간호행정학회지 제14권 제4호, 2008년 12월
J Korean Acad Nurs Admin Vol.14 No.4, 458-466, December, 2008

임상간호사의 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향

김 명 숙[1)]

서 론

연구의 필요성

급변하는 경쟁적인 의료 환경에 효율적으로 대처하기 위해서는 병원 간호조직의 목표인 양질의 간호서비스 제공을 통한 간호생산성을 향상시키고 구성원의 자율성과 책임성을 증진시키는 것이다. 현재 병원 간호조직이 당면하고 있는 문제는 능력본위의 적자생존 경쟁이 매우 치열해지고 있는 현실에서 먼저 어떻게 조직의 유효성을 확보하느냐 하는 것이다. 간호사들은 조직을 통해서 경제적인 욕구 충족뿐만 아니라 새로운 가치를 창출하고 목표달성을 위하여 일정한 역할을 수행하고 조직으로부터 그 성과에 대하여 반대급부를 받음으로써 더욱 조직에 몰입하게 된다. 즉, 간호사들이 자신의 직무와 조직에 대해 어떠한 태도를 가지느냐에 따라 조직유효성과 성패가 좌우된다고 볼 수 있다. 따라서 간호조직의 목표달성을 위하여 간호사들의 태도를 어떻게 긍정적으로 유도할 수 있느냐에 관련된 조직행위에 관한 관심이 점차 높아지고 있는 것이다. 조직구성원의 태도를 결정짓는 중요한 영향요인 중의 하나가 바로 조직후원인식으로 최근 들어 그 중요성이 점차 부각되고 있다.

사회적 교환이론에 기초한 조직후원인식은 조직이 구성원들에게 몰입하는 정도로서 조직이 구성원의 공헌을 가치 있게 생각하고 그들의 복지를 위하여 관심을 보이는 정도에 대해 구성원들이 가지는 믿음으로 정의되고 있다(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 즉, 구성원들이 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음이 생기면 다시 조직에 몰입하게 되며 이는 곧 직무성과로 연결된다고 볼 수 있다. 조직몰입은 자신과 조직을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 행동양식을 결정하는 중요 변수이므로 조직의 목표달성과 직접적인 관련이 있다(전혜숙, 2003). 따라서 간호관리자는 조직의 성과와 유효성을 높이기 위해서 간호사 스스로 조직에 몰입할 수 있도록 관심을 가지고 격려해야 할 필요가 있다. 조직후원인식이 구성원에 대한 조직의 태도를 구성원이 어떻게 지각하느냐에 초점을 두었다면(Shore & Tetrick, 1991), 조직몰입은 조직에 대한 구성원의 태도에 초점을 두었다는 점에서 다소 차이가 있는 변수들이다. 그러나 조직몰입 중에서 정서적 몰입이 강한 구성원은 스스로 원해서 현재 조직에 남아있으며, 지속적 몰입이 강한 구성원은 남아있을 필요성에 의해 남아있게 된다(Meyer & Allen, 1991). 따라서 조직몰입은 조직으로 부터의 보상을 바탕으로 하는 교환관계로서의 성격뿐만 아니라 조직이 성공하도록 어떤 형태로든 노력을 하는 보다 적극적인 심리라고 할 수 있어 조직후원인식과 조직몰입은 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 조직후원인식과 조직몰입의 관계에 관한 연구에서도 조직구성원이 조직으로부터 후원을 받고 있다고 인식하는 경우 이직의도가 낮으며, 조직몰입과 직무수행능력에 정적인 상관관계를 갖는 것으로 나타나(Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990) 이 사실을 뒷받침해주고 있다.

최근 들어 조직구성원들의 교육수준이 높아지고 전문직종이 다양화되면서 조직의 인적자원관리가 조직중심적인 방식을 탈피하여 구성원들의 경력욕구를 이해하고 이를 효과적으로 관

주요어 : 조직후원인식, 조직몰입, 경력몰입
1) 세명대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: 629arin@semyung.ac.kr)
투고일: 2008년 11월 3일 수정일: 2008년 11월 20일 심사완료일: 2008년 12월 3일

리하는데 중점을 두어야 할 필요성이 매우 높아졌다. 특히 병원의 간호조직은 고도의 교육과 훈련을 통해 양성된 간호전문가들로 구성된 조직으로 경력개발에 중점을 둔 인적자원관리가 요구된다. 간호사들은 과학적인 교육과정과 엄격한 학습방식을 통해 체계적인 간호지식을 습득한 전문가들로써 누구보다도 자기 자신의 경력에 대해 큰 관심을 가지는데 전통적으로 관료주의적 특성이 강한 병원 조직에서 근무하는 간호사들은 개인의 경력욕구와 현실 사이에서 갈등과 좌절을 경험한다. 그 이유는 간호조직에서의 경력개발이 주로 인력 수급에만 초점이 맞추어져 있고, 간호사 개인특성에 따라 경력개발이 어떻게 이루어져야 하는지에 대한 근본적인 문제의식이 부족하기 때문이다.

