

주요개념 : 의료파업, 공식적 파워, 비공식적 파워, 상사의 지지, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입

의료파업시기와 정상시간의 간호조직 내 제요인 분석

염영희*, 이정애**, 박혜자***, 김정담****, 김희순*****, 방호경*****, 엄옥주*****

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 오랜 동안 의약계에서 문제점으로 지적되어 오던 의약품 유통질서를 바로잡아 의료비 절감의 효과를 얻고, 의약분리를 통한 약의 오·남용을 방지한다는 취지하에 2000년 7월부터 의약분업을 실시하였다. 그러나 충분히 준비되지 못한 의약분업실시는 의료소비자, 의사, 그리고 약사 등 이해관계자들의 대립을 가져왔고, 중국에는 의료파업이라는 극단적 의료공백사태를 가져왔다.

의사파업은 1차적으로 질병을 앓고 있는 환자들에게 고통을 주었으며, 2차적으로는 이들을 수용·치료하는 병원, 그리고 환자와 가장 가까운 현장에서 환자를 돌보는 간호사들에게도 간호상황의 변화를 가져왔다.

간호조직은 개인관계나 집단과정변수가 중요한 요인으로 작용하고, 조직전체의 역동적 형태가 조직구성원의 정신적·심리적 욕구와 직결된다(Luthans, 1977). 따라서 간호관리자는 조직의 목표달성을 위해 상황에 맞게 간호부서의 정책과 방향을 세우고, 간호사들을 지도, 격려하고, 지휘해야 하며, 특히 의료파업과 같은 간호상황의 변화에 민감하게 반응하여 효율적인 관리를 이루도록 해야 한다. 간호관리자가 간호조직의 내·외적 환경이 바뀔 때에 파악해야 하는 조직 내 변인들은 많으나 특히 공식적·비공식적 파워, 자기효능감, 직무만족, 상사지

지, 조직몰입 등의 변인들은 변동이 예측되는 요인들이다.

공식적·비공식적 파워는 조직 내 영향력으로부터 나오는 것으로 인간관계적이며, 의존적 관계로써 나타나는(Chi et al., 1996) 과정변수이며, 자기효능감은 행동, 인지, 다른 개인적 요인들과 환경적 사건들이 서로 상호작용하는(Bandura, 1986) 과정변수로 조직 내 관계변화가 있을 때 변동이 예측되는 변수이다. 또한 직무만족은 개인적인 특성에 따라 그 수준과 영향요인에 차이가 있을 뿐 아니라, 직무만족에 중요 요인으로 조직구조, 조직의 정책과 절차 등 조직전체요인이 포함되는 과정변수의 하나로 직무범위와 역할성과, 역할갈등 등의 직무내용을 포함하고 있어(Shin, 1991), 조직 내 직무환경에 따라 직무만족의 변화가 예견된다. 조직몰입은 개인적 요인, 직무관련 요인, 조직특성 등에 영향을 받으며, 공식화, 인간중심조직특성, 조직문화와 관리구조 등 직무중심 조직특성이 선행요인으로 작용하고 있어(Mowday, Porter & Steer, 1982) 조직 내 환경변화에 따른 변화가 예측된다. 그리고 상사지지는 직무만족과 업무수행에 긍정적인 영향을 주는 요인으로(Gray-Toft & Anderson, 1985) 조직 내 업무상황의 변화는 조직구성원에 정신적·심리적 변화를 유발하고 이에 따른 상사의 행태 변화가 예측된다.

이에 본 연구는 간호업무환경에 영향을 끼칠 수 있는 의사파업이라는 중대사건을 맞아 간호사의 직무관련 제요인들이 어떻게 변화하는지를 조사하여 간호관리자들이 간호상황변화에 따른 효율적 관리에 필요한 기초자료를 얻고자 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 의료파업이라는 간호업무환경의 변화에 따라 간호조직관리를 위해 파악되어야 할 제 요인의 변화를 파악하고자 시도하였으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

1) 의료파업시기와 정상시간에 간호조직 내 제요인의 차

* 한림대학교 간호학과 부교수

** 한림정보산업대학 의무행정과 교수

*** 한림대학교 성심병원 간호부장

**** 강동성심병원 간호부장

***** 춘천성심병원 간호부장

***** 강남성심병원 간호부장

***** 한강성심병원 간호부장

이를 비교·분석한다.

- 2) 의료파업시기와 정상시간에 간호조직 내 주요인의 상관관계를 비교·분석한다.
- 3) 의료파업시기와 정상시기에 일반적 특성과 간호조직 내 주요인의 관련성을 분석한다.

3. 용어의 정의

- 1) 파업시기 : 의약분업에 대한 정부정책에 반대하여 각급 병·의원에서 근무하는 의사가 파업하여 진료를 보지 못했던 시기로 본 연구에서는 2000년 10월 18일부터 11월 15일까지를 의미한다.
- 2) 정상시기 : 정상적으로 업무를 보는 시기를 의미하며, 본 연구에서는 의료파업이 끝나고 2개월이 지난 2001년 2월 1일부터 25일까지를 의미한다.
- 3) 간호조직 내 주요인 : 의료파업시기와 정상시기동안에 간호조직에 영향을 주는 요인으로 본 연구에서는 공식직 파워, 비공식직 파워, 상사의 지지, 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입을 의미한다.
 - ① 공식직 파워 : 직무에 의해 획득되는 파워로서 판단력, 인정 및 관련성이 포함된다. 본 연구에서는 Laschinger, Kutzscher와 Sabiston(1994)이 개발한 Job Activity Scale(JAS)도구로 측정된 점수를 말한다.
 - ② 비공식직 파워 : 조직 내에서 협력자(예, 동료, 부하, 타 부서 직원 및 후원인)와의 관계를 통해 획득되는 파워를 의미하고 본 연구에서는 Laschinger, Kutzscher와 Sabiston(1994)이 개발한 Organizational Relationship Scale(ORS)도구로 측정된 점수를 말한다.
 - ③ 상사의 지지 : 상사로부터 받는 대인간 지지를 의미하고 본 연구에서는 Firth, McIntee, McKeown & Britton(1986)이 개발하고 Ahn(2000)이 수정 보완한 상사지지측정도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.
 - ④ 자기효능감 : 특정 과업을 수행할 수 있는 능력에 대한 개인 스스로의 믿음을 의미하고 본 연구에서는 Riggs와 Knight(1994)가 개발한 자기효능감 측정도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.
 - ⑤ 직무만족 : 개인이 직무에 대한 호의적인 태도를 의미하고 본 연구에서는 Slavitts 등(1978)이 개발하여 수정한 도구로 측정된 점수를 말한다.
 - ⑥ 조직몰입 : 개인이 속한 조직에 대한 호의적인 태도이며 조직에 대한 동일시, 헌신, 충성, 애착을 의미한다.

본 연구에서는 Mowday(1979)가 개발한 조직몰입측정도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

II. 문헌고찰

1. 파 위

파워(power)는 학자에 의해 다양하게 정의되어지는데 일반적으로 타인의 행동에 변화를 가져올 수 있는 힘(Park, 1998)이다. 파워의 원천에 대한 French와 Raven(1959)의 분류를 살펴보면 파워를 7개의 유형으로 구분한다.

첫째, 보상적 파워(reward power) : 파워를 행사하는 사람이 다른 사람에게 보상하는 능력.

둘째, 강압적 파워(coercive power) : 해고, 징계처럼 벌을 줄 수 있는 능력

셋째, 준거적 파워(referent power) : 파워를 행사하는 사람이 특별한 자질을 갖고 있거나 다른 사람들이 파워를 행사하는 사람을 닮으려고 할 때 생기는 힘

넷째, 전문적 파워(expert power) : 특정분야에 대해 전문적 지식을 가질 때 생기는 힘

다섯째, 합법적 파워(legitimate power) : 개인이 조직 내에서 차지하고 있는 직위에 의해 갖게 되는 공식적인 힘.

여섯째, 정보적 파워(informative power) : 유용하거나 희소 가치가 있는 정보를 갖고 있거나 쉽게 접근할 수 있을 때 생기는 힘

일곱째, 연결적 파워(connective power) : 조직 내 영향력이 있는 사람이나 중요한 인물과 연결될 수 있을 때 생기는 힘

Kanter(1977)는 구성원들 간에 공유된 파워가 개인의 만족과 높은 성과 및 조직의 효과성을 가져온다고 주장하였다. 또한 Kanter는 조직의 체계적 파워요인을 크게 공식적 파워(formal power)와 비공식적 파워(informal power)로 구분하였는데 공식적 파워란 직무에 의해 획득되는 파워로서 판단력, 인정 및 관련성이 포함된다. 여기에서 판단력은 융통성이 있으며 창조적이고 적응적인 업무를 허용하는 직무를 의미하고, 인정은 위협을 감수하거나 혁신적인 행동이 인정되는 직무를 말하며 관련성은 조직의 목표 성취를 위해 기여하며 조직의 기능에 관련되는 직무를 의미한다. 비공식적 파워는 조직 내에서 협력자(예, 동료, 부하, 타부서 직원 및 후원인)와의 관계를 통해 획득되는 파워이다.

Kanter 외에 간호이론가들도 간호사의 역할 내에 파워를 강조하고 있는데 King(1981)은 사회체제 내의 한 개념으로 파워

를 제시하였으며 Parse(1981)도 간호의 메타패러다임의 기본으로 'powering'을 논의하였다. 요즈음은 파워의 기본 개념에 기초하여 임파워먼트(empowerment) 연구가 활발한 추세이다. Laschinger와 Shamian(1994)은 간호사의 임파워먼트를 측정하였고 임상간호사를 대상으로 파워를 측정한 구옥희(2000)의 연구에 의하면 공식·비공식적 파워가 높을수록 간호사의 직무만족이 높았다.

