

부산시내 일개 대학병원 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

정귀임^{1‡}, 오창석²

¹대동대학 간호과, ²대동대학 병원서비스경영과

Clinical Nurse's Organizational Commitment and Influencing Factors

Kwuy-Im Jung^{1‡}, Chang-Seok Oh²

¹Department of Nursing, Daedong College

²Department of Hospital Service Management, Daedong College

<Abstract>

This study was designed to identify organizational commitment and influencing factors in clinical nurses. A cross-sectional design was conducted with a sample of 322 clinical nurses randomly selected from university hospital in Korea. The tools used for this study were scales measuring organizational commitment(15 items), job satisfaction(41 items).

The data were analyzed using SPSS 12.0 employing pearson correlation coefficients and multiple regression analysis. The mean score for organizational commitment in clinical nurses was 3.77 points. Factors influencing organizational commitment in clinical nurses were identified as job satisfaction($\beta = .388$), belief presence level($\beta = .206$).

These factors explained 13.4% of organizational commitment reported by clinical nurses. The results indicate which factors are major factors influencing organizational commitment in clinical nurses. Therefore, these factors may serve as predictors of organizational commitment in clinical nurses.

Key Words : Organizational Commitment, Job Satisfaction, Clinical Nurses

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대사회에서 국민들은 자신의 건강에 지대한 관심을 가지고 있고 이러한 시대에 병원의 역할은 커져가고 있다. 간호사는 병원조직을 구성하는 인력의 40%를 차지하고 있으며, 의료서비스 대상자와 가장 직접적이고 지속적인 관계를 맺고, 타 직종 의료인력과 매개체 역할을 담당하며 질적인 간호서비스를 수행해야한다. 그러나 대형병원의 수도권 집중화와 간호등급제에 따른 의료수가의 차등화로 인하여 우수한 간호인력의 관리는 병원의 중요과제가 되고 있다. 이러한 관리를 위한 방안으로 조직구성원의 성과, 결근율, 이직률 등을 예측하기 위한 여러 지표들 가운데 주목받고 있는 것은 조직몰입이다[1][2][3].

조직몰입은 조직을 향한 개인의 긍정적인 지향으로 조직구성원이 갖게 되는 조직목표에 대한 강한 신뢰와 애착 그리고 조직을 위해 상당한 노력을 바치겠다는 혼신과 충성의사, 조직구성원으로 존속하기 위한 강한 욕망이다. 조직몰입정도가 낮은 간호사는 이직행위와 높은 상관성이 있고, 간호사 부족현상의 가장 적절한 대안으로 조직몰입상승을 유도해야한다는 주장이 제기되고 있으며, 조직몰입과 관련된 선행연구를 살펴보면, 가장 관련성이 있는 변인이 직무만족으로 나타났다 [4][5][6][7]

직무만족이란 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는 것으로, 인간이 일을 통하여 자신이 지닌 능력이나 가능성을 실현하고 그 결과로써 심리적인 성장을 체험하였을 때 실감되는 것이다. 전문직에서 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 경우 효과적으로 자신의 업무를 수행하기 어려우며, 전문직업인으로서의 발전도 피할 수 없다[8][9]

이에 본 연구에서는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 연구하는 것에 목적을 두었다. 이를 통해 병원, 간호조직의 변화와 혁신의 과정에서 대학병원 간호사의 조직몰입을 증진시킬 수 있는 요인을 제시하고 조직의 성과를 극대화하기 위한 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 B광역시 일개 대학병원에 근무하는 간호사의 조직몰입정도와 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 조직몰입과 직무만족정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 B광역시 일개 대학병원에 근무하는 간호사의 조직몰입 영향요인을 규명하기 위하여 자기보고식 설문조사법을 이용한 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 B광역시 S구에 소재하는 K대학교 병원에서 근무하고 있으며, 본 연구의 취지를 이해하고 자발적으로 동의한 일반간호사 322명을 연구대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 조직몰입

조직몰입은 조직을 향한 개인의 긍정적인 지향으로 조직구성원이 갖게 되는 조직목표에 대한 강한 신뢰와 애착 그리고 조직을 위해 상당한 노력을 바치겠다는 협신과 충성의사, 조직구성원으로 존속하기 위한 강한 욕망이다[4]. 조직몰입의 심리적 측면의 대표적인 학자인 Mowday, Poter와 Steer(1979)[4]가 개발한 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)를 김계정(1986)[10]이 번역, 수정보완하고 이현숙[11]의 연구에서 사용한 15문항을 그대로 사용하였고, Likert형 5점 척도이며, 부정문항은 역환산하였다. 점수가 높을수록 조직몰입정도가 높음을 의미한다. 김계정(1986)[10]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.89$ 였으며, 이현숙[11]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.8446$ 였다.