경력몰입이란 자신의 전문직 또는 직업에 대한 일반적인 태도로서(Blau, 1985), 경력지향성(career orientation), 경력동기(career motivation), 전문가적 몰입(professional commitment), 경력몰입(career commitment) 등의 다양한 용어로 연구되어 왔다. 경력몰입은 조직구성원 스스로의 경력개발 결과로 얻어지는 직업에 대한 심리적 몰입도의 의미를 가지므로 경력몰입이 낮은 구성원일수록 경력목표 달성도가 미약하고, 다른 직업으로 경력변화를 모색한다는 점에서 어느 조직에서든 반드시 관리해야 할 중요한 변수이다(최해수, 2005). 그러나 그 활용범위나 개념적인 명확성에 있어서 비교적 우수한 개념이지만 특히 간호사를 대상으로 한 연구는 조직몰입에 비해 상대적으로 미미한 실정이다. 경력몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구로는 개인적인 성격특성, 연령, 교육수준, 근무기간 등과 같은 요인들이 중요하며(차종석과 김영배, 1997; Allen & Katz, 1992), 결과요인으로는 이직의도(장은미, 1997), 직무만족 및 조직몰입 등(Blau, 1985; Wallace, 1995)에 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 경력몰입 정도는 개인특성에 의해 크게 좌우되며, 조직유효성에 영향을 미치는 태도 및 행위변수들도 직접적인 관계가 있다고 볼 수 있다.

일반적으로 조직에서 구성원들은 경력단계와 관계가 있는 특성과 관련하여 나이가 들어가면서 직업을 전환할 가능성은 적어지고 생계에 대한 책임은 증가하기 때문에 소속된 조직에서의 승진경험과 성공에 더 집착하게 되며(차종석과 김영배, 1997; Gaertner & Nollen, 1989), 근무기간이 길고 직위가 높을수록 조직몰입이 높아져 경력관련 특성과 조직몰입도 관계가 있다고 지적한바와 같이(장은미, 1997) 일반적 특성과 경력관련 특성이 조직몰입과 관련이 있다고 할 수 있다.

그리고 전문회계사나 변호사들은 스스로 하나의 직업집단을 형성하여 역할 및 직무수행에 대한 나름대로의 독립적인 규범을 확립하게 되지만(Aryee & Tan, 1992; Wallace, 1995), 간호사들은 이들의 역할 및 직무에 대한 요구가 현재의 병원조직과의 관계에 따라 결정되기 때문에 피고용자로서의 세력이 병원 측에 비해 비교적 약하다고 할 수 있다. 따라서 조직후원인식이 높은 간호사들일수록 훌륭한 조직원으로 성장하려고 하며, 상사로부터 조직원으로 인정받으려고 하는 경향이 강하기 때문에 동료들과 좋은 유대관계를 형성하면서 자신의 과업이나 조직에 대해 긍정적인 태도를 가지려고 노력하게 된다.

이제 병원의 간호조직은 조직중심적인 관리방식을 통해서는 간호사들로부터 조직에 대한 관심이나 애착 그리고 간호서비스의 질 향상을 기대할 수 없으며, 업무의 전문성과 간호사 개인의 경력구도를 이해하고 이를 효과적으로 관리해야만 좋은 성과를 이끌어 낼 수 있다. 특히 간호사의 경력과 관련해서는 승진과 같은 가시적인 측면보다는 경력과 관계가 있는 개인의 주관적이고 인지적인 면이 더욱 중요하다고 지적한(Hall, 1996) 바와 같이 개인의 경력에 관한 체계적 이해가 그들의 태도와 행동을 예측하고 조직을 보다 효과적으로 관리하는데 중요한 요소가 되었다.

이에 본 연구자는 임상간호사가 지각한 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 분석하여 효율적인 간호인력 관리의 기초자료를 제공하고 그 시사점을 제시하여 간호조직의 생산성 향상에 기여하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 임상간호사가 지각한 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 알아보기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 알아본다.
- 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입과의 차이를 파악한다.
- 조직후원인식과 조직몰입 및 경력몰입 간의 상관관계를 파악한다.
- 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 임상간호사가 지각한 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입 정도를 알아보고, 조직후원인식이 조직몰입 및 경력몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상, 자료 수집 방법 및 기간

본 연구는 2006년 10월 9일부터 2006년 11월 7일까지 700병상 이상의 6개 종합병원에 근무하는 간호사 336명을 대상으로 하였다. 자료수집 방법은 연구대상 종합병원의 간호부를 방문하여 본 연구목적과 설문지를 통한 자료수집임을 설명하여 동의를 구했고, 설문을 의뢰한다는 공문에는 설문지는 무기명으로 표기할 것과 비밀을 지킬 것을 명시하였다. 연구대상자에게는 직접 연구목적을 설명하고 연구 참여를 동의한 경우에만 설문에 참여할 수 있으며, 본인이 원하면 언제든지 중단할 수 있고, 연구로 인한 어떤 불이익도 없음을 알려주었다. 360부의 설문지를 배부한 후 총 347부의 설문지를 회수하였으며, 회수율은 96.3%이었다. 이 중 응답이 불성실한 11부를 제외한 336부를 분석에 사용하였다.

