

임상간호사의 전문직업성과 조직몰입 및 직무만족과의 관계

이소영

꽃동네현도사회복지대학교 간호학과 조교수

Relations Among Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction among Clinical Nurses

Lee, So Young

Assistant Professor, Department of Nursing, Kkottongnae Hyundo University of Social Welfare, Cheongwon, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relations among professionalism, organizational commitment and job satisfaction, and to investigate the influencing factors of organizational commitment and job satisfaction among clinical nurses. **Methods:** The participants were 386 nurses sampled from Seoul and Gyeonggi provinces. A structured questionnaire was used to collect data, and the data were analyzed by applying t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression with SAS 8.12. **Results:** A positive correlation existed among professionalism, organizational commitment and job satisfaction. Major factors that influenced organizational commitment were job satisfaction, religion, educational status, and a sense of calling (one of the subcategories of professionalism), which explained 54.1%. Major factors that affected job satisfaction were organizational commitment, educational status, and the subcategories of professionalism including a sense of calling, a service to the public, self-regulation and professional autonomy, which explained 60.8%. **Conclusion:** Based on the findings of this study, the professionalism is one of the critical factors linked to organizational commitment and job satisfaction among clinical nurses. In order to promote organizational commitment and job satisfaction among nurses, an appropriate practical support system, which is applicable to diverse conditions, should be developed and applied in nursing.

Key Words: Commitment, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

최근 보건의료조직에서 간호조직의 역량이 의료기관의 생존과 경쟁력 확보에 중요한 영향을 미친다는 인식이 확산되면서 인력의 적정 배치와 경력개발 지원, 리더십과 신뢰 구축, 그리고 간호 및 의료이미지 개선 등 긍정적인 조직문화에 대한 관심이 증가하고 있다. 실제 다양한 조직에서 구성원의 직무만족과 조직몰입을 유도하기 위한 전략 개발과 업무성과 향상 및 조직 이미지 개선을 위해 노력하고 있으며, 간호조직에서도 역량 개

발과 간호의 질 제고를 통한 경쟁력 확보를 위해 능동적인 변화와 혁신을 취하고 있다.

간호이미지에 대한 조사 결과, 91.1%의 응답자가 간호직을 사회적으로 인정받는 직업으로 생각하며 간호사가 전문직임을 갖고 문제를 해결한다고 응답한 대상자가 83.4%로 조사된 것은 전문직으로 자리잡아가는 간호직의 위상을 확인해주는 것으로서(The Korean Nurses Association News, 2006), 간호의 전문성과 다양성에 대한 사회적인 요구에 부응하기 위해 이른바 국민건강지킴이로서의 사회적 책무수준 향상을 위한 간호계의 꾸준한 노력의 결실로 여겨진다.

주요어 : 전문직업성, 조직몰입, 직무만족

Address reprint requests to : Lee, So Young

Department of Nursing, Kkottongnae Hyundo University of Social Welfare, 387 Sangsam-ri, Hyeondo-myeon, Cheongwon 363-823, Korea
Tel: 82-43-270-0135 Fax: 82-43-270-0120 E-mail: soyoungjh@kkot.ac.kr

투고일 : 2010년 11월 4일 심사완료일 : 2010년 12월 13일 게재확정일 : 2010년 12월 13일

전문직업성은 자신의 직업에 대한 태도와 가치로서 구성원 스스로 전문성을 평가하고 자발적인 경력개발과 조직몰입을 이끌 수 있는 개념으로 간호사의 전문직업성은 직무만족과 업무성과 향상에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Ko, 2004; Kwon, Chu, & Kim, 2009). 또한, 조직몰입은 조직에 대한 개인의 상대적 동일화나 관여의 강도 또는 자기가 속한 조직에 일체감과 몰두를 갖게 하는 애착심으로서 다양하고 지속적인 사회변화 상황에서 직무만족, 업무성과, 재직의도 등의 향상을 유도할 수 있어 조직의 성공과 발전에 필수요소로 평가되며(Cha, 2008; Kim, 2005), 최근 보건의료기관에서도 구성원과의 공감 형성과 조직몰입을 통한 경쟁력 확보를 위한 체계적인 노력이 시작되었다. 특히 간호사의 조직몰입은 직무만족을 유도할 수 있어 간호의 질과 업무수행 향상(Kim, 2008; Kwon et al., 2009), 투약오류, 감염, 사망률의 감소(Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski, & Silber, 2002), 의료기관 재이용률 증가(Lee & Yom, 2005) 등 조직의 경쟁력 확보에 유효한 것으로 보고되고 있다. 간호계에서는 지난 1992년 직무만족 실태조사를 시작으로 직무만족과 조직몰입의 영향요인분석이 활발히 진행되었는데, 한 축은 임파워먼트, 리더십 등과의 관련성 분석이고(Kim, 2005; Kim & Lee, 2001; Yom & Choi, 2005), 다른 한 축은 재직의도, 이직 및 업무성과 등을 포함한 조직몰입과 직무만족의 결과에 관한 연구(Lim, Park, & Park, 2004; Shim, 2005)이다.

또한 최근에는 조직문화, 조직공정성 등 조직특성 변인과 업무성과, 간호 이미지 제고, 고객 만족 등의 조직 유효성 증진을 위한 연구로 확산되고 있으며, 이러한 변화 속에 간호사의 전문직업성, 조직몰입, 직무만족 세 가지 변인 간의 상관성 분석 연구와(Cha, 2008; Kim & Chung, 2008) 직무만족과 재직의도와의 관련성을 중심으로 전문직업성을 분석한 연구(Kim, 2008; Kim & Chung, 2008; Kwon et al., 2009)가 몇 편 진행되었으나, 조직몰입과 직무만족을 예측하는 변인으로서 전문직업성을 분석한 연구는 아직 미흡한 실정이다.

건강권에 대한 인식 확산과 함께 이제는 개인이 보다 적극적으로 건강행동을 실천할 수 있는 사회적 환경을 조성하고 지지하기 위한 제도와 정책이 도입되고 있다. 이러한 변화에 적극 부응하기 위해서는 일관성 있는 전략과 실행 가능한 접근을 통한 간호조직의 유효성 증진이 필요하며, 이를 위해서 근무환경의 개선과 바람직한 조직문화의 형성뿐 아니라 간호사 스스로의 전문직업성에 대한 인식과 직무만족 및 조직몰입을 유도하기 위한 실제적이고 적극적인 노력과 지원 방안이 필요하다. 이에 연구자는 간호사의 전문직업성과 조직몰입, 그리고 직무만

족 간의 관련성을 확인하고 전문직업성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 파악함으로써 간호실무에서 적용 가능한 간호조직의 유효성 증진을 위한 접근전략을 모색하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구는 간호사의 전문직업성과 조직몰입 및 직무만족 간의 관련성을 파악하고 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하는 것으로서 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 전문직업성, 조직몰입 및 직무만족의 수준을 파악한다.

