

주요용어 : 조직몰입, 임상간호사

간호사의 조직 몰입에 관한 일 연구

고명숙*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 들어 사람들의 교육 수준이 높아지고 직종이 다양해지면서 장기적 고용 관계 경향의 감소 및 평생 직장의 개념이 사라지고 있어 조직과 구성원들 사이의 관계가 지금까지와는 다른 양상을 띄고 있는데 이와 같은 현상은 병원과 간호조직도 예외는 아니다.

임상간호 현장의 경우, 간호사는 끊임없이 질적 간호를 수행하도록 요구받고 있는데 양질의 간호는 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 가능하다. 따라서 조직몰입이 되어 있는 병원직원은 그렇지 않은 직원보다 직무만족은 높고, 결근율, 사고율 등은 훨씬 낮다(Smith, 1995).

조직몰입이란 자신이 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 따라서 이것은 조직 구성원의 의식과 관련되어 개인의 성과나 직무동기, 조직에 대한 헌신 등과 같은 조직성과 변수를 예측할 수 있는 예측 잠재력을 가지고 있어서(Corly & Makush, 1993) 조직몰입 정도가 높을수록 업무 성과가 높아질 가능성이 높다는 인지하에 다양한 각도에서의 연구가 진행되고 있다. 때로는 학자에 따라 조직몰입과 직무만족을 동일한 개념으로 보기도 한다. 그러나 조직몰입은 일종의 태도라는 점에서는 직무만족과 유사하나 직무만족은 직무 그 자체나 직

무의 어떤 측면에 대한 반응으로 직무환경 변화에 따라 그 만족 수준이 변화할 수 있는데 비하여 조직몰입은 조직 전체에 대한 개인의 감정을 반영하는 포괄적인 개념으로 쉽게 변하지 않는다는 것이다. 그러므로 조직몰입은 자발적인 심리 상태로 보는 관점과 좋은 조건이 있더라도 이직하지 않겠다는 계산된 관점 모두를 포용하고 있다는 점에서 직무만족과 다르다(Ferris & Aranya, 1983).

지금까지 확인된 조직몰입의 결정 인자에 관한 연구를 살펴보면 먼저 Steers(1977)는 조직몰입을 불러일으키는 선행변수로서 사회학적 특성, 직무 특성, 작업 경험의 세 가지로 나누고 인구사회학적 특성으로는 성취욕구, 교육수준, 연령을, 직무특성 변수로는 과업동일성, 선택적 상호작용, 피드백, 작업경험으로는 집단의 태도, 조직에 대한 신뢰성, 개인의 중요성이라고 하였다.

Mowday, Porter & Steer(1982)는 교환이론을 비롯한 여러 연구 결과들을 기초로 하여 조직몰입의 선행 변수를 개인특성, 역할 관련, 구조적 특성, 작업경험 등의 4 가지로 구분하여 조직몰입에 영향을 미침을 제시하였다.

그러므로 위의 연구들을 통하여 추출할 수 있는 공통된 조직몰입 변수는 개인 특성과 과업 특성의 두 가지 범주로 분류할 수 있는데 개인 특성에는 연령, 근무기간, 성, 학력, 동기, 욕구 등 인구 통계학적 변수가 이에 속하며, 과업의 특성은 작업경험과 관련된 급여, 승진기회와 같은 요인을 포함한다.

간호사와 관련된 조직몰입 관련 연구를 살펴보면 먼저 Begley와 Czajka(1993)는 간호사를 포함한 병원직원들의 조직몰입을 조사한 결과, 조직몰입이 스트레스와 직무불쾌감의 정도를 완화시키는데 조직몰입이 낮을 경우 스트레스와 직무불쾌감을 상승시킨다고 하였다. 또한 조직몰입이 된 경우 조직과 직무에 동기부여가 잘 될 뿐만 아니라, 직무만족도와 직무성취도 높으며, 이직 의향과 결근 의향은 낮은 것으로 조사(Choi, 1991; Kim, 1992; Jo, 1994)된 바 있다. 그러나 국내 인

*삼육대학교 간호학과 조교수

구사회학적 특성에 따른 분석을 보면 인구사회학적 특성의 각 변수별 차이(Kim & Moon, 1998)를 제시하였거나 혹은 차이는 있지만 구체적으로 변수의 어느 하위 그룹간에 차이가 있는지를 제시하지 않아(Kim & Lee, 2001)보다 구체적인 파악이 필요하였다.

따라서 직무만족의 선행변수가 되는 조직몰입은(Bateman & Strasser, 1984) 적은 자원을 가지고 최대한의 서비스를 창출해 낼 수 있으며 조직의 효과와 개인의 직무만족을 높이는 데 중요 변수가 될 수 있기 때문에 간호조직 관리 차원의 기초 조사로서 임상간호사의 일반적 특성과 조직몰입과의 관계를 파악하는 것은 의의가 있을 것이다.

2. 연구의 목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 임상간호사의 조직 몰입정도를 각 병원별로 파악한다.
- 둘째, 임상간호사의 조직몰입과 일반적 특성과의 관계를 파악한다.
- 셋째, 임상간호사의 조직몰입과 관계있는 일반적 특성을 각 병원별로 파악한다.

3. 용어 정의

1) 간호사의 특성

특성이란 그것에만 있는 특수한 성질(이희승 감수, 1991)로서 본 연구에서는 간호사의 나이, 임상경력, 지위, 종교, 결혼유무를 말한다.

