

일 지역 간호대학생의 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입에 관한 연구

조호진¹, 이종율^{2*}

¹한국국제대학교 간호학과, ²진주보건대학교 간호학부

A Study on Self-Esteem, Nursing Professional Values and Organizational Commitment in a Diploma Nursing Students

Ho-Jin Cho¹, Jong-Yul Lee^{2*}

¹Department of Nursing, International University of Korea,

²Department of Nursing, Jinju Health College

요약 본 연구는 일 지역 간호대학생의 자아존중감, 전문직관 및 조직 몰입 간의 관계를 규명하기 위해 시도되었다. 자료수집은 2015년 5월 23일에서 27일 사이에 J시에서 간호대학생 287명을 대상으로 시도되었다. 자료에 대한 분석은 평균, 표준편차, t 검정, ANOVA, Scheffe's test, Pearson 상관 계수, 단계적 다중 회귀 분석을 WIN SPSS 17.0 프로그램을 이용하여 분석 하였다. 간호대학생들은 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입에 대해 5점 만점에 각각 4.07점, 3.93점 및 3.75점의 평균값으로 나타났으며, 간호대학생의 자아존중감은 전문직관, 조직몰입과 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였고, 전문직관과 조직몰입도 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였다. 자아존중감과 전문직관 두 측정변인은 간호대학생의 조직몰입에 대해 47.2 %의 설명력을 보였다. 이에 간호대학생의 자아존중감과 전문직관을 증진시키는 교육을 통해 긍정적인 조직몰입을 강화하는 것이 필요하다.

Abstract Purpose : This study was done to identify the relationship among Self-esteem, Nursing professional values, Organizational commitment in a diploma nursing students. Method : A descriptive research design was used in this study. The participants were 287 nursing students in J city who were surveyed between May 23 and May 27, 2015. The data were analyzed using SPSS WIN 17.0 Program, which determined frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffe's test, Pearson correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis. Result : The nursing students investigated a mean of 4.07 and 3.93 on self-esteem and Nursing professional values respectively. They attained a mean of 3.75 on organizational commitment. There were positive correlation between self-esteem, nursing professional values and organizational commitment for nursing students. Two factors explained 47.2% of organizational commitment of nursing students. Conclusion : It is necessary to enhance positive organizational commitment to improve Self-esteem and Nursing professional values in clinical practice of nursing students. Also,

Keywords : Descriptive Research Design, Nursing Students, Professional Self-Concept, Satisfaction in Clinical Practice, Self-Esteem

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 의료 환경은 다변화하는 사회적 추세와 함께 인
구 구조 및 질병양상의 변화, 국민의 권리 의식 향상으로
질적인 의료서비스제공이 요구되면서 의료분야에서는

*Corresponding Author : Jong-Yul. Lee(Jinju Health College)

Tel : +82-55-740-1811 email : ksgigold@naver.com

Received September 1, 2015

Revised October 5, 2015

Accepted December 4, 2015

Published December 31, 2015

고객중심의 관리 전략으로 환자 만족을 염두에 두지 않은 의료기관의 경쟁력은 있을 수 없게 되었다. 따라서 병원인력의 40% 이상을 차지하고 있고, 환자와의 최고 접점에 있는 간호인력 관리의 중요성이 부각되고 있으며, 간호인력 관리를 위한 지표들 중 주목받는 개념 중 하나가 조직몰입이다. 조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대해 자신을 동일시하고 일체감을 가지는 것으로서, 조직이 추구하는 가치에 대한 강한 신뢰와 수용을 나타내고 조직을 위한 노력과 함께, 조직구성원으로서 남아있으려는 의지를 말한다[10]. 대학생은 미래의 전문직업인으로서 나아가기 위한 전 단계로서 학부과정 동안 학과의 목표와 가치를 내면화하여 가지는 마음가짐에 의해 직업인으로서의 태도와 자세에 많은 영향을 주며, 특히 간호대학생은 전공교과목과 졸업 후 본인이 가지게 되는 전문직업인 간호사와의 관련성이 타 학과에 비해 매우 밀접하다. 아울러 간호대학생의 경우 예비간호사로서 임상실습을 통하여 다양한 간호현장을 경험함으로써 간호의 기본역할과 기술을 학습하고, 변화하는 사회요구에 부응하는 수행능력을 획득할 수 있도록 폭넓게 준비하는 과정을 배우게 된다[24]. 따라서 학부과정 동안에 본인의 소속 학과에 대한 몰입정도에 근거하여 향후 졸업 이후의 간호조직, 보건의료조직에 대한 몰입으로 이어지므로 매우 중요하다. 하지만 선행연구들에서는 간호사를 대상으로 조직몰입과 관련하는 요인으로 자기효능감과 전문직관을 보고한 연구[20]와 자아존중감과 사회적 지지를 보고한 연구[2]가 있으며, 조직만족도와 조직몰입의 상관관계를 분석한 연구는 있으나[11], 간호대학생들을 대상으로 조직몰입과 관련된 변인을 파악하는 연구는 미흡한 수준이다. 하지만 간호학생들은 임상실습을 통해 하나의 간호조직, 보건의료기관으로의 투입이라고 볼 때 현재 간호대학생 본인 소속의 학과 조직에 대한 몰입정도를 파악하고, 이의 영향요인을 탐색하는 것이 매우 중요하다.

