10년간 심각한 경영악화를 겪고 있다[12].

간호사의 조직몰입에 대한 선행 연구를 살펴보면, Park & Kim[3]의 연구에서는 조직몰입 영향요인으로 직무스트레스, 직무만족, 내부마케팅을 들었고, Han & Park[2]의 연구에서는 조직몰입 예측요인으로 직무스트레스, 직무만족, 임파워먼트를 제시하고 있다. Ko & Yom[4]은 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 주는 부정적 영향과 사회적 지지의 완충효과를 보았다. 간호사의 직무스트레스를 감소시키는 방안은 여러 가지가 있겠지만, 선행연구[3][4][6]에서 조직몰입을 감소시키는 요인으로 밝혀진 직무스트레스를, 조직몰입을 높이는 주요 요인으로 밝혀진 직무만족[3][4][6][10]이 긍정

적인 방향으로 조절할 수 있을 것 이라는 가정 하에 본 연구를 시행하였다. 간호사의 조직몰입 예측요인을 보는 연구[2][3]나 직무만족 관련요인[13]을 보는 연구는 많았으나, 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에서 직무만족의 조절효과를 보는 연구는 찾아보기 힘들었다. 이에 본 연구에서는 간호사들의 조직몰입에 영향을 미치는 변수들로 보고되고 있는 직무만족이 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에서 어떤 방향으로 이들 관계를 조절하는지 소형종합병원 간호사의 측면에서 분석하는 것에 목적을 두고 있다. 나아가 소형종합병원간호사의 직무를 만족시키는 방안을 고안하여 이를 통해 직무스트레스를 낮추고, 조직몰입을 증진시켜서 간호조직의 성과를 극대화하고, 병원 규모에 맞는 간호인력관리의 맞춤형 변화와 혁신 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 지방소재 소형종합병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계를 확인하고, 여기서 직무만족의 역할을 확인하기 위해 시도되었으며 구체적 목적은 다음과 같다.

소형종합병원 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.

소형종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입의 차이를 파악한다.

소형종합병원 간호사의 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입의 관계를 파악한다

소형종합병원 간호사의 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 있어 직무만족의 역할을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 대한민국 지방 소재 300병상 이하의 소형종합병원에 근무하는 임상 간호사들의 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입의 연관성을 규명하고 직무만족의 역할을 확인하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 대한민국 P광역시와 K시에 소재하는 200-300병상 규모 소형종합병원 다섯 곳에 근무하는 간호사 300명을 대상으로 하였다. 병원 규모는 의료법 제 3조에 의해 병상수와 진료과목으로 구분하며, 본 연구에서는 한국보건산업진흥원(Korea Health Industry Development Institute, 2009년)에서 병원규모를 분류하는 기준[14]을 근거로 하였다. 700병상 이상은 상급종합병원(대형병원), 300병상 초과 600병상 이하는 중형종합병원, 100병상 이상 300병상 이하는 소형종합병원이라 분류하였고, 본 연구 대상병원은 200-300병상 규모의 종합병원으로 분포되어 있어 소형종합병원이라 명명하였다. 연구대상자의 표본크기는 G power 3.1 프로그램을 사용하여 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .80로 하였을 때 표본수를 확인한 결과 131명으로 계산되었다. 그러나 본 연구에서 살펴본 임상 간호사들의 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입을 다룬 선행연구들의 표본수가 최소 240명에서 최대 650명 사이로 평균 표본수가 300명이었고, 이를 근거로 5개 병원 별 균등한 분포를 고려하여 총 300명의 대상자를 편의 표집 하였다.

3. 연구 도구

1) 직무스트레스

직무스트레스란 위협적인 환경특성에 대한 개인의 신체적, 감정적 반응을 말한다[10]. 본 연구에서는 Kim & Gu[15]이 개발하고 Kim[16]이 수정·보

완한 간호사 직무스트레스 도구를 연구자가 요인 분석을 통해 총 3개의 하위영역으로 도출하였다. 하위영역은 첫째 부적절한 대우와 보상(Lack of Compensation; LC) 6문항, 둘째 업무에 대한 심리적 부담(Burden of Work; BW) 5문항, 셋째 직원과의 갈등(Conflict with colleagues; CC) 7문항이었으며 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 받지 않는다'(1점)에서 '매우 많이 받는다'(5점)까지 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 Kim & Gu[15]의 연구에서는 .95였고, kim[16]의 연구에서는 .88, 본 연구에서는 첫째 부적절한 대우와 보상은 .825, 둘째 업무에 대한 심리적 부담은 .731, 셋째 직원과의 갈등은 .743이었다.

2) 직무만족

직무만족이란 자기직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미한다[17]. 본 연구에서는 Slavitt et al.[17]이 개발, Lee[18]이 수정, 보완한 직무만족 도구를 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 척도, 10문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 선행 연구에서는 .88이었고, 본 연구에서는 .864이었다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 현 조직에 계속 남아있으려는 성향으로써 한 개인의 특정조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도, 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 의미한다[19]. 본 연구에서는 Mowday et al.[19]가 개발한 도구를 Koo[20]가 임상간호사의 특성에 맞게 수정한 것을 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 척

도, 10문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 선행 연구에서는 .88이었고, 본 연구에서는 .914이었다.