둘째, 간호사의 전문직업성, 조직몰입, 직무만족과의 관련성을 분석한다.

셋째, 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 조직몰입 및 직무만족의 차이를 분석한다.

넷째, 간호사의 전문직업성 수준에 따른 조직몰입과 직무만족의 차이를 분석한다.

다섯째, 간호사의 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

3. 용어 정의

1) 전문직업성

자신의 직업에 대해 갖는 인식, 태도나 믿음으로서(Hall, 1968) 전문직 종사자들이 대상자에게 서비스를 제공할 때 활용할 수 있는 전문적 지식, 기술, 가치 및 윤리에 대한 태도나 행동을 말한다(Barker, 2003).

2) 조직몰입

현 조직에 계속 남아 있으려는 성향으로서 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 말한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979).

3) 직무만족

개인이 직무를 평가하거나 직무로 인한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 만족하는 심리상태를 지칭하는 개념으로서(Locke, 1976) 직무에 대한 정서적 반응을 의미한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 전문직업성과 조직몰입 및 직무만족의

수준을 파악하고 이들 변수 간의 관계를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 대상자는 서울, 경기지역에 소재하고 있는 8개 종합병원을 임의 추출한 후 각 병원당 50명을 할당하였고 연구의 목적에 대해 간호부서장에게 설명하고 연구 협조가 가능한 부서의 수간호사에게 연구협조 여부를 직접 문의한 후, 협조가 가능한 부서의 간호사가 동의 및 연구 참여를 수락할 경우 연구대상으로 하였다. 연구대상에는 수습기간이 지난 일반 간호사, 책임간호사, 그리고 수간호사가 포함되었다. 각 병원마다 수습기간이 차이가 있어 본 연구에서는 3개월을 기준으로 하여 수습기간을 규정하여 적용하였다. 대상자 수의 결정은 G*power 3.12 프로그램을 활용하여 다중회귀분석에 필요한 표본수를 Effect size $f^2=0.15$, $\alpha=.05$, Power $(1-\beta)=.95$ 로 산출한 결과 표본수 107명으로 나타나 본 연구의 표본 크기는 적절하다고 하다고 할 수 있다.

자료 수집은 2006년 7월 1일부터 8월 30일까지 서울, 경기지역에 소재하고 있는 8개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구자가 각 병원을 방문하여 연구 협조를 동의, 수락한 간호사에게 설문지를 직접 배포 한 후, 2주 후 재방문하여 수거하였다. 초기 연구참여자는 400명이었으나 불충분한 설문지 31부를 제외하여 최종 연구대상은 386명이었다.

3. 연구 도구

1) 전문직업성

전문직업성은 Hall (1968)이 개발한 전문직업성 도구를 Choo (2001)가 수정·번역한 도구를 사용하였으며, 총 28문항의 5점 척도로 측정하였다(범위: 28-140점). 이 도구는 전문직 종사자들이 자신의 직업에 대한 인식, 태도 및 믿음을 의미하는 것으로서 전문적 준거성, 공공봉사심, 자기통제에 대한 믿음, 소명 의식, 전문적 자율성의 다섯 가지 영역을 포함하며 점수가 높을수록 전문직업성에 대한 지각 정도가 높음을 의미한다. 부정문항은 긍정문항으로 역문항 처리하여 환산하였으며 도구의 내적 일관성은 도구개발 당시 Cronbach's $\alpha=.86$, 본 연구에서는 .93이었다. 하위영역의 내적 일관성은 전문적 준거성 .69, 공공봉사심 .81, 자기통제에 대한 믿음 .60, 소명 의식 .85, 전문적 자율성 .80이었다.

2) 조직몰입

조직몰입은 특정 조직에 대한 개인의 정체성이나 참여에 대한

상대적인 강도를 측정하기 위해 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입설문지(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 Park (1997)이 수정·번역한 도구를 사용하였으며, 총 15문항의 5점 척도로 측정하였다(범위: 15-75점). 이 도구는 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의욕, 조직의 목표나 가치에 대한 신뢰와 수용 등의 요인들을 포함하며 점수가 높을수록 조직에 강하게 몰입되어 있음을 의미한다. 부정문항은 긍정문항으로 역문항 처리하여 환산하였다. 도구의 내적 일관성은 도구개발 당시 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었으며 본 연구에서는 .89이었다. 하위영역별 도구의 내적 일관성은 조직을 위해 애쓰려는 의사 .79, 조직에 남아 있으려는 의욕 .70, 조직의 목표, 가치에 대한 신뢰와 수용 .76이었다.

3) 직무만족

직무만족은 Stamps, Piedmont, Slavitt와 Haase (1978)가 의사, 간호사를 포함한 건강전문요원의 직무만족을 측정하기 위해 개발된 것을 Park (1997)이 수정·번역한 도구를 사용하였으며, 총 20문항의 5점 척도로 측정하여(범위: 20-100점) 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 부정문항은 긍정문항으로 역문항 처리하여 환산하였다. 도구의 내적 일관성은 도구개발 당시 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었으며 Park (1997)의 연구에서는 .76, 본 연구에서는 .79이었다.

4. 자료 분석 방법

통계분석은 SAS 8.12 통계 패키지를 사용하여 분석하였다. 대상자의 전문직업성, 조직몰입 및 직무만족의 수준은 평균과 표준편차로 제시하였으며, 전문직업성과 조직몰입 및 직무만족 간의 관련성은 Pearson correlation 계수를 사용하여 분석하였다. 또한 대상자의 특성에 따른 조직몰입과 직무만족의 차이는 one-way ANOVA나 t-test로 분석하였고 각 집단 간 차이는 Tukey's test에 의한 사후검정으로 분석하였다. 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 요인은 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 적용하여 분석하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 전문직업성, 조직몰입 및 직무만족 수준

대상자의 평균연령은 28.8 ± 5.5 세로 20대가 61.9%, 30대 32.4%의 순이었으며 교육수준은 전문학사 57%, 학사 35.7%, 석사 이상 7.2%의 순이었다. 평균 임상경력력은 6.48 ± 5.4 년으로

일반간호사인 경우가 84.5%로 가장 많았으며 수간호사 10.1%, 책임간호사 5.4%로 조사되었다. 한편, 언제까지 간호직에 종사할 예정인지에 대한 질문에 대해서 27.5%는 가능한 한 오래 근무할 예정이라고 응답했으며 46.9%는 필요한 기간만큼, 12.7%는 가능한 한 빨리 그만두고 싶다고 응답했다. 또한 현재 자신의 업무에 대한 전문성 여부에 대해서는 매우 전문적인 일이다 21.5%, 대체로 전문적이다 54.4%, 보통이다 20.5%, 전문적이지 않다 3.4%로 75.9% 이상이 전문적인 일로 인식하고 있었다.

