

# 중소병원 간호사의 전문직자아개념과 조직몰입 및 직무만족과의 관계

김 원 경<sup>1)</sup> · 정 경 희<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

의료분야에서는 최근 서비스의 개선 및 개혁에 대한 전략 구축에 있어 환자중심의 관리전략이 주요 쟁점이 되고 있다. 이와 같이 의료서비스의 제공 패턴이 공급자 중심에서 소비자 중심으로 전환됨에 따라 환자의 만족을 염두에 두지 않은 의료기관은 경쟁력이 있을 수 없으므로 병원조직의 성과를 높이는 방법으로 반드시 필요한 것이 병원 내 다양한 전문 인력들의 확고한 전문직 자아개념의 정립이라고 할 수 있다. 특히, 병원 인력의 40% 이상을 차지하고 있는 간호사들은 병원의 경쟁력 및 생산성에 막대한 영향을 미치는 집단으로(Hardy & Leiba-O'Sullivan, 1998), 간호사들의 확고한 전문직 자아개념의 정립은 현대간호의 핵심개념인 전인간호의 실천에 필수적인 요소가 된다(조결자와 송미령, 1997). 간호사가 스스로 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적인 때 생산적인 전문직 자아개념이 형성되는데(Leddy & Pepper, 1985), 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감 및 자신감과 자신에 대한 자아개념도 향상되어 간호전문직의 발전을 가져오며 간호생산성이 향상된다(Arthur, 1990).

직무만족은 한 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 호의적인 태도로서 구성원에게 사기를 형성하는 주요 요소로 작용하여 조직구성원의 근무 의욕을 북돋우고 개인의 성장과 발전뿐만 아니라 조직의 발전에 까지 영향을 미친다는 점에서

매우 중요하다(박현희, 박경숙, 염영희와 김경희, 2006). 또한 조직몰입은 구성원이 자신과 조직을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미하는 것으로 조직의 목표달성과 구성원의 직장생활 만족에 큰 영향을 미치기 때문에 조직 내에서 개인의 욕구 충족을 위한 전제가 되고 있다(신유근, 1997). 특히 간호사의 직무만족과 조직몰입은 순상관관계가 있어 업무에 대한 불만족이 쌓일수록 조직의 몰입도 낮아져 간호사로 하여금 소진을 경험하게 한다(이병숙, 2002; 김정아, 1997) 이는 직무만족과 조직몰입이 업무성과를 넘어 질적인 환자간호에 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다(박현희, 박경숙, 염영희와 김경희, 2006). 그러므로 전문직에 종사하는 사람이 자신의 업무에 만족하지 않으면 직무를 효과적으로 수행할 수 없을 뿐만 아니라 그 직무 자체가 전문직으로 발전하기도 어렵다(신유근, 1991). 따라서 간호전문직을 발전시켜 나가기 위해서는 간호사들의 자신의 직업에 대한 확고한 전문직관과 직무에 대한 만족감이 중요하고 지속적인 적응과 더욱 강한 몰입이 필요하다(고순희와 정복례, 2004).

지금까지 국내에서 수행된 전문직자아개념과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 전문직자아개념과 이직의도(김주선, 2001), 간호업무수행(박보근, 2001; 정영지, 1998), 직무만족(고순희와 정복례, 2004), 역할갈등(이숙자, 2004) 및 비판적사고성향과 간호업무수행(김수연, 2002) 등과의 관련성을 확인하는 연구들이 수행되었으며, 이들 연구들은 대부분 600명상 이상의 3차 의료기관에 근무하는 간호사들을 대상으로 이루어졌다. 그

**주요어** : 전문직자아개념, 조직몰입, 직무만족, 간호사

1) 남부대학교 평생교육원

2) 남부대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: biola@nambu.ac.kr)

투고일: 2008년 7월 30일 수정일: 2008년 8월 27일 심사완료일: 2008년 9월 22일

렇지만 간호사의 직무만족과 밀접한 관련성을 갖는 조직몰입의 개념과 전문직자아개념과의 상관성을 확인한 연구 및 중소규모 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구는 찾아보기 어려웠다. 이에 본 연구는 250명상 미만의 중, 소규모 종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 전문직자아개념과 조직몰입 및 직무만족과의 관련성을 분석함으로써 중, 소규모 종합병원 간호사들의 간호전문직자아개념 증진을 위한 방향을 제시하고, 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 간호행정에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

**연구의 목적**

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 확인한다.
- 대상자의 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족의 차이를 파악한다.
- 대상자의 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족간의 관계를 분석한다.

**연구 방법**

**연구 설계**

본 연구는 간호사를 대상으로 전문직자아개념과 조직몰입 및 직무만족간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

**연구대상 및 자료수집 방법**

본 연구의 대상은 G광역시의 100명상 이상 250명상 미만의 외래, 수술실, 중환자실, 응급실 등을 포함하는 특수간호단위와 병동에 근무하는 간호사로 연구 참여에 동의한 간호사 320명을 임의 표출하였다. 2007년 4월 10일부터 4월 30일까지 연구자가 9개 대상병원을 직접 방문하여 간호담당부서에 연구의 목적과 취지를 설명한 후, 각 병동의 수간호사를 통해 연구에 참여할 것을 동의한 간호사들에게 배포하였으며, 자기 기입방식으로 응답하여 자료를 회수하였다. 설문지는 총 320부를 배부하고, 그 중 305부가 회수되어 회수율은 95.3%였다. 응답이 불성실한 자료를 제외한 총 297부가 본 연구의 결과 분석에 사용되었다.

