

조직관리특성과 직무특성이 직무스트레스 및 조직효과성에 미치는 영향: 임상간호사를 중심으로

윤 숙 희*

인제대학교 의과대학 간호학과

본 연구는 임상간호사의 직무스트레스를 이에 영향을 미치는 원인으로 부터 결과 변인까지의 과정적 측면에서 통합적으로 이해하고자 시도되었다. 문헌고찰을 근거로 직무스트레스에 영향을 미치는 임상간호사의 직무환경적인 요인으로서 조직차원, 직무차원, 집단차원의 변수들을 선정하여 가설적 모형을 구축한 후 이를 공변량 구조분석에 의해 검증하였다. 가설적 모형은 병원조직에서 간호조직에 의해 관리되는 조직의 관리적 특성(organizational managerial characteristics)은 간호직의 고유한 직무특성(job characteristics)과 함께 간호사의 직무스트레스(job stress)에 원인변수로서 영향을 미치게 되는데, 이는 간호사들의 일상적인 직무현장인 간호단위의 집단응집력(group coherence)을 매개로 한다. 간호사의 직무스트레스는 다시 간호조직의 성과인 직무만족, 조직몰입, 간호업무수행성과를 포함하는 조직유효성(organizational effectiveness)에 영향을 미치게 된다고 가정하였다. 분석 결과 직무스트레스의 선행변수인 조직의 관리적 특성은 집단응집력에 정적인 방향으로, 간호직의 직무특성은 집단응집력에 부적적인 방향으로 직접적인 영향을 미치며, 다시 집단응집력은 직무스트레스에 부적적인 방향으로 직접적인 영향을 미치는 변수로 나타났다. 그러나 조직의 관리적 특성과 직무특성이 집단응집력을 매개변인으로 하여 직무스트레스에 영향을 미칠 것이라는 연구가설은 지지 받지 못하였다. 한편 직무스트레스는 조직유효성에 부적적인 방향으로 직접적인 영향을 미치는 변수로 나타났고, 집단응집력이 직무스트레스를 경유한 조직유효성에 미치는 간접효과는 유의하지 않게 나타났다. 따라서 간호조직의 유효성을 증진시키기 위해서는 간호부서의 조직관리적인 차원에서 임상간호사의 직무스트레스관리가 매우 중요하며, 직무스트레스에 대한 매개변인에 대한 추후 연구의 필요성에 대해 제안하였다.

주요어 : 조직관리특성, 직무특성, 집단응집력, 직무스트레스, 조직유효성

* 본 논문은 2001년도 인제대학교 학술연구조성비 보조에 의한 것임.

† 교신저자 : 인제대학교 의과대학 간호학과, nurysh@inje.ac.kr

병원은 타 기관에 비하여 직무스트레스가 비교적 높은 조직으로 알려져 있다. 이는 대부분 관료제적인 조직구조로 위계질서와 명령체계가 강조되고 있고, 또한 병원종사자들은 다양한 욕구를 가진 환자들을 대상으로 진료서비스를 제공하는 것을 주 임무로 하면서 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 전문적이고 다양한 직종들이 모여 협동작업으로 업무를 진행해 나가야 하는 조직이기 때문이다(Farrington, 1995; 고종욱, 서영준, 박하영, 1996; Shiu, 1998).

특히 병원에서 근무하는 간호사들은 대부분의 업무가 독자적으로 수행되기보다는 타인과의 상호관계 속에서 영향을 주고받으면서 수행되는 업무의 특성상, 또는 학생시절에 배운 내용과 실제 간호실무현장의 현실 사이에서 괴리로 인하여 스트레스를 더욱 더 경험하게 된다(Brown, 1983; 손행미, 고문희, 김춘덕, 문진하, 2001; 윤숙희, 2002). 따라서 임상간호사의 직무스트레스는 평생 직업을 선호하는 현대인의 풍조나 대형 종합병원의 높은 취업 경쟁률에도 불구하고 취업 후에는 곧 높은 이직율의 원인이 되고 있다.

직무스트레스는 장기간 누적되거나 심한 경우, 개인과 조직에 부정적인 영향을 가져와 결과적으로 조직유효성을 감소시키게 되는데, 개인적으로는 심리적, 생리적 증후를 나타내면서 이상행동을 동반하게 되고 조직적으로는 직무만족 및 조직몰입, 조직에 머무르고자하는 의도가 떨어지고 업무수행 성과가 감소하게 된다(Beehr & Newman, 1978; Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1985; Moorhead & Griffin, 1992; 고종욱 등, 1996). 더욱이 병원 종사자들의 스트레스는 보건의료서비스 제공과 관련해 서비스 제공자인 병원 종사자에게 다양한 영향을 미치고 궁극적으로는 환자가 받는 보건의료서비스의 질에 영향을 미치게 되므로(조현숙, 2001), 임상간호사의 직무스트

레스는 양질의 의료 제공을 위해서 마땅히 관리되어야 할 것이다.

그러나 그동안 임상간호사를 대상으로 한 직무스트레스 연구는 주로 근무부서나 간호사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 정도와 직무스트레스요인을 파악하거나(오정미, 1992; 최현숙, 1998; 최연희, 1999; 김자훈, 2001; 김인숙, 2001; 권덕화, 고효정, 2003), 직무스트레스와 직무만족(양혜주, 박정숙, 1998; 이해연, 1998; 변기진, 홍해숙, 2002; 고종욱, 염영희, 2003), 직무스트레스와 조직몰입(이경미, 1997; 박상연, 2000; 김종숙, 박상연, 2001), 직무스트레스와 건강상태(김현숙, 2001) 등 일부 변수와의 관계를 단편적으로 파악하는 연구가 대다수로, 임상간호사의 직무스트레스를 원인과 결과 요인을 중심으로 그 과정에 초점을 두어 통합적으로 이해하고자 시도된 연구는 거의 없다. 따라서 본 연구에서는 간호사들의 직무환경적 특성인 간호조직의 조직관리적 측면과 간호직 고유의 직무적 특성, 간호단위의 집단역동적인 측면을 고루 파악하여 이들이 임상간호사가 지각하는 직무스트레스와 어떤 관련이 있으며, 직무스트레스의 결과가 조직 성과에 어떤 영향을 미치는지 통합적인 관점에서 직무스트레스의 과정적 측면을 이해하고자 한다.

