



간호사의 조직몰입 예측요인

문 속 자¹⁾ · 한 상 숙²⁾

서 론

연구의 필요성

현대 사회는 변화의 속도가 빨라짐에 따라 미래에 대한 예측이 어려워지고 그만큼 불확실성이 증대되고 있다. 최근 의료 환경은 다변화하는 사회적 추세와 함께 인구 구조 및 질병양상의 변화, 국민의 권리의식 향상, 사회제도의 변화로 질적인 의료서비스제공이 요구되면서 의료분야에서는 고객중심의 관리 전략이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 전환됨에 따라 환자의 만족을 염두에 두지 않은 의료기관의 경쟁력은 있을 수 없게 되었다. 이러한 상황에서 기업은 경쟁 우위 확보를 위해 구성원들에게 자신의 직무에 대한 주인 의식과 자율적 몰입을 강조하고 병원조직 또한 간호사들에게 차별화와 전문화, 정보화 등으로 변화에 대한 적응과 조직몰입을 요구하고 있다. 조직몰입은 한 조직의 가치, 규범에 대해 개인이 느끼는 동일화의 정도와 이를 실현하고자 하는 자발적 의지로 조직에 대한 충성심, 조직의 목표 달성을 위한 자발적 노력, 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직에 남아 있으려는 강한 욕구를 포함하는 것으로 인적자원관리에서도 중요한 의미가 있다(조규영, 2003; Mowday, Porter, & Steers, 1982). 이러한 시대적 변화에 따라 간호 분야에서도 조직몰입은 간호사들에게 동기를 부여하고 이직율을 감소시킬 뿐만 아니라 업무수행에 대한 태도와 밀접한 관련성을 갖는 것으로 밝혀지면서(박현희, 박경숙, 염영희, 김경희,

2006) 업무성과를 넘어 질적인 환자간호에 많은 영향을 미친다는 점에서 주요 개념으로 부각되고 있다.

이와같이 조직의 유효성에 영향을 미치는 조직몰입은 임파워먼트와 상관관계가 있을 뿐만 아니라 영향을 미치는 요인으로 알려져 있다(한상숙, 박성완, 2006; 송영주, 2008). 임파워먼트는 조직구성원들의 업무능력을 제고시키고 관리자들이 지니고 있는 권한을 실무자에게 이양하여 그들의 책임 범위를 확대함으로써 구성원들이 보유하고 있는 잠재능력 및 창의력을 최대한 발휘하도록 하는 방법으로 임상현장에서의 업무환경 및 업무조건을 통제하는 정책, 과정, 표준에 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다(송영주, 2008; 한상숙, 박성완, 2006). 이는 미래의 건강간호를 담당할 간호사가 임파워 될 수 있을 뿐만 아니라 임파워 시킬 수 있는 능력을 갖는다는 것은 건강간호의 질을 향상 시키고 간호를 전문적으로 확고히 할 수 있는 방법이 될 수 있음을 시사한다. 또한 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 직무만족을 들 수 있는데, 직무만족은 조직몰입과 유의한 상관관계가 있으며, 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인으로(Yosef, 2002; 한상숙, 박성완, 2006; 박현희 등, 2006), 환자간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하므로 간호에 대한 만족도는 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있어 중요시되고 있다. 특히 간호사의 직무만족은 이직률과 전문성 제고의 실패로 인한 인력관리 비용의 증가를 가져오기 때문에 병원관리에 있어서 하나의 중요한 이슈가 되고 있다. 선행연구에서 조직몰입에 영향을 미치는 또 다른 요인은 소진(최효숙, 2007)으로 알려져 있다. 소진은

주요어 : 조직몰입, 직무만족, 소진, 자율성, 임파워먼트

1) 경희대학교 대학원 박사과정

2) 경희대 간호과학대학(교신저자 E-mail: sshan12@khu.ac.kr)

투고일: 2009년 4월 15일 심사완료일: 2009년 5월 30일 게재확정일: 2009년 6월 12일

대민서비스를 제공하는 전문직이 자신의 감정 상태를 억누르고 실제 자신의 감정과는 반대로 행동해야 하는 감정적 부조화를 겪게 되는데 이는 스트레스의 원인이 되고 결국 조직몰입에 영향을 미치게 된다(최효숙, 2007). 특히 간호사의 소진은 간호사가 업무수행에서 발생하는 충격적인 경험으로 자신의 건강을 해칠 뿐만 아니라 동료에게도 영향을 미치게 되어 결국 환자의 질적 간호를 방해할 뿐만 아니라 이직까지도 고려하게 되므로 반드시 예방하거나 해결해야 할 문제이다(김희경 등, 2005). 그러나 간호사들은 업무의 특성상 다양한 계층의 건강요구를 가진 사람들과 끊임없이 접촉해야 함으로 그 어떤 직업인보다 소진 현상에 쉽게 노출 될 수 있으며, 반복적인 소진경험은 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 본다.

