

종합병원 간호사들의 노동보상과 직업몰입에 관한 연구

고 종 욱, 서 영 준^{1)†}

안양대학교 도시행정학과, 연세대학교 보건행정학과¹⁾

<Abstract>

Work Rewards and Occupational Commitment of Hospital Nurses

Jong-Wook Ko, Young-Joon Seo¹⁾

Dept. of Urban Administration, Anyang University,

Dept. of Health Administration, Yonsei University¹⁾

The purpose of this study is to empirically investigate the determinants of occupational commitment of hospital nurses. For this study, a causal model of occupational commitment of hospital nurses was constructed based on the exchange theory. The sample of this study consisted of 329 nurses from 5 general hospitals located in Seoul and south-eastern area of Korea. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using hierarchical multiple regression. It was found that four task reward variables(variety, significance, workload and resource inadequacy), one social reward variable(supervisory support) and two organizational reward variables(promotional chances and pay) had significant net effect on hospital nurses' occupational commitment. The implications of these findings were discussed and the suggestions for future research were advanced.

† 교신저자 : 서영준, 연세대학교 보건행정학과(033-760-2415, yjseo@dragon.yonsei.ac.kr)

I. 서 론

1. 연구의 배경

조직연구에 관심을 가지고 있는 사회과학자들에 의해서 가장 많이 탐구되는 주제 중의 하나가 조직구성원들의 근로몰입(work commitment)이다. 근로몰입은 어디에 초점을 맞추느냐에 따라 다양한 유형으로 나뉘지는데 Morrow(1983, 1993)에 따르면 근로몰입은 크게 가치에 대한 몰입(종교적 윤리몰입), 직무에 대한 몰입(직무몰입), 직장에 대한 몰입(조직몰입), 노동조합에 대한 몰입(노조몰입) 및 직업에 대한 몰입(직업몰입)의 다섯 유형으로 나뉘볼 수 있다. 그러나 이러한 근로몰입의 다섯 유형은 단지 준거대상만 다를 뿐이지 몰입의 이론적 핵심은 동일하다(Kaldenberg et al., 1995). 다시 말해서, 이 다섯 유형의 몰입은 모두 동일하게 개인과 대상간의 심리적 유대를 가리킨다는 점에서 공통점을 가지고 있다. 그런데 가치, 직무, 조직 및 노동조합몰입, 그 중에서도 특히 조직몰입에 대해서는 많은 연구가 이루어져 온 반면에, 직업몰입은 그동안 학문적·실천적인 차원에서 별다른 주목을 받지 못하였다(Morrow and Wirth, 1989).

80년대 들어서 인적자원의 효율적 관리의 차원에서 한 개인이 자신의 직업에 대하여 가지는 애착, 즉 직업몰입에 대한 관심과 연구가 구미에서 활발하게 이뤄지기 시작하였는데, 그 이유는 직업몰입이 조직효과성과 밀접한 관련이 있는 것으로 알려진 직무만족(Aranya et al., 1982; Bartol, 1983), 조직몰입(Morrow & Wirth, 1989; Wallace, 1993), 이직의도(Meyer et al., 1993; Carson & Bedeian, 1994), 직업변경의도(Blau, 1985, 1988, 1989; Aryee et al., 1994), 직무성취(Darden et al., 1989; Somers & Birnbaum, 1998), 생산성(Cornwall & Grimes, 1987; Kaldenberg et al., 1995) 등에 중요한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌기 때문이다.

우리 나라에서도 최근에 직업몰입에 대한 관심이 점차 증대되고 있는 경향을 보이고 있는데, 이러한 흐름은 최근의 조직환경의 변화와 이에 따른 조직의 인적자원관리방식의 변화를 반영하는 것이라고 볼 수 있다. 우선 조직들의 경우 1997년의 외환위기 이후 과거의 종신고용 관행에서 벗어나 환경의 변화에 보다 유연하고 신속하게 대처하기 위한 새로운 인력관리 방식을 도입하고 있는 상황이다. 또한 개인들도 노동시장이 점차 유연화되고 과거와 달리 평생직장이 보장되지 않는 불확실한 상황에서 고용가능성을 높이기 위해서는 자신들의 경력발전과 직업적 성장에 보다 많은 관심을 기울이지 않을 수 없게 되었다. 이러한 변화추세에 따라 최근에 직업몰입에 대한 학문적, 실천적 관심이 증대되고 있는 추세이다. 그러나 직업몰입에 대한 국내 연구는 아직까지는 손에 꼽을 수 있을 정도로 매우 미미한 실정이다(장재윤, 1996; 장은미, 1997a; 고종욱·서영준, 1999; 이기은, 2001). 특히 의료직을 대상으로 한 직업몰

입 연구는 의료직이 대부분 자격증을 기초로 하는 전문성을 띠고 있음에도 불구하고 의사직을 제외하고는 직업몰입에 관한 연구결과가 거의 없는 실정이다. 이는 의료직 중에서도 의사만이 사회적으로 완전한 전문성을 인정받고 있을 뿐 간호사, 의료기사 등은 자격증을 가진 노동자로서의 이미지가 더욱 강해 전문적 직업몰입의 연구대상으로 별 관심을 끌지 못했기 때문인 것으로 판단된다.

병원은 의사, 간호사, 행정직, 기술직, 단순기능직 등 다양한 직종의 인력이 팀을 이루어 의료서비스를 제공하는 조직이다. 특히 직접적 진료서비스와 관련하여 의사와 간호사의 역할이 가장 중요한데 그 중에서도 서비스의 양이나 인력의 수로 볼 때 의료전문직으로서의 간호직의 중요성은 매우 크다고 할 수 있다. 전문직에 대한 이론에 기초하여 간호이론에서는 윤리강령의 존재나 자격규제, 전문지식과 기술, 정규간호교육기관에 의한 교육 등을 근거로 간호직을 전문직으로 평가하고 있다. 그러나 간호사 개인의 전문직 인식과 관련된 선행연구를 보면 간호사들은 스스로를 전문직으로 인식하지 못하고 있는 것으로 보고되고 있다(송인자, 1993; 박영실, 1998). 간호사들은 간호업무의 역할의 모호성과 가치저하로 인해 책임과 권한을 침식당하고, 의사나 행정관리자들에게 의존해야만 했으며 이는 간호사들의 직무만족의 저하와 이직을 상승으로 나타냈다(대한간호협회, 1994). 또한 의사가 지배하는 기존의 병원조직구조에서 간호사들은 간호의 전문성 추구보다는 주로 노동조합 운동을 통한 집단의 힘을 바탕으로 그들의 직업적 권익보호에 노력해 왔을 뿐이다(조병희, 2000, p.141). 그러나 최근 재벌병원의 등장으로 전반적인 병원서비스의 질이 향상됨과 더불어 간호서비스의 질이 환자만족도를 높이는데 중요한 역할을 하게 됨에 따라 간호의 중요성이 강조되고 있으며 따라서 간호기능의 확대와 전문성 강화를 통한 간호사의 직업적 정체성을 확립하려는 노력이 강화될 것으로 전망된다. 따라서 전문직으로서의 간호사들의 직업몰입에 대한 연구는 병원의 간호업무의 전문화와 효율성 제고에 의미있는 기여를 할 것으로 기대할 수 있다.

2. 연구의 목적

본 연구는 기존의 직업몰입에 관한 선행연구들을 체계적으로 검토하여 간호사들의 직업몰입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 조직 내 요인들을 확인하고 그러한 요인들이 직업몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하여 간호사들의 직업몰입 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 구체적으로 교환이론을 바탕으로 선정된 노동보상 변수들을 중심으로 간호사들의 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 요인들을 파악하여 각 요인들의 영향력과 의미를 분석하는데 본 연구의 목적이 있다.