2. 상사의 지지

조직에서의 지지는 크게 두 유형으로 분류할 수 있다. 첫째는 공식적인 지지로서 조직의 지지(organizational support)이고 둘째는 비공식적인 지지로서 대인간 지지(interpersonal support)를 들 수 있다. 조직의 지지는 자원, 스텝, 훈련, 관리 구조 등이 포함되고, 대인간 지지는 다른 사람들과의 대면 접촉(face-to-face contact)을 의미한다(Firth, McIntee, McKeown & Britton, 1986).

Yulk(1981)에 의하면 상사의 지지적 행동은 신뢰와 신임을 보여주는 행동, 친밀하고 인정 있는 행동, 부하들의 문제를 처리하기 위해 노력하는 행동, 부하들의 발전을 위해 도와주고 부하들이 항상 정보를 얻도록 하여주는 행동, 부하들의 성취를 모두 자기의 명의로 삼으려고 하기보다는 부하들을 인정해주는 행동 등이 포함된다.

Firth, McIntee, McKeown과 Britton(1986)은 간호사가 경험하는 대인간 지지가 높을수록 소진이 적고, 역할 모호성이 적다고 보고하였으며 대인간 지지에 포함되는 내용은 인격적 존중(personal respect), 진정 어린 배려(empathic attention), 대인간 방어(interpersonal defensiveness)의 부재, 인내심(inpatient)의 부재, 부하의 감정에 대한 관심(concerns for feelings)이다. Ahn(2000)의 연구에서 상사의 지지가 높을수록 자기효능감 및 업무성고가 높았다.

3. 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 특정한 과업을 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 자신의 믿음이며 Bandura(1977)에 의해서 처음 사용하기 시작하였다. 자기효능감은 개인적 행위의 선택, 증가될 수 있는 노력의 정도 및 어려운 상황에서 인내하는 정도를 예측할 수 있다고 하였다(Laschinger & Shamian, 1994). 즉, 어떤 행동을 취할 때 자기효능감에 대한 판단이 영향을 미치는데, 주어진 시점에서 자신이 수행할 수 있는 것을

약간 능가하는 정도가 가장 효율적이고 자기효능감이 강할수록 더욱 열심히 노력하게 되고 행위의 지속기간도 길다. 자기효능감은 인과관계에 대한 사고에도 영향을 주는데 효능에 대한 지각이 낮을수록 실패의 원인을 자신의 능력부족으로 돌리고 지각이 높을수록 노력부족으로 돌리는 경향이 있다.

Bandura에 의하면 자기효능감 형성에 영향을 미치는 요인을 4가지로 설명한다.

첫째, 성공체험(Enactive Attainment) : 자기효능감에 가장 영향을 주는 인자이다. 즉, 실제 수행성과의 달성은 과거 수행에 대한 성패의 경험이므로 성공했다는 경험은 자기효능감을 증대시킨다. 효능감 판단과정에는 능력 외적요인이 수행의 성공과 실패에 기여한 정도, 업무의 난이도, 외부의 도움 유무, 수행시의 상황, 투여한 노력의 양이 영향을 미친다. 자기효능감을 높이기 위해서는 외부의 도움을 최소로 한 상태에서 적절히 노력하면 성취할 수 있는 수준의 업무를 주는 방법이 효과적이다.

둘째, 대리경험(Vicarious Experience) : 인간은 사회적 모델을 통해 나도 할 수 있다는 자신감을 강화시키면서 자기효능감을 형성시켜나간다. 자신과 유사한 모델에서의 성공은 자기효능감을 증가시키고 실패는 자기효능감을 저하시킨다.

셋째, 언어적 설득(Verbal Persuasion) : 언어를 통하여 자기효능감 인지를 높여줄 수 있다. 즉, 자신이 성공할 것이라고 설득을 받은 사람은 불확실함 때문에 고민하는 사람보다 필요한 노력을 더 많이 투여하는 경향이 있다. 설득의 결과 성공하게 되면 설득자에 대한 신뢰가 증가하는 반면 실패하면 설득자에 대한 신뢰가 떨어진다.

넷째, 감정적 각성(Physiological State) : 각성(arousal) 정도가 높으면 자기효능감이 악화될 소지가 있다. 즉, 긴장되고 불안할 때보다 그렇지 않을 때에 더 높은 성취를 보인다.

간호학에서도 건강행위와 관련하여 자기효능감을 조사한 연구가 있지만(Kim, 1994; Oh, 1994; Shin, 1997)간호사를 대상으로 한 연구는 적은 편이다. 그 중 Lee(1997)의 연구에서는 자기효능감이 업무성과와 정서관 관계가 있었으며 Ahn(2000)의 연구에서는 자기효능감이 간호업무성과에 직접적인 영향을 끼쳤다.

4. 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 자기 직무에 대한 호의적인 태도이며 자신의 직무에 대한 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태이다. 따라서 직무만족은 실제 관찰할 수 있는 것이 아

니고 개인의 행위나 언어를 통해 유추할 수 있는 주관적인 개념이다(Shin, 1997).

직무만족에 영향을 미치는 변수에 관한 연구가 많이 이루어졌는데, Slavitt 등(1978)은 직무만족에 영향을 미치는 요인을 보수, 자율성, 업무량, 행정적 요소, 인간관계 및 직위라고 하였고, Locke(1976)는 도전할 만한 직무, 공정한 보상, 지원적 작업환경, 지원적 동료관계 등을 들었으며 Muller와 McCloskey(1990)는 내적 보상, 근무일정표, 가족과 직무의 균형, 협조자, 상호작용, 전문적 기회, 칭찬/인정 및 통제/책임을 들었다.

직무만족과 관련된 연구로는 직무만족과 자율성(Lee, 2000), 직무만족과 간호단위 문화(Lee, 1997), 직무만족과 리더십 유형(Min, 2000), 그룹결속력과 직무만족(Lee, 1996) 등이 보고되었다. Lee(2000)의 연구에 의하면 자율성이 직무만족에 크게 영향을 미치지 못하였고, Lee(1997)에서는 직무만족이 그룹결속력과 유의한 상관관계를 보였다.

5. 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 자기회사에 대한 호의적 태도를 말하며 자신과 회사를 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미한다(Shin, 1997). 대표적 정의로는 Mowday 등(1979)이 정의한 것으로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신과 충성 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구 등의 세 가지 측면을 내포한다.

조직몰입에 대한 개념화는 전통적인 접근법과 다차원적인 접근법으로 구분할 수 있다. 전통적 접근법에는 조직몰입을 단일 차원적 개념으로 보고 태도 중심이나 또는 행위중심이나에 따라 태도적 몰입과 행위적 몰입으로 구분한다(Mowday et al., 1982).

조직연구자들은 행위적 몰입보다는 태도적 몰입에 더 중점을 두고 있는데 태도적 몰입은 구성원 개인과 조직간의 심리적 결속을 의미한다. 심리적 결속은 조직몰입을 태도와 관련시켜 조직을 향한 개인의 긍정적 태도로 본다. Buchanan(1974)는 조직몰입의 세 가지 구성요인을 동일시(identification), 몰입(involvement) 및 충성(loyalty)으로 보았으며 Porter et al(1974)은 조직몰입의 세가지 구성요소를 조직의 목표, 가치에 대한 신념과 수용, 조직의 이익을 위해 많은 노력을 기울여려는 의지, 및 조직 구성원으로 남아 있으려는 강한 바람으로 기술하였다.

행위적 조직몰입은 주로 구성원이 조직에 계속되는 과정과 어떻게 조직에 순응하는지를 보여주는데 Becker(1960)의 부수조건(side-bet)에 기초한다. 즉, 구성원은 부수조건(예, 연금축적, 특수기술, 연장자 권한, 업무의 익숙함 등)에 의해 조직에 잔류하게 되고 부수조건에 대한 상실에 대한 위협이 구성원들을 조직에 몰입하도록 만든다.

다차원적인 접근법으로 조직몰입은 Mayer와 Allen(1991)에 의해 지시되었는데 조직몰입에는 세 가지 특정 개념이 포함되었다. 첫째, 정서적 몰입(affective commitment)은 구성원이 조직에 대한 감정적인 애착으로 구성원이 조직에 남기를 원하는 정도이고, 둘째, 지속적 몰입(continuous commitment)은 조직을 떠나는 것이 남아 있는 것보다 손실이 크면 계속 조직에 남아 있으려고 하는 몰입을 말하며 셋째, 규범적 몰입(normative commitment)은 구성원이 조직에 남아야만 되는 의무를 의미한다.

조직몰입과 유사한 개념으로 직무만족과 직무몰입의 차이성을 살펴보면 다음과 같다. 직무몰입(job involvement)은 구성원이 자신이 하는 일에 심리적으로 몰두하는 상태를 의미하고, 조직몰입은 조직에 대한 개인의 상태를 중심으로 몰입하기에 직무몰입보다 넓은 의미의 개념이다. 또한 직무만족은 직무에 대한 정서 지향을 의미하는데 반해 조직몰입은 조직전체에 대한 구성원의 감정을 반영하는 보다 포괄적인 개념이다. 직무만족은 직무환경의 변화에 따라 쉽게 변화하나 조직몰입은 쉽게 변화하지 않는다(Lee, 1998).

많은 연구에서 직무만족과 조직몰입간에 유의한 상관관계가 있다고 보고하였다(Gu, 2000; Lee, 1998; Cho, 2000; Lincoln & Kalleberg, 1985).