**용어정의 및 연구도구**

● 전문직자아개념

전문직 직업인으로서 자기자아에 대한 정신적 지각(mental perception)을 말한다(Geiger & Daivt, 1988). 본 연구에서는 Arthur(1990)가 개발한 간호사의 전문직자아개념 측정도구를 송경애와 노춘희(1996)가 번안하고, 김수연(2002)이 수술실간호사 200명으로 대상으로 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 측정도구는 총 27문항으로 전문적 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 세 영역으로 구성되어 있으며, 그 중 9, 12, 13, 21, 23, 25번의 여섯 개 항목은 부정문항으로, 역환산하여 총점을 계산하였다. 각 문항은 「그렇다」 4점, 「그런 편이다」 3점, 「그렇지 않은 편이다」 2점, 「그렇지 않다」 1점의 4점 Likert 척도로 측정되고, 점수가 높을수록 전문직자아개념이 높음을 의미한다.

본 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .85 이었고, 김수연(2002)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .82 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .83 이었다.

● 조직몰입

자기가 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감 및 애착성을 의미한다(양창삼, 1994).

본 연구에서는 Mowday, Steers and Porter(1979)가 개발하고 김정아(1997)가 수정·보완한 조직몰입척도(Organizational Commitment Questionnaires; OCQ)를 이용하여 간호사 650명을 대상으로 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 측정도구는 총 10문항으로 구성되어 있으며, 그 중 8번 항목은 부정문항으로, 역환산하여 총점을 계산하였다. 각 문항은 「매우 그렇다」 5점에서 「전혀 그렇지 않다」 1점의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 개인이 조직에 더 강하게 몰입되어 있음을 의미한다.

본 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .81이었고, 김정아(1997)의 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  .86 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .84 이었다.

● 직무만족

개인이 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태를 의미한다(백기복, 2002). 본 연구에서는 Stamps and Piedmonte(1986)가 개발하고 Hampton and Hampton(2004)이 수정·보완한 직무만족 측정도구를 고현주(2004)가 번안하여 그 내용을 수정·보완한 도구로 간호사 250명을 대상으로 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 측정도구는 총 24문항으로 보수 6문항, 자율성 4문항, 직업요구도 4문항, 조직의 정책과 결정 3문항, 의료진과의 상호작용

3문항, 전문성 4문항의 여섯 개 영역으로 구성되어 있으며, 그 중 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 20, 22번의 열세 개 항목은 부정문항으로, 역환산하여 총점을 계산하였다. 각 문항은 「매우 그렇다」 5점에서 「전혀 그렇지 않다」 1점의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

본 도구의 신뢰도는 Hampton and Hampton(2004)의 연구에서는 영역별로 Cronbach's  $\alpha$  .67~.85 이었고, 고현주(2004)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .54 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .76 이었다.

### 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 12.0 program을 사용하여 전산통계 처리하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족 정도는 평균과 표준편차, 최소값, 최대값을 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족 정도의 차이를 분석하기 위해 t-test, one-way ANOVA, Scheffé test를 사용하였다.
- 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족간의 관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 분석하였다.
- 측정도구의 내적 일관성에 대한 신뢰도를 파악하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다<표 1>. 결혼 상태는 미혼(76.4%)이 기혼(23.6%)보다 많았고 종교는 53.5%로 대부분이 종교를 가지고 있지 않았으며, 종교가 있는 경우는 기독교 28.3%, 천주교 8.4%, 불교 7.1%, 기타 2.7% 순으로 나타났다. 최종학력은 전문대 졸업이 84.2%였고 4년제 학사이상이 15.8%였다. 직위는 일반간호사가 83.2%로 가장 많았고, 그 다음으로는 수간호사 8.7%, 주임(책임)간호사 8.1% 순으로 나타났다. 근무부서는 병동이 51.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 특수부서 40.7%, 외래 7.4% 순으로 나타났다. 임상경력(년)은 5개월에서 240개월의 범위에 있었으며, 평균 임상 경력은 51.7개월 이었고, 1년 이상 3년 미만인 경우가 32.7%로 가장 많았다. 그 다음으로는 7년 이상 22.6%, 3년 이상 5년 미만 21.2%, 5년 이상 7년 미만 13.1%, 1년 미만 10.4% 순으로 나타났다.

### 대상자의 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족 정도

대상자의 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족정도는 다음과 같다<표 2>. 간호사의 전문직자아개념 평균평점은 4점 만점에 2.60±.30점 이었고, 하위 구성요소별로는 의사소통이 2.72±.40점으로 가장 높았으며, 만족감이 2.37±.56점으로 가장 낮았다. 따라서 간호사들은 의사소통 부분의 전문직자아개념

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(n=297)

특 성	구 분	실수(명)	백분율(%)	Mean±SD
결혼상태	미혼	227	76.4	
	기혼	70	23.6	
종교	기독교	84	28.3	
	천주교	25	8.4	
	불교	21	7.1	
	없다	159	53.5	
	기타	8	2.7	
최종 학력	전문대졸	250	84.2	
	학사 이상	47	15.8	
직위	일반간호사	247	83.2	
	주임(책임)간호사	24	8.1	
	수간호사	26	8.7	
근무부서	특수부서	121	40.7	
	병동	154	51.9	
	외래	22	7.4	
총 임상경력(년)	1년 미만	31	10.4	51.70±42.69
	1년 이상-3년 미만	97	32.7	(범위:5-240개월)
	3년 이상-5년 미만	63	21.2	
	5년 이상-7년 미만	39	13.1	
	7년 이상	67	22.6	

이 가장 높았고, 전문직자아개념 중 만족감이 가장 낮은 것으로 나타났다.

