

간호사의 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 관계

양 남 영¹⁾ · 문 선 영²⁾

서 론

연구의 필요성

급변하는 의료 환경과 질적으로 전문적인 간호 수혜에 대한 환자의 기대 향상은 간호사에게 이론 중심의 단순한 지식 습득이 아닌 실제 개인별 활동 분야에서의 변화를 수용하고 그와 수반된 문제를 해결할 수 있는 능력 함양을 위한 교육의 필요성을 확대 인식시키고 있다. 이에 간호 조직에서는 다양한 형태의 간호사 교육 프로그램을 마련하여 간호사의 교육적 측면을 강화하고 있다. 그러나 한정된 예산과 지원 및 비형식적이면서도 개별화된 문제를 해결해야하는 간호의 상황적 특성은 대부분의 간호조직이 주체가 되어 집단적으로 실시되는 현 교육 방식으로는 간호사인 학습자의 학습에 대한 요구를 충족하기에는 부족하다. 따라서 임상에서 직접 간호를 수행하고 있는 간호사의 학습은 간호조직이 주도가 되는 구조화된 교육체계보다는 간호사 각자가 주도가 되어 자신에게 필요한 학습을 계획하고 수행해나가는 비 구조화된 교육체계가 선호되어야 하고 그러기 위해서 간호사는 학습자로서 또 다른 변화를 해야 한다고 생각한다.

개인이 학습의 주도권을 갖고, 학습경험을 계획하고, 요구를 진단하고, 자원을 찾고, 학습에 대한 평가를 하는 과정을 자기주도 학습이라고 하며(Knowles, 1975), 처음부터 모든 것이 학습자에 의해서 스스로 결정되고 그 결정의 기초는 학습자 개개의 가치, 욕구, 선호 등에 두는 특징을 갖는 개방적

학습형태이다(오원옥, 2002). 학습 관련 자기주도성을 갖는다는 것은 개인이 스스로 학습에 대한 흥미를 갖고, 열정을 느끼고, 창의적으로 도전하는 개인의 특성으로 자율성과 독립성을 최우선으로 하는 개념이므로(김교식, 2004), 빠르게 변화하는 의료 환경과 지식의 정보화 시대에서 간호조직이 간호사 개개인에게 필요한 학습 내용을 모두 제공해 줄 수 없다는 한계를 극복하기 위한 필수 요인이면서, 동시에 학습자인 간호사에게 강조되어야 하는 학습형태라고 생각된다. 이미 기업에서는 조직구성원이 직무수행에 필요한 지식을 습득하여 업무수행시 직면하는 문제를 해결하기 위하여 자기주도학습을 실시하여 개인의 직무성적을 높이기 위해 노력하고 있다(김호장, 2004). 개인의 직무성과는 조직에서의 자신의 역할 수행과 관련하여 나타내는 역동적이고 다면적인 개념으로 직무만족과 조직몰입 등과 같은 사회 심리적 지표를 활용하여 측정되기도 한다. 이 중 직무만족은 조직 구성원 개인이 자신의 욕구, 가치, 신념에 따라 자신의 직무나 직무환경에 대해 갖는 포괄적인 감정적 상태이고, 조직몰입은 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념, 수용성이 내재화 되어 조직에 대한 노력을 자발적으로 수행하는 것을 의미하는 변수로서 조직구성원의 학습 관련 자기주도성과 관련되어 긍정적인 영향요인으로 밝혀진 바 있다(권순오, 2000; 김교식, 2004; 김호장, 2004)

한편 국내외 간호학 분야에서는 간호학생과 교수의 자기주도학습에 대한 지각성과 관련된 연구(Lunyk-Child et al., 2001)가 이루어졌고, 간호학생을 대상으로 학습관련 자기주도성의 영향요인(오원옥, 2002), 자기주도학습을 위해 요구되는

주요어 : 학습, 직무만족, 조직몰입

1) 건양대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: nyayang@konyang.ac.kr)

2) 신흥대학 간호과

투고일: 2007년 8월 16일 심사완료일: 2007년 12월 15일

능력(Patterson, Crooks, & Lunyk-Child, 2002), 임상수행능력과 자기주도적 학습과의 관계(양진주와 박미영, 2004)를 조사하는 연구가 있었다. 또한, 유사실험 연구로 간호학생의 문제중심학습이 자기주도성에 미치는 효과(배영숙, 이숙희, 김미희와 선광순, 2005; Williams, 2004)를 측정하는 연구가 있었고, 자기주도학습의 자가측정도구 개발 연구(Swapna, 2007) 등이 진행되었다.