연구 도구

● 조직후원인식(POS: Perceived organizational support)

조직후원인식은 조직구성원이 조직으로부터 자신의 공헌에 대한 가치와 행복에 대한 배려를 받는 정도에 대한 포괄적인 믿음으로 정의하였다(Eisenberger et al., 1986). 본 연구에서는 Eisenberger et al.(1986)이 개발한 조직후원인식 총 5개 문항으로 구성된 척도를 이선영(2007)이 수정, 보완하여 이용한 도구를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 조직후원인식 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(이진혁, 2008)에서의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α=.91이었고, 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α=.85이었다.

● 조직몰입(Organizational commitment)

조직몰입은 간호사가 자신이 속한 조직의 가치를 내면화하여 간호조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로 조직에 대한 동일시나 충성의 표현을 의미한다(Mowday & Steers, 1979). 본 연구에서는 Meyer and Allen(1991)이 개발한 조직몰입 차원에서 정서적 몰입(4문항)과 지속적 몰입(4문항)에 관한 총 8개 문항으로 구성된 척도를 김명숙(2007)이 수정, 보완하여 이용한 도구를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(김명숙, 2007)에서의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α=.84이었고 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α=.87이었다.

● 경력몰입(Career commitment)

경력몰입은 개인이 자신의 직업 또는 전문분야에 대해 가지는 태도로서(Blau, 1985) 심리적 애착 및 일련의 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리적 상태를 말한다. 본 연구에서는

Blau(1993)가 개발한 측정도구로서 장은미(1997)의 연구에서 사용된 도구를 수정, 보완하여 사용하였다. 본 도구는 총 5문항으로 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 경력몰입이 높음을 의미한다. 개발 당시의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α=.75이었고, 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α=.87이었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 12.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며, 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입 정도와의 차이는 t-test와 ANOVA로, 사후검정은 Scheffe test를 시행하였다.
- 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입 정도는 최소값, 최대값, 평균 및 표준편차를 구하였다.
- 조직후원인식과 조직몰입 및 경력몰입 정도 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients를 구하였다.
- 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 연령은 '20-29세'가 173명(51.5%), '30-39세'가 139명(41.4%), '40-49세 이상'이 24명(7.1%)의 순이었으며, 근무기간은 '1-3년 미만'이 176명(52.4%)으로 가장 많았으며, 직위는 '일반간호사'가 242명(72.0%)이었고, '책임간호사' 55명(16.4%), '수간호사 이상'이 39명(11.6%)의 순이었다. 교육정도는 '전문대졸업' 159명(47.3%), '대학졸업' 156명(46.4%), '대학원 졸업' 21명(6.3%) 순이었다. 결혼유무는 '기혼'이 198명(58.9%)으로 '미혼' 138명(41.1%)보다 더 많았고, 종교는 '있다'가 178명(53.0%), '없다'가 158명(4701%)이었다. 근무부서는 일반병동이 250명(74.4%), 특수병동이 86명(25.6%)이었으며, 이직 의도는 '있다'가 51명(15.2%), '없다'가 285명(84.8%)이었다<표 1>.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (N=336)

변수	구분	실수	(%)
연령(세)	20-29세	173	51.5
	30-39세	139	41.4
	40-49세 이상	24	7.1
근무기간	1-3년 미만	176	52.4
	3-6년 미만	93	27.7
	-6년 이상	67	19.9
직위	일반간호사	242	72.0
	책임간호사	55	16.4
	수간호사 이상	39	11.6
교육정도	전문대졸업	159	47.3
	대학졸업	156	46.4
	대학원 이상	21	6.3
결혼유무	미혼	138	41.1
	기혼	198	58.9
종교유무	있다	178	53.0
	없다	158	47.0
근무부서	일반병동	250	47.1
	특수병동	86	25.6
이직의도	있다	51	15.2
	없다	285	84.8

조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입의 정도

본 연구의 주요 변수인 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입 정도를 측정한 결과는 <표 2>와 같다. 간호사가 지각한 조직후원인식 정도는 2.87±.64점이었으며, 총 조직몰입 정도는 3.30±.57점으로 정서적 몰입이 3.45±.62점, 지속적 몰입이 3.16±.59점이었고, 경력몰입은 3.08±.79점이었다.

일반적 특성에 따른 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입과의 차이를 분석한 결과는 <표 3>과 같다. 먼저 조직후원인식은 근무기간(F=1.44, p=.049)과 직위(F=2.61, p=.050)에서 차이가 있었는데 집단 간 차이를 확인하기 위해 Scheffe 사후 검정 결과 근무기간은 '6년 이상'이 '3-6년 미만'과 '1-3년 미만'보다 조직후원인식이 더 높았으며, 직위는 '수간호사 이상', '책임간호사', '일반간호사' 순으로 차이가 있었다.

조직몰입은 정서적 몰입은 연령(F=4.73, p=.009), 근무기간(F=4.56, p=.004), 직위(F=2.71, p=.030) 결혼유무(t=4.16, p=.000)에서, 지속적 몰입은 연령(F=5.47, p=.020), 직위(F=5.06, p=.025), 결혼유무(t=2.67, p=.004)에서 차이가 있었다. 집단 간 차이를 확인하기 위해 Scheffe 사후 검정 결과 정서적 몰입은 연령에서는 '40-49세 이상'이 '20-29세 이상'보다 더 높았으며, 근무기간은 '6년 이상'과 '3-6년 미만'이 '1-3년 미만'보다, 직위는 '수간호사 이상'과 '책임간호사'가 '일반간호사'보다, 결혼유무에서는 '미혼'이 '기혼'보다 정서적 몰입이 더 높았다. 그리고 지속적 몰입에서는 연령은 '40-49세 이상'이 '20-29세'와 '30-39세'보다, 직위는 '수간호사 이상'이 '일반간호사'보다, '기혼'이 '미혼'보다 지속적 몰입이 더 높은 것으로 나타났다.

