

# 간호사의 자기효능감과 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향

문 영 숙<sup>1)</sup> · 한 수 정<sup>1)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

노동집약적인 특성을 가진 병원조직에서 경영조직의 효율화에 대한 방안 중 인적자원관리가 제일 중요한 요인으로 인식되고 있다. 급변하는 의료환경에 능동적으로 대처하고 경쟁력 있는 의료조직으로 거듭나기 위해서는 병원조직 구성원들의 직무만족뿐만 아니라 조직구성원들의 업무성취로 조직의 목표와 가치를 수용하려는 신념과 조직에 대한 충성심과 헌신 등을 고취시키는 것은 조직의 목표달성에 중요한 영향요인이 된다(황병덕, 2008). 또한 병원 내 다양한 전문인력들의 확고한 전문직관의 정립은 환자만족 중심의 의료기관으로 경쟁력을 갖추기 위해서는 반드시 전제되어야 한다. 특히 병원 인력의 상당 부분을 차지하는 간호사들은 병원의 경쟁력 및 생산성에 막대한 영향을 미치는 집단이라 더욱 그러하다.

간호전문직관은 간호와 간호사에 대한 신념, 관념 및 인상의 총합으로 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 간호활동 과정이나 그 직분 자체에 대한 직업의식적인 견해로(윤은자, 권영미, 안옥희, 2005), 바람직한 간호전문직관을 통해 개인적인 만족은 물론, 대중으로부터 간호의 가치를 인정받게 되므로 중요하다(Adams & Miller, 2001). 간호전문직관은 조직구성원의 업무에 대한 태도와 행위에 긍정적인 영향을 미치게 되며, 긍정적인 간호전문직관을 가진 간호사는 조직에 더 몰입하게 되고 나아가 스스로 직무에 만족할 수 있게 된다(김원경, 정경희, 2008; 최은영, 김건효, 2000;

Hwang et al., 2009). 이런 결과는 간호업무의 효율성을 증진시킬 것이며, 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공하게 되어 병원의 경쟁력을 높이는데 기여할 수 있게 된다(김원경, 정경희, 2008; Hallin & Danielson, 2008).

한편, 간호현장에서 행동하는 개개인의 활동에 대한 동기를 부여하고, 변화를 줄 수 있는 자기효능감은 간호사의 간호전문직 수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대되어 연구되고 있다(고유경, 강경화, 2006). Fetzter(2003)는 간호사들이 자기 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적이며 자아실현을 위해 최선을 다하는 동기가 부여된 상태에서는 간호전문직관이 향상된다고 강조하고 있다. 그러나 국내 연구 동향을 살펴보면, 간호사들의 자기효능감과 직무스트레스(고유경, 강경화, 2006), 자기효능감과 이직의도와의 관계(김인순, 2009)의 연구가 진행되었고, 간호전문직관에 영향을 미치는 요인을 파악하는 연구(한상숙, 김명희, 윤은경, 2008)가 있었으나 자기효능감과 전문직관의 관계에 대한 연구는 극히 미비한 실정이다.

자기효능감과 조직몰입의 관계에 대한 연구에서도 대부분 일반 직장인을 대상으로 하여 자기효능감이 조직몰입에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있다(권혁기, 박봉규, 2010; 박근수, 유태용, 2007; 서연숙, 김윤찬, 2007). 일부 간호사를 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 높으면 보다 도전적인 목표를 선호하고, 목표달성을 위해 더 많은 노력을 투자하며(서연숙, 김윤찬, 2007), 자기효능감이 높은 간호사는 직무스트레스를 보다 효과적으로 대처할 수 있고, 조직내에서 직무만족과 안녕감이 높아져 궁극적으로 조직몰입을 높일 수 있다(고유경, 강경화, 2006; 서연숙, 김윤찬, 2007; Nielson, K.,

주요어 : 전문직관, 자기효능감, 조직몰입, 간호사

1) 건양대학교 간호학과 부교수(교신저자 한수정 E-mail: sjhan@konyang.ac.kr)

투고일: 2010년 10월 5일 심사완료일: 2011년 1월 25일 게재확정일: 2011년 1월 25일

Yarker, J., Randall, R., & Munir, F., 2009)고 하며, 간호사들의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 자기효능감을 비롯한 간호사의 내적 동기변인들을 강화시킬 수 있는 방안 마련의 필요성을 제기 하였다.