조직몰입에 영향을 미치는 또 다른 요인은 자기효능감이 보고된 바 있다(김수정, 2006; 지윤호, 2006). 자기효능감은 바람직한 결과를 얻기 위한 방법으로 어떤 행동을 할 수 있는 능력에 대한 자신감이 형성된 사람이 도전적인 상황에서 노력과 끈기를 가지게 하며, 조직에 대해 자부심을 느끼고, 조직을 위해서 노력하려는 의사를 갖게 하는 중요한 개념이다(지윤호, 2006). Bandura(1997)는 자기효능감은 고안된 행위를 성취하는데 있어서 그 행위를 조직하고 집행하는 과정에서의 자기능력에 대한 개인적 판단으로 행동방식, 사고 유형 및 정서 반응과 같은 사회 심리적 기능을 변화시켜 인간의 행동에 영향을 미친다고 하였다. 이는 자기효능감이 높은 사람은 강한 집중력을 가짐으로써 어려움을 극복하기 위해 노력 할 수 있음을 의미하는 것으로 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 중요한 개념임을 알 수 있다. 또한 자율성은 조직구성원들이 직무수행에 필요한 직무상 일정계획과 직무수행의 방법 및 절차를 결정, 선택하는데 있어서 구성원 개인에게 부여되고 있는 독립성 및 재량을 말하는 것으로 조직몰입과 상관관계가 있음이 보고된 바 있다(유영현, 2007). 특히 조직몰입에 영향을 미치는 선행변인 및 결과변인을 찾으려는 선행 연구(Fink, 1992; 김일원, 2005; 윤재갑, 2003)에서는 조직몰입이 단순히 조직에 대한 충성심이 아니라 조직이 성공하고 발전하도록 개인이 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극적인 관계로 조직의 효율성, 조직의 생존, 조직의 발전과 밀접한 관련성이 있는 것으로 보고되고 있다.

우리나라의 간호영역에서 이루어진 조직몰입과 관련된 영향 요인에 대한 선행연구는 조직몰입에 영향을 끼치는 선행변수들과 조직몰입과의 상관관계 연구(한상숙, 박성완, 2006; 박현희 등, 2006)와 회귀분석을 통한 변수들의 인과 관계 연구(송영주, 2008; 유영현, 2007; 조규영, 2003) 등이 있으나 이들은 일부의 변수만으로 조직몰입을 설명하고자 하였다. 따라서 본 연구에서는 문헌고찰을 통해 간호사의 조직몰입과 예측요인에

대하여 알아보고 조직몰입과 각 변수들의 관계를 규명하여 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

간호사의 조직몰입과 예측요인에 대하여 알아보고 조직몰입과 각 변수들의 관계를 규명하여 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적인 특성과 특성에 따른 조직몰입 정도를 비교한다.

둘째, 조직몰입과 관련요인들의 정도와 상관관계를 파악한다.

셋째, 조직몰입 예측 요인을 확인한다

연구 방법

연구 설계 및 대상

본 연구는 간호사의 조직몰입과 예측요인을 규명하기 위해 자가 보고식 설문조사법을 이용한 서술적 인과관계연구이다. 본 연구 대상자는 전국에 있는 지역거점 공공의료기관 14개소와 서울지역 종합병원 중 5개소에서 근무하는 간호사로 본 연구에 참여를 동의한 대상으로 하였다. 표본의 수는 일반적인 상관성 연구에서 문항수의 5-10배를 권장하고 있어(Lee & Lee, 2005), 이 기준에 근거한 결과 본 연구에서의 표본수는 최소 290명에서 최대 580명으로 계산되었다. 따라서 본 연구의 최종 대상자 526명은 적절하였다.

연구 도구

● 조직몰입 측정도구

조직몰입이란 조직구성원의 태도와 연관된 심리적 특성으로 조직에 대한 충성도를 의미 하는 것으로(정진택, 2007), 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter(1979)가 개발하고 김일원(2005)이 사용한 도구로 본 연구에 적합하도록 일부문항을 수정한 총 7문항(5점 척도)의 도구로 점수범위는 문항평균점 1~5점으로, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김일원(2005)의 연구에서는 Cronbach's alpha 0.83이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 0.89였다.

● 직무만족 측정도구

직무만족이란 조직구성원들이 직무에 대해서 가지고 있는 감성적이고 정서적인 선호도(이상희, 2005)를 말하는 것으로,

본 연구에서는 Slavitt, Stamps와 Piedmont(1978)가 개발하여 한상숙과 박성완(2006)이 구성타당도 검증을 통하여 축소판 도구 9문항 5점 척도로 점수의 범위는 문항평점 1~5점의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 한상숙과 박성완(2006)의 연구에서는 Cronbach's alpha 0.76 였으며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 0.75였다.

● 소진 측정도구

소진은 개인이나 조직의 수준에서 일어나며 신체적, 정신적, 정서적 탈진의 증후군(최효숙, 2007)을 지칭하는 것으로, 본 연구에서는 Demerouti, Bakker, Nachreiner와 Schaufeli(1999)가 개발한 OLBI(Oldenburg Bunout Inventory)를 김민용(2004)이 번역한 도구 10개의 문항 5점 척도로 구성되어 있고 점수의 범위는 문항평점 1~5점의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 소진 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김민용(2004)의 연구에서는 Cronbach's alpha 0.76 였으며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha 0.79였다.

● 임파워먼트 측정도구

임파워먼트란 파워와 영향력을 함께 행사하고 내적 직무동기를 고양하며 개인이 삶의 통제력을 얻는 것으로(Spreitzer, 1995)본 연구에서는 Spreitzer(1995)가 개발하고 김일원(2005)이 사용한 도구 10문항으로, 점수의 범위는 문항평점 1~5점으로 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김일원(2005)의 연구에서는 Cronbach's alpha는 0.88이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 0.84였다.