현재 간호계의 여러 문제들 중 신규간호사가 임상에서 현실충격을 극복하지 못하고 전문직 사회화에 적응하지 못하는 경우가 증가함에 따라 참다운 간호상과 간호현상의 부재를 초래하기 때문에 간호교육을 통한 바람직한 간호전문직관을 발전시키는 것이 매우 중요하다[13, 16]. 간호전문직관은 전문직으로서 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 간호활동이나 그 직분에 대한 직업적인 견해[30]를 의미하는 것으로 학생들의 전문직관은 이론교육과 실습교육을 통한 전문적 교육을 받는

동안 형성되기 시작하여 교육을 받으면서 더욱 긍정적으로 변화된다[5, 15]. 긍정적인 간호전문직관은 간호사들이 의료현장의 다양한 전문인과 조화를 이루며 양질의 간호제공과 효율적인 간호업무를 수행할 수 있게 하고[16], 조직몰입과 관련이 있는 것으로 보고되었으며[6, 20], 조직몰입의 정도를 높이는 주요 인자로 보고되었다[4]. 그리고 전문대학 학생들을 대상으로 한 간호전문직관의 변화에 관한 연구에서는 3학년 때가 가장 높았고[15], 간호학생과 간호사의 간호전문직관의 차이에 관한 연구에서는 간호학생과 임상경력 5년 이상의 간호사 사이에서 유의한 차이가 없는 것으로 보고되었다[17]. 이런 선행연구들을 살펴본 바 간호대학생들의 간호전문직관과 조직몰입과의 관계에 대해 주목해야 할 필요가 있다.

자아존중감은 자신의 행동이 이상적 자아와 얼마나 일치하는지에 근거하여 얻어지는 자신의 가치에 대한 개인적 판단으로[25] 간호사를 대상으로 시행한 연구에서 강윤숙 등[12]은 자아존중감이 높을수록 조직몰입이 높아진다고 보고하였다. 그리고 최영진[2]은 병원간호사를 대상으로 조직몰입의 관련변인에 대한 분석연구에서 조직몰입의 주요 관련요인으로 자아존중감을 제시하였다. 또한 간호학생을 대상으로 시행한 권영미와 윤은자[16]의 연구에서는 자아존중감이 간호전문직관과 상관관계가 있음을 보고하였는데, 자아존중감이 높을수록 긍정적인 간호전문직관을 형성하고, 이는 조직의 가치, 목적과 목표에 대한 긍정적 믿음을 바탕으로 기꺼이 일하려는 의지 즉 조직몰입에 직접적 영향을 주는 것으로 나타났다.

이와 같이 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입은 서로 긍정적인 관련성을 가질 것으로 예측되지만 선행연구는 각 개념들 간의 단순 상관관계 연구가 대부분이었고, 특히 간호대학생들을 대상으로 시행된 연구는 찾아보기 힘든 실정이다.

따라서 본 연구는 간호대학생들의 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입의 관련성을 탐색하고, 조직몰입에 영향을 미치는 관련인자를 파악하며, 적절한 중재를 위한 교육, 훈련 및 관리프로그램 개발과 추후 병원에서의 효과적인 간호인력관리를 위한 기초자료를 제공하기 위하여 본 연구를 시도하였다.

1.2 연구목적

본 연구는 일 지역 간호대학생의 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입의 정도와 관련성을 파악하기 위해

자가보고식 설문지를 이용한 횡단적 조사연구이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- (1) 대상자의 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입을 파악한다.
- (2) 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입의 차이를 파악한다.
- (3) 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.
- (4) 조직몰입에 영향을 주는 관련인자를 파악한다.

1.3 용어정의

1.3.1 자아존중감

자신의 행동이 이상적 자아와 얼마나 일치하는지에 근거하여 얻어지는 자신의 가치에 대한 개인적 판단을 의미하며[[26], 본 연구에서는 Rosenberg[26]가 개발하고, 전병재[8]가 수정보완한 자아존중감 도구로 측정되어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다.