4. 자료 수집

본 연구는 K대학 연구윤리심의위원회(IRB)의 승인을 받았다(IRB승인 번호: KAYA IRB-42). 자료는 2015년 3월 2일부터 3월 30일까지 P광역시와 K시에 소재하는 200-300병상 사이의 소형종합병원 다섯 곳의 간호부에 연구자가 직접 연구의 목적 및 자료수집방법에 대해 설명하고 승인을 받은 뒤 연구 참여 동의서가 첨부된 설문지 300부를 배부하였다. 연구 참여 동의서에 연구의 목적, 내용, 익명성, 연구윤리에 대해 설명하였고 응답 결과는 순수하게 연구목적으로만 사용할 것에 대해 고지하고 내용을 대상자가 읽고 동의하는 경우 자필 서명을 받았다. 응답의 기밀 유지와 대상자 보호를 위해 작성이 완료된 설문지는 봉투에 넣어 밀봉할 수 있도록 방법을 설명하고 개별 봉투를 제공하였다. 충실한 응답과 높은 회수율을 위해 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다. 이러한 절차를 통하여 총 300부의 설문지 중 297부의 설문지가 회수되었으며 회수된 설문지 중에서 응답이 불충분한 설문지 5부를 제외한 292부의 자료를 최종 분석에 활용하였다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 구하였다.

대상자가 지각하는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입의 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직

무만족, 조직몰입의 차이는 One-way ANOVA와 t-test로, 사후검정은 Scheffe-test로 하였다.

직무스트레스, 직무만족, 조직몰입간의 관계는 Pearson correlation coefficient로 확인하였다.

직무만족의 조절효과를 보기 위해 위계적 회귀 분석(Hierarchical regression analysis)으로 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

<Table 1> General Characteristics of Participants (N=292)

Characteristics	Category	N	%
Age(yr.)	≤25	56	19.2
	26-30	116	39.7
	31-35	67	22.9
	≥36	53	18.2
Marital Status	Married	88	30.1
	Single	204	69.9
Education level	3yr. college	176	60.3
	University	85	29.1
	≥Master	31	10.6
Clinical career(yr.)	<2	100	34.2
	2-4	103	35.3
	5-9	42	14.4
	≥10	47	16.1
Position	Staff nurse	245	83.9
	Charge nurse	30	10.3
	≥Head nurse	17	5.8
Unit type	General Ward	138	47.3
	ICU/OR/ER	55	18.8
	Outpatient clinic	99	33.9
Shift	3 shifts	177	60.6
	fixed	115	39.4
Yearly income (10,000won)	<3000	204	69.9
	≥3000	88	30.1
total		292	100.0

대상자의 연령은 26-30세가 39.7%로 가장 많았고, 미혼이 69.9%로 기혼보다 많았으며, 학력은 전문대졸업 60.3%, 4년제 대학 29.1%, 대학원이상 10.6% 순이었다. 임상경력은 2-4년이 35.3%로 가장 많았고 직위는 평간호사가 83.9%로 대부분이었다. 근무부서는 병동이 47.3%로 가장 많았고 근무형태는 3교대가 60.6%로 상근근무보다 많았으며, 연봉은 3000만원 미만이 69.9%였다<Table 1>.

2. 대상자가 지각하는 직무스트레스 요인, 직무만족, 직무몰입 정도

직무스트레스 하위 요인 중 부적절한 대우와 보상(Inadequate compensation; IC)은 평균 4.00±.63, 직원과의 갈등(Conflict with colleagues; CC) 평균 3.84±.53, 업무에 대한 심리적 부담(Burden of Work; BW) 평균 3.56±.52 순으로 나왔다. 직무만족(Job Satisfaction; JS)은 3.33±.52, 조직몰입(Organizational Commitment; OC)은 3.09±.63으로 나왔다<Table 2>.

<Table 2> Degree of Job Stress(IC, WB, CC), Job Satisfaction(JS), Organizational Commitment (OC) (N=292)

Variables	Mean	±SD
Inadequate Compensation(IC)	4.00	±.63
Work Burden(WB)	3.56	±.52
Conflict with Colleagues(CC)	3.84	±.53
Job Satisfaction(JS)	3.33	±.52
Organizational Commitment(OC)	3.09	±.63

3. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 요인, 직무만족, 조직몰입의 차이

일반적 특성에 따른 직무스트레스 요인에서 직무스트레스 하위요인 중 부적절한 대우와 보상은 임상경력(F=2.78, p=.041)에서 차이가 났고, 사후분

석 결과 2년 미만 보다 10년 이상이 더 크게 인식하는 것으로 나왔다. 업무에 대한 심리적 부담에서는 차이가 없었고, 직원과의 갈등은 근무부서와 연봉을 제외한 연령(F=6.75, p<.001), 결혼유무(t=3.84, p<.001), 학력(F=8.56, p<.001), 임상경력(F=6.79, p<.001), 직위(F=3.81, p=.023), 근무형태(t=-2.76,

p=.006)에서 차이가 났다. 30세 이하 보다 이상이, 기혼자가, 4년제 대학졸업이상이, 임상경력 5년 이상이 미만보다, 일반간호사보다 주간호사 이상이, 3교대보다 상근근무가 직원과의 갈등을 더 높게 지각했다.

