

전문병원 간호사의
전문직 자아개념과 조직몰입

연세대학교 간호대학원

간호관리와 교육전공

고 유 미

전문병원 간호사의
전문직 자아개념과 조직몰입

지도 김 인 숙 교수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함


2011년 6월 일

연세대학교 간호대학원


간호관리와 교육전공

고 유 미

고유미의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 김 인 숙 

심사위원 고 일 선 

심사위원 강 경 타 

연세대학교 간호대학원

2011년 월 일

감사의 글

본 논문이 완성되기까지 저에게 관심과 사랑을 가지고 지도와 격려를 아끼지 않으셨던 많은 분들에게 진심으로 고마움을 전합니다. 논문을 처음 계획할 때부터 많은 어려움을 느끼고 방향을 잡지 못할 때 저에게 방향을 제시해 주시고 용기를 주었던 많은 분들의 관심과 지지는 제가 논문을 완성할 수 있게 해 준 원동력이었습니다.

대학원에 입학한지 벌써 2년하고도 절반이 지났습니다. 시간이 참 빨리도 지나가 버렸다는 느낌인데, 돌이켜 생각해 보면 그 길을 걷는 동안에는 많이 힘겹고 어려운 순간들이었습니다.

많이 부족한 저를 늘 격려해주시고 논문을 끝까지 완성할 수 있게 해 주신 김인숙 교수님께 말로 다할 수 없는 감사를 드립니다. 교수님의 인내와 지도가 없었다면 논문을 완성할 수 없었을 것입니다.

부족한 부분에 대한 예리한 지적과 오타까지도 직접 고쳐주셨던 세심함으로 관심과 사랑을 보여주셨고 항상 할 수 있다는 희망과 용기를 북돋아 주셨던 고일선 교수님, 강경화 교수님께 진심으로 감사드립니다.

바쁜 시간을 내서 직접 만나주시고, 설문에 협조해주신 여러 병원의 간호 부서장님들과 많은 간호사분들 특히, 서울나우병원 동료들에게 마음깊이 감사드립니다.

지나온 2년 동안 늘 주위에 소중한 사람들이 있었습니다. 늘 곁에서 든든히 잡아주고 사랑해준 남편 박정욱과 아들 재민 또 작년에 태어난 연희, 공부를 계속할 수 있도록 여러모로 도움을 아끼지 않으신 친정 부모님과 시부모님, 또 옆에 살면서 지속적인 관심과 사랑으로 도움을 주신 세미이모, 또 여러 이모들 모두에게 항상 감사했던 기억을 잊지 않겠다는 약속을 전합니다.

살아오면서 가장 힘들었던 순간마다 저를 위해 기도해주시는 가족과 따뜻한 위로의 말로 격려해주시는 직장 선배와 동료, 후배들은 제가 앞으로 나갈 수 있는 힘이 되었습니다. 많은 분들께 받은 소중한 사랑으로 완성된 이 논문이 전문병원과 많은 간호사들에게 도움이 되기를 소망하며, 이제부터는 또 다른 시작을 준비하면서 대학원 과정 중에 배웠던 것을 실천할 수 있는 진정한 전문가가 되기 위해 최선을 다하겠습니다.

2011년 6월

고 유 미 올림

차 례

표차례	iii
국문요약	iv
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	2
3. 용어의 정의	3
II. 문헌고찰	4
1. 전문직 자아개념	4
2. 조직몰입	8
3. 전문직 자아개념과 조직몰입과의 관계	11
III. 연구방법	13
1. 연구 설계	13
2. 연구 대상	13
3. 연구 도구	13
4. 자료수집 기간 및 방법	15
5. 자료 분석 방법	15
IV. 연구결과	16
1. 대상자의 인구사회학적 특성	16
2. 대상자의 근무관련 특성	18

3. 대상자의 전문직 자아개념	22
4. 대상자의 조직몰입	25
5. 대상자의 전문직 자아개념과 조직몰입과의 관계	28
6. 대상자의 인구사회학적 및 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념	29
7. 대상자의 인구사회학적 및 근무관련 특성에 따른 조직몰입	32
V. 논의	35
VI. 결론 및 제언	40
참고문헌	43
부 록	49
영문초록	54

표 차례

표 1. 대상자의 인구사회학적 특성 분포	17
표 2. 대상자의 근무관련 특성 분포	19
표 3. 대상자의 전문직 자아개념 정도의 전체 영역별 평균과 표준편차	22
표 4. 대상자의 문항별 전문직 자아개념 정도	24
표 5. 대상자의 조직몰입 정도의 전체 영역별 평균과 표준편차	25
표 6. 대상자의 문항별 조직몰입 정도	27
표 7. 대상자의 전문직 자아개념과 조직몰입과의 관계	28
표 8. 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도	29
표 9. 대상자의 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념 정도	31
표 10. 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 정도	32
표 11. 대상자의 근무관련 특성에 따른 조직몰입 정도	34

국 문 요 약

전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입

본 연구는 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입의 정도와 관련성을 파악하여, 전문직 자아개념과 조직몰입을 높일 수 있는 방안을 모색해 보고, 효과적인 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하기 위한 목적으로 시행된 서술적 상관관계 연구이다.

연구 대상자는 서울 및 경기도 소재 관철·척추 전문병원에 근무하는 간호사 168명으로 2011년 3월 28일부터 4월 8일까지 진행하였다. 구조화된 설문지를 사용하였으며, 전문직 자아개념을 측정하기 위해 Arthur(1992)가 개발한 도구를 김수연(2002)이 수정·보완한 도구와 조직몰입을 측정하기 위해 Mowday, Streers & Porter(1979)가 개발한 도구를 박지원(2002)이 수정·보완한 도구를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS Win 18.0 program을 이용하여 서술적 통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, 사후검증으로 Scheffé test를 이용하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1. 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 정도는 108점 만점에 평균 73.73점이었고, 평균평점은 4점 만점 중 2.76점으로 평균이상이었다. 전문직 자아개념의 하위영역별 '전문적 실무'는 44.80점(평균평점 2.83점), '의사소통'은 10.89점(평균평점 2.74점), '만족감'은 18.03점(평균평점 2.60점) 순으로 '전문적 실무'에 대한 전문직 자아개념이 가장 높게 나타났다. 전문직 자아개념의 '전문적 실무'의 하위영역별 점수는 '기술' 14.26점(평균평점 2.89점), '융통성' 19.86점(평균평점 2.86점), '지도력' 14.26점(평균평점 2.70점)으로 '기술'이 '융통성'이나 '지도력'보다 높게 나타났다.

2. 전문병원 간호사의 조직몰입 정도는 총 75점 만점에 46.91점이었고, 평균평점은 5점 만점 중 3.13점으로 보통이었다. 조직몰입의 하위영역별 점수는 '애착' 19.66점(평균평점 3.28점), '동일시' 18.66점(평균평점 3.11점), '근속' 8.60점(평균평점 2.87점) 순으

로 ‘애착’이 가장 높았다.

3. 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입 관계는 전문직 자아개념 정도가 높을수록 조직몰입이 높았다. 전문직 자아개념의 하위영역에서는 만족감, 융통성, 기술, 지도력 순으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높았다.

4. 35세 이상의 전문병원 간호사가 35세 미만의 간호사보다 전문직 자아개념이 높았고($t=-4.644, p<.001$), 미혼자보다 기혼자가($t=-4.194, p<.001$), 종교가 없는 간호사보다 종교가 있는 간호사가 전문직 자아개념이 높았다($t=2.927, p<.01$). 교대 근무자보다 고정 근무자가($t=3.405, p<.01$), 일반간호사보다 책임간호사 이상이 더 높았으며($t=-5.126, p<.001$), 연봉 3000만원 미만보다 3000만원 이상이 전문직 자아개념이 높았다($t=-4.943, p<.001$). 사후검증결과, 5년 이상인 간호사가 5년 미만인 간호사보다 전문직 자아개념이 높았고($F=14.185, p<.001$), 외래 근무 간호사가 수술실 및 병동 근무 간호사보다 전문직 자아개념이 높았다($F=3.278, p<.05$).

5. 35세 이상의 전문병원 간호사가 35세 미만의 간호사보다 조직몰입이 높았고($t=-2.690, p<.01$), 미혼자보다 기혼자가($t=-2.593, p<.05$), 일반간호사보다 책임간호사 이상이 조직몰입이 높았다($t=-2.913, p<.01$). 3000만원 미만 보다 3000만원 이상이($t=-2.201, p<.05$), 이직의도가 있는 간호사보다 이직의도가 없는 간호사가 조직몰입이 높았다($t=-5.224, p<.001$). 사후검증결과, 외래 근무 간호사가 수술실 및 병동 근무 간호사보다 조직몰입이 높았다($F=3.322, p<.05$).

본 연구 결과에 의하면, 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 정도는 평균이상이었고 조직몰입 정도는 보통으로 나타났으며, 전문직 자아개념 정도가 높을수록 조직몰입이 높게 나타났다.

따라서, 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 향상을 위해 임상에서 확신을 가지고 사용할 수 있는 기술과 지식습득을 위한 지속적인 교육프로그램이 제공되어야 한다.

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 우리나라에서는 각각의 의료기관들이 환자의 요구에 따라 병원 서비스를 다양화하고 차별화된 의료서비스를 제공하기 위해 많은 노력을 기울이며 여러 가지 경영전략들을 내세우고 있는데(김미선, 박하영, 2006), 환자가 접근하기 쉽고 병원의 인력이나 규모가 작기 때문에 효율적으로 관리하기 쉬운 전문병원이 주목을 받게 되었다. 또한 중소병원의 전문병원체제로의 변화는 표준화되고 집중적인 의료서비스를 통해 의료자원소모를 최소화하고 경영수익의 효율화를 가져오면서(박선희, 2006), 여러 분야의 전문병원들이 많이 생겨나게 되었다.

전문직으로서 간호사가 건강 서비스를 대상자의 요구에 부응하여 수준 높은 간호를 제공하는데 있어 간호사의 긍정적인 자아개념이 중요한 영향을 미친다고 하였다(원진희, 2008). 업무수행능력을 높여주는 태도와 밀접한 관련성을 갖는 전문직 자아개념은 현재 당면한 간호문제 해결을 위한 하나의 전략이 되고 있으며(한상숙, 김명희, 윤은경, 2008), 병원조직의 성과를 높이는 방법으로 다양한 전문 인력들의 확고한 전문직 자아개념의 정립이 필요하다고 하였다(김원경, 2007).

전문직 자아개념이란 전문직업인으로서 자기 자신에 대한 정신적 지각을 말하며(Geiger & Davit, 1988), 간호사의 전문직 자아개념이란 전문직 간호사로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다(Arthur, 1992). 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자신에 대한 자아개념과 자존감, 자신감이 향상되어 직무만족도가 높고, 간호발전에 기여하는 반면, 전문직 자아개념이 낮은 간호사는 직무만족도가 낮아 전문직 역할 수행을 하는데 장애요인이 된다(서동희, 2002).

조직을 효과적으로 관리하기 위해서는 조직구성원의 개인목표와 조직목표를 통합시켜서 조직의 유효성을 제고해야 하므로, 조직구성원의 조직에 대한 태도를 나타내는 조직몰입은 연구관심이 되어왔다(박지원, 2002). 조직몰입이란 현 조직에 계속 남아 있으려는 경향으로 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 애착심을 나타내는 것이라고 정의하였다(Mowday, Streers & Porter, 1979). 조직몰입은 조직의 목표달성과

구성원의 직장생활 만족에 큰 영향을 미치기 때문에 조직 내에서 개인의 욕구 충족을 위한 전제가 된다(신유근, 1997). 최근병원의 규모가 다양화, 전문화 방향으로 변화하고 있는 의료 환경에서 살아남기 위해서는 조직의 목표와 가치에 완전히 몰입하는 구성원들이 많을수록 조직성과가 향상되므로 병원행정가들은 병원구성원들이 조직에 몰입할 수 있는 작업환경을 조성해 주어야 한다(한용희, 손인순, 박광옥과 강경화, 2010).

전문직 자아개념과 조직몰입간의 관계는 긍정적인 전문직 자아개념을 가진 간호사일수록 자신의 직업에 만족하고, 간호업무 수행능력과 업무성과가 높고 조직몰입도 높다고 하였다(김원경, 2007; 김정엽, 2010; 원진희, 2008)

지금까지 국내에서 수행된 전문직 자아개념과 관련된 선행 연구는 전문직 자아개념과 임상수행능력(임은아, 2009), 직무만족(임세영, 2009), 역할갈등(이숙자, 2004), 이직의도(김주선, 2001)등 대부분 600병상 이상의 3차 의료기관에 근무하는 간호사들을 대상으로 이루어졌으며, 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구(김원경, 2007), 노인 병원 간호사를 대상으로 한 연구(강순영, 2009; 조은주, 2006) 등, 극히 소수에 불과하였으며, 100병상 미만의 전문병원 간호사를 대상으로 한 연구는 찾아볼 수 없었다.