II. 이론적 고찰

1. 직업몰입의 개념

직업몰입 관련문헌들을 보면 사용되는 용어들이 매우 다양하다는 것을 발견할 수 있는데, 그 중에서도 전문직업몰입(professional commitment), 경력몰입(career commitment), 그리고 직업몰입(occupational commitment)의 세 용어가 자주 사용되고 있다.

직업몰입 관련연구는 애초에 전문직(professionals)의 자신의 전문직업(profession)에 대한 애착, 즉 전문직업몰입에 대한 관심으로부터 시작되었으며, 초기의 대표적인 연구로는 50년대의 전문직 종사자들의 경력지향에 대한 Gouldner(1957, 1958)의 연구와 60년대의 Hall(1968)의 전문가주의(professionalism)에 대한 연구 등이 있다. 전문직업몰입이라는 용어에 대하여 Blau(1985, 1988, 1989)는 전문직 종사자들뿐만 아니라 비전문직 종사자들도 자신의 종사직업에 애착을 가질 수 있기 때문에 경력몰입이라는 보다 일반적인 용어를 사용할 것을 주장하고 있다.

한편, Meyer 등(1993)은 비전문직 종사자들도 자신들의 직업에 대해 애착을 가질 수 있기 때문에 전문직업몰입이란 용어는 적절치 않다는 Blau의 주장에 동의하면서도, 경력이라는 용어가 노동시장으로의 진입에서부터 은퇴까지의 계획된 작업유형 뿐만 아니라 특정 직무·조직·직업에의 관여도 의미하는 모호성을 지니고 있기 때문에 경력몰입보다는 직업몰입이라는 용어가 더 적절하다고 주장한다. 본 연구에서는 Meyer 등(1993)의 입장에 따라 직업몰입이라는 용어를 사용하기로 하였다.

Meyer 등(1993)은 직업몰입이 직업에 대한 정감적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 그리고 규범적 몰입(normative commitment)의 세 차원으로 나뉜다고 보고 있다. 정감적 몰입, 지속적 몰입 및 규범적 몰입은 각각 소망(want to), 필요(need to) 및 의무(ought to) 때문에 직업에 몰입하는 것을 가리킨다. 본 연구의 관심은 소망하기 때문에 직업에 몰입하는 정감적 몰입에 관심을 두고 있으며, 대부분의 직업몰입 관련 연구들도 정감적 몰입에 초점을 맞추고 있다. 정감적 몰입 차원의 직업몰입은 “한 개인이 자신의 직업과 동일시하고 직업에 관여하는 강도의 상대적 크기”를 의미한다. 좀 더 구체적으로 말하면, “a) 자신의 직업의 목표와 가치에 대한 믿음과 수용, b) 직업을 위하여 상당한 노력을 기울일 의지, 그리고 c) 직업에서의 성원자격을 유지하고자 하는 강한 욕구”라고 정의된다(Aranya et al., 1981; Morrow & Wirth, 1989).

이와 같이 정의되는 직업몰입은 직무몰입(job involvement) 및 조직몰입(organizational

commitment)과 구별된다. 자신이 현재 수행하고 있는, 조직에 의해 요구된 과업에 대한 심리적 애착을 가리키는 직무몰입은 상대적으로 단기적인 성격을 갖는 반면에, 직업몰입은 직업에 대해서 개인이 갖는 주관적인 태도로서 보다 장기적이고 안정적이라는 점에서 차이가 있다. 또한 조직몰입은 한 조직이 가지는 제도적인 목표 및 가치에 대한 몰입을 가리키는 반면에, 직업몰입은 직업과 관련한 목표 및 가치와 관련된 것이라는 점에서 차이가 있다 (Colarelli & Bishop, 1990).

2. 연구모형

초기의 직업몰입관련 연구들이 주로 관심을 보인 영역은 다름 아닌 직업몰입과 조직몰입 간의 관계이다. 전문직 종사자들을 대상으로 두 몰입간의 관계를 다룬 초기 연구들은 공통적으로 전문직 종사자들의 목표 및 가치와 조직의 목표 및 가치간의 본질적인 대립으로 인한 두 몰입간의 갈등관계를 주장하였다(Goulter, 1957; Hall, 1968). 예컨대, Gouldner(1957)는 광역지향인(cosmopolitans)에 해당하는 전문직 종사자들은 자신의 전문직업(profession)에 대한 몰입수준이 높은 반면에 지역지향인들(locals)은 그 반대의 경향을 보인다고 주장하였다. 이들 초기연구들은 전문직 종사자들의 전문직업에 대한 애착(전문직업몰입)은 장기간의 공식적, 비공식적 사회화과정을 통해서 형성되는 상대적으로 매우 안정적인 특성을 지니는 태도로 보았으며, 이러한 전문직업몰입은 소속 조직에 대한 충성심(조직몰입)의 발달에 부정적 영향을 미치는 것으로 보았다.

두 몰입은 일차원의 연속선상에 있으며, 따라서 직업몰입이 높아지면 조직몰입은 낮아지는 영합관계(zero-sum)관계에 있는 것으로 보았던 이와 같은 일원모형은 그 후의 경험적 연구들에 의해서 지지되지 못하였으며, 일원모형은 두 몰입은 상호독립적이며 양립가능하다는 이원모형에 의해 대체되었다(Blau, 1985, 1988, 1989; Morrow & Wirth, 1989; Meyer et al., 1993). 직업몰입과 조직몰입간의 관계에 대한 25개의 선행연구들을 메타분석한 Wallace (1993)의 연구에 따르면, 두 몰입간에 유의미한 정(正)적 상관관계가 존재하며 직업적 전문성이 높을수록 두 몰입간의 관계가 더 강한 것으로 나타났다. 국내의 연구결과(고종욱·서영준, 1999)도 이원모형을 지지하는 동일한 결과를 발견하였다.

초기연구들은 직업몰입은 입사전 사회화과정을 통해 형성되는 상대적으로 매우 안정적인 태도로서 잘 변화하지 않는 특성을 지니고 있다고 보았기 때문에 입사후의 조직내 경험에 의해 직업몰입의 수준이 어떻게 변하는가에 대해서는 거의 관심을 보이지 않았다(Gouldner, 1957; Hall, 1968). 그러나 입사후 조직내의 다양한 경험들이 직업몰입의 수준에 상당한 영향

을 미친다는 것을 인식하게 되면서(Tuma & Grimes, 1981, Arnold, 1990), 주로 80년대 이후 직업몰입에 영향을 미치는 조직 내 결정요인에 대한 연구가 꾸준히 진행되어 왔으며, 그 결과 직업몰입에 영향을 미치는 다양한 직무특성 및 근무조건들이 확인되었다.

그런데 직업몰입의 결정요인에 대한 최근의 연구들을 살펴보면, 직업몰입의 조직내 결정요인들을 체계적, 포괄적으로 검토한 연구는 매우 드물고, 직업몰입의 발전 기제에 대한 이론적 정립이 안된 상태에서 상관분석을 통해 소수의 결정요인과 직업몰입간의 관계를 탐구하는데 한정된 연구가 대부분인 실정이다(이기은, 2001).