2) 직무만족

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 말하는 것으로 본 연구에서는 Slavitt 등(1977)[12]이 개발한 "The Index of Work Satisfaction"은 간호사를 대상으로 한 연구들[13][14][15]에서 신뢰성을 인정받은 도구로 이를 수정보완하여 사용한 김명화(2005)[16]의 연구에서 사용한 41문항을 그대로 사용하였으며, Likert 형 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족정도가 높음을 의미한다. 개발당시 Slavitt 등(1977)[12]의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.912$ 였고, 김명화(2005)[16]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.838$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.7038$ 였다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집기간은 2008년 8월 10일부터 8월 31일까지였다. 연구자가 간호부의 허락을 받아 방문하고 연구의 목적과 설문지의 내용을 설명하였으며, 간호부에서 수간호사 회의시간에 간호단위 수간호사에게 간호과장이 연구목적을 설명한 후 각 간호단위에서 연구목적에 동의하는 간호사에게 설문지를 배부하였다. 총 350부의 설문지를 배부하여 전량 회수되었으며, 이중 설문응답내용이 불충분하거나 누락된 설문지를 제외하고 총 322부의 설문지를 대상으로 분석하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/PC 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 도구의 신뢰도 검정을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.

2) 대상자의 조직몰입정도, 직무만족정도는 평균 평점과 표준편차로 분석하였다.

3) 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, ANOVA 분석 후 평균비교는 사후검정 Scheffe로 분석하였다.

4) 대상자의 조직몰입에 영향을 주는 요인은 단계적 다중회귀분석을 하였다.

6. 연구의 제한점

1) 본 연구는 B광역시에 위치한 일개 대학병원에서 편의추출한 간호사를 대상으로 하였으며 결과를 일반화하거나 확대해석할 때는 신중을 기하여야한다.

2) 조직몰입과 직무만족의 측정이 간호사의 자기보고 방식에 의하여 측정한 것이므로 주관성을 배제할 수 없다.

III. 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 특성에 따른 조직 물입정도 차이

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 연령은 평균 26.29 ± 3.07 세였으며, 25세 이하가 151명

(46.9%)로 가장 많았고, 36세 이상은 8명(2.5%)이었다. 교육정도는 3년제 졸업이 167명(51.9%)로 가장 많았으며, 대학원재학 및 졸업은 9명(2.8%)였다. 결혼상태는 미혼이 261명(81.1%)였고, 밤근무는 한다가 276명(85.7%), 밤근무 횟수는 월평균 6.37 ± 1.69 회였으며, 월 47회가 134명(48.6%)로 가장 많았다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 조직물입정도와 직무만족 정도 차이(N=322)