● 자율성 측정도구

매일의 근무활동에서 허용되거나 요구되는 직무와 관련된 독립성, 주도성, 자유의 양을 말하는 것으로(Slavitts, Stamps, Piedmont, & Hass, 1978), 본 연구에서는 Schutzenhofer(1983)가 개발한 Professional Autonomy Scale을 김일원(2005)이 사용한 도구를 사용 하였다. 자율성의 도구는 11문항으로 구성된 5점 척도로 점수의 범위는 문항평점 1~5점으로, 점수가 높을수록 자율성 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김일원(2005)의 연구에서는 Cronbach's alpha는 0.80이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 0.82였다.

● 자기효능감

개인이 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감을 의미하는 것으로(Bandura, 1986) 본 연구에서는 Sherer 등(1982)에 의해 개발된 도구를 서연옥(1996)이 사용한 일반적 자기효능 척도를 사용하였다. 이 도구는 11개

문항 5점 척도로 문항평점 1~5점의 범위를 가지며 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 서연옥(1996)의 연구에서는 Cronbach's alpha 0.87이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 0.82였다.

자료 수집 방법

● 사전연구

본 연구의 진행은 사전연구와 본 연구로 진행되었다. 사전 연구에서는 문헌고찰을 통해 조직몰입, 직무만족도, 소진, 임파워먼트, 자율성, 자기효능감을 측정 할 수 있는 도구를 선정하여 교수 2인과 대학원생 2명, 수간호사 2명과 함께 내용타당도를 검증하여 설문지를 수정 보완하였다. 또한 구성타당도와 신뢰도 검증을 위해 2008년 5월 6일부터 30일까지 서울 지역 일 종합병원에 근무하는 간호사 100명을 대상으로 사전 조사를 실시하였다. 연구도구의 신뢰도 범위는 Cronbach's alpha .75~.89였다.

● 본 연구

본 연구에서는 2008년 7월 5일부터 9월 5일까지 전국에 있는 지역거점 공공의료기관 14개와 서울지역 종합병원 중 5개의 종합병원으로 확대하여 해당 병원의 간호부서장과 대상자에게 연구의 내용과 목적을 설명한 후 대상자의 동의를 얻어 사전연구를 통하여 도구의 타당도와 신뢰도가 검증된 도구로 구성된 설문지 570부를 배포하였고, 그 중 547부가 회수되었으며(회수율 95.7%), 응답이 누락되었거나 불성실하게 응답한 설문지와 비정규직 간호사를 제외한 총 526부만을 사용하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Windows 15.0 Program을 이용하여 대상자의 일반적인 특성은 실수와 백분율로, 대상자의 종속변수와 관련요인은 평균과 표준편차를 기술통계분석을 하였다. 또한 간호사의 조직몰입과 관련요인 간의 관계와 다중공선성은 상관관계로 분석한 결과 대상자의 경력과 연령 간에는 다중공선성($r=.89$)이 있어 간호사의 조직몰입 예측요인을 분석하는 다중회귀분석에서는 연령을 제외시킨 후 조직몰입 예측요인은 다중회귀분석으로 검증하였다.

연구 결과

대상자의 인구 사회학적 특성과 특성에 따른 조직몰입

연구 대상자의 일반적인 특성과 특성에 따른 조직몰입을

<Table 1> General characteristics

(N=536)

| Characteristics | Category | n | % | Organizational commitment | t / F | p | Sheffe |
|-------------------------------------|-----------------------|-----|---------|---------------------------|-------|-------|--------|
| Age(yrs) | Less than 25 | 100 | (18.66) | 2.67(.67) | 7.00 | .000* | A |
| | 25~less than 30 | 199 | (37.13) | 2.60(.69) | | | A |
| | 30~less than 35 | 117 | (21.83) | 2.67(.62) | | | A |
| | Above 35 | 120 | (22.38) | 2.97(.74) | | | B |
| Position | Staff nurse | 459 | (85.63) | 2.65(.67) | 16.97 | .000* | A |
| | Charge nurse | 34 | (6.35) | 2.90(.67) | | | A |
| | Head nurse | 43 | (8.02) | 3.24(.68) | | | B |
| Education | College | 397 | (74.07) | 2.67(.68) | 2.354 | .071 | B |
| | University | 57 | (10.63) | 2.78(.67) | | | B |
| | RNBSN/KNOU | 66 | (12.31) | 2.80(.77) | | | B |
| | Graduate university | 16 | (2.99) | 2.96(.72) | | | B |
| Religion | Christian | 169 | (31.54) | 2.60(.63) | 2.96 | .020* | A |
| | Buddhist | 78 | (14.55) | 2.86(.73) | | | A |
| | Catholic | 261 | (48.69) | 2.69(.71) | | | A |
| | Others | 28 | (5.22) | 2.84(.75) | | | A |
| Marital status | Married | 224 | (41.79) | 2.84(.70) | 3.66 | .000* | |
| | Single | 312 | (58.21) | 2.62(.67) | | | |
| Total period of clinical career(yr) | Less than 3 | 123 | (22.95) | 2.66(.67) | 5.746 | .000* | A |
| | 3~less than 6 | 134 | (25.00) | 2.54(.66) | | | A |
| | 6~less than 9 | 86 | (16.04) | 2.59(.69) | | | A |
| | 9~less than 12 | 71 | (13.25) | 2.70(.66) | | | AB |
| | Above 12 | 122 | (22.76) | 2.71(.69) | | | B |
| Total period of current ward(yrs) | Less than 1 | 216 | (40.3) | 2.69(.68) | .421 | .738 | |
| | 1~less than 3 | 74 | (13.81) | 2.66(.69) | | | |
| | 3~less than 5 | 169 | (31.53) | 2.75(.68) | | | |
| | Above 5 | 77 | (14.37) | 2.74(.76) | | | |
| satisfaction of current ward | Great satisfaction | 26 | (4.85) | 3.11(.69) | 27.67 | .000* | C |
| | Satisfaction | 402 | (75.00) | 2.81(.63) | | | C |
| | dissatisfaction | 98 | (18.28) | 2.29(.68) | | | B |
| | Great dissatisfaction | 10 | (1.86) | 1.76(.69) | | | A |
| Transfer experiences | Yes | 177 | (34.28) | 2.68(.70) | -.784 | .434 | |
| | No | 359 | (65.72) | 2.73(.69) | | | |