스트레스는 사회학적, 심리학적, 생리학적인 견해로 연구되고 있고(Lazarus, 1966), 이들 3가지의 각기 다른 견해는 스트레스 과정 중의 4개 영역, 즉 스트레스의 배경과 맥락, 스트레스 요인, 스트레스의 매개요인, 스트레스의 결과나 증상에 기초해서 분석되고 비교되어진다. 사회학적인 스트레스 이론가들이 스트레스의 원천이나 매개요인을 사회적 맥락에서 나오는 것으로 보고 있는 한편, 심리학적 스트레스 이론가들은 스트레스의 원천이나 매개 요인을 개인이 경험하

는 스트레스의 원천이나 매개요인에 대한 개인의 평가를 포함한 인적자원에서 일차적으로 생기는 것으로 보고 있다.

Parker와 Decotis(1983)는 직무스트레스의 연구모형에서 스트레스를 발생시키는 원인 요인, 즉 스트레스에 의해 발생하는 직무스트레스를 1차적인 결과로 이해하고, 조직특성, 직무자체, 조직내 역할, 대인간 관계, 경력개발, 외적 참여의지와 책임감을 스트레스 요인으로 선정하였고, 직무스트레스를 지체 없이 제거하거나 성공적으로 대처하면 스트레스는 지각되지 않는다고 하였다. 또한 2차적인 결과로는 조직몰입, 직무만족, 이직행위, 직무성과 등이 나타난다고 하였다.

Ivancevich와 Matteson(1978)은 직무스트레스 분석 시에 직무스트레스의 요인을 환경적 요소, 조직적 요소, 개인적 요소로 구분하고 조직적 요소에 조직개발, 조직의 방침 및 제도 등의 일반적 요소와, 집단응집력, 상호관계, 지위신분, 관리, 갈등의 집단적 문제, 직무특성, 경력진로, 역할갈등 등의 개인적 문제를 포함시켰고, 스트레스의 결과로 성과저하, 불만족, 결근이직 및 고혈압, 심장병 등의 질환이 유발되며, 따라서 스트레스 관리 및 수용능력개발이 필요하다고 하였다.

한편 Herzberg의 직무특성에 기본을 두고 어떤 직무가 종업원들에게 일할 마음을 갖게 하고, 어떻게 하면 직무를 보다 동기부여 시킬 수 있는가에 대한 전략을 제시한 Hackman과 Oldham(1975)은 일의 핵심적인 국면인 기술의 다양성, 과업의 정체성, 과업의 중요성, 자율성, 피드백은 종업원의 중요한 심리적 상태에 영향을 미쳐 결과적으로 양질의 작업수행, 일에 대한 높은 만족, 결근율과 이직율의 감소를 가져오게 된다고 하였다. 이후 많은 연구에서 직무특성에 의한 직무특성과 직무스트레스는 강한 부적 상관관계를 가진다고 보고한 바 있다(Rousseau, 1978; Ivancevich

& Matteson, 1980).

그러나 직무특성이 장기간 직무수행에 있어서 높은 성취동기를 유발할 수 있다는 이론에 근거를 두고 있으나 한편으로는 급료나 작업조건과 같은 비직무적 요인이 더 중요하다고 보는 관점과, 성취욕구가 낮은 근로자에게는 도전적인 목표보다는 반복적이고 일상적인 직무를 더 좋아한다는 사례가 제시되기도 하여 논쟁의 여지가 있다(한덕웅, 1999).

따라서 본 연구에서는 임상간호사의 직무스트레스의 원인을 조직적인 차원과 직무자체, 또한 집단의 차원에서 간호사의 사회적 맥락에서 찾고자 하며, 직무스트레스의 결과로 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지 파악함으로써 임상간호사의 직무환경 개선을 위한 관리적 전략 수립에 근거자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 조직행동론적 관점에서 임상간호사의 직무스트레스에 직접, 간접적으로 관련되어 있는 요인들이 상호 어떻게 관련되어 있는지 제 변인들 간의 인과관계를 검증하여 통합적으로 이해하고자 하는 것으로 구체적 목적은 임상간호사의 지각된 직무스트레스를 중심으로 선행요인에서 결과요인에 이르는 과정을 설명하는 가설적 모형을 구성하여 통합적으로 파악하고, 제 변수들 간의 직접효과, 간접효과, 총효과를 조사함으로써 이들 상호간의 인과적 관계 및 그 강도를 규명하고자 함이다.

연구 모형

임상간호사의 직무스트레스를 조직행동론적 관점에서 통합적으로 설명하고자 구성된 개념들

은 그림 1과 같다.

그림 1은 직무스트레스를 설명하기 위하여 선행변인(조직특성, 직무특성 요인)와 매개변인(집단특성 요인) 그리고 직무스트레스의 결과변인(조직유효성)들 사이의 개념들을 나타내고 있다.

직무스트레스는 개인의 특성과 상호작용하여 개인의 심리적 또는 신체적 항상성을 파괴하는 작업조건 혹은 개인에게 위협을 가하는 직무환경 특성이다(Caplan, Cobb & French, 1975). 따라서 본 연구에서는 직무스트레스에 영향을 미치는 환경적인 요인을 조직특성 요인과 직무특성 요인 그리고 집단특성 요인으로 살펴보았다.

임상간호사는 환자와 가장 밀접한 위치에서 24시간 간호를 제공해야 하므로, 병원에서 제공되는 간호의 질은 간호사 개개인에 의해서보이는 간호조직이나 팀의 특성에 의해 결정되어지는 경우가 많다. 따라서 간호부서에서는 조직적인 관리를 통해서 동일하고 양질의 간호가 제공되도록 노력하고 있다. 또한 병원은 다양한 전문직종이 모여 복잡하고 전문화된 업무가 노동집약적으로 수행되는 곳으로 의료직종간의 관계정립 및 정체성 확립이 절실하다. 이같은 간호조직의 관리적 특성과 간호직의 고유한 직무 특성은 간호사에게 동기부여의 역할을 하기도 하고 때로는 스트레스로 작용하기도 한다.

또한 간호조직의 조직특성과 직무특성 요인은

병원이나 간호부 차원에서 관리자에 의해 결정되는 특성이라 할 수 있다. 그러나 집단특성은 간호단위 내에서 구성원간에 이루어지는 특성으로 간호사 상호간에 인간관계, 특히 동료간의 비인격적 처신에 의한 업무갈등이 크다(김귀분 외, 2001)는 점을 감안할 때, 조직특성과 직무특성에서 나오는 직무스트레스는 간호단위 구성원들의 집단특성이 어떠한가에 따라서 영향을 받게 된다고 생각되어 집단특성을 매개변인으로 설정하였다.