대상자의 전문직업성의 평균평점은 3.65 ± 0.52 점이었으며 5개 하위영역별로는 공공봉사심이 3.87 ± 0.59 점으로 가장 높았으며 소명의식이 3.36 ± 0.73 점으로 가장 낮았다. 조직몰입의 평균평점은, 3.18 ± 0.53 점이었고, 하위영역별로는 조직을 위해 애쓰려는 의사가 3.39 ± 0.60 점으로 가장 높았고, 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰와 수용이 2.98 ± 0.62 점으로 가장 낮았다. 한편, 직무만족은 3.00 ± 0.39 점으로 7개 하위 영역에서는 전문적 위치가 3.40 ± 0.64 로 가장 높았고 자율성이 2.64 ± 0.52 로 가장 낮았다(Table 1).

2. 전문직업성과 조직몰입 및 직무만족과의 관련성

대상자의 전문직업성과 조직몰입, 직무만족과의 관련성을 비교한 결과, 전문직업성은 조직몰입($r=.561$, $p<.001$), 직무만족($r=.611$, $p<.001$)과 정상관을 갖고 있었으며, 조직몰입은 직무만족($r=.686$, $p<.001$)과 정상관을 갖고 있었다. 전문직업성의 하위 영역에 따른 제 변수들의 관련성에서도 전문조직에의 준거성, 공공 봉사심, 자기통제에 대한 믿음, 소명의식, 전문적 자율성 5개 하위영역과 조직몰입 및 직무만족 간에 정상관을 갖고 있었다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 전문직업성, 조직몰입과 직무만족

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 조직몰입과 직무만족의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 연령, 교육수준, 근무기간, 그리고 직위가 많거나 높은 군이 그렇지 않은 군에 비해 전문직업성 인식, 조직몰입, 직무만족 수준이 높았다. 임상경력의 경우 전문직업성에서는 경력이 증가할수록 전문직업성 인식 수준도 높았던 반면, 조직몰입과 직무만족에서는 경력이 1년 이상 10년 이하인 경우에 조직몰입과 직무만족의 수준이 떨어졌다가 10년 이후인 경우에 증가하였고 집단 간 유의한 차이가 있었다. 또한 간호직에 오래 근무하려는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해, 직업선택에 만족하는 경우가 만족하지 않는 경우에 비해, 그리고 직업이 전문적이라고 인식하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 전문직업성, 조직몰입 및 직무만족의 수

준이 유의하게 높았다($p<.001$)(Table 3).

4. 전문직업성 수준에 따른 조직몰입과 직무만족

대상자의 전문직업성 수준에 따른 조직몰입과 직무만족의 차이를 비교하기 위해서 전문직업성의 평균 이상인 군과 평균 이하인 군에 따라 각각 조직몰입과 직무만족의 차이를 비교하였다. 그 결과 전문직업성 점수가 평균 이상인 대상자가 평균 이하인 대상자에 비해 조직몰입 수준이 유의하게 높았다. 또한 전문직업성의 5개 하위영역별로 조직몰입과 직무만족 수준의 차이를 비교한 결과 전문조직에의 준거성, 공공봉사심, 자기통제에 대한 믿음, 소명의식, 그리고 전문적 자율성 5개 영역의 평균점수가 높은 군이 평균 이하인 군에 비해서 조직몰입 점수와 직무만족 점수가 유의하게 높았다(Table 4).

5. 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 요인

조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 종속변수는 조직몰입으로, 독립변수는 기술통계분석에서 유의하게 나온 변수들과 전문직업성의 하위 영역변수, 직무만족 등의 변수를 포함하여 다단계 다중 회귀분석을 하였다. 최종모형은 교육수준, 경력, 종교, 근무부서, 직무만족, 그리고 전문직업성의 하위수준인 간호조직에의 준거성, 공공봉사심, 자기통제에 대한 믿음, 소명의식, 전문적 자율성을 포함하여 선정하였다. 독립변수 중 교육수준, 종교, 근무부서는 명목변수로 측정된 변수이므로 가변수를 생성하여 회귀모형에 포함하였다. 다단계 다중 회귀분석(stepwise multiple regression)의 유의성 기준은 별도의 옵션을 사용하지 않으면 유의수준 0.15를 사용하므로 본 연구에서도 0.15를 기준으로 분석하였다. 조직몰입과 직무만족에 대한 회귀모형의 적합성 검정 결과, 모형은 적합한 것으로 분석되었으며($F=73.68$, $p<.001$; $F=64.04$, $p<.001$), 독립변수들 간의 상관성으로 인한 다중공선성(multicollinearity) 여부를 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)를 통해 검정한 결과, 연령과 경력을 제외한 모든 변인이 VIF 10 미만으로 분석되어 연령 변수를 제외한 후 분석하였다.