2) 조직몰입이란 자신이 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 OCQ로 측정된 점수를 말한다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 연구자가 임의로 선택한 서울시 및 경기도 소재의 종합병원의 간호사를 대상으로 하였으므로 병원의 규모나 조직 특성이 다른 병원의 간호사로 연구 결과를 일반화시키는 것은 무리가 있다.

II. 문헌 고찰

조직몰입은 직무에 대한 반응 이상의 조직에 대한 애착을 나타내는 것으로 광범위한 개념이다. 즉 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하여 한 조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로, 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 볼 수 있다(Mowday et al, 1982). 조직몰입에 대한 관점은 크게 세 가지로 분류할 수 있는데, 첫 번째는 사회심리학적 행동접근에 근거한 교환 이론 및 부수적인 투자 이론과 관계되는 것이다. 이와 관계있는 학자로는 Becker(1960), Herbniaik와 Alutto(1972)가 있으며 Becker(1960)는 몰입이란 “만약 행동이 비연속적이면 잃게 되는 부수적인 투자의 축적 때문에 개인이 계속적인 행동을 하게 되는 성향”이라고 설명하고 있다. Herbniaik와 Alutto(1972)는 이러한 부수적인 투자개념에 근거하여 몰입이란 “개인과 조직 사이의 거리와 시간의 경과에 따른 부수적 투자 및 투자의 결과로 발생하는 구조적 현상이다”라고 정의하면서 부수적인 투자 개념에 근거하여 개인과 조직 사이의 거리와 시간의 경과에 따른 부수적 산물이 조직몰입을 가져온다고 하였다.

두 번째 관점으로는 귀속위적 행동(behavioral acts)에 귀속시켜 개인이 유의적이고 명백한 행동을 한 후에 몰입의 태도를 조직에 귀속시킬 때 발생한다고 보았다. 즉 개인의 행동이 조직에 뚜렷하게 드러나서 조직몰입을 갖게 된다는 것이다.

세 번째는 조직몰입을 조직 목표와의 부합이라고 보는 태도 접근법의 관점으로, 조직의 목표나 가치와 관련된 자신의 역할 그리고 조직 그 자체에 대한 애착심으로 보는 관점이다. 이에 대하여 Buchanan(1974)은 “수단적 가치와는 상관없이 조직의 목표와 가치, 이와 관련한 자기의 역할 그리고 조직 그 자체에 대한 정의적 애착심”이라고 정의하고 있다. 그러나 가장 대표적으로 Poter et al. (1979)의 정의이다. 그들은 조직 몰입을 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 셋째 조직 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등 세 가지 요소를 포함하는 개념으로 보았다. 즉 Mowday 등(1979)은 조직몰입을 조직의 목적과 가치의 수용이며 조직을 위해 기꺼이 노력하여 조직구성원으로 남고자 하는 강한 의지라고 하였다.

따라서 위와 같은 조직몰입에 대한 여러 관점에서나 정의에서 보여지듯이 조직의 목표달성에 좀 더 근접하는 일에 구성원의 조직몰입은 매우 중요한 부분을 차지한다는 것을 알 수 있다.

한편 조직 몰입에 대한 선행변수와 결과변수에 대한 연구를

살펴보면 Steers(1977)는 조직몰입의 선행변수와 결과변수와 의 관계를 모형화하여 병원종사자, 과학자, 기술자 등을 대상으로 검증하였는데 여기서 채택된 조직몰입의 선행변수는 개인특성, 직무특성, 작업경험들의 3 가지였다.

Mowday 등(1982)도 교환이론을 비롯한 여러 연구 결과들을 기초로 하여 조직몰입의 선행 변수를 개인특성, 역할관련, 구조적 특성, 작업경험 등의 4 가지로 구분하였다.

조직몰입과 개인특성과의 관계를 보면, 연령이 많고 근무기간이 길수록 몰입도가 높는데 이는 부수적 투자가 그만큼 많아졌기 때문이기도 하며 한편으로는 조직몰입의 정도가 높기 때문에 조직에 남아 있다고 반대로 해석하기도 하였으며(Steers, 1977) 혹은 근속을 부가적 투자 그 자체로 간주하기도 하였고(Herbiniak & Alutto, 1972) 교육수준 또한 조직몰입과 관계가 있다고 한다(Morris, 1981).

따라서 여러 연구를 보면 연령과 근속 연수가 많을수록 조직몰입이 높으며, 학력·결혼여부·직위와는 뚜렷한 관계가 없고, 성취감이 높을수록 조직몰입이 높게 나타난다고 보고하였다(Yoo, 1988; Angle & Perry, 1981; Steers, 1977). 또한 직무에 대한 역할 갈등과 역할모호성은 조직몰입과 부정적인 관계를 가지며, 직무만족이 높을수록 조직몰입도 높아진다고 하면서 집단의 태도, 분위기, 개인의 자아실현, 리더십 유형 등이 조직몰입과 상관관계가 있는 것으로 언급하였다.

결국 몰입은 한 사회에 대한 긍정적 몰두로서 그 사회의 구성원에게 있어서 사회의 목적과 규범에 대한 동일시와 충성의 표현 그리고 사회와 자기의 동일시를 포함하는 개념으로 이해된다. 이러한 개념은 그대로 조직에도 적용될 수 있을 것이다. 즉 조직에 대한 긍정적 몰두로서 조직에 대한 충성, 조직의 목표와 가치 및 규범에 대한 동일시 등은 조직몰입의 한 형태라고 볼 수 있다.

