한국간호교육학회지 제20권 제2호, 2014년 5월
J Korean Acad Soc Nurs Educ Vol.20 No.2, 276-287, May, 2014
http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.2.276

조직몰입에 대한 개념분석
(간호조직을 중심으로)

최윤정[1] · 박영임[2] · 정계현[3]

서 론

연구의 필요성

국민소득의 증대와 건강에 대한 인식 확대에 따라 국내 의료계는 의료의 질에 대한 관심이 증가하고 양질의 의료서비스 제공과 업무의 효율성 증진 및 효과적 조직운영에 대한 필요성이 높아지고 있다(Lee, 2007). 또한 국내 의료계는 경제의 논리를 적용한 의료 시장으로 빠른 발전을 하고 있는 동시에, 의료 시장 안에서 서로 경쟁에 필요한 여러 조건들 중 의료인력 확보가 가장 큰 관건으로 대두 되고 있다(Lee, 2009). 국내의 간호 조직도 이런 변화에 맞추어 효율적인 운영에 대한 유효성을 평가하기 위해 조직몰입의 개념이 부각되고 있다.

국내 의료기관의 인력분포에서 간호 인력이 46%를 차지하고 있기 때문에 우수한 간호인력 확보는 간호의 질, 환자의 안전, 의료서비스의 수준 등을 차별화 할 수 있는 중요한 영향요인 중 하나이다(Nam & Choi, 2011). 간호조직 구성원의 이직의도, 직무만족 등 여러 요인과 조직몰입이 밀접한 상관관계가 있었으며(De Giet, Hofmans & Pepermans, 2011), 조직몰입을 통해 간호 인력의 직무만족, 간호업무 수행의 변화를 가져올 뿐 아니라 갈등, 이직 등의 부정적인 영향을 낮출 수 있는 것으로 나타났다(Kim, 2007; Lee, 2009). 다양한 간호현장에서 조직문화와 관련된 개인과 조직의 상호작용을 분석하기 위해 조직몰입을 이용하여 측정하고 있으며 조직원의 이직, 결근, 성과, 조직유효성을 잘 설명하는 지표로 이용하고 있다. 또한 조직몰입은 비교적 장기적이고 안정적으로 조직구성원의 태도와 행동 간의 관계를 잘 나타내 주고 있다(Lee, 2009).

조직몰입에 대한 연구는 1960년대부터 활발히 진행되면서 태도와 행위에 초점을 두고 이론적 정의를 내리기 시작하였다. 최근까지 조직몰입에 대한 연구에 Mowday, Steers와 Porter (1979) 또는 Meyer와 Allen (1991)이 개발한 이론적 정의와 도구가 여러 분야에서 가장 많이 사용되고 있다. 그러나 연구자의 전공분야에 따라 혹은 동일 전공분야라 할지라도 연구자의 목적과 방법에 따라 매우 다양한 정의를 내리고 있으며, 다차원적이고 명확하지 않은 상태여서(Cohen, 2007), 조직몰입을 조작하고 측정하는데 어려움이 있다.

한편, 조직몰입에 대한 하부 영역 중 정서적 몰입과 규범적 몰입은 서로 상관관계가 있으며 중복으로 측정되고 있기 때문에 그 경계가 명확하지 않고 애매하다는 연구결과를 제시하였고 연구결과에 대한 해석도 주의해야 함을 지적하고 있다(Cohen, 2007; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). 조직몰입 개념에 대한 속성을 파악하기 위한 선행연구에서 인종과 문화, 성별에 따라 연구결과가 다르게 나타나고 있음을 확인하였다(Fisher, Boyle & Fulop, 2010; Yasuhiro, 2005). 또한 Meyer와 Allen (1991)은 조직몰입을 정확히 파악하기 위해서는 모든 하부영역을 측정해야 한다고 명시하고 있으나 조직몰입의 긍정적인 면을 강조하기 위해 일부 연구(Coyle-Shapiro & Morrow, 2006)에서는 정서적(Affective) 몰입

주요어 : 간호, 조직, 분석
1) 대전 한국병원 간호부장
2) 대전대학교 간호학과 교수
3) 대전대학교 시간강사(교신저자 E-mail: j500178@dju.kr)
투고일: 2014년 2월 10일 심사완료일: 2014년 4월 23일 게재확정일: 2014년 4월 28일

만 측정하여 연구 결과를 발표하고 있다. 그리고 Mowday 등(1979)이 조직몰입을 설명하기 위해 사용하고 있는 동일시에 대한 하부영역은 전혀 다른 개념으로 분류해야 한다고 설명하고 있다(Cohen, 2007; Meyer et al., 2002).

이러한 연구자간의 불일치로 인해 간호 관리자에게 조직몰입에 대한 개념을 명확히 이해시키고 간호현장에 맞게 적용하여 평가하기 위한 개념분석 연구가 계속되고 있다(Liou, 2008; Manion, 2004; Zangaro, 2001). 따라서 국내에서도 조직몰입의 개념을 명확하게 이해하고, 적절하게 측정되고 있는지 평가해보고, 국내 의료현장에 맞는 조직몰입 개념을 파악하기 위한 새로운 노력이 필요하다.

국내 간호연구에서도 1996년도부터 조직몰입에 대한 연구가 시작되면서 간호조직 관리측면에서 유효성을 높이기 위해 많은 연구가 시행되고 있다. 그러나 대부분의 연구가 경제학이나 심리학에 근거를 두고 있고, 외국에서 개발된 조직몰입에 대한 개념을 그대로 적용하여 평가하고 있는 실정이다. 그러므로 국내의 문화와 정서가 반영되고 건강과 관련된 조직의 효율적 관리를 유도할 수 있도록 조직몰입을 명확히 설명할 수 있는 특성과 태도, 행동, 상호작용 등의 여러 현상들을 사정하고 비교하여 국내 간호현장에 맞는 개념정의가 필요하다고 생각된다.

Walker와 Avant (2005)는 엄격하고 정밀하게 개념분석이 되었다고 할지라도 그 시대에서 주요한 요소들을 다시 찾고 애매모호한 개념을 명확하게 하기 위한 분석방법으로 개념분석을 제시하였다. 개념분석은 연구자가 개념을 구성하는 결정적 속성들을 확인하고 개념을 정의하는 것을 도와주는 방법이다. 따라서 본 연구는 Walker와 Avant (2005)의 개념분석 방법을 간호조직에 적용하여 조직몰입에 대한 개념적 이해를 명확히 하고 결정적인 속성을 파악함으로써 조직몰입의 이해를 도모하고 간호 실무에 적용할 수 있을 뿐만 아니라 개념을 명확히 측정할 수 있도록 하는데 그 목적을 두고 시도하였다.

연구 목적

Walker와 Avant (2005)의 개념분석 절차에 따라 간호조직에서의 조직몰입에 대한 개념을 분석하여 그 의미를 명확히 하고 결정적인 속성을 파악함으로써 간호인력 관리를 위한 조직몰입의 이해와 실무에 적용하고자 한다.