<Table 3> Inadequate Compensation, Work Burden, Conflict with Colleagues, Job Satisfaction, Organizational Commitment according to General Characteristics (N=292)

Characteristics	Category	Inadequate Compensation(IC)		Work Burden(WB)		Conflict with Colleagues(CC)	
		M±SD	t or F (p,Scheffe)	M±SD	t or F (p,Scheffe)	M±SD	t or F (p,Scheffe)
Age(yr.)	≤25 ^a	3.82±.66		3.43±.61		3.62±.61	
	26-30 ^b	4.05±.61	2.53	3.57±.53	1.80	3.79±.51	6.75
	31-35 ^c	4.10±.61	(.058)	3.58±.47	(.147)	3.98±.48	(<.001 a,b<c,d)
	≥36 ^d	3.94±.66		3.65±.45		3.99±.47	
Marital Status	Married	4.05±.63	0.84	3.64±.48	1.82	4.01±.48	3.84
	Single	3.98±.64	(.399)	3.52±.54	(.069)	3.76±.54	(<.001)
Education	3yr. college ^a	3.98±.65		3.56±.49		3.73±.54	
	University ^b	4.02±.65	0.09	3.54±.61	0.08	3.99±.52	8.56
	≥Master ^c	4.02±.51	(.913)	3.58±.44	(.919)	3.99±.39	(<.001 a<b,c)
Clinical career(yr.)	<2 ^a	3.86±.65		3.52±.55		3.72±.52	
	2-4 ^b	4.07±.61	2.78	3.54±.52	0.76	3.77±.54	6.79
	5-9 ^c	4.15±.65	(.041 a<d)	3.64±.53	(.520)	4.05±.48	(<.001 a,b<c,d)
	≥10 ^d	3.99±.59		3.61±.46		4.03±.48	
Position	Staff nurse ^a	3.99±.64		3.55±.53		3.80±.53	
	Charge nurse ^b	4.04±.67	0.09	3.63±.48	0.44	3.97±.47	3.81
	≥Head nurse ^c	4.00±.53	(.913)	3.61±.41	(.644)	4.11±.51	(.023 a<c)
Unit type	General Ward ^a	4.06±.60	1.32	3.61±.49	1.64	3.78±.55	1.77
	ICU/OR/ER ^b	3.92±.70	(.268)	3.46±.61	(.196)	3.84±.57	(.172)
	Outpatient clinic ^c	3.95±.64		3.55±.51		3.91±.48	
Shift	3 shifts	40.5±.63	1.67	3.55±.51	-0.25	3.77±.54	-2.76
	fixed	3.92±.63	(.095)	3.57±.55	(.806)	3.94±.50	(.006)
Yearly income (10,000won)	<3000	4.10±.65	.041	3.56±.49	1.82	3.99±.52	.475
	≥3000	3.99±.59	(.967)	3.54±.61	(.069)	3.99±.39	(.635)

일반적 특성에 따른 직무만족에서는 결혼유무와 연봉을 제외한 연령(F=3.19, p=.024), 학력(F=5.93, p=.003), 임상경력(F=2.82, p=.039), 직위(F=3.83, p=.023), 근무부서(F=4.94, p=.008), 근무형태(t=-4.17, p<.001)에서 차이가 났다. 25세 이하와 36세 이상이, 전문대졸업보다 석사이상이, 임상경력 10년 이상이, 수간호사 이상이, 병동보다 외래가, 3교대보다 상근근무가 직무만족을 더 높게 지각했

다. 조직몰입에는 연봉을 제외한 일반적 특성 모두에서 차이가 있었는데 연령 36세이상(F=7.67, p<.001), 기혼(t=3.79, p=.006), 석사이상(F=11.00, p<.001), 임상경력 10년이상(F=11.42, p<.001), 수간호사 이상(F=11.66, p<.001), 병동보다 외래(F=4.09, p=.018)에서, 3교대보다 상근근무(t=-5.65, p<.001)에서 조직몰입을 더 지각하는 것으로 나왔다 <Table 3>.

<Table 3> Inadequate Compensation, Work Burden, Conflict with Colleagues, Job Satisfaction, Organizational Commitment according to General Characteristics(continued) (N=292)

Characteristics	Category	Job Satisfaction(JS)		Organizational Commitment(OC)	
		M±SD	t or F (p,Scheffe)	M±SD	t or F (p,Scheffe)
Age(yr.)	≤25 ^a	3.46±.59		3.14±.56	
	26-30 ^b	3.23±.50	3.19 (.024)	2.93±.61	7.67 (<.001)
	31-35 ^c	3.30±.48	a,d>b)	3.08±.70	a,b,c<d)
	≥36 ^d	3.42±.49		3.42±.54	
Marital Status	Married	3.37±.49	0.86 (.390)	3.30±.62	3.79 (<.001)
	Single	3.31±.53		3.00±.61	
Education	3yr. college ^a	3.25±.50	5.93 (.003)	2.98±.61	11.00 (<.001)
	University ^b	3.39±.51	a<c)	3.17±.57	a,b<c)
	≥Master ^c	3.57±.52		3.51±.70	
Clinical career(yr.)	<2 ^a	3.35±.53		3.04±.61	
	2-4 ^b	3.26±.52	2.82 (.039)	2.94±.61	11.42 (<.001)
	5-9 ^c	3.24±.45	b,c<d)	3.10±.60	a,b,c<d)
	≥10 ^d	3.50±.50		3.54±.54	
Position	Staff nurse ^a	3.31±.52	3.83 (.023)	3.03±.62	11.66 (<.001)
	Charge nurse ^b	3.30±.45	a,b<c)	3.30±.54	a,b<c)
	≥Head nurse ^c	3.66±.54		3.70±.51	
Unit type	General Ward ^a	3.24±.49	4.94 (.008)	3.00±.59	4.09 (.018)
	ICU/OR/ER ^b	3.31±.51	a<c)	3.09±.55	a<c)
	Outpatient clinic ^c	3.45±.53		3.23±.70	
Shift	3 shifts	3.22±.47	-4.17 (<.001)	2.94±.57	-5.65 (<.001)
	fixed	3.50±.53		3.34±.64	
Yearly income (10,000won)	<3000	3.23±.50	-1.12 (.269)	2.64±.71	-5.65 (.610)
	≥3000	3.26±.52		2.94±.57	