1) 조직몰입에 영향을 미치는 요인

회귀분석 결과 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 예측변인은 직무만족으로 조직몰입을 47.1% 설명하였고, 소명의식을 추가하면 52.20%를 설명하였다. 회귀계수를 해석하면 최종 단계별 분석모형을 기준으로 할 때, 다른 변수들의 영향을 통제한 상황에서 직무만족이 1 증가할 때 임상간호사의 조직몰입은 0.520만큼 유의하게 증가했으며, 소명의식이 1 증

Table 1. General characteristics of the participants and means, standard deviations of the variables (N=386)

Characteristics	Categories	Mean ±SD	N (%)
Age (yr)	≥20-<30	28.8 ± 5.5	239 (61.9)
	≥30-<40		125 (32.4)
	≥40		22 (5.7)
Having Religion	Yes	253 (65.5)	253 (65.5)
	No		133 (34.5)
Educational level	College diploma	220 (57.0)	220 (57.0)
	Bachelor		138 (35.7)
	≥Master		28 (7.2)
Working area	General ward	264 (68.4)	264 (68.4)
	Special ward (Delivery room, ICU, ER, OR, HD)		103 (26.6)
	Others (CSR, OPD et al.)		19 (4.9)
Clinical career (yr)	≤1	6.48 ± 5.4	59 (15.3)
	>1-≤5		127 (32.9)
	>5-≤10		111 (28.8)
	>10-≤15		58 (15.0)
	>15		31 (8.0)
Position	Acting Nurse	326 (84.5)	326 (84.5)
	Charge Nurse		21 (5.4)
	Head Nurse		39 (10.1)
Period of working desired as a nurse	As long as I can	106 (27.5)	106 (27.5)
	As long as I need		181 (46.9)
	Just want to quit		49 (12.7)
	Unknown		50 (12.9)
Presence of job satisfaction	Yes	318 (82.4)	318 (82.4)
	No		68 (17.6)
Perception of job professionalism	Professional	293 (76.1)	293 (76.1)
	Average		79 (20.5)
	Not professional		13 (3.4)
Professionalism	Reference to the professionals	3.65 ± 0.52	
	Service to the public	3.72 ± 0.53	
	Self-regulation	3.87 ± 0.59	
	A sense of calling	3.71 ± 0.55	
	Professional autonomy	3.36 ± 0.73	
		3.62 ± 0.61	
Organizational commitment		3.18 ± 0.53	
	An intention to serve one's organization	3.39 ± 0.60	
	An will to stay in a organizational member	3.15 ± 0.60	
	Trust and acceptance of goal and value	2.98 ± 0.62	
Job satisfaction		3.00 ± 0.39	
	Pay	2.67 ± 0.81	
	Professional status	3.40 ± 0.64	
	Doctor-nurse relationship	3.37 ± 0.68	
	Administration	3.23 ± 0.54	
	Autonomy	2.64 ± 0.52	
	Task requirements	2.76 ± 0.49	
	Interaction	3.03 ± 0.77	

* Numbers are excluded no response.

가할 때 0.475만큼 유의하게 증가했다. 종교가 있는 대상자가 없는 대상자에 비해 조직몰입이 1.481만큼 높았고 통계적으로 유의했다. 한편, 다른 변수의 영향을 통제한 상황에서 교육수준이 석사 이상인 집단에 비해 전문학사인 대상자의 조직몰입이 2.865만큼 유의하게 낮았다(Table 5).

2) 직무만족에 영향을 미치는 요인

분석 결과 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 예측변인은 조직몰입, 소명의식, 교육수준, 전문적 자율성 등으로 분석되었다. 회귀계수를 해석하면, 다른 변수들의 영향을 통제한 상황에서 조직몰입이 1 증가할 때 임상간호사의 직무만족은 0.427만큼 유의하게 증가했으며, 소명의식이 1 증가할 때

Table 2. Correlation among professionalism, organizational commitment, and job satisfaction

Variables	r (p)							
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Total professionalism	1 (1.00)	.882 (<.001)	.889 (<.001)	.699 (<.001)	.885 (<.001)	.870 (<.001)	.561 (<.001)	.611 (<.001)
2. Reference to the professionals		1 (1.00)	.745 (<.001)	.545 (<.001)	.744 (<.001)	.699 (<.001)	.483 (<.001)	.506 (<.001)
3. Service to the public			1 (1.00)	.529 (<.001)	.762 (<.001)	.690 (<.001)	.516 (<.001)	.577 (<.001)
4. Self-regulation				1 (1.00)	.457 (<.001)	.654 (<.001)	.234 (<.001)	.257 (<.001)
5. A sense of calling					1 (1.00)	.665 (<.001)	.626 (<.001)	.669 (<.001)
6. Professional autonomy						1 (1.00)	.423 (<.001)	.479 (<.001)
7. Organizational commitment							1 (1.00)	.686 (<.001)
8. Job satisfaction								1 (1.00)

1. Professionalism, 2. Reference to the professionals, 3. Service to the public, 4. Self-regulation, 5. A sense of calling, 6. Professional autonomy, 7. Organizational Commitment, 8. Job Satisfaction.

Table 3. Differences of professionalism, organizational commitment, and job satisfaction according to the characteristics of the participants