그리고 경력몰입에서는 연령(F=3.20, p=.042), 근무기간(F=3.97, p=.008), 그리고 결혼유무(t=2.49, p=.013)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기

<표 2> 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입 정도 (N=336)

변 수	문 항	평균±표준편차	전체평균±표준편차
조직후원인식 (POS)	1. 우리 병원은 내가 회사발전을 위해 기여한 바를 가치 있는 일로 인정한다.	3.18± .70	2.87±.64
	2. 우리 병원은 구성원 개인의 목표와 가치를 아주 중요하게 생각한다.	2.93± .76	
	3. 개인적인 문제가 생겼을 경우 병원으로부터 유용한 도움을 얻을 수 있다	2.93± .84	
	4. 우리 병원은 업무상 나의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 지원을 아끼지 않는다.	2.83± .83	
	5. 우리 병원은 구성원 복지문제를 진심으로 걱정한다.	2.47± .87	
조직몰입			3.30±.57
정서적 몰입	1. 나는 현재의 직장에 대해 강한 소속감을 느끼고 있다.	3.56± .69	3.45±.62
	2. 나는 직장의 문제가 곧 나의 문제라고 생각하고 있다.	3.49± .70	
	3. 나는 현재의 직장에 대해 감정적으로 강한 애착심을 가지고 있다.	3.29± .78	
	4. 나는 우리 직장의 장래에 대해 진정으로 관심을 갖고 있다.	3.48± .80	
지속적 몰입	5. 현재의 직장을 떠난다면 나는 많은 것을 잃을 것이다.	3.16± .84	3.16±.59
	6. 내가 현재의 직장을 그만둔다는 것은 생각할 수 없는 일이다.	2.82± .97	
	7. 내가 원한다 하여도 이직을 하기는 어렵다고 생각한다.	3.07± .97	
	8. 대안 없이 현재의 직장을 그만둔다는 것은 두려운 일이다.	3.59± .81	
경력몰입	1. 나는 이 분야에서 계속 경험을 쌓기를 원한다.	3.57± .83	3.08±.79
	2. 나는 다시 시작한다 하더라도 이 직업을 택할 것이다.	2.85± .99	
	3. 나는 경제적으로 여유가 많다고 하더라도 현재의 직업에 계속 종사할 것이다.	3.07± .98	
	4. 나는 이 직업이 평생 직업으로 적합하다고 생각한다.	3.01±1.01	
	5. 같은 수준의 보수가 주어지는 다른 직업으로 바꿀 수 있다고 해도 나는 이 직업을 버리지 않을 것이다.	2.88±1.02	

<표 3> 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입 간의 차이 (N=336)

변수	구분	조직후원인식(POS)		조직몰입				경력몰입	
				정서적 몰입		지속적 몰입			
		Mean(SD)	t or F(P)	Mean(SD)	t or F(P)	Mean(SD)	t or F(P)	Mean(SD)	t or F(P)
연령(세)	20-29세	2.87(.65)	.68	3.36(.60)a	4.73**	3.12(.73)a	5.47*	2.98(.78)a	3.20*
	30-39세	2.89(.62)	(.505)	3.54(.60)b	(.009)	3.19(.63)b	(.020)	3.15(.79)b	(.042)
	40-49세 이상	2.73(.61)		3.85(.67)c	c>a	3.49(.71)c	c>a, b	3.33(.77)c	c>a
근무기간	1-3년 미만	2.75(.64)a	1.44*	3.35(.60)a	4.56**	3.12(.70)	.95	2.95(.77)a	3.97**
	3-6년 미만	2.89(.61)b	(.049)	3.63(.59)b	(.004)	3.24(.69)	(.415)	3.45(.82)b	(.008)
	-6년 이상	3.27(.65)c	c>b, a	3.75(.67)c	c, b>a	3.17(.64)		3.16(.75)c	b>c>a
직위	일반간호사	2.83(.66)a	2.61*	3.38(.59)	2.71*	3.12(.69)a	5.06*	3.03(.80)	1.57
	책임간호사	3.01(.45)b	(.050)	3.64(.67)b	(.030)	3.32(.64)b	(.025)	3.23(.72)	(.211)
	수간호사 이상	3.70(.61)c	c>b>a	3.50(.70)c	b, c>a	3.75(.72)c	c>a	3.13(.81)	
교육정도	전문대졸업	2.85(.65)	.58	3.44(.63)	.76	3.13(.71)	.51	3.10(.79)	.17
	대학졸업	2.90(.63)	(.561)	3.48(.61)	(.469)	3.17(.67)	(.599)	3.06(.82)	(.844)
	대학원 이상	2.76(.54)		3.31(.63)		3.29(.57)		3.01(.57)	
결혼유무	미혼	2.86(.63)	.27	3.34(.60)	4.16***	3.07(.65)	2.67**	2.99(.82)	2.49*
	기혼	2.88(.63)	(.784)	3.62(.61)	(.000)	3.38(.70)	(.004)	3.30(.76)	(.013)
종교유무	있다	2.85(.62)	.96	3.50(.63)	1.49	3.19(.70)	.91	3.07(.77)	.13
	없다	2.90(.65)	(.339)	3.40(.62)	(.137)	3.12(.68)	(.366)	3.08(.82)	(.893)
근무부서	일반병동	2.89(.61)	.92	3.43(.61)	1.33	3.13(.70)	1.58	3.08(.77)	.23
	특수병동	2.81(.70)	(.357)	3.53(.66)	(.186)	3.26(.64)	(.115)	3.06(.85)	(.818)
이직의도	있다	2.86(.64)	.14	3.43(.56)	.34	3.05(.69)	1.19	3.04(.69)	.41
	없다	2.87(.63)	(.892)	3.46(.63)	(.738)	3.18(.69)	(.235)	3.09(.80)	(.680)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