이에 본 연구자는 관리자로서 근무하면서 간호사들이 긍정적인 자아개념을 가지고 병원조직에 몰입할 수 있는 방안이 필요 하였다. 이에 관철·척추 전문병원 간호사들을 대상으로 전문직 자아개념과 조직몰입 정도와 관계를 파악하여, 전문직 자아개념과 조직몰입을 높일 수 있는 방안을 모색해 보고, 효과적인 인적자원관리를 위한 기초자료를 마련하고자 본 연구를 수행하였다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입을 파악하고, 관련성을 분석하여 간호사들의 전문직 자아개념과 조직몰입 증대방안을 모색하고, 인적자원관리에 도움을 주기 위함이다.

이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 전문병원 간호사의 전문직 자아개념, 조직몰입정도를 파악한다.
- 2) 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입과의 관계를 파악한다.
- 3) 전문병원 간호사의 인구사회학적 특성과 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념 정도, 조직몰입정도의 차이를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 전문병원

이론적 정의 : 병원급 의료기관 중에서 특정 진료과목이나 특정 질환 등에 대해 난이도 높은 진료를 하는 병원(의료법 제 3조의 5)을 말한다.

조작적 정의 : 본 연구에서는 보건복지부 지정 전문병원 중 관절·척추 전문병원을 말한다.

2) 전문직 자아개념

이론적 정의 : 전문직 간호사로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해 (Arthur, 1992)를 말한다.

조작적 정의 : 본 연구에서는 Arthur(1992)가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 도구(Professional Self-Concept of Nurse Instrument: PSCNI)를 김수연(2002)이 수정·보완한 전문직 자아개념 도구로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다.

3) 조직몰입

이론적 정의 : 현 조직에 계속 남아 있으려는 경향으로 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것이다(Mowday, Steer & Poter, 1979).

조작적 정의 : 본 연구에서는 Mowday 등이 개발한 조직몰입 측정도구 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 박지원(2002)이 수정·보완한 조직몰입 도구로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 전문직 자아개념

전문직이란 일반적인 직업에 비해 상대적으로 이론적이고, 체계적인 지식 및 기술을 갖추고 있으면서, 독특한 직업단체, 직업윤리, 직업문화를 형성하고 있을 뿐만 아니라 사회에 대해서 봉사 지향적인 직업으로 일반 직업에 비해 고도의 직업적 자율성을 사회적으로 보장받는 직업을 말한다(한용희 등, 2010).

전문직으로서 간호사가 수준 높은 간호를 제공하는데 긍정적인 자아개념이 중요한 영향을 미치며(원진희, 2008), 자아개념은 자기 자신과 환경에 대한 지각을 통해서 형성된 견해로서 신념의 체계라고 할 수 있으며, 긍정적인 자아개념은 긍정적인 자아평가와 자기 존중, 자기수용과 동일하고 부정적 자아개념은 부정적 자아평가와 자기혐오, 자존감 결여 등과 동의어가 된다(이혜은, 2007).

전문직 종사자가 효율적으로 직무를 수행하기 위해서는 그 직업에 대한 확고한 신념과 태도 및 지각이 중요한 작용을 하게 되며(이미현, 2004), 간호사는 전문직 간호에 대한 뚜렷한 철학의 정립과 창의력 등이 업무수행에 발휘 될 수 있어야하며, 직업에 대한 가치관을 재확립해야 한다고 하였다(성기월, 2002).

전문직 종사자들의 직업에 대한 태도를 총괄하는 것을 전문 직업성이라 하며(고현주, 2004), 간호전문직관은 전문직으로서 그 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 간호활동, 그 직분 자체에 대한 직업 의식적 견해이나(Weis & Schank, 2000), 우리나라에서는 최근까지 간호전문직 태도라는 용어로 사용되어왔다. 전문직 자아개념은 간호전문직관의 하위영역으로(한상숙, 김명희, 윤은경, 2008), 전문직 자아개념은 전문직 간호사로서의 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다(Arthur, 1992).

간호사는 자신의 자아가 확고하고 건강해야 하며, 간호전문직 이념을 확립하고 대상자에게 만족감을 주는 간호를 제공해야 한다고 하였다(차인자, 2008). 따라서 다양한 전문 직종이 있는 의료현장에서 간호사들이 다른 전문직들과 조화를 이루며 직무를 수행하기 위해서는 다른 전문직에 필적할 만한 전문직 자아개념을 소유하는 것이

중요하다. 생산적인 전문직 자아개념은 간호사 스스로가 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적인 때에 생겨나며, 부정적인 자아개념은 전문직 역할 수행에 필수적인 요인인 독립성을 방해한다고 하였다(Leddy & Pepper, 1985).

Arthur(1992)는 간호사의 전문직 자아개념을 전문적 실무, 만족감, 의사소통의 세 가지 영역으로 구분하였다. 전문적 실무는 다시 세부영역으로 지도력, 기술, 융통성으로 나누어 평가하였다. 전문적 실무에는 간호사가 다른 사람을 지도하고 인도하는 지도력, 자신의 업무를 유능하게 수행하는 기술, 자신의 상황을 잘 활용하고 최선을 다하는 융통성이 포함된다. 만족감은 자신의 업무에 대한 만족감과 즐거움을 느끼는 정도를 나타내며, 의사소통은 다른 사람과의 공감, 열린 마음과 이해심, 자기주장 등의 특성을 나타낸다고 하였다.

또한, 전문직 자아개념은 간호사의 현재와 미래에 실무와 교육, 환자간호에 영향을 준다고 하였다. 전문직 자아개념이 긍정적인 간호사는 환자간호에 있어 긍정적인 방식 사용하고, 전문직 자아개념이 긍정적이지 못한 간호사는 환자간호에 있어서 부정적인 방식을 사용하게 되므로 긍정적인 전문직 자아개념을 스스로 가질 수 있도록 교육되어야 한다고 하였다(Arthur, 1992, 2007).

전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감과 자신감, 그리고 자신에 대한 자아개념이 향상되어 전문직의 발전과 생산성의 향상을 가져오며(Fraham, 1995; Brighid, 1992), 전문직 자아개념의 발달은 교육, 실무, 연구와 관련된 상호작용으로 일어나는 자아전환의 과정으로서 대상자의 일반적 특성에 따라 다를 수 있으며, 업무 수행 및 직무만족과도 밀접한 관련이 있다고 하였다(김명화, 2000).

전문직 자아개념은 조직 구성원의 업무에 대한 태도와 행위에 긍정적인 영향을 미치는 요인(박보근, 2001)으로 전문직 자아개념의 관련성 연구로는 자기 효능감(최은영, 김건호, 2000; 임세영, 2009), 직무만족(임세영, 2009; 서동희, 2002), 역할수행(정성미, 2003), 간호업무 수행정도(김수연, 2002; 박보근, 2001; 임은아, 2009), 이직의도(김주선, 2001), 보상적합도(김정아, 1997), 소진(조은주, 2006), 조직몰입(김원경, 2007; 김정엽, 2010)등의 연구가 보고 되었다. 즉 전문직 자아개념이 높을수록 자기효능감, 직무만족, 역할수행이 높아졌으며, 전문직 자아개념이 높게 나타날수록 이직의도와 소진은 낮아졌고, 전문직 자아개념이 높으면 간호업무 수행도와 조직몰입이 높아졌다. 또한 보상이 적합하면 전문직 자아개념은 높게 나타났다.

간호사는 전문인으로 자기 발전은 물론 간호전문직 발전을 위해 끊임없는 노력을 기울여야 하며, 이를 위해 창의적인 교육과정 이외에 바람직한 간호 전문직 자아개념과 직무만족을 높이는 교육이 필요하다고 하였다(Leddy & Pepper, 1985). 전문직 자아개념이 근무부서, 동료, 및 상사와의 관계, 조직의 정책 등의 조직적 요인과 전문직에 대한 신념에 의해 발달되며 공식적인 학교교육 기간과 지속적인 직업생활을 통해 형성된다고 하였다(Geiger & Davit, 1988). 최진과 박현주(2009)의 연구에서는 일정기간의 임상경력과 학업과정이 병행되어야 전문직 자아개념이 향상된다고 하였다. 또한, 간호사의 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있도록 동료 또는 전문가의 상담과 임상에서 확신을 가지고 사용할 수 있는 기술과 지식 습득을 위해 지속적인 교육프로그램이 제공되어야 한다고 하였다(Cowin, Jonson, Craven, & Marsh, 2008).

전문직 자아개념과 관련 있는 요인으로 연령, 결혼상태, 경력(김주선, 2001; 박보근, 2001; 임은아, 2009; 임세영, 2009), 종교, 최종학력, 직위, 연봉(성기월, 2002; 서동희, 2002; 정성미, 2003; 정연화, 2007)등이 제시되었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 중소병원 간호사를 대상으로 한 김원경(2007)연구에서 미혼자보다는 기혼자가 높았고, 직위는 일반간호사보다 수간호사가 전문직 자아개념이 높았다. 일반병동보다 특수부서에서 근무하는 간호사가 높았으며, 총 임상경력이 7년 이상인 간호사들에서 전문직 자아개념 정도가 높게 나타났다.

수술실 간호사를 대상으로 한 임세영(2009)연구에서는 40세 이상 간호사가 전문직 자아개념이 가장 높았고, 남성보다 여성이 높았으며, 종교가 있는 간호사가 없는 간호사보다 높았다. 석사졸업 이상에서 전문직 자아개념이 높았으며, 수술실 총 경력은 10년 이상에서 높았고, 낮번 근무자가 교대근무자보다 높았으며, 연봉 4천만원 이상 받는 간호사가 4천만원 미만 받는 간호사보다 전문직 자아개념이 높은 것으로 파악되었다. 노인 병원 간호사를 대상으로 한 강순영(2009)의 연구에서는 전문직 자아개념이 30-39세가 가장 높았고, 경력은 15년 이상이 가장 높았으며, 이직경험은 있는 경우가 이직경험이 없는 경우보다 높게 나타났다. 향후 근무예정기간은 1년-5년 미만이 가장 높게 조사되었고 근무하는 병원의 특성 중에서는 100병상 이상의 병원에 근무하는 간호사의 전문직 자아개념이 50-100병상 미만에서 근무하는 간호사보다 높았다.

요약하면 전문직 자아개념이 높은 간호사일수록 직무만족이 높았고 업무수행도 높았으며, 이직의도와 소진은 낮아지고 조직몰입은 높게 나타났다. 전문직 자아개

념이 높은 간호사는 자존감, 자신감 및 자아개념이 모두 향상되어 직무만족과 조직몰입 등 간호의 생산성에 영향을 미친다고 하였다(송경애, 노춘희, 1996).

2. 조직몰입

조직몰입은 자기가 속한 조직에 대해 자신을 동일시하고 일체감을 가지고 애착심을 나타내는 것으로서, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용을 나타내고 조직을 위해 애쓰려는 의지와 조직구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다(정현우, 2007) 일반적으로는 조직에 대한 조직 구성원의 태도로 파악되며, 조직 구성원이 자신이 속한 조직에 대하여 충성심을 느끼는 정도를 의미하는 것으로서 조직과 개인에게 긍정적인 요인으로 알려져 있다(이정훈, 2002).

Mowday, Streers & Porter(1979)는 조직몰입이란 현 조직에 계속 남아 있으려는 경향으로 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것이라고 정의하였다. 조직몰입 개념 속에 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용감, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구의 3가지 개념이 포함되어 있다고 하였다. 그리고 그들이 개발한 모형에서 조직몰입의 세 가지 측면-동일시, 충성, 근속-은 조직구성원의 애착에 책임이 있음을 시사하고 조직몰입이 직무성과, 결근, 이직 등과 관련이 있음을 발견하였다.

Buchanam(1974)은 조직몰입이란 조직의 목표 및 가치관과 관련된 조직의 역할 그리고 조직 그 자체에 대한 열렬한 애착을 의미하며, 그 개념 속에는 개인과 조직의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이려는 동일시, 개인이 조직체의 작업과 역할에 심리적으로 몰입하거나 몰입하려는 관여, 조직에 대한 강한 집착과 애착인 충성심의 세 가지 구성요소가 포함되어 있다고 하였다.

간호학에서의 조직몰입은 간호사를 대상으로 리더십, 임파워먼트와 직무만족, 이직 의도 등 다양한 관계분석을 통해 간호조직을 평가하고, 간호사들의 태도와 행동을 이해하는 지표로 활용되고 있다(김미란, 2007).