1.3.2 간호전문직관

전문직으로서 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 간호활동이나 그 직분에 대한 직업적인 견해를 의미하는 것으로[30], 본 연구에서는 윤은자, 등[31]이 개발한 간호전문직관 도구를 이시라[18]가 수정보완한 간호전문직관 측정도구로 측정되어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다.

1.3.3 조직몰입

본인이 소속되어 있는 조직의 목표와 가치추구에 대한 강한 긍정적 믿음에 기초하여 그 조직의 구성원으로 남아 있으려 하는 의지를 의미하는 것으로[21], Mowday 등[21]이 개발한 조직몰입 도구를 박지원[23]이 수정 보완한 조직몰입 측정도구로 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 임상실습만족도가 높음을 의미한다.

1.4 연구의 제한점

본 연구는 대상자 표집 시 임의표본추출 하였으므로 연구결과를 일반화시키는데 신중할 필요가 있다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호대학생의 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입의 관련성을 파악하고, 이들 변수의 관계를 파악하는 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 J시에 소재한 1개 3년제 간호과에 재학 중인 학생들로 한 학기 이상의 임상실습을 경험한 학생을 대상으로 자발적으로 연구 참여에 동의한 306명을 편의 추출하였다. 본 연구의 표본크기는 G*power 3.10 program을 이용하여 유의수준(α) 0.05, 검정력($1-\beta$) 0.80, 효과의 크기(f^2)를 0.05로 두어 산출한 결과 본 연구의 목적에 부합하는 적정 표본크기는 193명이 산출되어 최소 표본수를 충분히 충족하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 이용하였으며, 설문지의 구성은 일반적 특성 6문항, 조직몰입 15문항, 간호전문직관 26문항, 자아존중감 9문항으로 총 65문항으로 구성되어 있다.

2.3.1 자아존중감

Rosenberg[26]가 개발하고, 전병재[8]가 수정보완한 자아존중감 도구를 간호학과 교수 1인의 자문을 받은 후 연구자가 수정 보완하여 사용하였다. 본 도구는 총 9문항으로 구성되어 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미하며, 9개 문항 중 4개 문항은 부정문항으로 역산하였다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었고, Jeon (1974)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$ 였으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2.3.2 간호전문직관

윤은자 등[2005]이 개발한 간호전문직관 도구를 이시라[18]가 간호학생이 이해하기 어렵거나 경험이 없어 도구의 내용과 다르게 해석할 수 있는 세 개의 문항을 제외하여 수정 보완한 것을 사용하였다. 본 도구는 총 26문항으로 구성되었으며, 5개의 하위영역으로 나뉘어졌

Table 1. General characteristics of subjects (N=287)

Characteristics	Categories	Frequency	Percentage	Mean±SD
Sex	Male	29	10.1	
	Female	258	89.9	
Age(yr)	19~20	91	31.7	21.89±2.81
	21~22	132	46.0	
	More than 23	64	23.1	
Economic status	Upper	3	1.0	
	Upper-Moderate	124	43.2	
	Moderate-Low	141	49.1	
	Low	19	6.6	
Health status	Good	176	61.3	
	Moderate	102	35.5	
	Poor	9	3.1	
Interpersonal relationship	Good	170	59.2	
	Moderate	112	39.0	
	Poor	5	1.7	
Satisfaction with nursing as a major	Satisfied	173	60.3	
	Moderate	108	37.6	
	Dissatisfied	6	2.1	
Satisfaction in clinical practice	Satisfied	153	53.3	
	Moderate	121	42.2	
	Dissatisfied	13	4.5	
Total		287	100.0	

다. 즉 ‘전문직 자아개념’ 9문항, ‘사회적 인식’ 8문항, ‘간호의 전문성’ 5문항, ‘간호 실무역할’ 2문항, ‘간호의 독자성’ 2문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 점수를 부여하였으며, 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 이시라[18]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2.3.3 조직몰입

Mowday 등[21]이 개발한 조직몰입 도구를 박지원 [23]이 수정 보완한 연구대상자에 적절하도록 문구를 수정 보완하여 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 구성되었으며, 3개의 하위영역으로 나뉘어졌다. 즉 동일시 6문항, 애착 6문항, 소속욕구 3문항으로 3개 영역 총 15문항으로 구성되었으며, 15개 문항 중 6개 문항은 부정 문항으로 역산하였다. 5점 Likert척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 점수를 부여하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었고, 박지원[23]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2.4 자료수집방법

자료 수집은 J시에 소재한 1개 3년제 간호학과에 재학 중인 학생들을 대상으로 2015년 3월 23일부터 3월 27일까지로 자가 보고식 설문지를 사용하였다. 본 연구자가 해당대학 행정실을 방문하여, 연구목적과 취지를 충분히 설명하고 동의를 얻은 후 해당대학의 도움을 받아 해당학생을 대상으로 연구목적과 질문지 작성법을 설명한 후 동의한 학생들에게 서면동의서를 받아 실시하였다. 서면동의서를 작성한 학생들에게 설문지를 일괄배부하고 무기명으로 자가 기록한 후 회수하였다. 설문지 작성 중 언제라도 철회할 수 있음을 설명하고, 연구목적으로만 사용할 것을 약속하였다. 설문지는 총 306부를 배부하여 100% 회수하였으나, 이들 중 응답이 불충분하여 분석에 적절치 않은 설문지 19부를 제외한 287부를 자료 분석에 이용하였다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 17.0 Program을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균으로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입도는 t-test와 ANOVA로 분석

하였으며, 사후검정은 Sheffe's test를 실시하였다.