간호사의 조직몰입 정도는 5점 만점에 2.83±.57점으로 보통 수준으로 나타났다.

간호사의 직무만족 정도는 5점 만점에 2.73±.32점으로 보통 수준으로 나타났고, 하위 구성요소별로는 최대 5점에 대해 평균평점을 산출한 결과, 자율성이 3.08±.43점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 직업 요구도 3.00±.46점, 조직의 정책과 결정 2.93±.53점, 의료진과의 상호작용 2.92±.63점, 전문성 2.88±.55점의 순으로 나타났고, 보수가 2.03±.63점으로 가장 낮았다. 따라서 간호사들은 자율성 부분의 직무만족 정도가 가장 높았고, 보수 부분이 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 2> 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족 정도 (n=297)

변 수	최소값	최대값	평균±표준편차
전문직자아개념	1.63	3.44	2.60±.30
전문적 실무	1.50	3.81	2.67±.35
의사소통	1.50	4.00	2.72±.40
만족감	1.00	4.00	2.37±.56
조직몰입	1.30	4.40	2.83±.57
직무만족	1.50	3.42	2.73±.32
자율성	1.75	4.50	3.08±.43
직업 요구도	1.25	4.75	3.00±.46
조직의 정책과 결정	1.33	4.67	2.93±.53
의료진과의 상호작용	1.00	5.00	2.92±.63
전문성	1.00	4.00	2.88±.55
보수	1.00	3.67	2.03±.63

**일반적 특성에 따른 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족의 차이**

● 일반적 특성에 따른 전문직자아개념의 차이

일반적 특성에 따른 전문직자아개념 정도의 차이를 파악하기 위하여 t-test와 one-way ANOVA를 실시하였는데, 대상자의 전문직자아개념 정도에 유의한 차이를 보인 간호사의 일반적 특성은 결혼상태, 직위, 근무부서, 총 임상경력인 것으로 나타났다<표 3>. 결혼상태에 따른 전문직자아개념 정도는 기혼 73.53±8.01점으로 미혼(69.11±7.94점)보다 통계적으로 유의하게 높았다.(t=-4.06, p=.000). 직위별에서는 수간호사인 경우 전문직자아개념 정도가 75.35±8.69점으로 가장 높았고, 일반간호사인 경우 전문직자아개념 정도가 69.29±7.84점으로 가장 낮았는데(F=8.97, p=.000), 사후검정결과 수간호사가 일반간호사 보다 전문직자아개념 정도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 근무부서에 따라서는 특수부서에 근무하는 경우 전문직자아개념 정도가 76.18±7.66점으로 가장 높았고, 병동에 근무하는 경우 전문직자아개념 정도가 68.96±8.49점으로 가장 낮았다(F=8.18, p=.000). 이에 대한 사후검정결과 특수부서에 근무하는 간호사가 병동에 근무하는 간호사 보다 전문직자아개념 정도가 유의하게 높았다. 총 임상경력별에서는 7년 이상 근무한 경우 전문직자아개념 정도가 73.93±8.01점으로 가장 높았고, 1년 미만 근무한 경우 전문직자아개념 정도가 68.39±7.58점으로 가장 낮았다(F=5.32, p=.000). 사후검정결과 7년 이상 근무한 간호사가 1년 미만, 1년 이상~3년 미만, 3년 이상~5년 미만 근무한 간호사 보다 전문직자아개념 정도가 유의하게 높았다. 종교유무, 최종학력에 따른 전문직자아개념 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(p>.05).

● 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 파악하기 위하여

<표 3> 일반적 특성에 따른 전문직자아개념의 차이

(n=297)

특 성	구 분	실수(명)	Mean±SD	t or F	p	Scheffé test
결혼상태	미혼	227	69.11±7.94	-4.06	.000	
	기혼	70	73.53±8.01			
종 교	있다	138	70.47±8.68	.63	.531	
	없다	159	69.87±7.70			
최종학력	전문대 졸	250	70.06±7.95	-.58	.561	
	학사 이상	47	70.79±9.26			
직 위	A. 일반간호사	247	69.29±7.84	8.97	.000	C>A
	B. 주임(책임)간호사	24	73.36±8.26			
	C. 수간호사	26	75.35±8.69			
근무부서	A. 특수부서	121	76.18±7.66	8.18	.000	A>B,C
	B. 병동	154	68.96±8.49			
	C. 외래	22	70.57±7.31			
총 임상경력 (년)	A. 1년 미만	31	68.39±7.58	5.32	.000	E>A,B,C
	B. 1년 이상-3년 미만	97	68.88±7.47			
	C. 3년 이상-5년 미만	63	68.75±8.03			
	D. 5년 이상-7년 미만	39	70.52±8.96			
	E. 7년 이상	67	73.93±8.01			

<표 4> 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

(n=297)

특성	구분	실수(명)	Mean±SD	t or F	p	Scheffé test
결혼상태	미혼	227	2.79±.56	-2.68	.008	
	기혼	70	2.99±.57			
종교	있다	138	2.88±.59	1.40	.163	
	없다	159	2.79±.54			
최종학력	전문대 졸	250	2.81±.56	-1.53	.127	
	학사 이상	47	2.95±.57			
직위	A. 일반간호사	247	2.75±.57	3.01	.021	C>A
	B. 주임(책임)간호사	24	2.87±.48			
	C. 수간호사	26	3.02±.64			
근무부서	특수부서	121	2.80±.59	2.65	.072	
	병동	154	2.82±.54			
	외래	22	3.10±.58			
총 임상경력 (년)	A. 1년 미만	31	2.89±.64	3.25	.012	E>C,D
	B. 1년 이상-3년 미만	97	2.82±.50			
	C. 3년 이상-5년 미만	63	2.76±.52			
	D. 5년 이상-7년 미만	39	2.75±.60			
	E. 7년 이상	67	3.09±.60			

t-test와 one-way ANOVA를 실시하였는데, 조직몰입 정도에 유의한 차이를 보인 대상자의 일반적 특성은 결혼상태, 직위, 총 임상경력인 것으로 나타났다<표 4>.