연구 방법

자료 수집을 위해 국내 문헌은 한국교육학술정보원(KERIS) 학술지와 국내 학술지로, 국외 문헌은 ProQuest Central을 활용하였다. ‘Commitment’, ‘Organizational commitment’ ‘조직몰입’을 주제어로 2001년 1월부터 2011년 12월까지 발표된 논문으로 전문 검색이 가능한 개념과 관련된 논문 157편(외국 85편, 국내 72편)을 선정하였다. 선정한 논문에서 초록을 검토하여 조직몰입의 개념 정의, 조직몰입의 개념을 파악하기 위한 연구, 조직몰입의 구성 검증 등의 내용들로 구성된 논문을 분석 자료로 사용하였다. 그리고 인용된 원문의 내용을 확인하기 위해 2001년 이전의 문헌 6편을 포함하였으며 조직몰입을 분석하는데 부적합하거나 분석할 내용이 포함되지 않은 문헌(조직몰입의 일부를 전체로 설명하고 있는 것, 특정 변수를 설명하기 위해 조직몰입을 이용하고 있는 것, 전문을 볼 수 없는 것)은 연구 대상에서 제외하여 최종 10편의 논문을 분석 자료로 사용하였다.

본 연구에서 조직몰입을 분석하기 위한 방법은 Walker와 Avant (2005)의 개념분석 절차를 적용하여 시행하였다. 분석 절차는 7단계 과정으로 개념 선정, 개념분석의 목적 결정, 개념의 사용범위 고찰, 개념의 정확한 속성 및 영역 파악, 개념의 적용사례 제시, 개념의 선행요인과 결과 확인, 경험적 준거를 확인하였다.

본 론

조직몰입 개념에 대한 문헌고찰

● 사전적 의미

동아사전(Dong-A, 2001)에서 몰입은 ‘어떤 일에 깊이 빠져드는 것’이라고 정의하였다. 옥스퍼드 영어사전(Swannell, 1995)에서는 ‘몰입’을 ‘행동의 자유를 제한하는 약속 또는 (특히, 재무상의)의무. 자기 스스로 어떤 사실에 몰입을 하거나 몰입하는 과정; 서약이나 약속하는 것’으로 정의하였고, Longman 영어사전(Pearson, 1983)에서는 ‘어떤 믿음이나 행동 과정이 계속될 수 있도록 하는 약속 또는 책임’으로 설명하였다. 여기에서 정의하고 있는 몰입에 대해 행동적인 측면에서 어떤 일에 빠지기 위해 제한을 받게 되고 심리적인 측면으로는 행동을 지속하기위해 의무와 책임이 지워지기 때문에 호의적이거나 그렇지 못한 희생이 따를 수 있다고 볼 수 있다.

● 조직몰입 개념의 속성

조직몰입의 개념은 심리, 경영 및 관리, 보건 및 간호 등 다양한 분야에서 폭 넓게 사용되었다. 분야별 조직몰입에 대한 주요 개념은 <Table 1>과 같다.

• 심리학

Meyer와 Allen (1991)은 조직몰입을 소속된 조직에 대해 애착과 자부심을 느끼며, 조직을 자기 자신으로 동일시하고, 조

직의 목표달성을 위해 적극 참여하려고 하는 복합적 감정의 정서적 몰입(Affective commitment)과 이직 후 지출해야 할 비용을 고려했을 때 조직의 보상에 만족하고 조직에 남아 있기를 원하는 지속적 몰입(Continuous commitment), 그리고 의무감 때문에 조직에 남아 있는 규범적 몰입(Normative commitment)으로 구분하였다. Cook과 Wall (1980)은 고용하고 있는 조직의 특성에 대한 인간의 감정적인 반응을 조직 몰입이라고 하였다. 조직의 엄격한 수단에 대한 가치보다는 조직의 가치와 목표를 믿고, 일하고 있는 곳에서 자신의 역할, 자기 자신의 성공을 위해 조직에 대한 애착을 갖는 느낌과 관련이 있다고 하였다. 이것을 3가지 형태로 접근하여 조직에 소속되어 자부심을 느끼는 것으로 동일시(Identification)를 설명하였고, 조직을 위해 개인이 노력하려는 의지로서 참여(Involvement)를, 그리고 조직에 대한 의무와 애착으로 충성심(Loyalty)을 설명하였다.

• 경영학과 관리

Mowday 등(1979)은 조직몰입을 '조직의 목표와 가치의 수용, 조직을 위해 최선을 다하려는 태도, 조직구성원으로서 남으려는 강한 욕구' 라고 개념화하였고 조직을 위해 기꺼이 노력하는 마음(Willingness), 조직에 대한 구성원의 자기 동일시(Identification), 조직에 남아 있으려는 강한 욕구 혹은 애착(Attachment)으로 세분화하였다. 즉 조직몰입은 조직에 대해 구성원이 가질 수 있는 동일시, 몰입, 일체감, 애착 등의 사고방식을 나타내는 것으로 조직목표의 수용, 조직을 위해 헌신하려는 마음, 좋지 못한 조건임에도 불구하고 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의지 등을 의미한다고 하였다. O'Reilly과 Chatman (1986)은 개인이 조직의 관점이나 특성을 내면화하거나 순응하기위한 정도를 반영하는 것이고, 개인이 조직에 대한 심리적 애착을 느끼는 것으로 몰입을 정의하였다. 그리고 '특별한, 외적인 보상을 위한 수단적 또는 도구적 참여, 소속되고 싶은 욕구에 대한 참여나 동일시, 조직과 개인의 가치를 일치시키기 위한 참여 또는 내면화' 로 3가지 요인을 이용하여 조직몰입을 예측하였다(Cohen, 2007).

Yasuhiro (2005)는 조직몰입을 3가지 측면으로 정리하였다. 첫 번째 측면은 개인이 기업의 목표를 달성하기 위해 스스로 기꺼이 노력하려는 의지로 자신의 에너지와 생각을 바꾸는 최신의 관리 기술이다. 두 번째 측면은 환경결정론에 근거한 민족 문화의 영향이라고 하였고 세 번째 측면은 기업/업무 구조가 고용체계를 제도적 환경에 맞게 구성한다고 하였다. Fisher, Boyle과 Fulop (2010)는 교수들의 업무를 수행하기 위한 몰입의 정도를 이해하는데 여성과 남성, 이들의 감정(느낌)에 따라 차이가 있다고 주장하였으며, 몰입의 개념을 성별에 초점을 두고 융통성(Flexibility, 요구될 때 변화 가능한 상태), 필요 이상으로 직장에서 많은 시간을 보내는 것(Presenteeism), 조직의 규준을 만족시킬 수 있는 지각 능력(Perceived ability to meet standards)으로 설명하였다. 우선 융통성(Flexibility)은 업무 수행을 위해 준비 되어 있는 상태이지만 다른(가족) 요구에 의해 융통성을 발휘할 수 있느냐에 따라 몰입의 수준이 달라질 수 있다고 설명하였다. 그리고 필요 이상으로 직장에서 많은 시간을 보내는 것은 근무자가 직장에서 많은 시간을 보내면서 몰입을 인지하게 되는 것으로 설명하였다. 마지막으로 조직의 규준을 만족시킬 수 있는 지각 능력은 가족에 대한 몰입과 업무에 대한 몰입 사이에서 결정을 내리도록 강요하는 것으로 설명하였다.