이상의 내용에서 조직몰입은 개인적 성향과 조직의 다양한 환경과 관련하여 조직에 대한 개인의 심리적인 상태를 나타내며 개인과 조직의 가치일치가 중요하다고 볼 수 있다. 간호사가 간호조직의 주요 목표와 가치를 긍정적으로 평가하여 조직에 소속감과 충성심을 느끼면 조직의 발전을 위하여 심혈을 기울여 노력할 수 있으므로 조직의 목표 달성 뿐 아니라 개인의 근무 의욕과 욕구 충족을 높일 수 있다. 그 결과 조기 이직을 방지하여 간호의 질적 향상에 기여할 수 있다고 생각된다.

III. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 특성과 조직몰입정도와의 관계를 확인하는 서술적인 조사 연구이다.

2. 연구 대상자

연구대상자는 본 연구자가 임의로 선정한 서울과 경기지역의 350병상 이상 규모의 6개 병원에서 특수 부서를 제외한 일반 병동에서 근무하는 간호사 450명이었다.

3. 연구 도구

본 연구에서 사용한 조직몰입 측정도구는 Mowday 등(1979)이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 5점 척도 15 문항으로 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 뜻하며 Lee(1998)의 연구에서 사용한 것으로 Lee(1998)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었으며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

4. 자료수집 방법

자료수집 방법은 연구자가 각 병원 간호부(과)장에게 먼저 전화로 허락은 얻은 후 설문지를 배부하였다. 설문지 배부 기간은 2002년 4월 10일에서 5월 20일까지이었다. 설문지는 총 450부를 배부하였으나 400부가 회수되어 회수율은 89%이었으나 이중 분석에 부적절하거나 미완성 응답자의 것을 제외한 최종 356부가 분석에 사용되었다.

5. 분석 방법

수집된 자료는 SAS 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수, 평균, 표준편차를 구하였다.
- 2) 병원별 일반적 특성과 조직몰입과의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficients로 구하였다.
- 3) 각 병원별 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 ANOVA로, 차이검정은 Tukey's Test로 구하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적인 특성

대상자의 일반적 특성은 각 항목에 따라 응답에 차이가 있어 항목에 따라 352명에서 356명으로 나타났다(Table 1).

먼저 나이는 25~29세가 136명으로 가장 많았으며, 그 다음 30~34세 군이 67명, 35~39세 군이 60명, 22~24세 군이 59명,

그리고 40세 이상이 34명의 순으로 나타났다.

경력에 있어서는 1~3년 군이 134명으로 가장 많았으며 그 다음이 6~9년 군이 60명, 10~14년 군이 54명, 15~19년 군이 47명, 4~5년 군이 46명, 그리고 20년 이상 군이 11명의 순으로 나타났다. 현 직위에 있어서 일반간호사가 가장 많았는데 모두 270명으로 나타났으며, 그 다음이 책임간호사로서 52명, 수간호사가 30명, 그리고 수간호사 이상이 4명으로 나타났다.

<Table 1> The subjects' general characteristics

(n=356)

	hospital		total		A		B		C		D		E		F	
	identification	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
age (yrs)	22~24	59	16.34	7	10.60	27	28.72	5	7.57	12	23.53	·	·	15	30.00	
	25~29	136	38.31	36	54.54	19	20.21	10	15.15	23	45.10	13	46.43	27	54.00	
	30~34	67	18.87	18	27.27	16	17.02	11	16.67	12	23.53	8	28.57	2	4.00	
	35~39	60	16.90	5	7.57	15	15.95	30	45.45	1	1.96	4	14.29	5	10.00	
	40↑	34	9.58	·	·	17	18.08	10	15.15	3	5.88	3	10.71	1	2.00	
	total	356	100	66	100	94	100	66	100	51	100	28	100	50	100	
career (yrs)	1~3	134	38.07	23	34.84	35	37.23	11	16.67	26	53.06	9	32.14	30	60.00	
	4~5	46	13.07	16	24.24	10	10.64	1	1.51	5	10.20	3	10.71	11	22.00	
	6~9	60	17.07	13	19.69	16	17.02	10	15.15	12	24.49	5	17.86	4	8.00	
	10~14	54	15.34	13	19.69	18	19.15	11	16.67	3	6.12	6	21.43	3	6.00	
	15~19	47	13.35	·	·	7	7.44	31	46.97	3	6.12	4	14.29	2	4.00	
	20↑	11	3.13	·	·	8	8.51	2	3.02	·	·	1	3.57	·	·	
total	352	100	66	100	94	100	66	100	49	100	28	100	50	100		
position	staff nurse	270	75.84	55	83.33	78	83.87	33	50.00	44	86.27	19	67.86	41	82.00	
	charge nurse	52	14.60	10	15.15	6	6.45	21	31.82	4	7.84	6	21.43	5	10.00	
	head nurse	30	8.42	1	1.51	8	8.60	12	18.18	3	5.88	2	7.14	4	8.00	
	head nurse ↑	4	1.12	·	·	1	1.08	·	·	·	·	1	3.57	·	·	
	total	356	100	66	100	94	100	66	100	49	100	28	100	50	100	
religion	yes	228	64.59	41	63.08	91	97.85	35	53.03	23	46.94	12	42.86	24	48.00	
	none	125	35.41	24	36.92	2	2.15	31	46.97	26	53.06	16	57.14	26	52.00	
	total	353	100	65	100	93	100	66	100	49	100	28	100	50	100	
marriage status	yes	199	56.06	19	28.79	47	50.00	48	72.73	16	31.37	12	42.86	14	28.00	
	no	156	43.94	47	71.21	47	50.00	18	27.27	35	68.63	16	57.14	36	72.00	
	total	355	100	66	100	94	100	66	100	51	100	28	100	50	100	