이와 같이 자기효능감과 전문직관, 전문직관과 조직몰입, 그리고 자기효능감과 조직몰입의 관계성 연구에서처럼 개념들 간의 단편적인 분석이 대부분이었기 때문에 본 연구에서는 이들 변수를 모두 포함하여 그 관계성을 파악해 보고자 한다. 특히 간호사의 자기효능감과 전문직관 및 조직몰입의 관계에서 전문직관의 매개효과를 파악하여 효율적인 인적관리에 기여하고 병원조직 관리 및 발전에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 연구 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 자기효능감, 전문직관, 조직몰입 정도를 확인한다.

둘째, 대상자의 자기효능감, 전문직관, 조직몰입 간의 상관관계를 확인한다.

셋째, 대상자의 전문직관이 자기효능감과 조직몰입에 미치는 매개효과를 확인한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 자기효능감, 전문직관, 조직몰입 간의 상관관계를 확인하고 자기효능감과 조직몰입에 전문직관이 미치는 매개성을 탐색하는 상관성 조사연구이다.

### 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 근접 모집단은 T시 지역의 간호사이며, T시에 소재하고 있는 2개 대학부속병원의 간호사를 대상으로 하였다. 해당 병원의 간호부에 연구의 목적 및 방법에 대한 내용을 소개한 후 간호부 내부 협의를 거쳐 연구 승낙을 받았으며, 간호부 수간호사를 통해 230부를 배부하였다. 회수된 설문지 200부(86.9%) 중 미흡하게 응답한 설문지 15부를 제외한 185부를 연구의 분석 자료로 이용하였다. 자료수집 기간은 2010년 6월10일부터 8월 30일까지였으며, 자가보고식 설문지를 사용하였다. 윤리적 고려를 위해 연구의 목적과 자료의 익명성, 비밀보장에 대해 설명하고 자발적으로 설문에 참여하도록 하였으며, 연구참여 동의서에 직접 사인하도록 하였다. 표

본수의 결정은 다중회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .91, 효과크기 .25였을 때 산출된 표집수를 기준으로 하였으며, 본 연구에 필요한 대상자는 최소 180명이었으므로(Bio, Stat. Inc., 2000) 본 연구대상의 185명은 이 조건을 충족시켰다.

## 연구 도구

### ● 자기효능감

자기효능감은 개인이 특수한 상황에서 특수한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념을 의미한다(Bandura, 1997), Sherer와 Adams(1983)에 의해 개발된 척도 중 일반적 자기효능감에 대한 척도 5문항을 김상진(2007)이 내용타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 이 도구는 ‘나는 처음에는 일을 잘 하지 못해도 끝마칠 때까지 노력을 계속한다’, ‘새로운 것을 배우려고 할 경우, 처음에 실패를 하더라도 계속 배우기 위해 노력한다’, ‘예상하지 못했던 문제가 발생하더라도 나는 그 문제를 잘 처리하는 편이다’ 등 5개 문항으로 측정하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 7점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 Likert 7점 척도로 점수범위는 최저 5점에서 최고 35점까지로 나타나며 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김상진(2007)의 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .886이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .752로 나타났다.

### ● 전문직관

간호전문직관은 간호의 체계화된 견해와 간호를 담당하는 간호활동 및 직업의식적 견해이다(Adams & Miller, 2001). 간호전문직관을 측정하기 위해서 손인순 등(2008)이 개발한 도구를 사용하였으며, 도구는 ‘지금 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다’, ‘사회에서나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고 있다’ 등으로 구성되어 있다. 총 3문항으로 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 7점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 Likert 7점 척도이며, 점수범위는 최저 3점에서 최고 21점까지로 나타나고 점수가 높을수록 전문직관이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 손인순 등(2008)의 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .811이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .671로 나타났다.