4. 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 하부요인 간의 관계

직무만족과 조직몰입, 직무스트레스 하부요인 간의 관계를 살펴보면, 직무만족과 조직몰입 ($r=.730, p<.001$)간에는 양의 상관관계를, 직무만족과 부적절한 대우와 보상($r=-.251, p<.001$)간에는 음의 상관관계가 있었다. 하지만 직무만족과 업무에 대한 심리적 부담($r=-.008, p=.890$), 직무만족과 직원과의 갈등($r=-.024, p=.679$)은 유의하지 않았다. 조직몰입과 직무스트레스 하부요인 간의 관계를 살펴보면, 조직몰입과 부적절한 대우와 보상 ($r=-.267, p<.001$)간에는 음의 상관관계를, 업무에 대한 심리적 부담($r=.130, p=.026$)간에는 양의 상관관계가 있었으며, 직원과의 갈등과의 관계는 유의하지 않았다($r=-.021, p=.724$). 그리고 직무스트레스 하부요인들 간에는 모두 양의 상관관계가 있었다 <Table 4>.

5. 직무만족의 조절효과

독립변수와 종속변수 사이에서 조절변수가 갖는 조절효과 규명을 위해서 Baron & Kenny[21]가 제시한 절차에 따라 위계적 회귀분석을 사용하였다. 첫 번째 단계에서는 독립변수를, 두 번째 단계에서는 독립변수의 영향을 통제된 후 조절변수가 어떠한 영향을 주는가 보기 위해 첫 번째 단계의 변수들과 함께 조절변수를 투입하였다. 마지막 단계에서는 독립변수와 조절변수를 통제된 후 독립변수와 상호작용변수(독립변수X조절변수)를 투입하였다. 즉, 위계적 회귀분석에서는 Model 1에서 독립변수가 종속변수에 대해 갖는 영향(주효과)를 분석하며, Model 2에서는 조절변수가 종속변수에 대해 갖는 영향(주효과)를 분석하고, 마지막으로 Model 3에서 독립변수와 조절변수간의 상호작용항(interaction term)이 종속변수에 대해 갖는 영향(조

절효과)를 검증하게 된다. 따라서 간호사의 직무스트레스와 조직몰입의 관계를 직무만족이라는 변수가 조절작용을 하는지 보기위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

먼저 회귀분석의 가정을 검정한 결과 모두 충족하는 것으로 나타났다. 잔차의 독립성을 나타내는 더빈 왓슨(Durbin-Waston)통계량이 2.048로 통계량 2에 가깝기 때문에 자기상관관계가 존재하지 않았다. 상관관계 분석에서 직무만족과 조직몰입의 상관관계(r)가 .73으로 높은 상관관계를 보여 상관관계(r)이 $\pm .9$ 이상이면 매우 높은 상관관계라는 기준으로 볼 때 다중공선성이 의심되었으나, 공차한계범위(tolerance)가 .704-.865로 .1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.156-1.421로 10이하로 독립변수간의 상관관계인 다중공선성 문제는 없었다. 다음으로 잔차 분석 결과 모형의 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성이 확인되었다.

다음으로 회귀식 투입순서는 조절효과 분석절차 1단계, 2단계, 3단계를 거쳤으며, 1단계는 직무스트레스 세 가지 하위요인인 부적절한 대우와 보상, 업무에 대한 심리적 부담, 직원갈등과 조직몰입 간의 회귀분석, 2단계는 조절변수인 직무만족을 투입하여 직무스트레스 세 하위요인, 직무만족과 조직몰입간의 회귀분석, 3단계는 직무스트레스 세 하위요인, 직무만족, 상호작용항(독립변수 X 조절변수)과 조직몰입간의 회귀분석을 단계별로 실시하였다. 그 결과 R^2 는 모델1은 38% 모델2는 63%, 모델3은 64.4%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다.