*p < .05

파악하기 위해 연령, 직위, 학력, 종교, 결혼여부, 총경력, 부서경력, 부서만족, 부서이동경험 등을 분석하였으며, 그 결과는 <Table 1>과 같다.

연구 대상자의 연령은 25~30세 미만이 37.1%로 가장 많았고, 직위는 평간호사가 85.6%, 학력은 3년제가 74.1%, 종교는 천주교가 48.7%로 가장 많았으며, 결혼여부는 미혼이 58.2%로 기혼보다 많았다. 또한, 총 경력은 3~6년 미만이 25%, 부서경력 1년 미만이 40.3%, 부서만족은 만족이 75%로 가장 많았으며, 부서 이동경험은 아니오가 75.4%로 많았다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 조직몰입 정도 비교에서 연령은 35세 미만 간호사 집단(M=2.67)보다 35세 이상 간호사 집단에서(M=2.97), 직위에 따라서는 평간호사(M=2.65)나 주임간호사(M=2.90) 집단보다 수간호사 집단에서(M=3.24), 결혼상태에 따라서는 기혼(M=2.84)이 미혼(M=2.62) 집단보다 유의하게 높았다(P=.000). 그러나 종교에 따라서는 분산에서

유의한 차이가 있었으나(P=.020) 평균비교에서는 차이가 없었다. 또한 총 경력에 따라서는 9년 미만의 간호사 집단들(M=2.59)보다 12년 이상의 경력을 갖고 있는 간호사 집단에서(M=2.71), 그리고 근무부서의 만족정도에 따라서는 만족하다(M=2.81)와 매우 만족하다(M=3.11)집단들이 불만족하다(M=2.29)와 아주불만족하다(M=1.76) 집단들보다 조직몰입이 유의하게 높았다(P=.000).

조직몰입과 관련 요인들의 정도

조직몰입은 <Table 2>와 같이 평균 평점은 2.7점이었으며, 조직몰입에 미치는 요인들의 정도를 보면 직무만족이 2.91점, 소진 3.03점, 임파워먼트가 3.36점, 자율성이 2.93점, 자기효능감이 3.51점으로 나타났다.

<Table 2> Mean and standard deviation of variables

| | Variables | Mean (SD) | Score range |
|--------------------|---------------------------|------------|-------------|
| Criterion variable | Organizational commitment | 2.70(0.70) | 7-35 |
| | Job satisfaction | 2.91(0.48) | 9-45 |
| Predictor variable | Burnout | 3.03(0.50) | 5-50 |
| | Empowerment | 3.36(0.50) | 7-35 |
| | Autonomy | 2.93(0.50) | 11-55 |
| | Self efficacy | 3.51(0.44) | 11-55 |

조직몰입과 관련요인 간 상관관계

조직몰입과 관련 요인 간 상관관계를 분석한 결과 <Table 3>과 같이 간호사의 조직몰입은 직무만족, 임파워먼트, 자율성, 사회적 지지, 자기효능감, 임상경력, 이동경험과 순 상관관계($r=.20 \sim .61, p<.01$), 소진과는 역 상관관계를 보였다 ($r=-.55, p<.01$). 또한 임상경력과 다중공선성이 있는 연령 ($r=.89$)을 제외시킨 결과 상관관계 계수는 $r=.02 \sim .61$ 로 모두 0.8미만으로 나타나 예측요인들이 서로 독립적임이 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다.

