

병원 간호사의 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에서 감성리더십의 조절효과

Regulation Effects of Emotional Leadership in the Relationship between Job Stress and
Organizational Commitment of Hospital Nurses

Min Hyang Park*, Cheung Sook Choi**

* Department of Nursing Jungwon University, 85, Munmu-ro, Goesan-eup, Goesan-gun,
Chungcheongbuk-do, Korea

** Department of Nursing kyungdong University, Doriwon-gil Sokcho-si, Gangwon-do. Korea

Abstract

This study is a descriptive research to investigate the effect of job stress on the organizational commitment of the nurses and to test the mediating effect of emotional leadership between job stress and organizational commitment. This study has significance in that there are not sufficient researches yet upon viewing emotional aspects and emotional leadership as playing mediating role though many have been engaged in leadership. A survey was conducted on 232 nurses in general hospitals located in Gangwon-do and data was collected from Nov 1st to Nov 23rd in 2014. Collected data were analyzed by SPSS Win 18.0 for frequency analysis, independent t-test, correlation analysis, ANOVA, factor analysis and regression analysis. Independent t-test on the general characteristics of the respondents showed that emotional leadership is not significantly different by sex, age, marital status, academic background, experience with job transfer and salary. By the analysis, it was turned out that emotional leadership has a statistically significant effect on organizational($R^2 = .061$, $F = 15.047$, $p = .000$). Inhomogeneity($\beta = .218$, $p < .01$) and role-ambiguity($\beta = -.380$, $p < .001$), which are the sub-factors of job stress, were proved to have a statistically significant effect on

* First author. Tel. +82-043-269-6370. E-mail. jalhanda98@hanmail.net

** Corresponding author. Tel. +82-043-269-6370. E-mail. ccs4009@hanmail.net.

Submission & Publication Process

Received: Jan. 5, 2015 / Revised: Feb. 5, 2015 / Accepted: Feb. 20, 2015

organizational commitment while it didn't turn out that role-conflict, which is also a sub-factors of job stress, have a statistically significant effect on organizational commitment. The regression equation($R^2=.222$, $F=21.696$, $p<.001$) that tests the mediating effect of emotional leadership between role-ambiguity(of job stress) and organizational commitment demonstrated that there is a significant relationship. Based on the findings above, conclusion can be made as follows. Because it was demonstrated that emotional leadership has an impact on job stress and organizational commitment, it is necessary to develop a program internally in a hospital and provide nurses with training, which help them exert their competence in emotional leadership.

Key words: job stress, organizational commitment, emotional leadership, nurse manager, nurse

국문초록

본 연구는 병원간호사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 규명하고, 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에서 감성리더십의 조절효과를 검증하기 위한 서술적 조사연구이다. 지금까지 리더십에 관련한 많은 연구들이 있지만, 감성적인 면과 감성리더십을 조절효과로 한 연구는 부족한 실정이기 때문에 그 의의가 있다고 본다. 조사대상은 강원도에 소재하는 종합병원 간호사 232명으로 2014년 11월 1일부터 11월 23일까지 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 18.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 독립표본 t 검정, ANOVA, 상관관계분석, 요인분석, 회귀분석을 하였다. 일반적 특성에 따른 차이분석 결과 감성리더십은 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 부서이동 경험, 급여에 따라 유의한 차이가 나지 않는 것으로 나타났다. 감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과($R^2=.061$, $F=15.047$, $p=.000$) 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 직무스트레스의 하위변인 비동질성($\beta=.218$, $p<.01$)과 역할 모호($\beta=-.380$, $p<.001$)는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위변인 역할갈등은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위변인 역할 모호와 조직몰입과의 관계에서 감성리더십의 조절효과를 분석한 결과 회귀식($R^2=.222$, $F=21.696$, $p<.001$)은 유의한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 분석 결과를 토대로 감성리더십은 직무스트레스와 조직몰입에 영향을 주기 때문에, 간호 관리자가 감성리더십의 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 자체 프로그램 개발과 교육이 필요하다.

주제어: 직무스트레스, 조직몰입, 감성리더십, 간호관리자, 간호사

1. 서론

1. 연구의 필요성

무한 경쟁이 이루어지는 현대 사회의 의료기관들은 경쟁력을 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있으며, 특히 조직의 핵심적인 역량의 토대가 되는 인적자원은 조직이 보유하고 유지해야 하는 중요한 정책과제 중 하나이다(김미란, 2007). 이러한 인적자원의 하나인 간호사는 의사와 더불어 환자 치료에

중추적인 역할을 하는 전문 인력으로, 의료기관의 전체 인력의 30-40%를 구성하고 있다. 서연숙(2007)에 의하면 간호사 관련 예산에서도 병원 전체 운영예산의 50%이상을 차지하고 있어 병원 경영에 매우 중요한 영향을 미친다(강경화, 2004).

현재 병원경영은 환자의 의식수준의 향상과 더불어 그들의 다양한 의료에 대한 요구를 수용하기 위해 의료인(공급자)중심의 시장에서 고객인 환자(소비자)중심의 시장으로 그 초점을 바꾸어 운영하고 있다. 이로 인하여 환자들은 병원에서 양질의 의료서비스를 받는 것을 당연한 것으로 받아들이고 있으며 병원 관리자도 조직 구성원들에게 환자지향적인 변화를 지속적으로 요구하고 있다. 이로 인한 구성원들의 스트레스는 더욱 더 증가하고 있는 실정이다(Farrington, 1995; 허찬영·박재욱, 2008).

간호사의 직무스트레스에 대해 파악하는 것은 전문직 간호사의 업무수행과 인력관리에 있어서 상당히 중요한 일이다. 숙련된 간호사의 이직으로 인하여 신규간호사가 채용되어 필요한 교육을 거쳐 능숙한 간호사가 되기까지는 상당한 시간이 요구된다. 이 과정에서 스트레스가 만성적으로 누적되고 지속되면 개인, 직무 및 조직에 부정적인 영향을 미치게 된다. 특히 개인에게 나타나는 부정적 영향으로는 신경과민, 자존심 저하, 감정의 폭발, 과음, 흡연, 결단력 및 집중력 부족, 정신기능 폐쇄, 혈당, 맥박, 혈압의 상승 등의 주관적, 행동적, 인지적, 신체적 영향을 초래한다. 직무상 나타나는 스트레스는 업무의 생산성과 효율성 저하에 영향을 미쳐 직업에 대한 불만으로 이어져 부정적인 직업관을 갖게 된다. 그 결과, 양질의 간호제공이 어려울 뿐만 아니라 환자에 대하여 거부감, 회피 또는 증오심 등 부정적인 태도를 보이게 되어 환자 간호에 어려움을 초래한다. 이로 인하여 동료 간호사들의 업무 부담은 상대적으로 많아지게 되어 효과적인 간호활동을 할 수 없게 됨으로써 업무 만족과 질적 저하로 이어져 주변에 직. 간접적으로 부정적 영향을 미친다. 그 결과, 주변 근무자들의 이직을 조성하는 반복적인 악순환을 초래한다.

