

## 간호사의 조직몰입 예측요인

한 상 숙\* · 박 성 원\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

빠르게 변하는 현대 사회는, 확실한 목표를 가지고 추구하는 조직과 개인만이 살아남을 수 있도록 움직여가고 있다. 우리나라는 1997년 12월 IMF 사태를 겪은 후 조직은 최소의 비용으로 최대의 효과를 거두기 위해 온갖 전략을 세우고 추진하고 있으며, 그 안에 있는 구성원은 그러한 시대의 흐름에 적응하기 위해 끊임없이 변화와 발전을 요구받고 있다.

이러한 사회의 흐름 속에서 병원 조직 또한 예외가 될 수 없다. 의료의 전문화, 정보화, 개방화가 가속되면서 구성원들에게는 이러한 흐름에 능동적이고 적극적으로 대처할 수 있는 자세가 요구된다. 그 중에서도 간호 인력은 병원조직 내에서 전체 인력의 가장 많은 부분을 차지하고 있으므로 간호 인력과 관련된 변화는 병원조직 전체의 변화와 직결된다고 해도 과언이 아니다.

특히 건강개념의 변화와 고객의 건강의식 향상은 양질의 의료서비스를 제공하도록 촉구하고 있고, 가장 긴밀하게 보건 의료서비스의 소비자들과 직접 접하게 되는 간호 인력은 병원의 생산성과 서비스를 변화시키는 최일선에 서있으므로 이들을 변화시키는 것이 전체 병원조직 변화에 필수적이라 하겠다. 1990년대에 들어서면서 기업은 경쟁 우위 확보를 위해 구성원들에게 자신의 직무에 대한 주인 의식과 자율적 몰

입을 강조하게 되면서 조직몰입에 관한 임파워먼트가 강조되기 시작하였다(Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2002; Moores, 1993). 또한 시대에 발맞추고자 하는 변화와 전문화, 정보화의 요구는 간호사들에게 끊임없는 적응과 강한 몰입을 요구하고 있다. 이러한 환경은 현장에 있는 간호사들을 무력감이나 소외감, 또는 좌절감에 빠지게 하여 구성원들의 정신건강을 위협하고 조직의 생산성을 저하시키는 주요한 원인으로 부상하고 있다. 특히 직무스트레스는 조직 구성원들의 조직몰입에 부정적인 영향을 미치고 있는 것이 현실이다. 즉 자신이 근무하는 직장에서 느끼는 직무스트레스는 현재 그 조직에 속한 구성원들에게 자신의 조직에 대한 충성심의 감소와 자신에게 부여된 업무에 대한 집중력 저하 등을 야기함으로써 조직의 효과성을 크게 저하시킬 우려가 있는 것이다(Jacobson, 1983). 이에 따라 조직의 효과성을 증대하기 위한 변화와 혁신이 구성원의 직무스트레스를 가중시킴으로써 오히려 조직의 효과성을 감소시키는 역효과를 가져올 수도 있다는 것이다(Jung, 2000). 그러므로 간호 관리자는 간호사의 근무의욕과 사기를 상승시키고 아울러 조직의 목표를 달성하기 위한 조직차원의 효율성과 개인 차원의 만족성을 유기적으로 통합시키려는 노력이 요청된다(Lee, 2001).

이에 따라 구성원의 사기를 높이고 자율적 행위를 통한 혁신 중 하나의 방법으로써 최근 제시되고 있는 개념인 조직몰입은 현 조직에 계속 남아있으려는 성향으로써 한 개인의 특

\* 경희대학교 간호과학대학

\*\* 분당서울대병원

정조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도, 애착심 등을 의미한다. 이미 조직몰입과 임파워먼트, 직무스트레스 등의 요인에 대한 여러 선행연구(Ko & Yom, 2003; Park, 2002; Lee, 2000; Jung, 2000; Cha, 2002)가 보고된 바 있으나 이들은 일부의 변수만으로 조직몰입을 설명하고자 하였다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인들에 대하여 알아보고 조직몰입과 각 변수들의 관계를 규명하여 효율적인 간호 인력관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구에서 간호사의 직무관련 특성인 근무경력, 부서경력, 현재직위, 임파워먼트, 직무스트레스 및 직무만족이 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 조직몰입과 근무경력, 부서경력, 연령, 임파워먼트, 직무스트레스 및 직무만족 등의 정도와 관련성을 파악한다.
- 2) 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