조직몰입 예측요인

간호사의 조직몰입의 주요 예측 요인을 파악하기 위하여

독립변수인 직무만족, 임파워먼트, 자율성, 사회적지지, 자기효능감, 소진과 대상자 특성 중 총경력, 임상경력, 이동경험(더미변수로 전환)을 투입하여 다중회귀분석을 한 결과는 <Table 4>와 같다. 간호사의 조직몰입 예측 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=130.33, p=.000$), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 계수(Adj R²)는 .496으로 설명력은 49.6%였다. 간호사의 조직몰입의 주요 예측요인은 직무만족($\beta=.405$), 소진($\beta=-.282$), 자율성($\beta=.171$), 임상경력($\beta=.135$)으로 나타났으며, 이 중에서 직무만족이 가장 큰 조직몰입 예측요인임이 확인되었다. 조직몰입 회귀방정식은 다음과 같다.

$$\text{<조직몰입 회귀방정식 = } 9.62 + 0.455 \times \text{직무만족} - 0.279 \times \text{소진} + 0.150 \times \text{자율성} + 0.112 \times \text{임상경력}>$$

회귀가정 진단

독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검정하기 위하여 다중공선성, 잔차의 독립성, 특이값을 진단하였다. 독립변수들 간의 다중공선성의 문제를 확인한 결과 상관관계는 .02~.61로 .80이상인 설명변수는 없어 예측변수들이 독립적임이 확인되었으며, Durbin-Watson 통계량이 1.896으로 자기 상관이 없었다. 다음으로 공차한계(Tolerance)가 .733~.947로 1이하로 나타났으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.056~1.364로 10보다 크지 않음으로 모든 변수는 다중공선

<Table 3> Correlation among variables

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|--------|
| X1 | 1 | | | | | | | | | | |
| X2 | .61** | 1 | | | | | | | | | |
| X3 | .46** | .42** | 1 | | | | | | | | |
| X4 | .41** | .35** | .50** | 1 | | | | | | | |
| X5 | .20** | .13** | .42** | .24** | 1 | | | | | | |
| X6 | .20** | .15** | .36** | .12** | .44** | 1 | | | | | |
| X7 | -.55** | -.47** | -.48** | -.28** | -.19** | -.31** | 1 | | | | |
| X8 | .21** | .03 | .16** | .13** | .04 | .09* | -.16** | 1 | | | |
| X9 | .04 | -.03 | .04 | .04 | -.02 | -.01 | -.04 | .37** | 1 | | |
| X10 | -.36** | -.35** | -.33** | -.20** | -.12** | -.12** | .44** | -.02 | -.04 | 1 | |
| X11 | .21** | .04 | .18** | .14** | .05 | .13** | -.17** | .89** | .38** | -.06 | 1 |
| X12 | .03 | .04 | -.03 | -.03 | -.01 | -.04 | .03 | -.17** | -.02 | .02 | -.16** |

X1: Organizational commitment, X2: Job satisfaction, X3: Empowerment, X4: Autonomy, X5: Social support, X6: Self efficacy, X7: Bunout X8: Total period of clinical career, X9: Total period of current ward, X10: Satisfaction of current ward, X11: Age, X12: Transfer experiences * $p<.05$, ** $p<.01$

<Table 4> The predictors of employment intention

| Variables | B | S.E | β | t | Adj R ² | F | p | Durbin-Watson |
|---------------------------------|-------|------|---------|--------|--------------------|--------|------|---------------|
| Constant | 9.62 | 1.95 | | 4.93 | | | | |
| Job satisfaction | .455 | .041 | .405 | 11.19 | | | | |
| Burnout | -.279 | .034 | -.282 | -7.714 | .496 | 130.33 | .000 | 1.896 |
| Autonomy | .150 | .030 | .171 | 5.072 | | | | |
| Total period of clinical career | .112 | .026 | .135 | 4.236 | | | | |

〈Table 5〉 Collinearity diagnostics

| Variables | Tolerance | VIF | Condition index | Durbin-Watson |
|---------------------------------|-----------|-------|-----------------|---------------|
| Job satisfaction | .733 | 1.364 | 3.727 | |
| Burnout | .753 | 1.328 | 10.384 | 1.896 |
| Autonomy | .844 | 1.185 | 16.221 | |
| Total period of clinical career | .947 | 1.056 | 32.806 | |

성의 문제가 없는 것으로 나타났다<Table 5>. 특이값을 검토하기 위해 Cook's Distance 통계량을 이용하여 분석한 결과 1.0을 초과하는 값은 없었다. 또한, 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 모형의 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)이 확인되었다. 따라서 회귀모형을 분석한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다($F=130.33, p=.000$).

논 의

본 연구는 간호사의 조직몰입과 예측요인을 확인하기 위하여 먼저 문헌고찰과 선행연구들을 통하여 간호사의 조직몰입과 관련성이 있는 요인들과 대상자의 특성을 투입하여 분석한 결과 직무만족, 소진, 자율성, 임상경력만이 조직몰입의 예측요인으로 조직몰입을 49.6% 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 장에서는 조직몰입과 관련요인들의 정도와 조직몰입 예측요인을 중심으로 논의 하고자 한다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 조직몰입 정도는 문항평균점 2.70(5점 척도)으로 중간정도의 점수를 보였다. 이는 보통 수준의 점수이지만 선행연구에서 생산직, 사무직을 대상으로 한 윤재갑(2003), 보건간호사를 대상으로 한 최효숙(2007)보다 낮았으며(3.33) 종합병원 간호사를 대상으로 한 박춘희(2002)의 2.82점과는 유사한 결과였다. 이와 같이 본 연구 결과가 선행연구 결과와 비교하여 낮게 나온 이유는, 본 연구 대상자가 낮은 수익성과 지역주민의 인지도에서 의료의 신뢰성 측면에서 긍정적인 측면보다는 부정적인 측면이 많은 환경인 공공의료기관(이명옥, 2003)에 근무하는 간호사가 다수 포함되어 있기 때문이라고 사료된다.