특 성	구 分	N	%	조직물입		직무만족 M±SD
				M±SD		
연령	25세 이하(a)	151	46.9	3.23±0.45		3.02±0.23
	26~30세(b)	128	36.9	3.01±0.46		2.96±0.24
	31~35세(c)	35	10.9	3.22±0.47		2.98±0.14
	36세이상(d)	8	2.5	3.35±0.34		2.98±0.29
	F, p Scheffe 사후검정결과			F=6.434, p=.000***	a>b	F=1.849, p=.138
최종학력	3년제	167	51.9	3.17±0.42		3.01±0.25
	4년제	109	33.9	3.12±0.53		2.98±0.21
	방송통신대+학사과정	37	11.5	3.05±0.45		2.96±0.17
	대학원재학+졸업	9	2.8	3.25±0.34		2.91±0.15
	F, p			F=1.003, p=.392		F=1.345, p=.260
결혼상태	미혼	261	81.1	3.14±0.48		2.99±0.23
	기혼	61	18.9	3.16±0.36		2.99±0.22
	t, p			t=-.504, p=.615		t=-.081, p=.936
밤근무	한다	276	85.7	3.15±0.46		3.00±0.22
	안한다	46	14.3	3.08±0.45		2.91±0.24
	t, p			t=.912, p=.362		t=2.525, p=.012*
밤근무 횟수	3회이하(a)	26	9.4	3.05±0.49		2.95±0.20
	4~6회(b)	74	26.8	3.19±0.51		3.02±0.22
	7회(c)	134	48.6	3.21±0.44		3.00±0.19
	8회이상(d)	42	15.2	2.96±0.39		3.05±0.31
	F, p Scheffe 사후검정결과			F=3.804, p=.011*	c>d	F=1.324, p=.267
근무부서	내과계	104	32.3	3.14±0.47		3.00±0.23
	외과계	109	33.9	3.14±0.51		3.00±0.18
	외래	19	5.9	3.28±0.35		2.95±0.29
	특수부서	90	28.0	3.11±0.41		2.98±0.26
	F, p			F=.664, p=.575		F=.430, p=.732
총경력	1년 이하	17	5.3	3.35±0.44		3.11±0.29
	1년초과~3년이하	146	45.3	3.15±0.47		3.02±0.25
	3년초과~6년이하	91	28.3	3.09±0.43		2.95±0.20
	6년초과~10년이하	47	14.6	3.09±0.53		2.95±0.15
	10년초과	21	6.5	3.23±0.41		2.99±0.19
	t or F, p			F=1.464, p=.213		F=2.835, p=.025*

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

근무부서는 외과계가 109명(33.9%)로 가장 많았다. 총 간호사 경력은 평균 47.72 ± 32.89 개월로 5년 정도였으며, '2년 초과-10년이하'가 223명(69.3%)로 가장 많았다.

일반적 특성에 따른 지각한 조직몰입정도의 차이를 분석한 결과, 연령($F=6.434$, $p=<.001$)에 따른 조직몰입정도차이는 통계적으로 유의하였으며, 사후검정결과 '36세 이상'(3.35±0.34)이 가장 높았다. 밤 근무 횟수($F=5.707$, $p<.01$)에 따른 조직몰입정도 차이는 통계적으로 유의하였으며, 사후검정결과 '월 47회'(3.21±0.44)가 '월 8회 이상'(3.11±0.41)보다 높게 나타났다. 총 경력($F=4.071$, $p<.05$)에 따른 조직몰입정도차이는 통계적으로 유의하였으며, 사후검정결과 '2년 이하'(3.26±0.44)가 '2년 초과-10년 이하'(3.09±0.47)보다 높게 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족정도의 차이를 분석한 결과, 밤근무여부($t=2.525$, $p=.012$)에 따른 직무만족은 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 밤근무를 하는 집단(3.00±0.22)의 직무만족정도가 밤

근무를 하지 않는 집단(2.91±0.24)보다 높았다. 총 경력($F=2.835$, $p=.025$)에 따른 직무만족정도차이는 통계적으로 유의한 차이가 있었으나, 사후검정에서는 차이가 나타나지 않았다.

연령, 최종학력, 결혼상태, 밤근무횟수, 근무부서에 따른 직무만족 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

2. 대상자의 조직몰입과 직무만족정도 차이

대상자의 조직몰입과 직무만족정도는 <표 2>와 같다. 대상자의 조직몰입정도는 조직몰입은 3.15±0.46점(5점 만점)이었고, 직무만족은 2.99±0.23 점(5점 만점)으로 나타났다. 직무만족 세부 영역에서는 보수 3.23±0.33점, 의사와의 관계 3.19±0.42점, 과업요구 3.17±0.42점, 전문적 지위 3.07±0.31점, 행정 2.94±0.34점, 상호작용 2.88±0.33점, 자율성 2.66±0.47점이었다.

