



기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계

유미애¹⁾ · 손연정²⁾

서론

연구의 필요성

최근 국내 병원은 의료기술의 향상, 의료기관의 양적 팽창, 의료시장 개방과 같은 외적 환경변화와 더불어, 국민들의 의료식향상과 의료서비스에 대한 질적요구의 증가 등으로 인해 병원들 간의 경쟁이 점점 가열화되는 양상을 보이고 있어, 기관들마다 질적으로 숙련화된 전문 의료인력의 확보와 투자에 집중하고 있을 뿐 아니라 나아가 조직구성원의 이직 예방에 주력하고 있다(Joung & Kim, 2006). 간호사는 의사와 더불어 병원내 전문인력 중 과반수를 차지하고 있는 주요 인적자원으로서 차별화된 질적 간호제공을 위해서는 무엇보다 경력직 간호사의 안정된 수요가 요구된다. 그러나 Hospital Nurse Association (2002) 보고에 의하면, 국내 35개 병원을 대상으로 실시한 국내 간호사의 이직률은 평균 16.6%로 높게 보고되고 있다. 간호사들의 이직사유로는 열악한 근무환경, 진료영역에서의 자율성 결여와 같은 업무관련 특성과 결혼, 출산, 육아와 같은 가정활동, 학업병행 등(Currivan, 1999; Hospital Nurse Association, 2002)의 이유를 들 수 있는데, 이러한 조직내 구성원의 이직은 양질의 간호를 환자에게 제공하는 데 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라, 기존 구성원의 사기를 저하시키고 신규인력의 채용 및 교육 등에 병원조직의 막대한 비용지출을 초래하게 만든다(Yom, Kwon, Lee, Kwon & Ko, 2009; Yoon & Lee, 2005). 그러므로 간호사의 이직률에

대한 중장기 대책방안이 마련되지 않는다면 노인인구 및 만성질환자와 같은 의료수요자의 지속적 증가와 맞물려 간호사 부족현상이 더욱 가중될 것이다. 이에 간호계에서는 유휴 간호사의 재훈련 사업을 펼치고 있으며, 국가차원에서 보건의료인력의 확충을 위해 간호학을 비롯한 보건의료계열 학과의 입학정원을 확대 실시하고 있는 실정이다.

질 높은 의료서비스의 제공은 환자만족도와 직결되므로 의료기관의 경쟁력을 높이기 위해서는 조직몰입과 같은 조직내부 구성원의 만족도에 대한 관심이 무엇보다 중요하다. 조직몰입부족은 가장 중요한 이직 원인으로 보고되고 있는데(Ho, Chang, Shih, & Liang, 2009; Liou, 2008) 조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 조직을 위해 자신이 할 수 있는 노력을 기꺼이 하겠다는 의지 혹은 욕구로써 조직몰입이 높은 구성원은 직무만족도나 동료와의 관계가 원만하며 조직의 생산성과 효율성 같은 업무성과에도 크게 영향을 미칠 뿐 아니라 이직률 또한 크게 감소시키는 것으로 알려져 있다(Liou, 2008). 이와 같이 조직몰입은 조직구성원의 의도 및 행동적 방향을 유지시켜줄 수 있는 중요한 변수로 밝혀지면서 현재 간호인력 문제해결을 위한 하나의 전략으로 지속적으로 관심의 대상이 되어 오고 있다(Sikorska-Simmons, 2005). 자신의 일에 대해 가지는 긍정적인 태도를 의미하는 직무만족도는 조직 구성원의 근무의욕을 북돋우고 개인 뿐 아니라 조직의 발전에까지 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다(Yom et al, 2009). 그러나 조직몰입이 안정적인 특성을 가지고 이직의도 및 실제 이직률을 가장 잘 반영하는 데 반

주요어 : 간호사, 직장-가정갈등, 사회적 지지, 직무만족도, 조직몰입

1) 연세대학교 간호대학 연구교수

2) 순천향대학교 의과대학 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: yjson@sch.ac.kr)

접수일: 2009년 8월 21일 1차 수정일: 2009년 9월 29일 게재확정일: 2009년 10월 4일

해(Liou, 2009) 직무만족도는 개인의 업무변화에 따라 수시로 달라지는 경향이 있어, 최근에는 주로 조직몰입의 선행요인으로서 다루어지고 있다(Liou, 2008; Yoon & Lee, 2005).