따라서 간호사 업무를 최적의 수준에 이르도록 하려면 직무스트레스를 극복하여 조직에 몰입할 수 있는 환경이 필요하다. 조직몰입은 개인의 장기적 목표와 요구를 지속적으로 충족할 수 있다는 기대의 표시로 조직의 성과를 결정하는 태도 변수로서 관심을 두고 있다. 간호사의 직무스트레스 관리는 간호사의 조직몰입을 증진시킴으로서 이직과 스트레스로 인한 의료비용과 보상비용을 절감하는데 중요한 역할을 할 수 있다(Coomber & Barriball, 2007). 조직의 구성원이 조직에 헌신하는 정도는 조직이 설정한 목표 성취에 결정적인 영향력을 준다하여 최근 조직몰입에 대한 관심이 높아가면서 간호사의 조직몰입에 대한 연구(고명숙, 2003; 고유미, 2011; 김경선, 2010)가 다양하게 이루어지고 있다. 조직몰입이란 조직구성원이 자신이 소속되어 있는 조직을 자신과 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도를 의미하며(이종수, 2009) 간호사의 조직몰입이 높아지면 간호사의 직무만족, 동료 관계, 업무수행능력 정도, 조직의 생산성과 효율성 등이 좋아지고, 이직률을 감소시키는 것으로 확인되면서(성미혜 외, 2011), 간호조직의 여러 가지 문제를 해결하기 위한 전략으로 중요하게 다루어져왔다. 조직몰입이 높은 간호사는 적극적으로 병원조직 활동에 참여하고 조직에 남아 있으려는 욕망이 크며, 조직의 목표달성 기여를 위해 계속적으로 노력을 기울이는 것으로 보고되었다(이은영·김나현, 2012). 일반적

으로 간호사의 직무스트레스는 조직몰입을 방해하여 환자 간호에도 피해를 주어, 직무스트레스가 높을수록 조직몰입이 낮다는 결과가 나타났다(김민연, 2013; 김태윤, 2012). 김태윤(2012)의 연구에서도 간호사의 높은 직무스트레스는 조직몰입을 방해하여 환자간호의 질을 떨어뜨리고, 환자 안전사고가 더 많이 발생하는 경향을 보이며, 그 결과 조직의 생산성을 저하할 수 있으므로 이에 대한 조치가 필요하다고 강조하였다. 따라서 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 직무스트레스의 발생기전과 다양한 해결방안이 요구 된다. 즉, 직무스트레스는 직, 간접적으로 장, 단기에 걸쳐 직무만족을 저해하거나 직무 불만족의 심화로 조직의 발전은 물론 사회 안정 및 발전을 저해할 우려마저 있기 때문에 근로자 개인이나 조직적 차원에서 근로자를 능동적으로 참여시키고 조직목표 달성에 공헌할 수 있도록 스트레스에 대한 각자의 대처방안 및 조직적 차원의 관리전략이 필요하다(오윤경, 2004). 관리전략의 하나로 감성리더십은 중요한 조절변수로 직장 구성원들의 일상생활에서 직원들이 느끼는 감성을 이해하고 긍정적인 관계를 유지하여 직무만족을 높이고, 조직 내 신뢰를 구축한다. 이를 바탕으로 조직과 직원이 이탈 없이 함께 성장하는 질 높은 선순환 구조를 구축하여(노용진·김현기, 2008) 긍정적 에너지를 발산하는 것으로 완결된다. 그러므로 병원에서 제공하는 간호서비스는 대인관계 과정에서 중요한 부분으로 간호조직에서 특히 중요하다(이보혜, 2009). 수간호사가 친절하고 따뜻한 태도와 관심, 이해 그리고 간호사들에 대한 공평성, 배려와 같은 유능한 리더십 역량을 갖추고 있다면, 간호사간의 좋은 관계형성에 도움을 주어 직무 만족에 영향을 준다. 나아가 조직에 몰입하게 되어 질 높은 간호를 수행하는 데에도 크게 기여하게 된다. 그 결과 간호의 목적달성과 간호사의 잠재능력 개발에 도움을 줄 수 있다(유재연, 2005).

이상의 선행연구결과에서 보듯이 감성리더십은 직무만족이나 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타났지만, 간호 분야에서 직무스트레스와 관련한 감성리더십은 아직 연구가 이루어지지 않는 실정이다. 간호사의 직무스트레스로 인한 부정적 효과는 간호사의 사기를 저하 시키고 간호목표달성을 위한 능력 발휘에 장애가 된다(박성애·김정희, 2001).

이에 본 연구는 직무스트레스와 조직몰입과의 관계를 밝히고, 감성리더십이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 조절효과 검증을 통하여 간호 조직 내 효율적인 간호 인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스

스트레스는 인간이면 누구나 경험하는 현상으로 별로 달갑지 않으면서 상당히 친근한 개념 중의 하나이다. 오늘날 스트레스라는 용어를 사용하지 않고는 생물학이나 사회 과학에 관한 내용을 광범위하

게 이해할 수 없으며, 이 개념은 경제학, 정치학, 경영학, 교육학 등에서도 사용되지만 특히 보건 의료 분야에서 좀 더 폭넓게 논의되고 있다. 그 중에 직무스트레스는 업무 상황에서 불안, 갈등, 압박감을 느끼는 것으로 환경적 또는 내적 요구가 미 충족 시 일어나는 상태로(김금주, 2009) 현 직무로부터의 정신적, 행동적 이직을 야기 시키며 직원의 결근율, 이직률을 증가시킨다(Bettencourt & Brown, 2003).

기업 환경변화와 직장 내 인간관계 등의 다양화 및 복잡화는 개인의 스트레스를 증가 시킬 뿐 아니라 조직구성원들의 요구도 증가시키고 있다. 박지원(2007)에 따르면 직장인 중 스트레스를 받고 있다고 생각을 하는 사람은 업무생산성의 저하로 기업차원에서 적극적으로 특별한 관리가 요구된다고 하였다. 한국 직장인의 스트레스 보유율은 95%로 미국 40%, 일본 61% 보다도 훨씬 높은 것으로 한국 직무 스트레스 학회의 2001년 조사에서도 밝혀진 바 있다. 이와 같이 직업상의 스트레스는 그동안 많은 연구에서 주목을 받아왔으며 널리 알려진 문제로(Beehr, 1995; Jex, 1998), 작업 상황에서 스트레스에 지속적으로 노출되다 보면 직무 불만족(Jackson & Schauler, 1985), 극도의 피로(Maslach, *et al.*, 2000), 심리적 증상(Ganster & Schaubroeck, 1991), 심리적 좌절감(Spector, *et al.*, 1988) 등을 일으킬 수 있다. 직무 내에서의 스트레스가 확산되지 않도록 하려면, 스트레스원을 찾아내어 원인을 파악하고 효과적으로 대처하고 스스로 적응하거나 개선시키는 노력이 요구 된다(Sonnetag & Frese, 2003).

직무스트레스의 요인은 직무스트레스에 영향을 미치는 조직 내 또는 외부의 영향요인을 말하는데 조직 내 직무관련 요인으로는 역할모호성과 역할과다, 직무와 가정간의 갈등 등이 있으며 외부 조직 상황적 요인으로는 여러 가지를 고려할 수 있으나 경쟁과 변화, 기술적 변화, 조직 내 다양성 등을 들 수 있다. 특히 스트레스에 대한 영향을 받는 리더십에 대한 선행연구로 조직의 리더는 업무환경에 노출된 조직 구성원들 이상으로 부하직원들의 행동에 직접적인 영향을 줌으로서 과도한 통제를 통해서 스트레스를 증가 시킬 수도 있고, 스트레스 요인을 차단하거나 스트레스에 대처하도록 도와줄 수 있다(Bass, 1990; Misumi, 1985). 따라서 조직 구성원들과의 관계와 심리상태를 인식하고 그에 적합한 리더십을 발휘하는 행위는 조직구성원의 스트레스를 감소시킨다고 하였다(Gill, *et al.*, 2006). 간호사의 직무스트레스 요인은 업무적인 환경에 의해서 발생하는 과중한 업무량, 부서간의 갈등(의사소통의 어려움, 부서간의 협조 문제), 역할에 대한 좌절(부적당한 위치 및 권위성, 빈약한 감독의지지 및 편애, 편견), 불충분한 자원(비품, 공급물의 필요시, 자문 등이 여의치 않은 문제), 교대근무 사이의 의사소통 및 협력 문제, 역할 갈등 등이 있다(Lee & Lee, 2009).

본 연구에서는 Rizzo(1970)가 개발한 측정 도구를 참고하여 간호사의 직무스트레스를 전문직으로서 오는 역할갈등, 업무수행과 관련 된 역할모호성, 상반 된 업무로 인한 비 동질성 등의 3개 변인으로 나누었다.