## 3. 용어의 정의

1) 조직몰입(organizational commitment)  
조직몰입이란 현 조직에 계속 남아 있으려는 성향으로써 개인의 특정조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도, 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 말하며(Mowday, Steers, & Porter, 1979) 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 Kim(1986)이 번역한 도구를 본 연구에 적합하도록 수정한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 임파워먼트(empowerment)  
임파워먼트란 빼앗고 빼앗기는 식의 파워가 아니라 협력에 의하여 양자 모두의, 집단의, 조직의, 사회의, 국가의 파워 자체가 커지는 현상으로(Park, 1999), 본 연구에서는 Spreizer(1995)가 개발하고 Jung(1998)이 번역하여 사용한 도구를, 본 연구에 적합하도록 수정한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 3) 직무스트레스(job stress)

직무스트레스란 조직과 조직구성원이 조직목표를 달성하는 활동에 있어서 조직내·외적으로 직면하는 환경과의 마찰의 결과로 필연적으로 발생하는 정적 또는 부적인 정신적·물리적 결과로(Shin, 1985), 본 연구에서는 Parker와 DeCotiis(1983)가 개발하고 Jung(2000)이 사용한 도구를 본 연구에 적합하도록 수정한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 4) 직무만족(job satisfaction)

직무만족은 개인이 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유연함 또는 긍정적인 감정상태(Locke, 1976)로, 본 연구에서는 Slavitt(1978)가 개발하여 Kim 등(2000)이 사용한 도구를 본 연구에 적합하도록 수정한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

# III. 연구 방법

## 1. 연구설계 및 연구대상

본 연구는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 인과관계 연구이다. 자가 보고식 설문조사법을 이용한 서술적 인과관계연구이다. 본 연구대상자는 서울 소재 3개 3차 의료기관을 임의 선정하여 연구 참여에 동의한 간호사 350을 대상으로 하였으나 응답에 불성실한 설문자료 21부와 통계분석과정에서 절대값 3보다 큰 이상점(outlier)이 발견된 3부를 제거한 329명의 설문자료를 본 연구에 사용하였다.

## 2. 연구진행 및 자료수집

### 1) 내용타당도와 구성타당도 검사

2004년 1월-2월까지 문헌고찰을 통하여 종속변수인 간호사의 조직몰입과 관련 요인인 근무경력, 부서경력, 연령, 임파워먼트, 직무스트레스 및 직무만족 등의 도구를 선정하였다. 그러나 도구들의 문항수가 너무 많아 대상자에게 부담감을 줄 뿐만 아니라 정확한 자료를 얻을 수 없으므로 서울 소재 3개 3차 의료기관을 임의 선정하여 간호사 70명에게 설문지를 배부하여 회수된 64부(회수율 91.4%)의 설문지를 사용하여 요인분석을 통한 구성타당도 검증으로 조직몰입 9문항, 임파워먼트 9문항, 직무스트레스 9문항, 직무만족 9문항으로 축소하였다.

### 2) 본 연구

본 연구에서는 타당도 검증으로 축소된 조직몰입, 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족으로 구성된 자가 보고식 설문지를 사용하여, 2004년 7월 5일부터 7월 18일까지 수집하였다. 1개 병원을 대상으로 할 경우 연구 결과의 편중이 있을 수 있어 3개 병원을 대상으로 자료를 수집하였다. 먼저 3개 병원의 간호부에 연구목적을 설명하고 협조·승인 하에 수간호사를 통해 자료를 수집하였다.

### 3. 연구도구

본 연구에서는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해서 일반적 특성, 그리고 도구의 타당도와 신뢰도가 검증된 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입 도구를 사용하였다.

#### 1) 조직몰입 측정도구

조직몰입을 측정하기 위한 도구는 Mowday 등(1979)이 개발하고 Nam(2001)이 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 본 설문지는 총 9문항 5점 척도로 사명감 3문항, 자긍심 3문항, 이직의도 3문항의 3영역으로 구성되어 있으며 점수범위는 9-45점으로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's Alpha는 0.75였다.