지금까지 알려진 조직몰입의 선행요인으로는 앞서 언급한 직무만족도 이외에 연령, 근무부서, 교대여부, 근무경력, 직무스트레스(Currivan, 1999; Liou, 2008; Sikorska-Simmons, 2005)가 알려져 있으며 최근에는 직무스트레스를 대신해 직장-가정 갈등이 조직몰입을 비롯한 직무만족도, 이직의도 등과 관련해서 활발히 연구되어지고 있으며, 국내에서는 주로 경영 및 서비스 분야를 중심으로 이루어지고 있다(Ahmad, 2008; Casper, Martin, Buffardi, & Erdwins, 2002; Choi, Woo, Park, & Kim, 2009; Yildirim & Aycan, 2008). 직장-가정 갈등은 직장 과 가정이라는 생활영역에서의 역할압력이 여러 가지 이유로 양립할 수 없을 때 발생하는 갈등형태로 직장역할 때문에 가정역할수행이 어렵거나 가정역할 때문에 직장역할수행이 어려운 경우에 발생한다(Fujimoto, Kotani, & Suzuki, 2008; Yildirim & Aycan, 2008). 즉 직장생활이 가정생활에 지장을 주면 그것은 가정에서의 문제만으로 끝나는 것이 아니라 다시 조직내에서도 문제를 야기하게 되므로 이러한 직장-가정 갈등에 잘 대처하지 못하면 가정불화 이외에 직장생활과 관련해서는 조직의 생산성 감소와 구성원의 사기저하, 직무만족도 및 조직몰입도의 저하를 초래해 결국 이직에 이르게 만든다(Lee, 2008). 한편 사회적 지지 또한 기존 연구들에서 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족도와 같은 선행변수들과 조직몰입과의 관계에서 매개변수로서의 역할에 관한 연구들이 수행되어오고는 있으나 아직까지 명확한 기전이 밝혀지지 않고 있다(Allen, Shore, & Griffeth, 2003; Ko & Yom, 2003). 기혼 여성은 남성보다 가정에 대한 인식도가 일반적으로 높기 때문에 기혼 직장여성의 경우 직장-가정 갈등으로 인한 영향을 크게 받기 쉽다(Choi et al., 2009). 특히 여성이 다수를 차지하고 있는 간호전문직의 경우 약 40% 이상이 기혼 간호사로서 이들에게는 직장 내에서의 역할기대와 더불어 자녀양육, 부모보양과 가사분담 등의 가정내 역할이 다양하게 공존하여 많은 신체적, 심리적 부담을 느끼게 된다.

지금까지 수행된 직무만족 및 조직몰입과 관련한 국내 연구들은 주로 팔로워쉽, 임파워먼트, 리더쉽 유형, 감정노동, 직무스트레스에 관한 것들(Ha & Choi, 2002; Jung & Kim, 2006; Koo & Choi, 2000; Park, Park, Yom, & Kim, 2006)로 기혼 간호사들을 대상으로 한 최근의 연구는 거의 찾기 힘들다. 따라서 최근 조직몰입의 주요 예측변인으로 언급되고 있는 직장-가정갈등 및 사회적 지지를 직무만족도와 연결시켜 기혼 간호사들을 대상으로 시도해 보는 것은 의의가 있을 것으로 사료된다.

연구 목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 기혼 간호사의 직장-가정갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입 정도를 파악한다.
- 기혼 간호사의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따라 직장-가정갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입 정도에 차이가 있는 지를 파악한다.
- 기혼 간호사의 직장-가정갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입 간의 관계를 파악한다.
- 기혼 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도와 조직몰입간의 관계를 살펴보고 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 조사하기 위한 횡단적 조사연구이다.

연구 대상자

본 연구의 대상자는 임의표출한 경기도와 대전광역시 소재 두 개의 종합병원에서 정규직으로 근무하는 기혼 간호사를 대상으로 본 연구에 대한 설명을 듣고 동의한 220명을 대상으로 하였다. 대상자중 1년 미만의 근무경력과 남자 간호사, 수간호사는 제외하였으며 간호단위 부서별로 내외과 및 산소아과 병동, 중환자실, 응급실, 수술실, 외래 근무간호사가 고루 포함되도록 할당표집을 하였다.

연구 도구

● 인구사회학적 특성과 근무관련 특성

인구사회학적 특성에 연령, 종교, 최종학력, 자녀수, 가구 월소득이 근무관련 특성에는 현 직위, 총 임상경력, 현 근무 부서, 근무형태(교대/비교대), 이직경험 유무가 포함되었다.