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 의료파업으로 인한 간호업무환경 변화시기(파업시기)와 파업이 끝난 2달 뒤, 즉 업무환경이 정상적으로 복구된 시기(정상시기) 간에 간호사들이 인지하는 공식적 파워, 비공식적 파워, 상사의 지지, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 등 효과적인 간호관리를 위해 파악해야 하는 요인들을 척도화하여 조사한 사회척도조사연구이다. 또한 이들 시기별로 일반적 특성과 간호조직 내 계요인들 간의 관련성을 파악하기 위해 시도된 상관성연구이다.

2. 연구대상

연구대상은 강원도 C시에 소재한 1개 종합병원과 서울에 소재한 3개 종합병원 그리고 경기도에 소재한 1개 종합병원에 근무하는 간호사 가운데 할당법으로 표본추출하였다.

3. 연구도구

본 연구에 사용된 측정도구는 다음과 같으며, 각각의 신뢰도는 <표 1>에 제시하였다.

1) 공식직 파워 측정도구

Laschinger 등(1994)이 개발하여 Koo(2000)가 번역, 수정하여 사용한 Job Activity Scale(5점척도, 총 8문항)을 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.6599였다.

2) 비공식직 파워 측정도구

Laschinger 등(1994)이 개발한 Organizational Relationship Scale(5점척도, 총 19문항)을 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.8649였다.

3) 상사지지 측정도구

Firth, McIntee, McKeown & Britton(1986)이 개발한 30개 문항 중 인격적 존중과 진정어린 배려 요인만을 발췌하여 사용한 Ahn(2000)의 상사지지측정도구(5점척도, 총 19문항)를 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.6870이었다.

4) 자기효능감 측정도구

Riggs와 Knight(1994)가 개발한 자기효능감 측정설문지(5점척도, 총 4문항)를 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.8228이었다.

5) 직무만족도 측정도구

Slavitts 등(1978)이 개발한 41개 문항가운데 우리나라 실정에 맞게 수정 보완한 직무만족도 측정도구(5점척도, 총 29문항)를 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.8460이었다.

6) 조직몰입 측정도구

Mowday(1979)가 제작한 조직몰입측정도구(7점척도, 총 15문

<표 1> Cronbach's α for Instrument

Instrument	Number of Items	Cronbach' α
Formal Power	8	.6599
Informal Power	19	.8649
Interpersonal Support	19	.6870
Self-efficacy	4	.8228
Job Satisfaction	29	.8460
Organizational Commitment	15	.9031

항)를 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.9031이었다.

4. 자료수집 및 분석방법

자료수집기간은 파업중 조사는 2000년 10월 18일에서 11월 15일에 하였으며, 재조사는 파업이 끝나고 2개월이 지난 2001년 2월 1일에서 2월 25일에 하였다. 조사대상기관은 서울시에 소재한 3 종합병원, 경기도의 1, 그리고 강원도의 1 종합병원이었으며, 자료수집은 각 기관의 부서장의 협조를 얻어 병원마다 130부씩 배부하여 1차 조사에서는 600매가 회수되었고, 2차 조사에서는 620매가 회수되었다. 회수율은 각각 92.3%, 95.4%였다.

수집된 자료는 SPSS를 이용하여 전산 처리하였으며, %, 평균, 표준편차, t-test, pearson's correlation, F-test, Scheffé 등의 통계방법을 이용하여 분석하였다.

5. 연구의 제한점

일부병원을 조사하였기 때문에 연구결과를 일반화하는데 신중을 기해야 한다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

조사대상의 연령분포는 파업시기 조사와 정상시기 조사시 모두 25~29세 연령군이 가장 많았으며, 각각 301명(48.5%), 243명(40.4%)이었다. 최종학력의 분포는 전문대학 졸업자가 파업시기와 정상시기에 각각 457명(73.7%), 406명(67.6%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 두 시기에 각각 534명(86.1%), 528명(87.7%)으로 가장 많았다. 근무부서는 일반병동

에 근무자가 가장 많았으며, 두 시기에 각각 322명(51.9%), 332명(55.1%)이었다. 임상경력은 두 시기 모두 2년 이하가 가장 많았으며, 각각 181명(30.0%), 245명(41.6%)으로 나타났다. 현병동 근무기간도 두 시기 모두 2년 이하 근무자가 가장 많았으며, 각각 289명(47.2%), 373명(62.4%)이었다.

2. 의료파업시기와 정상시기의 간호조직 내 제요인 비교

간호조직내 제변수에 대한 인지정도를 의료파업시기와 정상시기에 조사·비교한 것은 <표 2>와 같다.

공식적 파워정도는 의료파업시기(2.94±.49)보다 정상시기

(3.00±.60)가 높았으며, 통계적으로 유의하였다(p<.05). 비공식적 파워는 파업시기(3.41±.46)보다 정상시기(3.39±.42)에 낮아졌으나 통계적인 차이는 없었다(p>.05). 상사지지, 자기효능감, 그리고 직무만족도는 파업시기(3.35±.54, 3.75±.59, 2.85±.44)에 비해 정상시기(3.29±.35, 3.67±.65, 2.80±.29)에 낮아졌으며 통계적으로 유의하였다(p<.05). 그러나 조직몰입은 파업시기(3.58±.81)에 비해 정상시기(3.58±.85)에 다소 높아졌으나 통계적으로 유의하지 않았다(p>.05).

3. 의료파업시기와 정상시기의 간호조직 내 제요인간 상관관계 비교

시기별로 간호조직 내 제요인의 상관계수를 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

파업시기에 상관계수가 가장 큰 것은 비공식적 파워와 자기효능감 간(r=.399)이었으며, 그 다음은 공식적 파워와 비공식적 파워 간(r=.346), 공식적 파워와 조직몰입 간(r=.268), 직무만족과 조직몰입 간(r=.247), 비공식파워와 직무만족 간(r=.242), 비공식파워와 상사지지 간(r=.212), 공식적 파워와 직무만족 간(r=.207), 그리고 공식적 파워와 자기효능감 간(r=.202)의 순으로 나타났다. 이들은 모두 r값이 .2에서 .4사이에 분포하고 있어 낮은 상관을 보였다(p<.01).

정상시기에 상관계수 r값이 .4이상으로 비교적 높은 상관관계를 보인 것은 직무만족과 조직몰입 간(r=.470), 비공식적 파워와 직무만족 간(r=.409) 공식적 파워와 비공식적 파워 간((r=.408), 그리고 비공식적 파워와 자기효능감 간(r=.407) 등으

<표 2> Comparison of Organizational Variables by Period

	Doctors' Strike (n=620)	Normal (n=600)	t(p)
	$\bar{X} \pm SD$	$\bar{X} \pm SD$	
Formal Power	2.94 ± .49	3.00 ± .60	-2.042(.041)*
Informal Power	3.41 ± .46	3.39 ± .42	1.010(.313)
Interpersonal Support	3.35 ± .54	3.29 ± .35	2.198(.028)*
Self-efficacy	3.75 ± .59	3.67 ± .65	2.046(.041)*
Job Satisfaction	2.85 ± .44	2.80 ± .29	2.460(.014)*
Organizational Commitment	3.58 ± .81	3.58 ± .85	-0.165(.869)

*P<0.05

<표 3> Correlations for All Study Variables by Period

Period		Formal Power	Informal Power	Interpersonal Support	Self efficacy	Job Satisfaction	Organizational Commitment
Formal Power	S	1.000					
	N	1.000	-	-	-	-	-
	D	-					
Informal Power	S	.346**	1.000				
	N	.408**	1.000	-	-	-	-
	D	-.062	-				
Interpersonal Support	S	.119**	.212**	1.000			
	N	.150**	.253**	1.000	-	-	-
	D	.031	-.041	-			

**p<0.01

S=Doctors' Strike Period, N=Normal period, D=Differences

〈표 3〉 Correlations for All Study Variables by Period(계속)

Period		Formal Power	Informal Power	Interpersonal Support	Self efficacy	Job Satisfaction	Organizational Commitment
Self-efficacy	S	.202**	.399**	.041	1.000		
	N	.372**	.407**	.045	1.000	-	-
	D	-.175	-.008	-.004	-		
Job Satisfaction	S	.207**	.242**	.123**	.150**	1.000	
	N	.280**	.409**	.308**	.244**	1.000	-
	D	-.073	-.167	-.185	-.094	-	
Organizational Commitment	S	.268**	.190**	.213**	.068	.247**	1.000
	N	.252**	.235**	.311**	.235**	.470**	1.000
	D	.016	-.045	-.098	-.167	-.223	-

**p<0.01

S=Doctors' Strike Period, N=Normal period, D=Differences

로 나타났다. 그리고 .2~.4 사이로 낮은 상관관계를 보인 것은 공식적 파워와 자기효능감 간(r=.372), 상사지지와 조직몰입간(r=.311), 상사지지와 직무만족 간(r=.308), 공식적 파워와 직무만족 간(r=.280), 비공식파워와 상사지지 간(r=.253), 공식적 파워와 조직몰입 간(r=.252), 자기효능감과 직무만족 간(r=.244), 자기효능감과 조직몰입 간(r=.235), 비공식파워와 조직몰입 간(r=.235)의 순이었다.

두 시기 간에 r값의 차이가 가장 큰 것은 직무만족과 조직몰입간의 상관관계로 이는 파업시기에 .247에서 정상시기에 .470이었다. 이외에도 상사지지와 직무만족 간, 공식적 파워와 자기효능감 간에 상관관계가 파업시기에 비해 정상시기에 높아진 것으로 나타났다.

4. 일반적 특성과 공식적 파워, 비공식적 파워, 상사지지, 자기 효능감, 직무만족 그리고, 조직몰입 간의 관련성 비교

1) 공식적 파워

시기별로 일반적 특성에 따른 공식적 파워 인지정도는 <표 4>와 같다.

