

중소병원 간호사의 성인애착유형에 따른 직무스트레스 및 조직몰입

정은숙*, 김지원**†, 배성윤***

*인제대학교 간호학과 박사과정, **경주대학교 간호학과, ***인제대학교 경영학부

〈Abstract〉

Job Stress and Organizational Commitment with Regard to Adult Attachment Style of Small and Medium-sized Hospital Nurses

Eun-Sook Jeong^{*}, Jiwon Kim^{**†}, Sung-Yoon Bae^{***}

** Department of Nursing, The Graduate School, Inje University,*

***† Department of Nursing, Gyeongju University, ***School of Management, Inje University*

This study was designed to identify the adult attachment style among hospital nurses, and to examine its effect on nurses' job stress and organizational commitment. Self-administered survey questionnaires with structured instruments were developed, and a total of 281 responses from five small to medium-sized hospitals were used for statistical analyses with SPSS Windows version 24.0 program. Major findings of the study are three fold. First, among the four styles of adult attachment, found in 30.6% of survey respondents, stability style was the most popular, followed by fear style(28.5%), disregard style(24.2%), and devotion style(17.8%). Second, according to the general characteristics of study participants, adult attachment style showed a significant difference in age($\chi^2=23.29$, $p=.025$). Third, multiple regression analyses showed that hospital nurses with the fear style among other adult attachment styles had a significantly higher job stress compared to those with the stability style. The fear style also affected the nurses' organizational commitment level in a negative way, but the effect was only marginal. Results from this study suggest that customized program based on the nurses' adult attachment style should be developed to enhance their organizational commitment while reducing job stress in small to medium-sized hospitals.

Key words : Adult Attachment, Job Stress, Organizational Commitment, Hospital, Nurse

* 투고일자 : 2018년 7월 7일, 수정일자 : 2018년 9월 17일, 게재확정일자 : 2018년 9월 17일

† 교신저자 : 김지원, 경주대학교 간호학과, Tel: 010-5489-5815, Fax:054-770-5098, E-mail: miso9974@hanmail.net

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 경제 수준의 향상과 급속한 고령화로 인하여 보건 의료 환경은 많은 변화 요구에 직면하고 있으며 이에 따라 다양한 혁신이 이루어지고 있다. 그리고 이에 즉각적인 대처가 늦은 중소병원은 대형 의료기관과의 과도한 경쟁과 열악한 의료 환경에서 벗어나지 못하여 경영악화를 초래하고 있다[1]. 한편, 의료서비스 여건 악화에는 우리나라 임상간호사 인력부족이 심각한 이슈로 인식되어 지속적인 문제로 제기되고 있다. 수도권 대형병원의 증축과 대도시 집중화 현상의 심화로 인해 병원의 종별과 지역별 간호 인력 분포의 불균형 문제는 점차 심화되고 있다[2].

중소병원은 대형병원에 비해 간호사 인력 확보가 매우 어려운 실정이며 초과근무시간, 상대적으로 낮은 임금과 열악한 복리 후생 등 근무환경이 좋지 않은 상황이다. 이에 중소병원 간호사는 상대적으로 낙후된 병원시스템 자동화 등 열악한 근무환경과 인력의 부족으로 인한 근무시간 초과 및 업무과다, 전문직으로서 역할 갈등, 교대 근무로 인한 수면 장애와 피로 누적, 불규칙한 근무시간 등으로 인해 신체적, 정신적 스트레스를 호소하고 있다[3]. 이러한 현상은 중소병원 간호사의 직무스트레스를 증가시켜 조직몰입을 방해하며, 심각한 직무스트레스를 유발하여 대형병원에서 근무하고 있는 간호사에 비해 이직률이 4배 이상 높은 실정이다[2].

일반적으로 간호사는 숙련된 간호업무를 수행하기까지는 상당한 시간이 요구되며, 이 과정이 반복되면 스트레스의 만성적인 누적으로 부정적인 자아 형성과 직무만족 및 조직몰입 저하, 자신의 삶의 질 하락과 환자 간호서비스의 질에 부정적 영향을 초래해 궁극적으로 의료서비스의 질을 저해하게 된다[4]. 반면 조직몰입이 높아지면 간호사의 직무만족, 동료관계와 간호업무성과 및 조직의 생산성과 효율성 개선 등 긍정적 영향을 미치고, 이것은 결국 간호사의 이직의도를 감소시킬 뿐만 아니라, 간호서비스 질을 높여 환자의 서비스 만족으로 이어질 것이므로 [5], 중소병원 간호사의 직무스트레스 감소와 조직몰입의 증가를 위한 근본적인 대안을 찾아볼 필요가 있다.

간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 관련된 다양한 요인 중의 하나로 성인애착 유형에 대한 연구가 늘고 있

다. 성인애착 유형은 사람의 성향에 따라 회피차원과 불안차원을 기준으로 안정형, 무시형, 몰두형, 두려움형 등 네 가지 유형으로 구분된다. 그간의 선행연구를 살펴보면 성인애착은 직무스트레스와 조직몰입 등의 직무수행과 밀접한 연관이 있는 것으로 보고되고 있다[6-8]. 특히 성인애착 유형 중 안정형 애착 유형의 간호사는 직무스트레스가 낮고, 직무에 성실한 태도를 보이면서 스트레스를 적극적으로 해결하려 하고, 원만한 대인관계를 형성하고 있으며, 우울, 스트레스, 불안감이 낮지만, 불안정형 애착 유형을 가진 간호사는 스트레스 문제를 회피하거나 전가하는 역기능적 대처법을 사용하며, 많은 직무스트레스를 경험하고 있다[6,9].

성인 애착유형 중 안정형 애착유형은 대인관계의 불안이 낮으며, 실패감, 분노, 우울, 스트레스가 낮게 나타났고 직무의 성실한 태도를 보인다. 불안정 애착유형은 직무스트레스를 많이 경험한다[11,19]. 그러므로 환자의 안녕과 건강을 책임지는 의료전문가로서 간호사는 간호 대상자가 최적의 건강상태에 도달할 수 있도록 원만한 치료적 관계를 형성할 필요가 있으므로, 간호사 개인의 안녕과 직업적 발전, 질 높은 환자 간호를 제공하기 위하여 간호사의 성인애착 유형에 따른 직무스트레스와 조직몰입의 영향을 파악하고, 변수들 간의 관계를 확인할 필요가 있다. 그러나 간호사들의 성인애착 유형에 관해 기존에 수행된 대부분의 연구들은 대학병원과 종합병원에서 근무하는 간호사들의 성인애착 유형과 직무스트레스 및 조직몰입에 관한 연구[6, 8-11]에 한정되어 있었다.