먼저 모델1을 살펴보면, 전체 직무스트레스 요인들은 조직몰입을 38% 설명하고 있으며, 직무스트레스 중 부적절한 대우와 보상을 높게 지각할수록 조직몰입인식도 낮아지는 것으로 나타나고 있다($\beta = -.344, p<.001$). 반면 업무에 대한 심리적 부담을 높게 지각할수록 조직몰입인식은 높아지는 것으로 나왔고($\beta = .178, p=.003$), 직원갈등은 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치지 않는 것으로

나타났다($\beta = -.078, p = .238$). 모델2는 직무만족을 추가로 회귀시킨 것으로 모델 2에 비해 25% 더 설명하고 있다. 직무만족을 높게 지각할수록 조직몰입인식이 높아지는 것으로 나타났다($\beta = .700, p < .001$). 마지막으로 모델3에서 직무스트레스 하부요인과 직무만족의 상호작용항을 회귀식에 추가 투입하였고 3단계의 유의확률 F변화량은 유의하게 증가하는 것으로 나타났다($F = 56.707, p < .001$). 그

리고 직무스트레스 중 부적절한 대우와 보상과 직무만족 상호작용항의 β 값이 .433($p = .049$)로 유의하게 나왔고, 업무에 대한 심리적 부담과 직무만족 상호작용항의 β 값이 .824($p = .015$)로 유의하게 나왔다. 따라서 직무스트레스 중 부적절한 대우와 보상, 업무에 대한 심리적 부담과 조직몰입간의 영향관계에서 직무만족이 조절작용을 한다는 것을 알 수 있다<Table 5>.

<Table 4> Correlation among the five Research Variable (N=292)

Variables	Job Satisfaction	Organizational Commitment	Inadequate Compensation	Work Burden
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Organizational Commitment	.730(p<.001)			
Inadequate Compensation	-.251(p<.001)	-.267(p<.001)		
Work Burden	-.008(p=.890)	.130(p=.026)	.221(p<.001)	
Conflict with Colleagues	-.024(p=.679)	-.021(p=.724)	.476(p<.001)	.364(p<.001)

<Table 5> Moderating Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment (N=292)

model	model 1				model 2				model 3			
	B	β	t	p	B	β	t	p	B	β	t	p
(constant)	3.341		10.556	<.001	.064		.219	.827	3.360		2.806	.005
Inadequate Compensation(IC)	-.341	-.344	-5.445	<.001	-.126	-.127	-2.750	.006	-.480	-.484	-1.732	.045
Work Burden(WB)	.214	.178	2.981	.003	.199	.165	3.950	<.001	-.495	-.411	-1.695	.003
Conflict with Colleagues(CC)	-.092	-.078	1.182	.238	-.004	-.004	-.078	.938	.150	.127	.433	.665
Job Satisfaction(JS)					.854	.700	17.313	.000	-.149	-.122	-.416	.015
IC * JS									.104	.433	1.307	.049
WB * JS									.204	.824	2.438	.015
CC * JS									-.036	-.154	-.363	.717
R ² (Δ R ²)			.380(.270)				.630(.604)				.644(.614)	
Δ F(p)			12.293(<.001)				93.716(<.001)				56.707(<.001)	

IV. 고찰

본 연구는 대한민국 지방 소재 소형종합병원에 근무하는 간호사들의 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입의 연관성을 규명하고, 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 직무만족의 역할을 확인하고자 시도되었다.

먼저 직무스트레스 하부요인은 부적절한 대우와 보상, 직원과의 갈등, 업무에 대한 심리적 부담으로 크게 구분되었고, 부적절한 대우와 보상은 4.00(5점 척도), 직원과의 갈등은 3.84, 업무에 대한 심리적 부담은 3.56순으로 전반적으로 평균보다 높게 나왔는데 이는 간호사를 대상으로 한 연구 중 중형종합병원을 대상으로 한 Park & Kim[3]의 3.03, Lee et al.[13]의 3.51-3.55 보다 높게 나왔으며, 대형상급종합병원을 대상으로 한 Jang et al.[22]의 3.55 보다도 높은 수치였다. 이와 같이 병원의 규모에 따라 직무스트레스 정도는 차이가 나며, 특히 중대형 종합병원보다 소형종합병원 간호사의 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나와 간호조직의 특성을 이해하고 병원규모에 따라 간호사 스트레스 관리방안이 마련되어야 할 것으로 사료된다. 다양한 스트레스 중에서도 특히 금전적 보상과 사회적 대우에 대한 불만해결, 병원 내 선후배, 동료 간 인간관계에 대한 조정과 대책이 필요할 것으로 보인다.

직무만족은 평균 3.33으로 중형종합병원 간호사들을 대상으로 한 Park & Kim[3]의 2.79, Kim & Han[5]의 3.02-3.05, Lee et al.[13]의 2.93-2.95 보다 약간 높았으며, 대형상급종합병원 간호사들을 대상으로 한 Kang[10]의 3.35와는 비슷한 결과를 보였다. 그리고 병원규모에 따라 대·중·소 종합병원의 간호사 직무만족을 동시에 비교한 Lee & Kim[11]의 연구에서는 중형종합병원 2.97, 대형상급종합병원 2.86, 소형종합병원 2.85의 순으로 소형종합병원이 가장 낮게 나와 직무만족은 병원규모

에 따른 일관성 있는 결과를 보이지 않았다.

조직몰입은 3.09로 중형병원 간호사들을 대상으로 한 Park & Kim[3]의 조직몰입 3.19, 150-500병상의 중소형종합병원 간호사들을 대상으로 한 Kim & Han[5]의 3.01-3.17, Lee et al.[23]의 3.03과 비슷하게 나타났으며, 대형상급종합병원 간호사들을 대상으로 연구한 Han & Park[2]의 3.51, Kang[10]의 3.35보다는 낮게 나와 중·소형종합병원 간호사들의 조직몰입이 대형상급종합병원 간호사들 보다는 낮은 것을 알 수 있다.