간호사가 인지한 공식적 파워는 두 시기 모두 대체로 연령이 증가할수록 공식적 파워에 대한 인지정도가 높게 나타났으나 통계적인 유의성은 없었다(p>.05). 직위에 따른 공식적 파워인지 정도는 파업시기에는 책임간호사가 가장 높았고, 정상 시기에는 직위가 높을수록 높게 나타났으나 두 시기 모두 통계적인 유의성은 없었다(p>.05). 임상경력과 현병동 근무경력

〈표 4〉 Comparison of Formal Power based on Demographics by Period

		Doctors' Strike		Normal	
		$\bar{X} \pm SD$	F(p)	$\bar{X} \pm SD$	F(p)
Age	① 20~24	2.89±.49	2.266(.061)	2.95±.61	1.634(.164)
	② 25~29	2.95±.48		3.00±.62	
	③ 30~34	3.01±.46		3.07±.47	
	④ 35~39	2.88±.47		3.11±.58	
	⑤ above 40	3.25±.72		3.33±.59	
Education	① Diploma	2.93±.49	2.240(.049)*	3.00±.57	1.108(.345)
	② Baccalaureate	2.93±.46		2.97±.67	
	③ Graduate school	3.17±.70		3.19±.59	
	④ Others	3.04±.44		3.13±.46	

U=Unit, R=Room, *p < 0.05, **p < 0.01

〈표 4〉 Comparison of Formal Power based on Demographics by Period(계속)

		Doctors' Strike		Normal	
		$\bar{X} \pm SD$	F(p)	$\bar{X} \pm SD$	F(p)
Position	① Staff Nurse	2.93 ± .48	0.889(.412)	2.99 ± .60	2.742(.065)
	② Charge Nurse	3.07 ± .75		3.03 ± .54	
	③ Head Nurse	2.94 ± .49		3.35 ± .51	
Nursing Unit	① General U	2.98 ± .52	3.667(.001)**	3.04 ± .66	1.622(.152)
	② Intensive U	2.83 ± .40		2.92 ± .52	
	③ Psychiatric U	2.52 ± .48		2.82 ± .51	
	④ Emergency R	3.14 ± .45		3.09 ± .54	
	⑤ Operating R	2.90 ± .35		2.87 ± .37	
	⑥ Others	2.97 ± .50		3.04 ± .50	
Clinical Experience(months)	① below 12	2.88 ± .51	0.715(.612)	2.88 ± .48	2.108(.063)
	② 13~24	2.94 ± .47		2.99 ± .66	
	③ 25~60	2.93 ± .49		3.04 ± .69	
	④ 61~120	2.98 ± .47		3.00 ± .51	
	⑤ 121~180	2.96 ± .44		3.07 ± .51	
	⑥ above 181	3.05 ± .70		3.37 ± .58	
Periods of Present Nursing Unit(months)	① below 12	2.87 ± .46	1.720(.144)	2.88 ± .47	4.371(.002)**
	② 13~24	2.96 ± .53		2.98 ± .62	
	③ 25~60	2.94 ± .49		3.12 ± .71	
	④ 61~120	2.99 ± .47		3.03 ± .51	
	⑤ 121~180	3.19 ± .44		3.41 ± .28	

U=Unit, R=Room, *p<0.05, **p<0.01

에 따른 공식적 파워 인지정도는 두 시기 모두 12개월 이하가 가장 낮았고, 181개월 이상 경력자가 가장 높았으나 통계적인 유의성은 없었다(p>.05).

최종학력에 따른 공식적 파워에 대한 인지정도는 파업시기에는 대학원 졸업자(3.17±.70)가 전문대 졸업자(2.93±.49) 및 4년제 대학졸업자(2.93±.46)에 비해 높았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이였다(p<.05). 정상시기에는 학력에 따른 차이를 보이지 않았다(p>.05). 근무부서에 따라서는 파업시기에는 매우 유의한 차이를 보였으며(p<.01), 응급실이 가장 높았고(3.14±.45), 정신과가 가장 낮게 나타났다(2.52±.48). 그러나 정상시기에는 유의한 차이가 없었다(p>.05).

현 병동 근무기간에 따른 공식적 파워 인지정도는 파업시기에는 차이를 보이지 않았으나 (p>.05), 정상시기에는 매우 유의한 차이를 보였으며(p<.01). 대체로 근무기간이 길수록 높게 나타났으며, 121개월 이상 근무자가 가장 높았고(3.41±.28), 12개월 이하 근무자가 가장 낮았다(2.88±.47).

2) 비공식적 파워

시기별로 일반적 특성에 따른 비공식적 파워의 인지정도는 <표 5>와 같다.

연령별, 직위별, 임상경력별, 그리고 현병동 근무기간별 비공식적 파워의 인지정도는 두 시기 모두에서 유의한 차이를 보였다(p<.01 또는 p<.05). 두 시기 모두 대체로 나이가 많은 군으로 갈수록 평균평점이 높아지는 경향을 보였다. Scheffé test 결과, 파업시기에는 20~24세에 비해 25~29세와 35~39세가 높았으며, 정상시기에는 20~24세에 비해 나머지 모든 연령군이 높았고, 25~29와 30~34세군에 비해 40세 이상군이 높은 것으로 나타났다.

직위별로는 직위가 높아질수록 비공식적 파워에 대한 인지정도가 높은 경향을 보였고, Scheffé test 결과, 정상시기에 일반간호사에 비해 책임간호사와 수간호사군의 비공식적 파워가 높은 것으로 나타났다.

또한 임상경력과 현병동 근무기간별 비공식적 파워 인지정도

〈표 5〉 Comparison of Informal Power based on Demographics by Period

		Doctors' Strike		Normal	
		$\bar{X} \pm SD$	F(p)	$\bar{X} \pm SD$	F(p)
Age(year)	① 20~24	3.28 ± .39	7.647(.000)** ①<②④	3.27 ± .42	15.307(.000)** ①<②③④⑤ ②③<⑤
	② 25~29	3.46 ± .49		3.40 ± .38	
	③ 30~34	3.46 ± .37		3.54 ± .39	
	④ 35~39	3.62 ± .57		3.59 ± .34	
	⑤ above 40	3.55 ± .45		3.99 ± .80	
Education	① Diploma	3.41 ± .47	1.519(.182)	3.38 ± .41	7.339(.000)** ①<③ ②<③④
	② Baccalaureate	3.36 ± .44		3.34 ± .40	
	③ Graduate School	3.53 ± .35		3.77 ± .68	
	④ Others	3.59 ± .40		3.61 ± .39	
Position	① Staff Nurse	3.39 ± .46	4.473(.012)*	3.36 ± .41	15.472(.000)** ①<②③
	② Charge Nurse	3.54 ± .49		3.57 ± .34	
	③ Head Nurse	3.60 ± .42		3.82 ± .66	
Nursing Unit	① General U	3.43 ± .46	2.967(.007)**	3.39 ± .44	0.632(.676)
	② Intensive U	3.33 ± .48		3.35 ± .40	
	③ Psychiatric U	3.59 ± .47		3.41 ± .32	
	④ Emergency R	3.60 ± .40		3.45 ± .34	
	⑤ Operating R	3.30 ± .40		3.34 ± .39	
	⑥ Others	3.50 ± .46		3.44 ± .43	
Clinical Experience(months)	① below 12	3.22 ± .40	7.150(.000)** ①<③④⑤	3.20 ± .45	12.969(.000)** ①<③ ①②<④⑤⑥ ③④<⑥
	② 13~24	3.31 ± .44		3.30 ± .39	
	③ 25~60	3.44 ± .46		3.39 ± .36	
	④ 61~120	3.50 ± .46		3.50 ± .40	
	⑤ 121~180	3.55 ± .52		3.53 ± .35	
	⑥ above 181	3.55 ± .41		3.88 ± .66	
Periods of Present Nursing Unit(months)	① below 12	3.32 ± .42	3.514(.008)** ①<④	3.31 ± .40	6.834(.000)** ①②<④⑤
	② 13~24	3.44 ± .50		3.34 ± .46	
	③ 25~60	3.42 ± .50		3.46 ± .38	
	④ 61~120	3.50 ± .42		3.51 ± .37	
	⑤ 121~180	3.65 ± .33		3.78 ± .35	

*p<0.05, **p<0.01

circle letters : results of Scheffé test

는 두 시기 모두 대체로 임상경력과 현병동 경력이 많을수록 평균평점이 높아지는 경향을 보였다. 임상경력별 비공식적 파워는 Scheffé test 결과, 파업시기에는 12개월 이하 근무자보다 25~60개월, 61~120개월, 그리고 121~180개월 근무자가 높았고, 정상시기에는 12개월 이하 근무자보다 25~60개월 이상 근무한 모든 군이 높았으며, 13~24개월 근무자보다 25~60개월부터 그 이상 근무한 모든 군이 높았고, 181개월 이상 근무자보다 25~

60개월, 61~120개월 근무자가 낮은 것으로 나타났다. 현병동 근무기간에 따른 비공식적 파워의 인지정도는 Scheffé test 결과, 파업시기에는 12개월 이하 근무자가 61~120개월 근무자보다 낮았고, 정상시기에는 12개월 이하, 13~24개월 근무자가 61~120개월과 121~180개월 근무자보다 낮은 것으로 나타났다. 최종학력에 따라서는 두 시기 모두 대학원졸업자(기타 제외)가 가장 높았으나(파업시기 3.53±.35, 정상시기 3.77

±.68), 파업시기에는 학력별로 유의한 차이가 없었고(p>.05), 정상시기에는 매우 유의한 차이를 보였다(p<.01). Scheffé test 결과, 정상시기에 전문대학졸업자와 4년제대학 졸업자보다 대학원 졸업자가 높은 것으로 나타났다.