그 동안의 경험적 연구를 통해서 드러난 직업몰입의 조직 내 결정요인들을 종합적으로 검토해보면, 직업몰입의 발전기제를 교환이론(exchange theory)(Kalleberg, 1977; Mowday et al., 1982)의 측면에서 설명할 수 있는 가능성을 시사하고 있다. 교환이론에 따르면, 직업에 대한 개인의 애착은 직업활동을 통한 조직에 대한 개인의 기여와 그 기여에 대한 조직의 보상간의 교환관계 속에서 형성된다고 볼 수 있다. 각 개인들은 조직 내에서 자신의 직업이 요구하는 기능과 활동의 충실한 수행을 통해서 조직의 생존과 발전에 기여할 뿐만 아니라 이를 통해서 자신들의 욕구를 충족시키기를 희망한다. 한편, 조직은 구성원들의 기여를 바탕으로 생존과 발전을 도모하며 그 반대급부로 구성원들의 욕구를 충족시킬 수 있는 제반 보상을 제공한다. 이와 같은 교환이론의 시각에서 본다면, 직업에 대한 개인의 몰입은 직업활동을 통하여 조직에 기여한 대가로 개인이 조직으로부터 받는 노동보상의 함수라고 할 수 있다. 즉, 구성원들이 직업활동을 통하여 조직에 제공하는 기여보다 보상이 크다고 인식되면 직업몰입은 커지는 반면, 기여보다 보상이 작다고 인식되면 직업몰입은 작아지는 것으로 볼 수 있다.

입사 후에 개인이 겪게 되는 다양한 조직내 경험은 교환이론에 따르면 노동보상으로 개념화된다. 조직내 경험, 즉 노동보상은 다양한 방식으로 분류될 수 있는데, 크게 과업보상(task rewards), 사회적 보상(social rewards) 및 조직보상(organizational rewards)의 세 범주로 나누어 볼 수 있다(Katz & Van Maanan, 1977; Mottaz, 1988). 과업보상은 과업의 다양성이나 자율성과 같이 직무수행과 직접적으로 관련이 있는 내재적 보상들을 가리키고, 사회적 보상은 직무와 관련하여 조직내 타인들, 즉 상사나 동료들과의 상호작용으로부터 기원하는 외재적 보상들을 의미하며, 조직보상은 과업수행에 동기를 부여하고 구성원들을 유지할 목적으로 조직에 의해서 제공되는, 급여, 승진, 직업안정성 등과 같은 외재적 보상들을 가리킨다.

본 연구에서 직업몰입의 결정요인으로 검토할 과업보상, 사회적 보상 및 조직보상 변수들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 검토할 과업보상변수들에는 긍정적인 과업보상으로서 다양성(과업이 비반복적이고 흥미로운 정도), 자율성(업무와 관련하여 재

량권을 행사하는 정도) 및 의미성(한 개인의 업무가 전체적인 조직의 작업과정에 기여하는 정도)의 세 변수를, 그리고 부정적인 과업보상으로서 역할모호성(역할기대가 불명확한 정도), 역할갈등(역할기대가 일치하지 않는 정도), 업무량(직무역할에 대한 요구가 지나친 정도) 및 자원의 불충분성(주어진 직무책임을 완수하는데 필요한 자원이 충분하지 않은 정도)의 네 개의 역할스트레스 변수가 포함된다. 기존의 연구결과는 긍정적인 과업보상변수들인 다양성, 자율성 및 의미성은 직업몰입에 정적인 영향을 미치고 있으며(Noe et al., 1990; McElroy et al., 1993, Wallace, 1995), 부정적인 과업보상변수들인 역할모호성 및 역할갈등은 직업몰입에 부정적인 영향을 미친다는 것을 발견하였다(Darden et al., 1989; Colarelli & Bishop, 1990). 직무스트레스의 다른 두 차원인 업무량과 자원의 불충분성이 직업몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 연구는 거의 없지만, 다른 두 직무스트레스 변수들과 마찬가지로 부정적인 과업보상변수로서 업무량과 자원의 불충분성도, 시설과 자원이 충분히 갖춰지지 않은 채 상당히 과중한 업무에 시달리고 있는 간호사들의 업무상황을 고려할 때 간호사들의 직업몰입에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

둘째, 직업몰입에 영향을 미치는 사회적 보상변수들로는 상사의 지원(직무관련문제에 있어서 상사가 도움을 주는 정도)과 동료의 지원(직무관련문제에 있어서 동료가 도움을 주는 정도)의 두 변수가 검토될 것이다. 사회적 보상변수들과 관련하여 기존의 연구들은 상사 및 동료의 지원이 많을수록 직업몰입이 높아진다고 보고하고 있다(장재윤, 1996; Colarelli & Bishop, 1990; Wallace, 1995).

마지막으로, 본 연구에서 검토될 조직보상변수에는 직업안정성(조직이 구성원에게 안정적인 고용을 제공하는 정도), 승진기회(조직내의 개인에게 상향이동의 기회가 존재하는 정도) 및 보수(기여에 대한 대가로 받는 금전 및 그 등가물)의 세 변수가 포함된다. Aranya 등(1981) 및 Darden 등(1989)의 연구결과는 조직보상변수들 중에서 보수가 직업몰입에 중요한 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다. 직업안정성 및 승진기회가 직업몰입에 미치는 영향을 직접적으로 검토한 경험적 연구결과는 없지만, 장은미(1997a, 1997b)는 자신의 몰입관련 연구에서 직업안정성이나 승진기회와 같은 경력관련변수들은 직업몰입에 중요한 영향을 미칠 것이라는 점을 강력히 시사하고 있다. 조직 내에서의 개인의 직업적 경력의 추구하고 발전은 안정적인 고용이 보장된 바탕 위에서 원활히 이루어질 것이고 그러한 경력추구 및 발전의 한 측면은 승진으로 나타날 것이므로, 조직이 구성원에게 안정적인 고용을 보장하고 상향이동의 기회를 많이 제공할수록 직업몰입은 높아질 것이라고 추론할 수 있다. 이제까지의 논의를 바탕으로 직업몰입의 결정요인에 관한 인과모형을 그림으로 나타내면 아래와 같다.