결혼상태에 따른 조직몰입 정도는 기혼이 2.99±.57점으로 미혼 2.79±.56점 보다 통계적으로 유의하게 높았다(t=-2.68, p=.008).

직위에 따른 조직몰입 정도는 수간호사의 경우 조직몰입 정도가 3.02±.64점으로 가장 높았고, 일반간호사의 경우 조직몰입 정도가 2.75±.57점으로 가장 낮았으며(F=3.01, p=.021) 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 수간호사가 일반간호사 보다 조직몰입 정도가 유의하게 높았다.

총 임상경력에 따라서는 7년 이상 근무한 경우 조직몰입

정도가 3.09(±.60)점으로 가장 높았고, 5년 이상~7년 미만 근무한 경우 조직몰입 정도가 2.75±.60점으로 가장 낮았다(F=3.25, p=.012). 이에 대한 사후검정결과 7년 이상 근무한 간호사가 3년 이상~5년 미만, 5년 이상~7년 미만 근무한 간호사 보다 조직몰입 정도가 유의하게 높았다. 종교유무, 최종학력, 근무부서에 따른 조직몰입 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(p>.05).

● 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악하기 위하여 t-test와 one-way ANOVA를 실시하였는데, 직무만족 정도에 유의한 차이를 보인 대상자의 일반적 특성은 결혼상태, 직위,

<표 5> 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

(n=297)

특성	구분	실수(명)	Mean±SD	t or F	p	Scheffé test
결혼상태	미혼	227	2.70±.32	-3.56	.000	
	기혼	70	3.02±.30			
종교	있다	138	2.75±.30	1.04	.299	
	없다	159	2.71±.33			
최종학력	전문대 졸	250	2.73±.31	.11	.914	
	학사 이상	47	2.72±.34			
직위	A. 일반간호사	247	2.72±.31	3.65	.009	C>A
	B. 주임(책임)간호사	24	2.89±.30			
	C. 수간호사	26	3.01±.37			
근무부서	특수부서	121	2.70±.30	2.65	.072	
	병동	154	2.74±.33			
	외래	22	2.85±.30			
총 임상경력 (년)	A. 1년 미만	31	2.74±.33	3.15	.015	E>C
	B. 1년 이상-3년 미만	97	2.74±.28			
	C. 3년 이상-5년 미만	63	2.67±.31			
	D. 5년 이상-7년 미만	39	2.66±.37			
	E. 7년 이상	67	2.89±.27			

총 임상경력인 것으로 나타났다<표 5>.

결혼 상태에 따른 직무만족 정도는 기혼이 3.02±.30점으로 미혼 2.70±.32점 보다 통계적으로 유의하게 높았다( $t=-3.56, p=.000$ ).

직위에 따른 직무만족 정도는 유의한 차이가 있었으며, 수간호사인 경우 직무만족 정도가 3.01±.37점으로 가장 높았고, 일반간호사인 경우 직무만족 정도가 2.72±.31점으로 가장 낮았다( $F=3.65, p=.009$ ). 사후검정결과 수간호사가 일반간호사 보다 직무만족 정도가 유의하게 높았다.

총 임상경력에 따른 직무만족 정도는 유의한 차이가 있었으며, 7년 이상 근무한 경우 직무만족 정도가 2.89±.27점으로 가장 높았고, 5년 이상~7년 미만 근무한 경우 직무만족 정도가 2.66±.37점으로 가장 낮았다( $F=3.15, p=.015$ ). 사후검정결과 7년 이상 근무한 간호사가 3년 이상~5년 미만 근무한 간호사 보다 직무만족 정도가 유의하게 높았다. 종교유무, 최종학력, 근무부서에 따른 직무만족 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다( $p>.05$ ).

**전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족간의 관계**

대상자의 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족간의 관계를 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과 전문직자아개념, 조직몰입 및 직무만족은 모두 유의한 양의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다<표 6>.

대상자의 전문직자아개념과 가장 높은 순 상관관계를 갖는 변수는 조직몰입으로 나타났으며( $r=.478, p<.001$ ), 그 다음으로는 직무만족( $r=.422, p<.001$ )인 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 전문직자아개념 정도가 높을수록 조직몰입과 직무만족이 높은 것으로 나타났으며, 조직몰입 정도가 높을수록 직무만족도도 높은 것으로 나타났다. 그리고 전문직자아개념과 직무만족( $r=.478, p<.001$ ) 또한 높은 상관관계를 나타내었는데, 그 하위변인들과의 관계에서는 조직의 정책과 결정( $r=.414, p<.001$ )과 가장 높은 상관관계를 보였고, 자율성( $r=.399, p<.001$ ), 의료진과의 상호작용( $r=.321, p<.001$ ), 전문성( $r=.321, p<.001$ ), 직업요구도( $r=.161, p<.05$ ), 보수( $r=.120, p<.05$ ) 순으로 유의한

상관관계를 나타냈다.