#### 2) 임파워먼트 측정도구

임파워먼트를 측정하기 위한 도구는 Thomas와 Velthouse (1990)의 동기부여와 심리적인 요소를 Spreizer(1995)가 개발하고 Nam(2001)이 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 본 설문지는 총 9문항 5점 척도로 역량 4문항, 자기결정성 3문항, 의미성 2문항의 4영역으로 구성되어 있으며 점수범위는 9-45점으로 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's Alpha는 0.88이었다.

#### 3) 직무스트레스 측정도구

직무스트레스를 측정하기 위한 도구는 Parker와 DeCotiis (1983)가 개발하여 Jung(2000)이 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 본 설문지는 총 9문항 5점 척도로 점수범위는 9-45점으로 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's Alpha는 0.92였다.

#### 4) 직무만족 측정도구

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Slavitt(1978)가 개발

하여 Kim 등(2000)이 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 본 설문지는 총 9문항 5점 척도로 행정 2문항, 전문적 지위 3문항, 대인관계 2문항, 보수 2문항의 4영역으로 구성되어 있으며 점수범위는 9-45점으로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's Alpha는 0.76이었다.

### 4. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS PC 11.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다.

- 1) 연구도구의 구성타당도는 요인분석과 회귀분석으로, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 로 구하였으며, 대상자 특성은 실수와 백분율로 구하였다.
- 2) 간호사의 조직몰입과 관련요인인 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족, 그리고 간호사의 특성인 근무경력, 부서경력, 연령 등은 평균과 표준편차를 서술통계로 구하였다.
- 3) 간호사의 조직몰입과 관련요인 간 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다. 또한 잔차분석에서 절대값 3보다 큰 3개의 이상점(outlier)을 제거한 후 다중회귀분석(Multiple Regression)으로 영향요인을 분석하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>와 같다. 대상자 전체 329명이 여성이며, 평균 연령은 32.3세로 21세부터 54세까지 분포 범위가 넓었으며, 26-30세가 94명(28.6%)으로 가장 많았고 교육정도는 3년제 간호대졸업자가 120명(36.5%)으로 가장 많았다. 종교는 '없다'를 포함한 기타가 124명(37.7%)으로 가장 많았고, 결혼여부를 묻는 질문에서는 기혼이 175명(53.2%)으로 미혼 154명(46.8%)보다 조금 더 많았다.

간호사로써의 근무경력은 평균 9.6년으로 2개월에서부터 33년까지 폭넓게 나타났으며, 현재 직장에서의 근무경력은 평균 13.2년으로 3-9년 사이가 102명(31.0%)으로 많았다. 근무 부서별로는 내·외과가 184명(56.0%)으로 반수 이상을 차지하였으며, 연구대상자의 현재직위는 평간호사가 272명(82.7%)으로 가장 많았으며, 부서 이동에 대한 의견을 묻는 질문에서는 찬성이 251명(76.3%), 반대가 78명(23.7%)으로 찬성에 대한 의견이 많았다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

N=329

특 성	구 분	빈도	백분율	누적백분율
연 령(세) (평균 32.3)	25 이하	68	20.7	20.7
	26-30	94	28.6	49.2
	31-37	81	24.6	73.9
	38 이상	86	26.1	100.0
교육정도	3년제간호대	120	36.5	36.5
	4년제간호대	91	27.7	64.1
	방송통신대	65	19.8	83.9
	대학원	53	16.1	100.0
	개신교	120	36.5	36.5
종 교	불교	33	10.0	46.5
	천주교	52	15.8	62.3
	기타	124	37.7	100.0
결혼여부	기혼	175	53.2	53.2
	미혼	154	46.8	100.0
근무경력(년) (평균 9.6)	4 미만	96	29.2	29.2
	4-10 미만	94	28.6	57.8
	10-15 미만	46	14.0	71.7
	15 이상	93	28.3	100.0
직장경력(년) (평균 13.2)	3 미만	80	24.3	24.3
	3-8	102	31.0	55.3
	9-14	56	17.0	72.3
	15 이상	91	27.7	100.0
부서경력(년) (평균 2.7)	1 미만	79	24.0	24.0
	1-2 미만	65	19.8	43.8
	2-4 미만	98	29.8	73.8
	4 이상	87	26.4	100.0
부서분류	내·외과	184	56.0	56.0
	한방	44	13.4	69.3
	산·소아과	12	3.6	72.9
	정신과	6	1.8	74.8
	외래·특수부서	83	25.3	100.0
현재직위	평간호사	272	82.7	82.7
	주임간호사	30	9.1	91.8
	수간호사 이상	27	8.2	100.0
근무부서 만족	만족	34	10.3	10.3
	불만족	272	82.7	93.0
	매우 불만족	23	7.0	100.0
부서이동	찬성	251	76.3	76.3
	반대	78	23.7	100.0