〈Table 2〉 The Organizational Commitment and its differences among the hospitals

hospital	n	mean	std. dev.	minimum	maximum	F(p)
A ^a	66	3.134	0.445	2.133	4.066	9.09 (.000)***
B ^b	94	2.79	0.540	1.866	4.333	
C ^a	66	3.262	0.530	1.600	4.733	
D ^a	51	3.157	0.525	1.933	4.333	
E ^b	28	2.783	0.800	1.133	4.266	
F ^b	50	2.750	0.411	1.866	4.000	
total	355	3.012	0.559	1.133	4.733	

***p<.001, a>b

종교가 있는 경우는 모두 228명으로 조사되었으며, 무교는 125명으로 나타났다. 결혼상태는 199명이, 미혼은 156명으로 조사되었다.

2. 조직몰입

전체 간호사들의 조직몰입은 5점 척도에서 평균 3.01 점이었다(Table 2).

이를 각 병원별 간호사의 조직몰입 정도로 구분하여 살펴본 결과 A 병원은 평균 3.13, B 병원 2.87, C병원 3.26, D 병원 3.15, E 병원 2.78, 그리고 F 병원은 2.75로 나타났다.

병원별 조직몰입에 차이가 있는가를 살펴본 결과 C, D, A 병원 간호사의 조직몰입은 병원 B, E, F 의 간호사의 조직몰입과 F=9.09, p=.00으로 차이가 있었다.

3. 병원별 간호사의 특성과 조직몰입과의 관계

1) 연령 및 경력과 조직몰입의 관계

간호사의 특성과 조직몰입의 관계를 살펴본 결과 경력과 조직몰입 $r=0.28(p=.00)$, 그리고 조직몰입과 연령 $r=0.24(p=.00)$ 에서 정의 상관관계가 있었다(Table 3).

각 병원 별로는 먼저 연령과 경력 모두와 정의 상관관계를 보인 병원은 B, C 병원이었으며 연령에서만 정의 상관관계를 보인 병원은 A, D 병원이었으며 경력에서만 상관관계가 나타난 병원은 E 병원이었으며 F 병원은 연령과 경력 모두와 상관관계가 나타나지 않았다.

〈Table 3〉 The Correlations Coefficients between Organizational Commitment and general characteristics of the hospital

hospital	characteristics	organizational commitment
A	age	$r=0.13(p=0.06)$
	career	$r=0.04(p=0.74)$
B	age	$r=0.30(p=0.00)$
	career	$r=0.24(p=0.05)$
C	age	$r=0.21(p=0.09)$
	career	$r=0.24(p=0.05)$
D	age	$r=0.14(p=0.34)$
	career	$r=0.05(p=0.72)$
E	age	$r=0.43(p=0.24)$
	career	$r=0.49(p=0.01)$
F	age	$r=0.01(p=0.96)$
	career	$r=-0.05(p=0.71)$
total	age	$r=0.24(p=0.00)$
	career	$r=0.28(p=0.00)$

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

2) 종교 및 결혼유무에 따른 조직몰입의 차이

조직몰입이 종교나 결혼의 유무에 따라 차이가 있는가를 조사해 본 결과, 전체적으로는 종교 및 결혼에 따른 차이가 없었

〈Table 4〉 The differences between religion and marital status of the each hospital

hospital	religion		F	P	marital status		F	P
	yes(n)	no(n)			yes(n)	no(n)		
A	41	24	1.183	.681	19	47	1.151	0.68
B	91	2	129.432	.142	47	47	1.456	0.20
C	35	31	1.584	0.204	48	18	2.532	0.03*
D	25	26	1.152	.732	16	35	1.413	0.48
E	12	16	1.964	.221	12	18	1.643	0.41
F	24	26	3.813	.000***	14	36	2.510	0.07
total	228	123	1.32	.08	156	199	1.12	0.44

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

다. 그러나 각 병원별로 분석하였을 때 종교에 따른 차이가 나타난 병원은 F 병원(F=3.81, p= .00)이었으며, 결혼에 따른 조 직몰입이 차이가 나타난 병원은 C 병원(F= 2.53, p= .03)이었다(Table 4).

4. 연령, 경력, 및 직위에 따른 차이

전체적으로 연령, 경력, 직위에 따른 조직몰입의 차이를 조사해 본 결과 다음과 같았다(Table 5).