이에 본 연구는 중소병원 간호사의 성인애착 유형에 따른 직무스트레스와 조직몰입의 관계를 파악하여 직무스트레스 감소와 조직몰입 향상을 위해 중소병원 조직에 맞는 효과적인 중재 프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 마련하고자 실시하였으며, 본 연구결과는 간호사의 높은 이직률 감소와 간호 조직문화에 있어 전반적인 환경 개선과 업무효율성에 기여할 것으로 연구할 필요성이 있겠다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 성인애착 유형이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 연구의 세부 목적은 다음과 같다.

첫째, 중소병원 간호사의 성인애착 유형을 파악하고 관

런 요인을 분석한다.

둘째, 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 조직몰입의 차이를 파악한다.

셋째, 중소병원 간호사의 성인애착 유형이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

II. 문헌고찰

1. 성인애착 유형

애착(Attachment)은 개인이 가장 가까운 사람으로부터 느끼는 정서적 유대관계로서[12], Bowlby는 생애 초기 주 양육자(care giver)와의 강하고 지속적인 정서적 유대관계를 설명하기 위해 처음 사용한 것이다[15]. 초기 애착 연구에서는 애착을 자녀와 주 양육자 간의 정서적 유대관계로 생각하였으나, 청소년기 이후부터는 부모의 역할을 친구가 대체하므로 부모와 주 양육자를 제외한 사람들과의 관계도 애착관계로 보았다[12].

성인애착은 신체적이거나 심리적으로 편안함과 안정감을 주는 소수의 특정한 인물을 찾고 접촉을 유지하려는 개인의 안정된 성향을 일컫는다. 성인애착에 대한 연구는 성인이 사별이나 이별을 경험하는 과정 속에서 영아의 애착 특성과 유사한 반응이 나타난다는 사실이 밝혀지면서 시작되었고, 전생애 걸쳐 지속된다는 Bowlby의 주장을 근거로 성인용 애착 척도가 개발되면서 성인애착 유형 파악, 성인애착과 대인관계의 상관성 검증 등의 연구로 이어지게 되었다[13-15].

Bartholomew & Horowitz(1991)은 성인애착 유형을 안정형, 무시형, 몰두형, 두려움형 등 4가지 범주로 분류하였고, 애착 유형을 3가지 범주로 분류하는 것보다는 안정형, 무시형, 몰두형, 두려움형의 4개 유형으로 분류하는 것이 성인애착 집단을 보다 구체적으로 설명할 수 있다고 하였다[13]. 또한 4가지 범주 모형은 2개의 차원, 즉 자신이 다른 사람으로부터 사랑과 보살핌을 받을 가치가 있는 존재인가 아닌가의 '자신에 대한 표상'과, 타인이 내가 신뢰할 수 있고 나를 도울 수 있는 존재인가 아닌가의 '타인에 대한 표상'에 따라 4가지 범주로 나누어진다. 4가지 범주 애착 척도는 안정형(자기긍정/타인긍정), 거부형(자기긍정/타인부정), 의존형(자기부정/타인긍정), 두려움형(자기부정/타인부정)으로 분류된다[16].

Brennan et al.(1998)는 기존 애착 관련 척도들의 종합적 요인 분석을 통해 성인애착이 회피 애착과 불안 애착의 두 차원으로 구성된다는 것을 확인한 바 있다[14]. 현재 가장 많이 쓰이는 성인애착 척도는 Brennan et al.(1998)이 고안한 친밀관계경험척도(Experience in Close Relationship Scale, ECR-S)[17] 또는 그 수정판(Experience in Close Relationship-R, ECR-R)이다[15].

이는 불안과 회피 2개의 변인을 기준으로 안정과 불안정 애착을 측정하는 방식으로 불안과 회피라는 두 축을 사용하여 불안과 회피의 점수 고저에 따라 집착과 버림받는 것에 대한 두려움을 '불안차원'으로, 친밀과 의존에 대한 두려움을 '회피차원'으로 분류하였다.

성인애착 유형 중 안정형 이외 무시형과 몰입형, 두려움형은 불안정형으로 구분된다. 안정형 애착의 형성은 자신과 타인에 대한 긍정적 믿음과 신뢰가 있어 다른 관계에서도 적용될 것이며, 불안정형 애착의 형성은 자기 자신이 사랑받을 가치가 없다고 생각하며, 민감한 반응을 할 수 없을 것이라고 하였다[15].

2. 직무스트레스

직무스트레스란 일을 수행함에 있어서 개인의 욕구가 환경적 요구와 일치하지 않다고 느낄 때 나타나는 상태를 말한다[16]. 간호사의 직무스트레스란 간호사가 업무수행 중에 경험하게 되는 심적 긴장상태를 말하며 심리적, 생리적, 사회적 장애를 유발할 정도의 부담을 경험하는 상태를 말한다[17]. 높은 직무스트레스를 경험하는 간호사는 부정적인 자아개념을 가지게 되어 전문직으로서의 간호 역할 수행의 감소로 질적 간호 제공에 어려움을 겪으며 이는 개인의 직업적 성취감을 상실하게 한다[18].

한편, 직무스트레스가 성인애착 유형과도 밀접한 관련이 있음은 선행연구 결과에서도 나타나 있다. 성인애착은 사람과 접촉성을 유지하려는 감정적 유대감을 반영하는 것으로 성인애착 유형 중 안정형의 성인들은 높은 직무만족과 함께 원만한 대인관계, 실재감, 분노, 우울, 스트레스, 직무에 대한 성실한 태도로 나타났으며 거부형, 무시형, 두려움형과 같이 불안정형 애착을 가진 성인들은 많은 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타났다[7,19]. 또한 성인애착 유형 중 두려움형의 애착을 가진 간호사에게서 직무스트레스가 높은 것으로 나타났고[10], 불안정형

애착 유형일수록 스트레스의 문제가 발생했을 때 회피적 대처방식을 많이 사용하였다[9].

이상과 같이 직무스트레스는 간호사의 신체적, 심리적, 사회적인 측면에서 유해한 영향을 주어 조직몰입 저하, 이직률 증가 및 간호서비스 제공에 부정적인 영향을 미친다는 것과 성인애착 유형에 따라 직무스트레스에 차이가 있음을 알 수 있다[10].

3. 조직몰입

조직몰입이란 조직에 대한 개인의 심리적인 감정을 투영하고 조직 구성원이 자신이 소속되어 있는 조직을 자신과 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도를 의미한다[20]. 간호사의 조직몰입이 높아지면 직무만족, 동료관계, 업무수행능력 정도, 조직의 생산성과 효율성 등이 좋아지고, 이직의도와 이직률을 감소시키는 것으로 확인되었다[21]. 간호업무 성과가 높아지는 동시에 간호서비스 질을 높여 환자들의 서비스 만족을 증대시킨다고 하였고, 조직의 유형성과 생산성을 측정하는 중요한 변수로서 간호사의 이직률을 감소시키고 간호업무 수행에 많은 영향을 미친다고 하였다[22].