### ● 조직몰입

조직몰입은 구성원들이 자신이 속한 조직에 대해 일체감을 느끼고, 조직 성원으로 계속 남아 있으려는 태도를 지칭한다(Meyer & Allen, 1991). 본 연구에서는 Meyer와 Allen(1991)이 개발한 도구 중 정서적 몰입에 해당하는 것만 선별하여 수정한 박상언(2009)의 도구를 사용하였다. 이 도구는 ‘나는 우리

병원에 대해 강한 소속감을 느끼고 있다', '나는 진정으로 내 직장의 문제를 나 자신의 문제처럼 느낀다', '나는 이 병원의 발전에 도움이 된다면 어떠한 노력도 아끼지 않겠다' 등으로 구성되어 있다. 총 5문항으로 각 문항은 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 7점 척도로 점수범위는 최저 5점에서 최고 35점까지로 나타나며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 박상언(2009)의 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .879로 나타났으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .877로 나타났다.

### 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 15.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율 등을 구하였다.
- 대상자의 자기효능감, 전문직관과 조직몰입 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 자기효능감, 전문직관, 조직몰입과의 관계는 피어슨의 상관계수(Pearson's correlation coefficient)로 상관관계를 분석하였다.
- 대상자의 자기효능감과 조직몰입에서 전문직관이 미치는 매개효과는 단순회귀와 다중회귀(multiple regression)로 분석하였다.

### 연구 결과

#### 대상자의 일반적인 특성

본 연구에 참여한 대상자 185명의 특성은 <Table 1>과 같다. 평균 연령은 29.5세로 21세부터 50세의 분포를 보였다. 임상경력력은 평균 6.6년을 갖고 있었으며 5-10년 미만이 53명(28.6.4%)으로 가장 많은 분포를 보였으며, 그 다음으로는 3-5년 미만으로 44명(23.8%)이었다. 직위는 대부분이 일반간호사로 163명(87.6%)이었으며, 책임간호사 13명(7.0%), 수간호사 10명(5.4%) 순으로 나타났다. 교육정도는 89명(47.8%)이 4년제였으며, 78명(41.9%)은 전문대졸, 대학원졸 이상은 19명(10.2%)로 나타났다. 근무부서는 일반병동이 96명(51.6%), 특수병동 90명(48.4%)으로 나타났다.

#### 대상자의 자기효능감, 전문직관 및 조직몰입의 정도

대상자의 자기효능감, 전문직관 및 조직몰입의 정도는 <Table 2>와 같다. 자기효능감은 평균점 7점 만점에 4.77점(±0.78), 전문직관은 7점 만점에 4.55점(±1.02), 그리고 조직몰입은 7점 만점에 3.37점(±1.18)으로 나타났다.

#### 자기효능감, 전문직관과 조직몰입 간의 상관관계

대상자가 지각한 자기효능감, 전문직관, 조직몰입간의 상관관계는 <Table 3>와 같다. 자기효능감과 전문직관은 양의 상관관계( $r=.540, p<.001$ ), 자기효능감과 조직몰입은 양의 상관관계

<Table 1> General characteristics of the subjects

(N=185)

Characteristics	Category	n(%)	Range	Mean(±SD)
Age(yr)			21- 50	29.5( 6.00)
Clinical experience(yr)	< 1	17( 9.2)	8-353	79.3(72.32) (months)
	1-3	38(20.5)		
	3-5	44(23.8)		
	5-10	53(28.6)		
	≥ 10	33(17.8)		
Position	Staff nurse	163(87.6)		
	Charge nurse	13( 7.0)		
	Head nurse	10( 5.4)		
Education	College(3yr)	78(41.9)		
	University(4yr)	89(47.8)		
	Graduate University	19(10.2)		
Department of work	General ward	96(51.6)		
	Special ward	90(48.4)		

<Table 2> Score for self-efficacy, organizational commitment, and nursing professionalism

Variable	Min	Max	Mean±SD	Mean±SD/item
Self-efficacy	7	35	23.85±3.84	4.77±0.78
Nursing professionalism	4	21	13.65±3.06	4.55±1.02
Organizational commitment	5	32	16.89±5.92	3.37±1.18