● 직장-가정 갈등

직장-가정 갈등은 직장 과 가정에서 일어나는 역할기대를 상호 양립시키기 어려울 때 일어나는 역할간 갈등의 한 형태를 말하며(Greenhaus & Beutell, 1985) 본 연구에서는 Gutek, Searle 과 Klepa (1991)이 개발한 6문항 5점 척도의 도구를 Ha 와 Choi (2002)가 번안하여 사용한 도구를 사용하였다. 점수가 높을수록 직장-가정 갈등정도가 심한 것을 의미하며 본 연

구에서 Cronbach's $\alpha = .832$ 이었다.

● 사회적 지지

사회적 지지는 한 개인이 다른 사람 또는 집단과의 공식, 비공식적인 접촉을 통하여 받아들이는 편안함, 도움 및 정도를 의미하는 것으로(Peccei & Rosenthal, 1997) 본 연구에서는 Lee (2008)가 선행연구들(Peccei & Rosenthal, 1997; Yoon & Lim, 1999)을 토대로 수정보완한 7문항 5점 척도를 사용하여 측정하였으며 상사의 지원 4문항과 동료의 지원 3문항으로 구성되었으며 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미하며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .824$ 이었다.

● 직무만족도

직무만족이란 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도(Wanous & Reichers, 1997)로 본 연구에서는 Dolbier, Webster, McCalister, Mallon과 Steinhardt (2005)가 사용한 “전반적으로 당신이 하고 있는 일에 어느 정도 만족하십니까?”라는 질문에 1=매우 불만족스럽다~7=매우 만족한다는 7점 척도로 측정하였다.

● 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표 달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위한 위해 자신이 속한 조직에 적극적으로 개입하는 것(Liou, 2008)으로 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발한 도구를 Park (1997)이 번역-역번역 과정을 거쳐 수정하여 사용한 총 15문항 7점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미하며 Cronbach's $\alpha = .838$ 이었다.

자료 수집 방법

본 연구의 자료수집기간은 2009년 3월 18일부터 3월 30일

까지로, 500명 이상 종합병원 두 곳의 병원장 및 간호부서장의 승인을 받은 후 실시하였다. 설문지는 연구의 목적과 응답의 비밀보장과 참여의 자발성을 설명하는 동의서와 함께 수간호사를 통해 배부되어졌으며, 본 연구는 기혼 간호사들이 자가보고식 설문지에 응답한 후 비밀유지를 위해서 완성된 질문지는 회수용 봉투에 따로 담아서 제출하도록 하였다. 각 병원에 150부씩 총 300부가 배부되어 그 중 242부가 회수되었으나 이중 응답이 불충분한 22부를 제외한 최종 220부가 분석에 사용되었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 17.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 인구사회학적 및 근무관련 특성, 직장-가정갈등, 직무만족도, 사회적지지 및 조직몰입 정도는 실수, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였으며, 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석한 후 Scheffe로 사후검정 하였다. 주요 변수들간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 분석은 다중공선성 여부를 확인한 후 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

연구 결과

인구사회학적 특성과 근무관련 특성

대상자의 평균 연령은 33.33세로 최종 학력은 전문대학졸업이 58.2%를 차지하였으며 64.1%가 자녀가 ‘있다’고 응답하였다. 82.3%가 일반 간호사로 평균 임상경력 10.42년이었으며 82.7%가 ‘교대’ 근무자이며 24.5%가 이전에 이직경험이 있는 것으로 나타났다(Table 1).

Table 1. Socio-Demographic and Work related Characteristics (N=220)

Characteristics	Category	Frequency (%)	Mean \pm SD
Age (years)	≤ 30	73 (33.2)	33.3 \pm 4.4
	31~34	82 (37.3)	
	≥ 35	65 (29.5)	
Religion	Yes	111 (50.5)	
	No	109 (49.5)	
Education	Associate degree	128 (58.2)	
	Baccalaureate	72 (32.7)	
	Masters or above	20 (9.1)	
Children	Yes	141 (64.1)	1.0 \pm 0.8
	No	79 (35.9)	
Monthly income (10,000won)	200~299	182 (82.7)	
	300~399	38 (17.3)	

Table 1. Socio-Demographic and Work related Characteristics (continued)

(N=220)

Characteristics	Category	Frequency (%)	Mean ±SD
Family income (10,000won)	200~299	27 (12.3)	
	300~399	27 (12.3)	
	≥400	166 (75.4)	
Current position	Staff nurse	181 (82.3)	
	Charge nurse	39 (17.7)	
Total clinical career (years)	1~5	44 (20.0)	10.4±4.6
	6-10	82 (37.3)	
	11-15	64 (29.1)	
	≥16	30 (13.6)	
Work unit	Medical	45 (20.5)	
	Surgical	39 (17.7)	
	Obstetric-pediatric	20 (9.1)	
	ICU & ER	32 (14.5)	
	OR	29 (13.2)	
	OPD	55 (25.0)	
Work schedule	Three rotating shifts	182 (82.7)	
	Straight days	38 (17.3)	
Turnover experience	Yes	54 (24.5)	
	No	166 (75.5)	

ICU=Intensive Care Unit; ER=Emergency Room; OR=Operating Room; OPD=Outpatient Department.