**논 의**

본 연구결과를 살펴보면 간호사의 전문직자아개념 정도는 4점 만점에 2.60점을 나타내어 중, 상위 수준으로 비교적 높게 나타났으나, 600명상 이상의 3차 종합병원 간호사를 대상으로 한 서보경(1995)의 연구에서 2.96점, 송경애와 노춘희(1996)의 연구에서 2.79점, 정영지(1998)의 연구에서의 2.84점 보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 250명상 미만의 중, 소규모 종합병원에 근무하는 간호사들의 전문직 자아개념정도가 아주 낮은 수준은 아니나 600명상이상의 대규모 종합병원에서 근무하는 간호사들의 상위수준에 미치지 못하는 함을 알 수 있다. 특히 전문직자아개념의 하위변인 중 만족감 영역은 2.37점으로 전문적 실무 2.67점, 의사소통 2.72점의 중상위 수준보다 매우 낮은 수준을 나타내었으며, 이는 서울시 소재 400명상 규모의 5개 종합병원 간호사 284명을 대상으로 한 김주선(2001)의 연구에서 만족감 2.64점, 전문적 실무 2.89점, 의사소통 2.90점 보다 더 낮은 것으로 나타났다. 그러므로 중, 소규모 종합병원 간호사들이 간호직을 선택한 것에 만족하여 평생 직업으로 계속 할 수 있고, 간호사가 되기 전에 생각했던 간호업무와 별 차이가 없는 간호전문직으로서의 긍정적 만족감을 향상시킬 수 있는 인적자원관리 프로그램의 개발 및 활용이 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도는 결혼상태, 직위, 근무부서, 총 임상경력에서 유의한 차이가 있었는데, 이 결과는 서보경(1995), 이영현(1995), 정영지(1998), 김주선(2001)의 연구결과와 유사하였다. 또 본 연구에서는 근무부서에 따른 차이에서 특수부서에 근무하는 간호사의 전문직자아개념이 높은 수준을 보였는데 이 결과를 종합해 보면, 경력이 증가할수록 자신감이 높아지고, 결혼과 직위에 따라 안정감이 높아지기 때문이며, 타 병원으로 이직 할 경우에도 특수부서의 경력을 선호하기 때문인 것으로 생각된다. 반면, 7년 이상의 경력을 가진 간호사와 경력 5년 미만의 간호사와의 전문직자아개념 정도에 대한 사후검정 결과에서 경력이

<표 6> 전문직자아개념, 조직몰입, 직무만족간의 상관관계

(n=297)

변인	조직몰입	직무만족						
		전체	자율성	직업요구도	조직의 정책과 결정	의료진과의 상호작용	전문성	보수
전문직자아개념	r=.478**	r=.422**	r=.399**	r=.161*	r=.414**	r=.323**	r=.321**	r=.120*
전문적 실무	r=.321**	r=.235**	r=.395**	r=-.082	r=.413**	r=.235**	r=.136*	r=-.037
의사소통	r=.093	r=.115*	r=.046	r=.161*	r=-.003	r=.101	r=.162*	r=-.012
만족감	r=.492**	r=.493**	r=.240**	r=.164*	r=.266**	r=.291**	r=.405**	r=.309**
조직몰입		r=.536**	r=.299**	r=.166*	r=.344**	r=.457**	r=.289**	r=.321**

\*\*p<.001, \*p<.05

낮은 간호사 일수록 전문직자아개념이 낮은 수준을 보였는데, 이 결과는 간호사들은 3년 안에 교육적 지식, 관리기술 및 전문적 간호를 위해 요구되어지는 환자와의 관계를 정립하게 된다고 한 Leddy and Pepper(1995)의 견해에 따라 간호사 업무를 시작한 처음 1년에서 3년이 전문직자아개념 형성에 중요한 시기인 것을 시사한다고 볼 때, 임상간호 현장에서 수간호사를 포함한 상급간호사들은 신규 간호사들의 전문직자아개념 정립을 위한 바람직한 역할모델이 되어야 하며, 전문직자아개념을 강화시킬 수 있는 지속적인 교육 및 행정적 지원이 필요하다고 생각된다.

한편, 서보경(1995)과 이영현(1995)의 연구에서 종교가 있는 집단이 종교가 없는 집단보다 전문직자아개념이 높았고, 최종학력이 높을수록 전문직자아개념 하위변인 중 만족감이 낮게 나타난 결과를 보였으나 본 연구에서는 종교유무, 최종학력에 따른 전문직자아개념 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