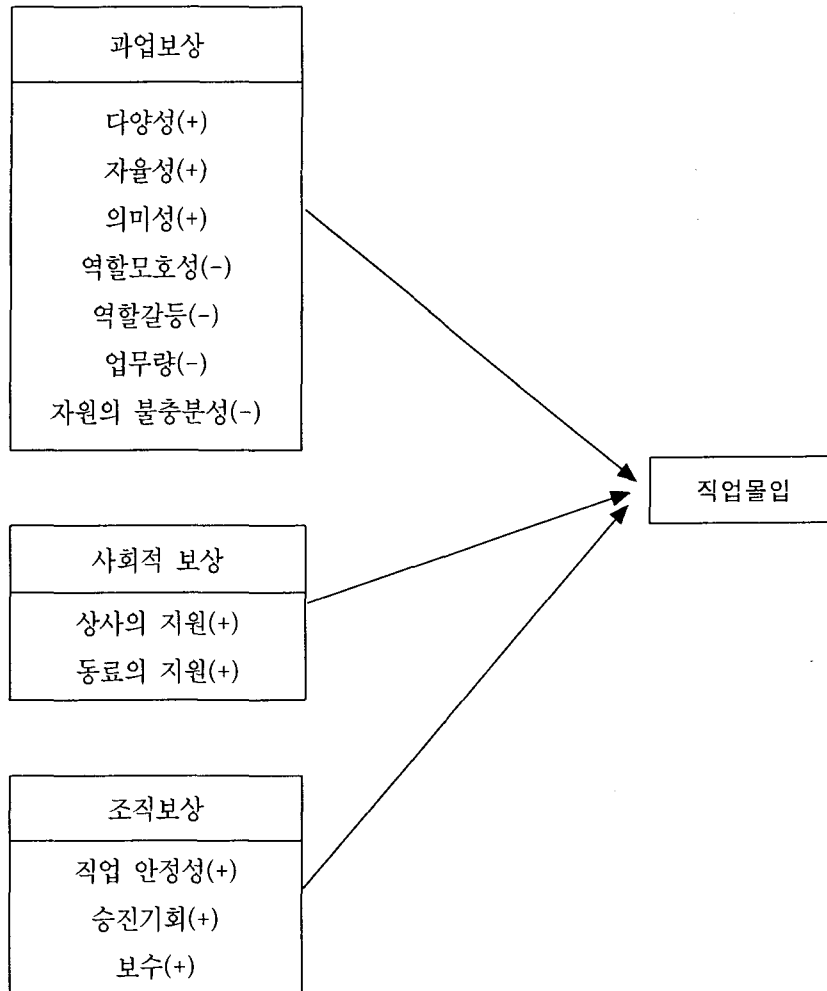


그림 1. 노동보상과 직업몰입의 인과관계 모형

Ⅲ. 연구방법

1. 표본 및 자료수집

본 연구를 위한 자료는 수도권 소재 종합병원 2곳(615명상, 351명상) 및 영남권 소재 종합병원 3곳(930명상, 340명상, 550명상)에 근무하는 간호사들로부터 수집되었다. 자료수집을 위

한 도구로는 자기기입식 설문지를 사용하였으며, 설문지의 배포 및 회수는 각 병원의 간호부서장들의 협조를 받아 2001년 12월 중순부터 2002년 2월 중순까지 약 2달간에 걸쳐 이루어졌다. 5개 종합병원의 간호사(조무사 제외)들 중 먼저 수간호사급 이상 간호사들(111명)은 전수조사하고, 책임간호사급 이하의 간호사들은 병동근무의 경우 내과계와 외과계로 나누어 일반병동의 50%를 군집표본추출방법에 따라 임의추출하고 추출된 병동에 소속된 간호사(331명)에 대해서만 설문조사를 실시하였으며 외래에 근무하는 간호사들(95명)은 전수조사를 실시하였다. 중환자실, 수술실, 응급실, 회복실, 인공신장실, 분만실, 신생아실, 중앙공급실 등 특수부서에 근무하는 간호사들은 편의상 조사대상에서 제외하였다. 따라서 5개 병원에 총 501부의 설문지가 배포되었으며, 그 중 응답이 완료된 설문지 329부가 회수되어 65.7%의 응답율을 보여주었다.

분석에 사용된 표본 329명의 인구학적 특성을 살펴보면, 평균연령과 평균 근속연수는 각각 34.8세와 11.1년이며, 학력은 전문대졸이 56.5%, 4년제대학 졸업이 29.5%, 그리고 대학원이상 졸업이 14.0%의 분포를 보여주고 있다. 직책을 보면, 책임간호사 이하가 245명(74.4%), 수간호사가 70명(21.3%), 그리고 간호과장급 이상이 14명(4.3%)이며, 세금 공제전 월평균소득은 200만원 미만인 53.5%, 200만원 이상-300만원 미만이 35.3%, 그리고 300만원 이상이 11.2%로 나타났다.

2. 변수의 측정

본 연구에 포함된 변수들은 신뢰도와 타당도 등의 측정속성이 잘 확립되어 있기 때문에 조직연구에서 널리 활용되는 척도들을 사용하여 측정하였다. 본 연구의 핵심 변수인 직업몰입의 측정을 위해서 Blau(1985)의 경력몰입척도를 연구대상에 적합하도록 수정하여 사용하였다. 인구학적 변수들을 제외한 모든 이론적 변수들을 측정하기 위하여 사용된 문항들에 대한 응답은 '정말 그렇다(5점)'에서 '전혀 그렇지 않다(1점)'까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 5점 척도를 사용하여 이루어졌다.

변수들의 측정에 사용된 척도들이 적절한 수렴 및 판별타당도(convergent and discriminant validity)를 가지고 있는지를 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 변수들의 측정에 사용된 모든 문항들이 예외 없이 해당 요인에만 높게 부하되는 것으로 나타나, 측정에 사용된 모든 척도들이 적절한 수렴 및 판별타당도를 가지고 있음을 보여주었다.

각 척도들을 구성하는 문항들에 대한 응답의 합의 평균을 계산하여 각 변수의 척도값으로 삼았으며, 따라서 모든 이론적 변수들의 값은 1에서 5의 범위를 갖는다. 변수들의 측정에 사

용된 문항수, 평균 및 표준편차, 신뢰도 및 출처는 <표 1>에 제시되어 있으며, 측정에 사용된 문항들은 <부록 1>에 제시되어 있다. <표 1>에서 알 수 있듯이, 신뢰도 계수인 Cronbach's α 값이 .60 이하인 척도는 없으며, 척도들의 신뢰도 평균이 .74로 나타나고 있어 본 연구에 사용된 척도들의 신뢰도는 전반적으로 수용할만한 수준에 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 1> 척도들의 신뢰도 및 기술통계

변 수	문항수	평균	표준편차	Alpha	출 처
직업몰입	5	3.36	.85	.88	Blau, 1985
다 양 성	3	3.43	.72	.62	Price/Mueller, 1990
자 율 성	3	2.76	.77	.67	Breaugh, 1985
의 미 성	3	4.11	.65	.83	Oldham et al., 1986
상사의 지원	3	3.44	.83	.84	House, 1981
동료의 지원	3	3.55	.73	.74	House, 1981
역할모호성	2	2.00	.78	.66	Kahn et al., 1964
역할갈등	2	2.70	.78	.76	Rizzo et al., 1970
업 무 량	2	3.10	.83	.65	Rizzo et al., 1970
자원의 불충분성	3	3.25	.80	.63	Price/Mueller, 1990
직업안정성	3	3.87	.64	.78	Oldham et al., 1986
승진기회	3	2.32	.79	.72	Price/Mueller, 1990
부정적 감성	4	2.58	.78	.85	Watson/Clark, 1984
평 균				.74	

3. 자료의 분석

가설검증을 위한 자료분석방법으로는 다중회귀법(multiple regression)을 이용하였다. 특정 화오류(specification error)로 인해 야기되는 회귀계수 추정치의 편기(bias)를 최소화하기 위해서 회귀분석 시에 일반적으로 인구학적 변수 및 그와 관련된 변수들이 통제변수로 사용된다. 본 연구에서는 병원유형, 교육 및 지위의 세 변수를 통제변수로 사용하였다. 연령 및 근속연수는 지위 변수와 매우 높은 상관관계를 가지고 있기 때문에 다중공선성(multi-collinearity) 문제를 피하기 위해서 통제변수에 포함시키지 않았다. 병원유형은 국공립병원인 경우에는 0, 사립병원인 경우에는 1의 값을 갖도록 dummy변수로 전환시켰다. 학력은 전문대 졸업인 경우에는 0, 4년제 대학 이상을 졸업한 경우에는 1의 값을, 그리고 지위도 책임

간호사 이하인 경우에는 0, 수간호사 이상인 경우에는 1의 값을 갖도록 dummy변수로 전환시켰다. 이 세 변수에 덧붙여 부정적 감성(negative affectivity)을 측정하여 통제변수로 사용하였다. 자신과 타인, 그리고 자신을 둘러싼 환경의 부정적인 측면에만 집중하는 인성 특성을 가리키는 부정적 감성은 본 연구에서와 같은 횡단적(cross-sectional) 자료에 근거하여 계산된 변수들간의 관계를 실제보다 상당히 부풀리는 경향이 있기 때문에, 반드시 통제될 필요가 있다고 주장되고 있기 때문이다(고종욱, 2001; Brief et al., 1988; Watson and Clark, 1984).