\*P<.05 \*\*P<.01

<표 3> 요인간 상관관계

	조직몰입	연령	근무경력	부서경력	임파워먼트	직무스트레스	직무만족
조직몰입	1.00						
연 령	.353**	1.00					
근무경력	.337**	.979**	1.00				
부서경력	.369**	.312**	.314**	1.00			
임파워먼트	.450**	.533**	.523**	.281**	1.00		
직무스트레스	-.291**	-.394**	-.382**	-.120**	-.353**	1.00	
직무만족	.632**	.224**	.202**	.042	.330**	-.228**	1.00

## 2. 요인별 점수

간호사들이 지각한 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입의 평균값은 <표 2>에서와 같다. 모든 요인은 평균 평점(5점척도)을 보면 임파워먼트의 평균값이 3.67로 나타났으며, 그 다음은 조직몰입 3.51, 직무만족 3.10, 직무스트레스 3.04 순으로 나타났으며, 모두 중간보다 높은 점수를 보였다.

<표 2> 요인별 평균점수

	요 인	MD	SD
종속변수	조직몰입	3.51	.45
	임파워먼트	3.67	.47
독립변수	직무스트레스	3.04	.77
	직무만족	3.10	.43
일반적 특성	연령(세)	32.29	7.28
	근무경력(년)	9.60	7.35
	부서경력(년)	2.72	2.82

## 3. 간호사의 조직몰입과 관련요인과의 상관성

간호사의 일반적 특성을 포함한 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 등 모든 요인간의 상관관계는 <표 3>과 같다. 조직몰입과 연령, 근무경력, 임파워먼트, 직무만족과는 통계적으로 유의한 순상관계가 있었으며( $r=.353-.632, p=.000$ ), 직무스트레스( $r=-.291, p=.000$ )와는 역상관계가 있었다. 또한 영향요인 간에는 연령과 근무경력간( $r=.979, p=.000$ )에서만 상관계수가 0.8이상으로 다중공선성의 문제가 있었으나, 나머지 요인 간에는  $r=.042-.632$ 로 서로 독립적임이 확인되었다. 따라서 다중회귀분석에서 근무경력만 제외시킨 후 분석하였다.

## 4. 요인에 따른 설명력

본 연구 결과 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으

<표 4> 조직몰입 영향요인과 설명력

변수	B	S.E	$\beta$	Adj R <sup>2</sup>	t	F	p
Constant	6.00	1.02			5.88		
직무만족	.476	.032	.598	.464	14.72*		
임파워먼트	.101	.025	.178	.503	4.09*	88.40	.000
연령	.064	.018	.153	.516	3.50*		
부서경력	-.074	.045	-.069	.519	-2.01*		

\*p<.05

<표 5> 다중회귀분석 검정

Variables	Tolerance	VIF	Durbin-Watson	Lineality	Normality	Hemoscedasticity
constant						
직무만족	.899	1.13				
임파워먼트	.772	1.28	1.854	ok	ok	3 object remove
연령	.774	1.29				
부서경력	.862	1.16				

로는 간호사의 직무만족, 임파워먼트, 연령, 부서경력 순으로 나타났으며, 설명력은 51.9%임이 확인되었다<표 4>.

5. 회귀분석의 가정 검정

이상의 결과에 대한 회귀분석의 가정을 검정한 결과 모두 회귀식의 가정을 충족하는 것으로 나타났다. 먼저 Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관(독립성)을 검정한 결과 통계량이 1.854로 검정통계량(1.78)보다 크기 때문에 자기상관이 없다고 할 수 있다. 공차한계(tolerance)는 .772-.899로 0.1이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(variance inflation factor : VIF)는 1.13-1.29로 기준치인 10을 넘지 않았다. 또한 잔차 분석 결과 모형의 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)도 확인되었다. 따라서 회귀모형의 가정을 만족하는 것으로 나타나 회귀분석 결과는 타당한 것으로 확인되었다<표 5>.