2. 조직몰입

조직몰입이란 특정대상에 대해서 개인적 가치관을 갖고 심리적인 애착이나 욕구를 유발시켜 특정대상에 대한 공감 및 공헌도를 갖는 것을 의미한다(황지현·정규엽, 2011). 조직몰입은 조직의 구성원으로서 자신이 속한 조직의 목표에 대해 일체감을 느끼고 구성원으로서 계속해서 남아 있으려는 태도를 말한다(Mowday, *et. al.*, 1982; 조춘봉 외, 2010). 즉 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도, 즉 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 것을 의미한다(William & Anderson, 1990).

조직몰입은 조직구성원의 행동 양식을 결정하는 중요한 변수 중의 하나로 사회학, 심리학, 조직 행동론 등 여러 분야에서 활발히 연구되고 있으며 다양한 방법으로 개념화되고 측정된다(Porter, *et. al.*, 1973; Koch & Steers, 1978)는 조직몰입이 주목을 받는 중요한 이유는 조직몰입이 직무만족보다 이직을 예측하는데 더욱 효과적이고, 조직 유효성의 유용한 예측 지표가 될 수 있다. 왜냐하면 비교적 장기간에 걸쳐 안전성을 가지고 있어 조직구성원의 태도와 행동사이의 관계를 잘 나타내 주고 있기 때문이다. 이러한 조직몰입에 대한 연구는 1960년대 처음 시작된 이래 최근까지 많은 관심이 집중되고 있다. 특히 1980년대와 1990년대에 기업들이 인력에 대한 구조조정을 하면서 구성원들이 느끼는 고용불안감의 다양한 문제가 발생하면서 문제해결에 대한 관심이 증가하게 되어 조직몰입에 대한 연구가 더욱 확산되었다(마상진, 2003). 조직몰입은 조직성과의 중요한 지표 중에 하나로서 조직몰입이 높은 사람은 자발적이며 적극적으로 조직에 참여하여 조직몰입이 낮은 사람에 비해 직무수행 측면에서도 탁월한 성과가 나타나므로 조직몰입을 조직의 목표 및 가치와 관련한 일반적 개념으로부터 보다 특정 몰입에 작용하여 상승하는 개념으로 보았다(wu & Norman, 2005).

또한 조직몰입은 조직 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구, 조직의 목표와 가치에 대한 확고한 신뢰와 수용, 그리고 조직을 위해 고도의 노력을 바치겠다는 헌신과 희생의사로 정의(Mowday, *et. al.*, 1982) 되기도 하는데, 1980년대 이후 조직몰입에 대한 연구는 몰입의 발전적 단계 및 조직몰입과 영향 변수와의 관계에 대한 연구가 중심을 이루었다(부은희, 2000). 조직몰입은 리더십, 개인특성, 직무만족, 조직문화, 이직 의도, 조직특성 및 직무특성 등 다양한 관련요인들과 함께 연구되어 왔는데 리더십과 관련된 최근 선행연구에서 지도자의 카리스마, 지적 자극, 개별적인 배려와 구성원들에게 새로운 비전을 제시하고 높은 이상과 가치관을 심어주는 지도성 유형이 구성원들의 조직몰입에 효과적인 영향을 미친다고 하였다(박현태, 1996; Bass, 1985).

이러한 조직몰입은 간호 분야로 확대되어 활발한 연구가 이루어지고 있는 개념으로, 주로 간호사를 대상으로 리더십, 임파워먼트, 직무만족과 이직의도 등 다양한 관계 분석을 통하여 간호조직을 평가하고 간호사들의 태도와 행동을 이해하는 지표로 연구되어져 현재 널리 활용되고 있다(이보혜, 2009). 예를 들어 지금까지의 조직몰입과 관련된 선행연구를 살펴보면 Allen & Meyer(1993)는 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직몰입은 근무경력과 긍정적인 연관성이 있음을 시사하였고 부정적 사례로 간호사의 조직몰입의 결여는 개인적 욕구, 가족적 욕구, 배움의 결여, 존중과 공평의 결여, 과도한 업무와 스트레스, 동료들과 좋지 않은 관계와 직업보장의 결여와 같은 갈등을 야기한다고 하였다

(McNeese & Smith, 2001). Nikolaou & Tsaousis(2002)의 연구에서는 직원을 위한 조직몰입과 조직을 위한 직원의 몰입 모두에서 감성지능과 조직몰입은 양적 상관관계가 있다고 밝혔으며 종합병원 급에 근무하는 간호사를 대상으로 한 이보혜(2009)의 연구에서도 상급간호사의 감성리더십이 조직몰입과 직무만족을 높여주어 궁극적으로 조직성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

이상의 연구를 통하여 감성리더십이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하여, 간호사들의 조직몰입에 적용함으로써 서비스의 질을 높여 환자의 만족을 증대시키고 병원의 효율성을 극대화 할 수 있는 방안 마련이 필요하다고 하겠다.

3. 감성리더십

리더십에 대한 초점이 합리적 관점에서 감성적인 관점으로 이동하고 있는 것은 조직행동과 리더십에 대한 사고가 점점 확대되어지고 있는 추세이다. 이러한 감성리더십 연구의 기원은 심리학자인 Salovey & Mayer(1990)의 연구에서 찾을 수 있다. 그들은 Thorndike(1920)의 사회지능(social intelligence) 개념과 Gardner(1983)의 다중지능이론(multiple intelligence)을 바탕으로 감성지능(emotional intelligence: EI)을 학술적 개념으로 처음 제시하였고, 그 후 Mayer & Salovey(1993)는 감성지능을 “자신과 타인의 감정을 검토하고, 사고와 행동을 안내하는 정보를 사용하는 사회적 지능(social intelligence)의 한 유형”이라고 정의하였다. 감성지능(emotional intelligence)라는 용어를 처음 사용한 Goleman(1995)은 그의 저서를 통하여 감성지능이란 자신과 타인의 감정을 인지하고, 자신을 동기화하며, 자신과 타인의 관계에 감성을 활용하는 능력”라 정의하고, 훌륭한 리더십을 이루는 최고의 덕목으로서 리더의 감성을 주목하고, 경영자 및 예비 경영자들에게 훌륭한 지침이 될 수 있다는 점에서 중요하다고 주장하였다. 그 후, Goleman, *et. al.*(2002)은 감성리더십을 “리더가 자신의 내면을 이해하고, 구성원의 감성을 배려하고 구성원들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성역량을 높이는 능력”이라고 정의하였다. Salovey & Mayer(1997)는 감성지능을 “감정을 정확히 지각하고, 인식하고, 표현하는 능력, 감정을 생성하거나 이용하여 사고를 촉진시키는 능력, 감정과 감정지식을 이해하는 능력, 감정발달과 지력 발달을 촉진시키기 위하여 감정을 조정하는 능력이다”라고 정의하고, 감성지능과 리더십을 연결시켜 통합적인 접근을 시도하였다. Humphrey(2002)는 감성지능과 리더십과의 관련된 최근의 논문을 분석한 결과 감성지능은 크게 리더의 특성으로서 작용하며, 리더십을 행하는 과정 가운데 감성지능이 작용하여, 부하의 지각과 조직의 성과에 영향을 미친다는 사실을 발견하였다.