간호사의 조직몰입에 대한 선행연구에서 조직몰입은 사회적 지지, 자기 효능감, 직무스트레스, 직무만족으로부터 영향을 받으며, 전문직 자아개념 정도가 높을수록 조직몰입이 높았다[23]. 이와 같은 연구결과를 종합해볼 때 간호사는 간호조직의 주요 목표와 가치를 긍정적으로 평가하여 조직에 대한 소속감과 충성심을 느끼게 되면 조직의 발전을 위하여 심혈을 기울여 노력하고, 조직의 목표 달성뿐만 아니라 개인의 근무의욕도 높일 수 있어 결과적으로는 이직률 감소와 간호의 질적 향상에 기여하게 될 것이다.

성인애착과 조직몰입 간의 선행연구를 살펴보면, 미혼 성인남녀를 대상으로 한 Lee[5]의 연구에서 애착이 안정적인 경우, 직장에서의 일과 관련하여 전반적인 직무만족도가 높고 직무몰입의 정도도 높다고 하였다. 또한 간호사를 대상으로 한 연구결과에서도 애착 유형 중 불안정형보다 안정형에서 조직몰입이 유의하게 높다고 검증하였다[6]. 한편 조직몰입과 관련하여 간호사의 직무만족, 이직의도 등의 연구는 많으나 성인애착과 조직몰입에 대한 연구는 상대적으로 매우 부족한 실정이다[6].

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 중소병원 간호사의 성인애착 유형이 직무스트레스 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 울산광역시에 소재한 5개 중소병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 연구에 참여하기를 동의한 간호사들을 대상으로 조사하였다.

연구대상자의 표본 수는 G*power 3.1.3 program을 활용하였으며, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 효과크기 0.5를 기준으로 하였을 때 최소 표본 수 256명이 산출되었다. 이에 탈락률 20%를 고려하여 최종적으로 총 300부의 설문지를 배부하였다.

3. 자료 수집

본 연구의 자료수집기간은 2017년 9월 8일부터 9월 29일까지로, 약 3주간에 걸쳐 구조화된 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 먼저 각 해당병원 간호부의 허락을 받은 뒤, 연구자가 직접 연구대상자에게 연구목적과 조사대상자의 익명성, 비밀보장에 관한 내용, 연구 참여 여부, 원하지 않을 경우에는 언제든지 중단 할 수 있음을 설명한 후 설문지를 작성하게 하였다. 작성된 설문지는 각 병원에서 비치된 밀봉된 수거함에 넣어 보관하게 하고, 연구자가 직접 방문하여 수거하였다. 배포한 설문지 300부 중 299부가 회수되어 회수율은 99.9%이었다. 이 중 설문 응답이 불충분한 18부(6%)를 제외한 281부를 분석에 사용하였다.

4. 연구도구

1) 성인애착

성인애착은 Brennan[14]이 개발한 자가보고형 측정도구(Experience in Closed Relationship Scale, ECRS)

를 사용하였다. 이 도구는 총 36문항으로 회피차원 18문항과 불안차원 18문항이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도를 사용하였다. 애착 유형을 회피차원과 불안차원의 평균점수를 기준으로 분류하였으며, 회피차원과 불안차원의 점수가 모두 낮으면 '안정형', 회피차원은 높고 불안차원이 낮으면 '무시형', 회피차원은 낮고 불안차원이 높으면 '몰두형', 회피차원과 불안차원이 모두 높으면 '두려움'의 애착 유형으로 분류하였다. 연구도구의 신뢰도계수(Cronbach's α)값은 회피차원이 .82, 불안차원이 .88로 나타나 기존의 선행연구의 신뢰도와 유사한 수준이었다[6-14, 19].

2) 직무스트레스

직무스트레스는 Chang et al.[16]이 개발한 한국인 직무스트레스 척도 단축형(Korea occupational Stress Scale KOSS-SF)도구를 수정·보완하였다. KOSS-SF는 총 20문항으로 직무요구, 직무 자율성 결여, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등 6개 하위영역으로 구성되며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 측정되는데 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 측정도구의 개발 시 신뢰도 계수(Cronbach's α)값은 .79이었고, 본 연구에서는 .71로 나타났다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Mowday et al.[25]이 개발한 도구를 Chang[26]이 수정·보완한 11문항을 사용하였다. 조직몰입은 사명감, 자긍심, 재직욕구의 3개 하위영역으로 구성되며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 측정되는데 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 재직욕구 문항은 부정문항으로 역문항 처리하였다. 본 연구에서 측정도구의 신뢰도 계수(Cronbach's α)값은 .72로 나타났다.

5. 분석 방법

수집된 자료는 코드화한 후 SPSS/WIN 24.0 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과

성인애착 유형, 직무스트레스, 조직몰입은 기술통계로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 성인애착 유형이 간호사의 직무스트레스 및 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 independent t-test, one-way ANOVA, 입력방식의 다중회귀분석을 실시하였으며, 사후검정은 Scheffe 방법을 사용하였다.

6. 윤리적 고려

이 연구는 경주대학교 생명윤리 위원회의 승인을 받은 후 수행되었다(IRB 승인번호 : GU-IRB-007). 연구대상자에게는 본 연구의 목적과 함께, 수집된 자료가 연구 목적으로만 사용되며 연구 참여를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀을 보장한다는 내용을 설명 후 자발적으로 동의한 경우에만 설문에 응하도록 하였다. 연구대상자의 개인정보 보호를 위해 개인 식별 정보는 코드화 하였으며, 자료는 잠금 장치가 있는 개인 컴퓨터에 보관하여 연구책임자 외에는 접근을 제한하도록 하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 특성

본 연구에서 연구대상자의 특성은 <표 1>과 같다. 총 응답자 281명 중 여자가 94.3%로 대다수를 차지하였으며, 연령별로는 25세에서 29세가 36.3%로 가장 많았다. 최종학력은 53.7%가 전문학사 졸업자로 가장 많았다. 응답자의 67%가 미혼이었으며, 종교생활을 규칙적으로 하고 있는 경우가 21.7%로 가장 많았다. 간호학을 선택하게 된 동기는 '졸업 후 취업이 보장되기 때문'이 가장 많았다(39.5%). 대상자의 임상경력은 3년에서 6년이 37.7%로 가장 많았으며, 현재 근무부서는 외과계 병동 37.4%, 특수부서 28.5%, 내과계 병동 16.7% 등의 순으로 많았다. 직위는 일반간호사가 76.2%로 가장 많았으며, '본인이 희망한 부서에서 근무하고 있다' 고 응답한 대상자는 66.5%로 나타났다. 그리고 '동료 간의 관계가 어떠한가'에 대한 질문에서 '보통'이라고 응답한 경우가 57.7%로 가장 많았으며, '부서 간의 갈등이 있는가'에 대한 질문에서 '예'라고 응답한 대상자가 97.2%이었다. 향후 1년 안에 이직할 의향에 대해서는 '있음'이 60.9%로 많았으며,

간호직에 종사할 예정기간에 대해서는 ‘필요한 기간 동안만 하겠다’고 응답한 대상자가 65.1%이었다.