선행변인인 조직특성 요인에는 관리적 특성으로 업무의 표준화 정도, 수간호사의 지도성, 간호사들 간의 의사소통과 상호작용, 간호업무수행시 의사결정 형태를 포함시켰고, 직무특성 요인에는 간호직의 고유한 직무자체의 특성 정도로서 간호사들이 직무 수행 시 지각하는 기술의 다양성, 과업의 정체성, 일의 의미와 중요성, 자율성, 피드백을 포함시켰다.

직무스트레스의 매개변수인 집단특성 요인은 간호단위에서의 업무수행 형태가 근무교대에 따라 소집단형태로 이루어지고 간호사들 간의 관계 정도를 알 수 있는 집단응집력으로 측정하였다.

한편 직무스트레스는 결과적으로 조직의 성과로서 조직유효성인 간호사들의 직무만족, 조직몰입, 간호업무수행성과에 영향을 미치게 된다고

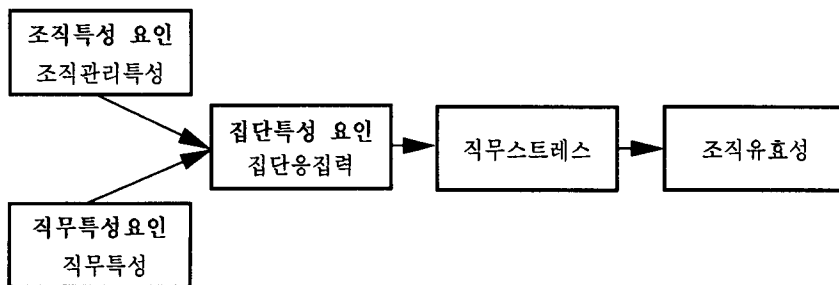


그림 1. 본 연구의 개념틀

설정하였다.

이를 검증하기 위한 가설적 모형은 그림 2와 같다.

방 법

조사대상 및 자료

서울과 부산, 경기도지역에 있는 1개 의과대학 산하의 4개 종합병원에서 소아과 및 정신과 간호단위와 중환자실을 제외한 총31개의 일반간호단위를 중심으로 본 연구의 목적을 이해하고 참여할 것을 동의한 자로서, 관리자인 수간호사와 조직의 생리를 잘 파악하지 못하는 입사한지 1개월 미만의 간호사를 제외한 간호사 전수에게 2000년 10월 4일부터 10월 14일까지 11일간 설문 조사하였다.

연구대상자에게 회송봉투와 함께 설문지를 배부하였고 작성 후 밀봉하도록 하고 회수하였으며, 총 502부 배부에 482부를 회수하여 회수율은 96.0%였으며, 문항의 응답이 불충분하여 분석에 부적합한 27부의 자료를 제외한 455부를 최종적으로 자료 분석에 이용하였다.

변수 선정 및 측정 도구

직무스트레스

직무환경에 대한 개인의 반응으로, 본 연구자가 문헌고찰을 기초로 구성한 도구로 '나는 가끔씩 직무에 대한 압박감으로 압도당할 때가 있다.' 등 현재의 직무상황에서 느끼는 스트레스의 정도를 묻는 4개 문항으로 구성하였다.

간호학 교수 1인과 대학병원 간호관리자 1인에 의해 내용타당도를 검증한 후에 A시에 위치한 K대학병원의 간호사 80명에게 예비조사를 거

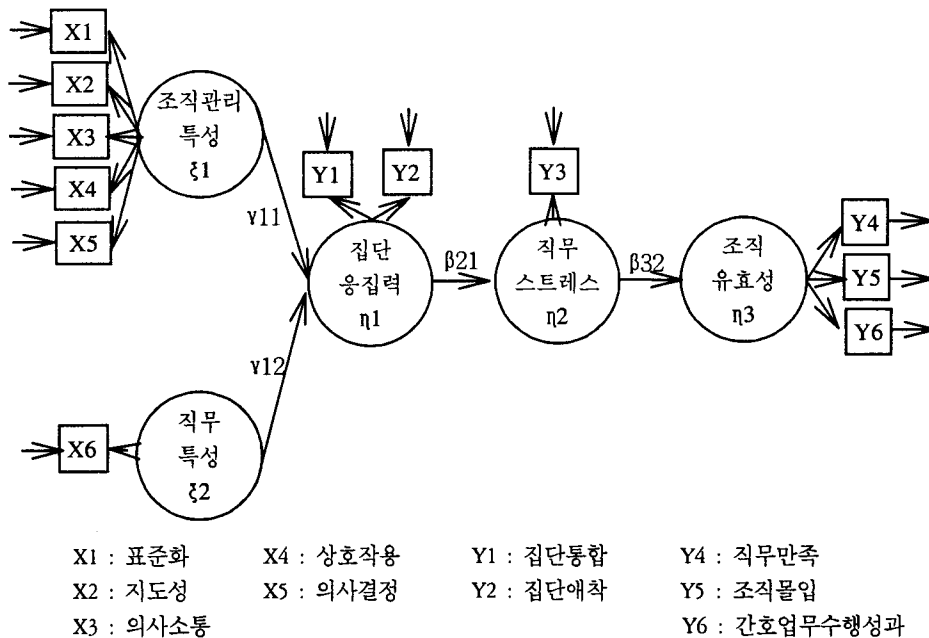


그림 2. 가설적 모형

쳐 사용하였다. 요인분석 결과 1요인으로 나타났고, 요인분석 시에 주성분 분석을 이용하여 요인 추출하였고, 베리맥스방법으로 요인회전하였다. 총4문항 5점 척도로 점수범위는 4-20점이며 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 계수 .74로 나타났다.

직무스트레스 선행변수

조직관리특성. 간호사들에 의하여 지각되어지는 간호조직의 관리적 특성을 측정하고자 한 것으로, '간호조직의 행정적인 규칙과 규정이 명백하게 구체화되어 있는가', '규칙과 규정은 일률적으로 적용되는가' 등 4개 문항의 간호업무 표준화, '일반간호사들은 수간호사를 신뢰하며 일하고 있는가', '수간호사는 간호사들의 의견이나 아이디어를 활용하려고 노력 하는가' 등 6개 문항의 수간호사의 지도성, '동료간에 수평적인 의사소통이 활발하게 이루어지는가', '병동내의 정보전달은 비교적 정확하게 이루어지는가' 등 3개 문항의 간호사들 간의 의사소통 정도, '우리 병동에서는 비공식적인 구조를 통하여 유대감이 형성되어 있는가', '간호사들 간에 간호의 목표와 문제점에 대하여 언제나 자주 토의를 하는가' 등의 9개 항목에 대한 간호사간의 상호작용, '업무수행 시 나의 전문지식을 활용할 수 있는가' 등의 간호사 업무수행시 자율적 의사결정의 정도를 나타낸 것이다. 본 연구자가 문헌고찰을 기초로 32개의 문항으로 구성하여 간호학 교수 1인과 대학병원 간호부서장 1인에 의해 내용타당도를 검증한 후에 예비조사를 거쳐 문항 간 상관계수가 낮아 내적일관성을 낮추고 요인으로 묶여지지 않는 6문항을 제외하고 사용하였다. 총26문항 5점 척도로 점수범위는 26-130점이며 점수가 높을수록 조직의 관리적 특성이 우수한 것을

의미한다. 요인분석 결과 5가지 요인으로 추출되었고 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 계수 .95였으며 각 요인별로는 표준화 .76, 수간호사 지도성 .89, 의사소통 .67, 상호작용 .98, 의사결정 .98로 나타났다.