근무 부서에 따른 간호사의 비공식적 파워 인지정도는 두 시기 모두 응급실의 평균평점이 가장 높았으나(파업시기 3.60 ±.40, 정상시기 3.45±.34) 정상시기에는 다른 간호단위와 유

의한 차이를 보이지 않았고(p>.05), 파업시기에는 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01).

3) 상사의 지지

시기별로 일반적 특성에 따른 상사지지에 대한 인지정도는 <표 6>과 같다.

연령별 상사지지에 대한 인지정도는 40세 이상을 제외한 나

<표 6> Comparison of Interpersonal Support based on Demographics by Period

		Doctors' Strike		Normal	
		$\bar{X} \pm SD$	F(p)	$\bar{X} \pm SD$	F(p)
Age	① 20~24	3.22±.36	4.282(.002)** ①<②	3.25±.33	2.539(.052)
	② 25~29	3.40±.68		3.30±.37	
	③ 30~34	3.39±.38		3.34±.32	
	④ 35~39	3.51±.34		3.42±.37	
	⑤ above 40	3.28±.29		3.25±.20	
Education	① Diploma	3.34±.52	0.623(.682)	3.29±.35	2.096(.100)
	② Baccalaureate	3.32±.70		3.26±.35	
	③ Graduate School	3.37±.44		3.31±.31	
	④ others	3.50±.30		3.45±.35	
Position	① Staff Nurse	3.33±.57	2.949(.053)	3.28±.35	2.819(.060)
	② Charge Nurse	3.50±.34		3.39±.35	
	③ Head Nurse	3.31±.29		3.28±.26	
Nursing Unit	① General U	3.38±.65	1.183(.314)	3.31±.34	2.268(.046)*
	② Intensive U	3.27±.44		3.20±.35	
	③ Psychiatric U	3.48±.32		3.26±.38	
	④ Emergency R	3.35±.31		3.30±.22	
	⑤ Operating R	3.26±.33		3.26±.32	
	⑥ Others	3.39±.38		3.36±.40	
Clinical Experience(months)	① below 12	3.20±.37	4.561(.000)** ①<④⑤	3.25±.35	1.341(.245)
	② 13~24	3.20±.39		3.26±.33	
	③ 25~60	3.37±.70		3.29±.34	
	④ 61~120	3.43±.57		3.34±.38	
	⑤ 121~180	3.51±.36		3.35±.39	
	⑥ above 181	3.35±.31		3.31±.24	
Periods of Present Nursing Unit(months)	① below 12	3.31±.58	1.759(.135)	3.27±.35	0.870(.481)
	② 13~24	3.31±.64		3.28±.34	
	③ 25~60	3.33±.55		3.30±.35	
	④ 61~120	3.44±.40		3.33±.36	
	⑤ 121~180	3.64±.15		3.43±.29	

U=Unit, R=Room, *p<0.05, **p<0.01
circle letters : results of Scheffé test

머지 연령군은 두 시기 모두 연령이 높아질수록 더 높은 경향을 보였다. 파업시기에는 연령이 따라 유의한 차이를 보였고($p<.01$), Scheffé test 결과, 20~24세가 25~29세보다 낮았으며, 정상시기에는 유의성이 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

두 시기 모두 최종학력이 높아질수록 상사지지도의 평균평점이 높았으나 통계적인 유의성은 없었다($p>.05$). 직위에 따라서도 통계적인 유의성이 없었다($p>.05$).

근무 부서에 따른 상사지지도는 파업시기에는 정신과병동이 가장 높게 나타났으나($3.48\pm.32$) 유의한 차이가 없었고($p>.05$), 정상시기에는 기타병동($3.36\pm.40$), 일반병동($3.31\pm.34$), 응급실($3.30\pm.22$) 순으로 높았으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$).

임상경력에 따른 상사지지에 대한 인지정도는 두 시기 모두 181개월 이상 근무자를 제외한 나머지군에서는 임상경력이 많을수록 인지정도가 높은 경향을 보였다. 이는 파업시기에는 통계적으로 매우 유의하였으며($p<.01$), Scheffé test 결과, 12개월 이하 근무자가 61~120개월, 121~180개월 근무자보다 낮은

것으로 나타났다. 정상시기에는 유의한 차이가 없었다($p>.05$). 현병동 근무기간이 길수록 두 시기 모두 상사지지도의 평균평점이 높아졌으나 유의한 차이는 보이지 않았다($p>.05$).

4) 자기효능감

시기별로 일반적 특성에 따른 자기효능감 인지정도는 <표 7>과 같다.

파업시기에 연령군에 따라 자기효능감은 매우 유의한 차이를 보였고($p<.01$), 특히 20~24세가 자기효능감이 가장 낮았고($3.51\pm.55$), 30~34세가 가장 높았으며($3.91\pm.47$), Scheffé test 결과, 20~24세가 25~29세, 30~34세, 그리고 35~39세보다 낮은 것으로 나타났다. 정상시기에도 연령군에 따라 자기효능감은 매우 유의한 차이를 보였으며($p<.01$), 35~39세 연령군이 가장 높았고($3.90\pm.50$), Scheffé test 결과는 파업시기와 같았다. 최종학력과 직위에 따라서는 두 시기 모두 유의한 차이를 보이지 않았다($p>.05$).

근무부서별 자기효능감은 파업시기에는 응급실근무자가 가

<표 7> Comparison of Self Efficacy based on Demographics by Period

		Doctors' Strike		Normal	
		$\bar{X}\pm SD$	F(p)	$\bar{X}\pm SD$	F(p)
Age (Year)	① 20~24	3.51±.55	11.990(.000)** ①<②③④	3.51±.53	6.624(.000)** ①<②③④
	② 25~29	3.84±.61		3.76±.76	
	③ 30~34	3.91±.47		3.77±.54	
	④ 35~39	3.84±.60		3.90±.50	
	⑤ above 40	3.79±.58		3.86±.60	
Education	① Diploma	3.73±.60	0.782(.563)	3.67±.70	0.626(.598)
	② Baccalaureate	3.77±.59		3.64±.54	
	③ Graduate School	3.79±.50		3.82±.49	
	④ Others	3.92±.42		3.78±.42	
Position	① Staff Nurse	3.73±.60	1.835(.161)	3.65±.66	2.634(.073)
	② Charge Nurse	3.87±.53		3.83±.47	
	③ Head Nurse	3.81±.60		3.85±.54	
Nursing Unit	① General U	3.73±.62	2.262(.036)*	3.71±.69	2.291(.044)*
	② Intensive U	3.80±.52		3.54±.57	
	③ Psychiatric U	3.68±.81		3.32±.88	
	④ Emergency R	3.98±.54		3.67±.64	
	⑤ Operating R	3.62±.62		3.70±.52	
	⑥ Others	3.78±.51		3.74±.53	

U=Unit, R=Room, * $p<.05$, ** $p<.01$
circle letters : results of Scheffé test

〈표 7〉 Comparison of Self Efficacy based on Demographics by Period(계속)

		Doctors' Strike		Normal	
		$\bar{X} \pm SD$	F(p)	$\bar{X} \pm SD$	F(p)
Clinical Experience(months)	① below 12	3.42±.58		3.37±.55	
	② 13~24	3.69±.47		3.56±.51	
	③ 25~60	3.83±.66	9.639(.000)**	3.78±.72	8.668(.000)**
	④ 61~120	3.86±.50	①<③④⑤	3.83±.73	①<③④⑤
	⑤ 121~180	3.87±.52		3.83±.50	②<④
	⑥ above 181	3.82±.62		3.84±.56	
Periods of Present Nursing Unit(months)	① below 12	3.53±.72		3.48±.56	
	② 13~24	3.78±.50		3.61±.54	
	③ 25~60	3.81±.54	10.434(.000)**	3.85±.76	9.470(.000)**
	④ 61~120	3.89±.45	①<②③④	3.87±.75	①②<③④
	⑤ 121~180	4.32±.72		4.10±.50	

U=Unit, R=Room, *p<0.05, **p<0.01
circle letters : results of Scheffé test

장 높았고(3.98±.54), 정상시기에는 기타병동 근무자(3.74±.53)가 가장 높고, 일반병동근무자(3.71±.69)가 두 번째로 높았으며, 두 시기 모두 근무부서에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<.05).

임상경력에 따라서는 파업시기에는 121~180개월 근무자(3.87±.52)가, 정상시기에는 181개월 이상 근무자(3.84±.56)가 가장 자기효능감이 높았고, 두 시기 모두 대체로 장기간 근무할 수록 자기효능감이 높게 나타났다(p<.01). Scheffé test 결과, 두 시기 모두 12개월 이하 근무자가 25~60개월, 61~120개월, 그리고 121~180개월 근무자에 비해 낮았으며, 파업시기에는 여기에 추가하여 13~24개월 근무자보다 61~120개월 근무자가 높았다.

현병동 근무기간에 따른 자기효능감은 두 시기 모두 매우 유의한 차이를 보였으며(p<.01), 근무기간이 길수록 자기효능감이 높아졌다. Scheffé test 결과, 파업시기에는 12개월 이하 현병동근무자가 13~24개월, 25~60개월, 그리고 61~120개월 근무자보다 낮았으며, 정상시기에는 12개월 이하 근무자와 13~24개월 근무자가 25~60개월 근무자와 61~120개월 근무자보다 낮은 것으로 나타났다.

5) 직무만족

시기별로 일반적 특성에 따른 직무만족도는 <표 8>과 같다. 연령에 따른 직무만족도는 두 시기 모두 대체로 연령이 증가할수록 만족도가 증가하는 것으로 나타났으나 파업시기에는

유의성이 없었고(p>.05), 정상시기에만 통계적인 유의성을 보였다(p<.01). 이는 Scheffé test 결과, 20~24세보다 30~34세, 35~39세가 높았고, 25~29세 보다 30~34세가 높은 것으로 나타났다.