이상과 같이 대부분의 연구가 간호학생의 학습 관련 자기주도성에 대한 것이었고, 직무만족, 조직몰입 등과 관련된 연구는 물론 간호사를 대상으로 한 연구는 이루어지지 않았다. 실제로, 환자를 돌보는 간호사들도 간호업무에 필요한 지속적인 학습이 요구되는 실정이라서 간호사의 학습 관련 자기주도성을 탐색하는 연구수행이 필요하다고 본다.

이에 본 연구는 간호사의 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 관계에 대한 연구로서, 학습 관련 자기주도성 증진 프로그램 수립을 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

연구의 목적

본 연구는 간호사의 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 파악하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 학습 관련 자기주도성과 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 간호사의 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 상관관계를 파악한다.

용어의 정의

● 학습 관련 자기주도성

학습자가 주도성을 가지고 학습을 계획하고 실행하고 평가하는 것에 대해 책임지고 수행하는 학습과정 또는 학습자 자신이 배움에 대한 책임을 지고 싶어 하는 인성적 특성으로(Knowles, 1975), 본 연구에서는 Guglielmino(1977)가 개발하고 박지혜(1998)가 사용한 학습 관련 자기주도성 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

● 직무만족

자신의 직무 및 경험에 대한 평가 결과에 만족하는 심리상태를 지칭하는 개념으로 업무 및 직장의 전체적 상황에 대하여 만족하는 정도이다(Slavitt, Stamps, Piedmont, & Hasse, 1978). 본 연구에서는 Slavitt et al.(1978)이 개발하고, 차선경(2000)이 사용한 직무만족 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

● 조직몰입

조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도로서 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 노력하려는 의사, 조직구성원으로서 남으려는 강한 의욕 등의 요소가 내포된 것이다(Mowday, Poter, & Steers, 1979). 본 연구에서는 Mowday et al.(1979)이 개발하고, 차영옥(2000)이 사용한 조직몰입 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

연구의 제한점

본 연구는 연구대상을 편의 추출하여 일부지역으로 한정 연구하였으므로, 그 결과를 전체 간호조직에 적용하기에는 제한이 있다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사의 학습 관련 자기주도성과 직무만족, 조직몰입 정도를 파악하고, 제 변수 간의 상관성을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 2006년 9월부터 12월까지 서울, 대전, 경기 소재 5개 병원에서 근무 중인 간호사 259명으로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여를 수락한 자이다. 자료 수집방법은 연구대상자가 설문지에 직접 답하도록 하였으며, 총 259부의 설문지를 배부하여 이 중 자료가 부실한 12부를 제외하고 247부를 연구 결과로 분석하였다.

연구 도구

● 학습 관련 자기주도성

Guglielmino(1977)가 개발한 학습 관련 자기주도성 측정도구를 박지혜(1998)가 사용한 총 39문항으로 측정하였다. 문항은 독창적 접근 9문항, 탐구적 특성 4문항, 자발적인 계획 6문항, 학습의 책임성 수용 4문항, 학습에 대한 사랑 7문항, 미래 지향성 4문항, 학습자적 신념 5문항으로 구성되었다. 각각의 문항은 Likert 식 5점 척도로 “매우 그렇다” 5점, “그렇다” 4점, “그저 그렇다” 3점, “그렇지 않다” 2점, “전혀 그렇지 않다” 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 학습 관련 자기주도성이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는

Cronbach's $\alpha=.82$ 이었다.