조직몰입 평균점수는 5점 만점에 2.83점으로 3차 종합병원 간호사를 대상으로 한 이병숙(2002)의 연구에서의 3.17점, 권영희(2003)의 연구에서의 3.15점, 안혜경과 강인순(2006)의 연구에서의 3.30점보다 낮은 수준이었다. 조직몰입에 대한 대상자의 일반적 특성별 차이를 살펴보면, 결혼상태, 직위, 총 임상경력에서 유의한 차이가 있었다. 권영희(2003)의 연구에서는 경력이 낮을수록 조직몰입 정도가 높게 나타났다고 보고하였으나 본 연구결과는 고명숙(2003)의 연구, 안혜경과 강인순(2006)의 연구결과 조직몰입과 근무경력과 순상관관계가 있는 것으로 확인된 것과 일치하여 총 임상경력 7년 이상 근무한 간호사의 경우 조직몰입 정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 임상경력 5년 이상 7년 미만 근무자 집단(2.75점)이 타 집단(1년 미만 2.89, 1년~3년 2.82점, 3~5년 2.76점, 7년 이상 3.09점)에 비교하여 조직몰입 정도가 가장 낮았다. 이들 집단은 본 연구의 직무만족 변인에서도 타 집단에 비교하여(1년 미만 2.74점, 1~3년 2.74점, 3~5년 2.67점, 7년 이상 2.89점) 낮은 점수(2.66점)의 경향을 보였는데, 이는 익숙한 업무능력에 비해 인사적체로 인해 승진의 기회가 적고, 병원 내 다른 조직에 대한 선택범위의 한계 및 이동가능성에 대하여 어려움이 있기 때문이며, 중소규모 종합병원에서 간호업무외 다양한 업무요구로 인한 권한없는 책임으로 직무만족 저하로 인해 조직에도 몰입되지 못하는 것으로 생각된다. 그리고 직위에서도 조직몰입 정도는 유의한 차이가 있었는데 사후검정 결과 일반간호사(2.75점)와 주임(책임)간호사(2.87점)보다 수간호사(3.02)가 더 유의하게 높았다. 이 결과는 안혜경과 강인순(2006)의 3차 의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에서 일반간호사보다 수간호사가 조직몰입이 더 높은 점수를 보인 것과 같은 결과였다.

직무만족은 5점 만점에 2.73점으로 안혜경과 강인순(2006)

의 연구에서의 3.25점, 이병숙(2002)의 연구에서의 3.12점, 김정아(1997)의 연구에서의 2.93점, 서보경(1995)의 연구에서의 2.89점보다 낮은 점수를 보였다. 직무만족의 하위변인별 평균은 자율성이 3.08점으로 가장 높았으며, 직업요구도 3.00점, 조직의 정책과 결정 2.93점, 의료진과의 상호작용 2.92점, 전문성 2.88점 순이었는데, 보수영역의 평균은 2.03점으로 가장 낮았다. 보수에 대한 평균은 3차 의료기관의 간호사를 대상으로 하였던 고순희와 정복례(2004), 최은영과 김건효(2000), 서보경(1995)의 연구에서도 본 연구 결과와 마찬가지로 타 하위변인에 비하여 가장 낮은 경향을 보였다. 김정아(1997)는 간호사들의 보상가치와 부합하는 적절한 보상의 제공이 간호사들의 직무몰입과 조직몰입을 증가시켜 간호조직과 나아가 병원의 유효성을 증가시키게 되며, 간호사의 직무만족에 보수가 영향을 끼침을 보고하였다. 그러므로 간호사들의 직무만족 증대를 위한 합당한 대우와 업무특성을 고려한 적절한 보상의 정도 등을 비교 검토하여 이에 대한 개선이 요구된다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 직무만족 정도의 차이를 살펴보면 결혼상태, 직위, 총 임상경력에서 유의한 차이가 있었는데, 결혼한 간호사가 높았으며, 직위에서는 수간호사가 그리고 7년 이상 근무한 간호사가 높았다. 그러나 임상경력에서 5년 이상 7년 미만의 집단에서 직무만족 정도가 가장 낮았다. 따라서 5년 이상 7년 미만 임상경력의 일반간호사들의 직무만족을 고려한 다양한 지원 방안이 필요하리라 생각된다. 3차 의료기관의 간호사를 대상으로 한 고순희와 정복례(2004)의 연구에서는 종교유무, 근무경력, 근무부서에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있었는데 종교를 가진 집단이 그리고 근무경력이 12년 이상의 집단에서 직무만족이 높았고, 근무부서별로는 외래, 일반병동, 특수부서의 순으로 직무만족이 높았다. 서보경(1995)의 연구에서는 외래, 중앙공급실, 간호과 근무집단이 직무만족도가 가장 높았다. 그리고 안혜경과 강인순(2006)의 연구에서는 일반병동에 근무하는 간호사들의 직무만족이 높았지만, 본 연구에서는 종교유무, 최종학력, 근무부서에 따른 직무만족 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

전문직자아개념과 조직몰입, 직무만족과의 관계에서는 모두 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 조직몰입과 직무만족은 가장 높은 상관관계를 보였는데 이 결과는 선행연구(박현희 등, 2006; 이병숙, 2002; 이혜경, 2000)에서도 그 결과가 유의하게 지지되었다. 특히 조직몰입과 직무만족에 대한 관계는 조직몰입이 직무만족에 영향을 주기도 하고(박현희 등, 2006; 이혜경, 2000; 김연근, 1998; Price & Mueller, 1986), 직무만족이 몰입에 영향을 주기도 한다(Wilson, 1994). 또한 본 연구결과에서 조직몰입과 전문직자아개념과의 순상관관계가 유의한 것으로 확인되었다. 그러나

전문직자아개념과 조직몰입의 관계에 대해서는 아직은 많은 연구가 이루어지지 않았으므로 추후 다양한 규모의 의료기관에 근무하는 대상자들에게 확대연구를 실시하여 상관성 및 인과관계를 확인할 필요가 있다고 사료된다. 직무만족의 하위변인들과 전문직자아개념과의 관계에서 전문직자아개념은 직무만족의 하위변인인 조직의 정책결정, 자율성, 의료진과의 상호작용, 전문성, 직업요구도, 보수 등의 순으로 모든 영역에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

## 결론 및 제언

본 연구는 250명상 미만의 중, 소규모의 종합병원에 근무하는 간호사들이 지각하는 전문직자아개념이 조직몰입 및 직무만족과 어떠한 상관성을 갖는지를 규명함으로써 간호업무의 생산성 향상과 효율적인 간호인력 관리에 도움이 되고자 시도되었다.