<표 2> 대상자의 조직몰입과 직무만족정도(N=322)

	Items	Min	Max	M±SD
조직몰입	15	2	5	3.15±0.46
직무만족	41	2	5	2.99±0.23
보수	5	2	5	3.23±0.33
의사관계	3	2	5	3.19±0.42
과업요구	4	2	5	3.17±0.42
전문적 지위	6	2	4	3.07±0.31
행정	10	2	5	2.94±0.34
상호작용	8	2	5	2.88±0.33
자율성	5	1	5	2.66±0.47

<표 3> 대상자의 조직몰입과 직무만족간의 상관관계(N=322)

	조직몰입	직무만족	행정	보수	상호작용	의사와의 관계	과업요구	전문적지위
직무만족	.327***							
행정	.282***	.803***						
보수	.057	.334***	.167**					
상호작용	.265***	.688***	.404***	.104				
의사와의 관계	.210***	.496***	.388***	.053	.218***			
과업요구	.180**	.627***	.452***	.194***	.286***	.258***		
전문적 지위	.256***	.592***	.363***	.228***	.282***	.225***	.272***	
자율성	.108	.610***	.346***	-.082	.406***	.222***	.298***	.232***

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

3. 대상자의 조직몰입과 직무만족간의 상관관계

대상자의 조직몰입과 직무만족간의 상관관계는 <표 3>과 같다.

대상자의 조직몰입과 직무만족은 통계적으로 유의한 상관관계($r=0.327$, $p=.000$)가 있었으며, 직무만족의 하부영역인 행정($r=.282$, $p<.001$), 상호작용($r=.265$, $p<.001$), 의사와의 관계($r=.210$, $p<.001$), 과업요구($r=.180$, $p<.01$), 전문적지위($r=.256$, $p<.001$)와 순 상관성이 있는 것으로 나타났으며, 보수, 자율성은 통계적으로 관계없는 것으로 나타났다.

3. 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 검정하기 위하여 다중공선성, 잔차, 특이값을 진단하였다. 다중 공선성의 문제를 확인한 결과 상관관계는 $r=.057\sim.282$ 로 .80이상인 설명변수는 없어 예측변수들이 독립적임이 확인되었으며, Durbin-Watson 통계량은 1.821로 2.02-1.53범위에

있어 자기상관의 문제는 없었다. 또한 다중 공선성의 문제는 공차한계가 .600~.959로 1.0이하로 나타났으며, 분산팽창도 1.042~1.667로 기준인 10이상을 넘지 않아 문제는 없었다. 또한 잔차의 가정을 충족시키기 위한 검정결과 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였다. 특이값을 검토하기 위한 Cook's Distance값은 1.0을 초과하는 값은 없었다. 따라서 회귀식의 가정이 모두 충족되어 회귀분석결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다.

대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 관련요인인 직무만족의 하위영역을 변수로 포함하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 대상자의 조직몰입 예측 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=13.773$, $p<.001$), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .122로 설명력은 12.2%였다. 간호사의 조직몰입에 영향을 주는 요인은 직무만족($\beta=.206$), 연령($\beta=-.136$), 직무만족 하부영역 중 전문적 지위($\beta=.156$)순으로 나타났다.

<표 4> 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인(N=322)

Factors	B	S.E	β	t (p)	Adjusted R ²	F (p)
constant	1.666	.454		3.668 (p=.000)	.122	13.773(p=.000)
직무만족	.433	.153	.206	2.823 (p=.005)		
연령	-2.05E-02	.009	-.136	-2.354 (p=.019)		
전문적 지위	.236	.109	.156	2.163 (p=.031)		

IV. 고찰

간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인 분석하여 간호사의 조직몰입 증진을 도모하기 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다. 연구결과 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직무만족정도로 이를 요인으로 간호사의 조직몰입을 12.2% 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 논의에서는 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 중심으로 논의하고자 한다.