직무특성. 조직구성원들을 적극적으로 동기부여 시켜 높은 성과를 얻고자 하는 Hackman 등 (1976)의 직무특성모형을 기초로 이학중(1998)이 구성한 척도를 본 연구자가 간호조직에 맞게 보완한 후 예비조사를 거쳐 사용하였다. 도구는 간호사가 지각하는 간호직무에서의 기술의 다양성, 과업의 정체성, 일의 의미와 중요성, 자율성, 피드백에 관한 총5문항 7점 척도로 점수범위는 5-35점이며 점수가 높을수록 직무특성 정도가 높은 것을 의미한다. 요인분석 결과 한 가지 요인으로 추출되었으며 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 계수 .78로 나타났다.

직무스트레스 매개변수

집단응집력. 집단응집력은 다차원적 구조로서 사회적 응집력과 과제 응집력으로 분류하여 개발된 Widmeyer, Brawley & Carron(1985)의 집단환경설문지(GEQ)를 번역하여 강중구(1997)와 김광석(2000)이 스포츠집단에 사용한 것을 본 연구자가 간호조직에 맞게 수정하여 간호학 교수 1인과 대학병원 간호부서장 1인에 의해 내용타당도를 검증한 후에 예비조사를 거쳐 사용하였다. 도구는 '병동에서 수행되는 환자간호방법에 대해 만족하는지', '병동에서 나의 능력을 향상시킬 수 있는 기회를 충분히 주는지' 등 11개 문항의 통합적인 응집력 영역과, '업무수행에 문제가 있는 동료에 대해 도와서 함께 하기를 원하는지' 등을 묻는 7개 문항의 간호단위의 애착에 따른 응집력 영역으로 구성된 총18개 문항의 5점 척도로

점수범위는 18-90점이며 점수가 높을수록 집단응집력이 높은 것을 의미한다. 요인분석 결과 2요인으로 추출되었고 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 계수 .95였으며, 각 요인별 신뢰도는 집단 통합이 .99, 집단애착이 .98로 나타났다.

직무스트레스 결과변수

조직유효성. 조직유효성이란 조직이 환경으로부터 다양한 작용에 대하여 적절한 적응을 취함과 동시에 스스로의 내부구조를 유지, 안정시켜 구성원의 업적을 높임으로써 존속과 발전이 가능한 상태의 정도이다(신유근, 1985). 선행연구 결과, 간호조직유효성의 측정변수로는 직무만족(서성화, 1992; 박정호, 박광옥, 이병숙, 1993; 박광옥, 1994; 박영주, 이숙자, 이진규, 장성옥, 1997a; 박영주, 이숙자, 장성옥, 1997; 이미라, 1999), 조직몰입(김명숙, 박영배, 1999), 간호업무수행성과(박성애, 1988; 박현태, 1997; 안은경, 2000) 등이 사용되었으며, 본 연구에서는 선행연구를 참고로 직무만족, 조직몰입, 간호업무수행성과의 정도를 합하여 구성하였다. 측정모델의 요인계수가 직무만족을 1로 하였을 때, 조직몰입이 2.41($t=4.74$), 간호업무수행성과가 -0.75 ($t=-3.44$)로 나타나 조직유효성의 하위요인으로 포함하였다.

직무만족. 간호사 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 말하는 것으로, 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmonte & Haase (1978)의 도구를 수정하여 박영주 등(1997a; 1997b)에 의해 사용된 도구를 사용하였다. 도구는 보상, 성장, 업무만족, 의사소통, 자율성 등을 묻는 총12문항으로 작성된 것을, 예비조사에서 문항간 상관계수가 낮아 내적일관성을 낮추고 요인으로 묶여지지 않는 1문항을 제외하였다. 그

결과 총11문항 5점 척도로 구성되었고 점수범위는 11-55점이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 요인분석 결과, 1요인으로 추출되었으며 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 계수 .82로 나타났다.

조직몰입. 개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족시키기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것으로, 본 연구에서는 Mowday, Steers & Porter (1979)가 하급구성원의 조직몰입을 측정하기 위하여 개발한 도구를 이상미(1998)이 번역한 후 수정 보완하여 사용한 도구를 그대로 사용하였다. 총15문항 7점 척도로 점수범위는 15-105점이며 점수가 높을수록 조직몰입정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 계수 .91로 나타났다.

간호업무수행성과. 간호사가 수행하는 간호업무를 간호사의 자율적인 판단에 의해 환자에게 수행하는 독자적 간호활동 업무, 의사의 지시에 의해 환자에게 수행하는 비독자적 간호활동 업무, 그 밖의 대인관계 활동 업무로 구분한 간호기능의 수행정도를 의미하는 것으로, 본 연구에서는 박성애와 윤순영(1986)에 의하여 개발된 간호업무수행 측정도구를 사용하였다. 총23문항 5점 척도로 점수범위는 23-115점이며 점수가 높을수록 간호업무수행정도가 높음을 의미한다. 요인분석 결과 3요인으로 추출되었으며 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 계수 .93으로 나타났다.

자료 분석

본 연구의 자료는 SAS 통계패키지 프로그램과

LISREL 8.12(a) program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율 및 평균으로, 변수들의 서술적 통계는 평균, 표준편차로 분석하였다. 또한 정규분포성에 대한 검정은 왜도, 첨도 및 χ^2 통계량을 이용하였다. 연구도구의 신뢰성 검정은 내적일관성 신뢰도계수(Cronbach's alpha)로 분석하였다. 가설적 모형의 검정은 공분산행렬을 구하여 공변량구조 분석을 하였으며, 관련 모수들을 추정하기 위하여 가중최소제곱법(WLS)을 이용하였다.

공변량구조 분석 결과, 가설적 모형의 부합도를 평가하기 위하여 전반적 부합지수를 산출하였고, 가설적 모형에서의 각 특징수 값의 통계적 기준은 t값의 절대치가 1.96 ($P < .05$)보다 큰 것을 유의성이 있는 것으로 판단하였다.