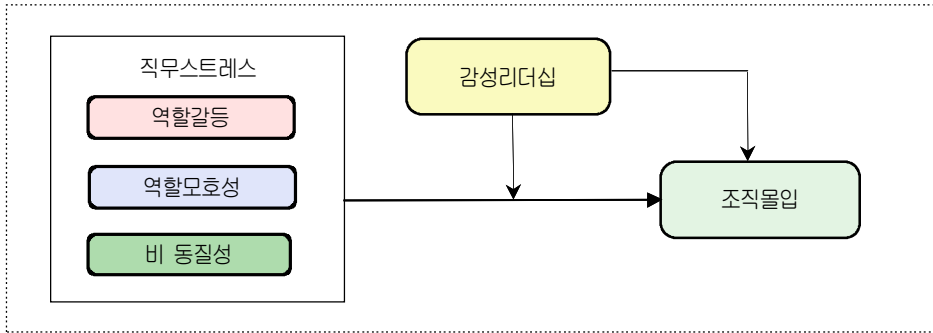
최근 간호조직은 급변하는 의료 환경과 의료소비자들의 다양한 요구에 적극적으로 대응하면서 양질의 간호서비스를 제공하기 위해 간호사를 관리하고, 직업적 성취감을 높이게 하는 새롭고 혁신적인 간호인적 자원의 관리가 필요하다는 것을 인식하게 되었다. 병원조직 안에서 간호사들은 병원의 목표달성과 질적 의료서비스를 위해서 매우 중요한 역할을 차지하고 있으며 이들의 간호업무 성과와 직무

만족은 간호 관리자들의 리더십에 영향을 받는다(김명화, 2008). 간호전문직의 특성은 대부분 건강과 관련되어 있으며, 제한된 재정자원과 인적자원을 가지고 환자들에게 질적인 간호를 제공해야 하므로 간호 관리자는 간호인적 자원을 정확히 파악하고, 그들의 정서적 요구를 인지하고 있어야 한다. 즉, 간호조직을 성공적으로 이끌기 위해서는 높은 수준의 감성지능을 가진 리더가 필요하다(Cumming, 2004). 리더십 관련 국내의 선행연구를 보면, 직속상사의 리더십 유형이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 이원복(2007)은 자신의 생각이나 시각을 뛰어 넘는 창의성을 발휘하도록 부하들을 고무시키는 변혁적 리더십(카리스마 리더십의 감성이 포함됨)에 가까울수록 종업원의 조직몰입이 높고, 근속년수가 길수록 직속상사의 리더십을 긍정적으로 느끼며, 조직몰입 또한 높게 나타났고, 직장에 남고자 하는 유지적몰입은 연령대가 높을수록 높게 나왔음을 보고하였다. 김소인 외(2002)는 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 리더십-팔로워십 결합유형별로 중요도를 분석한 결과, 직무만족에 가장 중요도가 높은 결합유형은 변혁적 리더십-모범 형 이었으며, 조직몰입에 가장 중요도가 높은 결합유형은 변혁적 리더십-순응 형 이었다고 보고하였다. 하나선과 최정(2002)은 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계를 연구하였는데 변혁적 리더십은 직무만족과 조직몰입은 정적상관관계를 보였으며, 직무만족과 조직몰입 모두 이직의도와는 통계적으로 유의한 역상관관계를 보였다고 보고하였다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 간호사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 규명하고, 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에서 감성리더십이 어떤 조절 효과를 나타내는가를 실증적으로 분석해보고자 하는데 그 목적이 있다. 이론적 배경을 토대로 가설을 도식화 하여 <그림 1>과 같이 가설적 연구모형을 설정하였다. 변인들 간의 관계를 살펴보면 직무스트레스는 조직몰입에 영향을 주고, 감성리더십은 조직몰입에 영향을 주고, 직무스트레스와 조직몰입에 조절효과가 있을 것이라고 가정하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 자료수집 및 연구대상

본 연구는 2014년 11월 3일 부터 11월 21일 까지 G도에 소재 종합병원에 근무하는 간호사 250명을 대상으로 하였다. 병원에 근무하는 간호사를 모집단으로 본 연구의 목적을 이해하고 참여 의사를 밝힌 종합병원 단위 3곳을 선택하였다. 간호부서에 직접 방문하여 연구의 목적과 방법을 설명하여 연구 허락을 받은 후 진행하였다. 일부 병원 자료 수집은 응답자가 질문지에 솔직하게 응답할 수 있도록 관리자가 근무하지 않는 저녁시간에 연구자가 직접 배부 하였으며, 자료 수집방법은 연구대상자가 설문지에 직접 답하도록 하였으며, 총 250부의 설문지를 배부하여 이 중 자료가 부실한 18부를 제외하고 232부를 최종대상으로 분석하였다.

본 연구에서는 설정된 가설을 검증하기 위하여 SPSS Win version 18.0 통계 패키지를 사용하여 연구목적에 따라 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석, 기술 통계분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 하였다.

3. 연구의 윤리적 측면

연구 참여 동의서에 연구의 목적과 대상자의 익명성, 비밀보장에 관한 내용, 연구 참여를 원하지 않을 경우에는 언제든지 중단 할 수 있다는 내용을 포함하였다. 수집된 모든 정보는 연구자만이 알 수 있도록 처리하며, 연구논문이 인쇄자료로 발표 된 후에는 소각 처리할 것임을 설명하였다.

4. 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서 활용하고자 하는 변수는 직무 스트레스, 조직몰입과 감성리더십이다. 직무 스트레스는 각 차원들을 종합적으로 검토하여 이들 차원을 포괄하는 광의의 관점에서 규명하였다. 즉, 직무 스트레스는“개인이 직무를 수행하면서 직무관련 요인들 사이의 부조화로 인해 정상적인 기능을 유지하기

어렵도록 심리적 역기능을 유발하는 상태”로 정의하고, Rizzo(1970)가 개발한 척도를 바탕으로 국내 연구에서 이성희(2001), 송기숙(2003), 홍승만(2000), 권용만(2002)의 연구에서 사용한 문항을 본 연구자가 간호사라는 설문대상에 맞게 문항의 어휘를 수정하였으며 7개 분류 중 비 동질성, 역할 모호성, 역할 갈등 3개 차원을 직무 스트레스 선행요인으로 사용하였다. 리커트 5점 척도(5=매우 그러함, 1=전혀 그렇지 않음)로 측정하였다. 감성리더십 측정도구는 Wong & Law(2002)가 개발한 WLEIS(Wong & Law Em) 14문항이며, 리커트 5점 척도(5=매우 그러함, 1=전혀 그렇지 않음)로 측정하였다. 이는 자신과 타인의 감성이해와 조절, 활용을 포함한 순간호사의 리더십 정도를 하급자인 간호사들의 시각에 의해 평가한 것으로, 점수는 최저 15점에서 최고 75점까지로 측정된 점수가 높을수록 감성리더십 정도가 높음을 의미한다. 조직몰입은 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내주는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용조직을 위해 애쓰려는 의사와 조직 구성원으로 남아 있으려는 강한 의지를 말한다(Mowday, *et. al.*, 1979). Mowday, *et. al.*(1979)과 김우진 외(2009)의 선행연구에서 사용한 측정도구를 사용하였다. 본 연구에서 문항 수는 8문항으로 리커트 5점 척도(5=매우 그러함, 1=전혀 그렇지 않음)로 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성에 대한 분석결과, 성별의 경우 여자가 223명(96.1%), 남자간호사 9명(3.9%), 연령의 경우 22-29세가 65명(28.0%), 30-39세가 93명(40.1%), 40세 이상이 74명(31.9%)으로 고루 분포하고 있으며, 결혼 상태에서 기혼이 134명(57.8%)이 약간 높게 나타났으며, 학력은 전문대졸이 158명(68.1%), 대졸74명(31.9%)로 나타났다. 근무부서의 경우 외과계 병동이 85명(36.6%), 내과계 병동이 113명(48.7%), 중환자실이 27명(11.6%), 외래가 7(3%)로 나타났으며, 부서이동 경험이 있다가 143명(61.6%)으로 나타났다. 급여의 경우 200만원 이상- 300만원 미만이 137명(59.1%), 300만원 이상-400만원 미만이 64명(27.6%), 400만원 이상이 31명(13.4%) 순으로 나타났다. 병원 근무경력력의 경우 3년 이하가 82명(35.3%), 4-10년이 69명(29.7%), 11년 이상이 81명(34.9%)으로 나타났으며, 부서경력력의 경우 1년 6개월 이하가 81명(34.9%), 1년 7개월 - 3년이 68명(29.3%), 4년 이상이 83명(35.8%)로 나타났다(<표1>).