Variables		Professionalism		Organizational Commitment		Job Satisfaction	
		N (%) or M±SD	t or F (p)	N (%) or M±SD	t or F (p)	N (%) or M±SD	t or F (p)
Age (yr)	≥20-<30	3.47 ± 0.44 ^{ac}	52.3	3.06 ± 0.49 ^{ab}	17.6	2.93 ± 0.38 ^{ab}	10.1
	≥30-<40	3.88 ± 0.51 ^{bc}	(<.001)	3.32 ± 0.55 ^a	(<.001)	3.10 ± 0.39 ^a	(<.001)
	≥40	4.26 ± 0.32 ^{ab}		3.59 ± 0.47 ^b		3.18 ± 0.28 ^b	
Having religion	Yes	3.70 ± 0.51	-2.47	3.23 ± 0.55	-2.79	3.01 ± 0.39	-0.60
	No	3.56 ± 0.52	(.014)	3.07 ± 0.49	(.005)	2.98 ± 0.38	(.548)
Educational level	College diploma	3.55 ± 0.47 ^{ac}	19.1	3.12 ± 0.52 ^a	10.9	3.00 ± 0.36 ^a	4.48
	Bachelor	3.70 ± 0.55 ^{bc}	(<.001)	3.18 ± 0.49 ^b	(<.001)	2.96 ± 0.43 ^b	(.011)
	≥Master	4.16 ± 0.43 ^{ab}		3.61 ± 0.60 ^{ab}		3.21 ± 0.40 ^{ab}	
Working area	General ward	3.58 ± 0.51 ^{ac}	11.2	3.13 ± 0.55 ^a	5.15	2.94 ± 0.39 ^{ab}	13.1
	Special ward	3.74 ± 0.51 ^{bc}	(<.001)	3.24 ± 0.46	(.006)	3.10 ± 0.34 ^a	(<.001)
	Others	4.09 ± 0.48 ^{ab}		3.50 ± 0.53 ^a		3.30 ± 0.35 ^b	
Clinical career (yr)	≤1	3.46 ± 0.46 ^{ae}	26.0	3.25 ± 0.58 ^{ai}	12.0	3.08 ± 0.39 ^a	9.63
	>1-≤5	3.49 ± 0.46 ^{af}	(<.001)	3.04 ± 0.47 ^{bd}	(<.001)	2.91 ± 0.40 ^{cd}	(<.001)
	>5-≤10	3.61 ± 0.50 ^{ag}		3.08 ± 0.48 ^{ce}		2.92 ± 0.32 ^{bcdef}	
	>10-≤15	3.93 ± 0.48 ^{d^{efg}}		3.34 ± 0.53 ^{de}		3.17 ± 0.41 ^{cd}	
Position	>15	4.29 ± 0.31 ^{a^{bcd}}		3.65 ± 0.52 ^{abc}		3.22 ± 0.31 ^{ab}	
	Acting Nurse	3.57 ± 0.49 ^a	36.8	3.14 ± 0.51 ^a	8.55	2.97 ± 0.39 ^a	7.34
	Charge Nurse	3.80 ± 0.34 ^b	(<.001)	3.13 ± 0.63 ^b	(<.001)	3.09 ± 0.34	(<.001)
	Head Nurse	4.26 ± 0.39 ^{ab}		3.51 ± 0.58 ^{ab}		3.21 ± 0.31 ^a	
	Period of working desired as a nurse	As long as I can	3.93 ± 0.48 ^{abc}	27.7	3.55 ± 0.52 ^{abc}	42.4	3.24 ± 0.37 ^{abc}
Presence of job Satisfaction	As long as I need	3.66 ± 0.48 ^{ade}	(<.001)	3.11 ± 0.46 ^{bd}	(<.001)	3.00 ± 0.32 ^{de}	(<.001)
	Just want to quit	3.23 ± 0.45 ^{bd}		2.69 ± 0.41 ^{b^{de}}		2.65 ± 0.36 ^{df}	
	Unknown	3.46 ± 0.46 ^{ce}		3.09 ± 0.39 ^{ce}		2.85 ± 0.35 ^{ef}	
Perception of job professionalism	Yes	3.75 ± 0.49	-8.43	3.27 ± 0.50	-7.97	3.08 ± 0.35	-9.40
	No	3.21 ± 0.44	(<.001)	2.74 ± 0.48	(<.001)	2.63 ± 0.37	(<.001)
Perception of job professionalism	Professional	3.76 ± 0.49 ^{ab}	33.5	3.28 ± 0.51 ^{ab}	29.6	3.08 ± 0.36 ^{ab}	38.8
	Average	3.34 ± 0.42 ^a	(<.001)	2.93 ± 0.44 ^{ac}	(<.001)	2.82 ± 0.30 ^{ac}	(<.001)
	Not professional	3.09 ± 0.62 ^b		2.47 ± 0.55 ^{bc}		2.38 ± 0.45 ^{bc}	

Numbers are excluded no response.

^{a, b, c}: Tukey's test (means with the same letters are significantly different).

0.530만큼, 전문적 자율성이 1 증가할 때 0.333만큼 유의하게 증가했다. 교육수준이 석사 이상인 집단에 비해 전문학사인 대상자의 직무만족이 1.3431만큼 높았으며 일반병동에 근무하는 대상자가 그렇지 않은 경우에 비해 2.107, 종교가 있는 경우가 없는 경우에 비해 1.185, 자기통제에 대한 믿음이 1 증가할 때

직무만족이 0.333만큼 유의하게 낮았다(Table 5).

논 의

개인의 건강권에 대한 인식 확산에 따라 건강에 긍정적인 환

Table 4. Differences of organizational commitment and job satisfaction according to the means of professionalism

Variables		Organizational Commitment		Job Satisfaction	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Total professionalism	≥3.65	3.42±0.52	9.57	3.18±0.35	10.3
	<3.65	2.94±0.43	(<.001)	2.82±0.34	(<.001)
Reference to the professionals	≥3.72	3.42±0.53	9.37	3.18±0.36	9.67
	<3.72	2.96±0.44	(<.001)	2.81±0.35	(<.001)
Service to the public	≥3.87	3.39±0.54	8.96	3.16±0.37	9.24
	<3.87	2.93±0.42	(<.001)	2.82±0.33	(<.001)
Self-regulation	≥3.71	3.27±0.56	5.87	3.08±0.40	6.22
	<3.71	2.96±0.41	(<.001)	2.84±0.31	(<.001)
A sense of calling	≥3.36	3.49±0.47	11.25	3.23±0.33	12.38
	<3.36	2.86±0.42	(<.001)	2.75±0.30	(<.001)
Professional autonomy	≥3.62	3.34±0.55	7.56	3.13±0.38	8.47
	<3.62	2.91±0.43	(<.001)	2.78±0.32	(<.001)

Numbers are excluded no response.

^{a,b,c}: Tukey's test(means with the same letters are significantly different).

Table 5. Influencing factors on organizational commitment and job satisfaction

Variables	Organizational Commitment					Job Satisfaction				
	β	Partial R ²	Model R ²	F	p	β	Partial R ²	Model R ²	F	p
Job Satisfaction*	0.5198	.4711	.4711	338.41	<.001					
A sense of calling*	0.4747	.0509	.5220	40.39	<.001					
Religion (1: have, 0: none)	1.4816	.0082	.5301	6.56	.0108					
Educational status (College diploma)	-2.8656	.0047	.5349	3.85	.0506					
Educational status (Bachelor)	-2.1436	.0036	.5385	2.93	.0880					
Working area (General ward)	1.0728	.0026	.5410	2.10	.1485					
F					73.68					
p					.000					
Organizational commitment*						0.4276	.4711	.4711	338.41	<.001
A sense of calling*						0.5305	.0939	.5649	81.77	<.001
Educational status (College diploma)						1.3431	.0103	.5752	9.18	.0026
Working area (General ward)						-2.1072	.0077	.5829	6.92	.0089
Service to the public*						0.2345	.0070	.5899	6.40	.0118
Religion (1: have, 0: none)						-1.1848	.0051	.5950	4.72	.0305
Career*						-0.0115	.0038	.5988	3.56	.0601
Professional autonomy*						0.3328	.0043	.6031	4.04	.0452
Self-regulation*						-0.3332	.0047	.6078	4.43	.0360
F										64.04
p										.000

*=Continuous variable.