회귀분석 실시에 앞서 분산분석을 이용하여 선형 및 비선형부분으로 분해하여 유의성을 검증하는 방법으로 변수들간의 선형관계를 검토하였으며, 그 결과 대부분의 관계가 선형인 것으로 나타났다. 선형에서 벗어난 것으로 나타난 일부 관계에 대해서는 R^2 와 Eta^2 를 비교하는 한편 그래프를 그려서 비선형의 정도를 확인하였으나 변수들의 변환을 필요로 할 정도로 심각한 비선형관계는 없었다.

변수들간의 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 우선 변수들간의 상관관계를 검토하였다. 변수들간의 상관관계를 보여주고 있는 <표 2>를 보면 상관관계가 .80 이상 되는 경우는 없다. 아이겐값 분할방법(eigen decomposition method)을 사용하여 다중공선성 문제를 추가적으로 검토하였다. 일반적으로 아이겐값이 .05 이하이면 심각한 다중공선성이 존재하는 것으로 간주되는데(Kleinbaum et al., 1988), 분석 결과 아이겐값이 .05 이하인 경우는 없는 것으로 나타났다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 직업몰입의 결정요인

<표 3>에서 우선 결정요인들과 직업몰입간의 상관관계를 보면, 동료의 지원을 제외한 모든 관계가 통계적으로 유의미하고 관계의 방향도 연구모형에서 예측한 바와 모두 일치하고 있다. 다양성($r=.267$), 자율성($r=.266$), 의미성($r=.318$), 상사의 지원($r=.345$), 직업안정성($r=.195$), 승진기회($r=.211$) 및 보수($r=.282$)는 직업몰입과 유의미하게 정(正)적으로 상관되어 있는 반면에 역할모호성($r=-.244$), 역할갈등($r=-.192$), 업무량($r=-.163$) 및 '자원의 부적절성($r=-.227$)은 직업몰입과 유의미한 부(負)적 상관관계를 가지고 있다. 이러한 결과는 과업이 다양할수록, 과업의 자율성이 높을수록, 과업이 중요성을 지닐수록, 역할모호성, 역할갈등, 업무량 및 자원의 부적절성과 같은 직무스트레스가 작을수록, 상사의 지원이 많을수록, 직업안정성이 높을수록, 승진기회가 많을수록, 그리고 보수가 많을수록 자신의 직업에 대한 간호사들의 몰입의 정도가 높아진다는 것을 의미한다.

<표 2> 변수들간의 상관관계

변수	1	2	3	7	8	9	10	4	5	6	11	12	13	14	15	16
1. 직업몰입																
2. 다양성	.267**															
3. 자율성	.266**	.211**														
7. 역할모호성	-.244**	-.119*	-.066													
8. 역할갈등	-.192*	-.113*	-.056	.349**												
9. 업무량	-.163**	.140**	-.1021*	.074	.123*											
10. 자원불충분성	-.227**	-.086	-.231**	.200**	.195*	.290**										
4. 유의성	.318**	.325**	.129**	-.244**	-.011	-.109*	-.041									
5. 상사의 지원	.345**	.159**	.249**	-.258**	-.275**	-.049	-.124*	.261**								
6. 동료의 지원	.050	.083*	.085	-.074	-.005	.086	.009	.056	.205**							
11. 직업안정성	.195**	.168**	.075	-.288**	-.225**	-.021	-.227**	.206**	.170**	.089						
12. 승진기회	.211**	.061	.285**	.000	-.056	-.128*	-.194**	-.021	.264**	.167**	.086					
13. 보수	.282**	.072	.188**	-.038	.007	-.038	-.002	.199**	-.075	-.115**	-.003	-.076				
14. 부정적 감성	-.312**	-.145**	-.060	.299**	.203**	.081	.163**	-.146**	-.125*	-.357**	-.214**	.013	-.226**			
15. 병원유형	.176**	.015	.259**	.120*	.299**	.034	.089	.138**	-.026	-.029	-.097*	.055	.422**	.041		
16. 교육	.055	.111*	.034	.042	.012	.029	-.010	.152**	-.079	-.067	-.007	-.136**	.332**	-.053	.167**	
17. 직위	.296**	.103*	.290**	.036	.101**	.025	.101*	.220**	-.058	-.059	-.106	.060	.344**	-.162**	.596**	.344**

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

통제변수들과 직업몰입간의 관계를 보면, 부정적 감성($r=-.312$)은 직업몰입과 부의 상관관계를 갖는 반면, 병원유형($r=.176$)과 지위($r=.296$)는 직업몰입과 정적으로 상관되어 있다. 그리고 교육수준과 직업몰입간의 상관관계는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 부정적 감성이 낮을수록, 국공립병원 간호사보다는 사립병원 간호사가($r=.23$), 그리고 직위가 높을수록($r=.19$) 직업에 대한 몰입의 정도가 높다는 것을 알 수 있다.

<그림 1>에 제시된 12개의 직업몰입 결정요인들에 대하여 계층적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 우선 첫 단계에서 직업몰입을 4개의 통제변수들에 회귀하였고(모형 1), 둘째 단계에서 4개의 통제변수에 12개의 보상변수를 더하여 회귀하였다(모형 2). 회귀분석결과는 <표 3>에 제시되어 있다. <표 3>에서 통제변수와 보상변수들을 동시에 고려한 모형2를 중심으로 먼저 통제변수들에 대한 결과를 보면, 부정적 감성($\beta=-.137$)은 직업몰입에 유의한 부의 영향을, 지위($\beta=.179$)는 유의한 정의 영향을 미치는 반면에, 병원유형과 교육수준은 직업몰입에 유의한 영향을 미치지 않고 있다. 이것은 타인과 자신, 그리고 자신을 둘러싼 환경의 부정적인 측면에만 초점을 맞추는 경향이 있는 사람일수록 직업에 대한 몰입의 정도가 낮다는 것을 의미하며, 한편 지위가 높은 간호사들일수록 자신의 직업에 대해서 더 강하게 몰입한다는 것을 의미한다.

직업몰입에 대한 세 개의 긍정적 과업보상변수들의 영향을 살펴보면, 이론적 고찰에서 예측한 대로 다양성($\beta=.134$)과 의미성($\beta=.128$)은 직업몰입에 대하여 유의한 정의 순영향(net effect)을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무의 다양성과 의미성이 직업몰입의 증대에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구결과와 일치한다.(McElroy et al., 1993, Wallace, 1995). 그러나 자율성은 직업몰입과 유의하게 정적으로 상관되어 있으나, 다른 변수들의 영향을 통제했을 때 자율성이 간호사의 직업몰입에 미치는 순영향은 유의하지 않다는 것을 보여주고 있다. 이상의 결과는 간호사들이 자신들이 수행하는 과업이 비반복적이고 흥미로울수록, 그리고 병원 전체의 작업수행과정에 중대한 기여를 하는 것으로 인식할수록 간호사라는 자신들의 직업에 대한 몰입이 증대된다는 것을 의미한다. 그러나 자율성이 간호사들의 직업몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 것은 간호사들의 업무 자체가 상당 부분 의사들의 통제하에 놓여 있어 기본적으로 자율성에 한계가 있으며 또한 간호행위의 대부분이 표준화된 업무지침서에 따라 행해지고 있으므로 간호사들이 이러한 업무상의 한계를 미리 수용하여 자율성에 큰 의미를 두지 않음으로 인해 나타난 결과로 해석할 수 있다.