먼저 연령을 살펴보았을 때 40 세 이상 군은 그 외 연령 군

〈Table 5〉 The differences among age, career and position group

		mean	n	F(p)	tukey's studentized Rang
age	⑤ ^a	3.415	34	7.884(0.000)***	a>b
	④ ^b	3.131	60		
	③ ^b	3.016	767		
	① ^b	2.977	58		
	② ^b	2.871	136		
career	⑥ ^a	3.715	11	8.043(0.000)***	a>b
	⑤ ^b	3.283	47		
	④ ^b	3.061	54		
	③ ^b	2.932	60		
	② ^b	2.920	46		
	① ^b	2.900	132		
pos.	④ ^a	3.533	2	12.442(0.000)***	a>b
	③ ^a	3.377	30		
	② ^a	3.279	52		
	① ^b	2.918	270		

career: ① 1~3yrs ② 4~5yrs ③ 6~9yrs ④ 10~14yrs ⑤ 15~19yrs ⑥ over 20yrs

age: ① 22~24yrs ② 25~29yrs ③ 30~34yrs ④ 35~39yrs ⑤ over 40yrs

pos.= position, ① staff nurse, ②charge nurse, ③head nurse ④ over head nurse

***p<.001, a) b

과 차이가 있었다($F=7.88, p=.00$). 경력에 대한 조직몰입의 차이는 20년 이상의 경력 군과 그 이하의 경력 군에서 $F=8.0, p=.00$ 으로 차이가 있었다. 직위에 대한 조직몰입의 차이를 조사해 본 결과, 책임간호사 이상의 군과 일반 간호사의 조직몰입에는 차이가 있었다($F=12.44, p=.00$).

V. 논 의

간호조직에서 간호사들의 조직몰입과 관련된 연구는 최근의 일이며 조직몰입이 간호사들에게 동기를 부여하고 이직률을 감소시키며, 업무수행에 대한 태도와도 밀접한 관련성을 갖는 것으로 밝혀지면서 이 변수가 간호조직 효과와 효율, 생산성을 향상시킬 수 있는 중요한 변수로 부각되고 있다. 뿐만 아니라 간호사의 조직몰입을 환자에 대한 몰입의 측면으로 보고자 하는 시각도 있어(Corley & Makush, 1993) 질적 간호서비스 제공의 필요성과 요구가 증가하고 있는 현재 간호계의 당면문제를 해결하기 위한 하나의 전략으로써 조직몰입의 중요성이 강조되고 있다. 이와 같은 맥락에서 조사된 본 연구의 6개 병원 각각의 설립형태나 기타 특성을 먼저 살펴보면 다음과 같았다. 지역 별로 구분하여 보면 B, C, D 병원은 서울시에 소재하며 A, E, 그리고 F 병원은 경기도 소재 병원이었다. 서울시 소재 병원 중 B 병원은 기독교 병원으로써 전 직원이 기독교 교인이었으며 C 병원은 암환자 치료전문 병원이고, D 병원은 대학 부속병원이었다. 경기도 소재 병원의 경우, A 병원은 대학 부속병원이고, E 병원은 종교병원 그리고 F 병원은 일반 종합병원의 형태였다.

먼저 본 연구의 진행을 위하여 임상경력군을 업무의 숙련 정도 및 업무에 대한 위기(crisis)를 경험하는 근무 연한에 따라 구분된 과거 문헌을 토대로 구분하여 연구한 선행 연구(Nam, 2001; Kim & Lee, 2001; Kim & Moon, 1998)를 토대로 구분하여 조사하였다.

조직몰입을 분석한 결과, 평균 3.01점으로 이는 Cha et al.(2001)의 3.00점, Choi(1991)의 2.94점, Kim(1996)의 3.00점, Kim(1997)의 2.93점보다는 근소한 평균 값의 차이로 높고 Kim과 Moon(1998)의 3.24 점, Park(1997)의 3.28점보다는 약간 낮은 평균 점수를 보여 본 연구 결과의 조직몰입 정도는 기존에 조사된 것과 유사함을 보였다. 따라서 본 연구대상 간호사는 보편적으로 중간 이상의 조직몰입을 보인다고 할 수 있겠다.

그러나 각 병원 별로 분석하였을 때 최고 평균 3.26 점(B 병원)에서 최하 평균 2.75 점(F 병원)으로 평균 점수의 차이가 있었다. F 병원의 경우 본 연구 대상 병원 중 타 병원에 비하여

규모가 작은 일반 종합병원으로써 개인소유 형태의 병원이었다. 그러나 간호사의 조직몰입이 타 병원에 비하여 낮은 이유가 그 규모 및 소유형태로 인한 것으로 보기는 어려우며 병원의 정책, 분위기, 최고 관리자의 관리스타일 등에 영향을 받을 수도 있기 때문에 이러한 상황이 영향을 미친 것은 아닌지 아니면 또 다른 상황 변수가 있는지 좀 더 조사해 볼 필요성이 있다고 사료되었다. 따라서 조직몰입이란 자신이 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의지(Mowday et al., 1982) 라는 것을 인식할 때 F 병원은 효율적인 조직관리를 위하여 좀 더 구체적인 파악이 필요해 보인다. B 병원의 경우는 간호사 전체가 기독교인으로서 한 목적으로 모여진 병원이었으므로 조직몰입이 높을 것으로 사료되었으나 오히려 본 연구의 타 병원에 비하여 낮았다. 이는 Kim(1996)의 연구 결과와 반대되는 것으로써 Kim(1996)은 연구대상 병원 세 곳 중에서 기독교 병원의 조직몰입 수준이 가장 높았는데 그 병원은 선교사에 의하여 설립되어 전 직원이 기독교인 일 것을 원칙으로 하며 직원의 예배참석과 업무 시작 전·후에 기도를 하는 등의 종교적인 조직분위기가 조직몰입에 영향을 주었을 것으로 보고 있었는데 본 연구의 결과는 오히려 그 반대의 결과를 보여 종교가 조직몰입에 주는 영향을 좀 더 구체적으로 파악해 볼 필요가 있다고 사료되었다.