이처럼 병원 규모별로 간호사 업무환경이나 직무만족을 비교한 선행연구[11]와 국공립과 사립병원 간호사의 직무만족, 조직몰입을 비교한 연구[5]는 있었으나, 간호사 직무스트레스, 직무만족, 직무몰입을 통합해서 비교한 연구는 찾아보기 힘들었다. 따라서 규모별 맞춤형 간호인력 관리를 위해 세 변수를 통합해서 이를 규모별로 비교하는 후속연구가 필요하다고 사료된다. 그리고 직무만족과 조직몰입을 비교해보면 직무만족이 3.33으로 조직몰입 3.09 보다 높게 나왔는데 이는 중·소형 병원을 대상으로 한 연구 중에서 조직몰입이 더 높게 나온 선행연구[3][5][23]와는 상반된 결과였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도에서 보상부족에 대한 스트레스는 임상경력 2년 미만보다 10년 이상이 더 많이 인지했고, 직원간의 갈등 스트레스는 연령이 많을수록(30세 이상), 기혼이, 학력이 높을수록, 임상경력이 길수록(5년 이상), 수간호사 이상이, 상근근무인 경우에 더 많이 인지하는 것으로 나왔다. 이는 450병상의 중형종합병원 간호사의 직무스트레스에서 연령이 많을수록(25세 이상), 임상경력이 길수록(5년이상) 직무스트레스를 더 인지한다는 Lee et al.[13]의 연구와 유사한 결과였으나, 상급종합병원을 대상으로 한 여러 선행연구에서[2][22]임상경력 2-5년 사이가, 교대근무인 경우에 직무스트레스를 더 인지한다는 것과는 상반되는 결과였다. 이는 전체적인 직무스

트레스를 본 선행연구들과는 달리 직무스트레스 하부요인을 구분해서 본 연구에서 각 스트레스 요인은 대상자의 일반적 특성에 따라 달라지며, 근무경력이 길고 연차와 직위가 올라갈수록 대우와 보상에 대한 기대와 권리의 인식이 높아지며, 업무에 대한 책임감 증가, 많은 부서의 사람들을 상대하며 조정해야 하는 부담이 스트레스가 증가한 것으로 사료된다. 이는 다양한 직무스트레스 요인 중에서도 연차와 연령에 따라 주 요인이 달라진다는 것을 보여주는 결과이며, 또 병원규모에 따라 간호사의 직무스트레스 하부 요인에 차이가 있다는 것을 보여주고 있다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 정도에서 연령, 교육수준, 임상경력, 직위, 근무부서, 근무형태에서 차이가 났는데 연령, 교육수준, 직위, 임상경력이 높을수록, 상근근무가 직무만족을 더 높게 인지한다는 다수의 선행연구 결과와 유사하였다[9][10][23]. 이와 같은 결과는 연령과 비례하여 직위와 임상경력이 증가하고 이에 따라 병원업무 환경에 익숙해지며, 전문직에 대한 자존감, 직무수행능력과 직무권한이 증가하기 때문에 직무만족도가 상대적으로 높아진 것으로 생각된다. 직무만족은 환자간호에 긍정적인 요인으로 작용하여, 간호에 대한 환자의 만족도와 조직의 생산성에 영향을 미칠 수 있기 때문에, 만족도가 낮은 일반간호사를 대상으로 간호조직에 잘 적응하고 업무 수행을 돕기 위한 관련 교육 프로그램과 간호전문직에 자부심을 가질 수 있는 조직문화의 개발이 필요할 것으로 사료된다. 하지만 본 연구에서 관련 변수로 다루고 있는 직무스트레스와 직무만족이 대상자의 경력과 연령이 높아질수록 일부 스트레스는 높아지는 데 직무만족은 더 높게 인지한다는 상충되는 결과가 나와 이에 대한 추가 연구가 필요하다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도에서는 연령, 결혼유무, 교육수준, 임상경력, 직위, 근무부서, 근무형태에서 차이가 났는데 연령이 높을

수록, 기혼이, 직위와 교육수준이 높을수록, 임상경력 10년 이상, 외래, 상근근무에서 조직몰입을 더 높게 인지하였고, 이는 여러 선행연구 결과와 일치하였다[2][23]. 이와 같은 결과는 연령, 직위, 임상경력이 증가할수록 근무하면서 생기는 경험이나 지식, 상황에 따른 판단력이나 순발력이 발달하여 자발적으로 직무에 동기부여가 될 수 있음을 보여주는 것이고, 근속에 따른 조직에 대한 애착이 크기 때문이다[2].