V. 논 의

본 연구는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 간호사들의 조직몰입과 일반적 특성, 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입의 정도와 상관성 그리고 영향요인을 확인하기 위한 연구이다.

먼저 각 변수들의 정도를 살펴보면 본 연구에서 간호사의 임파워먼트 정도는 45점 중 33.06으로 평점(5점 척도) 3.67을 나타냈다. 다른 연구에서 나타난 임파워먼트의 정도를 살펴보면 남경희(2001)의 연구에서는 55.52(점수범위 12-84), Lee(2001)의 연구에서는 49.56(점수범위 22-

110)으로 나타났고 Kim(2001)은 3.40, Kim(1999)은 2.96으로 나타나 본 연구에서의 임파워먼트가 다소 높게 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서의 대상자는 서울 시내 3차 의료기관 3개를 임의로 선택하였으므로 이와 같은 임파워먼트의 차이는 근무하는 병원의 규모와 지역에 따라 다르게 나타날 수도 있다는 점을 염두에 두어야 하며, 병원조직이 아닌 일반 회사원이나 다른 직종과의 단순비교에 대해서는 좀 더 연구해 볼 필요가 있다고 생각된다.

간호사의 직무스트레스 정도는 45점 중 26.61로 평점(5점 척도) 3.04를 나타냈다. 이는 임상간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 Park(2002)의 연구에서는 3.35, Cha(2002)의 3.09보다는 상대적으로 낮은 결과를 보였으며, 사무직과 생산직 근로자의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관해 연구한 Youn(2003)의 2.99와 직장인의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입의 관계에 대한 Jung(2000)의 2.8보다는 약간 높은 결과를 보여 간호사의 직무스트레스가 타 직종보다 높음을 의미한다. 그러나 직무 자체에서 회사와 병원 조직을 비교하기 힘들뿐만 아니라 병원조직을 대상으로 한 연구에서도, 병원 규모가 클수록 환자수가 많고 질병의 종류가 다양하며 중환자나 장기 환자가 많아지는 것이 사실이며, 병원의 위치나 대상자 직무의 전문성 정도 등에 따라 직무스트레스는 달라질 수 있다. 이러한 변수들을 고려할 때 본 연구에서 선정한 병원의 간호사들이 다른 병원에서 근무하는 간호사들보다 직무스트레스가 많은 대상자를 선정된 것이 아닌가 본다.

본 연구에서 직무만족 정도는 45점 중 27.88로 평점(5점 척도) 3.10을 보였다. 이는 Youn(2003)의 3.05와 리더십 유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치

는 영향에 관해 연구한 Choi(2000)의 7점 중 3.26보다 높은 점수를 나타냈다.

그리고 본 연구에서의 조직몰입 정도는 5점 척도 중 3.51로 Park(2002)의 2.82, Cha(2002)의 3.33, Youn(2003)의 3.39, Choi(2000)의 4.51(7점 척도)보다 높은 점수를 나타냈다. 본 연구의 조직몰입 정도가 다른 연구에 비해 높은 점수를 나타낸 것은 도구를 만들 때 요인분석(factor analysis)을 통해 문항을 축소시켰고 신뢰도와 타당도의 분석을 통하여 높은 점수를 보인 문항을 선정하였기 때문에 문항수가 많았던 다른 연구들에 비해서 응답자의 성실도가 높았던 것으로 생각된다.