&lt;Table 3&gt; Correlation among self-efficacy, nursing professionalism, and organizational commitment

Variable	Self-efficacy	Nursing professionalism	Organizational commitment
Self-efficacy	1.00		
Nursing professionalism	.540***	1.00	
Organizational commitment	.310***	.435***	1.00

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

계( $r=.310$ ,  $p<.001$ )를 보였으며, 전문직관과 조직몰입도 양의 상관관계( $r=.435$ ,  $p<.001$ )를 보여 세 변수 간에는 모두 양의 상관관계가 나타났다.

### 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 전문직관의 매개효과

자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 전문직관의 매개효과(mediating effect)를 검증하기 위해 3가지 회귀방정식을 사용하였다. 첫 단계로 매개변수를 독립변수에 대해 회귀 분석하고, 두 번째 단계에서 종속변수를 독립변수에 대해 회귀 분석한 다음, 마지막으로 종속변수를 독립변수와 매개변수에 대해 다중회귀분석한다. 첫 단계에서 독립변수가 매개변수와 유의한 관계가 있고, 두 번째 단계에서 독립변수가 종속변

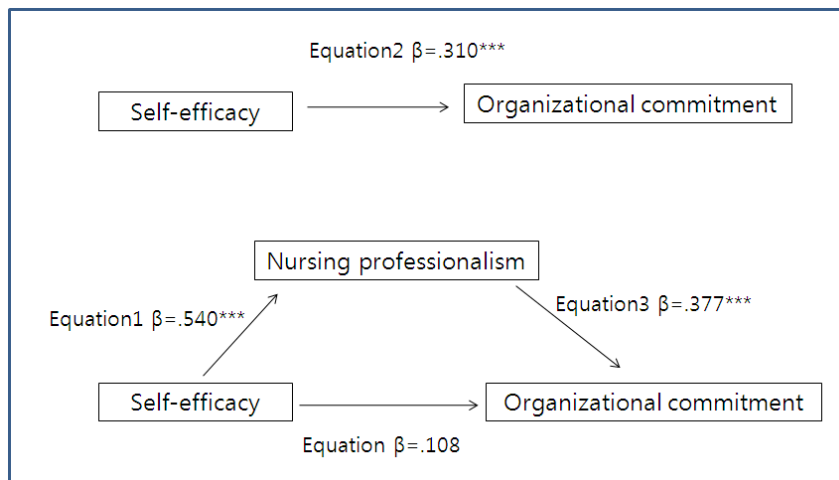
수와 유의한 관계가 있으며, 세 번째 단계에서 매개변수가 종속변수와 유의한 관계를 가지되, 독립변수의 효과가 3단계의 회귀분석에서보다 2단계 회귀분석에서 더 커야 한다. 그리고 3단계의 독립변수와 종속변수와의 관계에서 유의하지 못하면 완전매개이고, 유의하면 부분 매개 역할을 한다(Bennett, 2000)

본 연구에서 회귀분석 전에 실시한 다중공선성 진단결과 공차한계(tolerance)가 .714로서 .1이상이었으며, 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF)는 1.400으로 기준치인 10을 넘지 않았고, 상태지수(condition index)는 10.915~16.001로서 30 미만이었기에 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 앞에서 설명한 3단계의 회귀분석에 따라 전문직관의 매개효과를 검증한 결과는 <Table 4>와 같다. 1단계인 독립변수인 자기효능감이 매개변수인 전문직관 전체에 미치는 영향을 검증하기 위한 단순회귀분석에서는 표준회귀계수  $\beta$ 값이 .540( $p<$

&lt;Table 4&gt; Mediating effect of organizational commitment on the relationship between self-efficacy and nursing professionalism

Predictors	$\beta$	F	$R^2$	Adjusted $R^2$
Self-efficacy → Nursing professionalism	.540***	75.178***	.291	.287
Self-efficacy → Organizational commitment	.310***	19.181***	.097	.091
Nursing professionalism → Organizational commitment	.377***	22.102***	.197	.188
Self-efficacy → Organizational commitment	.108			