직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입

대상자의 직장-가정갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입 정도는 Table 2와 같다. 직장-가정갈등은 평균 19.0점(표준편차 3.8), 사회적 지지는 평균 26.3점(표준편차 4.0), 직무만족도는 평균 5.0점(표준편차 0.8), 조직몰입은 평균 54.6점(표준편차 8.8)으로 나타났다.

Table 2. Level of Work-family Conflict, Social Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=220)

Variables	Minimum	Maximum	Mean	SD
Work-family conflict	9.0	30.0	19.0	3.8
Social support	7.0	35.0	26.3	4.0
Job satisfaction	3.0	7.0	5.0	0.8
Organizational commitment	31.0	83.0	54.6	8.8

인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입의 차이

대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 직장-가정갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입의 차이는 Table 3과 같다. 직장-가정갈등의 경우 종교가 없는 사람이 있는 사람보다($t=-2.023, p=.04$) 전문대졸의 학력을 가진 사람이 4년제 대학 이상의 사람들보다($F=3.347, p=.04$) 중환자실 및 응급실에 근무하는 사람이 외래 근무자 보다 ($F=3.269, p=$

$.007$) 교대 근무자가 비교대 근무자보다($t=2.747, p=.007$) 직장-가정 갈등 수준이 통계적으로 유의하게 높았다. 사회적 지지는 36세 이상이 35세 이하 보다($F=5.868, p=.001$) 내과계 병동 근무자가 수술실 근무자보다($F=3.539, p=.004$) 책임간호사가 일반간호사보다($t=-2.468, p=.01$) 사회적 지지 정도가 통계적으로 유의하게 높았다. 직무만족도는 내과계 병동 및 외래 근무자가 중환자실과 응급실 및 수술실 근무자보다($F=3.580, p=.004$) 책임간호사가 일반간호사보다($t=-2.215, p=.028$) 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높았으며, 조직몰입은 36세 이상이 35세 이하보다($F=8.286, p<.001$), 종교가 있는 사람이 없는 사람보다($t=2.176, p=.03$), 총 임상경력이 15년 이상인 사람이 6-10년인 사람보다($F=3.360, p=.02$) 외래 근무자가 중환자실과 응급실 근무자보다($F=3.932, p=.002$) 책임간호사가 일반간호사보다($t=-3.064, p=.002$) 조직몰입이 통계적으로 유의하게 높았다.

직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입 간의 관계

대상자의 직장-가정갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계는 Table 4와 같다. 조직몰입은 직장-가정갈등($r=-.258, p<.001$), 사회적 지지($r=.416, p<.001$)와 직무만족도($r=.580, p<.001$)와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내었다. 또한, 직장-가정갈등과 직무만족도($r=-.192, p=.004$), 사회적 지지와 직무만족도($r=.341, p<.001$)도 통계적으로 유의한 상관관계를 보였으나 직장-가정갈등과 사회적 지지($r=$

Table 3. Differences in Work-Family Conflict, Social Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment according to Socio-Demographic and Work related Characteristics (N=220)