각 변수별 상관관계의 결과를 보면, 본 연구에서는 조직몰입이 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족과 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났는데 이는 여러 연구(Ko & Yom, 2003; Kim, 2002; Kim, 2001; Youn, 2003; Lee, 2000; Lee, 2000; Lee, S. & L., 2001; Cha, 2002; Choi, 2000)와 동일한 결과이다. 또한 정해주(1998)의 연구에서는 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입이 부분적으로 순상관관계를 보인다고 하였으며, Cha(1996)의 연구에서도 임파워먼트를 4 개념, 직무만족을 3 개념으로 구분하였으며 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입이 부분적으로 상관관계를 가진다고 한 것과는 부분적으로 일치한다. 이러한 결과는 자신의 직무에 의미와 가치를 부여할수록 조직에 대한 충성심과 일치감이 증가하고 자신의 직무가 조직에 기여하고 있다고 생각할수록 직무에 대한 자부심과 긍지가 높아지는 것을 의미한다. 그러나 Nam(2001)의 연구에서는 임파워먼트가 직무만족과는 양의 상관관계가 있으나 조직몰입과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타나서 본 연구와는 차이를 보였다. 이는 조직몰입 측정 도구에 있어서, 본 연구에서는 문항수를 Nam(2001)의 연구에서보다 절반가까이 축소시켰기 때문이라 생각되며 게다가 이 도구 모두 간호사의 조직몰입을 측정하기 위한 도구가 아니기 때문에 병원조직의 특성에 알맞은 표준화된 도구의 개발이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 조직몰입과 연령, 근무경력, 부서경력, 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족의 변수와 모두 상관관계가 있었으며 이들 변수 중 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인으로는 직무만족( $\beta=.598$ ), 임파워먼트( $\beta=.178$ ), 연령( $\beta=.153$ ), 부서경력( $\beta=-.096$ ) 순으로 나타났으며, 51.9%의 설명력을 나타냈다. 조직몰입 영향요인 중 대상자의 일반적 특성인 연령과 부서경력은 여러 선행연구(Ko & Yom, 2003; Kim, 2002; Kim, 2001; Lee, 2000; Lee, 2001; Park, 2002)에서 연령이 직무만족과 조직몰입에 순

상관관계를 나타낸다는 것과 유사한 결과이다. 이러한 결과들에서 볼 때, 간호사의 연령이 높고 근무경력이 길수록 조직몰입정도가 높다는 것은 근무하면서 생기는 경험이나 지식, 상황에 따른 판단력이나 순발력이 발달하여 자발적으로 직무에 대해 동기부여가 될 수 있음을 보여주는 것이고, 근속에 따른 조직에 대한 애착이 크기 때문이라고 생각된다. 근무경력이 길수록 직무에 대한 스트레스가 낮은 것 또한 나름대로의 방법으로 스트레스를 승화시키고 있음을 의미한다.

또한 본 연구에서 조직몰입 영향요인 중 직무만족이 조직몰입을 가장 잘 예측할 수 있는 것으로 나타났다. 이는 Lee(2001)의 연구에서도 직무만족이 조직몰입을 설명하는 가장 높은 요인(33%)이라고 하였고, Jung(1998)의 연구에서는 임파워먼트 관련 변수는 의미성( $\beta=.283$ )만이 유의한 독립변수로 나타났다고 한 결과, Kim(2001)의 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트가 조직몰입에 대해 각각 7.6%, 3.9%의 설명력을 나타냈다고 하였고, Kim(1999)도 임파워먼트가 조직몰입에 대해 가장 큰 영향을 미치는 요인이라고 한 결과들과 순위는 다소 차이가 있지만 조직몰입의 영향 요인이라는 측면에서는 유사한 결과이다. 또한 Han(2001), Lee(2002), Kim(2002), Kim(2002)가 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 임파워먼트를 제시한 결과와도 유사한 결과라고 할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 직무스트레스가 조직몰입과 상관관계는 있으나 영향요인이 아닌 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무에 대한 스트레스를 낮게 인지하는 대상자일수록 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에 대한 점수가 높음을 의미하는 것으로 직무스트레스는 직무만족이나 조직몰입을 저하시킨다는 결과를 보인 여러 선행연구(Ko & Yom, 2003; Park, 2002; Lee, 2000; Jung, 2000; Cha, 2002; Selye, 1974; Newman, 1984)들과는 유사한 결과이나, 직무스트레스를 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 언급한 선행연구들(Ko & Yom, 2003; Youn, 2003; Cha, 2002)과는 상반된 결과라고 할 수 있다. 이는 스트레스에 접근하는 대상자의 관점이, 스트레스를 직무만족, 조직몰입, 사기, 능률, 업무수행 등을 감소시킴으로써 정신적·신체적 문제를 야기하는 부정적인 요인으로 인지하느냐, 아니면 적정수준의 자극으로 조직의 효율성을 높이는 긍정적인 요인으로 생각하느냐에 따라 달라질 수도 있다고 사료된다. 또 Lee 등(1997)의 연구에서 볼 수 있듯이, 조직몰입이 높은 사람은 직무스트레스와 그로 인한 개인적 긴장이 높더라도 이를 적절하게 해소함으로써 스트레스와 긴장에 대처한다는 것도 고려해 볼 수 있는 사실이다. 이것은 지금까지 스트레스가 조직몰입에 영향을 미친다는 관계를 벗어나서 역으로 조직몰입의 높고 낮음의 여부가 스트레스에 영향을 미칠