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=232명)

항목	구분	빈도	백분율(%)
성별	남	9	3.9%
	여	223	96.1%
연령	22-29세	65	28.0%
	30-39세	93	40.1%
	40세 이상	74	31.9%
결혼상태	미혼	98	42.2%
	기혼	134	57.8%
학력	전문대졸	158	68.1%
	대졸	74	31.9%
근무부서	외과계 병동	85	36.6%
	내과계 병동	113	48.7%
	중환자실	27	11.6%
	외래	7	3.0%
부서이동 경험	있다	143	61.6%
	없다	89	38.4%
급여	200만원이상-300만원미만	137	59.1%
	300만원이상-400만원미만	64	27.6%
	400만원이상	31	13.4%
근무경력	3년 이하	82	35.3%
	4 - 10년	69	29.7%
	11년 이상	81	34.9%
부서경력	1년 6개월 이하	81	34.9%
	1년 7개월 - 3년	68	29.3%
	4년 이상	83	35.8%
합계		232	100.0%

2. 측정도구의 신뢰도 및 타당성 분석

본 연구에서 측정변수들의 신뢰도를 높이기 위하여 복수항목들로 구성하여 측정하였다. 본 도구의 문항에 대한 신뢰도는 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's Alpha를 이용하였다. 사회과학에서는 Alpha값이 0.6이상이면 척도의 신뢰성이 있다고 할 수 있다(Nunnally, 1978). 신뢰도를 분석한 결과 Cronbach's α 값이 .769~.954로 나타나 신뢰성 요건을 충족시킨다고 볼 수 있다(<표 2>).

<표 2> 변수의 신뢰도

구분	변수		타당성 분석 전 문항 수	타당성 분석 후 문항 수	Cronbach's α
조절변수	감성리더십		15	14	.954
독립변수	직무 스트레스	역할갈등	5	5	.862
		역할 모호	5	5	.879
		비 동질성	5	4	.939
결과변수	조직몰입		15	8	.907

연구에 사용된 변수들에 대한 개념 타당도를 분석하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 각 요인의 항목에 대해서는 척도 간 상관관계인 요인적재치가 0.4 이하인 항목은 연구에서 제외하였으며, 요인의 구분기준은 고유값(eigen value) 1 이상을 요인으로 추출 되도록 하였고, 요인분석 방법은 요인추출 단계에서 널리 사용되는 주성분 분석, 직교회전방식(Varimax)을 이용하였다. 각 요인들을 구성하고 있는 항목들 간에는 아래 <표 3>에서와 같이 판별 타당성이 있음을 보여주고 있다. 요인분석을 위해 설정된 항목들이 요인분석을 하기에 적합한가를 분석하는 KMO(Kaiser-Mayer-Olkin)값도 .893으로 나타나 요인분석에 사용된 변수들의 선정이 양호하다고 진단할 수 있다.

<표 3> 개념타당도 분석

측정항목	성분				
	1	2	3	4	5
감성리더십	.				
감정을 잘 알 수 있음	.846				
감정 상태를 관찰	.826				
무엇을 느끼고 있는지 잘 아는 편	.814				
주변 사람들의 감정을 잘 이해	.809				
자신의 감정을 잘 이해하는 편	.799				
자신으로 하여금 최선을 다하도록 격려	.782				
자신의 감정상태의 원인을 잘 알고 있음	.780				
감정조절 능력이 있음	.777				
어려운 상황에서도 감정을 잘 조절하고 이성적으로 해결	.760				
스스로에게 동기를 부여하는 사람	.742				
항상 목표를 설정하고 성취하고자 노력	.740				
화가 났을 때 감정을 빨리 진정.	.724				
다른 사람들의 감정에 민감	.710				
유능한 사람이라고 생각	.657				

<표 3> 개념타당도 분석(계속)

측정항목	성분				
	1	2	3	4	5
조직몰입					
병원 발전을 위해 다른 사람 보다 노력하고 있다		.773			
현재 병원에 강한 소속감을 느낌		.757			
병원은 나에게 개인적으로 의미		.743			
좋은 직장이라고 말함		.740			
병원 장래에 대해 깊은 관심		.739			
남은 직장생활을 할 수 있다면 행복		.736			
가치관은 매우 비슷		.727			
병원의 성공을 위해 노력		.723			
직무스트레스					
상반된 업무			.850		
모순된 지시			.817		
애매한 지시, 명령			.753		
소속집단으로부터 구속			.729		
상반된 업무요청			.700		
계획된 목표				.790	
책임한계가 명확				.772	
전체적인 일과 관련				.748	
업무의 내용에 대한 명확한 설명				.728	
목표가 명확				.705	
업무수행방식					.880
생각하는 방식					.837
업무에 대한 태도					.825
병원에 대한 생각					.744
고유값	12.372	5.187	4.260	2.047	1.806
설명량	22.519	13.040	8.802	8.546	8.497
누적설명량	22.519	35.560	44.362	52.908	61.405

* 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin=.893, Bartlett의 구형성 검정=7144.269, df=780, sig=.000*** ** p<.001

3. 확인적 요인분석

확인적 요인분석을 실시한 결과 적합도 지수 중 χ^2 (카이제곱통계량)=(37.827), df.(자유도)=(4), p값=(0.000), Q(CMIN/DF)=(3.148), GFI(기초적합지수)=(0.917), CFI(증분적합지수)=(0.937), TLI(증분적합지수)=(0.927), RMR=(0.043)로 적합도 지수는 RMR이 0.05 이하로 적합도가 높은 수준이다.

<표 4> 적합도

Model	χ^2	df	p	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMR
기본모형	52.59	4	.000	3.148	.917	.939	.927	.043

독립 변수들과 종속변수들의 관계는 모든 경로의 t 값이(t값 = 비표준화계수/표준오차) 1.965 이상으로 나타나, 유의수준 5%에서 모두 채택되어 측정변수가 잠재변수를 잘 반영하고 있다. 측정변수가 잠재변수의 개념을 잘 반영하는 지를 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과 표준화된 회귀계수가 .50 이상일 때 유의한 것으로 모든 변수가 .5 이상의 값으로 나타나 개념타당도가 있는 것으로 나타났다.

4. 상관관계 분석

연구대상자의 감성리더십, 역할갈등, 역할 모호, 비 동질성, 조직몰입간의 상관관계를 분석한 결과, 감성리더십과 역할 모호, 역할갈등과 비 동질성, 역할갈등과 조직몰입, 비 동질성과 조직몰입사이에는 양(+)¹⁾의 상관관계를 보였고, 감성리더십과 역할갈등, 감성리더십과 비 동질성, 감성리더십과 조직몰입, 역할갈등과 역할 모호, 역할 모호와 비 동질성, 역할 모호와 조직몰입사이에는 음(-)²⁾의 상관관계가 통계적으로 유의하였다(<표 4>).

<표 5> 상관분석

		감성리더십	역할갈등	역할 모호	비 동질성	조직몰입
감성리더십		1				
직무 스트 레스	역할 갈등	-.194(**)	1			
	역할 모호	.469(**)	-.135(*)	1		
	비 동질성	-.380(**)	.483(**)	-.283(**)	1	
조직몰입		-.248(**)	.147(*)	-.441(**)	.321(**)	1

5. 대상자의 일반적 특성에 따른 감성리더십, 직무스트레스, 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 감성리더십, 직무스트레스, 조직몰입의 정도를 검증하기 위하여 독립 표본 t-검정과 ANOVA 분석을 실시하였다. 감성리더십은 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 부서이동 경험, 급여에 따라 유의한 차이가 나지 않는 것으로 나타났다

역할갈등 관련 직무스트레스는 성별, 연령, 결혼유무, 학력에 따라 차이가 나지 않는 것으로 나타났으나, 사후분석 결과 부서이동 경험과 월수입에서 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

역할 모호 관련 직무스트레스는 성별, 학력, 부서이동경험, 근무부서에 따라 차이가 나지 않는 것으로 나타났으나, 결혼유무는 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석결과 연령, 급여에 차이가 나는 것으로 밝혀졌다.