본 도구의 하위영역에서, 독창적 접근은 학습과제 또한 학습내용에 대한 개인의 창의적이고 독특한 전략구축을 의미하고, 탐구적 특성은 학습자의 학습욕구인 동시에 스스로 무엇인가를 해내려고 하는 주체성을 포함하는 개념이다. 자발적인 계획은 문제해결, 학습내용의 숙지, 학습의 필요성 인식과 같이 어떤 과제를 해결하거나 이 과제 해결이 왜 필요한지를 인지하고 이에 따라 계획을 수립하는 성향을 의미하고, 학습의 책임성 수용은 학습에 대한 의욕으로 학습의 필요성을 이미 인지하고 이에 따라 학습하고자 지속적으로 노력하는 성향을 의미한다. 학습에 대한 사랑은 개인 스스로가 가지고 있는 학습에 대한 열정과 노력을 의미하고, 미래 지향성은 정기적인 목표를 갖고 이 목표를 달성하기 위해 필요한 정보를 찾아 학습하는 경향을 의미하며, 학습자적 신념은 개인이 자기 자신에 대해서 가지고 있는 학습자로서의 자격과 능력에 대한 효능감인 동시에 학습이 자기 삶에서 갖고 있는 의미와 중요성을 의미한다.

● 직무만족

Slavitt et al.(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 차선경(2000)이 사용한 총 38항으로 측정하였다. 문항은 보수 및 승진 8문항, 필수적 직무 5문항, 자율성 4문항, 전문적 위치 6문항, 대인관계 6문항, 행정 9문항으로 구성되었으며, 각각의 문항은 Likert 식 5점 척도로 “매우 그렇다” 5점, “그렇다” 4점 “그저 그렇다” 3점, “그렇지 않다” 2점, “전혀 그렇지 않다” 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었다.

● 조직몰입

Mowday et al.(1979)이 개발하고, 차영옥(2000)이 사용한 조직몰입 측정도구로 총 15문항으로 측정하였다. 각각의 문항은 Likert 식 5점 척도로 “매우 그렇다” 5점, “그렇다” 4점 “그저 그렇다” 3점, “그렇지 않다” 2점, “전혀 그렇지 않다” 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS PC+12.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 분석방법으로는 간호사의 일반적 특성, 학습 관련 자기주도성, 직무만족, 조직몰입 정도는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였고, 일반적 특성에 따른 학습에 대한 자기주도성은 t-test와 ANOVA로 분석하였다. 학습 관련

자기주도성과 직무만족과 조직몰입 간의 관계는 Pearson Correlation Coefficients를 산출하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

연구대상자의 연령은 평균 28.76±6.91세였다. 성별은 247명 모두 여자였고, 결혼 상태는 164명이 미혼이었다. 138명이 종교를 가지고 있었고, 최종학력은 전문대졸(3년제)이 178명, 대졸(4년제)이 14명, 학사편입과정 졸업이 30명, 학사편입과정에 재학 중인 경우가 14명, 대학원 과정 이상인 경우가 11명이었다. 현재 직위는 198명이 일반간호사이었고, 근무경력은 5년 미만이 65.2%로 가장 많았다. 근무형태는 3교대가 198명이었다, 근무부서는 일반병동이 157명이었다<표 1>.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 (n=247)

항목	구분	빈도	백분율(%)	M±SD
연령(세)	21-25세	104	42.1	28.76±6.91
	26-30세	69	28.0	
	31-35세	28	11.3	
	36-40세	30	12.1	
	41세 이상	16	6.5	
성별	여자	247	100	
결혼상태	미혼	164	66.4	
	기혼	83	33.6	
종교	기독교	68	27.5	
	천주교	33	13.4	
	불교	28	11.3	
	기타	9	3.6	
	없다	109	44.2	
최종학력	전문대(3년제) 졸	178	72.1	
	대(4년제) 졸	14	5.7	
	학사편입과정 졸	30	12.1	
	학사편입과정 재	14	5.7	
	대학원 과정 이상	11	4.4	
직위	일반간호사	198	80.2	
	책임간호사	28	11.3	
	수간호사	21	8.5	
근무경력(년)	<5	161	65.2	
	5-10	49	19.8	
	10-15	17	6.9	
	15<	20	8.1	
근무형태	3교대근무	198	80.2	
	2교대근무	14	5.7	
	고정근무	35	14.1	
근무부서	일반병동	157	63.6	
	중환자실	30	12.1	
	수술실	13	5.3	
	분만실	11	4.4	
	신생아실	19	7.7	
	기타	17	6.9	

학습 관련 자기주도성, 직무만족, 조직몰입

연구대상자가 지각한 학습 관련 자기주도성으로 측정된 점수는 5점 만점에 평균 3.50(±.32)점이었고, 하위영역에 있어 학습자적 신념(3.86±.51)이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 학습에 대한 사랑(3.69±.42), 미래 지향성(3.57±.49), 자발적인 계획(3.57±.46), 탐구적 특성(3.51±.54), 독창적 접근(3.43±.51), 학습의 책임성 수용(2.91±.40)순이었다.