위하여 Scheffe 사후 검정한 결과 '40-49세 이상'이' '20-29세' 보다 더 높았으며, 근무기간은 '6년 이상', '3-6년 미만', '1-3년 미만'의 순으로 차이가 있었으며, 결혼유무에서는 '기혼'이 '미혼'보다 경력몰입을 더 높게 지각하였다.

조직후원인식과 조직몰입 및 경력몰입 간의 상관관계

대상자의 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 조직후원인식은 정서적 몰입(r=.288, p=.000), 지속적 몰입(r=.144, p=.000), 그리고 경력몰입(r=.181, p=.001)에서 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 조직후원인식, 조직몰입 및 경력몰입과의 상관관계

	총 조직몰입	정서적 몰입	지속적 몰입	경력몰입
조직후원인식	.239***	.288***	.144***	.181***
(POS)	(.000)	(.000)	(.000)	(.001)

***p<.001

조직후원인식이 조직몰입 및 경력몰입에 미치는 영향

조직후원인식과 일원배치분산분석 결과에서 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입)과 경력몰입에 유의한 차이를 보였던 연령, 근무기간, 직위, 결혼 유무를 독립변수로 투입하여 입력

<표 5> 조직후원인식이 조직몰입 및 경력몰입에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	Beta	p
조직몰입				
정서적 몰입	조직후원인식	.273	.280	.000***
	연령	.093	.093	.248
	근무기간	-.031	.039	.604
	직위	.029	.038	.579
	결혼유무	.162	.142	.029*
	R^2		.226	
	Adjusted R		.213	
	F		9.47	
	P		.000***	
지속적 몰입	조직후원인식	.148	.136	.013*
	연령	-.007	-.006	.937
	결혼유무	-.109	-.087	.194
	직위	.042	.049	.471
	R^2		.133	
	Adjusted R		.121	
	F		2.79	
	P		.026*	
경력몰입	조직후원인식	.221	.177	.001**
	근무기간	.113	.113	.004**
	결혼유무	-.087	-.061	.332
	R^2		.156	
	Adjusted R		.148	
	F		6.62	
	P		.000***	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

방식 다중회귀분석을 실시하였다<표 5>. 일반적 특성 중 연속변수인 연령과 근무기간을 제외한 변수들은 더미변수로 변환하였다. 다중공선성 확보에 장애가 되는 변수를 제외하고 다중회귀분석을 실시한 결과 조직후원인식과 결혼유무가 정서적 몰입을 21.3%(F=9.47, p=.000), 조직후원인식이 지속적 몰입을 12.1%(F=2.79, p=.026) 설명하였고, 조직후원인식과 근무기간이 경력몰입을 14.8%(F=6.62, p=.000) 설명하였다.

논 의

본 연구의 자료를 분석한 결과 임상에서 근무하는 간호사가 지각한 조직후원인식은 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입) 및 경력몰입과 높은 상관관계가 있음이 확인되었다.

본 연구에서 임상간호사들이 지각한 조직후원인식 정도는 최대평점 5.0점에 평균평점 2.87점(±.64)으로 그리 높게 인식하지는 않았는데, 이는 조직차원에서 간호사들이 자신이 기대한 것을 얻을 수 있다는 믿음이 낮음을 의미하는 것이며, 선행연구들(김명숙, 2008; 명규환, 2007; 이진혁, 2008)에서 지적한 조직후원인식에 영향을 미치는 조직공정성, 조직으로부터의 훈련 및 교육경험, 그리고 승진 등의 혜택을 적게 받고 있다고 인식하는 것이므로 사회적 교환관계 측면에서 조직후원인식을 높이기 위해서는 간호사들이 조직에 몰입하면 자신이 기대한 것을 얻을 수 있다는 신뢰와 믿음을 강화시키고, 또 조직은 구성원이 바라는 태도나 행위의 보상을 교환함으로써 조직과 구성원의 균형을 이루는 전략이 필요하다고 하겠다.