각 변수별 상관관계를 보면 직무만족과 조직몰입은 양의 상관관계, 직무만족과 직무스트레스 하부 요인 중 부적절한 보상은 음의 상관관계를 보였고, 조직몰입과 직무스트레스 하부요인 중 부적절한 보상은 음의 상관관계를 보였는데 이는 여러 선행 연구와 동일한 결과이다[2][9][10][13][22][23]. ‘부적절한 대우와 보상’의 문항을 구체적으로 살펴보면 ‘진급 순서가 불공정하다고 느낄 때’, ‘간호사가 우리 병원으로부터 적절한 대우를 받지 못한다고 느낄 때’, ‘무 보상 근무시간이 길어질 때’, ‘타 병원에 비해 보수가 적다는 생각이 들 때’로 금전적인 부분 뿐만 아니라 비 금전적인 부분에서의 부적절한 대우에 대해서도 스트레스를 느낀다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 본인이 수행한 업무에 대해 비금전적, 금전적으로 충분한 대우와 보상이 이뤄지지 않는다는 불만이 높아질수록 직무에 대한 만족은 낮아지며, 이는 조직에 대한 불만으로 연결되어 조직에 대한 자부심과 몰입도가 떨어짐을 보여준다. 하지만 중대형병원에 비해서 상대적으로 열악한 소형병원에서 금전적인 보상을 대폭 증가시키는 데는 현실적으로 한계가 있으므로 비금전적인 대우와 보상 부분을 증진시키는데 더욱 주력해야 할 것이다. 즉 간호사에 대한 병원 내의 인식 향상과 가치 인정, 진급을 위한 인적자원 평가 시 전통적인 연공서열 방식의 평가 제도를 버리고, 조직구성원에게 그들의 능력과 성취한 업적에 상응하는 대우와 보상을 연계하는 획기적

인 평가제도로 변화하는 것이 요구된다. 따라서 피평가자인 조직구성원 개개인을 획일적으로 평가하기 보다는 직급과 직종에 따라 요구되는 능력요건을 병원실정에 맞게 구분하여 설정한 후, 설정 요건에 따라 그들의 능력과 성취한 업적을 평가하는 방법을 지향하는 것이 바람직하다고 사료된다.

반면 직무스트레스 하부 요인 중 업무에 대한 심리적 부담은 조직몰입과 정의 상관관계를 보였다. 이는 업무에 대한 적당한 부담과 긴장감은 오히려 조직에 대한 몰입도를 높일 수 있다는 Choi et al.[24]의 선행연구결과와 일치하는 결과이며, 지나친 직무스트레스는 부정적인 결과를 가져오지만 적당한 스트레스는 오히려 직무만족과 조직성공에 유리하다는 Lee et al.[25]의 연구와도 일맥상통하는 결과이다. 그리고 직무스트레스에 대한 대다수의 선행연구는 하부요인 별로 보지 않고 전체 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입간의 관계를 보는 연구가 대부분이어서, 직무스트레스 하부요인 별 추후 연구가 더 필요할 것으로 사료된다.

그리고 조직몰입 영향요인 중 직무만족을 추가로 회귀시켰을 때 직무스트레스만 회귀시켰을때보다 25% 더 설명하고 있었고, 직무만족을 높게 지각할수록 조직몰입인식이 높아지는 것으로 나타났으며($\beta = .700, p < .001$), 직무만족이 조절효과가 있는 것으로 나왔다. 이는 직무만족이 조직몰입을 잘 예측할 수 있으며 직무스트레스와 조직몰입간의 관계를 완충시킬 수 있다는 결과이다. 이는 직무만족이 조직몰입을 설명하는 큰 관련 요인이라 나온 많은 선행연구 결과와 일치한다[2][3][25]. 이러한 결과는 구성원이 직무에 만족한 상태에 이르게 되면 조직의 목표에 최대한 관심과 역량을 자발적으로 기울이게 되며, 자신이 속한 직장과 직무를 긍정적으로 지각하게 되어 더불어 인간관계도 원활하여 진다는 선행연구결과와[3] 일치하며, 높은 직무만족은 높은 근로의욕을 갖도록 할 뿐만 아니라 자기 개발 노력을 추구하고, 조직목표 달성을 위한

공동 작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 주장[8]과 일맥상통한다. 즉 직무만족은 조직몰입과 밀접한 관계가 있으며, 여러 직무스트레스 요인 중에서도 부적절한 대우와 보상에 대한 불만과 업무에 대한 심리적 부담으로 인해 조직몰입에 영향을 미치는 것을 직무만족을 통해서 조절이 가능함을 보여준다. 따라서 소형종합병원 간호단위에서 간호사의 조직몰입을 증가시키기 위해서는 간호사 직무스트레스 중 금전적인 보상도 중요하지만 비금전적 보상과 대우를 다양한 방법으로 향상시켜 본인 병원에 대한 자부심과 애사심을 느낄 수 있게 만들어 주는 것이 중요하다. 그리고 대형병원에 비해 상대적으로 환자의 중증도가 떨어지는 소형종합병원에서 간호사들이 반복되는 업무로 인해 매너리즘에 빠지지 않도록 새로운 업무패턴의 시도와 순환 근무체계 개발 등을 통해 이를 조직몰입으로 연결시키는 것이 필요할 것이다. 그 중에서도 직무만족과 조직몰입 정도가 낮게 나타나는 연령과 직위, 경력이 낮은 간호사들에게 특히 관심을 갖고 성장 단계에 맞는 계획적인 직무교육과, 위치에 맞는 직무를 배분하고 역할을 명확히 하여 역할 스트레스를 줄여줄 필요가 있다. 나아가 하부 구성원도 조직의 의사결정에 참여할 수 있게 하여, 복지에 대한 인식을 높이거나 조직 문화적 특성을 잘 이해하도록 적응프로그램을 개발함으로써 구체적인 조직몰입도를 높이는 방안이 필요하다.