Characteristics	Category	Wok-family conflict		Social support		Job satisfaction		Organizational commitment	
		M (SD)	t or F (p)	M (SD)	t or F (p)	M (SD)	t or F (p)	M (SD)	t or F (p)
Age (years)	a. ≤30	19.57±3.59	1.971	25.25±4.38	5.868	4.93±0.79	1.574	52.94±8.24	8.286
	b. 31~35	19.01±3.82	(.12)	25.98±3.98	(.001)	4.95±0.77	(.20)	52.90±8.56	(<.001)
	c. ≥36	18.28±3.76		27.58±3.22	c>a,b*	5.18±0.71		58.35±8.46	c>a,b*
Religion	Yes	18.53±3.68	-2.023	26.27±4.32	-0.038	5.08±0.76	1.245	55.94±9.58	2.176
	No	19.54±3.72	(.04)	26.29±3.74	(.97)	4.95±0.75	(.22)	53.36±7.86	(.03)
Education	a. associate degree	19.55±3.91	3.347	26.16±4.45	0.106	5.00±0.76	0.055	54.49±9.40	1.173
	b. baccalaureate	18.29±3.44	(.04)	26.37±3.38	(.90)	5.03±0.77	(.95)	54.08±7.27	(.31)
	c. master or above	18.05±3.34	a>b,c*	26.50±3.64		5.05±0.75		57.45±10.08	
Children	Yes	18.95±3.67	0.261	26.63±4.07	-1.833	5.02±0.79	-0.383	55.18±9.27	-1.235
	No	19.08±3.92	(.79)	5.59±3.93	(.07)	4.98±0.71	(.70)	53.65±7.95	(.22)
Monthly income (10,000won)	200~299	18.84±3.75	-1.380	26.06±4.11	-1.600	5.01±0.76	-0.113	54.54±9.03	-0.326
	300~399	19.76±3.73	(.17)	27.21±3.58	(.11)	5.03±0.79	(.91)	55.05±7.96	(.75)
Family income (10,000won)	200~299	19.15±3.88		26.22±4.26		4.92±0.78		53.29±9.33	
	300~399	18.59±3.58	0.189	25.44±4.53	0.644	5.07±0.73	0.265	54.37±8.62	0.386
	≥400	19.04±3.78	(.83)	26.39±3.93	(.53)	5.01±0.76	(.77)	54.88±8.82	(.68)
Current position	Staff nurse	19.11±3.81	0.940	25.95±4.21	-2.468	4.96±0.77	-2.215	53.79±8.83	-3.064
	Charge nurse	18.49±3.48	(.35)	27.69±2.76	(.01)	5.26±0.68	(.03)	58.48±7.90	(.002)
Total clinical career (years)	a 1-5	19.92±4.21		25.56±5.42		4.00±0.82		56.00±9.53	
	b 6-10	19.07±3.57	0.978	25.63±4.22	1.810	4.95±0.79	0.655	52.52±8.41	3.360
	c 11-15	18.76±3.92	(.40)	26.89±3.73	(.15)	5.06±0.75	(.58)	55.00±9.36	(.02)
	d ≥15	18.95±3.79		27.06±2.68		5.16±0.64		58.03±7.24	d>b*
Work unit	a medical	19.26±3.00		27.71±4.03		5.18±0.81		55.20±8.49	
	b surgical	19.76±3.31		25.36±4.70		5.10±0.75		52.56±7.25	
	c obstetric-pediatric	19.55±5.01	3.269	25.65±4.56	3.539	4.95±0.69	3.580	52.90±6.14	3.932
	d ICU & ER	20.33±4.40	(.007)	26.30±2.83	(.004)	4.66±0.71	(.004)	51.56±10.17	(.002)
	e OR	18.65±3.77	d>f*	24.28±3.79	a>e*	4.68±0.85	a,f>d,e*	52.83±8.27	f>d*
	f OPD	17.45±3.35		26.96±3.62		5.18±0.64		58.45±9.12	
Work schedule	Three rotating shift	19.31±3.74	2.747	26.30±4.12	0.345	5.01±0.76	-0.346	54.19±8.62	-1.603
	Straight days	17.50±3.46	(.007)	26.05±3.71	(.73)	5.05±0.73	(.73)	56.71±9.65	(.11)
Turnover experience	Yes	19.02±3.62	0.042	25.43±4.58	-1.751	4.96±0.67	-0.562	55.09±8.24	0.445
	No	18.99±3.81	(.97)	26.53±3.83	(.08)	5.03±0.78	(.58)	54.47±9.04	(.66)

*=Scheffe test; ICU=Intensive Care Unit; ER=Emergency Room; OR=Operating Room; OPD=Outpatient Department.

Table 4. Correlations of Work-Family Conflict, Social Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=220)

Variables	Work-family conflict	Social support	Job satisfaction	Organizational commitment
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Work-family conflict	1			
Social support	-.050 (.46)	1		
Job satisfaction	-.192 (.004)	.341 (<.001)	1	
Organizational commitment	-.258 (<.001)	.416 (<.001)	.580 (<.001)	1

-.050, p= .46)는 통계적으로 유의하지 않았다.