부정적 과업보상변수들인 네 개의 직무스트레스 변수들에 대한 결과를 살펴보면, 역할모호성과 역할갈등의 경우 직업몰입과 부적적으로 상관되어 있지만 다른 변수들을 통제했을 때 직업몰입에 미치는 영향은 없는 것으로 나타났다. 이 결과는 역할모호성과 역할갈등이 직업몰입에 부정적 영향을 미친다는 기존의 연구결과(Darden et al., 1989; Colarelli & Bishop,

<표 3> 회귀분석결과

변 수	상관관계	모형1 (Beta)	모형2 (Beta)
통제변수			
부정적 감성	-.312**	-.278**	-.137**
병원유형 ¹⁾	.176**	-.055	-.056
교육 ²⁾	.055	.050	-.063
지위 ³⁾	.296**	.236**	.179**
과업보상변수			
다양성	.267**		.134**
자율성	.266**		0
의미성	.318**		.128**
역할보호성	-.244**		-.045
역할갈등	-.192**		-.059
업무량	-.163**		-.120**
자원의 부적절성	-.227**		-.101*
사회적 보상변수			
상사의 지원	.345**		.210**
동료의 지원	.050		-.007
조직보상변수			
직업안정성	.195**	.153	.046
승진기회	.211**		.098*
보수	.282**		.119*
R ²			.347

주) 1) 0=국공립병원, 1=사립병원; 2) 전문대 졸업=0, 4년제대학 이상=1 ;

3) 0=책임간호사 이하, 수간호사 이상=1.

* p < .05; ** p < .01(단측검정);

1990)와 상반된다. 반면에 업무량($\beta = -.120$)과 자원의 부적절성($\beta = -.101$)은 직업몰입에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 경우 다양한 직무스트레스 요인들 중에서 역할기대의 불명료성이나 불일치 같은 요인들은 직업몰입에 별다른 영향을 미치지 않지만, 간

호사에게 요구되는 직무역할이 지나치게 많거나 직무를 성실히 수행하는데 필요한 각종 기구, 장비, 자원 등이 충분히 지원되지 않을 경우 그러한 요인들은 자신들의 직업에 대한 몰입을 감소시키는 중요한 요인으로 작용한다는 것을 의미한다.

사회적 지원변수들의 경우 기존의 연구들은 상사 및 동료의 지원이 직업몰입의 증대에 긍정적인 기여를 하고 있다고 보고하고 있다(장재운, 1996; Colarelli & Bishop, 1990; Noe et al., 1990; Wallace, 1995). 본 연구결과는 기존연구와 마찬가지로 상사의 지원($\beta=.210$)은 직업몰입에 정의 영향을 미친다는 것을 보여주고 있으나 동료의 지원은 기존 연구결과와 달리 간호사의 직업몰입에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 능력과 경쟁이 강조되고 있는 최근의 전반적인 사회분위기의 영향으로 병원근로자들도 동료보다는 상사와의 원만한 관계를 더욱 중요시하며 이것이 직무만족도나 직장에착도에 미치는 영향에 있어서도 차이를 보인다는 서영준 등(2001)의 연구결과에 비추어 볼 때 동료보다는 상사와의 원만한 관계가 근로자의 직무만족, 직장에착 뿐만 아니라 직업몰입에 까지도 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 해석할 수 있다. 즉 간호업무 수행에 있어 상사의 관심과 지원을 충분히 받는 간호사는 자기 직무에 만족할 뿐만 아니라 간호사라는 직업 자체에 대해서도 보람을 느끼고 더욱 몰입하게 된다는 것을 의미한다.

마지막으로 조직보상변수들에 대한 결과를 보면, 직업안정성이 직업몰입에 미치는 영향은 유의하지 않은 반면에, 승진기회($\beta=.098$)와 보수($\beta=.119$)는 직업몰입에 긍정적인 순영향을 미치고 있다. 승진과 보수는 일반적으로 조직구성원들이 다른 무엇보다도 가장 중요시하는 물질적 유인으로 알려져 있다. 따라서 승진기회가 많을수록 그리고 보수가 많을수록 간호사들의 직업몰입의 증대를 가져올 것이라고 예측하였으며, 본 연구결과는 이러한 예측이 타당함을 뒷받침 해주고 있다. 직업안정성은 직업몰입과 유의한 상관관계를 맺고 있기는 하지만, 다른 변수들의 영향을 통제했을 때 예상과 달리 직업몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 최근의 노동시장의 유연화 추세에도 불구하고 아직까지는 고용불안이 간호사들에게 심각한 문제로 대두되지 않고 있음을 보여준 결과인데, 그 이유로는 최근의 간호관리 등급제, 병원서비스 평가 등의 제도로 인해 병원 내에서 간호서비스의 중요성이 강조되고 있으며, 또한 대부분의 간호사들이 노동조합에 가입되어 고용안정의 문제에 집단적으로 대처하기 때문인 것으로 판단된다. 한편으로는 아직도 결혼 후 육아 문제 등으로 인해 간호사들의 자발적인 이직이 상당수 발생하는 현실에서 인위적인 구조조정의 필요성이 크지 않아 간호사들이 고용불안을 느끼기가 어려운 점도 작용한 것으로 보인다.

이상의 결과를 종합하면, 간호사들이 자신들의 직업에 대하여 몰입하는 정도는 입사 후에 조직 내에서 겪게 되는 경험, 즉 조직 내 보상에 의해서 영향을 받는다는 것을 명확하게 보여주고 있다. 이러한 결과는 조직에 고용되기 전에 이루어지는 다양한 공식적·비공식적 사회

화과정을 통해서 형성되는 직업몰입은 상대적으로 매우 안정적인 특징을 지니기 때문에 입사 후의 조직내 경험내용에 따라 잘 변화하지 않는다는 초기연구자들의 주장(Gouldner, 1957; Hall, 1968)을 정면으로 부정하고 있다. 이에 덧붙여, 단지 조직내 경험내용의 특정측면, 즉 특정 범주의 보상변수들만이 직업몰입에 영향을 미치는 것이 아니라, 조직내의 다양한 제반 측면이 모두 직업몰입의 증대 혹은 감소에 중요한 영향을 미치고 있음을 연구결과가 보여주고 있다.

본 연구에 포함된 4개의 통제변수는 직업몰입 변이의 15.3%를 설명하고 있으며, 통제변수를 포함한 12개의 보상변수들이 전체 직업몰입 변이의 34.7%를 설명하고 있다. 따라서 12개의 보상변수들에 의해서 순수하게 직업몰입 변이의 19.4%가 설명되고 있는데, 본 연구에서 검토된 변수들의 수에 비해서 설명력이 상대적으로 크지 않다는 것을 알 수 있다. 이것은 본 연구에서 검토된 변수들 이외에 간호사들의 직업몰입에 영향을 미치는 다른 많은 결정요인들이 있다는 것을 시사한다.