결 과

대상자의 일반적 특성

분석 자료는 4개 병원에서 각각 106명(23.3%), 118명(26.0%), 138명(30.3%), 93명(20.4%)으로 총 455명이었다. 간호사의 연령범위는 20-43세로 평균 25.1세이었으며 20-24세가 전체의 53.8%(240명)로 가장 많았다. 82.9%(377명)가 미혼이었으며 57.6% (262명)가 종교를 가지고 있었다. 학력은 75.5%(343명)가 3년제 전문대학을, 23.6% (107명)가 4년제 간호대학(간호학과)을 졸업하였고 0.9% (4명)가 대학원재학이상에 응답하였다. 직위는 일반간호사가 85.9%(391명), 주임간호사가 14.1%(64명)였다. 근무부서는 내과계가 23.7%(108명), 외과계가 63.1%(287명), 그 외의 병동이 11.2%(60명)이었다. 대상자의 평균 근무경력은 37.6개월로, 1년 미만의 경력자가 38.5%이며 그 다음은 3-6년

의 경력으로 20.8%(95명)이었으며, 현 근무부서 경력은 평균 25.9개월로 1년미만이 50.6% (228명)이었다. 왜도와 첨도가 1보다 큰 것은 대상 병원 중 1개병원이 개원한 지 얼마 되지 않은 시점이어서 다른 3개 병원에서 경력자가 전보발령되었고 신규간호사의 입사가 많았기 때문인 것으로 생각된다.

연구변수에 대한 서술적 통계

본 연구에 이용된 변수에 대한 서술적 통계를 살펴보면 조직관리특성 정도는 5점 척도 상에서 평균 3.36점($SD=0.41$)로 나타났고, 직무특성 정도는 7점 척도 상에서 평균 4.47점($SD=0.87$)로 나타났다. 이 중 결과에 대한 피드백 점수가 가장 높고($M=4.89$, $SD=1.14$), 그 다음은 일의 의미와 중요성($M=4.81$, $SD=1.17$), 과업의 정체성($M=4.55$, $SD=1.12$), 자율성($M=4.28$, $SD=1.31$), 기술의 다양성($M=3.83$, $SD=1.22$) 순으로 나타났다.

집단응집력 정도는 최대 5점에 3.27(.38)으로 비교적 높았다.

직무스트레스는 최대 5점에 총 평균 3.85(.59)로 비교적 높은 편이었다.

결과변수인 간호조직유효성에서 직무만족도는 최대 5점에 3.15(.48), 조직몰입은 최대 7점에 3.89(.86), 간호업무수행성과는 최대 5점에 3.77(.47)로 나타났다.

가설적 모형의 검정

먼저, 본 연구의 가설적 모형이 실제 자료에 부합하는지를 평가하기 위하여 표 2와 같이 전반적 부합지수를 통하여 부합도 검정을 하였다. 모수의 추정은 모든 측정변수들이 다변량 정규성을 만족하지 않으므로($\chi^2=264.49$, $p=0.00$) 분

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차 및 상관관계

측정변인	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 표준화	3.28(.59)											
2. 지도성	3.52(.64)	.37**										
3. 의사소통	3.39(.56)	.44**	.52**									
4. 상호작용	3.18(.38)	.45**	.71**	.61**								
5. 의사결정	3.42(.52)	.35**	.41**	.50**	.51**							
6. 직무특성	4.47(.87)	.27**	.24**	.36**	.36**	.38**						
7. 집단통합	3.34(.46)	.35**	.40**	.44**	.48**	.42**	.42**					
8. 집단애착	3.20(.40)	.30**	.36**	.44**	.48**	.36**	.35**	.60**				
9. 스트레스	3.85(.59)	-.11*	-.11*	-.14**	-.19**	-.17**	-.13**	-.29**	-.17**			
10. 직무만족	3.15(.48)	.42**	.37**	.46**	.49**	.45**	.52**	.57**	.48**	-.28**		
11. 조직몰입	3.89(.86)	.36**	.37**	.38**	.45**	.34**	.51**	.53**	.43**	-.32**	.67**	
12. 간호업무수행성과	3.77(.47)	.29**	.31**	.41**	.40**	.55**	.45**	.43**	.35**	-.12**	.38**	.28**

* p < .05, ** p < .01

포의 영향을 덜 받고 특히 왜도와 첨도가 큰 경우에 추천되는 모수 추정 방법인 일반가중최소제곱(Weighted Least Squares)으로 하였다.

χ^2 통계량과 χ^2/df 값은 표본수에 민감하므로 본 연구에서는 표본수가 455로 많고 정규성을 만족하지도 않으므로 단지 참고적으로 보아야 할 것이다.

대부분 전반적 부합지수에서 좋은 부합도를 나타내어 비교적 잘 부합하는 모형임을 보여준다(표 2). 각 측정변수가 얼마나 이론변수들을 잘 측정해주고 있는지를 보기 위하여 측정모형에

대한 4개의 특징수 매트릭스를 살펴보면 LAMDA X(1.70~0.79)와 LAMDA Y(1.00~0.61)에서 요인 계수들의 값이 비교적 큰 편으로 나타났고, 측정 오차의 변량인 THETA EPS(0.06~0.22)과 THETA DELTA(0.06~0.23)에서도 비교적 측정변수들이 관련 이론변수들을 적절히 설명하여 주는 것으로 나타났다. 측정변수 중 Y변수에 대한 설명력은 집단통합이 44%, 집단애착이 16%, 직무만족이 23%, 조직몰입이 41%, 간호업무수행성과가 12%로 나타났고, X변수에 대한 설명력은 표준화 15%, 수간호사의 지도성 50%, 의사소통 41%, 상

표 2. 가설적 모형의 전반적 부합지수

$\chi^2(p\text{-value})$	χ^2/df	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	NNFI	NFI	CN
인정값: 큰값(0.05 ↑)	2-3 ↓	0.90 ↑	GFI ↓	0.05 ↓	0.08 ↓	0.90 ↑	0.90 ↑	200 ↑
본연구: 264.49(0.00)	5.18	0.87	0.80	0.14	0.09	0.94	0.94	133.84

호작용 49%, 의사결정 32%로 나타났다.

측정변인들 간의 상관관계는 표 1과 같이 대부분 유의한 상관성이 있는 것으로 나타났으며, 특히 대부분 내생변수와 외생변수들 간에 상관관계가 비교적 높은 것으로 나타났으며, 외생변수 중 지도성과 상호작용의 상관계수가 .71($p = .000$)로 다소 높았으나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

변수 간의 효과계수

가설적 모형의 각 예측변수의 효과계수는 표 3과 같다.