수 있음을 시사한다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 직무만족, 임파워먼트, 연령, 부서경력은 조직몰입의 중요한 예측인자임을 알 수 있으며 임파워먼트와 직무만족이 조직몰입을 향상시킬 수 있으며 연령이 높아질수록 그리고 근무부서 경력이 많아질수록 조직몰입에 영향을 미쳐 궁극적으로 조직의 성과에 반영된다는 사실을 알 수 있다. 이렇게 조직에 몰입된 조직구성원은 궁극적으로 조직의 목표와 가치를 신뢰하고 따르며 자발적으로 그 목표를 성취하기 위해 노력하고 그 속한 조직에 남으려는 의지를 가지게 되는 것이므로 조직몰입의 개념은 개인과 조직 모두에 중요한 의미를 가진다. 개인에게는 내적·외적 보상으로 삶의 질 향상에 기여하며, 조직의 입장에서는 조직목표의 달성과 이직률 감소 등에 막대한 영향을 미친다고 할 수 있다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 인과관계연구로 간호사의 조직몰입과 직무만족, 임파워먼트 및 직무스트레스 정도와 상관성 그리고 영향요인을 파악함으로써 간호인력을 효율적으로 관리하며 조직의 성과를 높이는 전략을 개발하는 기초자료로 활용하고자 하는데 그 목적이 있다.

본 연구대상자는 서울소재 3개 3차 의료기관에 근무하며 연구 참여에 동의한 간호사 329명이며, 자료수집은 2004년 1월부터 7월까지 구조화된 질문지를 사용하였다.

연구도구는, 도구의 내용타당도와 구성타당도 그리고 신뢰도를 검증한 임파워먼트 측정도구, 직무스트레스 측정도구, 직무만족 측정도구를 사용하였으며, 자료분석은 SPSS PC 11.0 Program을 이용하여 기술통계, Pearson's Correlation, Multiple regression으로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 간호사의 임파워먼트 정도는 3.67이었으며, 직무스트레스 정도는 3.04, 직무만족은 3.10, 조직몰입 정도는 3.51이었다.
2. 조직몰입과 연령, 근무경력, 부서경력, 임파워먼트, 직무만족과는 유의한 순상관계가 있으며( $r=.353-.632$ ,  $p=.000$ ), 직무스트레스와는 역상관계가 있었다( $r=-.292$ ,  $p=.000$ ).
3. 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 직무만족( $\beta=.598$ ), 임파워먼트( $\beta=.178$ ), 연령( $\beta=.153$ ), 부서경력( $\beta=-.096$ )으로 51.99%의 설명력을 나타냈다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 임파워먼트, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입에 관하여 양적 연구방법에 의한 장점이 있으나 주관적인 개념을 측정하는 데는 한계가 있으므로 질적 연구방법에 의해 심층적 핵심을 찾아냄으로써 보다 의미 있는 연구결과를 도출해내는 것이 필요하다.
2. 본 연구에서 제시된 요인 외에 조직몰입에 영향을 미치는 요인의 확인을 위한 보다 확대된 연구가 필요하다.

## References

- Cha, A. S. (2002). *A study on insurance reviewer nurses' job stress and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University, Seoul.
- Cha, Y. S. (1996). *A study on the relationship among vision congruence, empowerment, and organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, The Seoul National University, Seoul.
- Choi, H. K. (2000). *The relationship between leadership style and empowerment on job satisfaction and job involvement of nurses*. Unpublished master's thesis, The Sookmyung Women's University, Seoul.
- Han, H. (2001). *The effects of empowerment on organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Hankuk University of foreign studies, Seoul.
- Jacobson, S. F. (1983). Stress and coping strategies of neonatal intensive care unit nurses, *Res Nurs Health*, 6, 33-40.
- Jung, H. J. (1998). *A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Seoul National University, Seoul.
- Jung, Y. S. (2000). *The relationship between job stress, job satisfaction and organizational commitment of employees*. Unpublished master's thesis, The Korea University, Seoul.
- Kim, G. S. (2002). *An empirical study on the effect of transformational leadership and transactional leadership to organizational commitment : Centering on mediating effect test of empower-*