국내 문헌에서 Na (2001)는 '약간의 유인책이 있어도 현 조직을 안 떠나겠다, 또는 떠나겠다.'라고 정의한 것은 몰입의 정도가 높으면 보상이 아무리 적어도 조직을 떠나지 않는다는 것을 의미하며, Sin과 Park (2009)은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고, 조직을 위하여 자신을 아끼지 않으며, 조직의 성원으로 남으려는 강한 요구를 의미한다고 설명하고 있다. 그리고 Kim과 Moon (2011)은 조직이 개인에게 경력을 개발할 수 있는 정보와 기회를 제공함으로써 몰입을 유도할 수 있다고 하였고 조직이 나를 인정하고 개발하고 있다는 인식을 통해 조직과 나를 동일시하려고 시도 한다고 하였다.

• 간호학과 보건학

Zangaro (2001)는 조직의 문화, 부서 관리자의 리더십 스타일, 조직의 철학과 고용을 위한 범주로 선택되는 인간성에 의존하는 조직에서 경험할 수 있는 조직몰입의 타입을 도덕적 몰입, 계산적 몰입, 이질적인 몰입으로 구분하여 적용하였다. 도덕적(Morally) 몰입은 조직원이 조직의 가치와 목표를 확인하고 수용하며, 조직에 헌신하고 조직의 성공을 위해 보조해야 하는 개인적인 책임이 있다. 계산적(Calculatively) 몰입은 조직이 제공한 유인책에 따라 조직원의 참여도가 달라지고 조직원은 영향력 있는(개인적인 요구나 재원, 개인적 보상을 제공하는) 사람이 자신을 인정해 줄 때 최선을 다한다. 조직원이 덫에 걸린 느낌을 갖는 이질적(Alienatively) 몰입은 조직원의 내적 조직 환경을 조절할 수 없고 조직몰입을 위한 대안이 결여되어 있는 것을 인식하며, 조직에 미세한 영향을 주거나 영향을 주지 못 한다고 느끼거나 조직을 떠나서 절대 돌아오고 싶지 않은 것으로 구분지어 3가지 속성으로 분류하였다.

Brickman, Sorrentino와 Wortman (1987)은 환경에서 각 단계별로 개개인의 드라마틱한 상호작용과 관련된 문제와 과정을 이해하고 몰입해 가는 과정을 5단계로 구분지어 설명하였다. 첫 번째 단계는 긍정적이고 약간은 표면적인 특징으로 몰입을 시작하는 것으로서, 직업을 찾거나 진급 가능성을 탐색

(Exploratory) 단계로 볼 수 있다. 두 번째는 시험(Testing) 단계로 부정적인 사건이 발생되었을 때 이를 수용할 수 있는 능력과 의지를 평가하는 것이다. 세 번째는 열정(Passionate) 단계로 몰입하여 중요한 긍정적인 요소들과 부정적인 요소들을 통합하는 것뿐만 아니라 전체 과정을 인식하는 것이 특징이다. 이 단계에서 조직원은 비용에 상관없이 엄격한 행위의 활동들을 준수하면서 열정적으로 일하는 것을 경험한다. 네 번째는 평온(Quiet) 단계로 세 번째 단계와의 경계가 애매해지면서 열정을 유지하는데 필요한 에너지가 약해지면서 천천히 나타난다. 이 단계의 특성인 익숙함, 편안함이 몰입을 지속하기 위한 노력을 약화시키기 때문에 새로운 일에 도전하기 위한 방법이나 기회를 찾기 위해 일을 하면서 주위를 둘러보는 단계라고 할 수 있다. 다섯 번째는 통합(Integral)단계로서 초기에 결합된 것 보다 더 유동적이고 복잡하게 통합하여 긍정적인 요소들과 부정적인 요소들이 최고의 수준까지 통합된 것을 나타낸다.

Liou (2008)은 조직몰입을 '태도, 시간과 공간에 의해 묶여 있고 상호작용과정을 통해 지속되면서 조직의 목적과 가치에 대한 개개인의 수용으로 일어나며 조직의 상황에 기여하려는 의지이고 조직과 좋은 관계를 유지하기 위한 강한 욕구'라고 정의하였다. 그리고 조직몰입의 개념을 조직과 조직의 목적에 대한 믿음, 상호작용 과정의 표현, 조직과 조직의 목적 수용에 대한 함축, 조직의 목적을 추구하고 조직의 안녕을 위해 기여하려는 의지를 의미하며 조직과 조직의 목적에 대한 태도를 반영하고, 시간과 공간에 제약을 받는다고 분석하였다.

● 조직몰입의 시대적 개념변화

조직몰입의 개념에 대한 주요 속성을 시대적 흐름에 따라 정리해 보면 다음과 같다.

초기의 조직몰입에 대한 개념으로 '몰입하고 있는 조직원은 소속된 조직에 전혀 혹은 부분적으로 알지 못 하는 투자를 하고 있기 때문에 몰입하게 되고, 조직에 남아있다'라는 Becker(1960)의 Side-bet 이론이 제시되면서 소개 되었고 (Cohen, 2007), Mowday 등 (1979)은 조직의 목표와 가치의

<Table 1> Main Concept of Organizational Commitment

Academic field	Author (year)	Main concept
Psychology	Cook & Wall (1980)	Identification Involvement Loyalty
	Meyer & Allen (1991)	Affective commitment Continuous commitment Normative commitment
Business & management	Mowday et al (1979)	Willingness Identification Attachment
	O'Reilly & Chatman (1986)	Reflecting or adopts Perspectives of the organization Psychological attachment felt
	Yasuhiro (2005)	Willingness National culture Institutional environment
	Fisher, Boyle & Fulop (2010)	Flexibility Presenteeism Perceived ability
Nursing & health science	Zangaro (2001)	Morally commitment Calculatively commitment Alienatively commitment
	Brickman, Sorrentino & Wortman (1987)	Exploratory Testing Passionate Quiet Integral
	Liou (2008)	Bound Interactive processes Acceptance Willingness Strong desired to maintain

수용, 조직을 위해 최선을 다하려는 태도, 조직구성원으로서 남으려는 강한 욕구로서 기꺼이 노력하는 마음(Willingness), 자기 동일시(Identification), 강한 욕구 혹은 애착(Attachment)으로 세분화하였다.