비 동질성관련 직무스트레스는 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 근무부서, 부서이동경험, 급여에 따라 차

이가 나지 않는 것으로 나타났으나, 결혼상태, 부서이동 경험에 차이가 나는 것으로 밝혀졌다.

조직몰입은 성별, 학력에 따라 차이가 나지 않는 것으로 나타났다. 결혼유무, 부서이동 경험에 따라 차이가 나는 것으로 밝혀졌다. 사후분석결과 연령, 근무부서, 월수입에 따라 차이가 나는 것으로 밝혀졌다.

<표 6> 일반적 특성에 따른 감성리더십, 직무스트레스, 조직몰입

항목	구분	감성 리더십	t/F 값 /p값	역할 갈등	t/F 값 p값 Scheffe	역할 모호	t/F 값 p값 Scheffe	비 동질성	t/F 값 p값	조직 몰입	t/F 값 p값 Scheffe
성별	남	3.82±.64	.75	2.36±.55	-1.71	3.69±.61	.76	2.31±.67	-.41	2.74±.66	.22
	여	3.68±.55	.454	2.75±.68	.088	3.54±.59	.446	2.40±.67	.676	2.69±.55	.820
연령	22-29	3.64±.51	.58	2.63±.59	1.09	3.35±.50	a<c	2.44±.58	.23	2.96±.46	a>b,
	30-39	3.73±.55	.561	2.77±.72		3.57±.60	5.76	2.37±.72	.797	2.70±.46	a>c,
	40 <	3.66±.60		2.77±.69	.338	3.67±.61	.004**	2.39±.66		2.44±.61	19.10 .000***
결혼 상태	미혼	3.66±.53	-.62	2.68±.68	-.94	3.42±.55	-2.78	2.47±.64	-2.78	2.89±.48	4.74
	기혼	3.70±.57	.535	2.77±.68	.346	3.63±.60	.006**	2.35±.68	.006**	2.56±.56	.000***
학력	초 대졸	3.70±.52	.66	2.69±.69	-1.45	3.54±.58	.078	2.35±.62	-1.68	2.71±.52	.77
	대졸	3.65±.63	.512	2.83±.64	.147	3.54±.60	.938	2.50±.74	.094	2.65±.61	.444
근무 부서	외과 병동	3.68±.50		2.76±.62		3.49±.54		2.36±.64		2.76±.49	7.77
	내과 병동	3.76±.61	1.86	2.89±.66	.73	3.44±.64	.23	2.43±.66	1.12	2.78±.48	.001**
	중환 자실	3.51±.44	.161	2.73±.71	.482	3.39±.49	.798	2.60±.63	.329	3.18±.43	a<c, b<c
부서 이동 경험	있다	3.66±.57		2.86±.70		3.56±.59		2.48±.70		2.64±.57	
	없다	3.71±.52	-.71	2.52±.58	3.87	3.51±.58	.66	2.27±.59	2.37	2.79±.51	-2.11 .036*
월 수입 만원	200-300	3.65±.50	1.62	2.59±.61	9.21	3.45±.54	5.80	2.34±.60		2.79±.49	a<c, b<c
	301-400	3.68±.63	.201	3.02±.76	.000***	3.60±.63	.003**	2.54±.73	1.99	2.69±.57	12.18 .000**
	401 <	3.84±.60		2.75±.62	a<b	3.83±.60	a<c	2.38±.76	.139	2.28±.59	*

*** p<0.001, ** p<0.01

6. 가설검증

본 연구는 감성리더십이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향관계에 대한 가설들을 검증하는데 있어 단순회귀분석 및 다중회귀분석을 실시하였다. 가설검증 결과는 다음과 같다.

가설 1. 감성리더십은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향력을 확인하기 위해 회귀 분석을 실시한 결과 <표 6>에서 제시된 바와 같이(R²=.061,F= 15.047,p=.000)로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다.

가설 2. 직무스트레스(역할갈등, 역할 모호, 비 동질성)는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향력을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 비 동질성 ($\beta=.218, p<.01$)과 역할 모호($\beta=-.380, p<.001$)는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 역할갈등은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다.

가설 3. 직무스트레스(역할갈등, 역할 모호, 비 동질성)와 조직몰입과의 관계에서 감성리더십은 조절 효과가 있을 것이다.

직무스트레스와 조직몰입과의 관계에서 감성리더십의 조절효과를 분석하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

가설 3-1. 역할갈등 관련 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향은 감성리더십에 따라 차이가 있을 것이다.

분석결과 역할갈등과($R^2=.072, F=5.880, p<.01$) 조직몰입에는 감성리더십 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

가설 3-2. 역할 모호 관련 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향은 감성리더십에 따라 차이가 있을 것이다.

역할 모호와 조직몰입과의 관계에서 감성리더십 조절효과를 검증한 결과 회귀식은($R^2=.222, F=21.696, p<.001$)로 유의한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 감성리더십이 역할 모호로 인한 스트레스를 낮추고 있다고 해석할 수 있다.

가설 3-3. 비 동질성 관련 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향은 감성리더십에 따라 차이가 있을 것이다.

비 동질성과 조직몰입과의 관계에서 감성리더십 조절효과를 검증한 결과 회귀식은($R^2=.139, F=12.259, p<.001$)로 유의한 영향관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 7> 가설검증

변수	비 표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	VIF	
	B	표준오차	β				
감성리더십	-.246	.063	-.248	-3.88	.000***		
$R^2=.061, F=15.047, p=.000***$							
직무 스트레스	역할갈등	-.008	.054	-.010	-.15	.879	1.304
	역할 모호	-.356	.056	-.380	-6.30	.000***	1.087
	비 동질성	.180	.056	.218	3.19	.002**	1.392
$R^2=.236, F=23.499, p=.000***$							

<표 7> 가설검증(계속)

변수		비 표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	VIF
		B	표준오차	β			
직무 스트레스	역할갈등	-.018	.367	-.023	-.05	.960	50.162
	감성리더십	-.300	.269	-.302	-1.11	.055	18.036
역할갈등 조절 감성리더십		.027	.097	.134	.28	.780	55.896
R ² =.072, F=5.880, p=.001**							
직무 스트레스	역할 모호	.546	.347	.584	1.57	.117	40.325
	감성리더십	.796	.316	.801	2.52	.013*	29.713
역할 모호 조절 감성리더십		-.245	.089	-1.598	-2.740	.007**	99.747
R ² =.222, F=21.696, p=.000***							
직무 스트레스	비 동질성	-.475	.327	-.574	-1.450	.148	41.451
	감성리더십	-.595	.219	-.598	-2.718	.007**	12.835
비 동질성 조절 감성리더십		.183	.085	.798	2.150	.033*	36.464
R ² =.139, F=12.259, p=.000***							

V. 결론

본 연구는 간호사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 규명하고 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계에 있어 감성리더십의 조절효과를 검증하기 위하여 G도에 소재한 종합병원 간호사 232명을 대상으로 하였다.