연구대상자의 일반적 특성과 조직몰입과의 상관 관계에 있어서 경력과 조직몰입, 조직몰입과 연령간에 정적 상관관계를 나타내었다. 이 결과는 Yoo와 Kim(1999)의 연구에서 간호사의 조직몰입과 연령($r=.26, p=.01$), 및 경력($r=.33, p=.01$)과 순 상관관계가 있었던 것과 일치하였다. 결과적으로 Sheldon(1971)의 경우 근무기간이 길어질수록 조직몰입이 높은 이유는 조직에 대한 투자가 증가하게 되고 이직에 의한 경제적 부담 등으로 이직 가능성은 감소하는 경향 때문이라고 한 것과 같다. Herbiniak et al.(1972)에 의하면 연령과 조직몰입이 순 상관 관계를 가지는 이유를 나이가 많아지면 대부분 다른 조직에 대한 개인의 선택범위와 이동 가능성이 줄어들기 때문이라고 주장하였는데 Morris et al.(1981)의 연구도 이를 지지하고 있으므로 연령과 경력의 많음과 조직몰입에 순 상관 관계를 보인 본 연구의 결과는 Sheldon(1971)이 주장하는 개인의 투자가 증가되었기 때문인지, 혹은 Herbiniak et al.(1972)이 주장한 선택범위 및 이동 가능성의 감소 때문인지 혹은 이 양자에 모두 기인된 것인지는 추후 연구가 필요해 보인다.

한편, 각 병원 별로 일반적 특성과 조직몰입과의 상관 관계

에서는 병원에 따라 달랐는데 B, C 병원에서만 간호사의 연령, 경력과 정의 상관 관계가 나타났는데 비하여 각 병원 별로는 먼저 연령과 경력 모두와 정의 상관관계를 보인 병원은 B, C 병원이었으며 연령에서만 정의 상관관계를 보인 병원은 A, D 병원이었고 경력에서만 상관관계가 나타난 병원은 E 병원이었으며 F 병원은 연령과 경력 모두와 상관관계가 나타나지 않았다. 이는 병원조직의 업무특성상 간호사는 두 군데 이상의 계층에서 동시에 업무에 관한 지휘를 받는데 그 하나는 관리자로 관리적 통제를 받는 것이며 또 다른 하나는 이와 동시에 의료에 관한 책임을 지고 있어(Park, 2000) 이에 영향을 받는 간호조직의 특성에 따른 간호사의 조직몰입 상태로 보여지며 추후 간호조직 및 병원조직의 특성에 관한 구체적인 연구가 필요해 보인다. 또한 각 병원별로 본 조직몰입과 연령 및 경력의 상관관계가 총체적으로 분석한 결과와는 서로 차이를 보이는 것은 이미 제기된 Sheldon(1971)과 Herbiniak et al.(1972), 그리고 Kim과 Moon(1998)의 연구결과에서 경력이 많을수록 조직몰입이 높다는 것에 부분적으로만 일치하여 전혀 일치되지 않는 경우의 병원도 있었다. 이와 같은 결과를 미루어볼 때 일반적으로 대다수의 연구들이 다양한 병원 환경의 간호사를 총체적으로 묶어 그들의 조직몰입을 조사하였을 때 병원별 특성이 희석됨으로 인하여 잘 파악되지 못한 것에 기인하지 않았나 사료되었다. 따라서 본 연구 결과를 볼 때 각 병원에 따라 다르게 나타난 조직몰입 정도는 어떤 요인에 의한 것인지는 파악되지 못하였지만 서로 다르게 나타났다는 것은 병원 및 간호 조직관리에 시사하는 바가 크다고 하겠다. 따라서 경력이 많고, 또한 연령이 많아도 조직몰입이 높지 않은 병원 조직은 그 원인을 파악하는 것이 매우 중요해 보이며 동시에 어떤 원인 또는 조건 때문에 일반적으로 수용되고 있는 직위, 경력, 및 연령이 높을수록 조직몰입이 높다는 연구 결과와 상충되는지를 파악하는 것은 의미가 있어 보인다.

조직몰입에 대한 종교 및 결혼 상태의 차이를 분석해 본 결과 전체적으로는 차이가 없었다. 그러나 각 병원 별로 살펴 본 결과, F 병원에서는 종교의 유무에 따른 차이가 있었으며, C 병원에서는 결혼에 따른 차이가 나타났다.

종교의 경우 Kim과 Moon(1998)의 연구에서 종교와 조직몰입에서는 개신교, 천주교, 무교, 불교의 순으로 통계적으로 유의하였다고 하면서($F=3.86, p=.01$) 종교가 주는 문화관, 가치관, 도덕심이 조직에서의 행위나 태도에 영향을 미치기 때문일 것으로 보았는데 이 결과는 본 연구의 종합적 분석 결과와는 상반되는 결과였으며 F 병원의 경우에서만은 같았다. 따라서 종교가 조직몰입에 미치는 영향에 관하여 보다 심층적인 연구

가 필요해 보인다.