최종학력별 직무만족도는 두 시기 모두 대학원졸업자가 가장 높았고, 그 다음은 전문대졸업자가 높았으며, 4년제 대학졸업자가 가장 낮은 것으로 나타났으나 통계적인 유의성은 없었다(p>.05).

직위에 따른 직무만족도는 두 시기 모두 유의한 차이를 보였고(p<.05 또는 p<.01), 특히 파업시기에는 책임간호사가 가장 높았고(2.97±.55), 정상시기에는 수간호사가 가장 높았다(2.93±.22). Scheffé test 결과, 파업시기에는 차이가 없었고, 정상시기에는 책임간호사가 일반간호사보다 높은 것으로 나타났다.

근무부서에 따라서는 파업시기에는 기타병동(2.99±.53), 일반병동(2.89±.47)이 높았고 중환자실(2.72±.36)이 가장 낮게 나타났으며, 통계적으로 매우 유의한 차이였다(p<.01). 이는 Scheffé test 결과, 중환자실보다 일반병실과 기타 병동이 높은 것으로 나타났다. 정상시기에는 응급실이 가장 높고(2.86±.24), 중환자실(2.71±.28)이 가장 낮았으나 통계적으로 유의하지 않았다(p>.05).

임상경력에 따른 직무만족도는 정상시기에는 대체로 경력이 많을수록 만족도가 높게 나타났으며, 통계적으로 매우 유의하였다(p<.01) 파업시기에는 121~180개월 근무자가 가장 높

〈표 8〉 Comparison of Job Satisfaction based on Demographics by Period

		Doctors' Strike		Normal	
		$\bar{X} \pm SD$	F(p)	$\bar{X} \pm SD$	F(p)
Age(Year)	① 20~24	2.79 ± .32	2.390(0.050)	2.75 ± .29	6.572(.000)** ①<③④ ②<③
	② 25~29	2.85 ± .48		2.78 ± .29	
	③ 30~34	2.94 ± .49		2.91 ± .27	
	④ 35~39	2.90 ± .56		2.92 ± .28	
	⑤ above 40	3.01 ± .29		2.91 ± .27	
Education	① Diploma	2.85 ± .47	1.212(0.302)	2.80 ± .29	1.957(.119)
	② Baccalaureate	2.82 ± .38		2.76 ± .28	
	③ Graduate School	2.92 ± .23		2.93 ± .17	
	④ Others	2.95 ± .29		2.82 ± .32	
Position	① Staff Nurse	2.83 ± .43	3.415(0.033)*	2.78 ± .29	8.532(.000)** ①<②
	② Charge Nurse	2.97 ± .55		2.92 ± .28	
	③ Head Nurse	2.96 ± .28		2.93 ± .22	
Nursing Unit	① General U	2.89 ± .47	4.641(0.000)** ②<①⑥	2.80 ± .30	2.171(.056)
	② Intensive U	2.72 ± .36		2.71 ± .28	
	③ Psychiatric U	2.81 ± .23		2.81 ± .34	
	④ Emergency R	2.79 ± .24		2.86 ± .24	
	⑤ Operating R	2.73 ± .26		2.81 ± .23	
	⑥ Others	2.99 ± .53		2.83 ± .28	
Clinical Experience(months)	① below 12	2.82 ± .40	2.298(0.044)*	2.76 ± .30	3.089(.009)**
	② 13~24	2.78 ± .30		2.75 ± .29	
	③ 25~60	2.81 ± .47		2.78 ± .25	
	④ 61~120	2.88 ± .44		2.84 ± .33	
	⑤ 121~180	3.01 ± .62		2.88 ± .25	
	⑥ above 181	2.92 ± .27		2.93 ± .23	
Periods of Present Nursing Unit(months)	① below 12	2.84 ± .39	1.365(0.245)	2.77 ± .28	1.616(.169)
	② 13~24	2.78 ± .32		2.78 ± .28	
	③ 25~60	2.87 ± .55		2.81 ± .27	
	④ 61~120	2.90 ± .45		2.83 ± .36	
	⑤ 121~180	2.93 ± .17		2.97 ± .28	

U=Unit, R=Room, *p<0.05, **p<0.01

circle letters : results of Scheffé test

았고(3.01±0.62), 13~24개월 근무자가 가장 낮게 나타났으며 (2.78±0.30), 통계적으로 유의하였다(p<.05).

두 시기 모두 현병동 근무기간에 따른 직무만족은 근무기간 이 길수록 만족도가 올라가는 것으로 나타났으나 통계적인 유의성은 없었다(p>.05).

6) 조직몰입

시기별로 일반적 특성에 따른 조직몰입도는 <표 9>와 같다. 연령에 따른 조직몰입 정도는 두 시기 모두 통계적으로 매우 유의하였다(p<.01). 파업시기나 정상시기 모두 25~29세에 몰입도가 가장 낮았고(파업시기 3.43±.83, 정상시기 3.46 ±.80), 나머지 연령군에서는 연령이 높아질수록 몰입정도가 높아지는 것으로 나타났다. Scheffé test 결과, 파업시기에는 20~24세와 25~29세 보다 35~39세가 높은 것으로 나타났으

〈표 9〉 Comparison of Organizational Commitment based on Demographics by Period

		Doctors' Strike		Normal	
		$\bar{X} \pm SD$	F(p)	$\bar{X} \pm SD$	F(p)
Age	① 20~24	3.63 ± .76	8.361(.000)** ①②<④	3.50 ± .91	10.085(.000)** ①②<③④
	② 25~29	3.43 ± .83		3.46 ± .80	
	③ 30~34	3.67 ± .70		3.87 ± .71	
	④ 35~39	4.11 ± .70		4.14 ± .78	
	⑤ above 40	4.11 ± 1.11		4.35 ± .76	
Education	① Diploma	3.55 ± .78	1.651(.144)	3.63 ± .82	5.304(.001)**
	② Baccalaureate	3.60 ± .86		3.38 ± .89	
	③ Graduate School	4.01 ± 1.04		4.01 ± 1.15	
	④ Others	3.69 ± .78		3.79 ± .69	
Position	① Staff Nurse	3.52 ± .79	10.906(.000)** ①<②③	3.53 ± .85	11.508(.000)** ①<②③
	② Charge Nurse	3.85 ± .77		3.89 ± .80	
	③ Head Nurse	4.21 ± .96		4.36 ± .66	
Nursing Unit	① General U	3.68 ± .79	5.802(.000)** ②<①⑥	3.63 ± .83	8.243(.000)** ②<①④⑤⑥
	② Intensive U	3.24 ± .75		3.16 ± .93	
	③ Psychiatric U	3.76 ± 1.02		4.22 ± .68	
	④ Emergency R	3.59 ± .85		3.86 ± .80	
	⑤ Operating R	3.45 ± .91		3.56 ± .64	
	⑥ Others	3.75 ± .72		3.70 ± .84	
Clinical Experience(months)	① below 12	3.77 ± .90	9.107(.000)** ③<①⑤⑥ ④<⑥	3.71 ± .68	9.079(.000)** ②<①④⑤⑥ ③<⑤⑥
	② 13~24	3.54 ± .70		3.34 ± .88	
	③ 25~60	3.32 ± .79		3.41 ± .80	
	④ 61~120	3.56 ± .75		3.70 ± .78	
	⑤ 121~180	3.85 ± .66		3.94 ± .82	
	⑥ above 181	4.22 ± .99		4.30 ± .69	
Periods of Present Nursing Unit(months)	① below 12	3.72 ± .82	4.965(.001)** ③<①⑤	3.62 ± .83	2.618(.034)*
	② 13~24	3.50 ± .80		3.52 ± .90	
	③ 25~60	3.43 ± .84		3.48 ± .85	
	④ 61~120	3.60 ± .71		3.77 ± .77	
	⑤ 121~180	4.41 ± .65		4.05 ± .84	

U=Unit, R=Room, *p<0.05, **p<0.01

circle letters : results of Scheffé test

며, 정상시기에는 20~24세와 25~29세 보다 30~34세와 35~39세가 높은 것으로 나타났다.

최종학력에 따른 조직몰입은 학력이 높을수록 몰입도가 높아졌으나 통계적인 의미는 없었고(p>.05), 정상시기에는 4년제 대학졸업자가 가장 낮고(3.38±.89), 대학원졸업자가 가장 높은 것으로 나타났으며(4.01±1.15), 통계적으로 매우 유의하였다

(p<.01).

직위, 근무 부서, 임상경력, 그리고 현병동 근무기간에 따른 조직몰입도는 두 시기 모두 통계적으로 유의하였다(p<.01 또는 p<.05).

Scheffé test 결과, 직위별로는 두 시기 모두 일반간호사보다 책임간호사와 수간호사가 높은 것으로 나타났다. 병동별로

는 두 시기 모두 정신과 병동이 조직몰입도가 가장 높았고(파업시기 3.76±1.02, 정상시기 4.22±.68), 중환자실이 가장 낮았다(파업시기 3.24±.75, 정상시기 3.16±.93). Scheffé test 결과, 파업시기에는 일반병동과 기타병동이 중환자병동보다 높았으며, 정상시기에는 일반병동, 응급실, 수술실, 기타병동이 중환자병동보다 높게 나타났다. 임상경력별로 정상시기에는 13~24개월에 몰입도가 최하로 떨어졌다가 그 후 경력이 늘어날수록 몰입도가 높아지는 경향을 보였고, Scheffé test 결과, 13~24개월근무자보다 12개월 이하와 25개월 이상 모든 근무자들이 높았으며, 파업시기에는 25~60개월 근무자가 가장 낮았으며, Scheffé test 결과, 25~60개월 근무자보다 12개월 이하, 121~180개월 근무자, 181개월 이상 근무자가 높았으며, 61~120개월 근무자보다 181개월 이상 근무자가 높은 것으로 나타났다. 현병동 근무기간에 따른 조직몰입도는 두 시기 모두 25~60개월까지 점차로 떨어지다가 그 후에는 근무기간이 길수록 조직몰입도가 높아지는 경향을 보였으며, Scheffé test 결과, 파업시기에 25~60개월 근무자가 12개월 이하와 121~180개월 근무자에 비해 낮은 것으로 나타났다.