1980년대 Cook과 Wall (1980)은 고용하고 있는 조직의 특성에 대한 인간의 감정적인 반응으로 조직몰입을 3가지 형태인 동일시(Identification), 참여(Involvement), 충성심(Loyalty)으로 설명하였다. O'Reilly와 Chatman (1986)은 외적인 보상을 위한 수단 또는 도구적 참여, 소속되고 싶은 욕구에 따른 참여나 동일시, 개인과 조직의 가치가 일치된 참여 또는 내면화서 3가지 요인을 이용하여 예측하였다(Cohen, 2007). Meyer와 Allen (1991)은 조직관여의 복합적 감정을 의미하는 정서적 몰입, 조직의 보상에 만족하여 조직에 남아 있기를 원하는 지속적 몰입, 그리고 의무감 때문에 조직에 남아 있게 되는 규범적 몰입으로 구분하였다.

2000년대부터 Zangaro (2001)는 조직의 문화, 부서 관리자의 리더십 스타일, 조직의 철학과 고용을 위한 범주로 선택되는 인간성에 의존하는 조직에서 경험할 수 있는 조직몰입의 타입을 도덕적인 몰입, 계산적인 몰입, 이질적인 몰입으로 속성을 분류하였다. Brickman, Sorrentino와 Wortman (1987)은 조직원들이 실무에 정착할 수 있는 전략 개발의 기초로서 탐색, 시험, 열정, 평온, 통합단계를 유동적이고 복잡하게 통합하여 5단계로 분류하여 설명하였다. Yasugiro (2005)는 회사의 목표를 달성하기 위해 기꺼이 노력하는 최신의 관리기술, 민족 문화의 영향, 기업/업무 구조 고용체계의 제도적 환경에 맞게 설명하였다.

Liou (2008)은 조직몰입의 개념을 조직과 조직의 목적에 대한 믿음에 관여, 상호작용 과정을 통한 표현, 조직과 조직의 목적 수용을 함축, 조직의 목적 추구와 안녕을 위해 기여하는 의지, 조직과 조직의 목적을 향한 태도 반영, 그리고 시간과 공간에 제약을 받는다고 분석하였다. Sin과 Park (2009)은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고, 조직을 위하여 자신을 아끼지 않으며, 조직의 성원으로 남으려는 강한 요구를 의미한다고 설명하고 있다. Fisher 등 (2010)은 성별에 초점을 두고 융통성, 필요 이상으로 직장에서 많은 시간을 보내는 것, 기준을 충족시킬 수 있는 지각 능력으로 설명하였다(Table 1).

이와 같이 조직몰입의 개념은 다차원적이지만 시대, 조직원의 태도, 행동에 따라 구체화 시키고 있으며, 각 분야의 근무환경이나 업무 특성에 따라 세분화시켜 속성을 확인하고 있다.

조직몰입의 속성 확인

이상의 문헌고찰 결과를 토대로 조직몰입개념의 정의에 나타난 주요개념 속성을 분류하고 6가지로 도출하였다(Table 2).

● 인정(Acknowledgment) : 조직 행위를 촉진하거나 지속하기 위하여 분위기를 조성한 후 물질적(보상), 직책, 의사소통(언어) 등으로 보답 받는 것을 말한다. 조직몰입은 조직의 보상에 만족하여 조직에 남아 있기를 원하는 교환관계로서의 성격을 갖는 것으로 언급되고 있다(Cook & Wall, 1980; Kim & Moon, 2011; Liou, 2008).

● 수용(Acceptance) : 개인과 조직을 똑같다고 보는 것과 개인이나 집단의 특징을 자신의 것으로 수용하는 정신적 조작을 지칭하는 것이다. 조직 몰입을 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하게 되는 심리적 상태, 조직에 남아서 조직의 목표를 받아들여 조직을 위해 열심히 노력하겠다는 태도와 행동까지 포함한 보다 광범위한 개념, 구성원의 태도와 관련된 심리적 특성으로 규정할 수 있다. 그리고 조직을 위해 노력을 다하려는 마음, 조직에 대한 구성원의 자기 동일시 등의 요소가 담겨져 있는 것으로 정의하고 있다(Fisher et al., 2010; Kim & Moon, 2011; Liou, 2008; Meyer & Allen, 1991; Mowday et al., 1979; O'Reilly & Chatman, 1986; Sin & Park, 2009; Yasuhiro, 2005).

● 신뢰(Trust) : 조직원이나 조직에 대한 믿음과 의지를 말한다. 직무나 조직에 대한 호의적인 태도를 갖고 조직의 가치와 목표를 믿으며, 장기적이고 안정적이어서 조직에 남아 열심히 일하려는 성향을 보이는 것으로 조직몰입을 설명하고 있다(Cook & Wall, 1980; Longman, 1983; Meyer & Allen, 1991; Mowday et al., 1979).

● 헌신(Sacrifice) : 몸과 마음을 바쳐 조직을 위해 일하는 것을 말한다. 조직헌신이 높은 사람일수록 조직에 대한 만족도가 높으며, 직무수행의 성과가 양호한 결과를 입증하고, 조직을 위해 노력을 다하려는 마음, 구성원이 조직을 위해 헌신하려는 의사가 있는가를 보여주는 지표로서 조직몰입을 정의하거나 언급하고 있다(Fisher et al., 2010; Liou, 2008; Mowday et al., 1979; Sin & Park, 2009; Swannell, 1995).

● 애착심(Attachment) : 조직에 대한 사랑 또는 이끌려서 떨어질 수 없는 마음을 말한다. 조직구성원의 조직에 대한 감정적 충성의도, 애착 및 조직 멤버십을 유지하려는 욕구나 관여된 상태로 개인이 특정조직에 대한 애착을 가짐으로써 그 조직에 남아있고 싶어서 조직을 위해 더 노력한다. 그리고 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하게 되는 심리적 상태, 조직에 애착을 갖고 조직의 가치관과 목표를 동일시하여 조직에 남아 열심히 일하려는 성향을 의미하는 것으로 조직과 좋은 관계를 유지하기 위한 강한 욕구 등의 요소가 담겨져 있는