조직몰입에 영향을 미치는 요인

독립변수들간의 다중공선성 문제를 진단한 결과, 상관관계는 -0.36~0.59로 0.80이상인 설명변수가 없어 예측변수들이 독립적임이 확인되었으며 Durbin-Watson 통계량이 1.93으로 자

기상관성의 문제가 없었으며 공차한계(tolerance)가 0.78~0.96으로 1.0이하로 나타났으며, 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)도 1.05~1.28로 기준인 10이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

단변량 분석에서 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입과 통계적으로 유의하였던 변수들을 독립변수로 조직몰입을 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과,

직무만족도가 조직몰입에 가장 강력한 영향요인으로는 다음으로 사회적 지지, 직장-가정갈등, 연령의 순으로 나타났으며, 이들 변인들은 조직몰입의 총 46.5%를 설명하였다(Table 5).

Table 5. Predictors of Organizational Commitment (N=220)

Predictors	Standardized beta	t	p
Job satisfaction	0.516	13.217	<.001
Social support	0.254	8.113	<.001
Work-family conflict	-0.186	-5.969	<.001
Age	0.063	2.143	.002
Adj. R ² =0.465 F=137.383 p<.001			

논 의

현재 국내외 선행연구들이 이직의 가장 중요한 예측요인으로 조직몰입을 설명해오고 있으며 직무만족도가 조직몰입의 선행요인임을 밝히는 연구결과들이 꾸준히 보고되고 있어, 조직구성원의 이직률을 낮추기 위한 효과적인 방안으로 직무만족도 개선을 통한 조직몰입을 증가시킬 수 있는 전략개발이 무엇보다 절실히 필요하다. 그러나 아직까지 국내에서는 조직몰입의 선행변수 혹은 영향요인에 관한 다각적인 연구가 미흡한 실정이므로 본 연구는 기혼 간호사를 대상으로 직장-가정 갈등, 사회적 지지와 직무만족도가 조직몰입에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고자 하였다.

본 연구결과에 따르면 기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도, 조직몰입은 가능한 점수범위에서 각각 중간 정도의 점수를 나타내었으며 간호사들을 대상으로 한 선행연구결과들과 유사하였다(Ko & Yom, 2003; Koo & Choi, 2000; Lee, 2008; Park et al., 2006). 그러나 기혼 간호사만을 대상으로 동일한 도구들을 사용하여 측정한 연구결과는 찾을 수 없어 직접비교에 제한이 되고 또한 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도, 조직몰입을 측정하는 기존 도구들의 기준점(cut-off)이 제시되고 있지 않으므로 향후 연구결과와의 객관적 타당성을 높이기 위해서는 민감도 및 특이도가 검증된 관련 도구의 개발이 필요로 된다.

인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입의 차이에서 직장-가정갈등의 경우 종교가 없고, 학력이 낮을수록, 중환자실과 응급실에서 근무하는 사람일수록, 교대 근무자일수록 직장-가정갈등이 높은 것으로 나타났는데 이는 자녀양육에 대한 사회적 지지가 부족하고 교대 근무자일수록 직장-가정갈등이 높다고 보고한 Fujimoto 등(2008)의 연구결과와 일치하는 부분이 있으며 업무형태 및 업무량, 사회적 지지가 직장-가정갈등에 영향을 준다는 결과(Yildirim & Aycan, 2008)와도 유사

하였다. 즉 중환자실 및 응급실과 같은 부서는 외래와 같은 비교대 근무부서에 비해 상대적으로 위기관리 및 위급한 환자의 생명에 즉각적으로 대처해야 하는 등의 업무스트레스가 높은 영역으로 가정내 갈등이 해결되지 않아 직장으로 이어질 경우 근무시간 중 스트레스가 더욱 가중될 수 있다(Ahmad, 2008). 따라서 향후 직장-가정 갈등에 관한 연구에서 근무부서와 교대여부를 고려하여 직장-가정 갈등관련 요인에 대한 심층적인 분석이 진행되어야 할 것이다. 사회적 지지는 36세 이상의 연령과 내과계 병동 근무자가 수술실 근무자보다, 책임간호사가 일반 간호사보다 사회적 지지를 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 사회적 지지 개념을 다룬 연구들에서 연령이 많을수록, 직위가 높을수록 사회적 지지를 높게 지각한다고 보고한 연구결과들(Allen et al., 2003; Yoon & Lim, 1999)을 지지하였다. 즉 연령이 높을수록 연령이 낮은 사람들에 비해 상대적으로 사회적 지지망의 수가 많으며 직위가 높을수록 조직에 대한 책임감 등의 영향으로 사람들과의 인간관계를 통한 지지체계의 중요성을 더 많이 생각하기 때문인 것으로 사료된다. 근무부서와 사회적 지지의 관계에 있어 내과계 병동은 수술실과 다르게 업무환경이 환자와 보호자, 여러 관련 의료진들과의 활발한 의사소통이 이루어지는 곳으로 수많은 인간관계를 통한 사회적 지지의 획득이 용이할 것으로 생각된다. 그러나 반대로 다양한 사람들과의 비효율적 의사소통은 오히려 부정적 스트레스로서 작용할 수 있기에 이에 대한 후속연구가 실시되어야 할 것이다. 직무만족도의 경우 외래근무자와 책임간호사가 다른 사람들에 비해 직무만족도가 높았으며 조직몰입은 36세 이상인 경우, 종교가 있는 사람, 총 임상경력이 많을수록, 외래근무자, 책임간호사에서 조직몰입 정도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 연령이 증가하고 임상경력이 많고 직위가 높을수록 직무만족도 및 조직몰입이 높았다고 보고한 선행연구결과들(Ko & Yom, 2003; Yom et al., 2009)과 일치하였다. 이는 연령, 경력과 직위는 상호관련되어 직위가 높은 간호사일수록 타 부서와의 상호작용을 할 기회와 책임감이 증가되고 직위에 따른 권한과 자율성이 커지므로 직무만족도와 조직몰입이 높아지는 것으로 볼 수 있겠다. 그러나 외래 근무자가 직무만족도가 낮고 전문대학 졸업자가 대학졸업 이상인 사람보다 조직몰입이 높다고 보고한 Ha와 Choi (2002)의 결과와는 차이가 있었다.