- 3) 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입의 상관관계 비교는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 조직몰입에 영향을 주는 관련인자는 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 Table 1과 같다. 연구대상자 총 287명 중 258명이 여학생으로서 89.9%를 차지하였고, 평균연령은 21.89±2.81세였으며, 21~22세가 전체 중 132명(46.0%)으로 가장 많았다. 경제 상태는 중하 141명(49.1%), 중상 124명(43.2%)으로 대부분을 차지하였다. 건강상태는 '좋은 편' 176명(61.3%), '보통' 102명(35.5%)으로 대부분을 차지하였으며, 대인관계는 '좋은 편' 170명(59.2%)으로 가장 많

았고, '보통' 112명(39.0%), '나쁜 편' 5명(1.7%) 순으로 나타났다. 전공만족도는 '만족' 173명(53.3%)으로 가장 많았고, '보통' 108명(37.7%), '불만족' 6명(2.1%)의 순으로 나타났다. 실습만족도는 '만족' 153명(53.5%)으로 가장 많았고 '보통' 121명(42.2%), '불만족' 13명(4.5%)의 순이었다.

3.2 연구대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입

일반적 특성에 따른 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입 차이를 비교분석한 결과는 Table 2와 같다. 자아존중감은 건강상태(F=5.152, p=.006), 대인관계(F=23.696, p=.000), 전공만족도(F=28.193, p=.000), 실습만족도(F=10.387, p=.000)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe test로 사후 검정한 결과를 살펴보면 건강상태는 좋은 편(4.14±0.63)이 보통(3.94±0.64)보다, 대인관계는 좋은 편(4.27±0.57)이 보통(3.77±0.62)보다, 전공만족도는 만족(4.29±0.60)이 보통(3.76±0.59), 불만족(3.65±0.40)보다 그리고 실습만족도에서는 만족(4.23±0.58)이 보통(3.91±0.66), 불만족(3.74±0.87)보다

Table 2. Differences in self-esteem, nursing professional values and organizational commitment by general characteristics of subjects (N=287)

Characteristics	Categories	Self-esteem			Nursing professional values			Organizational commitment		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Sex	Male	4.08±0.80	.001	.979	4.01±0.57	.704	.402	3.86±0.79	1.043	.308
	Female	4.07±0.63			3.91±0.53			3.74±0.53		
Age(yr)	19~20	4.12±0.64	.347	.707	3.99±0.50	.848	.429	3.83±0.55	1.608	.202
	21~22	4.06±0.62			3.89±0.54			3.69±0.49		
	More than 23	4.03±0.72			3.92±0.55			3.77±0.69		
Economic status	Upper	4.19±0.32			3.79±0.62			3.58±0.52		
	Upper	4.12±0.59	.649	.584	3.93±0.54	.185	.906	3.77±0.54	.290	.833
	-Moderate									
	Moderate	4.05±0.69			3.92±0.50			3.73±0.57		
	-Low									
Health status	Low	3.91±0.78			3.99±0.65			3.81±0.70		
	Good ^a	4.17±0.63	5.152	.006*	4.00±0.53	3.721	.025*	3.83±0.54	5.857	.003*
	Moderate ^b	3.94±0.64		(a>b)	3.82±0.50		(a>b)	3.65±0.58		(a>b)
	Poor	3.78±0.81			3.88±0.70			3.37±0.60		
Interpersonal relationship	Good ^a	4.27±0.57	23.696	.000*	4.04±0.53	9.030	.000*	3.88±0.53	10.543	.000*
	Moderate ^b	3.77±0.62		(a>b)	3.77±0.50		(a>b)	3.57±0.57		(a>b)
	Poor	4.04±1.20			3.87±0.38			3.73±0.47		
Satisfaction with nursing as a major	Satisfied ^d	4.29±0.60	28.193	.000*	4.09±0.49	23.856	.000*	3.91±0.56	20.546	.000*
	Moderate ^b	3.76(0.59)		(a>b,c)	3.68(0.48)		(a>b)	3.49(0.48)		(a>b)
	Dissatisfied ^c	3.65(0.40)			3.78(0.62)			3.76(0.54)		
Satisfaction in clinical practice	Satisfied ^d	4.23(0.58)	10.387	.000*	4.09(0.49)	21.098	.000*	3.93(0.53)	19.213	.000*
	Moderate ^b	3.91(0.66)		(a>b,c)	3.79(0.51)		(a>b,c)	3.57(0.53)		(a>b,c)
	Dissatisfied ^c	3.74(0.87)			3.36(0.54)			3.32(0.57)		