V. 논 의

본 연구 결과에서 공식적 파워는 의료파업시기에 비해 정상시기에 높았으며, 상사지지, 자기효능감, 그리고 직무만족도는 파업시기에 더 높았다. 이는 정상시기에는 공식적 파워를 통해 조직이 움직이는데 비해 의료파업 등 조직 내 변동이 있는 시기는 공식적 파워가 줄어들기 때문으로 생각된다. 또한 의료파업과 같은 문제발생시기에 간호사의 업무비중이 높아지며, 위기극복을 위해 상사의 지지가 증가하고, 문제에 대처하는 과정에서 자기효능감과 직무만족이 증가하는 것으로 사료된다. 그러나 조직몰입은 의료파업에 영향을 없는 것으로 나타났다. Gail(1995)은 조직몰입이 간호사의 전문적 위치 등 개인적인 성향과 관계가 있다고 보고한 바 있는데, 의료파업은 간호의 협동자인 의사들의 파업으로 간호사의 전문적 위치에 변동을 주는 사건이 아니기 때문으로 사료된다.

간호조직 내 체요인간 상관관계는 대부분 파업시기보다 정상시기에 높았는데, 두 시기 간에 가장 차이가 있는 것은 직무만족과 조직몰입간의 관계였다. 조직몰입과 직무만족의 관계가 높다는 것은 이미 보고된 바 있는데(Kim & Moon, 1998; Lee, Park, 1996), 조직 내 업무상황이 변하면 이들의 관련성도 영향을 받게 된다. 이는 조직몰입과 직무만족이 다양한 조직내적 요소에 대해 개인의 지각을 나타내는 결과나 심리상태

(Hu, 1983)를 의미하기 때문이다. 정상시기에 비해 파업시기에 상관관계가 현저하게 낮게 나타난 것은 이외에도 상사지지와 직무만족 간, 공식적 파워와 자기효능감 간, 비공식적 파워와 직무만족 간, 그리고 자기효능감과 조직몰입 간에 상관관계 등이다. 특히 상사지지와 직무만족간에 관계에 대해 Gray-Toft와 Anderson(1985)이 '상사와 부하직원간의 관계가 원만할 때, 특히 상사가 지지적 작업환경을 만들어 주는 경우 직무만족과 업무수행에 긍정적인 영향을 주었다'고 한 바와 같이 정상시기에는 상관성이 정상관의 관계가 있었는데, 파업시기에는 상관관계가 현저히 낮아져, 조직분위기를 변화시킬만한 상황변화가 있을 때에는 이들간의 상관성에 변화가 올 수 있음을 시사하였다. 또한 정상시기에 변수간에 비교적 높은 상관관계를 보인 것($r \geq .4$)이 직무만족과 조직몰입 간($r=.470$), 비공식 파워와 직무만족 간($r=.409$), 공식적 파워와 비공식적 파워 간($r=.408$), 비공식적 파워와 자기효능감 간($r=.407$)이었으나 파업시기에는 $r \geq .4$ 인 것이 전혀 없었다. 조직의 상황에 따라 변인간에 관계변화가 생긴 것이라고 볼 수 있다.

파업시기에 공식적 파워에 차이를 보인 변수는 최종학력, 근무 부서이며, 학력별로는 대학원졸업자가 가장 높았고, 근무부서별로는 응급실근무자가 가장 높았으며, 정신과병동근무자가 가장 낮았다. 이는 파업시기에 업무나 활동이 증가하여 정보교류나 인적교류가 증가되는 병동이나 조직 내에서 힘을 행사할 수 있는 상위층에서 공식적 파워에 대한 인지정도가 높아진 것이라 생각된다.

비공식적 파워는 두 시기 모두 대체로 연령, 직위, 임상경력, 현병동 근무기간 등이 늘어날수록 비공식 파워가 증가하는 것으로 나타났다. 비공식파워의 내용은 여러 직군간의 관계를 조사한 것으로 연령과 경력이 많아지고, 직위가 올라가면 관계의 범위도 넓어지고, 관계도 원만해져 비공식파워가 늘게 되기 때문이라고 본다. 특히 정상시기에 4년제 대학졸업자보다 3년제 대학 졸업자가 비공식파워의 인지정도가 높았는데, 이는 본조사 대상병원은 3년제졸업자가 절대다수를 이루고 있어, 소수계층인 4년제졸업자들의 대인관계가 위축되고 정보교류가 적기 때문으로 생각된다. 부서별로는 정상시기에는 차이가 없었으나 파업시기에 응급실이 가장 높아 파업으로 인해 환자가 적어진 다른 병동에 비해 상대적으로 업무량이 많아진 응급실이 비공식파워가 증가하는 것으로 본다.

상사의 지지도는 두 시기 모두 학력, 직위, 현병동 근무기간에 따라 차이가 없었고, 연령과 임상경력에 따라서 파업시기에 만 유의한 차이를 보였다. 연령은 특히 35~39세가 가장 높게 인식했다. 임상경력이 24개월 이하 근무자는 상사지지에 대해

현저히 낮은 인식을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 대체로 연령이 증가할수록 높아지며, 121~180개월 근무자가 가장 높게 인식하였다.

자기효능감은 상황적 요인에 의해 거의 변하지 않는 성격특성과는 달리 상황에 따라 변화되는 특성이 있으며(Strecher, Devellis & Becker et al., 1986), 반복된 과업 관련 경험을 통해 점진적으로 발달된다(Bandura, 1986). 본 연구에서 자기효능감은 두 시기 모두 현병동경력에 비례한 것에 비해, 총임상경력은 121~180개월까지는 비례하다가 그 이후에는 낮아졌고, 연령에 따라서도 파업시기에는 30~34세 이전 연령군까지, 정상시기에는 35~39세까지 비례하여 효능감이 높아지다가 이후에는 연령이 많아질수록 떨어지는 것으로 나타나 자기효능감의 영향요인은 경험중가 이외에 상황에 따른 영향이 있음을 시사하였다.

직무만족은 정상시기에는 35~39세가 가장 높았고, 대체로 30세 이상군이 그 이하군에 비해 높았으나 파업시기에는 연령에 따라 차이가 없었다. 두 시기 모두 임상경력이 12개월 이하 근무자보다 13~24개월 근무자가 가장 낮았으며, 그 후에는 경력이 많아질수록 만족도가 높아진다. 파업시기에는 181개월 이상 근무자에서 다시 낮아졌다. 직위에 따라서는 두 시기 모두 일반간호사보다 책임간호사나 수간호사가 높았다. 그러나 두 시기 모두 학력과 현병동 근무기간에 따른 차이가 없었다. 직무만족은 정상시기에는 근무 부서에 따라 통계적 차이를 보이지 않았으나 파업시기에는 중환자실, 수술실 그리고 응급실 등이 낮았다. 이와 같은 결과를 통해 볼 때 직무만족은 여러 요인 가운데 상황에 따라 가장 민감하게 변화되는 요인임을 알 수 있었다. Kim과 Moon(1998)는 직무만족에 차이를 보인 변수가 연령, 최종학력, 근무경력, 현부서 근무경력, 직위, 그리고 근무 부서 등인 것으로 보고하였으며, 이는 본 연구의 정상시기 결과와 연령, 근무경력, 직위 등의 변수는 일치하였지만 학력, 현병동 근무경력, 근무 부서 등은 일치하지 않았다.

조직몰입도는 두 시기 모두 25~29세에 최하로 떨어졌다가 그 이후에는 연령이 증가할수록 증가하였다. 또한 두 시기 모두 직위가 높을수록, 임상경력이 많을수록 조직몰입도가 높아졌다. 나이와 직위, 임상경력은 비례하는 것으로 30세 이전에 조직몰입도나 직무만족도가 낮은 사람들은 이직하여 떠나기 때문으로 생각된다. 현병동 근무기간에 따라서는 25~60개월까지는 점차 낮아지다가 그 이후에는 점차 높아지는 것으로 나타나 신규취업, 부서이동 등으로 인한 직무적응기간까지는 몰입도가 낮을 수 있음을 시사하였다. 학력에 따른 조직몰입도는 파업시기에는 차이가 없으나 정상시기에는 4년제 대학 졸업자가 가장 낮았는데, 이는 본 연구의 조사대상기관이 3년제

졸업생이 많은 기관이기 때문이라고 본다. 중환자실 근무자는 두 시기 모두 조직몰입도가 가장 낮았고, 정신과병동 근무자는 가장 조직몰입도가 높았다. Kim과 Moon(1998)의 연구에서 연령, 학력, 직위, 근무부서, 근무경력, 현부서 근무경력 등의 변수가 조직몰입과 관련성이 있다고 보고된 변수로 이들은 본 연구결과와 모두 일치하는 것이다. 그러나 Kim(1999)의 연구에서는 근무기간, 학력, 직위는 같은 결과를 보인 반면 현병동 근무기간에 대해서는 본 연구결과와 상치되었다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 2000년 10월 18일 ~11월 15일, 우리나라에 의료 파업이 있었던 시기와 2001년 2월 1일~2월 25일, 의료파업 후 정상진료가 이루어진 시기간에 임상간호조직 내 체요인의 차이를 비교하여 간호상황의 변화에 따른 체요인의 변화를 비교·분석하고자 수행되었다.