표 3과 같이 직무스트레스의 선행변수로서 조직의 관리특성은 집단응집력에 정적인 방향으로 유의한 직접효과($\gamma_{11} = 0.22, t = 2.04$)가 있는 것으로 나타났다.

한편 직무특성은 집단응집력에 부적인 방향으로

유의한 직접효과($\gamma_{12} = -0.07, t = -2.23$)를 미치는 영향변수로 나타났다.

집단응집력은 직무스트레스에 부적인 방향으로 유의한 직접효과($\beta_{21} = -0.48, t = -2.16$)를 미치는 것으로 나타났다. 그러나 본 연구 결과에서 조직의 관리특성과 직무특성이 각각 매개변수인 집단응집력을 경유하여 직무스트레스에 미치는 간접효과($-0.11, t = -1.57$; $0.04, t = 1.57$)는 모두 유의하지 않거나 연구가설인 집단응집력이 직무스트레스에 매개변인으로 작용할 것이라는 가설은 지지되지 못 하였다. 최종적으로 직무스트레스는 조직유효성($\beta_{32} = -0.10, t = -4.11$)에 부적인 방향으로 유의한 직접효과를 미치는 것으로 나타났다, 이 역시 직무스트레스의 선행변수들인 조직의 관리특성, 직무특성, 집단응집력이 직무스트레스를 경유하여 조직유효성에 미치는 간접효과($0.01, t = 1.40$; $0.00, t = -1.37$; $0.05, t = 1.74$)는 유의하지 않게 나타났다. 그 중에서 집단응집력

표 3. 가설적 모형의 각 예측변수의 효과계수

변 수	직접효과(t 값)	간접효과(t 값)	총효과(t 값)
집단응집력			
조직관리특성(γ_{11})	0.22(2.04)**	-	0.22(2.04)**
직무특성(γ_{12})	-0.07(-2.23)**	-	-0.07(-2.23)**
직무스트레스			
조직관리특성(β_{21})	-	-0.11(-1.57)	-0.11(-1.57)
직무특성(β_{22})	-	0.04(1.57)	0.04(1.57)
집단응집력(β_{21})	-0.48(-2.16)**	-	-0.48(-2.16)**
조직유효성			
조직관리특성(γ_{31})	-	0.01(1.40)	0.01(1.40)
직무특성(γ_{32})	-	0.00(-1.37)	0.00(-1.37)
집단응집력(β_{31})	-	0.05(1.74)	0.05(1.74)
직무스트레스(β_{32})	-0.10(-4.11)***	-	-0.10(-4.11)***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

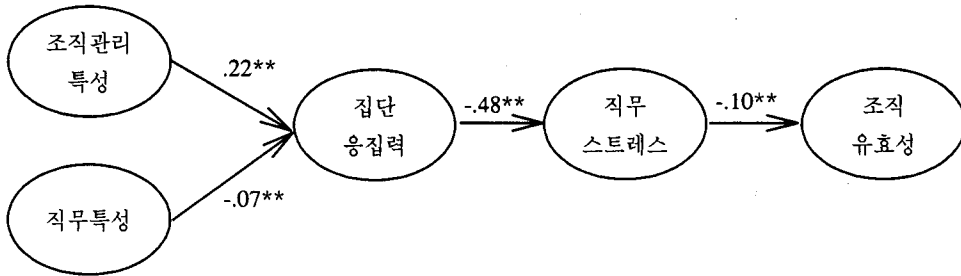


그림 3. 가설적 모형의 경로도

이 직무스트레스를 경유하여 조직유효성에 미치는 간접효과는 유의하지는 않았으나 비교적 높은 값($0.05, t=1.74$)을 보였다. 가설적 모형의 경로도는 그림 3과 같다.

논 의

본 연구는 임상간호사의 직무스트레스에 영향을 미치는 원인과 결과 변인을 과정적 측면에서 통합적으로 이해하고자 문헌고찰을 근거로 임상간호사의 직무스트레스에 영향을 미치는 직무환경적인 특성으로서 조직, 직무, 집단 차원의 변수들을 선정하여 가설적 모형을 구축한 후 이를 공변량 구조분석에 의해 검증한 연구로, 자료수집이 서울, 경기도, 부산 지역의 1개 의과대학 산하의 4개 종합병원에서 설문조사 되어 간호조직의 문화와 특성이 비슷한 병원에서 표본이 추출되었다는 점에서 제한점이 있다 하겠다. 그러나 기존의 임상간호사들의 직무스트레스에 관한 연구가 단편적으로 조직성과를 중심으로 한 변수들 간의 관련성을 본 연구들이 주류를 이루었으므로 통합적인 관점에서 과정을 살펴보고자 한 것에 의의가 있다 하겠다.

연구 결과, 직무스트레스의 선행변수로서 조직의 관리특성은 집단응집력에 정적인 방향으로

유의한 직접효과가 있는 것으로 나타나 간호조직의 업무 표준화, 수간호사의 지도성, 간호사들 간의 의사소통과 상호작용, 간호사의 자율적인 의사결정이 효과적으로 관리되는 조직에서는 간호사들 간에 응집력을 높이는 것으로 나타났다.

한편 직무특성은 집단응집력에 부적인 방향으로 유의한 직접효과를 미치는 영향변수로 나타났다. 직무특성에 대한 영향은 주로 작업자의 동기나 만족과 정적상관을 보인다는 연구가 주를 이루고 있으나, 한편으로는 직무수행자의 지각이나 성취욕구, 여러 가지 매개변인들이 직무특성의 효과에 영향을 미친다고 주장되고 있고(한덕웅, 1999), Turner와 Lawrence (1965)의 연구에서는 직무특성의 측정지표로 사용한 과제소요특성지표인 RTA 득점과 직무만족 및 결론율과의 사이에서 소도시 공장노동자들의 경우에는 정적상관이 있었으나, 대도시 노동자들에게는 직무만족에는 역상관관계, 결론율에는 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타나 직무특성의 영향에는 사회문화적인 배경과 같은 매개변인들이 작용한다는 주장들이 있다. 본 연구에서도 간호직은 직무특성에 비추어 볼 때 전문직으로서 흥미를 유발할 수 있고 도전해 볼 만 한 직업으로서 작업의 유의미성을 경험하는 측면과, 자율성에 따른 결과에 대한 책임과 수행결과에 대한 피드백이란 측면을 가지고 있어, 대상 간호사들의 성장욕구 정

도에 따라 직무특성의 효과가 달리 나타난 것으로 생각된다. 이러한 분위기에서 간호사 개개인으로서 하여금 독자적으로 자신의 전문성을 키우고 동기부여 하도록 하는 전문직 측면이 강화될 때는 개개인이 독립적이고 비의존적으로 행동하게 되므로 오히려 집단 내 간호사들간의 친밀도, 즉 서로를 가깝게 느끼고 상호간의 존속의식과 단결의식을 의미하는 집단응집력은 낮아지고, 특히 경력이 많지 않은 간호사나 개인의 성취동기 수준이 낮은 간호사에게는 전문직으로서의 자율성과 책임감에 대한 직무스트레스가 가중되기 때문인 것으로 생각된다.