간호사의 조직몰입은 개인적 특성, 직무특성과 조직적 특성에 의해 영향을 받으며, 그 관련요인 또한 매우 복잡적이고 다양하므로 긍정적이고 강한 조직은 조직구성원들의 참여와 몰입을 고무시켜 생산성 향상이나 조직의 결속 등과 같은 구체적인 조직의 성과를 가져오게 하여, 간호사들로 하여금 환자간호에 몰입하고 조직과정에 적극적으로 참여하게 함으로 질적 간호를 제공할 수 있다고 하였다(박지원, 2002). 양질의 간

호는 간호사가 자신에게 주어진 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 여건이 갖추어졌을 때 가능하며, 이것은 간호사가 병원의 구조적, 행정적 환경에의 숙달과 충분한 임상경험을 통하여 조직에 몰입될 수 있을 때 가능하다고 하였다(고명숙, 2004).

병원 경영비용에 많은 비중을 차지하는 간호사들이 자기직업에 애착을 갖고 병원의 철학과 운영방법을 잘 이해하면서 병원을 떠나지 않고 계속 근무하기 위해서는 조직몰입을 높여 이직률을 낮추고 강한 책임감과 긍지로 소속감을 높여야 한다고 하였다. 또한, 간호의 질과 업무성과를 높이게 되고 나아가 의료서비스의 질을 향상시키는 데 기여할 수 있다고 하였다(이은원, 2007).

임상 간호사를 대상으로 한 김미란(2007)의 연구에서 조직몰입의 강화가 간호사의 이직의도에 영향을 주어 이직을 예방하고 관리할 수 있다고 하였으며, 염영희(2006)의 연구에서는 조직몰입을 높임으로써 간호조직의 이직을 줄일 수 있다고 하였다. 중환자실 신규간호사들을 대상으로 한 양애선(2008)의 연구에서는 직무만족이 높으면 조직몰입은 높고 이직 의도는 낮아진다고 하였다. 조직몰입은 간호사 이직률에서 강력한 예측요인이 되고 있으며(Cheryl, 2007), 간호사 이직과 관련된 많은 연구에서 다루었던 직무만족 요인보다 더 강한 예측요인으로 나타났다(Griffethl, Hom, & Gaertner, 2000).

조직몰입과의 관련성 연구로는 조직몰입이 높을수록 직무만족이 높으며(구옥희, 2000; 이해경, 2001), 임파워먼트가 잘 되어 있을수록 조직몰입이 높았다(염영희, 2006; 권영희, 2003). 또 외향적인 성격일수록 조직몰입은 높았으며(이호경, 2005), 조직몰입이 높으면 이직의도는 낮았다(나정자, 2000; 정수미, 2005).

조직몰입과 관련 있는 요인으로는 연령이 높고 근무경력과 학력이 높을수록 조직몰입이 높았으며(고명숙, 2004; 김정엽, 2010; 안혜경, 강인순, 2006; 지미자, 2003), 미혼인 간호사보다 기혼인 간호사가 조직몰입이 높았다(김원경, 2007). 종교가 없는 사람보다 종교가 있는 사람이 높았고, 병동 및 특수부서 근무자보다 외래 근무자가 조직몰입이 높았다(박지원, 2002; 이은영, 2010). 직위가 높을수록(김정엽, 2010, 한용희 등, 2010), 연봉이 많을수록 조직몰입이 높았다(이호경, 2005; 차인자, 2008). 또한, 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다(김미란, 2007; 한용희 등, 2010).

요약하면, 조직몰입은 조직에 대한 조직 구성원의 태도로서 긍정적이고 강한 조직은 조직구성원들의 참여와 몰입을 고무시켜 조직의 성과를 가져오게 된다(박지원, 2002).

조직몰입은 연령, 근무경력, 결혼상태, 근무부서, 직위 등이 관련요인이며, 조직몰입이 높으면 직무만족이 높고, 이직의도를 감소시킨다고 하였다. 효율적인 인적자원관리를 위해서는 조직몰입과 관련된 변수들을 적절히 활용해야 한다(Bateman & Organ, 1983).

3. 전문직 자아개념과 조직몰입과의 관계

간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입은 간호사로서 자기 자신에 대한 정신적 지각을 가지고, 자신의 업무에 대해서 스스로 느낌과 견해를 통해 현재의 조직에 계속 남아 있으면서 조직에 충성하고 열성적으로 조직에 개입하면서 조직과 동일시하려는 개인의 의지를 말한다(Allen & Meyer, 1990).

250명상 미만의 중, 소규모 종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 한 김원경(2007)의 전문직 자아개념과 조직몰입의 연구에서 전문직 자아개념과 조직몰입은 순 상관관계를 가지며, 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 전문직 자아개념의 하위영역과 조직몰입은 만족감영역과 전문적 실무영역은 유의하였으나, 의사소통영역은 유의하지 않았다. 간호사의 조직몰입이 높아지면 간호업무성과를 높이는 동시에 간호서비스의 질을 높여 환자만족을 증대시키고, 결과적으로 병원의 효율성을 극대화할 수 있게 되므로 조직성과에 있어 전문직 자아개념이 중요하다고 하였다.

수술실 간호사를 대상으로 한 연구에서도 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높다고 하였으며(원진희, 2008), 보험심사 간호사를 대상으로 한 김정엽(2010)의 전문직 자아개념과 조직몰입 연구에서 보험심사 간호사는 일반간호사와 다른 업무특성으로 인해 역할갈등, 직무 스트레스 및 소진을 경험하고 있고, 이는 또한 조직몰입과 직무만족에 영향을 주고 있었다. 전문직 자아개념과 조직몰입은 순 상관관계를 나타냈으며, 전문직 자아개념의 하위영역에서는 만족감, 전문적 실무, 의사소통 순으로 모두 유의한 순 상관관계를 보였다. 즉, 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높았으며, 전문직 자아개념의 하위영역인 만족감, 전문적 실무, 의사소통이 높을수록 조직몰입이 높게 나타났다.

생활체육지도자를 대상으로 한 정동화(2001)의 전문직 자아개념과 조직몰입 연구에서도 전문직 자아개념은 조직몰입에 영향을 미치며, 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높았다. 구체적으로 전문직 자아개념의 하위영역인 전문적 실무, 만족감, 의사소통 모두 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다.

요약하면, 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감, 자신감 및 자아개념 등이 향상되어 직무만족과 조직몰입을 높여 간호의 생산성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였

는데(Cowin et al., 2008), 전문직 자아개념이 높아질수록 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있었다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 관절·척추 전문병원에 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 전문직 자아개념과 조직몰입의 정도를 파악하고 이들의 관련성을 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 보건복지부 지정 서울과 경기도에 소재해 있는 100병상 미만의 4개의 관절·척추 전문병원에 근무하고 있는 면허 간호사로 본 연구 목적을 이해하고 본 연구에 참여를 동의한 대상자를 임의 표출하였다.

표본수를 결정하기 위하여 Cohen의 표본 추출 공식에 따른 sample size 계산 프로그램인 G*power 3 프로그램을 이용해 그룹 수 2, 유의수준 0.05, 효과크기 0.5, 검정력 0.90을 입력한 결과 표본크기가 140명으로 산출되었다. 따라서 본 연구에서는 대상자 탈락을 고려하여 168명을 선정하였다.

3. 연구 도구

본 연구에 사용된 도구는 구조화된 질문지로서, 내용은 전문병원 간호사의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성 21문항, 전문직 자아개념 측정도구 27문항, 조직몰입 측정도구 15문항을 포함하여 총 63문항으로 구성되었다.

(1) 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성

전문병원 간호사의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성은 본 연구자가 문헌고찰을 기반으로 개발한 것으로 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력과 총 근무경력, 근무부서,

급여수준, 직위, 간호직을 택한 동기, 현재의 병원을 택한 이유, 현 근무지 만족도, 이직경험, 이직의도, 향후 근무예정기간 등 21문항으로 구성하였다.

개발된 도구 내용의 내용타당도를 확인하기 위하여 간호학 교수 3인의 자문을 받아 수정·보완하였다.

(2) 전문직 자아개념

전문직 자아개념 측정도구는 Arthur(1992)가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 측정도구를 송경애와 노춘희(1996)가 번안하고, 김수연(2002)이 수정·보완한 도구를 이용하였다. 이 도구는 총 27문항으로 전문직 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 세 영역으로 구성되어 있다. 각 문항마다 ‘그렇다’ 4점, ‘그런 편이다’ 3점, ‘그렇지 않은 편이다’ 2점, ‘그렇지 않다’ 1점으로 4점 척도로 측정되고, 점수는 최저 27점에서 최고 108점까지의 점수를 가진다. 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높은 것을 의미한다.

본 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .85$, 김수연(2002)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .82$ 였고, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

(3) 조직몰입

조직몰입 측정도구는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 김연근(1998)이 번안하고, 박지원(2002)이 수정·보완한 도구를 이용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 동일시 6문항, 애착 6문항, 근속 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항마다 ‘매우 찬성’ 5점, ‘찬성’ 4점, ‘보통’ 3점, ‘반대’ 2점 ‘매우 반대’ 1점으로 5점 척도로 측정되고, 점수는 최저 15점에서 최고 75점까지의 점수를 가진다. 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다.

본 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .81$, 박지원(2002)연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 본 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .94$ 였다.

4. 자료수집 기간 및 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2011년 3월 28일부터 4월 8일까지 실시되었다. 자료수집 방법은 연세대학교 간호대학 연구윤리 심의위원회(IRB)에서 2011년 3월 22일 승인을 받아 임의로 선정된 서울·경기도 소재 100병상 미만의 4개의 정형외과 관절·척추 전문병원을 방문하여 간호부서장을 직접 만나 연구 목적 및 협조에 대한 동의를 구하여 대상자에게 자료를 수집하였다. 총 168부의 설문지를 연구자가 배포하여 총 158부의 설문지가 수거되어 총 94%의 수거율을 보였다. 이중 설문 응답 내용이 불충분하거나 누락된 설문지 6부를 제외하고 총 152부의 설문지를 분석에 사용하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 18.0 program을 이용하여 통계 처리하였다.

- 1) 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2) 대상자의 전문직 자아개념과 조직몰입 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 3) 대상자의 전문직 자아개념과 조직몰입의 관계를 살펴보기 위해서는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 4) 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념정도, 조직몰입정도의 차이를 분석하기 위해서는 t-test, 일원변량분석(One way ANOVA)으로 분석하였으며, 사후검증으로 Scheffé test를 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 인구사회학적 특성

대상자의 인구사회학적 특성으로 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력에 대해 조사하였다 <표 1>.

대상자는 25세 이상 30세 미만이 45.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 30세 이상 35세 미만이 33.6%로 가장 많은 분포를 보였다. 평균연령은 30.17세였으며, 35세 미만이 83.6%로 나타났다. 결혼 상태는 미혼이 65.6%이고, 기혼이 34.4%로 미혼인 대상자가 상대적으로 많았다. 종교는 기독교가 44.7%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 무교가 42.8%로 조사되어 종교가 있는 사람 중에서는 기독교가 대부분이었다. 최종학력은 3년제 간호대학 졸업자가 77.6%로 대부분을 차지하였다.

<표 1> 대상자의 인구사회학적 특성 분포

n=152

특성	구분	실수	%	평균±표준편차
연령	20-25세	7	4.6	30.17±4.68
	25-30세	69	45.4	
	30-35세	51	33.6	
	35-40세	16	10.5	
	40세≤	9	5.9	
결혼상태	미혼	99	65.6	
	기혼	52	34.4	
종교	기독교	68	44.7	
	천주교	11	7.2	
	불교	5	3.3	
	기타	3	2.0	
	무교	65	42.8	
최종학력	3년제 간호대학 졸업	118	77.6	
	RN-BSN/ 방송통신대학/독학사	20	13.2	
	4년제 간호대학 졸업	9	5.9	
	대학원 재학 이상	5	3.3	

무응답 제외

2. 대상자의 근무관련 특성

대상자의 근무관련 특성으로 총 근무경력, 현 근무부서, 근무형태, 직위, 연봉, 전문적 교육여부, 이직경험, 이직의도 등에 대해 조사하였다 <표 2>.

대상자의 총 근무경력은 1년 이상 5년 미만이 77.5%로 대부분을 차지하였으며, 평균 근무경력은 6.99년으로 나타났다. 현 직장 근무경력은 1년 이상 3년 미만이 34.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로 1년 미만이 33.6%로 조사되었고 평균 현 직장 근무경력은 2.58년으로 나타났다. 현 근무부서에서는 병동 간호사가 45.3%로 가장 큰 비율을 차지하였으며 외래 29.5%, 수술실 25.2% 순이었다. 현 부서에서는 평균 1.96년 근무한 것으로 조사되었고, 근무조건은 99.3%가 정규직이었다. 근무형태로는 고정근무가 45.3%, 교대근무가 54.7%로 교대근무자가 더 많은 것으로 나타났다. 현재의 직위는 일반 간호사가 84.9%로 대부분을 차지하였으며, 연봉은 2500만원 이상 3000만원 미만이 49%로 가장 많았고, 평균연봉은 2711만원으로 조사되었다.