* Scheffe's test , p<0.05

Table 3. Self-esteem, nursing professional value and organizational commitment of nursing students (N=287)

Categories	Sub-items	Mean±SD	Actual range
Self-esteem		4.07±0.65	2.00~5.00
Nursing professional value	Self-concept of the profession	4.00±0.57	2.11~5.00
	Social awareness	3.74±0.62	1.88~5.00
	Professionalism of nursing	4.05±0.58	2.40~5.00
	The role of nursing service	3.97±0.64	2.00~5.00
	Originality of nursing	3.97±0.64	2.00~5.00
	Total	3.93±0.53	1.88~5.00
Organizational commitment	Identification	3.78±0.58	2.00~5.00
	Attachment	3.73±0.60	2.00~5.00
	Continuance	3.76±0.64	2.00~5.00
	Total	3.75±0.56	2.00~5.00

자아존중감이 높았다. 간호전문직관은 건강상태 (F=3.721, p=.025), 대인관계(F=9.030, p=.000), 전공만족도(F=23.856, p=.000), 실습만족도(F=21.098, p=.000)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정한 결과를 살펴보면 건강상태는 좋은 편(4.00±0.53)이 보통(3.82±0.50)보다, 대인관계는 좋은 편(4.04±0.53)이 보통(3.77±0.50)보다, 전공만족도가 만족(4.09±0.49)이 보통(3.68±0.48)보다 그리고 실습만족도에서는 만족(4.09±0.49)이 보통(3.79±0.51), 불만족(3.36±0.54)보다 간호전문직관이 높았다. 조직몰입도는 건강상태 (F=5.857, p=.003), 대인관계(F=10.543, p=.000), 전공만족도(F=20.546, p=.000), 실습만족도(F=19.213, p=.000)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정한 결과를 살펴보면 건강상태는 좋은 편(3.83±0.54)이 보통(3.65±0.58)보다, 대인관계는 좋은 편(3.88±0.53)이 보통(3.37±0.57)보다 그리고 전공만족도는 만족(3.91±0.56)이 보통(3.49±0.48)보다, 실습만족도에서는 만족(3.93±0.53)이 보통(3.57±0.53), 불만족(3.32±0.57)보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 하지만 성별, 연령, 경제 상태에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

3.3 연구대상자의 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입도

대상자의 자아존중감, 간호전문직관, 조직몰입도는

Table 3과 같다. 자아존중감은 5점 만점에 전체평균 4.07±0.65점으로, 간호전문직관은 5점 만점에 전체평균 3.93±0.53점으로 나타났으며, 하위영역의 평균을 살펴보면 ‘간호의 전문성’이 4.05±0.58점으로 가장 높게 나타났고, ‘전문직 자아개념’ 4.00±0.57점, ‘간호실무역할’과 ‘간호의 독자성’ 3.97±0.64점, ‘사회적 인식’ 3.74±0.62점의 순으로 나타났다. 조직몰입은 5점 만점에 전체평균 3.75±0.56점으로 나타났으며, 하위영역의 평균을 살펴보면 ‘동일시’가 3.78±0.58점으로 가장 높았고, ‘소속욕구’ 3.76±0.64점, ‘애착’ 3.73±0.60점 순으로 나타났다.

3.4 자아존중감, 전문직관 및 조직몰입 간의 관계

대상자의 자아존중감, 전문직관 및 조직몰입 간의 상관관계 비교는 Table 4와 같다. 자아존중감은 전문직관 (r=.491, p<.01), 조직몰입(r=.516, p<.01)과 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였으며, 전문직관과 조직몰입 (r=.653, p<.01)도 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였다.