V. 요약 및 제언

1. 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 기존의 직업몰입에 관한 선행연구들을 체계적으로 검토하여 병원내 전문직종의 하나인 간호사들의 직업몰입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 조직 내 요인들을 확인하고 그러한 요인들이 직업몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하여 간호사들의 직업몰입 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

본 연구를 위한 자료는 수도권 소재 종합병원 2곳과 영남권 소재 종합병원 3곳에 근무하는 간호사들로부터 수집되었다. 자료수집을 위한 도구로는 자기기입식 설문지를 사용하였으며, 설문지의 배포 및 회수는 각 병원의 간호부서장들의 협조를 받아 2001년 12월 중순부터 2002년 2월 중순까지 약 2달간에 걸쳐 이루어졌다. 5개 종합병원의 간호사들에게 총 501부의 설문지가 배포되었으며, 그 중 응답이 완료된 설문지 329부가 회수되어 65.7%의 회수율을 보여주었다.

자료분석 결과 간호사들의 직업몰입에 영향을 미치는 것으로 나타난 보상변수들을 구체적으로 살펴보면, 과업보상변수들 중에서는 다양성, 의미성, 업무량 및 자원의 부적절성이, 사회적 보상변수들 중에서는 상사의 지원이, 그리고 조직보상변수들 중에서는 승진기회와 보상이 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀진 이들 변수들의 상대적 중요성을 표준화회귀계수를 기준으로 살펴보면, 상사의

지원(.210)이 직업몰입에 가장 중요한 영향을 미치며, 그 다음이 다양성(.134), 의미성(.128), 업무량(-.120), 보수(.119), 자원의 부적절성(-.101) 및 승진기회(.098)의 순이었다.

본 연구결과는 간호사들의 효율적인 인적자원관리에 중요한 시사점을 제공하고 있다. 우선 기존의 연구문헌들이 보여주고 있듯이, 직업몰입은 조직효과성과 매우 밀접한 관계를 가지고 있는 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 직업변경의도, 생산성, 직무성과 등에 중대한 영향을 미치고 있다. 이 점을 고려할 때, 조직효과성을 증대시키기 위해서는 직업몰입에 대한 관심을 제고하는 한편 이를 증대시킬 방안을 강구할 필요가 있다. 직업몰입이 상대적으로 안정적인 태도이긴 하지만, 본 연구는 다양한 조직내 경험에 의해 직업몰입의 수준이 상당히 달라질 수 있음을 보여주고 있다. 이것은 경영진이 조직내 제반 조건의 조작을 통해 간호사들의 직업몰입을 증대시킬 수 있다는 것을 의미한다. 구체적으로 간호영역의 확대 및 전문성 제고, 간호업무에 대한 인적, 물적, 정보적 지원의 확대, 간호관리자들의 리더십 강화, 간호업무의 성과에 따른 공정한 승진기회의 보장 및 물질적 보상체계 구축 등의 방안이 적극적으로 고려되어야 함을 시사하고 있다.

2. 연구의 제한점 및 제언

마지막으로 본 연구가 갖는 제한점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 수도권과 영남권 소재 4개 종합병원에 근무하는 간호사들로부터 수집된 자료를 사용하여 수행되었기 때문에 연구결과의 일반화에는 신중을 기할 필요가 있다. 추후 연구에서는 지역뿐만 아니라 연구대상병원의 구성과 수를 달리 하여 연구결과의 일반성을 검증해 볼 것을 제안한다.

둘째, 일반적으로 횡단적(cross-sectional) 자료를 사용하여 변수들간의 인과관계를 규명하기에는 한계가 있다. 본 연구에서는 입사 후의 조직내 경험들이 직업몰입의 결정요인으로 작용한다고 가정하였지만, 직업몰입이 높을수록 조직내의 다양한 경험을 긍정적으로 해석할 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 변수들간의 인과관계를 보다 명확하게 확정짓기 위해서는 종단적(longitudinal) 연구가 필요하다.

셋째, 기존 연구들과 달리 본 연구에서는 직업몰입의 결정요인으로 다양한 종류의 노동보상변수들을 검토하였다. 그럼에도 불구하고 이 노동보상변수들이 전체적으로 직업몰입 변이의 19.4%(전체변수 설명력 34.7% - 통제변수 설명력 15.3% = 19.4%)밖에 설명하지 못하고 있다는 것은 사회화 변수를 포함하여 아직 확인되지 않은 많은 직업몰입의 결정요인들이 있다는 것을 시사한다. 사실 본 연구에서는 직업몰입의 결정요인으로서 입사 후 조직내 경험에 해당되는 보상변수들만 고려하였고 입사전 가정환경, 사회생활, 간호대학 교육, 병동 특성,

노동조합 가입여부 등을 통해 형성되는 간호직의 가치와 이상에 대한 인식 등의 사회화변수를 전혀 고려하지 않았다. 그러나 초기의 직업몰입 관련연구들이 강조하고 있듯이, 직업의 가치와 이상에 대한 공식적, 비공식적 사회화과정이 직업몰입의 발전에 매우 중요한 역할을 한다는 것은 의심의 여지가 없다. 또한 본 연구에서 통제변수로서 검토된 부정적 감성과 관련된 결과가 시사하듯이, 인성특성 변수들도 직업몰입에 중요한 영향을 미칠 것으로 판단된다. 직업몰입의 발전 기제에 대한 보다 체계적이고 종합적인 이해와 설명을 위해서는 향후 연구에서는 이와 같은 변수들을 직업몰입의 결정요인으로 고려할 필요가 있을 것이다.

넷째, 직업몰입에 대한 변수들의 영향이 자아효능감(self efficacy)이나 조직지원(organizational support) 등과 같은 요인들에 의해서 달리 나타날 가능성이 있다(Cherniss, 1991; Waterman et al., 1994). 그러나 본 연구에서는 이러한 요인들의 조정효과를 검토하지 못하였다. 본 연구가 갖는 이러한 한계들을 충분히 고려하여 후속연구가 이뤄진다면 학문적·실천적인 차원에서 직업몰입에 대한 보다 충실한 이해와 효율적인 인적자원관리에 큰 도움이 될 것이다.

참 고 문 헌

- 고종욱. 질문지를 이용한 측정에서 방법분산의 원천으로서의 감성적 성향. 한국사회학 2001; 35(2): 59-89
- 고종욱·서영준. 일부 대학병원 의사의 조직에착과 직업에착에 관한 연구. 보건행정학회지 1999; 9(1): 178-200
- 대한간호협회. 우리나라 간호인력의 장기수급대책- 2010년까지의 수요 및 공급추계. 1996
- 박영실. 간호전문직에 대한 태도조사연구-간호사와 일반인의 비교, 한양대학교행정대학원 석사논문. 1998
- 서영준. 보험심사간호사의 직무만족과 직장에착에 관한 연구. 보건행정학회지 2001; 11(1): 62-86
- 송인자. 간호이미지에 관한 의사, 간호사, 병원직원 및 일반인의 견해 비교분석, 대한간호 1993; 32(2):
- 이기는. 경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구. 인사조직연구 2001; 9(2): 177-214
- 장은미. 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 조절효과에 관한 연구. 인사조직연구 1997; 5(2): 217-253
- 장은미. 경력관련 변수와 조직몰입분석: 경력단계와 경력경로와의 관계. 경영학연구 1997;26(2): 271-286