주요 변수들간의 관계에서 직장-가정 갈등이 낮을수록, 사회적 지지가 높을수록 직무만족도와 조직몰입은 증가하며, 직무만족도가 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 보고한 Casper 등(2002)의 결과를 지지하였다. 반면, 직장-가정갈등과 사회적 지지는 상관관계가 유의하지 않아 Ko와 Yom (2003)의 결과와는 유사하였지만, 본 연구와 동일한 도구들

사용한 것은 아니나 Allen 등(2003)의 연구에서는 상사와 동료 포함 조직내 지지가 조직몰입 및 직무만족도를 향상시켰다는 결과와는 다소 차이가 있었다. 향후 가족 및 직장 밖의 친구로부터의 지지 등도 포함된 연구를 제언하는 바이다.

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 직무만족도, 사회적 지지, 직장-가정 갈등, 연령의 순으로 46.5%의 높은 설명력으로 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도가 조직몰입을 가장 잘 예측한다고 한 선행연구결과들(Ho et al., 2009; Liou, 2009; Sikorska-Simmons, 2005)과 일치하며 조직몰입의 영향요인으로 직장-가정 갈등(Ahmad, 2008; Casper et al., 2002), 사회적 지지(Allen et al., 2003), 연령(Liou, 2008) 등을 각각 보고한 연구들과도 부분적으로 일치하였다. 그러므로 기혼간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 연령이 많은 경력간호사들의 이직률을 낮추고 직무만족과 사회적 지지를 높이며 직장-가정 갈등을 낮추도록 하여야 할 것이다.

따라서 본 연구결과를 바탕으로 기혼간호사들의 조직몰입을 높이기 위해 간호사들이 일과 육아를 병행할 수 있도록 직장 보육시설의 확대, 자녀연령대에 따른 육아휴직을 포함한 탄력적 근무시간 운영과 같은 제도적 장치마련과 더불어 직장-가정 갈등 해소 및 상호 지지적 관계가 될 수 있는 조직 분위기 조성을 위해 가족 친화적 환경 개선 프로그램 개발 등의 조직몰입 향상을 위한 다양한 방안들을 통해 이 모색되어야 할 것이다.

결론 및 제언

의료서비스의 질적향상을 위해서는 숙련된 전문의료인력인 간호사의 확보가 중요한데 현재 보건의료계의 이슈인 부족한 간호인력의 확충방안 마련과 더불어 이들의 이직률을 낮추는 방안이 중요하게 대두되고 있다. 본 연구는 기혼 간호사의 조직몰입과 직장-가족 갈등, 사회적 지지, 직무 만족도와 관계를 살펴보고 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시도되었으며 직장-가정 갈등이 낮을수록, 사회적 지지가 높을수록 또한 직무만족도가 높을수록 조직몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 그러므로 병원내에서 중심적인 역할을 하는 인력인 기혼간호사들의 조직몰입을 향상시켜 직장을 그만두지 않도록 하여 환자들에게 질 높은 간호서비스를 제공하고 조직의 생산성 및 효율성을 향상시킬 필요가 있다.