1. 대상자의 일반적 특성과 조직몰입에서 연령이 36세이상인 군이 26-30세군보다 높았다. 또한 25세 이하군이 26-30세군보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 박금자 등(2010)[1], 우경화(2008)[17]와 최영진(2009)[18]의 결과와 일치하였다. 또한 총경력에서 2년이하군이 2년초과-10년이하군보다 조직몰입정도가 높았으며, 10년초과군도 2년초과-10년이하군보다 조직몰입정도가 높게 나타났다. 이는 연령이 많을수록 직위가 높아지거나 균무경력이 많아질 가능성이 많고, 조직의 핵심가치에 더 깊게 접근할 기회가 많고 또한 의사결정에 참여할 기회가 많아질 수 있음을 의미한다. 따라서 조직몰입정도가 낮은 26-30세의 간호사들에게 관심을 갖고 그들에게 맞는 직무를 배분하고, 역할을 명확하게 하여, 역할스트레스를 줄여주는 등의 직무관련 요인들을 배려하거나, 직무특성에서 조직 분권화와

의사결정에의 참여, 공식화, 복지에 대한 인식을 높이거나 조직문화적 특성을 잘 이해하고 적응하도록 하는 등을 배려[1]하여 조직몰입을 높이기 위한 방안을 모색하는 것이 필요하다.

교육정도에서 대학원군이 학사군보다 조직몰입이 높은 것으로 나타난 것은 우경화(2008)[17]의 연구결과와 일치하였으며, 이는 대학원 재학이상의 경우 업무내용에 대한 보다 높은 지식과 학업에 대한 열의가 높으며, 자신의 직업에 대한 강한 애착과 자긍심을 가지게 되는데 기인하는 것으로 사료된다. 따라서 간호사들의 계속공부에 병원에서 권장하고 지원해주는 것이 필요하다[1].

밤근무 횟수에서 월 4-7회군이 월 8회이상군보다 조직몰입정도가 높았다. 월 4-7회정도의 밤근무는 고정근무와 유사하다고 생각할 때 이는 간호사를 대상으로 한 선행연구들[19][20][21]에서 낮 고정근무와 2교대 근무가 3교대 근무간호사보다 조직몰입이 더 높다는 결과와 유사하며, 밤 근무가 간호사의 이직의도에 영향을 미치고, 간호직의 높지 않은 취업률은 교대근무 등 간호사의 근로여건이 좋지 못하다는 것을 반영하는 것이다[19]. 따라서 획일적인 24시간 3교대제를 개선하여 간호사의 노동강도를 완화시킬 수 있고, 의료서비스의 질을 개선할 수 있는 다양한 근무형태를 도입하고, 근무환경을 개선하는 노력이 필요하다고 할 수 있다 [19].

2. 간호사의 조직몰입정도는 평균 3.15 ± 0.46 점(5점 만점)으로 나타났다. 이러한 결과는 종합병원 및 대학병원에서 근무한 간호사를 대상으로 한 우경화(2008)[17]의 연구에서 3.26점, 경남지역간호사를 대상으로 한 김명화(2008)[22]의 연구에서 3.42점, 지방공사 간호사를 대상으로 한 전영주(2003)[23]의 3.24점보다 낮게 나타났다. 그러나 종합병원 근무경력 1년이상 10년이하 간호사를 대상으로 한 윤정아(2007)[24]의 연구에서 3.04점, 대전 지역 간호사를 대상으로 한 김형희(2005)[25]의 2.94점, 광주의 종합병원의 간호사를 대상으로 한 오숙희(2003)[26]의 연구에서 2.80점, 박지원(2002)[27]의 연구에서 3.02점, 경남의 종합병원 간호사를 대상으로 한 박춘희(2002)[28]의 연구에서 2.82점, 김소인, 차선영, 임자영(2001)[3]의 연구에서 3.00점, 서울경기도소재간호사를 대상으로 한 차선경(2001)[29]의 3.00점, 이민희(2000)[30]의 연구에서 3.08점보다 높게 나타났다. 이는 본 연구의 대상병원 일반병동 간호등급이 2~3등급으로 간호인력이 많은 편으로 인력부족으로 인한 업무부담이 적고 적절한 휴가가 주어지는 것과 연관지어 생각할 수 있다. 조직몰입이 높은 구성원은 조직활동에 적극적으로 참여하고, 결근도 하지 않으며, 조직에 남아 있으려는 욕망이 크고, 조직목표달성을 기여하려며, 조직을 위해 더욱 노력을 기울이게 되므로 병원관리자는 간호사의 조직몰입을 높이기 위한 노력을 강구해야함을 보여준다. 그러나 따라서 조직몰입은 직무특성, 조직특성 등의 여러 요인에 의해 영향을 받으므로 차후 반복연구가 필요하다고 사료된다.