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



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

<Figure 1> Mediating effect of nursing professionalism on the relationship between self-efficacy and organizational commitment

.001)로 통계적으로 유의하였으며 모델도 유의하였다( $F=75.178$ ,  $p<.001$ ). 2단계에서 독립변수인 자기효능감이 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향은  $\beta$ 값 .310( $p<.001$ )으로 통계적으로 유의하였으며, 모델도 유의하였다( $F=19.181$ ,  $p<.001$ ). 마지막으로 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증하기 위한 분석에서 독립변수인 자기효능감을 통제된 상태에서 매개변수 전문직관은  $\beta$ 값 .377로 통계적으로 유의하였다. 이때 독립변수인 자기효능감의  $\beta$ 값(.108)이 2단계의  $\beta$ 값(.310)의 크기보다 작고 통계적으로 유의하지 않기 때문에 완전매개 효과를 지니고 있다고 볼 수 있다. 3단계의 모델도 통계적으로 유의하였다( $F=22.102$ ,  $p<.001$ ).

<Figure 1>에서 나타난 것처럼 자기효능감이 높을수록 간호사들의 조직몰입은 높아지는 것( $\beta=.310$ ,  $p<.001$ )으로 직접효과를 보였으나, 매개변수 전문직관을 고려하였을 때 그 효과의 크기가 상대적으로 감소된 것( $\beta=.108$ ,  $p=.173$ )으로 나타나 전문직관이 완전 매개효과( $\beta=.377$ ,  $p<.001$ )가 있는 것으로 결론 지을 수 있다. 간호사들의 자기효능감이 높을수록 전문직관이 증가하였고, 증가된 전문직관은 조직몰입을 증가시켰다.

## 논 의

본 연구에서는 간호사의 자기효능감, 전문직관, 조직몰입의 정도와 그 관계를 알아보고, 간호사의 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 전문직관의 매개효과를 확인해 보았으며 주요 결과들을 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 참여한 간호사의 자기효능감 정도를 살펴 보면 7점 만점에 4.77점(.78)으로 나타나 보통수준의 자기효능감을 가지고 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 5점 만점으로 환산하였을 경우 3.40점으로 나타났다. 일반간호사를 대상으로 한 고유경과 강경화(2006)의 연구에서는 3.41점(5점 만점)으로 나타났으며, 김인순(2009)의 간호사를 대상으로 한 연구에서 2.73(4점 만점)로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 또한 간호대학생을 대상으로 한 석소현, 신동수와 김귀분(2006)의 연구에서도 평균 79.0점(115점 만점)을 보여 이들의 연구결과를 5점 만점으로 환산하면 3.43점으로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 연구대상자들이 자신의 전체적인 간호수행능력에 대한 믿음, 예상할 수 없는 긴장되는 상황에서 개인이 특별한 행동을 잘 조직하고 수행할 수 있다는 개인적인 신념이 중등도의 수준임을 알 수 있었다.

대상자의 전문직관 평균 점수는 7점 만점에 4.55점(1.02)으로 나타나 5점 만점으로 환산할 때 3.25점으로 나타나 보통수준의 전문직관을 가지고 있음을 알 수 있었다. 250명 이상의 중소병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념을 살펴본 김원경과 정경희(2008)의 연구에서는 평균평점이 2.6점(4점 만

점)으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 대학병원 간호사 370명을 대상으로 살펴본 한상숙 등(2008)의 연구에서도 3.30(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 그러나 고순희와 정복례(2004)의 400명 이상의 종합병원 간호사의 간호전문직관은 3.67점(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과와 차이가 있었다. 이상과 같이 간호전문직관이 병원의 규모에 따라 일관된 결과를 보이지 않았고, 간호사의 연령, 근무경력 및 결혼상태에 따라 차이가 있었기 때문에(고순희, 정복례, 2004; 김원경, 정경희, 2008), 추후 이런 변인들을 고려한 반복연구가 필요하다고 본다.