2. 연구대상자의 성인애착, 직무스트레스 및 조직몰입의 점수 분포

성인애착 유형 중 회피차원의 평균점수는 2.57점이었으며 불안차원의 평균점수는 2.66점이었고 직무스트레스

는 평균 3.10점이었다(표 2). 직무스트레스의 하위 영역별로는 관계 갈등 영역의 평균점수가 3.62점으로 6개의 하위영역 중 가장 높았고, 다음으로 직장 문화 3.10점, 직무 자율성 결여 2.96점 순으로 나타났다. 또한 직무요구 영역의 평균점수는 2.93점, 보상 부적절 영역의 평균점수는 2.91점, 조직체계 미흡 영역은 평균 2.90점이었다.

조직몰입 정도는 2.98점으로 조직몰입의 하위 영역 중 가장 높은 점수를 보인 영역은 사명감으로 평균 3.62점이

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성(General Characteristics of Survey Respondents)

(N=281)

특성	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	여자	265	94.3
	남자	16	5.7
연령	만 24세 이하	74	26.3
	25세~29세	102	36.3
	30세~34세	46	16.4
	35세~40세	45	16.0
	41세 이상	14	5.0
최종학력	전문학사	151	53.7
	학사	119	42.3
	석사이상	11	3.9
결혼 상태	미혼	188	66.9
	기혼	93	33.1
총 임상경력	2년 이하	75	26.7
	3년~6년	106	37.7
	7년~12년	53	18.9
	13년~17년	31	11.0
	18년 이상	16	5.7
현 병동 근무경력	1년 이하	87	31.0
	2년~5년	109	38.5
	6년~10년	71	25.3
	11년 이상	14	5.0
현재 부서	내과계 병동	47	16.7
	외과계 병동	105	37.4
	특수 부서	80	28.5
	기타	49	17.4
현 부서 근무 희망여부	예	187	66.5
	아니요	94	33.5
근무시간 선택 여부	있음	51	18.1
	없음	230	81.9
부서 간 갈등 유무	있음	273	97.2
	없음	8	2.8
1년 안에 이직 의향	있음	171	60.9
	없음	110	39.1
직위	일반간호사	214	76.2
	책임간호사	33	11.7
	수간호사 이상	34	12.1

<표 2> 성인애착, 직무스트레스 및 조직몰입 점수 분포
(Descriptive Statistics of Adult Attachment Style, Job Stress and Organizational Commitment)

(N=281)

변수	하위영역	최솟값	최댓값	평균±표준편차
성인애착	회피차원	1.56	3.44	2.57±0.37
	불안차원	1.06	3.84	2.66±0.47
직무스트레스		2.05	4.68	3.10±0.47
	직무요구	1.50	5.00	2.93±0.46
	직무 자율성 결여	1.00	4.75	2.96±0.55
	관계 갈등	1.33	5.00	3.62±0.54
	조직체계 미흡	1.00	4.00	2.90±0.57
	보상부적절	1.00	4.33	2.91±0.60
	직장 문화	1.33	5.00	3.10±0.65
조직몰입		1.30	4.20	2.98±0.44
	사명감	1.33	5.00	3.62±0.54
	자긍심	1.00	4.00	2.90±0.57
	재직욕구	1.00	4.33	2.91±0.60

었고, 다음으로 재직욕구의 평균점수 2.91점, 자긍심의 평균점수 2.90점의 순으로 나타났다.

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 성인애착 유형의 차이

연구대상자의 성인애착 유형을 파악하기 위해 회피차원의 평균점수 2.57점과 불안차원의 평균점수 2.66점을 기준으로 평균점수 이하인 그룹과 평균점수를 초과하는 그룹으로 분류한 후 그 조합에 따라 성인애착 유형을 4개로 구분하였다. 즉, 회피차원과 불안차원이 모두 낮은 경우 ‘안정형’, 회피차원은 낮고 불안차원이 높으면 ‘몰두형’, 회피차원은 높고 불안차원이 낮으면 ‘무시형’, 회피차원과 불안차원이 모두 높으면 ‘두려움형’의 애착 유형으로 분류하였다.

본 연구대상자의 성인애착 유형을 분류한 결과 안정형 86명(30.6%), 두려움형 80명(28.5%), 무시형 68명

(24.2%), 몰두형 47명(17.8%) 등의 순으로 나타났다(표 3).

연구대상자의 일반적인 특성에 따른 성인애착 유형의 차이를 검증한 결과, 연령만이 성인애착 유형과 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었으며($\chi^2=23.29, p=.025$), 그 외 일반적 특성에 대해서는 성인애착 유형과 유의한 차이가 없었다.

연령그룹은 만 24세 이하, 25세-29세, 30-34세, 35세 이상 등으로 나누었는데, 만 24세 이하에서는 안정형과 두려움형이 각각 32.4%와 31.1%로 비슷한 비율로 가장 많았고, 25세-29세의 경우는 몰두형(32.4%)이 가장 많고, 나머지 유형은 20% 정도로 비슷한 비율을 나타냈다. 30세-34세 그룹에서는 안정형(37.0%)과 몰두형(30.4%)이 가장 많았고, 두려움형(21.7%)과 무시형(10.9%)이 그 뒤를 이었다. 한편, 35세 이상 간호사의 경우에는 두려움형이 40.7%로 가장 많았고, 안정형이 35.6%로 그 뒤를 이었으며, 몰두형과 무시형은 각각 10%를 조금 넘는 것으로 나타났다. 만 24세 이하의 경우

<표 3> 연구대상자의 성인애착 유형(Adult Attachment Styles of Survey Respondents)

(N=281)

		불안차원	
		낮음	높음
회피차원	낮음	안정형 86(30.6%)	몰두형 68(24.2%)
	높음	무시형 47(17.8%)	두려움형 80(28.5%)

는 업무에 대한 미숙함으로 인해, 35세 이상의 경우는 업무에 대한 책임감으로 인해 두려움형이 상대적으로 많은 것으로 해석된다.