또한 일반적인 특성의 조직몰입 정도에서 연령, 직위, 학력, 결혼상태, 임상경력, 근무부서에 따라 조직몰입에 차이가 있음이 확인되었다. 연령에 따른 조직몰입을 분석한 결과 35세 미만 간호사의 조직몰입($M=2.67$)보다 35세 이상 간호사의 조직몰입($M=2.97$)이 높은 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구에서 39세 이하인 집단보다는 40세 이상인 집단이 조직몰입이 높게 나타났다는 김미희(2005)의 연구와 유사한 결과이다. 또한 직위에 따른 조직몰입을 분석한 결과에서는 평간호와 책임간호사의 조직몰입에는 차이가 없었으나, 평간호사보다 수간호사의 조직몰

입이 높은 것으로 나타났다. 학력에 따른 조직몰입에서는 3년제 졸업 간호사보다 대학원 졸업 간호사의 조직몰입이 높은 것으로 나타났는데 이는 3년제 졸업 간호사보다 대학원 졸업 간호사의 조직몰입이 높은 것으로 나타났다는 김연근과 문희자(1998)의 연구와 동일한 결과임을 재확인할 수 있었다. 또한 결혼 상태에 따른 조직몰입에서는 기혼($M=2.84$)이 미혼($M=2.62$)보다, 임상경력은 9년 미만($M=2.59$)보다 12년 이상($M=2.71$)에서 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이러한 대상의 특성에 따른 조직몰입은 연령과 경력이 높아지면서 임상에 적응하게 되므로 결혼과 학업을 계속하게 됨은 물론 직위 또한 높아지면서 조직의 핵심에서 중요한 의사결정을 할 기회가 많을 뿐만 아니라 직무나 조직에 대해서 강한 책임감을 가지게 되면서 조직몰입 역시 높아지는 것으로 사료된다. 즉, 본 연구의 대상자 특성에서 유의한 차이를 보인 특성들 간에 관련성이 있는 요인들로 간호사들의 조직몰입 증진에 주요 요인으로 고려되어야 함을 시사한다.

간호사의 조직몰입 예측요인으로 나타난 직무만족은 그 정도가 평균 2.91점으로 간호사를 대상으로 한 선행연구(김미희, 2005; 한상숙, 박성완, 2006; 윤재갑, 2003)의 3.05~3.10점보다 다소 낮은 점수였다. 또한 본 연구에서 간호사의 조직몰입과 직무만족은 유의한 상관관계($r=.61, p<.01$)가 있었을 뿐만 아니라 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인임이 본 연구결과에서 확인되었다($\beta=.405$). 이는 직무만족과 조직몰입이 통계적으로 유의한 상관관계가 있다고 보고한 다른 선행연구(한상숙, 박성완, 2006; 박현희 등, 2006; Yavas & Bodur, 1999; Yosef, 2002)와 같은 결과였다. 또한 근무자를 대상으로 한 조직몰입에 관한 연구에서 직무만족 요인이 조직몰입에 영향을 미친다는 조규영(2003)의 연구와 외식업체 종사원을 대상으로 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향 연구에서 직무만족 요인이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고한 이상희(2005)의 연구와 유사한 결과이다. 이는 조직몰입은 직무의 성과를 높이는 동시에 간호서비스의 질을 높여 환자만족을 증대시키고 결과적으로 병원의 효율성을 극대화시킬 수 있으므로 간호사의 직무만족을 높일 수 있는 요인들을 찾기위한 연구가 필요하리라 본다.

간호사의 조직몰입 예측요인으로 나타난 소진은 그 정도가 3.03점으로 보통보다는 약간 높은 점수로 이는 간호사를 대상으로 한 최효숙(2007)의 연구결과인 2.39점보다는 높았다. 또

한 본 연구에서 소진과 조직몰입간에는 역상관이 있는 것으로 나타나($r = -.55, p < .01$), 조직몰입과 소진과 역상관 관계를 나타낸다는 선행 연구 최효숙(2007)의 결과와 일치할 뿐만 아니라 조직몰입 예측요인임이 본 연구결과 확인되었다($\beta = .405$). 이와 같이 본 연구에서 소진 정도가 다른 연구에 비해 높게 나타난 것은 선행연구들은 대부분 종합병원에 종사하는 간호사를 대상으로 한 반면 본 연구의 대상자들은 종합병원보다 지역거점 공공의료기관에 종사하는 간호사가 많이 포함되었기 때문으로 생각된다. 따라서 종합병원과 공공의료기관에 종사하는 간호사들의 소진에 대한 비교 연구를 통하여 확인 할 필요가 있다고 본다.

조직몰입 예측요인으로 나타난 자율성은 그 정도가 2.93점 이고 보통 수준으로 나타났으며 자율성과 조직몰입 간에 상관관계($r = .41, p < .01$)가 있었을 뿐만 아니라 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인임이 본 연구 결과 확인되었다($\beta = .171$). 이러한 연구 결과는 경찰공무원을 대상으로 연구에서 직무특성들 가운데 자율성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 유영현(2007)의 선행연구와 유사한 결과이다. 이는 병원 조직의 간호사들은 자신이 수행하는 직무에서 자율성을 높게 지각 할수록 조직에 더욱 몰입 한다는 것을 시사한다. 따라서 병원조직의 관리계층에서는 간호사들의 직무를 재설계 할 때 이들이 전문 집단이라는 사실에 초점을 두고 직무 수행상 자율성이 보다 많이 부여될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 사료된다.