집단응집력은 직무스트레스에 부적인 방향으로 유의한 직접효과를 미치는 것으로 나타나 집단 내 응집력이 높은 간호집단에서는 간호사들이 직무스트레스를 적게 느끼게 됨을 나타내었고 Ivancevich와 Matteson(1978)의 주장과도 일치하는 결과이다. Shiu(1998)도 보건의간호사들을 대상으로 한 연구에서 개인적 특성으로 응집력이 높은 간호사는 직업에서 오는 스트레스에 긍정적인 감정을 느끼고 반대로 응집력이 낮은 간호사들은 스트레스에 부정적인 감정을 느낀다고 보고한 바 있어 일치된 결과이다.

그러나 본 연구 결과에서 조직의 관리특성과 직무특성이 각각 매개변수인 집단응집력을 경유하여 직무스트레스에 미치는 간접효과는 모두 유의하지 않게 나타나 연구가설인 집단응집력이 직무스트레스에 매개변인으로 작용할 것이라는 가설은 지지되지 못 하였고 모형구축에 대한 고려가 필요한 것으로 생각된다. 이는 간호조직이 간호단위인 병동별로 업무수행이 이루어진다는 특성 상 간호단위의 구성원간의 관계가 매우 중요시되고 간호단위 내에서도 3교대근무로 인하여 주로 3-5명 단위의 소집단을 중심으로 근무가 이루어지기 때문에 집단응집력의 중요성이 강조

된다고 생각되어 직무스트레스의 매개변인으로 고려하였으나, 가설이 지지되지 못하였다. 추후로 모형 설정 시에 집단특성을 측정할 수 있는 다른 변수들을 고려해 보아야 할 것이며, 직무스트레스의 매개변인으로 집단특성 뿐 만 아니라 간호사의 개인특성을 포함하여 좀 더 다각적인 연구가 요구된다 하겠다. 그럼에도 불구하고 본 연구가 지니고 있는 간호학적인 의의로는 간호관리의 측면에서 간호조직의 관리적 특성이 강조되었다는 것이다. 즉 현재의 간호업무를 보다 표준화시켜 선진국에서의 예와 같이 간호사들이 어느 병원, 어느 간호단위에서나 업무수행이 용이하게 되고, 수간호사는 간호사들의 참여를 이끌어내고 신뢰를 받는 리더로서의 역할을 수행하며, 동료간의 원활한 관계유지 및 자발적인 의사결정에 의한 전문직으로서의 자존감을 높일 수 있도록 관리되어야 한다는 것이다. 또한 수간호사는 간호단위를 중심으로 한 집단응집력을 높임으로서 간호사들의 스트레스를 관리할 수 있다는 것이다.

최종적으로 직무스트레스는 직무만족, 조직몰입, 간호업무수행을 포함하는 조직유효성에 부적인 방향으로 유의한 직접효과를 미치는 것으로 나타났고 이는 그간의 많은 연구의 결과를 지지하는 것으로(Parker & Decotiis, 1983; 김문석, 1990; 박세홍, 1994; 이상미, 1995; 고종욱 등, 1996), 따라서 간호조직의 성과를 높이기 위해서는 간호사 개개인의 직무스트레스 관리 노력뿐만 아니라, 간호부서의 관리적 차원에서 자기 자신과 타인에 대한 이해를 높이고 팀웍 훈련을 통하여 집단응집력을 높일 수 있는 다양한 전략적 방안을 개발하도록 하여 간호사들의 직무스트레스가 필수적으로 관리되고 최소화되도록 하여야 할 것이다.

그러나 이 역시 직무스트레스의 선행변수들인

조직의 관리특성, 직무특성, 집단응집력이 직무스트레스를 경유하여 조직유효성에 미치는 간접효과는 모두 유의하지 않게 나타나 직무스트레스를 다각도로 측정할 수 있는 도구 선정이 요구된다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제안하고자 한다. 즉 조직의 관리적 특성은 집단응집력에, 집단응집력은 직무스트레스에, 직무스트레스는 조직유효성에 영향을 미치는 주요 변수들로 나타났으므로 간호관리자는 다양한 팀웍 증진활동을 통한 집단응집력을 높이고 개인적 차원이나 집단적 차원에서 상담, 교육 및 훈련을 통하여 직무스트레스를 잘 관리할 수 있도록 전략적인 조직관리 정책을 마련하도록 하여야 할 것이다. 또한 간호조직의 유효성을 높이기 위하여 직무스트레스를 보다 다각적으로 접근하고, 매개변인에 대한 추후 연구가 지속적으로 이루어지도록 하여야 할 것이다.

참고문헌

- 강종구 (1997), 스포츠 집단 응집력과 영향요인들의 구조적 관계. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 고종욱, 서영준, 박하영 (1996), 직무스트레스와 사회적 지원이 병원종사자들의 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 예방의학학회지: 29(2), 295-308.
- 고종욱, 염영희 (2003), 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할, 대한간호학회지: 33(2), 265-274.
- 권덕화, 고효정 (2003), 종합병원 일반간호사의 근무지 이동과 관련된 직무스트레스 및 이직의도, 간호행정학회지: 9(1), 141-150.
- 김광석 (2000), 코치의 리더쉽 유형과 구성원 성숙도 및 만족도가 집단응집력에 미치는 영향. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 김명숙, 박영배 (1999), 간호사의 경력몰입과 조직몰입의 관계에 관한 연구- 경력관련 특성의 조절효과를 중심으로. 간호행정학회지: 5(3), 463-475.
- 김문석 (1990), 직무스트레스에 관한 모형설정연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 김인숙 (2001), 중환자실 신규간호사의 스트레스 정도와 적응방법에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 김자훈 (2001), 임상간호사의 업무스트레스와 스트레스 반응양상에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김종숙, 박상연 (2001), 강인성과 대처정도에 따른 간호사의 직무스트레스와 조직몰입과의 관계, 경북간호과학지: 5(2), 1-18.
- 김현숙 (2001), 암병동 간호사와 일반병동 간호사의 건강상태와 직무스트레스 비교연구, 중앙간호학회지: 1(2), 191-203.
- 박광옥 (1994), 간호생산성에 관한 연구: 관련 변수의 검증을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박상연 (2000), 가치명료화 훈련이 간호사들의 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 효과, 경북간호과학지: 4(2), 15-26.
- 박성애 (1988), 간호단위 조직내 리더쉽과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박성애, 윤순녕 (1986), 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구, 대한간호학회지: 16(3), 31-37.
- 박세홍 (1994), 직무스트레스 요인이 스트레스 과정