본 연구의 대상기관은 서울 시내 소재 3개, 경기도 소재 1개 그리고 강원도 소재 1개 종합병원이었으며, 조사대상자는 파업 시기 600명, 정상시기 620명의 간호사를 기관별로 할당하여 표출하였다. 수집된 자료는 SPSS 프로그램으로 전산처리 하였으며, 평균, 표준편차, t-test, F-test, Pearson's correlation 등으로 통계 분석하였다.

얻어진 연구결과는 다음과 같다.

1. 공식직 파위는 정상시기에 높았으며, 상사지지, 자기효능감, 직무만족은 파업시기에 높았고, 그리고 비공식파위와 조직몰입은 두 시기 간에 차이가 없었다.
2. 파업시기에는 비공식직 파위와 자기효능감 간의 상관관계가 가장 높았고($r=.399$), 그 다음은 공식직 파위와 비공식직 파위 간($r=.346$), 공식직 파위와 조직몰입 간($r=.268$) 등의 순이다. 정상시기에는 직무만족과 조직몰입간의 상관관계가 가장 높았고($r=.470$), 그 다음은 비공식직 파위와 직무만족 간($r=.409$), 공식직 파위와 비공식직 파위 간($r=.408$) 등이었다. 대체로 파업시기보다 정상시기에 변수간 상관관계가 높았다. 두 시기 간에 상관계수차이가 가장 큰 것은 직무만족과 조직몰입간으로 파업시기에 $r=.247$, 정상시기에 $r=.470$ 이었다.
3. 공식직 파위는 연령, 직위, 임상경력에 따라 두 시기 모두 유의한 차이가 없었다($p>.05$). 최종학력과 근무 부서에 따른 차이는 파업시기에만 있었고, 현병동 근무기간에 따른 차이는 정상시기에만 있는 것으로 나타났다($p<.05$ 또

는 $p<.01$).

4. 비공식적 파워는 연령, 직위, 임상경력 그리고 현병동 근무경력에 따라서는 두 시기 모두 유의한 차이를 보였다 ($p<.05$ 또는 $p<.01$). 그러나 최종학력에 따른 차이는 정상시기에만 있는 것으로 나타났다($p<.01$).
5. 상사지지도는 최종학력, 현병동 근무기간에 따라 두 시기 모두 유의한 차이를 보이지 않았다($p>.05$). 연령, 임상경력 은 파업시기에만 차이를 보였고, 근무 부서에 따라서는 정상시기에만 차이를 보였다($p<.05$ 또는 $p<.01$).
6. 자기효능감은 연령, 근무 부서, 임상경력, 현병동 근무기간에 따라 두 시기 모두 유의한 차이를 보였다($p<.05$ 또는 $p<.01$). 그러나 최종학력, 직위에 따라서는 두 시기 모두 유의한 차이가 없었다($p>.05$).
7. 직무만족은 최종학력, 현병동 근무기간에 따라 두 시기 모두 유의한 차이가 없었고($p>.05$), 직위, 임상경력별로는 두 시기 모두 유의한 차이가 있었다($p<.05$ 또는 $p<.01$). 또한 연령은 정상시기에만 매우 유의한 차이를 보였고 ($p<.01$), 근무 부서별로는 파업시기에만 유의한 차이를 보였다($p<.01$).
8. 조직몰입은 연령, 직위, 근무 부서, 임상경력, 현병동 근무기간에 따라서 두 시기 모두 유의한 차이가 있었다($p<.05$ 또는 $p<.01$). 최종학력에 따라서는 정상시기에만 매우 유의한 차이를 보였다($p<.01$).

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.
첫째, 의료파업 1년 후의 간호조직 내 체요인간의 관계를 검증한다.

둘째, 우리나라의 실정에 맞는 간호사의 업무에 영향을 주는 요인들에 대한 모형을 설정하고 검증한다.

참 고 문 헌

- Ahn, E. K. (2000). A model for clinical nurses' self-efficacy and work performance. Unpublished PhD. dissertation, Chungnam University.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66, 32-40.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thoughts and action. New York : Prentice-Hall.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly, 19, 533-546.
- Chi, S. A., Han, S. S., Mun, H. J., Chon, C. Y., Yoon, E. J. (1996). Nursing Management II. Soo Mun Sa : Seoul, 416-423.
- Cho, M. K. (2000). The relationship among structure, process, and outcome dimensions of nursing department in hospitals. Unpublisdes PhD. dissertation, Chungnam University.
- Firth, M., McIntee, J., McKeown, P., & Britton, P. (1986). Interpersonal support amongst nurses at work. Journal of Advanced Nursing, 11, 273-282.
- French, J. R. P., & Raven, F. B. (1959). The bases of social power. In Cartwright studies in social power. Ann Arbor University of Michigan Institute for Social Work.
- Gail, T., Jernigan, I. E., & Gary, K. (1995). Reconceptualizing Organizational Commitment. Journal of Nursing Administration, 25(1), 61-65.
- Gray-Toft, P., & Anderson J. G. (1985). Organizational stress in the hospital : Development of a model for diagnosis and prediction. Health Service Research, 19(6), 753-773.
- Kanter, R. M. (1977). Men and women of corporation. New Work : Basic Books.
- Kanter, R. M. (1983). The change masters. New York : Simon & Schuster.
- Kanter, R. M. (1993). Men and women of corporation(2nd Edition). New Work : Basic Books.
- Kathryn, M. Heather, K., & Judith, S. (1996). Work Empowerment and Organizational Commitment. Nursing Management, 27(2), 44-47.
- Kim, D. R. (1999). Analysis of Relationship between Nursing Organization Culture and Organizational Commitment, Journal of Korean Nursing Administration, 5(1), 5-21.
- Kim, Y. K., & Moo, H. J. (1998). A Study on Job Satisfaction Degree and Organizational Commitment of the Clinical Nurses, Journal of Korean Nursing Administration 4(2), 457-474.
- Koo, O. H. (2000). Clinical nurse's perception of

- empowerment structural model in nursing organization. Unpublished PhD. dissertation, Chungnam National University.
- Laschinger, H. K., & Shamian, J. (1994). Staff nurse's and nurse manager's perceptions of job-related empowerment and managerial self-efficacy. Journal of Nursing Administration, 24(10), 38-47.
- Locke, E. A., & Layham, G. P. (1990). Goal setting and task performance. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Lee, Sang Keum & Park Jung Ho(1996), A Study on the Relationship between Autonomy and Group Cohesiveness Perceived by Nurses and their Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Intended to stay on Job. Journal of Nursing Administration, (2)1, 5-15.
- Lee, M. H. (1998). Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals, The Korean Nursing Administration Academic Society, 4(2), 363-386.
- Lee, S. M. (2000), The causal relationship among nurses' perceived autonomy, job satisfaction and related variables, The Korean Nursing Administration Academic Society, 6(1), 109-122.
- Lee, S. K., & Park, J. H. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. The Korean Nursing Administration Academic Society, 2(1), 5-16.
- Luthans, F. (1977). Organizational Behavior(2nd. ed.). Tokyo : McGraw-Hill, 210-211.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-98.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York : Academic Press.
- Mowday, R. T., Steer, R. M., & Porter, L. W. (1982). Employee-organization linkages : The psychology of commitment absenteeism and turnover. New York : Academic Press.
- Muller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction : A proposed measure. Nursing research, 39(2), 113-117.
- Park, W. O. (1998). Practical manual for empowerment. Seoul : Sigma Consulting Group.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, T. T., Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurse satisfaction with their work satisfaction. Nursing Research, 27(2), 114-120.
- Strecher, V. J., Devellis, B. M. Becker, M. H., & Rosenstock, I. M. (1986). The role self efficacy in achieving health behavior change. Health Education Quarterly, 13(1), 73-91.

-Abstract-

key concept : Doctors; strike, Formal Power, Informal Power, Interpersonal Support, Self-efficacy, Job satisfaction, organizational Commitment

Analysis of organizational variables related to nursing between the doctors' strike and normal periods

Yom, Young Hee · Yee, Jung Ae** · Park, Hyea Ja***
Kim, Jung Dam**** · Kim, Hee Soon****
Bang, Hyo Kyung***** · Eum, Ok Ju******

Correspondence to Young-Hee Yom

* Associate Professor, Department of Nursing, Hallym University

** Professor, Department of Medical Care and Hospital Administration, Hallym College of Information Industry

*** Director of Nursing, Hallym University Sacred Heart

Purpose : To analyze organizational variables related to nursing between the doctors' strike and normal periods.

Methods : The sample consisted of 1,220(600 for doctors' strike and 620 for normal periods) nurses working in 5 hospitals. Six instruments were used for data collection including Job Activity Scale(JAS; Laschinger, 1994), Organizational Relationship Scale(ORS; Laschinger, 1994), Interpersonal Support Scale(developed by Firth et al., 1986 and revised by Ahn(2000), Self-efficacy Scale(Riggs & Knight, 1994), Job Satisfaction Scale(Slavitts et al., 1978), and Organizational Commitment Questionnaire(OCQ; Mowday et al., 1979).

Results : There were significant differences among variables(i.e., formal power, interpersonal support, self-efficacy and organizational commitment)between doctors' strike and normal periods. The formal power was high during the normal period, however interpersonal support, self-efficacy and organizational commitment were high during the doctors' strike.

Conclusion : Interpersonal support, self-efficacy and job satisfaction were changed by working conditions, but organizational commitment was not changed by working conditions.

Hospital

**** Director of Nursing, Kangdong Sacred Heart Hospital

***** Director of Nursing, Chunchon Sacred Heart Hospital

***** Director of Nursing, Kangnam Sacred Heart Hospital

***** Director of Nursing, Hankang Sacred Heart Hospital