연구대상자가 지각한 직무만족 정도는 5점 만점에 평균 3.02±.32점으로 나타났고, 조직몰입 정도는 5점 만점에 평균 3.10±.41점으로 나타났다<표 2>.

일반적 특성에 따른 학습 관련 자기주도성, 직무만족 및 조직몰입

<표 2> 학습 관련 자기주도성, 직무만족, 조직몰입 (n=247)

측정 변수	하위영역	M±SD
학습 관련 자기주도성	독창적 접근	3.43±.51
	탐구적 특성	3.51±.54
	자발적인 계획	3.57±.46
	학습의 책임성 수용	2.91±.40
	학습에 대한 사랑	3.69±.42
	미래 지향성	3.57±.49
	학습자적 신념	3.86±.51
전체		3.50±.32
직무만족	보수 및 승진	2.55±.53
	필수적 직무	3.31±.41
	자율성	3.12±.49
	전문적 위치	3.01±.49
	대인관계	3.30±.43
	행정	2.80±.43
	전체	3.02±.32
조직몰입		3.10±.41

<표 3> 일반적 특성에 따른 학습 관련 자기주도성, 직무만족 및 조직몰입

(n=247)

항목	구분	학습 관련 자기주도성		직무만족		조직몰입	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
연령(세)	21-25세(a)	3.44±.27		3.03±.33		3.13±.41	
	26-30세(b)	3.53±.33		3.05±.26		3.06±.41	4.141(.003)
	31-35세(c)	3.59±.37	1.858(.121)	2.84±.40	1.949(.105)	2.87±.40	(scheffe
	36-40세(d)	3.49±.35		2.99±.36		3.12±.29	:c<e)
	41세 이상(e)	3.68±.27		3.13±.21		3.48±.40	
결혼상태	미혼	3.47±.31		3.02±.30		3.09±.42	
	기혼	3.57±.33	-2.010(.046)	3.00±.36	.453(.651)	3.13±.40	-.576(.565)
종교	기독교	3.51±.36		3.01±.31		3.13±.44	
	천주교	3.50±.29		2.92±.44		3.01±.42	
	불교	3.61±.32	.675(.610)	2.98±.37	.799(.528)	3.15±.48	.390(.816)
	기타	3.44±.13		3.03±.22		3.12±.51	
	없다	3.48±.30		3.06±.28		3.10±.36	
최종학력	전문대(3년제) 졸	3.45±.30		3.02±.32		3.11±.40	
	대(4년제) 졸	3.56±.26		2.99±.40		3.15±.32	
	학사편입과정 졸	3.57±.27	4.209(.003)	2.98±.33	.083(.988)	3.11±.44	.287(.886)
	학사편입과정 재	3.76±.35		3.02±.40		3.04±.61	
	대학원 과정 이상	3.78±.44		3.00±.26		2.96±.39	
직위	일반간호사	3.50±.32		3.01±.32		3.08±.43	
	책임간호사	3.55±.35	.227(.797)	3.00±.41	.947(.390)	3.14±.36	1.212(.301)
	수간호사	3.50±.16		3.13±.19		3.10±.24	
근무경력(년)	<5(a)	3.48±.31		3.04±.31		3.11±.42	
	5-10(b)	3.55±.33		3.02±.30	4.630(.004)	3.07±.37	2.787(.043)
	10-15(c)	3.35±.20	3.078(.029)	2.68±.43	(scheffe	2.86±.33	(scheffe
	15<(d)	3.70±.31		3.10±.24	:c<a,b,d)	3.33±.33	:c<d)
근무형태	3교대근무	3.51±.32		3.00±.33		3.07±.42	
	2교대근무	3.60±.44	.664(.516)	2.93±.44	2.194(.115)	3.26±.36	1.894(.154)
	고정근무	3.46±.24		3.14±.21		3.22±.32	
근무부서	일반병동	3.51±.32		3.00±.31		3.12±.43	
	중환자실	3.41±.36		2.88±.35		2.98±.39	
	수술실	3.39±.29		3.17±.18		3.17±.31	
	분만실	3.77±.26	1.725(.130)	2.93±.46	2.280(.050)	2.86±.32	1.188(.318)
	신생아실	3.59±.17		3.20±.36		3.16±.40	
	기타	3.48±.25		3.13±.26		3.22±.32	