4. 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 직무스트레스와 조직몰입의 차이

연구대상자의 일반적 특성과 직무스트레스 간의 관계에 관한 단변량 분석 결과, 최종학력, 결혼상태, 종교생활 유무, 동료 간의 관계, 1년 내 이직의향, 간호직에 종사할 예정기간 등에서 유의한 차이가 나타났다(표 4). 미혼이고 최종학력수준이 높으며 종교생활을 규칙적으로 할수록, 동료 간의 관계가 불만족스럽고 1년 내 이직의향이 있는 경우, 간호직에 종사할 예정기간이 길다고 응답한 경우에 직무스트레스가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

한편, 조직몰입의 경우에도 연구대상자의 다양한 특성과 관련이 있는 것으로 나타났다(표 5). 기혼이 미혼에 비해 조직몰입이 높았고, 최종학력이 높을수록, 결혼기간이 길수록, 임상경력이 길수록, 동료 간의 관계에 만족할수록, 종교생활을 규칙적으로 할수록 조직몰입이 높게 나타났다. 또한, 간호직에 종사할 예정 기간이 길다고 응답한 경우와 1년 내 이직의향이 없다고 응답한 간호사에서 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

5. 성인애착 유형에 따른 직무스트레스 및 조직몰입의 차이

성인애착 유형에 따라 직무스트레스와 조직몰입 수준에 차이가 있는지 알아보기 위해 먼저 단변량 분석(ANOVA)을 실시하였다(표 6). 성인애착 유형이 두려움

<표 4> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이
(Job Stress Scores by General Characteristics of Survey Respondents)

(N=281)

특성	구분	직무스트레스		
		M±SD	t or F	p
성별	여자	3.11±0.30	-	-
	남자	3.02±0.32		
연령	만 24세 이하	3.07±0.29	2.292	.060
	25세~29세	3.12±0.35		
	30세~34세	3.04±0.24		
	35세~40세	3.22±0.26		
	41세 이상	3.16±0.19		
최종 학력	전문학사	3.16±0.29	3.798	.026
	학사 및 석사 이상	3.05±0.34		
결혼 상태	미혼	3.14±0.31	2.279	.024
	기혼	3.06±0.28		
종교생활 수준	규칙적으로 한다. ^a	2.97±0.32	7.537	<.001 (b,c,d)a
	가끔 한다 ^b	3.01±0.26		
	과거에 했지만 지금은 안한다 ^c	3.19±0.32		
	전혀 해본 적이 없다 ^d	3.16±0.27		
동료 간의 관계	불만족 ^a	3.33±0.35	19.137	<.001 (a)b)c
	보통 ^b	3.11±0.24		
	만족 ^c	2.98±0.32		
1년내 이직의향	있음	3.16±0.30	3.113	.002
	없음	3.04±0.29		
간호직 종사할 예정 기간	가능한 오래 근무 할 것이다 ^a	3.05±0.30	4.016	.018 (a)c
	필요한 기간 동안만 하겠다 ^b	3.11±0.28		
	가능한 한 빨리 그만 두고 싶다 ^c	3.23±0.37		

〈표 5〉 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이
(Organizational Commitment Scores by General Characteristics of Survey Respondents)

(N=281)

특성	구분	조직몰입		
		M±SD	t or F	p
성별	여자	2.97±0.43	-	-
	남자	3.04±0.54		
연령	만 24세 이하	3.02±0.45	2.292	.060
	25세~29세	3.00±0.43		
	30세~34세	3.04±0.40		
	35세~40세	2.88±0.46		
	41세 이상	2.75±0.45		
최종 학력	전문학사	2.90±0.45	4.792	.007
	학사 및 석사 이상	3.09±0.43		
결혼 상태	미혼	2.92±0.45	-3.343	.001
	기혼	3.10±0.40		
결혼 기간	2년 미만	2.95±0.37	3.447	.009
	2년~7년	3.08±0.40		
	8년~11년	3.17±0.30		
	12년 이상	3.22±0.52		
	없음	2.92±0.45		
종교생활 수준	규칙적으로 한다. ^a	3.14±0.42	5.383	.001 (a)c,d)
	가끔 한다 ^b	3.02±0.41		
	과거에 했지만 지금은 안한다 ^c	2.85±0.47		
	전혀 해본 적이 없다 ^d	2.92±0.41		
1년내 이직의향	있음	2.89±0.43	-4.156	<.001
	없음	3.11±0.42		
간호직 종사할 예정 기간	가능한 오래 근무 할 것이다 ^a	3.13±0.42	5.242	.006 (a)c)
	필요한 기간 동안만 하겠다 ^b	2.94±0.43		
	가능한 한 빨리 그만두고 싶다 ^c	2.91±0.46		
동료 간의 관계	불만족 ^a	2.82±0.53	7.971	<.001 (c)a)
	보통 ^b	2.95±0.37		
	만족 ^c	3.13±0.48		

형인 간호사에서 직무스트레스는 가장 높았던 반면, 반대로 조직몰입은 가장 낮은 것으로 나타났다. 사후검정 결과, 직무스트레스와 조직몰입은 네 가지 성인애착 유형 중 무시형과 두려움형 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

성인애착이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향의 크기를 분석하기 위해 연구대상자의 일반적 특성을 통제 변수로 투입하고 관심변수인 성인애착 유형을 더미변수로 처리하여 다중회귀분석을 실시하였다(표 7). 포함된 독립 변수의 종류와 회귀계수값을 참고하기 용이하도록 입력방식으로 분석하였다.

먼저, 직무스트레스 관련요인을 분석한 다중회귀분석

모형의 경우, 독립변수의 다중공선성을 확인하기 위해 공차한계와 분산팽창인자를 분석해본 결과 공차한계는 .442~.940 이었으며 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF) 값은 최댓값 2.263 이하로 다중 공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. F통계량은 5.630, 유의 확률 p=.001로 나타나 회귀모형이 유의하다고 할 수 있으며 모형의 설명력은 20.1%로 나타났다.

응답자의 일반적 특성 요인을 보정한 후 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 성인애착 유형 중 ‘몰두형’과 ‘무시형’은 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났으나 ‘두려움형’(β =.159, p=.017)의 경우 안정형에 비해 유의하게 직무스트레스를 높이는 것으로 나타났다.

<표 6> 성인애착 유형에 따른 직무스트레스와 조직몰입의 차이
(Job stress and Organizational Commitment Scores by Adult Attachment Style)

	안정형 ^a	물두형 ^b	무시형 ^c	두려움형 ^d	F(p)
	(n=86)	(n=68)	(n=47)	(n=80)	
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	
직무스트레스	3.03±0.32	3.16±0.25	3.02±0.26	3.23±0.29	8.735 p=.001 (d)c
조직몰입	3.00±0.47	3.12±0.44	2.90±0.40	2.88±0.40	4.142 (p=.007) (c)d

<표 7> 직무스트레스와 조직몰입 관련 요인에 관한 다중회귀분석 결과
(Results from Multiple Regression Analysis for Job Stress and Organizational Commitment)