일반적 특성에 따른 조직후원인식의 차이에서는 '6년 이상'에서, 직위는 '수간호사 이상'에서 가장 높았다. 이러한 결과는 근무기간이 길고, 직위가 올라가면 조직후원인식이 더 높아짐을 의미하며, 박명희(2005)의 연구에서 직위가 높은 경우 조직이 개인에게 가치를 높게 부여한다고 스스로 인식한다는 결과와 일치된다. 또한 조직후원인식은 조직이 주는 보상에 기초를 두고 형성되는 계산적 관계를 모두 포함하는 포괄적인 개인적 태도로서 개인이 조직 내에서 형성하게 되는 물질적인 또는 비물질적인 요소들에 의해 영향을 받을 수 있다고 하였으므로(Eisenberger et. al., 1986) 조직으로부터 훈련, 개발경험, 승진 등의 혜택을 받은 구성원들의 인식이 조직후원인식의 선행요인임을 제시한 Wayne, Shore and Liden(1994)의 연구결과와도 일치됨으로써 수간호사 이상의 직위가 높은 간호 관리자들은 조직후원인식을 가장 많이 받고 있다고 인식하고 있으므로 이들의 역할수행이 조직유효성 제고에 중요한 변수가 되므로 스스로 주어진 위치에서 최선의 노력을 다해야 할 것과 더불어 근무기간이 짧고, 직위가 높지 않은 구성원들의 조직후원인식을 높여주는 전략의 모색이 아울러 필요하다고 하겠다.

총 조직몰입은 평균평점 3.30점(±.57)으로 정서적 몰입이 평균평점 3.45점(±.62), 지속적 몰입이 평균평점 3.16점(±.59)으로 한수정(2001)의 연구에서의 정서적 몰입 3.13점, 지속적 몰입 2.74점보다 높았으며, 정서적 몰입이 지속적 몰입보다 더 높은 것은 본 연구결과와도 일치되며, 이는 간호사들이 조직에 남으려는 열망보다는 자신이 속한 조직을 자신과 동일시하여 조직에 참여하려는 의도가 강함을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

일반적 특성에 따른 조직몰입과의 차이에서 정서적 몰입은 연령에서는 '40-49세 이상'이, 근무기간은 '6년 이상'이, 직위는 '수간호사 이상'이, 결혼유무에서는 '미혼'이 정서적 몰입이 더 높았으며,지속적 몰입에서는 연령은 '40-49세 이상'이, 직위는 '수간호사 이상'에서 더 높았다. 이러한 결과는 타 직종의 종사자들을 대상으로 한 연구에서 근무연수가 오래될수록 조직몰입 정도가 높은 것으로 제시된 결과(Mathiue & Zajac, 1990)와도 일치되며, 간호사를 대상으로 이루어진 연구에서도 연령이 많을수록, 임상경력이 많을수록, 그리고 직위가 높을수록 조직몰입 정도가 높았던 결과와 일치되었다(이영옥과 권명순, 2004; 전길정과 이명하, 2001). 그러므로 연령이 많아지고, 근무연수가 길어지며, 그리고 직위가 높아질수록 다른 직장으로 이직하려는 의도나 기회가 감소되고 현재의 조직에 대한 관심과 심리적인 애착이 증가되어 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하는 조직몰입이 높아진 것으로 분석해 볼 수 있다.

본 연구에서 경력몰입은 평균평점 3.08점(±.79)으로 홍지연(2007)의 연구에서 경력몰입 평균 2.89점(±.70)보다는 더 높았는데 이는 본 연구대상자들이 자신의 직무를 성공적으로 수행했을 경우 경력목표 달성에 긍정적일 것이라고 지각하는 정도가 높은 것으로 볼 수 있으며, 송순자(2003)의 연구에서의 평균 3.11점(±.50)보다는 낮은 결과를 보였는데, 간호조직의 성과 측면에서 간호사들이 자신의 경력에 더 몰입할 수 있도록 세심한 관리가 필요하다고 하겠다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 경력몰입과의 차이를 분석한 결과 '40-49세 이상'이, 근무기간은 '6년 이상'이, 결혼유무에서는 '기혼'이 '미혼'보다 경력몰입을 더 높게 지각하였다. 홍지연(2007)의 연구에서 경력몰입은 결혼상태, 최종학력, 총 근속년수, 근무부서, 현 직위에 따라 유의한 차이가 있었는데 즉, 기혼인 경우, 학력은 대학원 이상에서, 직위는 수간호사 이상에서, 총 근속년수가 길수록 경력몰입은 높은 것으로 나타나 총 근속년수는 본 연구결과와 일치되었다. 이것은 근무기간이 짧은 경우에는 직업의 경제적 측면을 많이 고려하지만 근무기간이 길어질수록 더 나은 지위와 보상 등이 직업의 안정화를 보장해 준다고 믿으므로 자신의 경력을 더 중요시 하는 것으로 사료된다.