결혼의 경우도 본 연구에서는 전체적으로는 조직몰입에 차이가 없었다. 그러나 병원별로는 C 병원에서 차이가 있었다. 이는 Kim과 Moon(1998)의 연구에서 결혼상태와 조직몰입의 관계에서 기혼자 평균 3.34 점으로 미혼자 평균 3.20점보다 조직몰입수준이 조금 더 높다고 한 것과 Kim(1996), Ha(1998)의 연구에서도 높게 나타난 것과 다른 결과이다. 따라서 C 병원을 제외한 타 병원의 경우 기혼자가 심리적으로 안정적이며 책임감이 더 크다는 이유 때문이라는 조직몰입이 높게 나타날 것이라는 Ritzer와 Trice(1969)의 의견과도 상충되었다.

연령에 의한 조직몰입의 차이는 총체적으로는 40세 이상과 그 이하의 군에서 유의한 차이가 있었지만 Kim(1996)의 경우 26~30세의 연령층에서 조직몰입이 가장 낮게 나타났다고 하면서 이 연령층은 결혼과 출산 등으로 개인 생활의 변동이 큰 시기로 직무나 조직보다는 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애해야 하기 때문인 것으로 보았는데 Kim(1996)의 연구결과와 비교하였을 때 차이가 있었다. Steers(1977)은 연령이 많을수록 조직몰입이 높은 이유를 부수적 투자가 그만큼 많아졌기 때문이라고 하고 한편으로는 조직몰입의 정도가 높기 때문에 조직에 남아 있다고 반대로 해석할 수도 있다고 하여 무엇이 선행되는 특성인지 다시 파악해 볼 필요가 있다.

경력에 의한 조직몰입의 차이는 총체적으로는 20년 이상 군과 그 이하 모든 경력 군과 유의한 차이가 있었다. Angle과 Perry(1981)의 연구에 의하면 경력이 짧은 군보다 경력이 많을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다고 하였으며, Kim과 Moon(1998)의 연구에서도 근무경력과 조직몰입과의 관계에서 12년 이상이 3.47 점으로 가장 높았으며, 통계적으로 유의하였는데($F=5.37, p=.00$), Kim과 Moon(1998)은 이에 대하여 사후검증 한 결과 12년 이상 군의 조직몰입수준이 높은 것이 확인되었다고 하였는데 본 연구결과를 이 연구들과 비교하였을 때 부분적으로만 일치한다고 볼 수 있었다.

직위의 경우 총체적으로는 책임간호사 이상 모두와 일반 간호사 군에서 유의한 차이를 보였다. 따라서 Kim과 Moon(1998)은 직위가 높을수록 조직몰입이 높았다는 결과($F=20.65, p=.00$)와 일치되지는 않으며 부분적으로만 지지된다고 할 수 있겠다.

지금까지 대체적으로 받아들여지고 있는 것은 연령, 경력, 직위의 많고 높음 정도는 조직몰입에 상관성이 있다는 것이었다. 그러나 본 연구 결과 각 병원 별로 분석하였을 때 일치되지는 않았다. 따라서 각 병원에 나타난 서로 다른 결과의 원인 무엇인지 추후 파악하는 것은 향후 간호조직 관리의 기초적 방향

제시를 위하여 의의가 있어 보인다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 임상간호사의 조직 몰입정도 파악하고, 이들의 조직몰입과 일반적 특성과의 관계를 파악하며, 또한 조직몰입과 관계있는 일반적 특성을 파악해 보고자 시도되었다.

연구대상자는 본 연구자가 임의로 선정한 서울과 경기지역의 350병상 이상 규모의 6개 병원에서 특수 부서를 제외한 일반 병동에서 근무하는 간호사 356명이었다.

본 연구에서 사용한 조직몰입 측정도구는 Mowday 등이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)를 이명하가 번안한 것을 이용하여 SAS 프로그램을 이용하여 일반적 특성과 조직몰입과의 상관관계는 pearson 상관관계를, 각 병원별 일반적 특성에 따른 조직몰입은 ANOVA로, 차이검정은 Tukey's Studentized Range Test로 분석하였다.

연구 결과는

- 1) 대상자의 조직몰입은 평균 3.01 점이었으며 각 병원별로는 평균 3.12 점에서 2.75 점까지의 범위를 나타내었다.
- 2) 조직몰입이 병원별로 차이가 있는지 분석해 본 결과 C, D, 및 A 병원은 B, E, F 병원과 통계적으로 유의하게 차이가 있었다.
- 3) 간호사의 조직몰입과 일반적 특성과의 상관관계는
 - (1) 조직몰입과 연령($r=0.24$), 경력($r=0.28$)의 순 상관관계가 있었다.
 - (2) 병원별 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이에서, 전체적으로는 종교 및 결혼에 따른 차이가 없었다. 그러나 각 병원별로 분석하였을 때 종교에 따른 차이가 나타난 병원은 F 병원($F=3.81$, $p=.00$)이었으며, 결혼에 따른 조직몰입이 차이가 나타난 병원은 C 병원($F=2.53$, $p=.04$)이었다.
- 4) 전체적으로는 40 세 이상 군은 그 외 연령 군과 차이가 있었다($F=7.88$, $p=.00$). 전체 간호사의 경력에 대한 조직몰입의 차이는 20년 이상의 경력 군과 그 이하의 경력 군에서 $F=8.00$, $p=.00$ 으로 차이가 있었다. 또한 책임간호사 이상의 군과 일반 간호사의 조직몰입에는 차이가 있었다($F=12.44$, $p=.00$).