간호사를 선택한 동기로는 '졸업 후 취직이 용이하므로'가 44.1%로 가장 높았고 그 다음으로는 '주위사람들 권유에 의해서'가 26.5%로 나타났다. 병원을 선택한 이유는 '취업 시 채용공고를 보고'가 42.7%로 나타났으며, '아는 사람의 권유로' 대답한 경우는 23.3%로 나타났다. 현 직장에 만족하고 있는 대상자가 83.8%로 조사되어 대부분 만족하는 것으로 나타났다.

부서 이동 경험은 없는 경우가 81.6%로 대부분 부서 이동 경험을 하지 않은 것으로 나타났다. 부서이동 경험이 있는 대상자 18.4% 중 본인이 원한 경우가 57.1%, 본인이 원하지 않은 경우가 42.9%로 본인이 원했던 경우가 많았다. 전문적 교육 여부는 '받고 있지 않다'가 60.8%로 '받고 있다' 39.2% 보다 높아 전문병원에서 간호사들이 전문적인 교육을 많이 받고 있지 않은 것으로 나타났다. 전문병원 간호사로 역량을 키우기 위해 교육에 참석하는 회수는 연 1-2회가 52.1%로 가장 많았으며 참석경험이 없는 경우도 29.9%로 나타났다.

이직경험은 2회가 30.9%로 가장 높았고, 4회 이상도 17.1%로 나타났다. 이직의도는 이직의도가 있다고 대답한 경우가 25.7%, 대부분 이직의도가 없는 것으로 나타났으나, 근무예정기간에 대한 질문에서는 '나에게 필요한 기간까지만 하겠다'가 56.3%로 가장 많이 대답하였으며, '가능한 오래 근무할 예정이다' 39.1%, '기회가 있는 대로 빨리 그

만두고 싶다' 3.3% 로 나타났다.

<표 2> 대상자의 근무관련 특성 분포

n=152

특성	구분	실수	%	평균±표준편차
총 근무경력	<1년	1	0.7	6.99±4.15
	1-5년 미만	117	77.5	
	5-10년 미만	24	15.9	
	10년≤	9	6.0	
현 직장 근무경력	<1년	51	33.6	2.58±2.67
	1-3년 미만	53	34.9	
	3-5년 미만	25	16.4	
	5년≤	23	15.1	
현 근무부서	수술실	35	25.2	
	병동	63	45.3	
	외래	41	29.5	
현 부서 근무기간	<1년	52	38.5	1.96±0.97
	1-3년 미만	50	37.0	
	3-5년 미만	19	14.1	
	5년≤	14	10.4	
근무조건	정규직	151	99.3	
	계약직	1	0.7	
근무형태	고정근무	68	45.3	
	교대근무	82	54.7	

무응답 제외

<표 계속>

<표 2> 대상자의 근무관련 특성 분포

n=152

특성	구분	실수	%	평균±표준편차
현 직위	일반간호사	129	84.9	2711±440
	책임간호사	10	6.6	
	수간호사 이상	13	8.5	
연봉	<2500만원	41	27.2	
	2500-3000만원 미만	74	49.0	
	3000-4000만원 미만	29	19.2	
	4000만원≤	7	4.6	
간호사 선택 동기	적성과 흥미에 맞아서	23	16.9	
	남에게 종사할 수 있는 직업이므로	12	8.8	
	외국에 갈 기회가 많아서	2	1.5	
	주위 사람들 권유에 의해서	36	26.5	
	졸업 후 취직이 용이하므로	60	44.1	
	기타	3	2.2	
병원 선택 이유	전문병원이어서	28	18.7	
	아는 사람의 권유로	35	23.3	
	경력관리에 좋아서	1	0.7	
	취업 시 채용공고를 보고	64	42.7	
	기타	22	14.7	
현 직장 만족 여부	만족한다	124	83.8	
	만족하지 않는다	24	16.2	
부서 이동 경험	있다	28	18.4	
	없다	124	81.6	
이동이유**	본인이 원했다	16	57.1	
	본인이 원하지 않았다	12	42.9	
전문적 교육 여부	받고 있다	58	39.2	
	받고 있지 않다	90	60.8	

무응답 제외

**부서 이동 경험이 있는 대상자만 응답

<표 계속>

<표 2> 대상자의 근무관련 특성 분포

n=152

특성	구분	실수	%	평균±표준편차
교육 참석 회수	연1-2회	75	52.1	
	연3-4회	18	12.5	
	연5-6회	2	1.4	
	연7회 이상	6	4.2	
	참석경험 없음	43	29.9	
이직경험	1회	35	23.0	
	2회	47	30.9	
	3회	37	24.4	
	4회 이상	26	17.1	
	없다	7	4.6	
이직의도	있다	38	25.7	
	없다	110	74.3	
근무예정 기간	가능한 오래 근무할 예정이다	59	39.1	
	나에게 필요한 기간까지만 하겠다	85	56.3	
	기회가 있는 대로 빨리 그만두고 싶다	5	3.3	
	기타	2	1.3	

무응답 제외

3. 대상자의 전문직 자아개념

1) 대상자의 전문직 자아개념 정도

대상자의 전문직 자아개념 정도를 파악한 결과는 <표 3>과 같다

대상자의 전문직 자아개념 정도는 최소 27점에서 최대 108점이었고 총 대상자의 전문직 자아개념은 총 108점 만점 중 73.73 ± 8.95 점이었고, 평균평점은 4점 만점 중 2.76 ± 0.33 점으로 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 정도는 평균이상으로 나타났다.

전문직 자아개념의 3가지 하위영역별 평균점수를 비교하면, 전문직 실무 44.80점(평균평점 2.83점), 만족감은 18.03점(평균평점 2.60점), 의사소통은 10.89점(평균평점 2.74점)이었다. 즉, 전문직 실무가 가장 높았고 만족감이 가장 낮았다.

<표 3> 대상자의 전문직 자아개념 정도의 전체 및 영역별 평균과 표준편차

		n=152		
전문직 자아개념	문항수	평균±표준편차	평균평점±표준편차	
전체	27	73.73±8.95	2.76±0.33	
전문직 실무	융통성	7	19.86±2.73	2.86±0.38
	기술	5	14.26±2.37	2.89±0.45
	지도력	4	10.68±1.98	2.70±0.49
	소계		44.80±6.19	2.83±0.38
만족감	7	18.03±4.01	2.60±0.56	
의사소통	4	10.89±1.48	2.74±0.36	

2) 대상자의 문항별 전문직 자아개념 정도

대상자의 문항별 전문직 자아개념 정도는 <표 4>와 같다.

전문직 자아개념의 의사소통영역에서 ‘나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다.’ 문항이 3.49 ± 0.61 점으로 가장 높았고, 가장 낮은 문항은 만족감영역에서 ‘간호업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다.’로 1.92 ± 0.81 점이었다.

전문직 실무의 하위영역 융통성에서 ‘나는 융통성이 있는 사람이다’ 문항이 3.07 ± 0.60 점으로 높았고, ‘간호 업무상 문제 발생 때 나는 창의력을 발휘하여 문제를 해결하는 경우가 많다’ 문항이 2.54 ± 0.63 점으로 가장 낮았다. 기술에서는 ‘나는 동료들만큼 능숙하게 기술을 사용할 수 있다’ 문항이 3.05 ± 0.57 점으로 높게 나타났으며, ‘유능함이란 복잡한 업무를 수행하는데 있어 지식과 기술을 성공적으로 적용하는 능력이다. 이런 의미에서 나는 유능한 간호사라고 생각한다’ 문항이 2.75 ± 0.67 점으로 가장 낮았다. 지도력에서는 ‘나는 리더로서의 책임을 지고 싶지 않다’ 문항이 2.87 ± 0.84 점으로 가장 높게 나타났고, ‘나는 간호 업무수행에 있어 유능한 지도자이다’ 문항이 2.54 ± 0.68 점으로 가장 낮았다.

<표 4> 대상자의 문항별 전문직 자아개념 정도

n=152

영역	하위영역	문항	평균±표준편차
전문직 실무	융통성	근무 시 필요한 상황에서 나는 문제 해결을 위한 다양한 대안을 생각 해낼 수 있다.	2.98±0.65
		나는 융통성이 있는 사람이다.	3.07±0.60
		간호 업무상 문제 발생 때 나는 창의력을 발휘하여 문제를 해결하는 경우가 많다.	2.54±0.63
		나의 융통성은 간호업무상 발생하는 문제를 해결하는 데 도움이 된다.	3.03±0.58
		내 동료들은 대부분 나를 리더로 하여 함께 일하는 것을 좋아한다.	2.65±0.65
	기술	나는 간호업무를 창의적으로 수행한다.	2.67±0.61
		내가 융통성을 발휘하여 간호를 하면 대부분의 경우 환자에게 좋은 결과가 나타난다.	3.05±0.49
		나는 간호사로서 나의 기술에 자신감을 갖고 있다.	3.01±0.64
		나는 유능한 사람이다.	2.82±0.62
		나는 간호문제의 핵심을 신속히 파악하고 적절한 해결책을 찾아낼 수 있다.	2.82±0.58
지도력	유능함이란 복잡한 업무를 수행하는데 있어 지식과 기술을 성공적으로 적용하는 능력이다. 이런 의미에서 나는 유능한 간호사라고 생각한다.	2.75±0.67	
	나는 동료들만큼 능숙하게 기술을 사용할 수 있다.	3.05±0.57	
	나는 간호 업무수행에 있어 유능한 지도자이다.	2.54±0.68	
	내가 책임을 맡으면 내부서의 동료들은 능률적으로 일하게 된다.	2.75±0.61	
	*나는 리더로서의 책임을 지고 싶지 않다.	2.87±0.84	
만족감	나는 의사결정을 잘한다.	2.65±0.63	
	나는 출근하는 것이 즐겁다.	2.55±0.80	
	간호직은 보람 있는 직업이다.	3.17±0.66	
	간호업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다.	1.92±0.81	
	나는 간호직을 선택한 것에 만족하고 있다.	2.82±0.80	
	*간호직은 내가 생각했던 것만큼 만족스럽지 않다.	2.37±0.90	
	*나는 어쩔 수 없이 간호직에 머물러 있는 것 같은 생각이 든다.	2.64±0.94	
나는 간호직을 평생 직업으로 계속할 것이다	2.72±0.91		
의사소통	*나는 다른 사람들에게 쉽게 공감하지 않는다.	3.04±0.68	
	*나는 환자들과 정서적으로 일정한 거리를 유지하려고 한다.	2.10±0.67	
	나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다.	3.49±0.61	
	나는 동료들과 정서적으로 적당한 거리를 유지하는 것이 편안하다.	2.32±0.77	

*역환산 처리문항

4. 대상자의 조직몰입

1) 대상자의 조직몰입 정도

대상자의 조직몰입 정도에 대한 평균평점을 산출한 결과는 <표 5>와 같다

대상자의 조직몰입 정도는 최소 15점에서 최대 75점이었고 총 대상자의 조직몰입은 총 75점 만점 중 46.91 ± 8.88 점이었으며, 평균평점은 5점 만점 중 3.13 ± 0.60 점으로 대상자의 조직몰입 정도는 보통으로 나타났다.

조직몰입의 3가지 하위영역별 점수를 보면, ‘동일시’ 18.66점(평균평점 3.11점), ‘애착’ 19.66점(평균평점 3.28점), ‘근속’ 8.60점(평균평점 2.87점)이었다. 즉, 애착영역이 가장 높았고 근속영역이 가장 낮았다.

<표 5> 대상자의 조직몰입 정도의 전체 및 영역별 평균과 표준편차

조직몰입	문항수	평균±표준편차	평균평점±표준편차
전체	15	46.91±8.88	3.13±0.60
동일시	6	18.66±3.69	3.11±0.62
애착	6	19.66±3.71	3.28±0.62
근속	3	8.60±2.19	2.87±0.73

n=152

2) 대상자의 문항별 조직몰입 정도

대상자의 문항별 조직몰입 정도는 <표 6>과 같다.