본 연구에서 조직후원인식은 조직몰입과 경력몰입과 정적(+)상관관계가 있었던 것은 Shore and Wayne(1993)의 연구결과와 일치된다. 본 연구에서 유의한 차이가 있었던 일반적 특성과 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석 결과 조직후원인식과 결혼유무가 정서적 몰입을 21.3%(F=9.47, p=.000), 조직후원인식이 지속적 몰입을 12.1%(F=2.79, p=.026) 설명하였고, 조직후원인식과 근무기간이 경력몰입을 14.8%(F=6.62, p=.000) 설명하였다. 이는 조직후원인식이 높고 근무기간이 길어지면 자신의 경력과 조직에 대하여 더욱 강하게 몰입함을 의미하는 것으로 간호전문직으로서의 강한 자부심이 자신에 속해있는 조직에 대한 몰입으로 나타난다는 사실과 관련된다. 따라서 효율적인 인적자원관리를 위해 간호 관리자는 간호사들에게 단순한 임금제도와 승진제도를 포함한 다양한 조직후원인식을 높이고, 간호사들이 자신의 경력경로를 명확하게 설정하여 경력욕구를 충족시켜야 하며, 경력관련 상담통로를 통한 지원을 증가시켜 조직의 유효성을 높여야 하겠다.

이상의 연구결과를 종합해보면, 일반적으로 간호사를 대상으로 하여 사회적 교환이론에 기초한 조직후원인식에 관한 연구 성과는 많지 않기 때문에 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 검증했다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있으며, 또한 조직몰입과 경력몰입을 높이기 위해서는 간호사 스스로 조직이 자신을 후원하고 있다고 느낄 수 있도록 제도개선과 조직문화를 정착시켜야 한다. 이는 구성원들의 상호존중과 배려, 업무협조, 정보교환, 칭찬 및 보상 등이 토대가 된 조직후원인식은 열린 조직문화가 우선 형성되어야 가능하기 때문이다. 그리고 통제지향적인 조직 관리보다는 개인의 금전적인 또는 비금전적인 복리후생에 근거한 조직몰입과 경력몰입을 통한 조직후원인식을 심어주는 전략이 요구되며, 간호사 자신이 조직의 가치에 적합한 인재라는 긍정적인 정서를 심어주는 전략도 아울러 요구된다고 하겠다.

결론 및 제언

본 연구는 임상간호사가 지각한 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인력관리 정책을 수립하기 위한 기초 자료를 제공하기 위함이다. 연구 대상은 6개 종합병원에 근무하는 간호사 336명으로서 연구기간은 2006년 10월 9일부터 2006년 11월 7일까지였으며, 수집된 자료는 SPSS Win 12.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, Scheffe test, Pearson correlation coefficients, 다중회귀분석으로 분석하였으며, 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 간호사가 지각한 조직후원인식 정도는 2.87±.64점이었으며, 총 조직몰입 정도는 3.30±.57점으로 정서적 몰입이 3.45±.62점, 지속적 몰입이 3.16±.59점이었고, 경력몰입은 3.08±.79점이었다.
- 조직후원인식은 근무기간과 직위에서 차이가 있었는데, '6년 이상'이 '3-6년 미만'과 '1-3년 미만'보다 조직후원인식이 더 높았으며, 직위는 '수간호사 이상', '책임간호사', '일반간호사' 순으로 차이가 있었다.
- 조직몰입에서 정서적 몰입은 연령, 근무기간, 직위 및 결혼유무에서 차이가 있었는데, '40-49세 이상'이 '20-29세 이상'보다, 근무기간은 '6년 이상'과 '3-6년 미만'이 '1-3년 미만'보다, 직위는 '수간호사 이상'과 '책임간호사'가 '일반간호사'보다, 결혼유무에서는 '미혼'이 '기혼'보다 정서적 몰입이 더 높았다. 지속적 몰입은 연령, 직위 및 결혼유무에서 차이가 있었고, '40-49세 이상'이 '20-29세'와 '30-39세'보다, 직위는 '수간호사 이상'이 '일반간호사'보다 '기혼'이 '미혼'보다 지속적 몰입이 더 높은 것으로 나타났다.
- 경력몰입은 연령, 근무기간, 그리고 결혼유무에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 '40-49세 이상'이' '20-29세'보다, 근무기간은 '6년 이상', '3-6년 미만', '1-3년 미만'의 순으로 차이가 있었고, 결혼유무에서는 '기혼'이 '미혼'보다 경력몰입을 더 높게 지각하였다.
- 대상자의 조직후원인식과 조직몰입 및 경력몰입 간의 상관관계를 분석한 결과 정서적 몰입(r=.288, p=.000), 지속적 몰입(r=.144, p=.000), 그리고 경력몰입(r=.181, p=.001)에서 정적(+) 상관관계가 있었다.
- 유의한 차이가 있었던 일반적 특성과 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석 결과 조직후원인식과 결혼유무가 정서적 몰입을 21.3%(F=9.47, p=.000), 조직후원인식이 지속적 몰입을 12.1%(F=2.79, p=.026) 설명하였고, 조직후원인식과 근무기간이 경력몰입을 14.8%(F=6.62, p=.000) 설명하였다.