첫째, 일반적 특성에 따른 차이분석 결과 감성리더십은 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 부서이동 경험, 급여에 따라 유의한 차이가 나지 않는 것으로 나타났다. 역할갈등으로 인한 직무스트레스는 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 급여에 따라 차이가 나지 않는 것으로 나타났으나, 부서이동 경험은 역할갈등에 차이가 나는 것으로 밝혀졌다. 최근 갈수록 복잡해지고 전문화되어 가는 간호업무의 추세와도 일정 부분 관련이 있을 것으로 보인다. 현재 근무부서 내에서도 충분한 숙련가가 되지 못한 상태에서 다른 부서로 이동되었을 경우 새로운 간호업무를 처음부터 배워 나가야 하는 부담감이 작용한 것으로 조사되었다. 역할 모호로 인한 직무스트레스는 연령, 결혼유무, 급여에 차이가 나는 것으로 밝혀졌으며 비 동질성은 결혼상태, 부서이동 경험에 차이가 나는 것으로 밝혀졌다. 조직몰입은 성별, 학력에 따라 차이가 나지 않는 것으로 나타났으나, 연령, 결혼유무, 근무부서, 부서이동 경험, 근무부서, 급여에 차이가 나는 것으로 설명할 수 있다. 조직몰입은 연령이 낮을수록 높게 나타났다. 조직몰입이 결혼 후 가족의 지지로 인해 정서적, 심리적, 사회적으로 안정 되어 높다고 조사 된, 김명화·정명숙(2010)의 결

과와 Hong(1999), Kang(2000), Jeon(2003), Park(2004), Lee & Kwon(2004), Kim(2005), Park(2007)의 연구에서 연령이 높을수록 조직몰입이 높다고 보고한 선행 연구와도 일치하지 않았다. 근무부서는 병동보다 특수부서에 근무하는 간호사가 조직몰입이 가장 낮게 나타났다. 이것은 특수부서의 특성상, 병동에 비해 업무가 힘들기 때문인 것으로 보인다. 또한 근무부서 이동은 간호사들에게 직무스트레스를 증가시키고 조직몰입을 저하시키는 요인으로 작용하고 있는 것으로 사료된다.

둘째, 상관관계 분석결과 감성리더십과 역할 모호, 역할갈등과 비 동질성, 역할갈등과 조직몰입, 비 동질성과 조직몰입사이에는 양(+)¹의 상관관계가 존재하며, 감성리더십과 역할갈등, 감성리더십과 비 동질성, 감성리더십과 조직몰입, 역할갈등과 역할 모호, 역할 모호와 비 동질성, 역할 모호와 조직몰입 사이에는 음(-)²의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

간호사들의 조직몰입을 높이고 간호업무 성과를 내기 위해서는 간호사의 요구를 파악하고 감정을 헤아리는 공감능력을 발휘해야 한다. 간호조직 내 중간관리자가 감성리더십을 어떤 방법을 통해 더 증진시킬 것인가를 최고경영자는 관리자 감성지능 프로그램 개발에도 노력이 필요함을 시사한다.

넷째, 비 동질성과 역할모호는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 역할갈등은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무스트레스 요인 중 직무스트레스 요인이 좀 더 높거나 조직몰입에 영향을 주는 요인을 우선적으로 감소할 수 있는 방안 마련이 필요하다고 본다.

다섯째, 감성리더십 조절효과에 대한 분석결과 역할갈등과 조직몰입 간에는 조절효과가 없는 것으로 나타났지만, 역할 모호와 비 동질성은 유의한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 역할 모호로 인한 스트레스 증가는 심리적, 정신적 건강에 직접적이고 부정적인 영향을 미치며 간호사의 조직몰입과 생산성을 낮추는 결과를 가져온다고 본다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 중요 조절변수로 밝혀졌다. 감성적 리더십은 병원 간호조직의 목표를 달성하고 간호 관리자가 간호 단위를 효과적으로 이끄는데 있어 필요한 리더십이라 보여 진다. 따라서 감성리더십의 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 자체 프로그램 개발과 교육이 필요하며, 이러한 과정을 통해 감성적인 수간호사의 관리 하에 감성적 리더십을 갖춘 수간호사들이 간호사들이 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있을 것이다. 따라서 24시간 환자를 전담하고 있는 간호사들의 질적이고 수준 높은 환자간호가 이루어질 수 있을 것으로 기대한다. 이 과정에서 무엇보다도 의료기관의 행정적이고 제도적인 뒷받침이 제공되어야 한다.

본 연구는 직무스트레스와 조직몰입간의 관계를 규명하고 감성리더십의 조절효과를 검증함으로써 이론적, 실무적 차원에서 여러 가지 시사점을 제시해 주고 있다.

첫째, 모집단을 대표할 수 있는 전국의 다양한 의료기관에 근무하는 간호사로 대상자를 확대하여 간호사의 직무스트레스와 조직몰입, 감성리더십의 조절효과에 대한 반복연구를 제안한다.

둘째, 간호사의 직무스트레스를 경감하고 조직몰입 향상을 위한 다양한 교육프로그램의 개발과 감

성리더십 프로그램 개발 및 적용을 위해 간호 관리자의 감성리더십이 각 병동 및 부서 간에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.

셋째, 간호사의 직무스트레스와 조직몰입, 감성리더십에 대한 국가 간 비교 연구를 제안한다.

참고문헌

- 강경화. 2004. 간호사가 인지하는 병원 간호조직의 핵심성공요인. 간호행정학회지. 10(3): 365-373.
- 강경희. 2000. 주간호사의 변혁적-거래적 리더쉽과 간호사의 자율성 및 조직몰입과의 관계연구. 서울대학교 석사학위 논문.
- 고명숙. 2004. 임상간호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 병영경영학회지. 9(2): 23-45.
- 고유미. 2011. 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입. 연세대학교 석사학위논문.
- 권용만. 2002. 금융 산업 근로자의 직무스트레스 결정요인에 대한연구: 고용형태 및 인식된 조직적 지원의 조절효과를 중심으로. 경희대학교 박사학위 논문.
- 김경선. 2010. 멘토링이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 성균관대학교 임상간호대학원 석사학위 논문.
- 김경원. 2004. 보험심사 간호사의 직무만족과 조직몰입에 대하여. 한림대학교 석사학위 논문.
- 김금주. 2009. 노인요양시설 요양보호사 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 영향: 직무만족 매개효과를 중심으로. 전북대학교 석사학위 논문.
- 김매자, 구미옥. 1984. 간호원이 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구개발연구. 간호학회지. 14(2): 28-37.
- 김명화. 2008. 주간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. 경상대학교 석사학위논문.
- 김명화, 정면숙. 2010. 주간호사의 감성 리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회지. 16(3): 336-347.
- 김미란. 2007. 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 13(3): 335-344.
- 김민연. 2013. 간호사의 대인관계 스트레스와 자기효능감 및 조직몰입의 관계. 부산가톨릭대학교 석사학위 논문.
- 김연근. 1998. 임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 김소인, 임지영, 김인아. 2002. 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 간호행정

- 학회지. 8(4): 563-574.
- 김우진, 서원석, 김정만. 2009. 호텔기업 비정규종사원의 직무특성과 고용관계 특성이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 조절변수 역할 검증을 중심으로. 호텔경영학연구. 18(4): 23-40.
- 김인백. 2009. 리더의 감성리더십이 팀원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위 논문.
- 김태윤. 2012. 일 병원 간호사의 감정노동, 직무스트레스, 대처유형이 조직몰입에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 노용진, 김현기. 2008. 대한민국직장인 리더십 진단. LG경제연구원.
- 박예린. 2007. 간호 관리자의 촉진적 의사소통과 간호사의 조직몰입, 직무만족 및 임파워먼트. 가톨릭대학교 석사학위 논문.
- 박현태. 1996. 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 부은희. 2001. 한국병원의 조직문화에 관한연구. 한국대학교 석사학위 논문.
- 서연숙. 2007. 간호사의 직무몰입과 이직의도에 관한 연구. 창원대학교 석사학위 논문.
- 성미혜, 최원주, 천혜경. 2011. 병원간호사의 부정적 감정조절, 정서억제, 직무만족 및 조직몰입 간의 관계. 기본간호학회지. 18(2): 258-266.
- 송기숙. 2003. 사회복지전담 공무원의 직무만족 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 대전대학교 박사학위 논문.
- 오운경. 2004. 고등학교 탁구선수의 운동스트레스 척도 개발. 창원대학교 석사학위 논문.
- 유재연. 2005. 조직과 개인에 대한 심리적 계약 지각이 조직구성원의 태도에 미치는 영향. 충남대학교 석사학위 논문.
- 이보혜. 2009. 종합병원에 근무하는 간호 인력의 감성리더십 유효성 검증. 고려대학교 석사학위 논문.
- 이성희. 2001. 관광호텔 종사원의 직무스트레스에 관한연구. 경기대학교 박사학위 논문.
- 이원복. 2007. 직속상사의 리더십 유형이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향: 정서적, 유지적몰입에 대한 인구통계학적 분석. 경희대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 이은영, 김나현. 2012. 간호사의 근무부서 이동태도, 직무스트레스 및 조직몰입의 관계. 한국직업건강 간호학회지. 21(2): 145-163.
- 이종수. 2009. 행정학사전. 서울. 대영문화사.
- 전영주. 2003. 지방공사의료원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 석사학위 논문.
- 조춘봉, 이상현, 이상건. 2010. 호텔 F&B 조직의 시장지향성과 조직몰입의 관계. 외식경영연구. 13(1): 151-171.
- 차선경. 2000. 간호조직의 내부마케팅 요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 고려대학교 석사학위 논문.