본 연구대상은 G시 소재 250명상 미만의 9개 종합병원에 근무하는 간호사 320명을 임의 표출하였으며, 자료수집은 2007년 4월 10일부터 2007년 4월 30일까지 실시하였다.

수집된 자료는 SPSS Win 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였는데, 대상자의 일반적 특성 및 간호사의 전문직 자아개념, 조직몰입 그리고 직무만족 정도를 확인하기 위해 실수와 백분율, 평균, 표준편차, 최대값, 최소값 등의 서술통계를 이용하였고, 변수간의 관계는 상관분석을 하였으며, 일반적 특성에 따른 각 변수의 차이분석은 t-test, ANOVA, Scheffé test를 사용하였다. 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 간호사의 전문직자아개념 정도는 평균 2.60점(범위 1.63~3.44)으로 나타났고, 하위변인별로 보면 의사소통이 2.72점으로 가장 높게 나타났으며 전문적 실무 2.67점, 만족감 2.37점 순이었다. 간호사의 조직몰입 정도는 2.83점(범위 1.30~4.40)이었고, 간호사의 직무만족 정도는 평균 2.73점(범위 1.50~3.42)으로, 하위변인별로 보면 자율성이 3.08점으로 가장 높았고, 직업요구도 3.00점, 조직의 정책과 결정 2.93점, 의료진과의 상호작용 2.92점, 전문성 2.88점, 보수 2.03점 순으로 나타났다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직자아개념은 결혼상태( $t=-4.06, p<.000$ ), 직위( $F=8.97, p<.000$ ), 근무부서( $F=8.18, p<.000$ ), 총 임상경력( $F=5.32, p<.000$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffé 사후 검정한 결과 결혼 상태에서는 기혼( $M=73.53, SD=8.01$ )이, 직위에서는 수간호사( $M=75.35, SD=8.69$ )가 근무부서에서는 특수부서에 근무하는 간호사( $M=76.18, SD=8.18$ )가 그리고 총 임상경력 7년 이상인

간호사( $M=73.93, SD=8.01$ )들이 전문직자아개념 이 더 유의하게 높았다.

일반적 특성에 따른 조직몰입은 결혼상태( $t=-2.68, p<.05$ ), 직위( $F=3.01, p<.05$ ), 총 임상경력( $F=3.25, p<.05$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffé 사후 검정한 결과 결혼 상태에서는 기혼( $M=2.99, SD=.07$ )이, 직위에서는 수간호사( $M=3.02, SD=.64$ )가 그리고 총 임상경력 7년 이상인 간호사( $M=3.09, SD=.60$ )들이 조직몰입이 더 유의하게 높았다. 일반적 특성에 따른 직무만족은 결혼상태( $t=-3.56, p<.000$ ), 직위( $F=3.65, p<.05$ ), 총 임상경력( $F=3.15, p<.05$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffé 사후 검정한 결과 결혼 상태에서는 기혼( $M=3.02, SD=.30$ )이, 직위에서는 수간호사( $M=3.01, SD=.37$ )가 그리고 총 임상경력 7년 이상인 간호사( $M=2.89, SD=.27$ )들이 직무만족이 더 유의하게 높았다.

- 조직몰입과 직무만족( $r=.536, p<.001$ )은 가장 높은 상관성을 보였으며, 전문직 자아개념( $r=.478, p<.001$ )과도 높은 상관관계를 나타내었다. 그리고 전문직자아개념과 직무만족( $r=.422, p<.001$ ) 또한 높은 상관관계를 나타내었는데, 그 하위변인들과의 관계에서는 조직의 정책과 결정( $r=.414, p<.001$ )과 가장 높은 상관관계를 보였고, 자율성( $r=.399, p<.001$ ), 의료진과의 상호작용( $r=.321, p<.001$ ), 전문성( $r=.321, p<.001$ ), 직업요구도( $r=.161, p<.05$ ), 보수( $r=.120, p<.05$ ) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈다.

이상의 결과를 종합하면 다음과 같은 결론에 이른다. 전문직자아개념은 조직구성원의 업무에 대한 태도와 행위에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로, 긍정적인 전문직자아개념을 가진 간호사는 조직에 더 몰입하게 되고 나아가 스스로 직무에 만족할 수 있게 된다. 이는 결과적으로 간호업무의 효율성을 증진시키고, 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공함으로써 좋은 병원으로 이미지를 제고시키는데 크게 기여할 수 있음을 시사한다. 그러므로 간호관리자들은 간호사들의 전문성을 신장시키고, 자율성을 보장하면서 간호사가 자부심을 가지고 업무에 임할 수 있도록 다양한 행정적 지원 방안을 수립하고, 전문직자아개념 향상을 위한 교육프로그램을 개발하여 적극적으로 활용하여야 할 것이다. 본 연구 결과를 기초로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 병원의 규모와 지역이 다른 병원을 대상으로 본 연구의 변인들에 대하여 반복 또는 비교연구 할 것을 제언한다.
- 신입간호사 및 근무경력 3년 이하의 간호사들을 대상으로 한 전문직자아개념의 강화를 위한 교육이 지속적으로 시행되어야 할 것이다.
- 중, 소규모 종합병원 5년이상 7년미만 근무간호사들의 조직몰입 및 직무만족도 향상을 위하여 효율적인 인적자원관리



방안 및 보수와 관련된 합리적인 행정적 지원방안이 수립 될 필요가 있다.