본 연구에서 조직몰입과 임상경력 간에는 상관관계($r = .21, p < .01$)가 있었을 뿐만 아니라 조직몰입에 영향을 미치는 요인임이 본 연구 결과 확인되었다($\beta = .135$). 이는 경력이 많다고 반드시 직위가 높은 것은 아니지만 대체로 직위는 근속연수나 연령과 밀접한 관계가 있기 때문에 조직몰입과 관계가 있다고 보고한 김연근과 문희재(1998)의 연구 결과와 동일한 결과를 보였으며, 조직몰입에 경력이 주요 영향 요인이라고 보고한 최효숙(2007)의 연구 결과와도 일치하였다. 이러한 결과는 직위가 높을수록 조직의 핵심에서 중요한 의사결정을 할 기회가 많고 직무나 조직에 대해서 강한 몰입과 책임감을 가지기 때문이라 사료된다.

마지막으로 간호사의 임파워먼트와 자기효능감 정도는 본 연구에서 평점 3.35점, 3.51점으로 모두 중간이상이었으며 임파워먼트와 조직몰입간($r = .46, p < .01$), 자기효능감과 조직몰입간($r = .20, p < .01$)에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 본 연구에서 임파워먼트와 자기효능감은 조직몰입 예측요인이 아닌 것으로 확인되었다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서 임파워먼트는 조직몰입과 유의한 상관관계가 있었다(박현희 등, 2006; 송영주, 2008; 한상숙, 박성완, 2006)는 보고와 호텔종사원을 대상으로 한 자기효능감 지각과 조직몰

입 차이에 관한 연구(정진택, 2007)에서 조직몰입과 자기효능감의 상관관계가 있다고 보고 한 연구와 같은 결과이다. 그러나, 사회복지사를 대상으로 한 연구(김수정, 2006; 지운호, 2006)에서 자기효능감 정도가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다는 결과와 일반기업체 종사자를 대상으로 한 연구(김용재, 김종완, 2008)에서 자기효능감이 조직몰입의 하위 영역인 애착몰입과 근속몰입에 모두 긍정적인 영향을 나타냈다는 결과를 보여 주고 있어 이를 확인하기 위한 반복연구가 필요함을 알 수 있다.

이상을 요약하면, 간호사의 조직몰입 주요 예측요인은 직무만족, 소진, 자율성, 임상경력으로 이중 가장 주요요인이 직무만족으로 나타났으며, 그 다음으로 소진, 자율성, 임상경력 순으로 확인되었다. 본 연구의 의의는 간호사의 조직몰입과 관련된 영향요인에 대한 연구들은 대부분 일부의 변수만으로 조직몰입을 설명하고자 하였으나 본 연구에서는 보다 더 확대 된 개념으로 간호사의 조직몰입과 각 변수들의 관계와 조직몰입 예측요인을 검증했다는 데 있다. 따라서 본 연구의 결과는 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성을 향상시키는데 기여하리라 본다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 조직몰입과 관련요인 간 상관관계와 예측요인을 규명하여 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성을 향상시키는데 도움이 되고자 시도하였다. 연구대상 및 자료수집은 전국에 있는 종합병원 중 19곳에서 근무하는 정규직 간호사 570명의 자료를 분석한 결과는 다음과 같다.

- 대상자의 일반적인 특성에 따른 조직몰입 정도비교는 연령($p = .000$), 종교($p = .020$), 직위($p = .000$), 결혼상태($p = .000$), 임상경력($p = .000$), 부서만족($p = .000$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으나 교육, 부서경력, 이동경험 유무에 따라서는 유의한 차이가 없었다.
- 간호사의 조직몰입은 평점 2.70점이었고, 직무만족 2.91점, 소진 3.03점, 임파워먼트 3.36점, 자율성 2.93점, 자기효능감 3.51점으로 나타났다. 간호사의 조직몰입은 직무만족, 임파워먼트, 자율성, 사회적 지지, 자기효능감, 임상경력, 이동경험과 순 상관관계를 보였으나($r = .20 \sim .61, p < .01$), 소진, 연령과는 역 상관관계를 보였다($r = .55 \sim .32, p < .01$).
- 간호사의 조직몰입 예측요인은 직무만족($\beta = .405$), 소진($\beta = -.282$), 자율성($\beta = .171$), 임상경력($\beta = .135$)순이었고, 49.6% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 통하여 직무만족, 소진, 자율성, 임상경력은 간호사의 조직몰입에 대한 예측요인임이 확인되었다. 따라서 병원경영자 및 이해관계자들이 간호사가 간호업무의 생산

성 향상과 조직몰입에 영향을 미치는 여러 요인들의 중재와 개선방안을 모색 할 수 있는 기초자료가 될 것이라 사료된다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언 하고자 한다. 첫째, 본 연구에서 제시된 요인 외에 간호사의 조직몰입 예측요인을 확인하는 반복 연구가 필요 하다. 둘째, 본 연구는 정규직 간호사만을 대상으로 하였으므로 비정규직 간호사간의 비교 연구가 필요하다. 셋째, 본 연구의 대상자가 일반화 하는데 제한점이 있으므로 보다 많은 요인을 찾기 위한 확대연구가 필요하다.