	직무스트레스 관련요인				조직몰입 관련요인				
	비표준화 계수	표준화 계수	t	p	비표준화 계수	표준화 계수	t	p	
	B	베타			B	베타			
(상수)	3.069		49.310	<.001	3.141		29.777	<.001	
학력-대졸	-.057	-.097	-1.720	.087	.159	.177	3.061	.002	
학력-석사이상	.055	.037	.630	.526	.038	.017	.279	.780	
결혼상태-기혼	-.066	-.106	-1.780	.076	.116	.123	2.018	.045	
동료간의 관계-불만족	.248	.305	3.980	<.001	-.132	-.107	-1.361	.175	
동료간의 관계- 보통	.038	.064	.800	.424	-.027	-.030	-.367	.714	
이직의향-있음	-.010	-.016	-.200	.843	-.127	-.140	-1.653	.099	
간호직 종사예정기간-필요시	-.048	-.078	-.960	.338	-.030	-.032	-.383	.702	
간호직 종사예정기간-퇴사희망	-.011	-.012	-.150	.877	.004	.003	.040	.968	
규칙적 종교생활	-.124	-.175	-2.340	.020	.037	.035	.450	.653	
성인 애착 유형	물두형 무시형 두려움형	-.031 .082 .103	-.046 .104 .159	-7.700 1.640 2.410	.482 .101 .017	.094 -.067 -.129	.090 -.057 -.132	1.353 -8.668 -1.936	.177 .386 .054
R ² =.201 Adjusted R ² =.166 F=5.630				R ² =.154 Adjusted R ² =.117 F=4.079					

변수(기준값): 학력(고졸), 결혼상태(미혼), 동료간의 관계(만족), 이직의향(없음), 간호직 종사예정기간(가능한 오래 근무 예정), 종교생활(하지 않거나, 가끔 함), 성인애착유형(안전형)

일반적 특성 중에서는 동료 간의 관계에 불만족 (p=.001)한 그룹이 만족하는 그룹에 비해 직무스트레스가 유의하게 높았고, 규칙적인 종교생활을 하는 경우 (p=.02)가 그렇지 않은 경우에 비해 직무스트레스가 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

한편, 조직몰입 관련 요인을 분석한 다중회귀분석모형의 경우, 독립변수의 다중공선성을 확인하기 위해 공차한계와 분산팽창인자를 분석해본 결과 공차한계는 .442 ~ .940이었으며 분산팽창인자(Variance Inflation

Factor, VIF) 값은 최댓값 2.263 이하로 다중 공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. F통계량은 4.079, 유의확률 p<.001로 나타나 본 연구에서 설정한 회귀모형이 종속변수의 변이를 설명하는 데 유의하다고 할 수 있으며 회귀모형의 설명력은 15.4%로 나타났다.

응답자의 일반적 특성을 보정한 후 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 성인애착 유형은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 다만, 유의수준 0.05 수준에서 유의하지는 않았지만, 직무스트레

스 관련 요인에 관한 다중회귀분석 결과에서처럼 ‘두려움형’($\beta = -.132, p=.054$)의 경우 ‘안정형’에 비해 유의하게 조직몰입이 낮은 것으로 나타났다.

응답자의 일반적 특성 중에서는 학력과 결혼상태가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 4년제 대졸자인 경우 전문대학 졸업자에 비해 조직몰입이 높았고($\beta =.177, p=.002$), 기혼인 경우가 미혼인 경우에 비해 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났다($\beta =.123, p=.045$).

V. 고 찰

1. 연구결과에 대한 고찰

본 연구는 중소병원에 근무하고 있는 간호사 281명을 대상으로 이들의 성인애착 유형을 파악하고, 성인애착 유형에 따라 직무스트레스와 조직몰입에 차이가 있는지를 분석하였다.

성인애착 유형에 따른 분석에서 회피차원의 평균점수는 5점 만점에 2.57점이며 불안차원의 평균점수는 2.66점으로 나타났다. 회피차원의 평균점수는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Oh[8]의 연구에서 2.65점, 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi[9]의 연구에서는 3.85점, Kim[6]의 연구에서는 2.75점으로 나타나 본 연구결과보다 높았다. 불안차원의 평균점수는 2년차 이상의 대학병원 간호사를 대상으로 한 Oh[8]의 연구에서 2.80점, 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi[9]의 연구에서 3.21점, Kim[6]의 연구에서 2.63점으로 나타나 본 연구결과에 비해 유사하거나 높게 나타났으며, 이를 통해 중소병원 간호사는 대학병원 간호사에 비해 회피차원이 높으며 불안차원은 유사하거나 높다는 것을 확인할 수 있었다.

본 연구에서 응답자의 성인애착 유형의 비율은 안정형(30.6%), 두려움형(28.5%), 무시형(24.2%), 몰두형(17.8%)의 순으로 나타났다. 대학병원 초보 간호사를 대상으로 한 Lee[14]의 연구에서는 안정형(29.8%), 두려움형(28.6%)의 순서로, Kim[8]의 연구에서는 안정형(34%), 두려움형(28.3%)의 순서로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 한편 Oh[8]의 연구에서는 두려움형(32.4%),

안정형(31.2%) 순서로, Choi[9]의 연구에서는 두려움형(33.9%), 안정형(32.2%)의 순서로 나타나 본 연구결과인 안정형, 두려움형의 분포에서 다소 차이가 있었지만 분포율은 대체로 유사하여 여러 연구 간에 성인애착유형의 유의한 차이가 있다고 보기 어려웠다. 반면 성인남녀를 대상으로 한 Song[28]의 연구에서는 안정형(57.7%), 두려움형(14%)순으로 나타났고 미혼 성인남녀 직장인을 대상으로 한 Lee[7]의 연구에서는 안정형(60.8%), 두려움형(2.3%)의 순서로 나타났으며, 성인 여성을 대상으로 한 Ryu[29]의 연구에서는 안정형(67.1%), 불안정형(8.6%)의 순서로 나타났다. 즉, 일반 성인남녀에서는 안정형이 지배적이고 두려움형이 아주 적은 비율인데 반해 간호사들에서는 상대적으로 두려움형의 비율이 높았다. 이는 간호사의 직업적 특성상, 환자의 생명을 다루는 근무환경에서 의사와의 수직적 관계 및 여러 전문직종간의 복잡한 업무적 의사소통 관계로 인하여 지속적인 갈등에 노출될 기회가 많으며, 업무과중으로 인해 과중한 스트레스를 받는 것이 원인일 것으로 해석된다. 따라서 간호사 성인애착 유형 중 두려움형에 영향을 주는 영향 변수를 파악하고 이를 개선할 필요성이 있다. 또한 성인애착 증진과 관련된 자기계발 프로그램의 적용을 통하여 두려움형을 낮추고 안정형의 비율을 높일 수 있는 중재 방안을 모색해야 할 것으로 보인다.