간호사의 직무만족정도는 평균 2.99 ± 0.23 점(5점 만점)으로 나타났다. 이는 전영주(2003)[23]의 3.10점보다 더 낮은 결과를 나타냈다. 그러나 김명화(2008)[22]의 2.27점, 김형희(2005)[25]의 2.91점보다 더 높은 결과를 나타내었다. 직무만족은 업무성과를 향상시키고, 일에 대하여 즐겁고 긍정적인 태도

를 갖게 하여 환자에 대한 간호의 질적인 측면에 영향을 끼치게 되므로[1] 병원에서는 간호사들의 직무만족을 높일 수 있는 방안을 모색해야할 것이다. 또한 직무만족 역시 간호사 개인의 특성, 조직 특성 등의 여러 가지 요인에 의해 영향을 받으므로 차후 연구가 필요하다고 생각된다.

3. 간호사의 조직몰입을 가장 잘 예측하는 변인은 직무만족으로 나타났다. 이러한 결과는 박금자 등(2010)[1]의 연구와 일치하며, 높은 직무만족은 높은 근로의욕을 갖도록 할 뿐만 아니라 자기개발 노력을 촉구하고, 조직목표달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 주장[31]에 비추어 직무만족은 조직몰입을 많이 설명하는 것으로 생각된다.

따라서 직무만족에 포함된 하부영역들을 고려할 때, 대학병원 간호사들은 전문적 지위를 보장받기를 원하고 있는 것으로 나타났다. 간호사 자신이 간호직에 대한 확고한 이해와 긍지를 갖고 전문성을 개발할 기회를 갖는다면 간호사가 직업에서 얻는 만족이 결국 질적인 환자간호, 타부서와의 원활한 관계형성, 이직률 감소 등으로 나타날 것으로 사료된다. 또한 적정한 급여를 책정하고, 간호사의 전문적 지위를 인정하고, 간호사의 자율성을 보장하고, 승진 및 공정한 인사제도 확립, 근무환경개선, 근무시간 연동제, 간호업무에 대한 분석을 통한 개선, 후생제도 향상 등의 행정체계를 확립하는 등 병원조직이 간호사를 중요하게 인지하고 성취감을 고취시키는 제도와 프로그램들을 마련하고 실시한다면 병원조직의 내부고객인 간호사들은 병원에 대한 충성심이 고취되고, 조직에 몰입하게 됨으로서 조직의 성과를 향상시키는데 기여하게 될 것이다. 또한 의사-간호사의 갈등관계, 간호사-환자 및 보호자와의 갈등으로 인한 조직몰입방해를 줄이기 위해서는 원만한 대인관계 증진을 위한 주장 행동의 습득이나 대인관계 술의 실질적인 훈련[32]

을 실시할 필요가 있다.

임상간호사는 정규 교육과정을 마친 뒤 일정기간 신규오리엔테이션 기간을 통해 전문적인 간호업무에 필요한 지식과 기술훈련을 받고 조직생활을 통해 전문직 정체성을 형성하며 병원조직의 일원으로서 역할을 수행한다. 이 과정에서 임상간호사들이 간호기술적인 측면만 주력하고, 성공적인 성취와 수행, 업무에서 발생되는 스트레스에 잘 적응하는 능력을 갖추도록 프로그램을 강구해야 할 것이다. 간호사들이 이러한 과정을 만족스럽게 거치지 못하였을 때, 조직몰입은 이루어지지 않고 이직을 고려하게 되는 것으로 사료된다.

이상의 논의 결과 간호사의 조직몰입에 직무만족이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무만족을 높이고 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방안모색이 필요하다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인이 직무만족으로 나타났으므로 직무만족을 향상시키기 위한 프로그램을 개발 및 적용, 평가하는 연구를 제안한다. 둘째, 다양한 지역, 다양한 의료기관에서 무작위 추출법을 활용한 반복 연구를 제안한다.