조직몰입의 애착영역에서 ‘나는 우리 병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.’ 문항이 3.32 ± 0.80 점으로 가장 높았고, ‘나는 우리병원에 대해 강한 충성심을 느낀다’ 문항이 3.15 ± 0.76 으로 가장 낮았다. 동일시영역에서는 ‘나는 다른 병원보다 우리병원을 선택한 것을 무척 잘 했다고 생각한다.’ 문항이 3.24 ± 0.83 점으로 가장 높았으며, ‘나는 직원의 중요문제에 관한 우리 병원의 정책이나 결정에 공감한다’ 문항이 2.93 ± 0.77 점으로 가장 낮게 나타났다. 근속영역에서는 ‘계속해서 이 병원에 근무하다보면 나에게 나름대로 이득이 있을 거라고 생각한다.’ 문항이 3.30 ± 0.83 점이 가장 높았고, ‘승진의 기회가 조금 더 보장되는 병원이 있더라도 나는 이 병원을 떠나지 않을 것이다.’ 문항이 2.64 ± 0.90 점으로 가장 낮았다.

<표 6> 대상자의 문항별 조직몰입 정도

		n=152
영역	문 항	평균±표준편차
애 착	나는 우리병원의 발전을 위해 다른 사람들보다 더 많은 노력을 기울인다.	3.32±0.69
	나는 친구들에게 우리병원이 근무하기 좋은 직장이라고 말한다.	3.31±0.73
	나는 우리병원에 대해 강한 충성심을 느낀다.	3.15±0.76
	나는 우리병원에 소속되어있다는 것을 자랑스럽게 말한다.	3.32±0.78
	나는 우리병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.	3.32±0.80
	나는 생활하고 일하는 장소로써 우리 병원에 대해 따뜻한 느낌을 갖는다.	3.26±0.86
동 일 시	나는 우리병원에서 계속 일하기 위해 어떤 업무가 주어지더라도 그것을 성실히 수행 할 것이다.	3.23±0.77
	나의 가치관과 우리 병원의 경영철학은 매우 비슷하다.	3.15±0.80
	우리 병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행할 수 있도록 나를 격려해준다.	3.15±0.75
	나는 다른 병원보다 우리병원을 선택한 것을 무척 잘 했다고 생각한다.	3.24±0.83
근 속	나는 직원의 중요문제에 관한 우리 병원의 정책이나 결정에 공감한다.	2.93±0.77
	우리병원은 내가 일할 수 있는 직장 중에서 가장 좋은 곳이다.	2.97±0.89
	내가하는 일을 보다 창조적으로 할 수 있는 자유가 허용되는 병원이 있더라도 나는 이 병원을 떠나지 않을 것이다.	2.66±0.91
	승진의 기회가 조금 더 보장되는 병원이 있더라도 나는 이 병원을 떠나지 않을 것이다.	2.64±0.90
	계속해서 이 병원에 근무하다보면 나에게 나름대로 이득이 있을 거라고 생각한다.	3.30±0.83

5. 대상자의 전문직 자아개념과 조직몰입과의 관계

대상자의 전문직 자아개념과 조직몰입과의 관계를 Pearson's correlation coefficients 로 검증한 결과는 <표 7>과 같다.

분석결과 전문직 자아개념과 조직몰입은 유의한 긍정적인 상관관계를 나타냈다 ($r=.408, p<.001$).

전문직 자아개념 하위영역인 전문적 실무의 융통성($r=.319, p<.001$), 기술($r=.248, p<.01$), 지도력($r=.222, p<.01$)과 만족감($r=.409, p<.001$)영역에서 유의한 긍정적인 상관관계가 있었고, 조직몰입에서는 하위영역인 애착($r=.489, p<.001$), 동일시($r=.362, p<.001$), 근속($r=.216, p<.01$)과 유의한 긍정적인 상관관계가 있었다.

즉, 간호사의 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

<표 7> 대상자의 전문직 자아개념과 조직몰입과의 상관관계

n=152

요인	전문직 자아개념	전문적 실무			만족감	의사소통
		융통성	기술	지도력		
조직몰입	0.408 ^{***}	0.319 ^{***}	0.248 ^{**}	0.222 ^{**}	0.409 ^{***}	0.075
동일시	0.362 ^{***}	0.281 ^{***}	0.240 ^{**}	0.184 [*]	0.350 ^{***}	0.089
애착	0.489 ^{***}	0.404 ^{***}	0.306 ^{***}	0.304 ^{***}	0.460 ^{***}	0.070
근속	0.216 ^{**}	0.137	0.084	0.076	0.289 ^{***}	0.034

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

6. 대상자의 인구사회학적 및 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념

1) 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도

본 연구에서 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도의 차이를 분석한 결과는 <표 8>과 같다.

대상자의 인구사회학적 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령($t=-4.644, p<.001$), 결혼상태($t=-4.194, p<.001$), 종교($t=2.927, p<.01$)에서 유의한 차이를 보였다. 이를 다시 설명하면, 연령의 경우 35세미만이 전체 대상자의 83.6%로 나타나 35세를 기준으로 살펴본 결과 35세 미만 간호사는 2.71점, 35세 이상의 간호사는 3.04점으로 35세 이상의 간호사가 높게 나타났다. 결혼 상태는 미혼자가 2.68점, 기혼자가 2.90점으로 기혼자가 미혼자보다 높았다. 종교는 있다 2.82점, 없다 2.67점으로 종교가 있는 간호사가 종교가 없는 간호사보다 전문직 자아개념이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 8> 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도

n=152					
특성	구분	실수	평균±표준편차	t/F	p
연령	35세미만	130	2.71±0.30	-4.644	.000***
	35세이상	22	3.04±0.34		
결혼상태	미혼	99	2.68±0.31	-4.194	.000***
	기혼	52	2.90±0.32		
종교	있다	87	2.82±0.31	2.927	.004**
	없다	65	2.67±0.34		
최종학력	3년제 간호대학	118	2.73±0.33	-1.666	.098
	3년제 간호대학 이상	34	2.84±0.33		

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

2) 대상자의 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념 정도

본 연구에서 대상자의 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념 정도의 차이를 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

대상자의 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념은 총 근무경력($F=14.185, p<.001$), 현 근무부서($F=3.278, p<.05$), 근무형태($t=3.405, p<.01$), 현 직위($t=-5.126, p<.001$), 연봉($t=-4.943, p<.001$)에서 유의한 차이를 보였다.

이를 다시 설명하면, 총 근무경력의 경우 5년 미만이 2.69점, 5-10년이 2.92점, 10년 이상이 3.16점이었으며, 사후 검증 결과 5년 미만 경력 간호사보다 5년 이상 경력 간호사가 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타났다. 현 근무부서에서는 수술실 2.71점, 병동 2.71점, 외래 2.86점이었으며, 사후 검증 결과 외래에서 근무하는 간호사가 병동이나 수술실에서 근무하는 간호사보다 전문직 자아개념이 높았다.

근무형태는 고정 근무자가 2.86점, 교대 근무자가 2.68점으로 고정 근무자가 높았으며, 현 직위에서는 일반 간호사가 2.70점, 책임 간호사 이상이 3.05점으로 책임간호사 이상이 일반간호사 보다 전문직 자아개념이 높았다. 연봉에서는 3000만원 미만을 받는 간호사가 76.2%나 되어 3000만원 미만과 3000만원 이상으로 구분하였으며, 3000만원 미만은 2.69점, 3000만원 이상은 2.97점으로 3000만원 이상을 받는 간호사가 3000만원 미만을 받는 간호사보다 전문직 자아개념이 높게 나타났다.

<표 9> 대상자의 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념 정도

n=152

특성	구분	실수	평균±표준편차	t/F	p
총 근무경력	5년 미만 ^a	118	2.69±0.28	14.185	.000 ^{***}
	5-10년 ^b	24	2.92±0.41		b>a
	10년 이상 ^c	9	3.16±0.34		c>a
현직장 근무경력	1년 미만	51	2.70±0.30	1.139	.336
	1-3년	53	2.77±0.31		
	3-5년	25	2.74±0.35		
	5년 이상	23	2.85±0.38		
현 근무부서	수술실 ^a	35	2.71±0.31	3.278	.041 [*]
	병동 ^b	63	2.71±0.31		c>a
	외래 ^c	41	2.86±0.36		c>b
근무조건	정규직	151	2.76±0.33		
	계약직	1	2.48±0.00		
근무형태	고정근무	68	2.86±0.31	3.405	.001 ^{**}
	교대근무	82	2.68±0.32		
현 직위	일반간호사	129	2.70±0.30	-5.126	.000 ^{***}
	책임간호사이상	23	3.05±0.32		
연봉	3000만원 미만	115	2.69±0.29	-4.943	.000 ^{***}
	3000만원 이상	36	2.97±0.37		
부서 이동 경험	있다	28	2.80±0.36	0.859	.392
	없다	124	2.74±0.32		
전문적 교육 여부	받고 있다	58	2.82±0.32	1.951	.053
	받고 있지 않다	90	2.72±0.32		
이직경험	1회	35	2.74±0.29	0.118	.889
	2회 이상	110	2.76±0.34		
	없다	7	2.71±0.31		
이직의도	있다	38	2.67±0.31	-1.971	.051
	없다	110	2.79±0.34		

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

7. 대상자의 인구사회학적 및 근무관련 특성에 따른 조직몰입

1) 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 정도

본 연구에서 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이를 분석한 결과는 <표 10>과 같다.

대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입은 연령($t=-2.690, p<.01$)과 결혼 상태($t=-2.593, p<.05$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이를 다시 설명하면, 연령의 경우 35세 미만이 3.08점, 35세 이상이 3.44점으로 35세 이상의 간호사가 35세 미만의 간호사보다 조직몰입이 높았다. 결혼 상태는 미혼자가 3.04점, 기혼자가 3.30점으로 미혼자보다 기혼자가 조직몰입이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 10 > 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 정도

n=152					
특성	구분	실수	평균±표준편차	t/F	p
연령	35세 미만	129	3.08±0.58	-2.690	.008**
	35세 이상	22	3.44±0.59		
결혼상태	미혼	98	3.04±0.55	-2.593	.010*
	기혼	52	3.30±0.63		
종교	있다	86	3.18±0.54	1.237	.218
	없다	65	3.06±0.65		
최종학력	3년제 간호대학	117	3.15±0.61	0.894	.373
	3년제 간호대학이상	34	3.05±0.51		

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

2) 대상자의 근무관련 특성에 따른 조직몰입 정도

본 연구에서 대상자의 근무관련 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이를 분석한 결과는 <표 11>과 같다.

대상자의 근무관련 특성에 따른 조직몰입은 현 근무부서($F=3.322, p<.05$), 현 직위($t=-2.913, p<.01$), 연봉($t=-2.201, p<.05$), 이직의도($t=-5.224, p<.001$)에서 유의한 차이를 보였다.

이를 다시 설명하면, 현 근무부서는 수술실이 2.96점, 병동이 3.10점, 외래가 3.30점으로 사후검증 결과 수술실 근무 간호사보다 외래 근무 간호사가 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 현 직위는 일반간호사가 3.07점, 책임간호사 이상이 3.46점으로 책임간호사 이상이 일반간호사보다 높았다. 연봉은 3000만원 미만인 3.07점, 3000만원 이상이 3.31점으로 3000만원 미만 받는 간호사보다 3000만원 이상 받는 간호사가 조직몰입이 높게 나타났다. 이직의도의 경우 이직의도가 있는 간호사가 2.74점, 이직의도가 없는 간호사가 3.27점으로 이직의도가 있는 경우보다 이직의도가 없는 경우가 조직몰입이 높았다.

<표 11 > 대상자의 근무관련 특성에 따른 조직몰입 정도

n=152

특성	구분	실수	평균±표준편차	t/F	p
총 근무 경력	5년 미만	118	3.08±0.58	2.225	.112
	5-10년	24	3.27±0.62		
	10년 이상	9	3.41±0.55		
현 직장 근무경력	1년 미만	51	3.08±0.50	0.322	.809
	1-3년	52	3.12±0.63		
	3-5년	25	3.17±0.60		
	5년 이상	23	3.22±0.70		
현 근무 부서	수술실 ^a	35	2.96±0.59	3.322	.039*
	병동 ^b	62	3.10±0.58		
	외래 ^c	41	3.30±0.56		
근무조건	정규직	150	3.13±0.59		
	계약직	1	3.33±0.00		
근무형태	고정근무	67	3.21±0.61	1.564	.12
	교대근무	82	3.06±0.58		
현 직위	일반간호사	129	3.07±0.56	-2.913	.004**
	책임간호사이상	22	3.46±0.66		
연봉	3000만원 미만	114	3.07±0.60	-2.201	.029*
	3000만원 이상	36	3.31±0.53		
부서 이동경험	있다	28	3.23±0.60	1.034	.303
	없다	123	3.11±0.59		
전문적 교육여부	받고 있다	58	3.23±0.61	1.826	.07
	받고 있지 않다	89	3.05±0.55		
이직경험	1회	35	2.94±0.52	3.054	.05
	2회 이상	109	3.20±0.61		
	없다	7	2.95±0.33		
이직의도	있다	38	2.74±0.50	-5.224	.000***
	없다	109	3.27±0.56		

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

V. 논의

본 연구는 관절·척추 전문병원 간호사들을 대상으로 전문직 자아개념과 조직몰입 정도와 관계를 파악하기 위해 시도되었다.