간호사 대상자들의 조직몰입 평균 점수는 7점 만점에 3.37점(1.18)으로 5점 만점으로 환산할 때 2.41점으로 나타났다. 김원경과 정경희(2008)의 연구에서는 간호사들의 조직몰입 정도가 2.83점(5점 만점)으로 나타났으며, 황병덕(2008)의 병원 행정직 종사자 338명을 대상으로 조직몰입을 살펴본 연구에서도 간호사들은 3.19점(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과보다 높게 나타났다. 조직몰입은 결혼상태, 직위, 총 임상경력에 따라 차이가 있다고 한 선행연구 결과(김원경, 정경희, 2008; 황병덕, 2008)를 토대로 본다면, 본 연구결과에서 나타난 간호사들의 조직몰입 평균점수가 다른 연구결과에서 보다 낮게 나타난 것에 대해 몇 가지 생각해볼 수 있을 것이다. 황병덕(2008)의 연구에서는 간호사 전원이 5년 이상의 경력을 갖고 있었기 때문에 간호사들의 경력이 길 수록 조직몰입 점수가 높게 나타난다는 선행연구 결과를 지지하는 결과로 볼 수 있다. 그러나, 김원경, 정경희(2008)의 연구에서는 책임간호사 이상이 16.8%이며, 5년 이상의 경력자도 35.7%인데도 본 연구의 책임간호사 이상이 23%, 5년 이상의 경력자 46.4%인 간호사들에 비해 조직몰입 점수가 높게 나타난 점은 선행연구와 달라 일관성 있는 결과를 제시하기 어려웠다. 추후 조직몰입에 영향을 미치는 변수에 대한 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

둘째, 자기효능감, 전문직관, 조직몰입간의 상관관계에서는 모두 양의 상관관계를 나타냈다. 이는 간호사의 자기효능감과 전문직관이 높으면 조직몰입의 형성이 증진된다고 해석할 수 있다. 자기효능감과 전문직관의 관계에서는 양의 상관관계를 나타냈다. 이와 같은 결과는 304명의 간호사를 대상으로 자아실현과 전문직관의 관계를 살펴 본 Fetzer(2003)연구에서 자아실현에는 그 특성상 자기효능감을 내포하고 있다고 보아 전문직관에 대하여 자기효능감이 설명력이 있음을 제시하여 본 연구결과를 지지하였다. 즉, 간호사가 스스로 자신에 대한 이해와 평가가 긍정적일 때 긍정적인 전문직 자아개념이 형성된다고 볼 수 있다.

본 연구결과에서 나타난 전문직관과 조직몰입 간의 양의 상관관계는 Hallin과 Danielson(2008)의 긍정적인 전문직관을

가진 간호사일수록 자신이 직업에 만족하고, 간호업무 수행능력에 있어서도 그 성과가 높을 뿐만 아니라 조직몰입도 높다고 보고한 연구결과와 정동화(2001)의 생활체육지도자의 전문직 자아개념은 조직몰입에 영향을 미치는 요인이며, 49.7%의 설명력을 갖는다고 한 연구결과와 유사하였다. 또한 Hwang 등(2009)은 전문직관이 높은 간호사가 직무만족이 높았으며, 간호사의 연령, 직위, 부서와 전문직관이 직무만족을 총 42.1%로 설명할 수 있다고 하였다. 김원경과 정경희(2008)는 전문직 자아개념과 조직몰입은 순상관관계가 있었으며, 직무만족과도 순상관관계가 확인되어 전문직관은 조직구성원의 업무에 대한 태도와 행위에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로, 긍정적인 전문직관을 가진 간호사는 조직에 더 몰입하게 되고 나아가 스스로 직무에 만족할 수 있게 된다고 하여 본 연구결과를 지지하였다.