이상의 본 연구결과를 토대로 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에, 그리고 근무기간이 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 조직몰입과 경력몰입을 촉진시키기 위해서는 조직후원인식을 높이는 전략을 수립하여 조직몰입과 경력몰입에 긍정적인 영향을 주어 조직의 유효성 및 성과를 높여야 한다. 조직이 자신을 후원하고 있다는 것을 느낄 수 있도록 인사원칙과 제도를 개선해야 하고, 특히 조직으로부터 교육훈련이나 승진 등의 혜택을 받은 상사와 동료구성원과의 원활한 업무협조, 상호존중과 배려 등의 열린 조직문화 형성이 중요하다고 하겠다. 그리고 조직몰입과 경력몰입을 예측하는 다른 변수들에 대한 후속연구가 이루어질 것과 조직후원

인식에 관한 선행변수 검증 및 조직후원인식 형성과정에 대한 연구가 이루어질 것을 제언한다.

참고문헌

김명숙 (2008). 자기효능감과 임파워먼트가 간호사의 조직후원인식과 조직시민행동에 미치는 영향. *간호행정학회지, 14*(3), 268-277.

김명숙 (2007). 공정성 지각과 조직몰입이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향. *간호행정학회지, 13*(4), 481-491.

명규환 (2007). *조직후원인식이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구.* 용인대학교 석사학위논문, 용인.

박명희 (2005). *호텔기업의 임파워먼트, 조직후원인식, 직무만족간의 관계에 관한 연구.* 안양대학교 석사학위논문, 안양.

송순자 (2003). *간호직 종사자의 경력몰입과 이직의도와의 관계.* 고려대학교 석사학위논문, 서울.

이선영 (2007). *중환자실 간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무스트레스* 경북대학교 석사학위논문, 대구.

이영옥, 권명순 (2004). 임상간호사의 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입. *간호행정학회지, 10*(4), 459-472.

이진혁 (2008). *조직후원인식이 조직원의 직무만족과 조직 몰입에 미치는 영향에 대하여 -개인의 정서적 성향을 중심으로-.* 경희대학교 석사학위논문, 서울.

장은미 (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중조절효과에 관한 연구. *인사·조직 연구, 5*(2), 217-253.

전길정, 이명하 (2001). 간호사의 부서이동에 대한 만족과 조직몰입의 관계. *간호행정학회지, 7*(1), 127-144.

전혜숙 (2003). *간호단위의 리더-구성원 교환관계와 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향.* 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.

차종석, 김영배 (1997). 연구개발 인력의 경력 지향성과 성과 : 전문가 지향성과 조직인 지향성의 상보적인 효과. *경영학연구, 26*(4), 961-985.

최해수 (2005). 개인과 조직의 경력관리가 호텔직원의 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향. 세종대학교 박사학위논문, 서울.

한수정 (2001). *병원간호조직문화와 조직성과에 관한 연구.* 이화여자대학교 박사학위논문, 서울.

홍지연 (2007). *간호사의 직무특성과 경력특성이 경력몰입에 미치는 영향.* 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.

Allen, T. J., & Katz, R. (1992). Age, education and technical ladder. *IEEE Transac Engin Manage, 39*(3), 237-245.

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *J Vocat Behav, 40*, 288-305.

Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *J Occup Psychol, 58*, 277-288.

Blau, G., Paul, A., & John, N.(1993). On developing a general index of work commitment. *J Vocat Behav, 42,* 298-314.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *J Appl Psychol, 71,* 500-507.

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence commitment and innovation. *J Appl Psychol, 71.*

Gaertner, K. N., & Nollen, S. D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Hum Relat, 42*(11). 975-991.

Hall, D. T. (1996). *The career is dead: A relational approach to careers.* Jossey-Bass Publishers: San Francisco.

Mathiue, Mathieu J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol Bull. 108,* 171-194.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manage Rev, 1*(1), 61-98.

Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav, 14,* 79-94.

Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *J Appl Psychol, 76,* 637-643.

Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organization support. *J Appl Psychol, 79*(5), 774-780.

Wallace, J. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Admin Sci Q, 40*, 228-255.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1994). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social change perspective. *Acad Manage J, 40,* 82-111.

The Effects of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Career Commitment of Clinical Nurses

Kim, Myoung Sook[1)]

1) Associated Professor, Department of Nursing, Semyung University

Purpose: The purpose of this study was to identify the effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of nurses. **Method:** The subjects of this study were 336 nurses who were working in the 6 hospitals. The data were collected by structured questionnaire from Oct. 9 to Nov. 7 of 2006. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe test, Pearson correlation coefficients, and multiple regression. **Results:** The mean score of POS was 2.87, organizational commitment was 3.30 and career commitment was 3.08. The POS was positively correlated with organizational commitment and career commitment. The POS and marital status explained 21.3% of the variance for affective commitment, 12.1% of the variance of continuous commitment. The POS and career explained 14.8% of the variance for career commitment. **Conclusion:** The findings showed that POS was important factor for enhancing organizational commitment and career commitment of clinical nurses. Therefore, the nurse manager must establish the strategies to improve the POS of the nurses in order to promote the organizational commitment and career commitment.

Key words : Perceived Organizational Support(POS), Organizational commitment, Career commitment

• *Address reprint requests to : Kim, Myoung Sook*
Department of Nursing, Semyung University
579, SinWolDong, Jecheon, ChungBuk 390-711, Korea
Tel: 82-43-649-1354 Fax: 82-43-649-1785 E-mail: 629arin@semyung.ac.kr