## 참고문헌

- 고명숙 (2003). 간호사의 조직몰입에 관한 일 연구. *간호행정 학회지*, 9(2), 171-182.
- 고순희, 정복례 (2004). 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족. *간호행정학회지*, 10(3), 335-344.
- 고현주 (2004). *임상간호사의 전문직업성, 보상, 시장지향성과 직무만족도간의 관계 연구*. 고려대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 김수연 (2002). *수술실 간호사의 전문직자아개념, 비판적 사고 성향과 간호업무 수행에 관한연구*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 김정아 (1997). *간호사의 보상적합도와 직무몰입 조직몰입 정도간의 관계 연구*. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 김주선 (2001). *임상간호사의 전문직자아개념과 이직의도에 관한 연구*. 한양대학교행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 박보근 (2001). *종합병원 간호사의 전문직자아개념과 간호업무 수행에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 박현희, 박경숙, 염영희, 김경희 (2006). 임상간호사의 과외와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *대한 간호학회지* 36(2), 244-254.
- 백기복 (2002). *조직행동 연구: 조직과 인간의 새로운 만남*. 서울: 창민사.
- 서보경 (1995). *간호사의 전문직자아개념과 직무만족도 관계에 관한 연구*. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 송경애, 노춘희 (1996). 임상간호사의 전문직자아개념에 관한 연구. *대한간호학회지*, 26(1), 94-106.
- 신유근 (1991). *조직론*. 서울: 다산출판사.
- 신유근 (1997). *인간존중의 경영: 조직행위론적 접근*. 서울: 다산출판사.
- 양창삼 (1994). *조직이론*. 서울: 박영사.
- 이병숙 (2002). 임상간호사의 간호조직문화 지각에 따른 조직몰입 및 직무만족. *대한간호*, 41(6), 67-81.
- 이숙자 (2004). *프리셉터와 신규간호사의 전문직자아개념과 역할갈등에 관한 연구*. 경희대학교 대학원석사학위논문, 서울.
- 이영현 (1995). *간호사의 전문직자아개념과 근무성적에 관한 연구*. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 이혜경 (2000). *간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 정영지 (1998). *임상간호사의 전문직자아개념과 간호업무 수행의 관계*. 계명대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 조결자, 송미령 (1997). 간호학생의 간호관 형성과 변화양상. *간호행정학회지* 3(1), 17-35.
- Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses*: Master of Educational Thesis, University of Newcastle, Australia.
- Geiger, J. W. K., & Davit, J. S. (1988). Self-Image and Job Satisfaction in Varied Settings: *Nursing Management*, 19(12), 50-58.
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: The case of Certified Nurse-Midwives: *Journal of Business Research*, 57(9), 1042-1053.
- Hardy, C., & leiba-O'Sullivan, S. (1988). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Hum Relat*, 51, 451-483.
- Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985). *Conceptual Bases of Professional Nursing*: Lippincott Company.
- Mowday, R. T., & Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment.: *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). Absenteeism and turnover of hospital employees. *Greenwich, CT: JAI press*
- Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1986). *Nurse and work satisfaction: an index for measurement*. Ann Arbor, MI : Health Administration Press Perspectives.
- Wilson, B., H., & Laschinger, K. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. A Test of Kanter's Theory of Structural Power in Organizations. *Journal of Nursing Administration*, 24(4), 39-47.

# The Relationship between Professional Self-Concept, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Clinical Nurses

Kim, Won Kyung<sup>1)</sup> · Chung, Kyung Hee<sup>2)</sup>

1) Continuing Education Center, Nambu University

2) Assistant Professor, Department of Nursing Science, Nambu University

**Purpose:** This study is descriptive survey to offer basic data of nursing management practice as identify the relationship between Professional Self-Concept, Organizational Commitment and Job satisfaction, whom nurses work general hospitals less than 250 beds. **Methods:** The subjects in this study were random sampling 320 nurse who worked in 9 general hospital in G city that had less than 250 beds, data was collected from 10 to 30 in Apr, 2007. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, t-test, ANOVA, Scheffé test. **Results:** Level of Professional Self-Concept of nurses was average 2.60 point, level of Organizational Commitment of nurses showed 2.83 point, level of Job Satisfaction of nurses showed 2.73 point. There was a statistically significant difference at Professional Self-Concept of nurses as general characteristics showed a marriage state, position, work place, clinical career. There was a statistically significant difference at Organizational Commitment of nurses as general characteristics showed a marriage state, position, clinical career. There was a statistically significant difference at Job Satisfaction of nurse as general characteristics showed a marriage state, position, clinical career. There were highest correlation Organizational Commitment with Job Satisfaction( $r=.536$ ,  $p<.001$ ), also high correlation Organizational Commitment with Professional Self-Concept( $r=.478$ ,  $p<.001$ ). And there were high correlation Job Satisfaction with Professional Self-Concept( $r=.422$ ,  $p<.001$ ). **Conclusions:** As integrate of the study result showed the Professional Self-Concept had correlation to Organizational Commitment and Job Satisfaction, specially as relation those valuables with general characteristics of subjects, it strongly need to develop educational program for improving Professional Self-Concept with supporting of variety administration for developing human resource for nurses who are not married, low position in hospital, short career, or worked in inpatient wards.

**Key words :** Professional self-concept, Organizational commitment, Job satisfaction, Nurses

• Address reprint requests to : Chung, Kyung Hee

Department of Nursing Science, Nambu University

864-1, Wealkye-dong, Gwangsan-gu, Gwangju 506-824, Korea

Tel: 82-62-970-0066 Fax: 82-62-970-0118 E-mail: biola@nambu.ac.kr