참고문헌

1. 박금자, 김요나(2010), 병원간호사의 조직몰입 영향요인, *간호행정학회지*, Vol.16(3);250-258.
2. 홍은미(2007), 병원간호사의 의사소통수준과 조직행위인식에 관한 연구, *경희대학교 석사학위논문*.
3. 김소인, 차선영, 임지영(2001), 병원간호조직의 내부마케팅요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계연구, *보건간호학회지*, Vol.15(1);42-56.
4. Mowday, R.T., Porter, L. W., and Steer, R. M. (1979), The Management of organization commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14;224-247.
5. Wargner, C. M., Huber, D. L.(2003), Catastrophe and nursing turnover: nonlinear models. *Journal of Nursing Administration*, Vol. 33(9);486-492.
6. McNeese-Smith, D. K.(2001), A nursing shortage:building organizational commitment among nurses. *Journal of Health Management*, Vol.46(3);173-186.
7. 이소영(2007), 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계, *간호행정학회지*, Vol.13(2);208-218.
8. 황영숙(2001), 수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구, *전주재학교 석사학위논문*
9. 박영주, 이수자, 장성옥, 이은숙(1998), 일 의료원의 간호조직효과성에 관한 연구, *간호행정학회지*, Vol.3(2);110-112..
10. 김계정(1986), 이직결정과정모형에 관한 실증적 연구, *고려대학교 석사학위논문*.
11. 이현숙(2007), 병원간호사의 의사소통능력, 의사소통유형, 조직몰입간의 관계, *단국대학교 석사학위논문*.
12. Slavitt, D. B., Stamps, P.L., Piedmont, E. B. and Hasse, A. M.(1977), Nurses's satisfaction with their work situation, *Nursing Research*, Vol.27 (2);114-120.
13. 박성희(1992), 병원간호조직 특성요인과 직무만족과의 관계연구, *서울대학교 대학원 석사학위논문*.
14. 박광옥(1994), 간호생산성에 관한 연구, *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
15. 박정혜(2002), 임상간호사의 조직커뮤니케이션 만족과 직무만족과의 관계연구, *이화여자대학교 석사학위논문*.
16. 김명화(2005), 일반간호사가 인지하는 간호관리자의 리더십과 직무만족과의 관계, *연세대학교 석사학위논문*.
17. 우경화(2008), 임상간호사의 대인관계성향·성격특

- 성과 직무만족·조직몰입간 관계 , 한양대학교 석사학위논문.
18. 최영진(2009), 병원 간호사의 조직몰입에 관한 관련변인 분석, 한양대학교 대학원, 국내박사학위논문.
19. 김동숙(2010), 낮번·초번 고정근무와 3교대근무 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 비교 : 서울 소재 1개 종합병원을 대상으로, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
20. 최현주(2008), 낮 고정근무와 교대근무간호사의 건강상태, 수면양상, 직무만족, 소진 및 조직몰입 비교, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
21. 김미희(2005), 종합병원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
22. 김명화(2008), 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 경상대학교 석사학위논문.
23. 전영주(2003), 지방공사의료원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
24. 윤정아(2007), 간호조직의 내부마케팅, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도간의 관계, 부산대학교 석사학위논문.
25. 김형희 (2005), 중소병원 임상간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 및 자기효능감, 충남대학교 석사학위논문.
26. 오숙희(2003), 종합병원 내부마케팅 요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계 연구, 조선대학교 석사학위논문.
27. 박지원(2002), 임상간호사의 조직몰입과 소진에 관한 연구, 경희대학교 석사학위논문.
28. 박춘희(2002), 간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 연구, 창원대학교 석사학위논문.
29. 차선경(2001), 간호조직의 내부마케팅 요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 고려대학교 석사학위논문.
30. 이민희(2000), 병원간호조직특성과 조직몰입과의 관계연구, 경희대학교 석사학위논문.
31. 신은숙(2004), 병원간호조직문화와 팔로워십 (Followership)유형이 임상간호사의 조직몰입에 미치는 영향, 원광대학교 석사학위논문.
31. 이해정, 황선경(2002), 간호사의 이직의도 판별예측인자, 간호행정학회지, Vol.8(3);391-392.
32. Humpel, N., P. Caputi(2001), Exploring the relationship between work stress, years of experience and emotional competency using a sample of Australian mental health nurses. Journal of psychiatric and mental Health Nursing, Vol.8;399-403.

접수일자 2011년 2월 22일

심사일자 2011년 3월 12일

제재확정일자 2011년 3월 19일