경을 조성하여 건강행동을 유도하고자 하는 다양한 건강 정책들이 각 지역사회에서 제시되고 있으며 이러한 변화에 힘입어 의료기관에서도 수요자 중심의 차별화된 서비스 개발 및 구성원의 역량 강화를 위한 움직임이 활발히 진행되고 있다. 외적인 자원의 확보와 함께 내부 구성원의 적절한 동기 부여와 역량 강화는 서비스의 질 향상과 만족도 향상을 통한 조직 경쟁력 확보에 필수적이므로 간호조직에서도 간호사의 경력 개발과 역량 개발을 위한 지원 방안 도입 등 적극적인 변화가 시작되었다.

이에 본 연구는 간호사의 전문직업성과 조직몰입, 직무만족 간의 관계를 확인하고 간호사의 전문직업성 인식수준이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다.

대상자의 전문직업성, 조직몰입, 직무만족의 수준을 조사한 결과 전문직업성의 평균평점은 3.65점이었으며 5개 하위영역 별로는 공공봉사심(3.87점), 전문조직에의 준거성(3.72점), 자기통제에 대한 믿음(3.71점), 전문적 자율성(3.62점)의 순이었고 소명의식(3.36점)이 가장 낮았다. 전문직업성의 수준은 3.15

점(Cha, 2008), 3.69점(Choo, 2001), 3.11점(Kim, 2008), 3.60점(Kim, 2003)으로 본 연구결과는 Choo (2001)와 Kim (2003)의 연구와 가장 유사했다. 선행연구에서 전문직업성의 하위영역의 경우 공공봉사심과 자기통제에 대한 믿음이 다른 영역에 비해 높고 소명의식이 상대적으로 낮았거나(Choo, 2001; Kim, 2003) 반대로 소명의식이 다른 영역에 비해 높았는데(Cha, 2008; Kim, 2008), 본 연구에서 공공봉사심이 가장 높고 소명의식이 낮았던 것은 Choo (2001)와 Kim (2003)의 연구를 지지해주는 것이다. 그러나 이러한 하위 영역의 차이는 인구학적 특성, 조직 특성을 포함한 다양한 변인의 영향과도 관련이 있으므로 해석에 주의를 요하며 표본수를 확대한 반복연구를 통해 간호사의 전문 직업성 수준을 정확히 파악할 필요가 있다.

조직몰입의 평균은 3.18점이었는데 본 연구와 동일한 도구인 OCQ를 적용한 연구에서는 3.23점(Kim & Lee, 2001), 3.16점(Lee, 2001), 3.39점(Min & Kim, 2008), 3.04점(Shim, 2005)으로 보고되고 있다. 물론 연구대상자의 인구학적 특성과 조직관련 특성은 차이가 있지만 초기 연구들에 비해 간호사의 조직몰입의 수준이 점차 증가하고 있음을 확인할 수 있었다. 조직몰입의 3가지 하위영역에서는 조직을 위해 애쓰려는 의사가 가장 점수가 높고 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰와 수용이 점수가 낮았던 점은 Shim (2005)의 연구와 일치하나 조직 구성원으로 남아있으려는 의욕이 가장 높았고 조직을 위해 애쓰려는 의사가 가장 낮았던 연구(Cha, 2008)도 보고되고 있어 연구마다 차이가 있었다. 지금까지 활발히 진행된 대부분의 조직몰입 관련 연구들은 조직몰입의 총점을 중심으로 비교분석한 연구가 대부분으로서 하위영역을 비교한 연구는 제한적이다. 그러나 조직몰입의 하위영역별 수준을 구별하여 파악한다면 각 조직마다의 조직몰입 특성을 확인하여 구성원의 조직몰입을 향상시키기 위한 실제적인 방법 모색에 도움이 될 수 있으므로 조직몰입의 하위영역별 수준에 대한 연구가 활성화될 필요가 있다고 여겨진다. 조직몰입은 조직이 분권화되고 의사결정에 참여할 기회가 많을수록, 공식화 정도가 높을수록, 조직이 구성원의 복지에 관심이 많을수록, 조직의 문화적 특성이 인간 중심적일수록 강하게 나타날 수 있는데(Morris & Steers, 1980), 본 연구에서는 간호사의 전문직업성 수준에 따른 조직몰입을 파악하고자 하였기에 조직문화, 조직공정성 등 조직 특성 변수를 포함하지 않아 이들 변인의 영향은 확인할 수 없었다. 그러나 이러한 조직 특성 관련 변인은 조직몰입에 중요한 변인이므로 추후 연구 조직 관련 특성을 포함하여 조직몰입에 미치는 영향을 분석해볼 필요가 있다.

한편, 직무만족은 3.00점으로 7개 하위 영역에서는 전문적

위치가 3.40로 가장 높았고 자율성이 2.64로 가장 낮았다. Stamps 등(1978)의 도구는 직무만족 관련 연구에서 가장 많이 사용하는 도구 중 하나임에도 도구를 수정·보완한 연구자마다 도구의 총 문항수는 차이가 있어 직접적인 비교는 어렵지만 공통적으로 직무만족의 하위영역들은 일치하여 이들 연구와 비교하였다. 이들 선행연구에서 직무만족은 2.74점(Ko & Chung, 2004), 3.09점(Min & Kim, 2008), 2.80점(Woo & Ko, 2003)이었으며 직무만족의 하위영역에서는 전문적 위치와 상호작용에 대한 만족이 가장 높고 보수에 대한 만족이 가장 낮았는데(Cha, 2008; Ko & Chung, 2004), 본 연구에서 전문적 위치가 가장 높았고 자율성이 가장 낮았던 점은 선행연구와 부분적으로 일치하는 것이다. 향후 연구에서 연구 대상자의 범위를 확대하여 직무만족의 하위영역 수준을 파악한다면, 간호사의 개인적 특성과 간호조직의 특성에 따른 직무만족 수준을 보다 구체적으로 파악하게 되어 이를 통해 직무만족을 증가하기 위한 차별화된 접근 방법을 모색하는 데 유효할 수 있다고 여겨진다.