연구대상자의 일반적 특성에 따른 학습 관련 자기주도성은 결혼상태($t=-2.010$, $p=.046$), 최종학력($F=4.209$, $p=.003$), 근무경력($F=3.078$, $p=.029$)에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무만족은 근무경력($F=4.630$, $p=.004$)에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 조직몰입은 연령($F=4.141$, $p=.003$)과 근무경력($F=2.787$, $p=.043$)에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었다<표 3>.

학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 관계

연구대상자의 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 상관성은 학습 관련 자기주도성과 직무만족($r=.233$, $p=.003$), 학습 관련 자기주도성과 조직몰입($r=.192$, $p=.016$), 직무만족과 조직몰입($r=.682$, $p=.000$)에서 모두 통계적으로 유의한 정의 관계를 보였다<표 4>.

<표 4> 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 관계 (n=247)

	학습 관련 자기주도성	직무만족	조직몰입
학습 관련 자기주도성		.233**	.192*
직무만족	.233**		.682***
조직몰입	.192*	.682***	

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

논 의

연구대상자가 지각한 학습 관련 자기주도성으로 측정된 점수는 5점 만점에 평균 3.50(± 0.32)점으로 일반 직장인을 대상으로 한 박지혜(1998)의 3.81점, 권순오(2000)의 3.64점, 김교식(2004)의 3.81점보다 낮게 나타났다. 간호학생을 대상으로 한 양진주와 박미영(2004)의 3.59(± 0.46)점과는 유사한 결과를 보였다. 학습 관련 자기주도성은 창의력, 문제풀이능력, 개인의 변화를 요구하는 직무에서 높게 나타나 일반기업의 구성원에 비해 본 연구 대상자인 간호사는 구성원 간에 덜 경쟁적인 분위기에서 일을 하고 있고, 업무의 특성상 일상적이거나 반복적인 일이 많아 각자 스스로 학습을 해야 하는 동기가 높지 않아 이와 같은 결과를 보이는 것이라 생각되어진다. 하위 영역에 있어서는 학습자적 신념(3.86 \pm 0.51)이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 학습에 대한 사랑(3.69 \pm 0.42), 미래 지향성(3.57 \pm 0.49), 자발적인 계획(3.57 \pm 0.46), 탐구적 특성(3.51 \pm 0.54), 독창적 접근(3.43 \pm 0.51), 학습의 책임성 수용(2.91 \pm 0.40)순으로 나타났다. 간호사는 자신이 유능한 학습자라는 신념이나 자기주도 학습에 대한 확신, 활용할 수 있는 자원에 대한 지식 등이

충분하여 효과적인 학습자로서의 자아개념을 지니고 있다고 지각하고 있음을 알 수 있다. 또한 배움에 대한 애정과 열성으로 지속적으로 학습하는 사람을 존경하고 학습하려는 욕구는 강하게 지니고 있지만, 적극적인 자세로 스스로 학습의 전 과정을 계획, 실행, 평가하며 자신의 학습 진도까지 평가하고 책임지려는 성향은 부족하다고 지각하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과를 토대로 추후 간호사를 대상으로 하는 교육을 실시할 경우 간호사는 학습자로서의 강한 신념이 있고 학습하기를 좋아하지만, 학습에 대한 전반적인 책임을 수용하는데 다소 부족함을 감안하여 학습에 있어서 책임자는 학습자임을 강조하면서 학습자인 간호사가 주도성을 가지고 학습을 할 수 있도록 격려하는 학습 형태를 계획하여야 할 것으로 보인다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 학습 관련 자기주도성은 결혼상태($t=2.010$, $p=.046$), 최종학력($F=4.209$, $p=.003$), 근무경력($F=3.078$, $p=.029$)에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

결혼 상태에 따른 학습 관련 자기주도성의 차이를 보인 것은 Curry(1983)의 연구와 유사한 결과이다. 본 연구에서는 기혼 간호사가 미혼 간호사보다 학습 관련 자기주도성이 높게 측정되었는데 이는 결혼 전과 비교하여 결혼 후 직장인으로서의 자신에 대한 책임 증가와 관련하여 자기 관리를 더욱 철저히 해야 한다고 생각되어 오히려 결혼 전보다 적극적으로 자기주도성을 발휘하고 있다고 본다. 따라서 결혼 상태에 따른 간호사의 학습 관련 자기주도성 증진을 위한 계획을 차별화하여 수립하여야 할 것으로 본다.