- 천순덕. 2005. 직무스트레스 요인이 상사-부하교환관계와 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한연구. 경희대학교 박사학위 논문.
- 하나선, 최정. 2002. 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구. 대한간호학회지. 8(4): 821-822.
- 허찬영, 박재욱. 2008. 직무스트레스 요인이 직무스트레스 결과에 미치는 영향: 예방관리전략의 조절효과를 중심으로. 인적자원관리연구. 15(1): 197-224.
- 홍승만. 2000. 직무스트레스와 직무 만족 간 영향요인의 전략적 활용방안, 배재대학교 박사학위논문.
- 황지현, 정규엽. 2011. 글로벌 체인 호텔 종사원의 근무 지역, 영어 역량에 따른 브랜드 선호도와 조직몰입도에 관한 비교 연구: 국내·외 합작투자 호텔종사원을 대상으로: 외식경영연구. 14(1): 137-156.
- Allen, N. Y. and J. P. Meyer. 1993. Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *Academy of Management Journal*. 33(4): 847-858.
- Gill, A. S., A. B. Flaschner, and M. Shachar. 2006. Mitigating Stress and Burnout by Implementing Transformational Leadership. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 18(6): 469 -481.
- Bass, B. M. 1990. *Leadership and Performance beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Beatson, Amanda T., I. Lings, and S. Gudergan. 2008. *Employee Behaviour and Relationship Quality: Impact on Customers*. The Service Industries.
- Beehr, S. 1995. The Impact of Self-Efficacy on Stressor - Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*. 86(3): 401-409.
- Coomber, B. and Barriball. K. Louise. 2007. Impact of Job Satisfaction Components on Intent to leave and Turnover for Hospital-Based Nurses a Review of the Research literature. *International Journal of Nursing Studies*. 44(2): 297-314.
- Cumming, G. 2004. Investing Relational Energy: The Hallmark of Resonant Leadership. *The Canadian Journal of Nursing Administration*. 34: 395-399.
- Farrington, A. 1995. Stress and Nursing. *Br Journal of Nursing*. 4: 574-578.
- Ganster, D. C. and J. Schaubroeck, 1991. Work Stress and Employee Health. *Journal of Management*. 17: 235-271.
- Gardner, H. 1983. *Frame of Mind: The Theory of Multiple Intelligence*. New York: Basic Book.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D., R. Boyatzis, and A. Mckee. 2002. *Primal Leadership: Realizing the Power of*

- Emotional Intelligence*. Boston Harvard Business School Press.
- Humphrey, R. H. 2002. *The any Faces of Emotional Leadership*. The Leadership Quarterly. 13: 493-504.
- Jackson, S. E and R. S. Schauler. 1985. Psychological Stress in the Workplace(Psychology Revivals): Consequences of Role Conflict Regarding the Potential Consequences of Role Conflict. *The Meta-Analyses Journal*. 28(2): 211-223.
- Koch, J. and R. Steers. 1978. Job Attachment, Satisfaction, and Turnover Among Public Sector Employees. *Journal of Vocational Behavior*. 12(1): 119-128.
- Wu, L. I. and J. Norman. 2005. An Investigation of Job Satisfaction, Organization Commitment and Role Conflict and Ambiguity in a Sample of Chinese under Graduate Nursing Students. *Nurse Education Today*. 26(4): 304-314.
- Lee, J. K. and J. M. Lee. 2009. The Effects of Employees Job Stressors and Burnout on Organizational Effectiveness in Hospitals: Focused on Mediating Role of Burnout. *Daehan Journal of Business*. 22(6): 3233-3257.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, S. T. Fiske, D. L. Schacter. and C. Zahn Waxler. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52: 397-422.
- Mayer, J. D. and P. Salovey. 1993. The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*. 17(4): 433-442.
- Mayer, J. D. and P. Salovey. 1997. *What is Emotional Intelligence*. *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. New York: Basic Books.
- Misumi, J. and M. F. Peterson. 1985. The Performance-Maintenance(PM) Theory of Leadership: Review of a Japanese Research Program. *Administrative Science Quarterly*. 30(2): 198-223.
- Mowday, R., L. Porter, and R. Steers. 1979. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nikolaou, I. and I. Tsaousis. 2002. Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Analysis*. 10(4): 327-342.
- Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric Theory 2nd*. New York: McGraw-Hill.
- Poster, L. W. R. M. Steers, and R. T. Mowday. 1973. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5): 603-609.
- Rizzo, J., R. House, and S. Lirtzman. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations.

- Administrative Science Quarterly*. 15: 150-163.
- Salovey, P. and J. Mayer. 1990. Emotional Intelligence Imagination. *Cognition and Personality*. 1140(9): 185-211.
- Sonnetag, S. and M. Frese. 2003. Stress in Organizations. W. C. Borman and D. R. Ilgen. eds. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational psychology*. John Wiley & Sons Inc.
- Spector, P. E. 1986. Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*. 39: 1005-1016.
- Spector, P. E., D. J. Dwyer, and S. M. Jex. 1988. Relation of Job Stressors to Affective Health and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources. *Journal of Applied Psychology*. 73(1): 11-19.
- Thorndike, E. L. 1920. Intelligence and its Uses. *Harper's Magazine*. 140: 227-235.
- Williams, L. J. and S. E. Anderson. 1990. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behaviors. *Journal of Management*. 17(3): 601-617.
- Wong, C. S. and K. S. Law. 2002. The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *Leadership Quarterly*. 13: 243-274.

박민향: 충북대학교에서 행정학 박사학위를 받고, 고려대학교에서 간호학박사수료를 하였으며, 현재 중원대학교간호학과에서 초빙교원으로 재직 중이다. 주요관심분야는 간호조직 관리와 갈등관리, 아동의 건강문제이다. 주요 논문으로는 간호조직 내 의사소통능력과 임파워먼트와 조직몰입과의 관계(2013)가 있고 주요저서로는 신생아중환아 임상가이드(2013)등이 있다(jalhandag98@hanmail.net).

최청숙: 고려대학교에서 간호학 박사학위를 취득하였고, 한중대학교 부교수로 재직 후 현재 경동대학교 외래교수로 재직중이다. 주요 관심분야는 청소년, 군대, 노인의 건강한 성역할과 분노조절, 임파워먼트이다. 주요 논문으로 군 간호장교의 복지정책을 위한 조사연구, 강원지역 남자중학생의 성 실태 및 성행동 예측모형, 문제 청소년의 환경에 관한 조사연구, 양성형 성역할 정체감 예측요인, 119응급조치로 이송된 환자의 병원 전 응급처치에 관한 연구의 다수가 있으며 대표저서로는 기본간호학 국가고시 문제집, 임상기본간호학, 해부학, 건강사정, 생리학 외 다수가 있다(ccs4009@hanmail.net).