- 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 한남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박영주, 이숙자, 이진규, 장성옥 (1997), 간호조직 효과성에 관한 1차 연구, 대한간호학회지: 27(1), 189-200.
- 박영주, 이숙자, 장성옥 (1997), 간호조직 효과성에 관한 2차 연구, 대한간호학회지: 27(2).
- 박정호, 박광옥, 이병숙 (1993), 간호생산성 개념틀 개발에 관한 연구. 대한간호: 32(1).
- 박현태 (1997), 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구- 거래적 · 변혁적 리더십을 중심으로-. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 변기진, 홍해숙 (2002), 응급실 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족도, 경북간호과학지: 6(2), 1-22.
- 서성화 (1992), 간호사가 인지한 간호조직 특성과 직무만족도와 의 관계 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손행미, 고문희, 김춘덕, 문진하 (2001), 신규간호사의 실무적응 경험. 대한간호학회지: 31(6), 988-1011.
- 신유근 (1984), 조직론. 다산출판사, 197-217.
- 안은경 (2000), 간호사의 자기효능감과 업무성과 구조모형 구축. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 양혜주, 박정숙 (1998), 임상간호사의 직무스트레스, 대인갈등 해결 전략 및 직무만족도, 지역사회간호학회지: 9(2), 533-549.
- 오정이 (1992), 일부 간호장교의 업무스트레스에 관한 분석연구, 국군간호사관 간호논문집: 11, 36-52.
- 윤숙희 (2002), 신규간호사의 임상적응 경험에 관한 연구. 간호행정학회지: 8(2), 55-72.
- 이경미 (1997), 임상간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 연구, 고신대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 이명하 (1996), 임상간호사의 업무스트레스에 관한 논문분석, 성인간호학회지: 8(1), 180-195.
- 이상미 (1995), 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지: 25(4), 790-896.
- 이상미 (1998), 임상간호사들의 조직몰입과 선행 및 결과변수 사이의 인과관계 및 영향. 간호행정학회지: 4(1), 193-214.
- 이순목 (1990), 공변량구조분석. 성원사.
- 이학중 (1998), 조직행동론. 세경사.
- 이혜연 (1998), 수술실 간호사의 직무스트레스와 만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조현숙 (2001), 간호사의 직무스트레스 지각요인과 대처전략에 관한 연구. 경성대학교 대학원 교육학박사학위논문.
- 주미경 (1992), 수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각정도 및 간호업무성과간의 관계 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 최연희 (1999), 한방병원 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구, 간호행정학회지: 5(1), 169-180.
- 최현숙 (1998), 중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스 비교 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 한덕웅 (1999), 조직행동의 동기이론. 법문사.
- Ann Tak-Ying Shiu (1998), The Significance of Sense of Coherence for the Perceptions of Task Characteristics and Stress During Interruptions Amongst a Sample of public Health Nurses in

- Hong Kong: Implications for Nursing Management. *Public Health Nursing: Vol.15. 4*, 273-280.
- Beehr, T. A., Newman, J. E. (1978), Job stress, employee health and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review. *Personal psychology: vol.31*, 665-669.
- Brown D. L. (1983), Burnout or copout?. *American Journal of Nursing: 183(7)*, 1110.
- Farrington, A. (1995), Stress and Nursing. *British Journal of Nursing: 4(10)*, 574-578.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnery, I. H. (1985), *Organizations: Behavior, Structure Process*, 5th ed., Business Publ., 223.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. & Purdy, K. (1975), A New Strategy for Job Enrichment. *California Management Review: 17(4)*, 57-71.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976), Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance: 16*, 250-279.
- Ivancevich, J. M., & M. T. Matteson (1978), Managing for Healthier Heart. *Management Review: Oct.*, 17.
- Moorhead, G., R.W. Griffin (1992), *Organizational Behavior*. Houghton- Mifflin, 3rd, 495.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.W (1979), The Management of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior: 17*, 50-57.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers R. M. (1982), Employee- Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press, New York.
- Parker, D. E., T. A. Decotiis (1983), Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance: Vol.32*, 166.
- Piggs, J. L. & Felix, G. H. (1983), *Productivity by Objectives*. Englewood Cliff, N., prentice-Hall, 3.
- Rousseau. D. M. (1978), Characteristics of Department, Position and Individuals: Contexts for Attitudes and Behavior. *Administrative Science Quarterly: Vol. 23*, 521-540.
- Slavitt, C. B., Stamps, P. I., Piedmonte, E. R. & Haase, A. M. B., (1978), Nurses' Satisfaction with Their Work Situation. *Nursing Research: 27(2)*, 114-120.
- Widmeyer, W. N., Brawley, L. R. & Carron A. V., (1985), The Measurement of Cohesion in Sport: The Group Environmental Questionnaire. *Journal of Exercise & Sport Psychology: 9*, 275-294.

1차 원고접수 : 2004. 3. 28

2차 원고접수 : 2004. 8. 30

최종게재결정 : 2004. 10. 21

The effects of oranzational managerial characteristics and job characteristics on job sress and job effectiveness: A survey on clinical nurses

Sook Hee Yoon

Dept. of Nursing, Inje University

This study aims to develop a structure model that explains the causes and effects of the clinical nurses' job stress in terms of its process. Variables and factors in the organization, group and individual level and job characteristics have been selected from literature reviews and the factors have been verified by LISREL8.2(a) program after setting up hypothetical model. The study analyzes as follows. Organizational managerial characteristics (prerequisite variable factor of job stress) directly acts on group coherence in significant positive effect, nursing job characteristics directly acts group coherence in significant negative effect, and group coherence again acts directly job stress in significant negative effect. However the hypothesis that organizational managerial characteristics and job characteristics taking group coherence as a mediator affect the job stress, was not significant. On the other hand, it is indicated that job stress acts directly organizational effectiveness in significant negative effect, but indirect effects affecting organizational effectiveness that group coherence was gone through job stress, is not significant.

key words : *organizational managerial characteristics, job characteristics, group coberence, job stress, organizational effectiveness*