- 장재윤. 연구개발전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입. 서울대학교 사회과학 대학원 박사논문. 1996
- 조병희. 의료문제의 사회학. 태일사. 2000
- Aranya N, Lachman R, & Amernic J. Accountants' job satisfaction: a path analysis. *Accounting, Organizations, & Society* 1982; 7(3): 201-215
- Aranya N, Pollock J, & Amernic J. An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations & Society* 1981; 6: 271-280.
- Arnold J. Predictors of career commitment: a test of three theoretical models. *Journal of Vocational Behavior* 1990; 37: 285-302
- Aryee S, Chay YW, & Chew J. An investigation of the predictors and outcome of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior* 1994; 44: 1-16
- Bartol KM. Turnover among DP Personnel: A causal analysis. *Communications of AC* 1983; 26(10): 807-811
- Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology* 1985; 58(4): 277-288
- Blau GJ. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior* 1988; 32: 284-297
- Blau GJ. Testing the generalizability of career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior* 1989; 35: 88-103
- Breaugh JA. The measurement of work autonomy. *Human Relations* 1985; 38: 551-570
- Brief AP, Burke MJ, Atieh JM, Robinson BS, & Webster J. Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress. *Journal of Applied Psychology* 1988; 73(2): 193-198.
- Carson KD & Bedeian AG. Career commitment: construction of a measurement and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational behavior* 1994; 44: 237-262
- Cherniss C. Career commitment in human service professionals: a biographical study. *Human Relations* 1991; 44(5): 419-437
- Colarelli SM & Bishop RC. Career commitment: functions, correlates, and management. *Group & Organizational Studies* 1990; 15: 158-176
- Cornwall JR & Grimes AJ. Cosmopolitan-local: a cross-lagged correlation analysis of the relationship between professional role orientations and behaviors in an academic

- profession. *Human Relations* 1987; 40(5): 281-298
- Darden WR, Hampton R. & Howell RD. Career versus organizational commitment: antecedents and consequences of retail salespeoples' commitment. *Journal of Retailing* 1989; 65(1): 80-106
- Gouldner AW. Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles-I. *Administrative Science Quarterly* 1957; 2: 281-316
- Gouldner AW. Cosmopolitans and Locals: toward an analysis of latent social roles-II. *Administrative Science Quarterly* 1958; 2: 444-480
- Hall JR. Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review* 1968;33: 92-104
- House JS. *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company. 1981
- Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, & Resenthal RA. *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York; Wiely. 1964
- Kaldenberg DO, Becker BW & Zvonkovic A. Work and commitment among young professionals: a study of male and female dentists. *Human Relations* 1995; 48(11):1355-1377
- Kalleberg AL. Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review* 1977; 42: 124-143
- Katz R & Van Maanan J. The loci of work satisfaction: job interaction and policy. *Human Relations* 1977; 30: 469-486
- Kleinbaum DG, Kupper LL, & Mueller KE. *Applied regression analysis and other multivariate method*. Boston: PWS-KENT Publishing Co. 1988
- McElroy JC, Morrow PC, Power ML & Iqbal Z. Commitment and insurance agents' job perceptions, attitudes, and performance, *Journal of Risk and Insurance* 1993;60(3): 363-384
- Meyer JP, Allen NJ & Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 1993; 78(4): 538-551
- Morrow PC. Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review* 1983; 8: 486-500
- Morrow PC. *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, Connecticut: JAI

- Press Inc. 1993
- Morrow PC & Wirth RE. Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior* 1989; 34: 40-56
- Mottaz CJ. Determinants of organizational commitment. *Human Relations* 1988; 41: 4, 467-482
- Mowday RT, Porter LM, & Steers RM. Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press. 1982
- Noe RA, Noe AW & Bachhuber JA. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior* 1990; 37: 340-356
- Oldham GL, Kulik CT, Stepina LP & Ambrose ML. Relations between situational factors and the comparative referents used by employees. *Academy of Management Journal* 1986; 29: 599-608.
- Price JL & Mueller CW. Wilford Hall Medical Center retention survey. Lackland Air Force Base, Tx. 1990.
- Rizzo JR, House RJ, & Lirtzman SI. Role conflict and ambiguity in complex organization. *Administrative Science Quarterly* 1970; 15: 150-163
- Somers MJ. & Birnbaum D. Work-related commitment and job performance: It's Also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior* 1998;19(6): 621-634
- Tuma NB & Grimes AJ. A comparison of models of role orientations of professionals in a research-oriented university. *Administrative Science Quarterly* 1981; 26(1):187-206
- Wallace JE. Professional and organizational commitment: compatible or incompatible? *Journal of Vocational Behavior* 1993; 42: 333-349
- Wallace JE. Organizations and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly* 1995; 40: 228-255
- Waterman RH, Waterman JA. & Collard BA. Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*. July-August: 1994; 87-95.
- Watson D. & Clark LA. Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin* 1984; 96: 465-490

<부록>

변수들의 측정에 사용된 문항

변 수	문 항
직업몰입	1. 이 직종에서 계속 경력을 쌓아 나가고 싶다 2. 평생의 일로서 이 직종은 이상적이다 3. 다시 시작할 수만 있다면 이 직종에 뛰어들고 싶지 않다 4. 똑같은 월급을 준다면 다른 직종으로 옮기고 싶다 5. 이 직종에 뛰어들 것을 후회하고 있다
다양성	1. 현 직장에서 나는 다양성 있는 일을 한다 2. 내 업무는 단순하고 반복적이다 3. 나는 매일 똑같은 상황에서 똑같은 일을 한다
자율성	1. 내 업무방식은 내가 선택할 수 있다 2. 나는 내 업무목표를 바꿀 수 있다 3. 내 업무일정이나 수행절차는 조정할 수 없다
의미성	1. 나의 일은 병원에서 추구하는 목표달성에 매우 중요하다 2. 나의 일은 정말로 중요하고 가치있는 일이다 3. 나의 일은 병원의 핵심적인 기능에 기여한다
상사의 지원	1. 내 직속상사는 내 업무와 관련하여 나에게 큰 관심을 보인다 2. 업무수행 중 어려운 일이 생기면 직속상사에게 의지할 수 있다 3. 직속상사는 나의 복리후생문제에 정말로 관심이 없다
동료의 지원	1. 나는 매우 친하게 지내는 직장동료가 있다 2. 나는 퇴근후 직장동료들과 자주 잘 어울린다 3. 나는 중요한 개인적인 문제들에 대해서 직장동료들과 거의 상의하지 않는다
역할보호성	1. 나는 내 업무수행시에 내 책임이 무엇인지를 정확히 알 수 없다 2. 나는 애매모호한 업무지시 하에서 일해야 한다
역할갈등	1. 나는 종종 상급자들로부터 상충되는 업무지시를 받는다 2. 나는 동료들로부터 종종 상충되는 업무요청을 받는다
업무량	1. 내 업무를 완수하는데 주어진 시간은 충분하다 2. 나의 업무부담은 크지 않다
자원의 불충분성	1. 나는 업무수행에 필요한 공간을 충분히 가지고 있다 2. 나는 업무수행에 필요한 물품이나 장비획득에 어려움이 있다 3. 나는 업무수행에 필요한 행정지원을 충분히 받고 있다
직업안정성	1. 나는 내가 원하는 한 이 조직에서 계속 일할 수 있을 것으로 확신한다 2. 내 일자리는 안정적인 것이 못된다 3. 내가 원하는 한 이 조직에 내 일자리는 있다
승진기회	1. 직장내 승진기회는 좋은 편이다 2. 직장 내에서 승진이 정기적으로 이뤄진다 3. 직장에서는 내부승진이 잘 이루어지지 않는다
부정적 감성	1. 나는 종종 사소한 일로 인해 짜증을 낸다 2. 종종 나는 기분이 들쭉날쭉하다 3. 때때로 조그만 좌절로 인해 지나치게 짜증을 낼 때가 있다 4. 나는 하루종일 내내 안절부절못하는 날들이 있다