한편, 중소병원 간호사를 대상으로 한 본 연구에서 직무스트레스 평균점수는 5점 만점에 평균 3.10점으로 나타났다. 선행연구의 직무스트레스 수준과 비교해 보면 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee[7]의 연구에서는 2.33점이며 중소병원 간호사를 대상으로 한 Im[29]의 연구에서는 3.84점으로 나타나 대학병원 간호사의 직무스트레스가 더 낮았다. 본 연구대상자의 조직몰입 평균점수는 5점 만점에 평균 2.98점으로 선행연구의 조직몰입의 평균과 비교해 보면 중소병원 간호사를 대상으로 한 Shin[30]의 연구에서는 2.96점으로 중소병원 간호사는 대학병원 간호사에 비해 직무스트레스는 높고 조직몰입은 낮게 나타났다. 특히 중소병원의 경우 낙후된 근무환경과 인력 부족, 업무 과다, 대인관계의 어려움 등으로 인해 직무스트레스는 높고 조직몰입이 낮은 것으로 판단된다. 낙후된 근무환경의 개선과 함께 중소병원 간호사 애착유형에 따라 적절한 프로그램을 적용하여 간호사의 직무스트레스와 이직률을 낮추고 조직몰입을 높이는 것은 중소병원 경영

과 간호인력 질적 향상을 도모하는 긍정적인 선순환이 될 것이다.

본 연구에서는 일반적 특성 중 연령에 따라 성인애착 유형에 유의한 차이가 있음을 확인하였다. 그러나 그 외 일반적 특성은 성인애착 유형에 유의한 영향을 나타내지 않았다. Oh[8]의 연구에서는 간호직에 종사할 예정기간, 현 병동 동료 간의 관계 만족도, 동료 간의 갈등 경험에서 유의한 차이가 있었고, Lee[7]의 연구에서는 현 부서 근무경력, 근무부서 만족 정도에서 성인애착 유형별 차이가 있어 본 연구결과와 다소 차이를 나타냈다. 선행연구는 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로 하였고 본 연구는 중소병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 이러한 병원 종별 차이가 발생한 것으로 보인다. 본 연구에서는 만 24세 이하와 29세까지의 연령층에서 안정형과 두려움형이 많았는데, 특히 두려움형은 직무스트레스에 취약한 유형으로 나타났기 때문에 이 시기 연령의 중소병원 간호사를 대상으로 성인애착 유형 및 원인을 파악하기 위해 지속적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

일반적 특성에 따른 직무스트레스를 분석한 결과, 전문학사 졸업인 경우와 결혼 상대가 미혼인 그룹, 동료 간의 관계에 불만족하고 1년 내에 이직의향이 있는 집단에서 직무스트레스가 유의하게 높았던 반면, 종교생활을 규칙적으로 하는 집단에서는 직무스트레스가 낮았다. 직무스트레스의 관련요인에 관한 다중회귀분석 결과 동료 간의 관계에 불만족할 때 직무스트레스가 높았으며 규칙적인 종교생활을 하는 경우 직무스트레스가 낮게 나타났다. 중소병원 간호사를 대상으로 한 Ryu[31]의 연구에서는 미혼에서 직무스트레스가 높게 나타나 본 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 직무스트레스를 감소하기 위해 배움에 대한 기회를 제공해주며 동료 간에 좋은 관계를 형성할 수 있는 조직분위기를 제공하고 근무조절을 통하여 개인적인 종교생활을 보장하는 것도 필요할 것이다.

일반적 특성에 따른 조직몰입의 영향을 살펴본 선행연구결과를 보면, 대학병원과 종합병원 간호사 대상으로 한 Kim[6]의 연구에서 연령, 결혼기간, 종교 활동에서 유의하였고, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Ryu[31]의 연구에서는 근무경력, 종교가 유의한 변수로 분석되었다. 본 연구에서는 조직몰입의 관련요인에 관한 다중회귀분석 결과 4년제 졸업자와 기혼자에서 조직몰입이 높게 나타났다. 종교 활동 수준에 따라 조직몰입에 차이가 있는 것은

종교적 믿음이 우울이나 불안 등의 심리적 스트레스를 감소시켜 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것이라 판단된다. 또한 통계적으로 유의하지는 않았지만 석사이상의 학력 소유자들에서 조직몰입이 높았는데, 유사한 연구결과를 나타낸 Son[34]의 연구에서는 이러한 결과가 병원에 근무하면서 대학원을 진학하는 경우 병원의 배려에 대한 긍정적인 인식을 갖게 되기 때문일 것으로 판단된다. 이상의 결과를 종합해보면 본 연구대상자와 대학병원 간호사의 조직몰입을 비교 시 중소병원 간호사에게만 유의한 것으로 나타난 변인은 학력이었다. 따라서 중소병원 간호사에게 전공 심화 과정 등의 교육기회를 제공한다면 조직몰입에 긍정적인 영향을 가져올 수 있을 것이라 판단된다.

본 연구에서는 네 가지 성인애착 유형 중 두려움형에서 직무스트레스가 유의하게 높았던 반면 조직몰입에는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 성인애착 유형에 따른 직무스트레스에서 유의한 차이가 없지만 직무스트레스 대처방식에는 유의한 차이가 나타난 Choi[9]의 연구와는 상반된 결과였지만, Hawkins et al.[19]의 연구에서 불안정형은 안정형에 비해 직무스트레스가 높고 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 불안정형에서 높은 직무스트레스와 부적절한 스트레스 대처를 사용하며[9], 높은 이직의도, 높은 직무스트레스, 낮은 조직몰입이 보고된 연구결과[11,32]들은 본 연구결과를 지지해준다. 또한 본 연구결과에서는 유의한 차이가 없었지만 성인애착 유형에 따른 조직몰입의 영향에서 안정형이 조직몰입이 높고[8], 직무만족도 높다는 결과를 보인 연구가 있다[7]. 중소병원 간호사의 성인애착 유형 중 무시형과 두려움형에서 직무스트레스가 높게 나타나, 이들 유형에 대한 관리가 필요할 것이다.

따라서 효과적인 간호조직 관리를 위해서는 간호사를 대상으로 성인애착 유형을 파악하는 것이 우선으로 선행되어야 하며, 특히 무시형과 두려움형에 주목하여 이들을 가장 스트레스가 낮은 안정형 애착유형으로 변화시킬 수 있도록 스트레스 상황에서 명확하게 자신의 감정을 표현하여 안정감을 갖기 위하여 감성 증가시키기 프로그램, 간호사 힐링 프로그램 등의 각종 프로그램 개발 및 적용이 필요할 것이다. 그리고 이를 통해 직무스트레스를 감소시킨다면 이직률의 감소와 병원의 성과 향상에 긍정적인 결과를 초래할 수 있을 것이다. 또한, 간호사의 성인애착 유형에 관한 선행연구가 매우 미비한 상황이므로 추후

병원종별에 따른 다양한 관련 연구를 통해 본 연구결과의 검증이 필요하다.

2. 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

기존의 선행연구는 간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 대한 변수로서 물리적 환경과 다양한 근무조건들을 고려하였으나, 본 연구는 중소병원 간호사의 개별적 성향과 밀접한 관련이 있는 성인애착 유형을 중심으로 하였기 때문에 향후 성인애착 유형의 영향력에 대한 보다 포괄적인 분석이 이루어져야 할 것이다.