이상의 결론을 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 병원의 특성에 따른 간호사의 조직몰입에 관한 후속 연구가 필요하다.

둘째, 간호사의 조직몰입은 인간의 생명을 다루는 병원조직의 목적과 매우 긴밀한 관계가 있으므로 병원조직과 간호조직은 간호사의 조직몰입을 파악하고 이를 증가시키기 위한 다양한 관리전략을 개발하여야 할 것이다.

참고 문헌

- 이희승 감수(1991). *옛센스 국어사전* 민중서림.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-5.
- Bateman, T. S. & Strasser, S. A. (1984). A Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of management Journal*, 27.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Community. *American J of Sociology*, 66, 32-42.
- Begley, T. M. & Czajka J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit and health following organizational change. *J of Applied Psychology*, 78, 552-556.
- Buchanam, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cha, S. K., Kim S. I. & Lim J. Y. (2001). A study on the influence of internal marketing c\factor for the nurses' organizational commitment. *The J of Korean nursing Administration Academy Society*, 7(2), 193-204.
- Choi, J. U. (1991). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Masters thesis, Kyungpook National University, Taegu, Korea.
- Corley, M. C. & Makush, H. O. (1993). The Nurse's multiple commitments. *J of professional Nursing*, 9(2), 116-122.
- Ferris, K. R. & Aranya, N. (1983). A Comparison of two organizational commitment scales. *Personal Psychology*, 36, 112-123.
- Ha, M. K. (1998). *Organizational commitment according to the performance rating of a University hospital nurses*. Masters thesis, Catholic University of Korea.
- Herbiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and

- role-relate factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Jo, D. C. (1994). *A study on the relations between determinant factors and outcomes of organizational commitment - Based on financial institutions in Pusan City*. Masters thesis, Pusan National University.
- Kim, B. C. (1992). *A study on the effects of organizational commitment and job involvement on organization effectiveness -Based on the difference of job types in steel industry*. Masters thesis, Se-Jong University.
- Kim, H. O. & Lee, B. S. (2001). The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses. *The J of Korean Nursing Administration Academy Society*, 7(1), 85-95.
- Kim, J. A. (1997). *The relationship between the nurses' reward fit and job involvement, organizational commitment*. Masters thesis, Ewha Womans University.
- Kim, J. H. (1996). Analysis of the clinical nurses' organizational commitment and relating variables. 2(1). *The J of Korean Nursing Administration Academic society*, 125-140.
- Kim, Y. K. & Moon, H. J. (1998). A Study on job satisfaction degree and organizational commitment of the clinical nurses. *The J of Korean nursing Administration Academy Society*, 4(2), 457-474.
- Lee, M. H. (1998). *Relationship between organizational culture thpes and prganizational effectiveness in hospitals*. Doctoral dissertation, Chungnam National University.
- Morris, J. H. & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management J*, 24, 512-526.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. N., Poter, L. W. & Steers, R. M. (1979). The Measurement of organizational commitment. *J of Vocational Behavior*, 14.
- Nam, K. H. (2001). *A Study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses*. Masters thesis. Seoul National University.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Masters thesis. Ewha Womans University.
- Park, Y. K. (2000). *A study on the efficient management of members for a general hospital: focused on the nursing organization*. Masters' thesis, Hannam University.
- Ritzer, G. & Trice, H. H. (1969). An emprical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47, 475-479.
- Smith, D. M. (1995). Job satisfaction, productivity and organizational commitment. *J of Nursing Administration*, 25(9), 17-26.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Yoo, M. S. & Kim. Y. S. (1999). A Study on the relationships among inter - department rotation, job motivation and organizational commitment of nurses. *The J of Korean Nursing Administration Academic society*, 5(2), 225-236.
- Yu, S. K. (1988). *Study about the determinating factor of organizational commitment in Korean enterprises*. Masters thesis, Sook Myung Women's University.

-Abstract-

Key Words : organizational commitment, clinical nurse

A study on the Clinical nurses' Organizational
Commitment

*Koh, Myung Suk**

Purpose : The purpose of this study investigated the relationship between nurses' organizational commitment and their demographic characteristics.

Method : The sample for this study consisted 356 nurses from 6 hospital at Seoul and Kyung Gi province, in Korea. The Organizational Commitment Questionnaire developed by Mowday was used.

The Pearson correlation coefficient, Tukey's Studentized Range Test were used for the statistical analysis by SAS program.

Result : The Study was found that 1) The mean of nurses' Organizational Commitment was 3.01. 2) The Organizational Commitment was positive correlation with age, career and position of the whole nurses, but it was different from each hospital. 3) There was significant positive correlations among nurses' age, career, position and organizational commitment of nurses. 4) But the correlations between nurses' organizational commitment and religion, marital status, nurses' age, career, position were different from each hospital.

Conclusion : Therefore before each hospital want to improve it's own nurses' organizational commitment, hospital managers have to find factors which influence to the nurses' organizational commitment directly, indirectly.

*Sahmyook University, Department of Nursing, Assistant Professor