다음으로 간호사의 전문직업성과 조직몰입 및 직무만족 간의 관련성을 비교한 결과 전문직업성은 조직몰입, 직무만족과 정상관을 갖고 있었으며, 조직몰입은 직무만족과 정상관을 갖고 있었다. 전문직업성과 조직몰입 간의 정상관성(Cha, 2008; Kim & Chung, 2008)과 전문직업성과 직무만족도 정상관성(Cha, 2008; Ko, 2004; Ko & Chung, 2004), 그리고 조직몰입과 직무만족의 정상관성(Kim & Chung, 2008; Kim & Lee, 2001; Lee, 2001)은 여러 연구에서 확인되고 있다. Barker (2003)는 전문직업성을 대상자에게 서비스를 제공하는 데 있어서 자신이 활용할 수 있는 전문적 지식, 기술과 가치 및 윤리를 일상적으로 사용하고 고수하는 태도와 행동이라 정의하였는데, 직무만족과 조직몰입은 이직 의도를 상쇄시키고(Kim & Lee, 2001; Kwon et al., 2009; Lim et al., 2004) 재직 의도가 증가할 수 있으며(Kim, 2008; Kwon et al., 2009), 특히 전문직업성이 긍정적으로 형성될 경우 직무만족과 업무성과 향상(Kim, 2008; Kwon et al., 2009) 및 조직몰입을 유도할 수 있으므로(Cha, 2008; Kim & Chung, 2008) 이들 변인의 긍정적 영향을 확산하기 위한 구체적인 전략이 구축될 필요가 있을 것으로 사료된다.

이어 대상자의 특성에 따른 전문직업성, 조직몰입, 직무만족의 수준을 비교한 결과 연령, 교육수준, 근무기간, 그리고 직위가 높은 군이 그렇지 않은 군에 비해 전문직업성, 조직몰입, 직무만족 수준이 높았다. 연령과 경력이 증가할수록 전문직업성이 증가하며(Cha, 2008; Kim, 2008; Ko & Chung, 2004), 교육수준과 직위가 높은 군이 그렇지 않은 군에 비해 전문직업성 수준이 유의하게 높다고 보고되고 있으므로(Cha, 2008; Kim,

2003; Kim, 2008) 본 연구결과는 선행연구를 지지해주는 것이다. 조직몰입의 경우 교육수준이 높은 군이 낮은 군에 비해 조직몰입의 수준이 높았으며(Moon, 2005), Woo와 Ko (2003)의 연구에서는 연령, 경력, 직위의 상승에 따라 조직몰입의 수준이 증가했다. 직무만족의 경우 연령과 경력 증가에 따라 직무만족의 수준이 증가한 연구가 가장 많았으며(Ko & Chung, 2004; Woo & Ko, 2003) 그 외 직위(Kim & Chung, 2008; Woo & Ko, 2003) 등에 따라 직무만족의 수준이 차이가 있었다. 한편, Kim (2003)의 연구에서는 연령과 경력이 증가할수록 업무수행 갈등이 증가했는데, 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 변인은 개인 특성, 조직 특성 등 매우 다양하므로 한 변인의 영향이라고 할 수 없으나 업무수행 갈등을 포함하여 조직몰입과 직무만족에 부정적 영향을 미치거나 경력개발로 인한 업무수행의 긍정적 작용을 상쇄시키는 다른 요인이 있을 수 있음을 추측하게 하는 것이다. 즉, 경력이 직업에 대한 정체성과 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 수 있으나 반대로 미충족이나 불만사항 등이 누적될 경우 부정적 영향요인으로 급전환될 수 있으므로 구성원의 조직몰입, 직무만족수준을 지속적으로 파악하고 이러한 특정 시점에 대한 구체적인 탐색과 이에 대한 적극적인 관리 방안을 도입하는 것이 필요할 것으로 여겨진다.

다음으로 대상자의 전문직업성 수준에 따른 조직몰입과 직무만족의 수준을 비교하기 위해 전문직업성의 평균과 5개 하위 영역의 평균을 기준으로 평균 이상인 군과 평균 미만인 군으로 구분하여 이들 집단 간의 조직몰입과 직무만족의 수준을 비교하였다. 본 연구에서 사용한 전문직업성의 평균은 전문직업성이 높은 군과 낮은 군을 대표하는 기준점의 의미를 갖고 있지 않으므로 해석에 주의를 요한다. 이러한 제한점이 있으나 본 연구에서는 전문직업성의 수준에 따른 조직몰입과 직무만족의 차이를 파악하기 위해 평균점수를 기준으로 비교하였다. 그 결과 전문직업성 점수가 평균 이상인 대상자가 평균 이하인 대상자에 비해 조직몰입과 직무만족의 수준이 유의하게 높았다. 또한 전문직업성 5개 하위영역의 평균 이상인 군과 평균 이하인 군의 차이를 분석한 결과에서도 동일하였다. 이는 전문직업성의 하위영역도 조직몰입과 직무만족에 영향을 미칠 수 있음을 추측하게 하는 것으로서 향후 반복연구를 통해 하위영역에 따른 차이를 확인할 필요가 있다. 최근 여러 변인간의 상호작용을 매개변인의 효과로 분석한 연구에서 전문직업성이 조직특성과 직무특성을 매개하여 직무만족에 영향을 미칠 수 있음이 보고되었다(Cha & Je, 2009). 본 연구에서는 이러한 매개변인 분석을 활용하지 못했으나 향후 다양한 변인의 영향력에 대한 매개변인분석을 시도한다면 임상간호사의 조직몰입과 직무만족

을 유도할 수 있는 직접, 간접적인 중재 프로그램을 개발하는데 유효할 것으로 사료된다.

마지막으로 간호사의 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 다중 회귀분석으로 분석한 결과 조직몰입의 예측요인은, 직무만족, 소명의식, 종교, 교육수준이었고 직무만족은 조직몰입, 소명의식, 교육수준, 전문적 자율성 등이 포함되었다. 간호사의 조직몰입에는 직무만족이 중요한 예측요인으로 확인되고 있으며(Kim, 2005; Lee, 2001; Min & Kim, 2008), 그 외 보상공정성(Woo & Ko, 2003), 임파워먼트(Kim, 2005, Yom & Choi, 2005), 조직문화(Min & Kim, 2008) 등이 보고되었으나 전문직업에 대한 소명의식은 포함되지 않았다. 본 연구결과 전문직업에 대한 소명의식이 조직몰입의 예측변인으로 포함된 것은 조직몰입을 유도하기 위해서 소명의식을 포함한 전문직업성을 강화시키기 위한 방법도 필요함을 시사하는 것이다. 한편, 직무만족의 영향요인으로 자율성, 소명의식 등이 포함된 것은 Kwon 등(2004)의 연구와 일치하는 것으로 간호업무의 자율성 증진을 위한 적극적인 노력이 요구됨을 지적해주는 것이다. 물론 자율성 증진은 법적, 제도적인 장치 마련이 병행되어야 하지만 우선적으로 간호사 개인의 자율성에 대한 의지와 인식 개선 등이 요구되므로 일차적으로는 전문직업성에 대한 교육과 실제적인 지원체계 마련을 통해 간호사의 자율성을 증진시킬 수 있는 접근을 시도할 수 있을 것으로 사료된다. 다시 말해 간호사 스스로 자신의 업무를 전문직으로 유지하기 위한 활동과 태도를 선택하고 소명의식과 자율성을 인식하는 것이 조직몰입과 직무만족을 이끌 수 있으므로 이러한 전문직업성의 하위영역들을 개발하고 지원하기 위한 구체적인 방법이 요구된다.