참고문헌

- 김미희 (2005). *종합병원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 김민용 (2004). *직무긴장과 탈진과의 관계연구*. 충북대학교 대학원 석사학위논문, 청주.
- 김수정 (2006). *치위행사와 간호조무사의 자기효능감이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 김연근, 문희자 (1998). 임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구. *간호행정학회지*, 4(2), 457-474.
- 김용재, 김종환 (2008). 리더십이 자기효능감을 통해 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *인적자원연구개발*, 11(2), 1-23.
- 김일원 (2005). *수간호사의 리더십에 관한 구조모형*. 경희대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 김희경, 지현순, 류은경, 이현주, 연승은, 전미경, 김희정 (2005). 간호사의 소진 영향요인. *임상간호 연구*, 10(2), 7-18.
- 박춘희 (2002). *간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 연구*. 창원대학교 행정대학원 석사학위논문, 창원.
- 박현희, 박경숙, 염영희, 김경희 (2006). 임상간호사의 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *대한간호학회지*, 36(2), 244-254.
- 서연옥 (1996). 중년여성의 건강증진 생활방식, 강인성 성격형성의 관계. *여성건강간호학회지*, 2(1), 119-134.
- 송영주 (2008). *임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 서울산업대학교 IT 정책 전문대학교 석사학위논문, 서울.
- 유영현 (2007). 보상유형별 조직몰입에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 14(1), 129-148.
- 윤재갑 (2003). *직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구*. 경남대학교 경영대학원 석사학위논문, 경남.
- 이명옥 (2004). *공공의료기관에 대한 지역주민의 인식도 조사*. 연구. 원광대 보건환경대학원 석사학위논문, 전북.
- 이상희 (2005). 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *관광연구저널*, 19(3), 95-108.
- 정진택 (2007). *호텔종사원의 자기효능감 지각과 조직지원에 대한 인식의 조직몰입 차이에 관한 연구*. 세종대학교 관광대학원, 서울.
- 조규영 (2003). *중소제조업 근로자의 조직몰입에 관한 연구*. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문, 부산.
- 지윤호 (2006). *군병원 조직구성원의 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향에 관한연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 최효숙 (2007). *보건간호사의 소진과 영향요인에 대한 연구*. 공주대학교 대학원 석사학위 논문, 공주.
- 한상숙, 박성원(2006). 간호사의 조직몰입 예측요인. *경희대학교 동서간호학연구지*, 12(2), 5-13.
- Baudura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: W. H., Freeman and Company.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (1999). The job demand-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Fink, S. L. (1992). *High commitment workplaces*. New York: Quorum Books.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkages: The Psychology of commitment, Absenteeism, and turnover*. New-York: Academic Press.
- Schutzenhofer, K. K. (1983). The development of Autonomy in Adult Woman. *Journal of Psychological Nursing and Mental Health Services*, 21(4), 25-30.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., piedmont, E. B., & Haase, A. M. B. (1978). Measurement of work satisfaction among Health professionals. *Medical Care*, 14(4), 337-352.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Yavas, U., & Bodur, M. (1999). Satisfaction among expatriate managers: Correlates and consequences. *Career Development International*, 4(5), 261-269.
- Yosef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of relationship between role stressors and organizational

commitment: A study from an arabic cultural perspective.
Journal of Managerial Psychology, 17(4), 250-266.

The Prediction Factor on Organizational Commitment of the Nurse

Moon, Sook Ja¹⁾ · Han, Sang Sook²⁾

1) Graduate School of Kyunghee University

2) College of Nursing Science, Kyunghee University

Purpose: This study was designed to identify the prediction factors that influence nurses' organizational commitment. **Method:** The sample of this study consisted of 526 full-time nurses randomly picked at 19 general hospitals in Korea. The data was analyzed by computer using SPSS 15.0 for Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. **Result:** 1) According to general characteristics, nurses' organizational commitment levels among the sample were significantly different in age, religion, social status, marital status, clinical career, and department satisfaction. 2) Level of nurses' organizational commitment was average 2.70, job satisfaction 2.91, burnout 3.03, empowerment 3.36, autonomy 2.93, and self-efficacy 3.51. 3) Nurses' organizational commitment had significant positive correlations with job satisfaction, empowerment, self-regulation, social support, self-efficacy, clinical career, and personnel movement experience. On the other hand, it had significant negative correlations with occupational stress, burnout, and age. 4) The prediction factors which influence Nurses' organizational commitment were job satisfaction ($\beta=.405$), burnout ($\beta=-.282$), self-regulation ($\beta=.171$), clinical career ($\beta=.135$). These factors were approximately 49.6% reliable in explaining nurses' organizational commitment. **Conclusion:** These results can be used to develop hospitals' management strategies for increasing organizational commitment effectiveness and nursing productivity.

Key words : Organization, Commitment, Job satisfaction, Professional burnout, Professional autonomy, Empowerment

• Address reprint requests to : Han, Sang Sook

College of Nursing Science/East-West Nursing Research Institute, KyungHee University
 1 Hoegi-dong, Dongdaemun-gu, Seoul 130-701, Korea
 Tel: 82-2-961-9427 Fax: 82-2-961-9398 E-mail: sshan12@khu.ac.kr