본 연구의 결과 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 정도는 108점의 범위 내에서 평균 73.73점(평균평점 2.76점/4점)으로 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 정도는 평균이상으로 나타났다. 중소병원 간호사를 대상으로 한 김원경(2007)의 연구에서 전문직 자아개념 정도는 2.60점/4점으로 나타났고, 노인 요양 병원 간호사를 대상으로 한 강순영(2010)의 연구에서는 2.72점/4점, 신장실 간호사를 대상으로 한 최은영과 김건호(2000)의 연구에서 2.73점/4점으로 나타난 이들 연구와 비교해 보았을 때 본 연구결과와 유사하였다. 반면, Arthur(1992)의 호주 간호사를 대상으로 전문직 자아개념을 연구한 결과에서 3.41점/4점, Arthur 등(1998)이 캐나다 간호사를 대상으로 전문직 자아개념을 연구한 결과에서 3.42점/4점, Arthur 등(1999)이 11개국 국제 간호사의 전문직 자아개념을 조사한 연구결과에서 2.84점/4점보다도 낮게 나타나 외국보다 우리나라 간호사들의 전문직 자아개념 정도가 낮은 수준에 머물러 있다고 볼 수 있다.

전문직 자아개념의 하위 영역별 점수는 전문적 실무영역 2.83점/4점으로 가장 높은 점수를 나타냈으며, 의사소통영역 2.74점/4점, 만족감영역 2.60점/4점 순으로 나타났다. 이는 수술실 간호사를 대상으로 연구한 임세영(2009)의 연구에서 전문적 실무영역 2.78점/4점, 의사소통영역 2.77점/4점, 만족감영역 2.40점/4점 순으로 나타났고, 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 강순영(2010)의 연구에서도 전문적 실무영역 2.81점, 의사소통영역 2.70점/4점, 만족감영역 2.54점/4점 순으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다.

반면, 김명화(2000), 김주선(2001), 박보근(2001), 조은주(2006), 최은영과 김건호(2000)의 연구에서는 의사소통영역이 가장 높은 점수를 나타냈고, 만족감영역이 가장 낮은 점수를 나타냈다. 대부분의 선행연구들에서 하위영역 중 간호사들의 만족감영역이 가장 낮은 것으로 보고되고 있다. 이는 전문병원이 많은 인력을 필요로 하고 있는 반면에 대부분 전문병원들이 중소병원으로서 근무여건이나 인력의 부족으로 인한 업무과다 등으로 인해 간호사들의 만족감이 낮은 것으로 보여 진다. 따라서 사회적인

수요가 높은 전문병원에 간호 인력의 확충에 대한 제도적이고 정책적인 배려가 필요하다.

전문직 자아개념의 문항별 내용을 살펴보면, ‘나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다.’ 문항이 3.49점/4점으로 가장 높았고, ‘간호업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다.’ 문항이 1.92점/4점으로 가장 낮았다. 이는 강순영(2010)연구에서 가장 높게 나온 문항은 ‘나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다’ 3.41점/4점으로 본 연구와 일치하였으나, 가장 낮게 나온 문항은 ‘나는 간호 직을 선택한 것을 후회한다’ 1.85점/4점으로 본 연구와 일치하지는 않았다. 이는 간호사들이 환자 간호에 있어서 환자를 이해하고 공감하는 것이 제일 중요하다고 생각하는 것으로 사료된다.

본 연구에서 전문직 자아개념과 조직몰입과의 관계는 유의한 긍정적인 상관관계를 가져 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 또한, 전문직 자아개념의 하위영역에서는 전문직 실무영역의 융통성, 기술 지도력과 조직몰입은 유의한 긍정적인 상관관계를 가지며 융통성, 기술, 지도력의 점수가 높을수록 조직몰입이 높게 나타났다. 전문직 자아개념의 만족감영역과 조직몰입의 관계도 유의한 긍정적인 상관관계를 가져 만족감영역의 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 반면, 전문직 자아개념의 의사소통영역과 조직몰입간의 관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 김원경(2007)의 연구에서 전문직 자아개념의 전문직 실무영역, 만족감영역과 조직몰입의 관계에서 유의한 긍정적인 상관관계를 가져 전문직 실무영역과 만족감영역 점수가 높을수록 조직몰입이 높게 나타났고, 전문직 자아개념의 의사소통영역과 조직몰입의 관계에서는 유의하지 않은 것으로 나타나 본 연구와 일치하였다.

반면, 보험심사간호사를 대상으로 한 김정엽(2010)의 연구에서는 전문직 자아개념의 하위영역에서는 전문직 실무영역의 융통성, 기술, 지도력과 만족감영역, 의사소통영역의 모든 영역에서 유의한 긍정적인 상관관계를 가져 본 연구와 일치하지 않았다. 생활체육지도자를 대상으로 한 정동화(2001)의 연구에서도 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났으며, 하위영역인 전문직 실무영역, 의사소통영역, 만족감영역의 모든 영역에서 유의하였다. 이는 전문병원 간호사들이 업무에 열중한

나머지 동료나 환자들과 감정을 이해하고 공감하는 시간이 부족한 것으로 보인다. 송경애와 노춘희(1996)는 의사소통영역에서 긍정적으로 평가된 간호사는 다른 사람과 공감하며 열린 마음을 가지고 자아인식이 있으며, 환자들과 동료들로부터 이해심이 있고 관심을 가지며, 자기주장이 있는 간호사라고 말하였다. 따라서 전문병원 간호사들이 열린 마음으로 자아를 인식하고 자기주장을 할 수 있는 업무환경과 교육이 필요한 것으로 보여 진다.

전문병원 간호사의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 전문직 자아개념 차이의 결과는 연령, 결혼상태, 종교, 총 근무경력, 현 직위, 현 근무부서, 근무형태, 연봉에서 모두 유의한 차이를 보였다. 연령과 경력이 높을수록, 결혼한 간호사가, 직위가 높을수록 전문직 자아개념이 높았다. 이 결과는 김원경(2007), 박보근(2002), 서동희(2002), 임세영(2009), 조은주(2006), 최진, 박현주(2009)의 연구와 일치하였다. 한편, 종교가 있는 집단이 없는 집단보다 전문직 자아개념이 높았는데 이는 임세영(2009)과 조은주(2006)의 연구결과와 일치하였으나, 김원경(2007), 박보근(2002), 임은아(2009)의 연구에서는 유의하지 않았다. 다시 말해서, 연령과 총 근무경력, 직위는 서로 상관성이 높으므로 연령과 경력이 높아질수록 직무수행 능력 및 직위가 향상되어 업무를 통한 성취감이 증가하여 전문직 자아개념이 높아지고, 결혼에 따라 안정감이 높아지며, 내적 성장을 위한 종교적인 믿음이 있을 경우에 전문직 자아개념이 증가된다는 점을 시사하고 있다.

수술실 및 병동 근무 간호사보다 외래 근무 간호사가 더 전문직 자아개념이 높았는데 이는 김원경(2007)의 연구에서 일반병동보다 특수부서에서 근무하는 간호사가 전문직 자아개념이 높았고, 송희란(2010)의 연구에서는 일반병동과 중환자실이 수술실/마취과와 외래보다 전문직 자아개념이 낮았다. 이는 연구자마다 현 근무부서 선정이 달라서 결과의 차이가 있어 보인다. 교대근무자보다 고정근무자가 전문직 자아개념이 높게 나타났다. 이는 낮번 근무자가 전문직 자아개념이 높게 나타난 임세영(2009)의 연구와 유사하였으며, 근무부서별 특성에 따라 교대근무와 고정근무가 전문직 자아개념에 긍정적 영향을 미치는 것으로 판단되며, 간호사의 근무시간이 전문직 자아개념에 영향을 미친다고 하였다(이숙자, 2004). 또한, 연봉이 높을수록 전문직 자아개념이 높게 나타났는데 이는 연봉이 높을수록 전문직 자아개념이 높게 나타난 김정엽(2010), 서동희(2002), 임세영(2009)의 연구와 일치하였다.

전문병원 간호사의 조직몰입 정도는 총 75점 만점 중 46.91점, 평균평점은 5점 만점에 3.13점으로 보통이었다. 임상간호사를 대상으로 한 박지원(2002)의 연구에서 3.02점/5점, 오숙희(2004)의 연구에서 2.90점/5점보다는 높았다. 반면, 임상간호사를 대상으로 한 이병숙(2002)의 연구에서 3.17점/5점, 권영희(2003)의 연구에서 3.15점/5점, 안혜경과 강인순(2006) 연구에서의 3.30점/5점, 김종경(2007)의 연구에서 3.34점/5점보다 낮았다.

조직몰입의 하위영역별 점수를 보면, 애착이 3.28점/5점으로 가장 높았고, 동일시 3.11점/5점 근속 2.87점/5점 순으로 나타났다. 이는 박지원(2002)의 연구에서 애착이 3.22점/5점으로 가장 높았고, 동일시 2.99점/5점, 근속 2.80점/5점 순이었으며, 원진희(2008)의 연구에서는 애착이 3.32점/5점, 동일시 3.21점/5점, 근속 3.00점/5점 순으로 본 연구와 유사하였다. 이처럼 근속영역의 점수가 낮은 것은 의료기관의 증가로 보다 나은 근무조건을 찾아 옮겨 다닌 결과로 볼 수 있으며, 고용기회가 많을수록 조직몰입은 낮아진다는 Bateman과 Strasser(1986)의 연구결과와 비슷한 경향을 나타내고 있다.

조직몰입의 문항별 내용을 살펴보면, ‘나는 우리 병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.’ 문항이 3.32점/5점으로 가장 높았는데 이는 박지원(2002)의 연구에서 같은 문항으로 3.41점/5점으로 가장 높게 나타나 본 연구와 일치하였다. 반면, 가장 낮은 문항은 ‘승진의 기회가 조금 더 보장되는 병원이 있더라도 나는 이 병원을 떠나지 않을 것이다.’ 문항이 2.64점/5점이었으며, 박지원(2002)의 연구에서 ‘내가 하는 일을 보다 창조적으로 할 수 있는 자유가 허용되는 병원이 있더라도 나는 이 병원을 떠나지 않을 것이다’ 문항이 2.56점/5점으로 가장 낮게 나타나 본 연구와 일치하지 않았다. 이는 병원 조직에서 간호사에게 승진의 기회와 역할의 자율성을 높여주면 조직몰입은 더 높아질 것으로 생각된다.

조직몰입에 대한 전문병원 간호사의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 차이는, 연령, 결혼상태, 현 근무부서, 현 직위, 연봉, 이직의도에서 모두 유의한 차이를 보였다. 연령이 높을수록 조직몰입이 높게 나타났는데, 이는 김정엽(2010), 박지원(2002), 지미자(2003)의 연구결과와 일치하였으나, 양애선(2008), 이호경(2005)의 연구에서는 일치하지 않았다. 기혼자가 미혼자보다 조직몰입이 높게 나타났으며, 일반간호사 보다 책임간호사 이상에서 조직몰입이 높게 나타났다. 이는 김원경(2007), 김정엽

(2010), 지미자(2003)의 연구와 일치하였으며, 일반적으로 직위는 연령, 근속기간, 근무 경력과 밀접한 관계가 있고 조직의 핵심에 접근할 기회가 많아서 조직몰입 수준이 높다고 하였다(지미자, 2003). 이러한 결과로 보아 연령이 증가하면서 결혼을 하고 생활이 안정되면서 조직몰입이 높아질 수 있고, 직위가 올라가면 조직의 핵심에 참여할 기회가 많아지면서 조직몰입이 높아지는 것으로 보여 진다.

연봉이 높을수록 조직몰입이 높았으며, 이는 연봉에 따른 조직몰입은 급여가 많을수록, 조직에서 오는 보상이 크면 클수록 조직몰입정도가 더 높다고 한 박지원(2002), 김정엽(2010)의 연구결과와 일치하였다. 또한, 수술실 및 병동 근무 간호사보다 외래 근무 간호사가 조직몰입이 높게 나타났다. 이는 지미자(2003)의 연구에서 사무직 등으로 파견 중인 간호사와 외래 간호사가 특수병동 간호사와 내과계 간호사보다 조직몰입이 높았던 결과와 유사하였다. 이는 연봉이 많으면 병원에 대한 몰입이 증가되며, 근무부서에 따라 조직몰입에 차이가 나타나는 것은 고정근무나 업무특성에서 오는 것으로 생각된다.