최종학력에 따른 학습 관련 자기주도성의 차이를 보인 것은 김교식(2004)의 연구와 유사한 결과이다. 본 연구에서는 사후분석 결과 최종학력과 관련하여 집단 간 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았지만, 대학원과정 이상의 간호사의 학습 관련 자기주도성이 가장 높게 측정되었고, 다음으로 학사편입과정 중인 간호사가 오히려 대학원을 졸업한 간호사보다 학습 관련 자기주도성이 높게 측정되어 간호사는 근무와 함께 학습을 병행하는 동안 학습 관련 자기주도성이 높게 측정됨을 알 수 있다. 따라서 간호조직은 간호사들이 임상에서 업무를 수행하면서 대학원이나 학사편입과정의 학습을 할 수 있도록 행정 및 재정적 지원을 통한 관심과 배려를 제공하여 그들의 계속교육을 적극 권장하여야 할 것으로 본다.

근무경력에 따른 학습 관련 자기주도성의 차이는 권순오(2000)의 연구와 유사한 결과를 나타냈다. 본 연구에서는 15-20년이 가장 높고, 그 다음으로 5-10년이 높게 측정되었으며, 10-15년은 가장 낮게 나타났다. 이는 간호사로서의 경력이 15-20년이면 평생 간호직에 종사하여 온 집단으로 현재 관리자로서 혹은 추후 관리자가 되기 위한 자기관리의 한 방편으로 스스로 끊임없이 주도적인 학습을 한다고 보여지며, 10-15

년은 간호 업무 수행에 있어 능숙함으로 인해 오히려 다소 매너리즘에 빠지게 되는 기간으로 학습에 대한 동기부여나 필요성을 덜 지각하여 주도적 학습은 상대적으로 낮게 나타난 것으로 생각되어진다. 따라서 간호조직에서는 근무경력에 따른 학습동기 및 학습요구를 파악하여 근본적인 문제를 해결해야 할 것이다.

연구대상자가 지각한 직무만족 정도는 5점 만점에 평균 $3.02 \pm .32$ 점으로 나타나 보통 수준의 직무에 대한 태도를 보였으며 양수, 양남영 및 차정희(2004)의 3.01점과 유사한 결과였으며 차선경(2000)의 2.97점보다는 다소 높은 결과를 보였다. 또한, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 차이에 있어서는 근무경력에 대하여 유의한 차이를 보였으며 사후 분석 결과 10-15년의 경력 집단은 5년 미만, 5-10년, 15년 이상 경력 집단과 각각 유의한 차이를 보였다. 한편, 연구대상자가 지각한 조직몰입 정도는 5점 만점에 평균 $3.10 \pm .41$ 점으로 나타나 보통 수준의 조직에 대한 몰입정도를 보였으며 차영옥(2000)의 3.06점, 차선경(2000)의 3.00점과 유사한 결과를 보였다. 또한, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 차이에 있어서는 연령과 근무경력에 대해서 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과는 연령에 있어서는 41세 이상의 집단과 31-35세의 집단 간에, 경력에 있어서는 15년 이상 경력 집단과 10-15년 경력 집단 간에 유의한 차이를 보였다. 이상의 결과를 통하여 과거와 비교해서 여전히 간호사의 직무만족과 조직몰입 정도는 보통 수준을 나타내고 있음을 알 수 있어 추후 이를 개선하기 위한 구체적이며 실제적인 방안이 모색되어야 할 것이며, 그러한 프로그램 계획이나 운영에 있어서는 간호사의 연령이나 경력의 특성을 고려하여야 할 것으로 생각된다.