<Table 2> Definition and Attributes List of Organizational Commitment

Source & Scholars Name (year)	Definition	Attributes
DONG-A (2001)	Stepted in any one	Attachment
The Oxford (1995)	An engagement or (esp. financial)obligation that restricts freedom of actions the process or an instance of committing oneself	Sacrifice Attachment
Longman (1983)	Responsibility or promise to follow certain beliefs or certain course of action	Trust
Mowday, Steers & Porter (1979)	Acceptance of the organization's goals and values Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization Strong desire to maintain membership in the organization	Acceptance Trust Sacrifice
Cook & Wall (1980)	Trust of the organization's goals and values Performing their role, and the sake of his own success Feeling of attachment to the organization	Trust Acknowledgment Attachment
O'Reilly & Chatman (1986)	Reflecting the degree to which the individual internalizes or adopts the characteristics or perspectives of the organization Psychological attachment felt by person for the organization	Acceptance Attachment
Meyer & Allen (1991)	To feel attachment and self-esteem for belonging the organization Identification for the organization and him/herself Committed to achieving the goals of the organization Means the complex emotions for involve of the organization Must pay for the cost of turnover Remain in the organization for the obligation	Attachment Acceptance Trust Regulation
Zangaro (2001)	Accepted and can identify with an organization's goals and values Dedicated to and assist the organization in achieving success Exchanges his contributions for inducements provided Forth his best effort when he is noticed Perceives a lack of control over his internal organizational environment Feels trapped in the organization Like to walk out and never come back, or feels	Acceptance Trust Sacrifice Acknowledgment Regulation
Na (2001)	Leave or not leave the current organization on inducements	Regulation
Brickman, Sorrentino & Wortman (1987)	Positive and somewhat superficial Willingness and ability to accommodate the events Synthesis of positive and negative elements Seeking new opportunities or new ways to experience challenge again Integration being more flexible and complex	Acceptance Regulation Trust Sacrifice
Yasuhiro (2005)	Ideas into willingness to make a voluntary effort to achieve corporate objectives Influence of national culture Constructed to fit the institutional environment (employment system)	Sacrifice Regulation Acceptance
Liou (2008)	Bound by time, space and attitude Sustained through interactive processes Acceptance of the organization's value and goals Willingness to contribute to that organization's affairs Strong desired to maintain a good relationship with the organization	Regulation Acknowledgment Acceptance Sacrifice Attachment
Sin & Park (2009)	Acceptance of the organization's goals and values Willing to do him/herself for the organization Strong demand for remain of the organization's members	Acceptance Sacrifice
Fisher, Boyle & Fulop (2010)	Flexibility-being available when requested Presenteeism-being present at work Perceived ability to meet standards	Acceptance Sacrifice
Kim & Moon (2011)	Organizations are recognized me for acknowledgment and development Provide information and opportunities that can be development of career	Acknowledgment Acceptance

것으로 조직몰입에 대해 설명하고 있다(Cook & Wall, 1980; DONG-A, 2001; Liou, 2008; Meyer & Allen, 1991; O'Reilly & Chatman, 1986; Swannell, 1995).

● 통제력(Regulation) : 조직생활에서 불가피하게 벌어지는 상황을 스스로 조절할 수 있느냐, 또는 없느냐를 말한다. 보상이 적은 여건에서도 현 조직을 떠나지 않거나 떠나는 것으

로 이직, 결근, 성과, 조직유효성을 잘 설명할 수 있다. 이직 후 지출해야 할 비용을 생각하게 되며 의무감 때문에 조직에 남아 있게 된다. 그리고 조직원이 태도, 시간과 공간에 의해 제약받기 때문에 조직 환경을 조절할 수 없음을 인식하고 조직원은 덫에 걸린 느낌으로 조직을 나가면 다시 돌아오지 않고 싶지 않은 것으로 설명할 수 있다(Liou, 2008; Meyer & Allen, 1991; Na, 2001; Yasuhiro, 2005).

적용 사례

Walker와 Avant (2005)는 개념의 속성을 명확하게 설명하기 위해 다양한 사례 개발을 제안하였다. 다양한 사례 중 모델사례는 개념에 대한 확인된 속성이 모두 포함되어 있으며 실제 사례, 문헌 또는 저자가 제시한 사례로 구성하고 반대사례는 존재하고 있는 속성을 찾을 수 없고 확인된 속성과 반대되는 예로써 본 개념을 더욱 명확히 이해하기 쉽게 할 수 있도록 사용된다. 경계사례는 확인된 개념의 속성을 대부분 포함하지만 모든 속성을 완전히 포함하지 않고 있으며 관련사례는 분석하는 개념과 유사하지만 자세히 관찰하면 분석하는 개념과 다른 의미를 가진다.

다음과 같이 제시된 적용사례는 본 연구의 저자들이 임상에서 경험한 사례들을 중심으로 구성하였으며, 구성사례를 박사과정을 수료하고 임상경력 20년 이상 된 간호사 2명에게 개념속성의 내용을 확인받고 수정 보완하였다.

● 모델사례(Model case)

A간호사는 신규간호사로 순환기 내과 병동에 배치되어 근무를 하게 되었다. A간호사는 프리셉터의 지지와 함께 칭찬을 받으면서 병동의 조직원으로서 적응하고 자신 있게 업무를 수행 할 수 있게 되었다(인정, 신뢰). 그리고 조금씩 자신이 환자를 간호한다는 것에 즐거웠고 친구들에게도 지원하여 함께 근무하자고 독려하였다(애착심). A간호사는 근무지에서 경험한 질환들에 대한 내용과 간호에 대해 도서관에서 공부를 하였고 근무를 마친 후에도 업무를 익히기 위해 스스로 남아서 선배 간호사들이 시행하고 있는 업무들을 관찰하고 업무를 보조하였다(헌신).

하루는 수간호사가 소아과 병동에 갑자기 입원환자가 많아서 도움이 필요하다고 A간호사에게 소아과 병동에서 1일 근무를 하도록 지시하였다. A간호사는 어떠한 불평 없이 밝은 표정으로 기꺼이 도와주겠다고 하였다. A간호사가 소아과 병동에 도착한 후 소아과 병동 상급자의 지시에 따라 퇴원과 입원환자를 위한 침상정리를 하였다(수용). 며칠 전 A간호사는 친구들과 오전 근무를 끝마치고 오후 5시에 영화를 보기로 약속이 되어 있었다. 그러나 파견된 소아과 병동에서 너무 많은 소아환자들의 입·퇴원으로 굉장히 바쁜 상황이었다. 퇴근 시간이 되었으나 업무가 마무리되지 않았고 A간호사는 소아과 병동의 상급자에게 퇴근 하겠다는 말을 못하고 계속 퇴원과 입원환자를 위한 침상정리를 하였다. 어쩔 수 없이 친구와의 약속을 변경하였다(통제력).

1년 후 병원 인터넷 고객의 소리에서 A간호사에 대한 칭찬의 글이 자주 올라왔고 수간호사에 의해 병원에서 지원하는 코디네이터 과정에 추천하고 싶다는 제의를 받았다(인정).

● 반대사례(Contrary case)

B간호사는 정형외과병동에서 4년째 근무를 하고 있다. 병원의 사훈이 '직원, 가족, 환자가 행복한 병원이 되자'이지만, "행복한 병원은 무슨..." 하면서 부정적인 말과 불만을 토로하였다(신뢰하지 않음). B간호사는 임상실습 나온 간호학생들에게도 복지가 좋은 병원으로 입사하고 이 병원에 지원하는 것을 추천하지 않는다고 하였다(애착심이 없음). 수간호사는 대상자들에게서 B간호사가 너무 불친절하다고 얘기를 들었기 때문에 친절교육에 참여시켰으나 맨 끝줄에 앉아서 핸드폰으로 인터넷 검색을 하였다. B간호사의 행동변화는 없었고 불친절사례도 여전하였다(인정받지 못함, 신뢰하지 않음, 수용하지 않음, 애착심이 없음).

B간호사가 밤 근무를 할 때 병실이 없는 관계로 내과환자가 입원하였다. 이에 B간호사는 해당 진료과 대상자를 입원시켜야 한다면서 입·퇴원계 직원에게 항의하였고(수용하지 않음), 내과환자를 간호하는데 필요한 업무처리에 자신이 없다는 이유로 담당 간호사가 되는 것을 거부하고 동료에게 위임하였다(헌신하지 않음, 통제력이 없음).