자기효능감과 조직몰입의 관계에서도 양의 상관관계가 나타났는데, 간호사를 대상으로 한 연구결과가 극히 적어 비교하기에 제한점이 있으나 박근수와 유태용(2007)은 1,016명의 다양한 직업 종사자들을 대상으로 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향을 확인한 결과 본 연구결과와 같은 맥락의 결과를 제시하였다. 즉, 자기 스스로 도전상황을 극복할 수 있고, 자신에게 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감이 있는 대상자는 일몰입 뿐만 아니라 조직몰입도 높게 나타났다. 그러나 권혁기와 박봉규(2010)는 서비스 산업 종사자들을 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 일몰입에는 직접 영향을 미치지지만, 조직몰입에는 직접적 영향보다는 일몰입을 매개로하여 조직몰입에 간접적으로 영향을 미친다고 제시하여, 추후 연구에서 자기효능감과 몰입의 관계성에 대한 심층적인 분석이 필요함을 보여주었다.

이와 같이 본 연구에서의 자기효능감, 전문직관, 조직몰입의 양의 상관관계는 간호사의 자기효능감이 높다는 것이 전문직관에 기여하고, 높은 전문직관은 조직몰입을 증진시키는 데 중요하다는 점을 시사해 주었으며, 이러한 연구결과를 바탕으로 자기효능감을 증진시키고 나아가 전문직관을 증진시킬 수 있는 인적자원관리 프로그램은 간호사의 조직몰입 증진에 효과적인 영향을 미칠 것으로 사료된다.

셋째, 간호사가 지각한 자기효능감과 조직몰입과의 관계에서 전문직관의 매개효과를 검증한 결과, 전문직관은 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향력에 있어서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 자기효능감과 전문직관(Fetzer, 2003), 전문직관과 조직몰입(김원경, 정경희, 2008; 정동화, 2001; 최은영, 김진호, 2000; Hallin & Danielson, 2008; Hwang et al., 2009), 자기효능감과 조직몰입의 관계성(권혁기, 박봉규, 2010; 박근수, 유태용, 2007; 서연숙, 김윤찬, 2007) 연구 처럼 단편적인 분석이 대부분이어서 본 연구결과와 비

교하기에는 무리가 있었으나 간호사의 조직몰입에 있어 자기효능감과 전문직관이 중요 요인임을 경험적으로 제시하였고, 또한 자기효능감은 전문직관을 통해 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 제시하였다는 것에 본 연구의 의의가 있다고 본다.

## 결론 및 제언

본 연구결과 대상자의 자기효능감, 전문직관과 조직몰입의 양의 상관관계가 있었으며, 자기효능감과 조직몰입의 관계에서 전문직관이 완전매개 효과를 나타내는 것으로 확인되었다. 따라서, 간호사들의 조직몰입 증진을 위한 인적자원 프로그램 개발에서는 위의 연구결과를 고려하여 자기효능감을 높여 간호전문직관을 증진시키며, 더 나아가 조직몰입 증진에 기여할 수 있도록 해야 할 것이다. 더불어 전문직관과 조직몰입에 영향 미치는 다양한 변인들을 포함한 관계연구를 제안한다. 본 연구는 일부 지방소재 대학병원의 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과를 확대 해석하는 것에는 제한점이 있다. 추후 간호사를 대상으로 반복 연구를 시도하고, 간호사의 조직몰입을 매개하거나 조절할 수 있는 변수의 계속적인 탐색이 필요하다고 본다.

## 참고문헌

- 고순희, 정복례 (2004). 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족. *간호행정학회지*, 10(3), 335-344.
- 고유경, 강경화 (2006). 일반간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무스트레스에 관한 연구. *간호행정학회지*, 12(2), 276-286.
- 권혁기, 박봉규 (2010). 변혁적 리더십과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향-일몰입과 조직몰입의 매개효과. *인적자원관리연구*, 17(2), 203-218.
- 김상진 (2007). *감성지능과 자기효능감이 경력몰입과 경력성취과의 관계에 미치는 조절효과*. 영남대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 김인순 (2009). 간호사의 감정노동과 소진, 이직의도와의 관계에서 자기효능감과 사회적 지지의 역할. *간호행정학회지*, 15(4), 515-526.
- 김원경, 정경희 (2008). 중소병원 간호사의 전문직자아개념과 조직몰입 및 직무만족의 관계. *간호행정학회지*, 14(3), 287-296.
- 박근수, 유태용 (2007). 일몰입의 선행변인 및 결과변인에 관한 연구. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 20(3), 219-251.
- 박상언 (2009). 감정부조화의 영향과 그 조절요인에 관한 실