연구대상자의 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 상관성은 학습 관련 자기주도성과 직무만족($r=.233, p=.003$), 학습 관련 자기주도성과 조직몰입($r=.192, p=.016$)에서 통계적으로 유의한 관계를 보여 권순오(2000), 김교식(2004)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 학습 관련 자기주도성이 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다는 것을 의미하는 것으로 학습 관련 자기주도성이 강할수록 자신이 맡은 직무에 대한 만족감도 강하고, 자신이 속한 조직에 어쩔 수 없이 남아있는 것이 아니라 조직과 일에 대한 열정에 의해 적극적으로 몰입한다는 것을 알 수 있다. 또한 많은 선행 연구에서 이미 밝혀진 바와 같이 본 연구에서도 직무만족과 조직몰입($r=.682, p=.000$)의 관계는 통계적으로 유의한 유의한 상관성을 보여 간호사의 직무에 대한 만족도가 높으면 그들의 조직에 대한 몰입 정도가 높음을 알 수 있다. 따라서 간호 조직의 효율적인 성과 향상을 위하여 간호사의 긍정적인 직무태도 및 간호조직에의 충성심을 가질 수 있도록 하기 위한 전략으로 간호사 개개인의 학습 관련 자기주도성을 향상시킬

수 있는 체계적 접근이 필요할 것으로 생각된다.

이상의 결과에 의하면, 간호사의 학습 관련 자기주도성은 직무에 대한 만족도와 조직의 몰입 정도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 지식사회에서 살아갈 사람들은 스스로 학습방법을 몸에 익히지 않으면 안 되며, 학습의 내용 그 자체보다 효율적이며 활동적으로 학습 분위기를 조성하고, 학습하는 데 요구되는 지식과 기술을 스스로 습득할 수 있는 능력과 의욕의 지속성이 더욱 더 요구된다. 특히 간호사는 의료지식과 기술의 급속한 발전으로 직무의 질적인 변화와 더불어 간호사들이 수행해야 하는 직무의 범위도 폭넓게 확장되어 그러한 변화에 적응하기 위해서는 스스로 지속적으로 학습해야 할 필요하다고 본다. 이에 간호조직의 유효성을 증진시키기 위해 간호사의 직무만족과 조직몰입 정도를 향상시키고자 한다면 간호사의 직무와 관련된 학습이 자기주도적으로 이루어질 수 있도록 간호사 개개인의 자기주도적인 학습에 대한 준비도를 파악하고, 그것을 근거로 학습자의 학습 능력과 학습실행을 위해 다양한 지원과 전략을 강구해야 할 것이다. 또한 간호교육에 있어 학습 관련 자기주도성 함양을 위한 교육 방법을 개발하여 자기주도적 학습에 대한 습관을 간호학생 시절부터 가질 수 있도록 하여야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상자는 서울, 경기, 대전 소재 5개의 병원에 근무하고 있는 간호사 257명을 대상으로 설문지를 배부, 회수하여 이 중 247명의 자료를 분석하였으며, 자료 수집기간은 2006년 9월부터 12월까지였다. 자료분석은 SPSS PC+12.0 프로그램을 이용하여, 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, Pearson Correlation Coefficients를 산출하였다.

본 연구 결과를 살펴보면, 간호사가 지각한 학습 관련 자기주도성과 직무만족, 조직몰입 정도는 보통 수준으로 나타났다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 학습 관련 자기주도성은 결혼상태, 최종학력, 근무경력에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 직무만족은 근무경력에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 조직몰입은 연령과 근무경력에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연구대상자의 학습 관련 자기주도성과 직무만족 및 조직몰입과의 상관성은 학습 관련 자기주도성과 직무만족, 학습 관련 자기주도성과 조직몰입, 직무만족과 조직몰입에서 모두 통계적으로 유의한 유의한 관계를 보였다.

본 연구를 토대로 추후 연구대상자를 확대 적용한 반복연구가 요구되며, 간호사의 학습 관련 자기주도성의 영향요인으

로 직무만족, 조직몰입 이외의 변수를 규명하는 연구의 진행을 해야 할 것이며, 그 결과를 근간으로 간호사의 학습 관련 자기주도성을 강화하는 교육 훈련프로그램을 개발하여 간호 인적자원관리에 실제 적용할 것을 제언한다.