● 경계사례(Borderline case)

C간호사는 D병원에 입사 당시 임신 4개월 상태였으며 임신으로 인해 오심과 함께 식사를 잘 못하여 휴식이 필요한 상태였으나 개원 준비를 위해 자신에게 주어진 업무를 묵묵히 수행했다(통제력, 헌신).

5년 후 C간호사는 책임간호사가 되었고 간호사들의 교육을 담당하였으며 병원의 대내외적인 행사에 참석하였다(인정). 그로인해 C간호사는 수간호사에게서 의뢰받은 부서의 친절교육 및 매뉴얼 작성이 근무시간 내에 끝내질 못 하고 퇴근하였다. 다음날 C간호사는 수간호사에게 친절교육 및 매뉴얼 작성이 빠른 시간 내에 마무리 될 수 있도록 요청받았고, 퇴근시간이 지나서까지 오후 번 근무간호사들이 퇴근할 때 모든 작업을 마무리 하였다(헌신).

● 관련사례(Related case)

D간호사는 보호자 없는 병동으로 부서이동을 했다. 일반

병동과는 달리 노인환자가 많았고 간병인들이 각 병실에 배정되어 있었다. D간호사는 인수인계부터 시작해서 퇴근하기 전까지 수시로 병실 라운딩을 해야 하고 간병인에게 반복교육을 진행하는 수간호사의 일사분란하게 일 처리하는 것을 지켜보면서 보호자 없는 병동의 특성을 파악하기 시작했다. 그리고 D간호사는 수간호사가 노인을 대하는 태도와 행동을 본받고 싶었으며 간호를 하는 행동을 그대로 따라 했고 수간호사의 모든 결정이 옳다고 동조하였다(동일시).

선행요인과 결과의 확인

선행요인은 개념의 발생 전에 일어나는 사건이나 원인들을 말하며, 결과는 그 개념의 결과로 나타나는 일이나 사건들을 의미한다. 따라서 개념의 선행요인과 결과를 결정하면 그 개념의 속성을 더욱 명확하게 분석하는 데 도움이 된다(Walker & Avant, 2005).

조직몰입의 선행요인과 결과요인은 전문 검색이 가능하고 개념과 관련된 논문 157편과 초록을 통해 선행요인이나 결과요인이 제시되어 있는 문헌 35편을 채택하였다. 채택된 문헌의 연구결과에서 조직몰입과 각 요인간의 유의한 상관관계를 설명하고 있는 선행요인과 결과를 확인하였다.

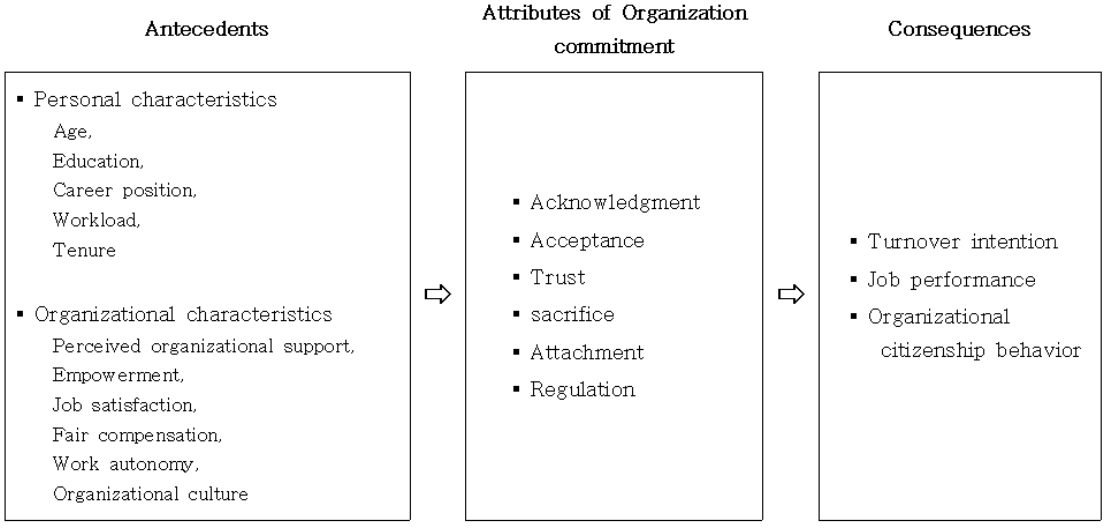
본 연구에서 조직몰입의 선행요인은 개인 특성(연령, 학력, 경력, 직위, 업무량, 재직기간)과 조직 특성(인지된 조직의 지지, 임파워먼트, 직무만족, 공정한 보상, 업무자율성, 조직문화, 리더십)으로 나타났다(Aube, Rousseau & Morin, 2007; Cohen, 2007; Kim, 2007; Laschinger, Labatt, Finegan & Wilk, 2011; Lee, 2007; Lee & Ahamd, 2008; Meyer, et al., 2002 ; Oh & Chung, 2011; Tsai & Huang, 2008; Yasuhiro, 2005; Yom, 2009)(Figure 1).

결과는 이직의도, 업무수행, 조직 시민 행동으로 확인되었다(Cohen, 2007; Lee, 2009; Meyer et al., 2002; Na, 2001; Tayyab, 2007)(Figure 1).

경험적 준거

Walker와 Avant (2005)에 의하면 경험적 준거란 실제 경험세계에서 확인된 개념을 측정하고자 한다면 어떻게 해야 하는가의 문제로 실제현상의 분류나 유무를 뜻한다.

Mowday 등 (1979)은 정서적, 지속적, 규범적인 속성을 이용하여 개발한 조직몰입 측정 도구(Organizational Commitment Questionnaire)를 15문항, Likert scale 7점 척도로 구성하였고 6문항은 부정적인 어휘로 전환 점수를 적용하였다. 내적 타당도로 Cronbach's a=0.82～0.93으로 측정되었다(Tayyab, 2007). 또한 Meyer와 Allen (1991)은 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 다차원적 개념으로 정의하고 개발당시 각각의 영역에 대해 각각 8문항씩 총 24문항으로 구성되었다. 그 이후 Meyer, Allen과 Smith (1993)는 규범적인 몰입을 6문항으로 감소시켜 총 22문항으로 측정하였다(Tayyab, 2007). 그리고 다시 Meyer와 Alien (1997)는 각 영역마다 6문항으로 변형하여 총 18문항으로 구성되어 있으며 내적 신뢰도 범위는 Cronbach's α=0.73～0.85로 측정되었다(Tayyab, 2007). 회사원에게 적용하기 위해 Cook과 Wall (1980)이 조직몰입으로 동일시(Identification), 참여(Involvement), 충성심(Loyalty)의 이론적 측면을 각 영역마다 3문항으로 구성하여 총 9문항으로 질문지를 개발하여 측정하였고 내적 타당도는 Cronbach's a=0.87로 측정되었다.