- 중연구: 직무자율성과 사회적 지원의 조절효과를 중심으로. *경영학연구*, 38(2), 379-405.
- 서연숙, 김윤찬 (2007). 간호사의 이직의도와 직무몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구. *경영교육저널*, 12, 151-172.
- 석소현, 신동수, 김귀분 (2006). 간호대학생의 대인관계와 자기효능감과의 관계 연구. *정신간호학회지*, 15(4), 475-481.
- 손인순, 김효심, 권정순, 박달이, 한용이, 한상숙 (2008). 신규 간호사의 조직사회화 측정도구 개발. *임상간호연구*, 14(1), 85-97.
- 윤은자, 권영미, 안옥희 (2005). 간호전문직관 측정도구 개발. *간호과학회지*, 35(6), 1091-1100.
- 정동화 (2001). 생활체육지도자의 전문직 자아개념과 조직몰입 및 친조직행동의 관계. *한국체육학회지*, 40(4), 467-476.
- 최은영, 김건효 (2000). 신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도에 관한 연구. *성인간호학회지*, 12(3), 345-354.
- 한상숙, 김명희, 윤은경 (2008). 간호 전문직관에 미치는 영향 요인. *한국간호교육학회지*, 14(1), 73-79.
- 황병덕 (2008). 병원행정직 종사자중 전공분야별 직무만족과 조직몰입. *한국콘텐츠학회논문지*, 8(8), 186-194.
- Adams, D., & Miller, B. K. (2001). Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. *Journal of Professional Nursing*, 17(4), 203-210.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, NY: Freeman.
- Bennett, J. A. (2000). Mediator and moderator variables in nursing research: Conceptual and statistical difference. *Research in Nursing & Health*, 23, 415-420.
- Bio, stat. Inc. (2000). *Power and precision Version 2*. Retrived August 9, 2010, from <http://www.power-analysis.com>.
- Fetzer, S. J. (2003). Professionalism of associate degree nurses: the role of self-actualization. *Nursing Education Perspectives*, 24(3), 139-143.
- Hallin, K., & Danielson, E. (2008). Registered nurses' perceptions of their work and professional development. *Journal of Advanced Nursing*, 61(1), 62-70.
- Hwang, J. I., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O., & Li, P. (2009). Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among korean and chinese nurses. *International Nursing Review*, 56(3), 313-318.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 46(8), 1236-1244.
- Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological Report*, 53(3), 899-902.

## Impact of Self-efficacy and Nursing Professionalism on Organizational Commitment in Nurses

Moon, Young Sook<sup>1)</sup> · Han, Su Jeong<sup>1)</sup>

1) Associate Professor, Department of Nursing, Konyang University

**Purpose:** The purpose of this study was to examine self-efficacy, nursing professionalism, organizational commitment for nurses and the mediating effect of nursing professionalism on the relationship between self-efficacy and organizational commitment. **Method:** Data were collected by questionnaires from 185 nurses in hospitals from June 10 to August 30, 2010. Data were analyzed by Pearson's correlation coefficient and multiple regression procedures. **Result:** 1. The nurses investigated attained a mean of 4.77 and 3.37 on self-efficacy and organizational commitment respectively. They attained a mean of 4.55 on nursing professionalism. 2. Correlation among self-efficacy and nursing professionalism had a positive correlation to organizational commitment 3. Nursing professionalism had a mediating effect on the relationship between self-efficacy and organizational commitment. **Conclusion:** Self-efficacy exerted an influence on organizational commitment through the mediating effect of nursing professionalism and is expected to lay the foundation for the promotion of organizational commitment.

**Key words :** Nursing professionalism, Self-efficacy, Organizational commitment, Nurses

• Address reprint requests to : Han, Su Jeong

Department of Nursing, Konyang University

28, 1 Gil, WonangMaeul, Seo-gu, Daejeon 302-718, Korea

Tel: 82-42-600-6344 Fax: 82-42-545-5326 E-mail: sjhan@konyang.ac.kr