참고문헌

- 권순오 (2000). *조직구성원의 학습에 대한 자기주도성이 조직 몰입에 미치는 영향*. 고려대학교 대학원. 석사학위논문, 서울.
- 김교식 (2004). *조직구성원의 학습에 대한 자기주도성이 직무 태도에 미치는 영향* W 그룹을 중심으로. 고려대학교 교육대학원. 석사학위논문, 서울.
- 김호장 (2004). *조직구성원의 학습에 대한 자기주도성이 개인 직무성과에 미치는 영향* S 기업을 중심으로. 고려대학교 교육대학원. 석사학위논문, 서울.
- 박지혜 (1998). *기업 내 성인학습자의 자기주도성에 관한 연구* 조직특성과의 관계를 중심으로. 고려대학교 대학원. 석사학위논문, 서울.
- 배영숙, 이숙희, 김미희, 선광순 (2005). 문제중심학습이 자기 주도성과 비판적 사고성향에 미치는 효과, *한국간호교육 학회지*, 11(2), 184-190.
- 양수, 양남영, 차정희 (2004). 간호사의 에니어그램 성격유형 별 간호전문직 태도와 직무만족, *간호행정학회지*, 10(3), 299-310.
- 양진주, 박미영 (2004). 간호학생의 임상수행능력과 자기주도적 학습의 관계, *한국교육학회지*, 10(2), 271-277.
- 오원옥 (2002). 간호대학생의 학습에 대한 자기주도성 영향요인, *대한간호학회지*, 32(5), 684-693.
- 차선경 (2000). *간호조직의 내부마케팅 요인이 간호사의 직무 만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 고려대학교 대학원. 석사학위논문, 서울.
- 차영옥 (2000). *수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구*. 고려대학교 교육대학원. 석사학위논문, 서울.
- Curry, M. A. (1983). *The analysis of self-directed learning readiness characteristics in order adults engaged in formal learning activities in two setting*. Unpublished doctoral dissertation, Kansas state university. Manhattan, KS.
- Guglielmino, L. M. (1977). *Development of the self-directed learning*. Unpublished doctoral dissertation, University of Georgia. Athens, GA.
- Knowles, M. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Toronto, on: The Adult Education company.
- Lunyk-Child, O. I., Crooks, D., Ellis, P. J., Oforu, C., O'Mara, L., & Rideout, E. (2001). Self-directed learning : faculty and student perceptions, *J Nurs Educ*, 40(3), 116-123.
- Mowday, R. T., Porter L. W., & Steers R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14, 79-94.
- Patterson, C., Crooks, D., & Lunyk-Child, O. I. (2002). A new perspective on competencies for self-directed learning. *J Nurs Educ*, 41(1), 25-31.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Nurs Res*, 27(2), 114-120.
- Swapna, N. W. (2007). Development of a self-rating scale of self-directed learning. *Nurse Res*, 14(2), 66-83.
- Williams, B. (2004). Self direction in problem based learning program. *Nurse Educ Today*, 24, 277-285.

A Study on the Relationship of Self-directed Learning with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses

Yang, Nam Young¹⁾ · Moon, Sun Young²⁾

1) Assistant Professor, Department of Nursing, Konyang University

2) Associate Professor, Department of Nursing, Shin Heung College

Purpose: This study was to identify of the relationship of self-directed learning with job satisfaction and organizational commitment of nurses. **Method:** The subjects were 247 nurses who were working for the 5 of hospitals in Seoul, Daejeon and Kyong Ki. This study was conducted from Sep to Dec 2006. The data was collected by questionnaires and were analyzed using descriptive statistics, pearson correlation coefficients. **Result:** The self-directed learning was influenced significantly by the last school career, married state and job career. The job satisfaction was influenced significantly by job career. The organizational commitment was influenced significantly by age and job career. The self-directed learning is related with job satisfaction and organizational commitment of nurses. **Conclusion:** The findings indicated that the self-directed learning of nurses is important factor for improving job satisfaction and organizational commitment. Therefore it may be necessary further to develop the self-directed learning training program for efficiently nurse's education.

Key words : Learning, Job satisfaction, Organizational loyalty

• Address reprint requests to : Yang, Nam Young, Assistant Professor
Department of Nursing, Konyang University
685, Gasoowon-dong, Seo-gu, Daejeon, Korea
Tel: 82-42-600-6347 Fax: 82-42-545-5326 E-mail: nyyang@konyang.ac.kr