<Figure 1> Identify antecedent and consequences of organizational commitment

논 의

본 연구에서 조직몰입의 개념을 분석한 결과, 조직몰입의 속성은 인정, 수용, 신뢰, 헌신, 애착심, 통제력의 6가지 속성이 존재한다는 것을 확인하였고 연령, 학력, 경력, 직위, 업무량, 인지된 조직의 지지, 임파워먼트, 직무만족, 공정한 보상, 업무 자율성, 조직 문화, 리더십에 의해 조직몰입의 속성을 경험함으로써 이직의도, 업무수행, 조직 시민 행동에 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다.

국내 간호사를 대상으로 시행한 연구(Na, 2001; Lee, 2007; Lee, 2009; Oh& Chung, 2011)에서 연령, 학력, 직위, 재직기간에 따라 조직몰입의 차이가 있다는 것을 근거로 간호 관리자는 질 높은 간호를 제공하기 위하여 조직몰입의 개념을 명확히 이해하고 활용해야 할 필요가 있다는 것을 알 수 있다. 그리고 간호조직이 다른 직업군보다 보상에 대해 중요하게 생각한다는 것은(Lee, 2009) 인지된 조직의 지지, 공정한 보상, 리더십, 임파워먼트, 직무만족, 업무 자율성, 조직 문화의 변화를 요구하고 있음을 알 수 있으며, 그에 따라 조직몰입의 차이가 있다는 것은(Aube, Rousseau, & Morin, 2007; Cohen, 2007; Kim, 2007; Laschinger, Labatt, Finegan & Wilk, 2011; Lee, 2007; Lee & Ahamd, 2008; Meyer, et al., 2002; Oh & Chung, 2011; Tsai & Huang, 2008; Yasuhiro, 2005; Yom, 2009) 간호 관리자에게 조직몰입이 간호조직의 효율적이고 효과적인 관리를 유도해 낼 수 있는 중요한 개념임을 지각해야만 한다. 따라서 간호관리자는 간호사가 입사 후 가장 많이 겪게 되는 갈등은 조직몰입을 방해하는 중요한 원인이므로, 정규적인 면담제도를 활용하여 직원들 간의 정확한 소통을 통해 고충 해결 및 관계를 긍정적으로 향상시켜야 할 것이다. 또한 입사 후 개인적인 역량강화 교육 및 직책에 맞는 적절한 업무교육, 승진 교육 등 조직몰입을 향상 시킬 수 있는 특별 교육 및 훈련을 꾸준히 실시해야 할 것이다.

간호조직에서의 조직몰입에 대한 속성을 Brickman, Sorrentino와 Wortman (1987)은 환경에서 각 단계별로 상호작용과 관련된 문제와 과정을 이해하고 몰입해 가는 과정으로, Liou (2008)은 태도, 시간과 공간에 대한 제약, 상호작용과정, 조직의 목적과 가치에 대한 수용, 조직의 상황에 기여하려는 의지, 조직과의 관계 유지를 위한 욕구로 설명하고 있다. 간호조직에서 적용하고 있는 다차원적인 조직몰입에 대한 개념(Meyer & Allen, 1991; Mowday, et al., 1979) 보다는 조직과의 환경과 상호작용, 관계유지에 대한 내용으로 좀 더 구체적으로 분류하고 있다. 국내에서는 조직몰입을 통해 간호 인력의 직무만족, 간호업무 수행의 변화, 이직의도에 영향을 주고 있으며 조직문화와 관련된 개인과 조직의 상호작용의 분석, 조직유효성, 조직구성원의 태도와 행동 간의 관계를(Kim, 2007; Lee, 2009) 설명하고 있다. 이에 본 연구 결과에서는 조직몰입의 속성으로 간호조직에서 조직 행위를 촉진하거나 지속하기 위하여 물질적(보상), 직책, 의사소통(언어) 등으로 보답 받는 인정을 받고, 개인이나 집단의 특징을 자신의 것으로 만들기 위한 정신적 조작을 통해 수용한다. 그리고 동료나 조직에 대한 믿음과 의지로 신뢰하게 되고, 몸과 마음을 다해서 조직을 위해 헌신하게 되며, 조직에 대한 사랑 또는 애착심을 갖게 됨으로서, 조직생활에서 불가피하게 벌어지는 상황을 스스로 조절하는 통제력을 발휘할 수 있다.

본 연구에서 확인된 조직몰입의 속성은 조직의 환경과 조직과의 상호작용 및 관계유지에 대해 구체적으로 설명하고 있는 것은 물론이고 국내 의료 현장의 특성과 정서가 반영된 조직원과의 상호작용, 관계, 조직 문화를 포함하는 조직몰입에 대한 속성이라고 할 수 있다. 특히, 조직몰입의 개념과 전혀 다른 개념인 동일시와도(Cohen, 2007; Meyer, et al., 2002) 구분할 수 있도록 제시하였다. 외국에서도 다차원적인 조직몰입의 개념을 간호환경에 맞게 재분석하고 있는 바(Brickman, Sorrentino & Wortman, 1987; Liou, 2008; Zangaro, 2001), 국내 간호조직의 유효성을 평가하는 지표로서 사용하고 있는 조직몰입에 대한 개념을 경제학이나 심리학에서 제시하고 있는 것에서 탈피해야 할 뿐만 아니라 국내 정서와 의료 현장의 특성을 반영하고 있는 간호조직에 대한 조직몰입의 속성을 적용하여 평가할 수 있는 타당도와 신뢰성이 높은 도구 개발에 대한 연구 및 조직몰입 강화를 위한 중재 프로그램 연구가 필요하다.

또한, 조직몰입을 경험함으로써 이직의도, 업무수행, 조직시민 행동에 영향을 주고 있는 것을 알 수 있었다(Cohen, 2007; Lee, 2009; Meyer et al., 2002; Na, 2001; Tayyab, 2007). 현재 국내 간호현장의 빈익빈 부익부 인적 자원으로 환자의 안전에 위협을 주고 있는 상황에서 의료기관 및 간호조직의 관리자들은 간호 실무에서 경험할 수 있는 조직몰입에 대한 개념을 명확히 이해해야 할 필요가 있으며, 결과적으로 긍정적 또는 부정적 영향을 가져올 수 있다는 것을 시사하고 있다.

연구에서 확인된 조직몰입 개념을 간호 실무에 적용함으로써 변화하는 의료 환경 속에서 간호직에 대한 자부심과 소속해 있는 직장에 대한 신뢰와 애착심을 갖고 업무에 임하는 동시에 간호조직의 전체적인 생산성 증가 및 업무수행능력 향상으로 대상자에게 질 높은 간호서비스를 제공할 수 있을 것이다. 나아가 국내실정에 맞는 조직몰입에 대한 개념이 다시 조명되어야 할 것이며, 조직몰입의 개념을 명확히 규명하여 간호조직의 조직 몰입을 재평가 할 필요가 있다.