- ment. Unpublished doctoral dissertation, The Chosun University, Kwangju.
- Kim, J. Y. (2001). *The relationship between leadership and empowerment and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Ajou University of Korea, Suwon.
- Kim, M. O. (1999). *A study on head nurses' empowerment perceived by nurses in a general hospital in a middle part of Korea*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University, Seoul.
- Kim, S. N., Sohn, I. S., Lee, H. J., & Han, S. S. (2000). A study of the degree of duty satisfaction according to the nurses's characteristics. *J Korean Nurs Administr Acad Soc*, 6(1), 5-18.
- Ko, J. W., & Yom, Y. H. (2003). The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses. *J Korean Acad Nurs*, 33(2), 265-275.
- Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2002). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on staff nurses' work satisfaction. *Academy of Management Proceedings*, D1-D6.
- Lee, H. K. (2001). *Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction, and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Yonsei University, Seoul.
- Lee, J. C., Song, K. J., & Lee, H. G. (1997). The study on the relationship of organizational commitment with occupational stress and stress coping ability. *Korean J Ind & Organ Psych*, 10(1), 21-38.
- Lee, S. G. (2002). *A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Taejeon University, Taejeon.
- Lee, W. Y. (2000). *Study on the relationship between commercial sports organization member's job stress and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Seoul National University, Seoul.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Moores, P. D. (1993). *Becoming empowerment: A grounded theory study of staff nurse*. Colorado: University of Colorado Health Science Center. An Interpretive Model of Intrinsic Task.
- Nam, K. H. (2001). *A study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses*. Unpublished master's thesis, The Seoul National University, Seoul.
- Newman, B. M. (1984). *Development through life: a psychosocial approach*. CA: Brooks/Cole Pub.
- Park, C. H. (2002). *Research on stress developed from nurse's job and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Changwon National University, Kyungnam.
- Park, W. W. (1997). Empowerment : Its meaning and application. *J Korean Busin Administr Acad Soc*, 26(1), 115-138.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. New York: J. B. Lippincott.
- Shin, Y. G. (1985). *Behavioral theory of the organization*. Seoul: Dasan Publishing Company
- Speitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. *Acad Managem J*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment:
- Yun, J. G. (2003). *An empirical study on the effect of the job stress on job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, The Kyungnam University, Kyungnam.



- Abstract -

Key concept : Organizational commitment,  
Empowerment, Job stress, Job  
satisfaction

## Prediction Factors on the Organizational Commitment in Registered Nurses

*Han, Sang-Sook\* · Park, Sung-Wan\*\**

**Purpose:** This research has been conducted in order to confirm the major factors that prediction organizational commitment in registered nurses.

**Method:** The subjects were 350 registered nurses from 3 hospitals in Seoul. The sample for data collection consisted of 329 useable questionnaires (94% overall return rate) for 2 weeks. The Instrument tools utilized in this study were

organizational commitment scale, empowerment scale, job stress scale and job satisfaction scale and thoroughly modified to verify validity and reliability. The collected data have been analyzed using SPSS 11.0 program. Three outliers which were bigger than 3 in absolute value were found, so after taking them off, Multiple Regression was used for further analysis. **Result:** The major factors that prediction organizational commitment in registered nurses were job satisfaction, empowerment, age and unit experience, which explained 51.9% of organizational commitment. **Conclusion:** It has been confirmed that the regression equation model of this research may serve as a organizational commitment prediction factors in Registered Nurses.

• Address reprint requests to : Han, Sang-Sook  
College of Nursing Science, KyungHee University  
1 Hoegi-dong, Dongdaemun-gu, Seoul 130-70, Korea  
Tel: 82-2-961-9427 Fax: 82-2-961-9398  
E-mail: sshan12@khu.ac.kr

---

\* College of Nursing Science, KyungHee University  
\*\* Seoul National University Bundang Hospital