3.5 조직몰입에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 조직몰입의 주요예측요인을 파악하기 위하여 연속변수로 측정된 자아존중감, 간호전문직관을 투입하고, 일반적 특성 중 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 나타난 건강상태, 대인관계, 전공만족, 임상실습만

Table 4. Relationships among Self-esteem, Nursing professional values and Organizational commitment

(N=287)

	Self-esteem	Nursing professional values	Organizational commitment
Self-esteem	1		
Nursing professional values	.491(<.01)	1	
Organizational commitment	.516(<.01)	.653(<.01)	1

Table 5. Factors influencing organizational commitment

(N=287)

Predictors	B	SE	β	t	p	Adj R ²	F	p	Dubin-watson	VIF
	.643	.195		3.289	.001	.472	129.064	.000	1.829	
Nursing professionalism	.560	.052	.526	10.675	.000					1.325
Self-esteem	.224	.043	.257	5.213	.000					1.321

Adj R²=Adjusted R Square

족정도는 비연속변수로서 더미변수 처리하여 다중회귀 분석을 한 결과는 Table 5와 같다. 다중회귀분석 결과 회귀모형 적합도 F값은 129.064로 통계적으로 유의하게 나타났으며(p=.000), Durbin-Watson 통계량이 1.829로 자기 상관성에 문제가 없었고, 부산팽창지수(VFI)도 1.321에서 1.325로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 측정변인들의 조직몰입에 대한 설명력은 47.2%로 나타났으며, 구체적인 변인을 살펴보면 간호전문직관, 자아존중감이 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상대적 영향력은 간호전문직관($\beta=.526$, $p=.000$), 자아존중감($\beta=.257$, $p=.000$) 순으로, 이 중에서 간호전문직관이 대상자의 조직몰입에 가장 큰 예측변인이 확인되었다.

4. 논의

본 연구는 간호대학생의 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입도 간의 관련성을 파악하고, 조직몰입에 영향을 주는 요인을 파악하고자 시도되었다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감을 살펴보면 건강상태와 대인관계가 좋은 편, 전공만족도와 실습만족도가 만족이라고 응답한 간호대학생들이 해당 항목에 대하여 보통, 불만족이라고 응답한 학생들에 비하여 자아존중감이 통계적으로 유의하게 높게 나타났는데, 이는 김순희 등[14]의 연구에서 임상실습을 경험한 대학생들의 경제적 수준, 성별, 건강상태, 간호학에 대한 만족도에 따라 자아존중감이 유의하게 차이를 보인 결과 및 오세영과 박선남[22]의 연구에서 전공만족도가 높을수록 대인관계가 좋을수록 자아존중감이 높게 나타난 결과와 유사하였다. 그리고 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관을 살펴보면 건강상태와 대인관계가 좋은 편, 전공만족도와 실습만족도가 만족이라고 응답한 간호대학생들이 해당 항목에 대하여 보통이라고 응답한 학생들에 비하여 간호전문직관이 통계적으로 유의하게 높게

나타났는데. 이는 성미혜[28]의 연구에서 학년, 대학생 활만족, 간호학에 대한 만족, 대인관계, 건강상태, 학점 및 간호학선택 동기에 따라 간호대학생의 전문직 자아개념이 통계적으로 유의하게 차이를 나타낸 결과와 유사하였다.

대학생 시기는 대인관계의 대상도 점차 확대되어 많은 대상들과 관계를 맺어 갈 수 있고, 이러한 상호작용이 개인에게 미치는 영향도 다양하며, 인간의 자아와 정체감 형성을 도와 완성된 인간으로 발달할 수 있게 한다 [29]. 그래서 자신을 개발하는 중요한 시기인 대학생활에서 원만한 대인관계를 형성할 수 있도록 교육과정 중 의사소통술 혹은 대인관계 관련 교과목을 개설하여 실무와 관련된 의사소통을 교육시키고 있는데, 이와 아울러 폭넓은 인간관계의 중요성에 대한 교육이 필요할 것으로 생각된다. 그리고 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입정도를 살펴보면 건강상태와 대인관계가 좋은 편이라고 응답한 대상자들이 보통이라고 응답한 대상자들에 비하여 유의하게 평균이 높았으며, 전공만족도와 실습만족도가 만족이라고 응답한 간호대학생들이 해당 항목에 대하여 보통 또는 불만족이라고 응답한 학생들에 비하여 조직몰입정도가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 조직몰입은 본인이 소속된 조직의 목표와 가치추구에 긍정적인 믿음에 기초하는 것으로, 간호직에 대한 긍정적인 생각들을 근거로 성취가능하다. 즉 간호직에 대한 긍정적인 생각은 다양한 전문인과 조화를 이루며 양질의 간호 제공과 효율적인 간호업무를 수행할 수 있게 하고[16], 조직몰입과 관련이 있는 것으로 보고되었다[6, 20]. 본 연구결과 간호학생들의 전공과 실습에 대한 만족도가 높은 군이 보통이나 불만족 군보다 조직몰입정도가 높은 것으로 나타났다.