또한, 본 연구는 일개 광역시의 일부 중소병원만을 대상으로 조사연구 분석을 실시하였기 때문에 그 결과가 우리나라 중소병원 간호사 전체를 대표한다고 보기 어렵다. 따라서 연구의 대표성을 인정받을 수 있는 보다 포괄적인 지역과 다양한 규모와 특성을 가진 중소병원을 대상으로 한 후속연구가 필요하다.

VI. 결 론

본 연구는 울산광역시에 소재한 5개 중소병원에 근무하는 간호사 281명을 대상으로 성인애착 유형에 따른 직무스트레스와 조직몰입의 차이를 파악하고 관련 요인을 비교하였다. 중소병원 간호사는 성인애착 유형 중 안정형과 두려움형이 많고, 불안정형에서 직무스트레스가 유의하게 높기 때문에, 직무스트레스 감소 및 간호서비스의 질을 높이기 위해서는 안정형으로의 변화에 필요한 요인을 확인하여 이를 촉진하는 반면, 불안정형에 미치는 요인들을 제거할 필요가 있다. 그리고 중소병원 간호사의 직무스트레스에 영향을 주는 다양한 변인들을 고려할 때, 간호사들의 심리적 위안과 회복을 줄 수 있는 환경개선과 처우개선이 필요하다. 연구대상자들의 개별적 속성과 환경적 요인, 이해관계들이 모두 상호작용하여 조직몰입에 영향을 미치므로 변인을 개선하여 조직몰입을 향상시키고, 이직률의 감소를 위한 동기 부여가 필요할 것으로 생각된다. 그러므로 병원 종별·규모별, 지역별 특성에 따라 성인애착 유형을 파악하고 유형별 애착 증진 프로그램의 개발을 위한 후속 연구의 필요성이 있다.

<References>

1. Song MS, Youn KH. A study on the repositioning for strengthening university hospitals competitiveness. Korean Society of Hospital Management 2017;22(3):105-117.
2. Survey on the status of hospital nursing staff placement. Hospital Nursing Society 2016.
3. Kim HJ. The effect of nurse's job-stress on well-being : The moderating effects of stress coping strategies and optimism [dissertation]. Gyeongnam: Gyeongsang National University; 2010.
4. Park MH, Choi CS. Moderating effects of emotional leadership on the relationship between job stress and organizational commitment of hospital nurse. Korea Crisis Management Directory 2015;2(2):133-134.
5. Oh EH, Jung BS. Effects of hospital nurse's empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. Journal of Korean Academy Nursing Administration 2011;17(4):391-401.
6. Kim EJ. A Study on nurse's empathy and organizational commitment according to adult attachment style [dissertation]. Seoul: Soonchunhyang University;2016.
7. Lee SJ. Adult attachment styles and job satisfaction involvement among unmarried men and women [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University;2007.
8. OH Ej, Seong GM. Nurses' organizational commitment, job satisfaction and job stress according to their adult attachment styles. The Journal of East-West Nursing Research 2011;17(2):117-124.
9. Choi BB. The difference between job stresses and coping strategies according or the adult attachment style in hospital nurses [dissertation]. Seoul: Dankook University;2016.
10. Song SJ. Adult attachment, self-esteem, communication self-efficacy and empathy of the

- nurses [dissertation]. Deagu: Kyungbuk National University;2015.
11. Lee SY. A study on professional self-concept and turnover intention according to adult attachment styles in at an early stage nurses [dissertation]. Gyeongnam: Gyeongsang National University; 2013.
 12. Hazan C, Shaver P. Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology* 1987;52:511-524.
 13. Bartholomew K, Horowitz LM Attachment styles among young adult: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology* 1991;61:226-244.
 14. Brennan KA, Clark CL, Shaver PR. Self-report measurement of adult attachment. In A. Shimpson, W. A. Rholes(Eds.), *Attachment theory and close relationship*, New York Guilford, 1998;44-76.
 15. Lee KS, John Bowlby & attachment theory, J. Holmes, Seoul: Hakjisa;2014.
 16. Jang HS. Study of discrimination and job stress-target: woman worker at office in Pusan area [dissertation]. Pusan: Dong-A Universty; 2000.
 17. Gu MO, Kim MJ. An analytical study of work stress among clinical nurses, *Journal of Korea Academy of Nursing* 1984;14(2):28-37.
 18. Oh MO, Seong MH, Kim YW. Job stress, fatigue, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurses, *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 2011;17(2): 215-227.
 19. Hawkins AC, Howard RA, Oyebode JR. Stress and coping in hospice nursing staff, The impact of attachment styles, *Journal of Psycho-Oncology* 2007;(16):563-572.
 20. Lee JH, Cho WH, Chang SJ. The effects of work and psychosocial stress on job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention in general hospital female office workers. *Korean Society of Hospital Management* 2012;17(1): 1-22.
 21. Oh EH, Jung BS. Effects of hospital nurse's empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention, *Journal of Nursing Administration* 2011;17(4):391-401.
 22. Kim JH. Clinical nurse professional's job stress and organizational commitment [dissertation]. Suwon: Ajou university;2016.
 23. Goh YM. Professional self-concept and organizational commitment of nurses in special hospitals [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2011.
 24. Bang KH, Jang HK, Jong YM. Relation between the disc behavior, coping type and level of stress and job satisfaction, organizational committment of hospital employees. *Korean Society of Hospital Management* 2010;15(3):17-32
 25. Mowday RT, Steers RM The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 1979;(14):224-247.
 26. Chang KW. A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors for nurses [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2010.
 27. Song CC. Relations between parent-child attachment styles and individuals' communication competence, dispositions of interpersonal relationship, and conflict resolution strategies [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2014.
 28. Ryu SH. The relationship between attachment type and addictive tendency of adult women [dissertation]. Seoul: Sookmyung Women's University;2009.
 29. Lee JM. The effects of job stress emotional fatigue and empathy satisfaction on burnout of nurses, *Journal Korean Society of Nursing Science* 2012;10: 182-182.
 30. Im MY. Effects of empowerment, communication ability and job stress on nursing service performance of small and medium-sized hospital

- [dissertation]. Kongju: Kongju National University; 2016.
31. Shin OS. Relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in nurses of the medium and small hospital [dissertation]. Busan: Kosin University; 2012.
32. Ryu MO. Influences of verbal abuse on job stress and organizational commitment of nurses [dissertation]. Chungju: Chungju University; 2011.
33. Cho SY. Influences of internal marketing perception, organizational commitment and empowerment of small and medium-sized hospital nurses on customer orientation [dissertation]. Gwangju: Nambu University; 2016.
34. Son EJ. Nurse role conflict influencing on organizational commitments and turnover intentions [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2011.