본 연구는 의료의 질과 양질의 서비스 제공, 업무의 효율성을 높이고, 효과적인 간호조직의 운영에 대한 간호조직의 유

효성을 평가하기 위한 것으로, 국내 정서와 의료 현장의 특성을 고려하여 간호 실무에서 경험하고 있는 조직몰입의 속성을 적용하여 타당도와 신뢰성이 높은 도구 개발 연구의 필요성을 제시하였다. 또한 조직몰입을 향상시킬 수 있는 체계적인 중재 프로그램 개발에 있어 고려해야 할 선행요인과 결과에 대한 이론적 근거를 제시함으로써 간호교육, 간호연구 및 간호실무 영역에 새로운 방향을 제시할 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 Walker와 Avant (2005)의 개념 분석 틀에 근거하여 간호조직에서의 조직몰입에 대한 속성을 확인하는 개념분석 연구이다. 조직몰입의 속성은 인정, 수용, 신뢰, 헌신, 애착심, 통제력의 6가지 속성을 갖는 것으로 확인하였다. 즉, 조직몰입은 개인적인 요인인 연령, 학력, 경력, 직위, 업무량과 조직의 요인인 인지된 조직의 지지, 임파워먼트, 직무만족, 공정한 보상, 업무 자율성, 조직 문화, 리더십으로 간호조직에서 인정, 수용, 신뢰, 헌신, 애착심, 통제력을 경험하고 조절함으로써 이직의도, 업무수행, 조직 시민 행동에 변화를 이끌어 낼 수 있을 것이다.

이상의 결과로 국내 의료 현장의 특성이 반영된 간호 실무에서 간호 관리자의 조직몰입에 대한 명확한 이해와 더불어 간호조직의 효율적인 관리뿐만 아니라 유효성을 평가하는데 새로운 측면을 확인하였다. 또한, 간호인력 확보를 위하여 간호조직 구성원의 직무만족, 조직문화 등의 변화를 유도하여 이직의도를 감소시킬 수 있도록 조직몰입과 관련된 중재 프로그램 개발에 대한 이론적 근거를 제시한 것에 의의가 있다고 본다. 본 연구에서 밝혀진 개념의 속성을 모두 포함하여 간호사를 위한 조직몰입을 평가할 수 있는 타당도와 신뢰성이 높은 도구 개발이 필요하고, 간호 실무에 맞게 조직몰입의 개념을 적절히 활용할 수 있도록 심도 있는 후속연구가 시행되어야 할 것이다.

References

Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology, 22*(5), 479-495.

Brickman, P., Sorrentino, R., & Wortman, C. B. (1987). *Commitment, conflict, and caring*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 17,* 336-354.

Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology, 53*, 39-52.

Coyle-Shapiro, J. A-M., & Morrow, P. C. (2006). Organizational and client commitment among contracted employees. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 416-431.

De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies, 48*(12), 1562-1569.

DONG-A (2001). *Dong-a's Prime English-Korean Dictionary* (3th ed). Seoul: Dong-A publishing company.

Fisher, R., Boyle, M. V., & Fulop, L. (2010). How gendered is organizational commitment? The case of academic faculty. *Journal of Organizational Analysis, 18*(3), 280-294.

Kim, J. C., & Moon, M. M. (2011). The impact of organizational career management practice on organizational commitment-Focusing the mediating role of internalization and self-efficacy. *Journal of tourism management research, 15*(2), 1-18.

Kim, J. K. (2007). A study relationships among conflict, job satisfaction and organizational commitment on general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*(4), 421-430.

Laschinger, H. K. S., Labatt, A., Finegan, J., & Wilk, P. (2011). Testing a multi-level model of staff nurse organizational commitment. *Journal of Healthcare Management, 56*(1), 81.

Lee, H. Y., & Kamarul, Z. B. A. (2008). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal, 30*(1), 53-86.

Lee, M. A. (2009). Effect of nurses` perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean academy of nursing administration, 15*(3), 434-443.

Lee, S. Y. (2007). The relationships of superior`s leadership to supervisory trust and organizational commitment of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*(2), 208-218.

Liou, S. R. (2008). An analysis of the concept of organizational

commitment. *Nursing Forum*. *43*(3).

Meyer, P. J., & Allen, J. N. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior,* 61, 20-52.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247.

Na, J. J. (2001). *A study on the organization commitment and turnover intention of nurses*. Graduate School of Business Administration Chosun University, Kwangjoo.

Nam, M. H., & Choi, S. H. (2011). The cognition level on patient safety and safe nursing activities according to nurse-patient ratios. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 17*(2), 138-149.

Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 17*(4), 391-401.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.

Pearson (ed.). (1983). *Longman Dictionary of American English*. New York: Longman Inc.

Sin, S. K., & Park, J. W. (2009). The effect of personnel rating between organization commitment through for organization type. *Industrial Management Review, 16*, 57-75.

Swannell, J. (Ed.). (1995) *The Oxford Modern English Dictionary*. New York: Oxford University Press Inc.

Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in taiwan. *Journal of Business Ethics, 80*, 565-581.

Tayyab, S. (2007). An empirical assessment of organizational commitment measures. *Pakistan Journal of Psychological Research, 22(*1), 1-21.

Walker, L. O., & Avant, K. C. (2005). *Strategies for theory construction in nursing (4th ed.)*. Norwalk, CT: Appleton & Lange.

Yasuhiro, O. (2005). Organizational commitment in the restructuring age: a comparison of british and japanese managers in manufacturing industries. *Asian Business & Management, 4*, 251-270.

Yom, Y. H. (2009). The effects of organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and health status among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(2), 216-224.

Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum*. *36*(2), 14-21.

Concept Analysis on the Organizational Commitment
: Focused on the Nursing Organizations

Choi, Yun Jeong[1] · Park, Young Im[2] · Jung, Gye Hyun[3]

1) Director, Nursing Department, Daejeon Hankook Hospital
2) Professor, Department Of Nursing, Daejeon University
3) Part-time Lecturer, Department of Nursing, Daejeon University

Purpose: The purpose of this study was to explore the clear concept of organizational commitment for effective nursing personnel management. **Method**: This study was conducted using Walker & Avant's conceptual analysis framework(2005). **Results**: Organizational commitment was identified with six attributes: acknowledgment, acceptance, trust, sacrifice, attachment, regulation. Antecedents of organizational commitment were personal characteristics, perceived organizational support, empowerment, fair compensation, job satisfaction, job autonomy, organizational culture, and leadership. Consequences of organizational commitment were turnover intention, job performance and organizational citizenship behavior. **Conclusion**: Organization commitment is a core concept for understanding the management of nursing personnel. Appropriate instruments to operationalize the concept of organizational commitment including six attributes need to be developed.

Key words : Nursing, Organization, Analysis

• *Address reprint requests to : Jung, Gye Hyun*
Department of Nursing, Daejeon University
Daejon Univ., Yongun-dong, Dong-gu, Daejeon, Korea 300-716
Tel: 82-42-280-2678 Fax: 82-42-280-2785 E-mail: j500178@dju.kr