이직의도가 없는 간호사가 이직의도가 있는 간호사보다 조직몰입이 높았다. 이는 양애선(2008), 한용희 등(2010)의 연구결과와 유사하였으며, 조직몰입이 높은 구성원은 조직에 계속 남아 조직목표를 위해 일하기를 원하기 때문에(이은원, 2007), 전문병원 간호사들의 조직몰입이 높으면 이직의도가 낮아질 것으로 사료된다.

이상의 논의를 종합해 볼 때 전문병원 간호사는 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있었다. 전문직 자아개념이 높은 간호사는 연령과 근무 경력, 직위가 높았으며, 기혼자, 종교가 있고, 외래근무자, 고정근무자, 연봉이 높은 특성을 보였다. 또한 조직몰입이 높은 간호사는 연령과 직위가 높았으며, 기혼자, 이직의도가 없고, 외래근무자, 연봉이 높은 특성을 보였다. 이러한 전문직 자아개념과 조직몰입의 관련요인을 적절히 활용하여 전문병원 간호사들에게 효과적인 인적자원관리의 기초자료로 활용해야 할 것이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입의 정도와 관련성을 파악하여, 전문직 자아개념과 조직몰입을 높일 수 있는 방안을 모색해 보고, 효과적인 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하기 위한 목적으로 시행된 서술적 상관관계 연구이다.

연구 대상자는 서울 및 경기도 소재 관절·척추 전문병원에 근무하는 간호사 168명으로 2011년 3월 28일부터 4월 8일까지 진행하였다. 구조화된 설문지를 사용하였으며, 전문직 자아개념을 측정하기 위해 Arthur(1992)가 개발한 도구를 김수연(2002)이 수정·보완한 도구와 조직몰입을 측정하기 위해 Mowday, Streers & Porter(1979)가 개발한 도구를 박지원(2002)이 수정·보완한 도구를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS Win 18.0 program을 이용하여 서술적 통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, 사후검증으로 Scheffé test를 이용하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1. 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 정도는 4점 만점 중 2.76점으로 평균이상이었다. 전문병원 간호사의 전문직 자아개념의 하위영역별 '전문적 실무'는 2.83점, '의사소통'은 2.74점, '만족감'은 2.60점 순으로 '전문적 실무'에 대한 전문직 자아개념이 가장 높게 나타났다. 전문직 자아개념의 '전문적 실무'의 하위영역별 점수는 '기술' 2.89점, '융통성' 2.86점, '지도력' 2.70점으로 '기술'이 '융통성'이나 '지도력'보다 높게 나타났다.

2. 전문병원 간호사의 조직몰입 정도는 5점 만점 중 3.13점으로 보통이었다. 조직몰입의 하위영역별 점수는 '애착' 3.28점, '동일시' 3.11점, '근속' 2.87점 순으로 '애착'이 가장 높았다.

3. 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입 관계는 전문직 자아개념 정도가

높을수록 조직몰입이 높았다. 전문직 자아개념의 하위영역에서는 만족감, 융통성, 기술, 지도력 순으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높았다.

4. 35세 이상의 전문병원 간호사가 35세 미만의 간호사보다 전문직 자아개념이 높았고, 미혼자보다 기혼자가, 종교가 없는 간호사보다 종교가 있는 간호사가 전문직 자아개념이 높았다. 교대 근무자보다 고정 근무자가 높았고, 일반간호사보다 책임간호사 이상이 높았으며, 연봉 3000만원 미만보다 3000만원 이상이 전문직 자아개념이 높았다. 사후검증결과, 5년 이상인 간호사가 5년 미만인 간호사보다 전문직 자아개념이 높았고, 외래 근무 간호사가 수술실 및 병동 근무 간호사보다 전문직 자아개념이 높았다.

5. 35세 이상의 전문병원 간호사가 35세 미만의 간호사보다 조직몰입이 높았고, 미혼자보다 기혼자가 높았으며, 일반간호사보다 책임간호사 이상이 조직몰입이 더 높았다. 연봉은 3000만원 미만보다 3000만원 이상이, 이직의도가 있는 간호사보다 이직의도가 없는 간호사가 조직몰입이 높았다. 사후검증결과, 외래 근무 간호사가 수술실 및 병동 근무 간호사보다 조직몰입이 높았다.

본 연구 결과에 의하면, 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 정도는 평균이상이었고 조직몰입 정도는 보통으로 나타났으며, 전문직 자아개념 정도가 높을수록 조직몰입이 높게 나타났다.

2. 제언

본 연구결과를 기초로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 1) 전문병원 간호사의 전문직 자아개념의 하위영역에서 점수가 낮았던 만족감에 영향을 주는 요인을 규명하는 연구가 필요하다고 본다.
- 2) 전문병원 간호사의 전문직 자아개념 향상을 위해 임상에서 확신을 가지고 사용할 수 있는 기술과 지식습득을 위한 지속적인 교육프로그램이 제공되어야 한다.

참 고 문 헌

- 강순영(2010). 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구. 순천향대학교 석사학위논문, 아산.
- 고명숙(2003). 간호사의 조직몰입에 관한 일 연구. *간호행정학회지*, 9(2), 171-182.
- 고순희, 정복례(2004). 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족. *간호행정학회지*, 10(3), 335-344.
- 고현주(2004). 임상 간호사의 전문 직업성·보상·시장지향성과 직무만족도간의 관계연구. 고려대학교 석사학위논문, 서울.
- 구옥희, 최옥순(2000). 임상간호사의 팔로워십과 직무만족, 조직몰입과의 관계. *대한간호학회지* 30(5), 1254 - 1264.
- 권영희(2003). 주임간호사의 임파워먼트가 일반간호사의 자기효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 성균관대학교 석사학위논문, 서울.
- 김종경(2007). 종합병원 간호사의 갈등과 직무만족 조직몰입과의 관계. *간호행정학회지*, 13(4), 421-430.
- 김미란(2007). 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 김미선, 박하영(2006). 전문병원과 일반병원의 서비스의 질과 환자만족도에 관한 실증적 분석. *한국병원 경영학회지*, 11(1), 31-51.
- 김명화(2000). 양호교사의 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계연구. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 김수연(2002). 수술실 간호사의 전문직자아개념, 비판적 사고성향과 간호업무 수행에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문, 서울.
- 김정아(1997). 간호사의 보상적합도와 직무몰입·조직몰입 정도간의 관계 연구. 이화여자 대학교 석사학위논문, 서울.
- 김정엽(2010). 보훈심사간호사의 전문직 자아개념, 조직몰입 및 직무만족과의 관계. 부산대학교대학원 석사학위논문, 부산.
- 김주선(2001). 임상간호사의 전문직자아개념과 이직의도에 관한 연구. 한양대학교 석사학위논문, 서울.

- 김원경(2007). *간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입 및 직무만족과의 관계*. 남부대학교 석사학위논문, 광주.
- 나정자(2000). *간호사의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.
- 박보근(2001). *종합병원 간호사의 전문직자아개념과 간호업무 수행에 관한 연구*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 박선희(2006). *전문병원과 일반병원 입원환자의 의료이용과 의료서비스 만족도 비교*. 고려대학교 석사논문, 서울.
- 박지원(2002). *임상간호사의 조직몰입과 소진에 관한 연구*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 보건복지부(2011). 「전문병원의 지정 및 평가 등에 관한 규칙」 제2조, 제3조 및 제5조에 따라 “전문병원의 지정 등에 관한 고시”
- 서동희(2002). *정신보건간호사와 일반정신간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도*, 전남대학교 석사학위논문, 광주.
- 성기월(2002). 보건 간호사와 임상 간호사의 주된 역할, 전문직 자아개념과 직무만족 정도 비교. *대한간호학회지*, 32(2), 219-230.
- 송경애, 노춘희(1996). 임상간호사의 전문직자아개념에 관한 연구. *대한간호학회지*, 26(1), 94-106.
- 송희란(2010). *간호사와 간호학생의 전문직 자아개념 및 돌봄 지각의 비교*. 을지대학교 석사학위논문, 대전.
- 신유근(1997). *인간존중의 경영: 조직 행위론적 접근*. 다산출판사, 서울.
- 안혜경, 강인순(2006). 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인. *간호행정학회지*, 12(4), 604-614.
- 양애선(2008). *중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 이은원(2007). *메타분석을 통한 간호사의 조직몰입 관련요인 분석*. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 임은아(2009). *중환자실 간호사의 자아개념과 임상수행능력*. 공주대학교 석사학위논문, 공주.

- 이병숙(2002). 임상간호사의 간호조직문화 지각에 따른 조직몰입 및 직무만족. *대한간호*, 41(6), 67-81.
- 이숙자(2004). *프리셉터와 신규간호사의 전문직자아개념과 역할갈등에 관한 연구*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 이정훈(2002). *상사의 리더십과 의사소통 유형이 조직구성원의 태도에 미치는 영향*. 원광대학교 석사학위논문, 익산.
- 이혜경(2000). *간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 이혜은(2007). *치과기공사의 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계연구*. 중앙대학교 석사학위논문, 서울.
- 이호경(2005). *신규간호사의 성격특성과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계연구*. 단국대학교 석사학위논문, 용인.
- 임세영(2009). *수술실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족*. 한림대학교 석사학위논문, 춘천.
- 오숙희(2004). *종합병원 내부마케팅 요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계연구*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.
- 원진희(2008). *수술실 간호사의 의사소통유형에 따른 전문직 자아개념, 조직몰입과 조직사회화*. 고려대학교 석사학위논문, 서울.
- 염영희(2006). 임상간호사가 지각하는 임파워먼트, 조직몰입 및 잔류의도. *간호행정학회지*, 12(1), 23-31.
- 조은주(2006). *노인병원 간호사의 전문직 자아개념과 소진의 관계*, 고신대학교 석사학위논문, 부산.
- 정동화(2001). 생활체육지도자의 전문직 자아개념과 조직몰입 및 친조직행동의 관계. *한국체육학회지*, 40(4), 467-476.
- 정성미(2003). *정신보건간호사의 전문직 자아개념과 역할수행의 관계 연구*. 조선대학교, 석사학위논문, 광주.
- 정연화(2007). *중환자실 신규간호사와 경력간호사의 전문직 자아개념과 역할갈등에 대한 비교연구*. 한양대학교 석사학위논문, 서울.
- 정현우(2007). *조직구성원의 간성지능이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*. 부산

대학교 박사학위논문, 부산.

정수미(2005). *정신병원 간호사의 공정성 지각과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향*.

조선대학교 석사학위논문, 광주.

지미자(2003). *임상간호사의 조직지원 근접도와 직무몰입, 조직몰입간의 관계*. 단국

대학교 석사학위논문, 용인.

차인자(2008). *임상간호사의 전문직업성과 직무만족, 조직몰입*. 한양대학교 석사학위

논문, 서울.

최은영, 김건호(2000). 신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도에

관한 연구. *성인간호학회지*, 12(3), 345-355.

최진, 박현주(2009). 학업을 병행하는 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및

직무만족도. *간호행정학회지* 15(1), 37-44.

한상숙, 김명희, 윤은경(2008). 간호 전문직관에 미치는 영향 요인. *한국간호교육학회*

지, 14(1), 73-79.

한용희, 손인순, 박광옥, 강경화(2010). 병원간호사의 전문 직업성, 직무몰입, 조직몰입

과 이직의도와의 관계. *임상간호연구* 16(2), 17-31.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Arthur, D. (1992). Measuring the professional self-concept of nurses: A critical review. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 712-719.

Arthur, D. (1998). Professional self-concept of nurses: A comparative study of four strata of students of nursing in a canadian university. *Journal of Nursing Education*, 18(5), 380-388.

Arthur, D., Pang, S., Wong, T., Alexander, M. F., Drury, J., & Eastwood, H. (1999) Caring attributes, professional self-concept and technological influences in a sample of registered nurses in eleven countries. *International Journal of Nursing Studies*, 36(5), 387-396.

Arthur, D. (2007). The Professional self-concept of nurses: A review of the literature from 1992-2006. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 24(3), 60-64.

- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1986). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Brighid, K. (1992). The professional self-concept of nursing undergraduates and their perceptions of influential forces. *Journal of Nursing Education*, 31(3), 121-125.
- Buchanam, N. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cheryl, M. W. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 235-247.
- Cowin, L. S., Jonson M, Craven, R. G., & Marsh, H. W. (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1449-1459.
- Frahm, L., & Hyland, S. (1995). Professional self concept among registered in Minnesota a thesis. *Minnesota Nursing Accent*, 67(5), 4.
- Geiger, J. W. K., & Davit, J. S. (1988). Self-Image and job satisfaction in varied settings. *Nursing Management*, 19(12), 50-58.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests and research implication for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985). *Conceptual bases of professional nursing*. Lippincott Company.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment: *Human Resource Management Review*, 1(1),

61-89.