본 연구에서 간호대학생의 자아존중감은 5점 만점에 전체평균 4.07점으로 나타났는데, 이는 동일한 도구를 사용하여 간호대학생을 대상으로 자아존중감을 측정한 정미현과 신미아[9]의 연구 2.89점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 강윤숙 등[12]의 연구결과 3.76점보다도 높

게 나타났다. 자아존중감은 개인이 자신에게 내리는 평가를 의미하며 개인의 행동과 적응을 결정하는 핵심적 요인으로[1], 이러한 결과는 임상에서 실제적으로 간호서비스를 시행하고 있는 간호사 보다 실제 간호서비스를 시행하고 있지 않은 간호대학생의 경우 간호전문직에 대한 느낌과 견해가 보다 긍정적이며 기대수준을 높게 갖고 있어 자신의 가치를 높게 평가한 것으로 사료된다. 따라서 간호학생이 간호사가 되었을 때도 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 자아존중감을 유지, 증진할 수 있는 간호교육프로그램이 개발 및 적용될 필요가 있다.

간호전문직관은 5점 만점에 전체평균 3.93점으로 고영지와 김인경[13]의 연구에서 3.67점, 권영미와 윤은자[16]의 연구에서 3.60점으로 나타난 결과보다 높게 나타났다. 동일한 도구를 사용한 이시라[18]의 남학생들을 대상으로 한 연구에서 3.63점으로 나타난 결과보다 높게 나타났는데, 본 연구는 남녀 대학생 모두를 대상으로 실시된 연구에 의한 차이로 생각되며, 하위영역들 중 간호의 전문성이 가장 높게 보고한 것과 일치하였다. 이는 간호학생들이 간호의 전문적 특성을 깊이 이해하고 있고, 현재의 간호를 일반 직업군보다 엄격한 전문성을 요하는 전문직으로 인식하고 있기 때문이라 사료된다. 아울러 확고한 간호정체성은 간호사로서의 역할변화에 좀 더 유연성을 가질 수 있다고 보고하였는데[3, 16], 간호학생들이 올바른 간호전문직관을 형성하고, 간호사로서 자질을 갖추어 임상현장에서 잘 적응할 수 있는 체계적 지도가 필요하다고 생각된다.

조직몰입도는 5점 만점에 3.75점으로 나타났는데 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 강경화 등[11]의 연구 3.21점, 신규간호사를 대상으로 시행한 한상숙 등[7]의 연구 3.27점으로 보고된 것 보다 높게 나타났다. 이는 임상간호사들의 업무환경에 대한 적응과 조직문화에 의한 스트레스가 많음을 간접적으로 보여주는 것이며, 간호학생의 경우 간호이론과 임상실습을 통해 형성된 간호전문직에 대한 개념을 토대로 현재 소속된 간호과에 대한 조직몰입도가 높게 나타난 것으로 사료된다. 조직몰입과 관련한 하위영역들을 살펴보면 동일시가 3.78점으로 가장 높게 나타났고, 소속욕구 3.76점, 애착 3.73점 순으로 나타났는데, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 강경화 등[11]의 연구에서 소속욕구가 3.25점으로 가장 높고, 애착 3.21점, 동일시 3.19점으로 보고되어 본 연구결과와 상이하였다. 조직몰입은 조직과의 일체감.

조직에 대한 긍정적 평가, 같은 조직이 지향하는 가치와 의 일치성을 추구하는 차원의 변수를 의미하며, 이의 하위영역으로서 동일시는 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 희생 의사이고, 소속욕구는 조직의 구성원으로 남고자 하는 욕구를 말하며, 애착은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰를 말한다[21] 임상간호사에 비해 간호대학생의 조직몰입이 높게 나타나고, 특히 하위영역들 중 동일시가 더 높게 나타나는 것은 임상간호사와 다른 간호학생의 신분적인 특성에 기인한 것으로 사료된다. 즉 임상간호사의 경우 병원의 조직구성원으로서 조직이 지향하는 목표와 가치에 대한 신뢰를 의미하는 애착이나 소속욕구와 관련된 개념이 더 높게 인식되고 있고, 임상실습을 하고 있는 간호학생의 경우 본인 소속의 간호과 조직, 그리고 자아실현을 통한 예비간호사로서의 간호과의 목표달성과 성장발전이 학생 개인의 목표달성과 성공발전과 부합된다고 인식하는 동일시 점수가 높은 결과라고 생각된다. 따라서 간호사가 되기 위한 필수 교육과정인 간호지식 및 임상실습을 통하여 간호대학생의 조직몰입을 높일 수 있는 더 많은 요인들을 분석 연구할 필요가 있고, 이는 간호사가 되었을 때도 조직몰입의 정도에 유의한 연계성을 가질 것으로 생각된다.