V. 결론

본 연구는 지방소재 소형종합병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계를 확인하고, 여기서 직무만족의 역할을 확인함으로써 중·대형 종합병원에 비해 상대적으로 열악한 중소병원의 간호 인력을 효율적으로 관리하며 조직의

성과를 높이는 전략 개발의 기초자료로 활용하고자 하는데 목적이 있다. 본 연구의 결론은 다음과 같다. 소형종합병원 간호사의 직무스트레스 요인 중 부적절한 대우와 보상에 대한 스트레스가 조직몰입에 부정적인 영향을 미쳤다. 그리고 소형종합병원 간호사의 직무만족은 조직몰입에 가장 큰 긍정적인 영향을 미쳤으며, 직무스트레스와 조직몰입과의 관계를 직무만족이 조절하고 있었다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 규모별 맞춤형 간호인력 관리를 위해 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 세 변수를 통합해서 이를 규모별로 비교하는 후속 연구를 제언한다.

둘째, 병원의 규모 뿐만 아니라 조직문화나 기관의 성격에 따른 간호사 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입의 차이를 비교 해 볼 것을 제언한다.

셋째, 직무스트레스와 조직몰입 사이의 조절요인으로 밝혀진 직무만족을 구체적으로 향상 시키는 방안을 마련할 수 있도록 추후 연구에서는 직무만족을 하부요인 별로 구분하여 비교 해 볼 필요가 있다.

넷째, 본 연구를 기초로 소형종합병원 간호사의 직무스트레스를 완화시키고 직무만족, 조직몰입을 증가시키는 교육 및 중재 프로그램을 개발하여 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter(1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14(2);224-247.
2. S.S. Han, S.W. Park(2006), Prediction Factors on the Organizational Commitment in Registered Nurses. *East-West Nursing Research Institute*, Vol.12(1);5-13.
3. G.J. Park, Y.N. Kim(2010), Factors Influencing Organizational Commitment among Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16(3);250-258.
4. J.W. Ko, Y.H. Yom(2003), The Role of Social Support in the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction/Organizational Commitment among Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.33(2);265-274.
5. M.J. Kim, S.S. Han(2007), Comparison of Job Satisfaction, Commitment to Organization, Nursing Organization Culture and Job Experience between National/Public Hospital Nurses and Private Hospital Nurses, *East-West Nursing Research Institute*, Vol.13(1);22-30.
6. J.H. Kim, M.Y. Kim(2012), The Study of DISC Behavioral Patterns on Job Satisfaction, Organization Commitment and Job Stress in Nurses and Dental Hygienist, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.6(4);22-30.
7. J.W. Ko, Y.J. Seo, H.Y. Park(1996), The Effect of Job Stress and Social Support on the Organizational Effectiveness of Hospital Employees, *Korean Journal of Preventive Medicine*, Vol.29(2);295-309.
8. Y.G. Shin(2005), *Human-Oriented Management*, Dasan Co, pp.15-120.
9. M.R. Kim, K.A. Seomun(2013), Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses, *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*, Vol.22(2);93-101.
10. S.Y. Kang(2012), Effects of Creative Nursing Practice on Hospital Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*,

- Vol.18(2);234-243.
11. M.H. Lee, J.K. Kim(2014), A Comparative Study on Nursing Practice Environment, Professionalism, and Job Satisfaction according to Hospital Size, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19(4);470-479.
 12. J.S. Park, H.C. Kim(2011), *Hospital Organization Personnal Management*, Soomoonsa Co, pp.55-60.
 13. H.R. Lee, S.Y. Lee, M.A. Lee(2009), A Study of Nurses' Job Satisfaction, *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.15(2);91-101.
 14. Korea Health Industry Development Institute(2009), *Hospital business analysis*, Seoul: Author, pp.10-120.
 15. M.J. Kim, M.O. Gu(1984), Development of Tools for Measuring the Stress that Nurses Experience in the Line of Duty, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.14(2);28-37.
 16. S.J. Kim(2002), *Experienced Stress and Adaptation of Intensive Care Unit Nurse*[master's thesis], Gwangju: Chosun University, pp.36-44.
 17. D.B. Slavitt, P.L. Stamps. E.B. Piedmont, B. Hasse, *Ann. Marie*(1978), Nurses' Satisfaction with Their Work Situation, *Nursing Research*, Vol.27(2);114-120.
 18. H.K. Lee(2005), Relationship among Ego-States, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of New Nurses[master's thesis], Dankook Universty, p.16.
 19. R.T Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter(1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14;224-247.
 20. H.J. Koo(2002), A study on Influences of Dual-Carrier Couples' Role-Conflict and Communication on Work Performance[master's thesis], Yonsei University, pp.34-35.
 21. R.M. Baron, D.A. Kenny(1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Reserch: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51(6);1173-1182.
 22. M.J. Jang, E.N. Lee, Y.H. Lee(2015), Effect of Nurses' Job Stress on Job Satisfaction: Mediating Effect of Head Nurses' Emotional Leadership Perceived by Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21(1);133-141.
 23. J.W. Lee, Y.S. Eo, Y.S. Ha(2014), Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium Sized Hospitals, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.8(3);75-87.
 24. H.J. Choi, J.H. Ji, Y.S. Park(2012), The Influence of Job Stress on Job Attitude and Moderating Effects of Organizational Support among Hospital Nurses, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.6(3);141-155.
 25. Y.A. Lee, H.J. Lee(2009), An Effect of Job-related Attitudes on Organizational Performance, *Korean Journal of Policy Analysis and Evaluation*, Vol.19(2);1-28.