Mowday, R. T., Streers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment: *Journal of Vocational Behavior*, *14*, 224-247.

Weis, D., & Schank, M. J. (2000). An instrument to measure professional nursing values. *Journal of Nursing Scholarship*, *32*(2), 201-204.

설문지

안녕하십니까?

저는 연세대학교 간호대학원생으로 석사논문을 준비하고 있습니다.

이 설문지는 관절 및 척추 전문병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념을 파악하고, 조직몰입과의 관계를 분석하여, 이를 토대로 전문병원 간호사의 전문직 자아개념을 향상시키고 조직몰입을 높여 우수인력을 확보·유지할 수 있도록 효율적인 인력관리를 위한 기초 자료를 제공하기 위한 목적으로 마련되었습니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 익명으로 통계 처리되며, 오직 연구 목적으로만 사용됩니다.

귀하의 응답은 본 연구를 위한 매우 소중한 자료로서 사용될 것이오니 솔직하고 성의 있는 답변을 부탁드립니다.

귀하의 도움에 깊이 감사드립니다.

2011년 월

연구자 : 고 유 미

연세대학교 간호대학원 간호관리와 교육 전공

지도교수 : 김 인 숙

1.간호사의 전문직 자아개념에 관한 문항입니다. 아래의 문항들을 읽고 귀하께서 가장 비슷하다고 동의하는 항목에 “V”표로 기입하여 주십시오.

	문항	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다
1	근무 시 필요한 상황에서 나는 문제해결을 위한 다양한 대안을 생각해 낼 수 있다.				
2	나는 간호사로서 나의 기술에 자신감을 갖고 있다.				
3	나는 간호업무 수행에 있어 유능한 지도자이다.				
4	나는 융통성이 있는 사람이다.				
5	나는 유능한 사람이다.				
6	내가 책임을 맡으면 내부서의 동료들은 능률적으로 일하게 된다.				
7	나는 출근하는 것이 즐겁다.				
8	간호업무상 문제발생 때 나는 창의력을 발휘하여 문제를 해결하는 경우가 많다.				
9	나는 다른 사람들에게 쉽게 공감하지 않는다.				
10	간호직은 보람있는 직업이다.				
11	나의 융통성은 간호업무상 발생하는 문제를 해결하는데 도움이 된다.				
12	나는 환자들과 정서적으로 일정한 거리를 유지하려고 한다.				
13	나는 리더로서의 책임을 지고 싶지 않다.				
14	간호업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다.				
15	나는 간호문제의 핵심을 신속히 파악하고 적절한 해결책을 찾아낼 수 있다.				
16	나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다.				
17	내 동료들은 대부분 나를 리더로 하여 함께 일하는 것을 좋아한다.				
18	나는 간호직을 선택한 것에 만족하고 있다.				
19	나는 간호업무를 창의적으로 수행한다.				
20	유능함이란 복잡한 업무를 수행하는데 있어 지식과 기술을 성공적으로 적용하는 능력이다. 이런 의미에서 나는 유능한 간호사라고 생각한다.				
21	나는 동료들과 정서적으로 적당한 거리를 유지하는 것이 편안하다.				
22	나는 의사결정을 잘 한다.				
23	간호직은 내가 생각했던 것만큼 만족스럽지 않다.				
24	나는 동료들만큼 능숙하게 기술을 사용할 수 있다.				
25	나는 어쩔 수 없이 간호직에 머물러 있는 것 같은 생각이 든다.				
26	내가 융통성을 발휘하여 간호를 하면 대부분의 경우 환자에게 좋은 결과가 나타난다.				
27	나는 간호직을 평생 직업으로 계속할 것이다				

2. 아래문항들은 귀하가 근무하는 병원에서 경험하는 느낌들을 서술하고 있습니다.
 귀하의 생각에 해당란__에 V표를 해주십시오.

	문항	매우 찬성	찬성	보통	반대	매우 반대
1	나는 우리 병원의 발전을 위해 다른 사람들보다 더 많은 노력을 기울인다.					
2	나는 친구들에게 우리 병원이 근무하기 좋은 직장이라고 말한다.					
3	나는 우리 병원에 대해 강한 충성심을 느낀다.					
4	나는 우리 병원에서 계속 일하기 위해 어떤 업무가 주어지더라도 그것을 성실히 수행할 것이다.					
5	나의 가치관과 우리 병원의 경영철학은 매우 비슷하다.					
6	나는 우리 병원에 소속되어 있다는 것을 자랑스럽게 말한다.					
7	내가 하는 일을 보다 창조적으로 할 수 있는 자유가 허용되는 병원이 있더라도 나는 우리병원을 떠나지 않을 것이다.					
8	우리병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행할 수 있도록 나를 격려해 준다.					
9	승진의 기회가 조금 더 보장되는 병원이 있더라도 나는 우리 병원을 떠나지 않을 것이다.					
10	나는 다른 병원보다 우리 병원을 선택한 것을 무척 잘 했다고 생각한다.					
11	계속해서 우리 병원에 근무하다 보면 나에게 나름대로 이득이 있을 거라고 생각한다.					
12	나는 직원의 중요문제에 관한 우리 병원의 정책이나 결정에 공감한다.					
13	나는 우리병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.					
14	우리병원은 내가 일 할 수 있는 직장 중에서 가장 좋은 곳이다.					
15	나는 생활하고 일하는 장소로써 우리 병원에 대해 따뜻한 느낌을 갖는다.					

3. 다음은 인구사회학적 및 근무관련 특성에 관한 내용입니다. 아래의 문항을 읽고 귀하께서 가장 비슷하다고 동의하는 항목에 “V”표로 기입하여 주십시오.

1. 귀하의 연령은? 만 () 세

2. 귀하의 결혼 상태는?

① 미혼() ② 기혼() ③이혼() ④사별() ⑤기타()

3. 귀하의 종교는?

①기독교() ②천주교() ③불교() ④기타() ⑤무교()

4. 귀하의 최종학력은?

①3년제 간호대학 졸업() ②방송통신대학/독학사/RN-BSN()

③4년제 간호대학 졸업() ④대학원 재학() ⑤대학원 졸업()

5. 귀하의 간호사 총 근무경력은 ? ()년 ()개월

6. 귀하의 현 의료기관 근무경력은 ? ()년 ()개월

7. 귀하의 현 근무부서와 근무기간은? (근무부서 :) ()년 ()개월

8. 귀하의 근무조건은? ①정규직() ②계약직()

9. 귀하의 근무형태는? ①고정근무() ②교대근무()

10. 귀하의 현 직위는?

①일반간호사() ②책임간호사() ③수간호사 이상()

11. 귀하의 작년 한 해 세금 공제 전 연봉은 얼마정도입니까? ()만원

12. 간호사를 선택하게 된 동기는? (기타:)

①적성과 흥미에 맞아서() ②남에게 봉사할 수 있는 직업이므로()

③외국에 갈 기회가 많아서() ④주위 사람들 권유에 의해서()

⑤졸업 후 취직이 용이하므로()

13. 귀하가 현재의 병원을 선택한 이유는?

- ①전문병원이어서() ②아는 사람의 권유로() ③경력관리에 좋아서()
④취업 시 채용공고를 보고() ⑤기타(이유:)

14. 귀하는 현 근무부서에 만족하는가? ①만족한다() ②만족하지 않는다()

15. 현 근무지에서 부서를 옮긴 경험은? ①있다() ②없다()

16. 부서 이동을 한 경우는? ①본인이 원했다() ②본인이 원하지 않았다()

17. 귀하는 현 근무부서에서 전문적인 교육을 받고 있는가?

- ①받고 있다() ②받고 있지 않다()

18.귀하는 전문병원 간호사로 역량을 키우기 위해 관련교육에 얼마나 참석하는가?

- ① 연 1-2회() ② 연 3-4회() ③ 연 5-6회()
④ 연 7회 이상() ⑤ 참석경험 없음 (이유 :)

19. 귀하의 이직 경험은?

- ①1회() ②2회() ③3회() ④4회 이상() ⑤없다()

20. 현재 이직할 의도가 있는가? ①있다() ②없다()

21. 귀하의 향후 근무예정기간은?

- ①가능한 오래 근무할 예정이다() ②나에게 필요한 기간까지만 하겠다()
③기회가 있는 대로 빨리 그만두고 싶다() ④ 기타(이유:)

♣끝까지 설문에 응해주셔서 감사드립니다.

ABSTRACT

Professional Self-Concept and Organizational Commitment of Nurses in Special Hospitals

Goh, Yu Mi

Nursing Management and Education

Graduate School of Nursing

Yonsei University

This study was a descriptive correlation study done to identify the professional self-concept and organizational commitment of nurses in special hospitals, to understand the relationship between professional self-concept and organizational commitment, to seek ways to enhance professional self-concept and organizational commitment, and to provide basic information for effective human resource management.

The subjects of this study were 168 nurses employed at joint and spine special hospitals in Seoul, Gyeonggi area, and the study was done from March 28, 2011 to April 8. A structured questionnaire was used as the research tool. The tool was developed by Arthur (1992) and modified by Kim (2002) and was used to measure professional self-concept and tool developed by Mowday, Streers & Porter (1979). and modified by Park (2002) was used to measure organizational commitment.

Descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Pearson's correlation coefficient were done on the collected data using SPSS Win 18.0 program, and Scheffé test was used as post-verification.

The research results are as follows.

1. Professional self-concept of nurses at special hospitals had a mean of 73.73 (average mark 2.76) from a total of 108, which is an above of average of professional self-concept. The degree of professional self-concept for the various sub-categories was 44.80 (average mark 2.83) for 'professional practice', 10.89 (average mark 2.74) for 'communication', and 18.03 (average mark 2.60) for 'satisfaction' so professional self-concept for 'professional practice' ranked first. The scores for the various sub-categories of 'professional practice' were 14.26 (average mark 2.89) for 'technique', 19.86 (average mark 2.86) for 'flexibility', and 14.26 (average mark 2.70) for 'leadership, in which 'technique' and 'flexibility' had higher marks than that of the 'leadership'.

2. The score for organizational commitment was 46.91 out of 75 with an average mark of 3.13 out of 5, which is moderate. The scores for the various sub-categories of organizational commitment was 18.66 (average mark 3.11) out of 30 for 'identification', 19.66 (average mark 3.28) for 'attachment', and 8.60 (average mark 2.87) for 'longevity', in which 'attachment' ranked first.

3. As the degree of professional self-concept increased, organizational commitment also increased. From the sub-categories of professional self-concept, organizational commitment was higher when the degree of satisfaction, flexibility, technique, and leadership was higher.

4. Nurses working at special hospitals who were 35 years old and above had a higher professional self-concept than those who were younger than 35 years ($t=-4.644$, $p<.001$), and nurses who were theists had a higher professional self-concept than those without religious beliefs ($t=2.927$, $p<.01$). Regular workers had a higher professional self-concept than shift workers ($t=3.405$, $p<.01$), nurses with supervisory positions or higher had a higher professional self-concept than general nurses ($t=-5.126$, $p<.001$), and those with an annual income of more than 30 million won had a higher professional self-concept than those with an annual income of less than 30 million won ($t=-4.943$, $p<.001$). Post-verification results showed that professional self-concept was higher in nurses with 5 or more years

of work experience than with those who have less than 5 years of work experience ($F=14.185$, $p<.001$), and nurses who worked in outpatient clinics had a higher professional self-concept than nurses who worked in operating rooms and in hospital wards ($F=3.278$, $p<.05$).

5. Nurses who worked at special hospitals and were 35 years old and above had a higher organizational commitment than nurses who were under 35 years of age ($t=-2.690$, $p<.01$), married nurses had a higher organizational commitment than single nurses ($t=-2.593$, $p<.05$), and nurses with supervisory positions or higher had a higher organizational commitment than general nurses ($t=-2.913$, $p<.01$). Nurses with an annual income higher than 30 million won had a higher organizational commitment than nurses with an annual income lower than 30 million won ($t=-2.201$, $p<.05$), and nurses without any intentions to change jobs had a higher organizational commitment than that of nurses with intentions to change jobs ($t=-5.224$, $p<.001$). The post-verification results showed that organizational commitment was higher in nurses working in outpatient clinics than in nurses working in operating rooms or hospital wards.

According to the results of this study, the professional self-concept of nurses in special hospitals was an above of average. The organizational commitment of nurses in special hospitals was moderate and organization commitment was increased as professional self-concept increased.

Therefore, continuous educational programs for learning new techniques and acquiring new knowledge, which are applicable clinically, must be provided to help improve professional self-concept in nurses at special hospitals.

Key words : Nurses in special hospitals, Professional self-concept, Organizational commitment.