오늘날 동태적이고 복잡한 경영 환경에 적응하면서 지속적인 발전을 하기 위해서는 경영혁신과 업무개선, 효율화, 원가절감 등의 노력과 함께 조직구성원의 자발성과 창의성을 통한 혁신행동이 중요개념으로 부각되고 있으며(Moon, 2005), 건강 실천에 관심이 커지면서 간호에 대한 요구도 증가하고 있다. 따라서 간호 제공의 주체인 간호사의 전문직업성 향상은 간호사의 다각적인 역량 강화와 간호의 전문성 확장을 통한 국민건강증진을 유도할 수 있으므로, 다양한 간호실무에서 적용할 수 있는 구체적이고 접근 가능한 전문직업성과 조직몰입, 직무만족 향상 방법을 개발·적용할 필요가 있다고 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 임상간호사의 전문직업성과 조직몰입 및 직무만

족과의 관계를 파악하고자 서울, 경기지역 8개 종합병원의 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 통하여 조사하였으며 그 결과는 다음과 같다.

간호사의 전문직업성, 조직몰입, 직무만족은 정상관계를 갖고 있었으며 직무만족, 소명의식, 종교, 교육수준이 조직몰입을 54.1% 설명하였고, 조직몰입, 소명의식, 교육수준, 공공봉사심, 전문적 자율성, 자기통제에 대한 믿음이 직무만족을 60.8% 설명하고 있었다. 즉, 조직몰입을 예측하는 변인으로는 직무만족 이외에 전문직업성의 하위영역 중에서는 소명의식이 포함되었고, 직무만족을 예측하는 변인으로는 조직몰입 이외에 전문직업성의 하위영역 중에서 소명의식과 공공봉사심, 전문적 자율성, 자기통제에 대한 믿음이 포함됨을 확인할 수 있었다. 따라서 간호사의 조직몰입과 직무만족을 향상시키기 위해서는 간호사의 전문직업성을 향상하기 위한 교육적, 실무적 지원방안 구축이 필요하며 나아가 다양한 영향 변인에 대한 반복연구와 함께 조직몰입과 직무만족의 방해요인을 분석하여 긍정적 영향요인이 방해요인을 상쇄시킬 수 있는 실제적인 접근방안 모색이 필요하다. 이는 간호사 개인의 정체성 확립과 업무능력 향상 및 조직 성장에 기여할 것으로 사료된다.

본 연구를 기초로 하여 연구자는 다음을 제안하고자 한다.

첫째, 심층면접이나 표적집단면접(focus group method) 등의 질적 연구방법을 활용하여 조직몰입과 직무만족을 방해하는 방해요인을 규명할 필요가 있다.

둘째, 관련변인의 상호작용을 통제할 수 있는 매개분석모형을 통하여 전문직업성, 조직몰입, 그리고 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변인의 매개효과를 분석하고 이러한 매개변인의 영향을 확인할 필요가 있다.

셋째, 임상간호사의 전문직업성과 직무만족 및 조직몰입을 촉진하기 위한 효과적인 프로그램을 개발하고 적용하기 위한 방법 모색이 요구된다.

참고문헌

- Aiken, I. H., Clarke, S. P., Sloane, D., M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association*, 288(16), 1987-1993.
- Barker, R. L. (2003). *The social work dictionary*. Silver Spring, Maryland: NASW.
- Cha, I. J. (2008). *Clinical Nurses's Professionalism and Job Satisfaction, Organization Commitment*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Cha, M. J., & Je, S. B. (2009). Mediating effects of professional identity on the relationship between job- and organization- related factors and job satisfaction among social workers in senior welfare facilities. *Journal of the Korean Gerontological Society*, 29, 669-682.
- Choo, H. S. (2001). *A study on clinical nurses' professionalism and the factors affecting it*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92-104.
- Kim, H. H. (2005). *Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction, organizational commitment and self efficacy*. Unpublished master's thesis, Chungnam University, Daejeon.
- Kim, H. O., & Lee, B. S. (2001). The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7, 85-95.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, W. K., & Chung, K. H. (2008). The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14, 287-296.
- Kim, Y. H. (2003). *A study on clinical nurses' professionalism and job performance conflicts*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Ko, H. J. (2004). *A study on relationship among professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction of nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Ko, S. H., & Chung, B. Y. (2004). Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10, 335-344.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 182-192.
- Lee, H. K. (2001). Nurses' perception of job related empowerment, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7, 65-84.
- Lee, M. A., & Yom, Y. H. (2005). A comparative study of consumers and providers on nursing service quality, satisfaction, and hospital revisiting intent. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11, 425-437.
- Lim, J. Y., Park, E. S., & Park, Y. J. (2004). Effects of job satisfaction and organizational commitment on nurse's turnover intention in the social welfare facilities. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10, 185-193.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and cause of job satisfaction: Hand-*

- book of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Min, S., & Kim, H. S. (2008). The influence of nurses' organizational culture on their job satisfaction and organizational commitment at the public health center. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14, 448-457.
- Moon, I. O. (2005). The effect of knowledge sharing on innovative behavior and organizational commitment in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(2), 1-11.
- Morris, J. H., & Steers, R. M. (1980). Structural influence on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 50-57.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nurse Get Credit of Profession. (2006, October 26). *The Korean Nurses Association News*, p. 1.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and transactional leadership of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Unpublished master's thesis, Ewha University, Seoul.
- Shim, M. Y. (2005). *A study on the correlation among transformational and transactional leadership of head nurses, job satisfaction, organizational commitment, and job performance of nurses*. Unpublished master's thesis, Kwandong University, Kangneung.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D., B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 16, 337-352.
- Woo, J. H., & Ko, M. S. (2003). The effectiveness organizational commitment, job satisfaction by clinical nurses' compensation justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9, 585-597.
- Yom, Y. H., & Choi, K. S. (2005). The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11, 315-322.