따라서 이러한 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 종합병원이외에 간호사 이직률이 높은 중소병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 하는 비교연구와 우리나라 특성에 맞는 간호사의 조직몰입을 측정할 수 있는 도구의 개발이 필요하다. 둘째, 기혼간호사가 직장을 그만두지 않고

직장과 가정을 잘 병행할 수 있는 다양한 근무형태의 도입 및 보육제도의 개선과 직무스트레스를 줄이기 위한 프로그램 개발이 우선시 되어야 할 것이다.

References

- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 176-180.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99-108.
- Choi, S. C., Woo, J. M., Park, W. S., & Kim, S. A. (2009). Work-family conflict and job satisfaction of two-income family. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(1), 10-17.
- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524.
- Dolbier, C. L., Webster, J. A., McCalister, K. T., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2005). Reliability and validity of a single item measure of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 19(3), 194-198.
- Fujimoto, T., Kotani, S., & Suzuki, R. (2008). Work-family conflict of nurses in Japan. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), 3286-3295.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *The Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Ha, N. S., & Choi, J. (2002). The relationship among leadership styles of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 32(6), 812-822.
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(8), 1-10.
- Hospital Nurses Association (2002). Report of national survey of nursing staff retention. Seoul: Hospital Nurses Association.
- Joung, M. S., & Kim, K. J. (2006). A study on the effect of emotional labor and leader's emotional intelligence on job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Korean Journal of Hospital Management*, 11(4), 1-18.

- 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. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(2), 265-274.
- Koo, O. H., & Choi, O. S. (2000). The relationship between the nurse's followership, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 30(5), 1254-1264.
- Lee, B. H. (2008). *A study on the effect of social support to work-family conflicts and job satisfaction in the hotel industry*. Unpublished master's thesis, Kyonggi University, Suwon.
- Liou, S. R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*, 43(3), 116-125.
- Liou, S. R. (2009). Nurses' intention to leave: critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 92-99.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Park, H. T. (1997). Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 27(2), 228-241.
- Park, H. H., Park, K. S., Yom, Y. H., & Kim, K. H. (2006). Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(2), 244-254.
- Peccei, R., & Rosenthal, P. (1997). The antecedents of employee commitment to customer service: evidence from UK service context. *International Journal of Human Resource Management*, 8(1), 66-86.
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. *The Gerontologist*, 45(2), 196-205.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of applied Psychology*, 82(2), 247-252.
- Yang, F. H., & Chang, C. C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879-887.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.
- Yom, Y. H., Kwon, S. B., Lee, Y. Y., Kwon, E. K., & Ko, J. W. (2009). The Determinants of job satisfaction of nurses: Focused on work rewards. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(3), 329-337.
- Yoon, B. S., & Lee, H. J. (2005). Mediating role of empowerment in the relations to job and organizational factors and job satisfaction and organizational commitment: empirical evidence from national university hospital employees. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 38(3), 315-324.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: the case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.

The Relationships of Work-Family Conflict, Social Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Korean Married Hospital Nurses

You, Mi-Ae¹⁾ · Son, Youn-Jung²⁾

1) Research Professor, College of Nursing, Yonsei University

2) Associate Professor, Department of Nursing, College of Medicine, Soonchunhyang University

Purpose: The purpose of this study was to examine the relationship between work-family conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment which are closely linked to staff turnover from the perspective of married hospital nurses. **Method:** A survey was conducted using self-report structured questionnaire from 220 married nurses. Data analysis included descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, correlation and multiple linear regression with SPSS Win 17.0 program. **Results:** Job satisfaction, social support, work-family conflict and age were strong predictors of organizational commitment. These variables explained 46.5% of the variance of the organizational commitment. Higher levels of organizational commitment were associated with greater job satisfaction and social support. Nurse with lower levels of work-family conflict and older age reported a high level of organizational commitment. **Conclusion:** These results show that improving job satisfaction has the best effect on enhancing nurses' organizational commitment. Also supportive relationships, reduction of work-family conflict and older age were significantly correlated with organizational commitment. Organizations should design more family-friendly policies and provide opportunities for career development to health professionals to induce organizational commitment.

Key words : Nurses, Conflict, Job satisfaction, Social support, Organizations

• Address reprint requests to : Son, Youn-Jung

Department of Nursing, College of Medicine, Soonchunhyang University
366-1, Ssangyongdong, Cheonan city, Chung-Nam Province, Korea
Tel: 82-41-570-2487 Fax: 82-41-575-9347 E-mail: yjson@sch.ac.kr