본 연구에서 자아존중감과 간호전문직관, 조직몰입 간에는 통계적으로 유의한 순 상관관계가 있었다. 자아존중감과 간호전문직관은 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였는데, 이는 간호대학생을 대상으로 실시된 권영미와 윤은자[16]의 연구결과와 유사하였는데, 본 연구결과를 통해 간호학생의 경우 임상간호사에 비해 자신에 대한 자아존중감이 높을수록 전문직으로서의 간호직에 대한 긍정적 가치관이 더욱 높은 것을 의미하는데, 이는 성미혜[28]의 연구에서도 지지되었다.

자아존중감과 조직몰입에서 통계적으로 유의한 순 상관관계를 나타냈는데, 이는 최영진[2]의 연구에서 3차 의료기관에서 근무하는 간호사가 지각하는 자아존중감과 조직몰입과 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였다고 보고하여 본 연구결과를 지지하였고, 류선영[27]의 연구에서 항공사 승무원을 대상으로 자아존중감과 조직몰입이 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였다는 결과와 유사하였다. 이처럼 다양한 대상자에 대한 연구에서 자아존중감이 조직몰입을 높일 수 있는 방안임을 확인하였고, 자아존중감 강화는 간호대학생들의 생활전반의 만족뿐만 아니라 임상실습의 만족도를 높여 조직몰입을 향

상시켜줄 수 있는 긍정적인 결과를 가져올 것으로 생각된다. 간호전문직관과 조직몰입의 관계에서도 통계적으로 유의한 순 상관관계를 나타냈는데, 간호사를 대상으로 시행한 한상숙 등[7]의 연구에서 간호전문직관과 조직몰입이 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였고, 문영숙과 한수정[20]의 연구결과도 본 연구결과를 지지하였다.

간호대학생의 조직몰입에 영향을 미치는 관련인자를 분석한 결과 자아존중감, 간호전문직관 모두 영향을 미치는 것으로 나타났고, 그 중 간호전문직관이 가장 높은 설명력을 나타내었다. 이는 간호대학생의 이론교육과 임상실습을 통한 교과과정영역 뿐만 아니라 지역사회 봉사활동 등의 교과외 활동들을 통해 확고한 간호전문직관을 확립하는 것이 조직몰입에 기여하는 주요 요인임을 확인할 수 있었는데, 간호사를 대상으로 한 문영숙과 한수정[20]의 연구 역시 전문직관이 조직몰입에 효과를 주는 변수로 확인되어 본 연구결과를 지지하였다. 그리고 자아존중감과 조직몰입[2, 27], 간호전문직관과 조직몰입[4, 6, 20], 자아존중감과 간호전문직관[16, 28]의 연구결과들을 통하여 볼 때 본 연구결과와 유사하였다.

신규간호사의 낮은 조직몰입 또한 이직의도에 영향을 줌으로써[7] 개인뿐만 아니라 간호조직에도 많은 영향을 주어 신규간호사 및 경력간호사의 중간탈락 및 이직으로 인한 막대한 비용손실을 초래되는 것이 큰 사회적 문제이다. 이를 보완하기 위하여 간호학생들의 임상실습을 통해 국민의 건강수호자로서 병원조직의 목적과 목표에 대한 긍정적 믿음에 기초한 조직몰입을 자각하는 것이 매우 중요하다. 이러한 활동은 간호대학생이 졸업 후 신규간호사 생활을 시작할 때 조직몰입을 유지, 향상시켜 이직의도를 줄일 수 있을 것이며, 간호교육자들은 간호대학생들의 재학시절 조직몰입에 영향을 주는 요인에 대한 특성화된 교육과 지도가 이루어지도록 해야 할 것이다.

본 연구결과를 종합하여 볼 때, 간호대학생의 높은 자아존중감과 간호전문직관 및 조직몰입은 유의한 관련성을 갖고 있다는 것을 확인하였고, 간호대학생의 자아존중감과 간호전문직관이 조직몰입을 향상시키는 요인임을 제시한 것에 의의가 있을 것이다. 아울러 본 연구결과를 통해 도출된 조직몰입과 관련된 각 영향요인들에 대한 후후 분석과 함께 대학교육과정에 적극적인 반영이 필요함을 확인할 수 있었다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호대학생의 자아존중감, 간호전문직관 및 조직몰입의 정도를 조사하고, 이들 간의 상관관계를 규명함은 물론 조직몰입에 영향을 미치는 요인들을 확인함으로써 이를 위한 중재와 추후 효과적인 간호인력관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다. 연구대상 및 자료 수집은 경남지역 소재 일개대학에서 한 학기 이상의 임상실습을 경험한 대학생 287명의 자료를 분석하였고, 본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성 중 자아존중감, 전문직관 및 조직몰입에 유의한 차이를 보인 것은 건강상태, 대인관계, 전공만족 및 실습만족이 해당되었다.

둘째, 간호대학생의 자아존중감은 5점 만점에 전체평균 4.07점, 간호전문직관은 5점 만점에 전체평균 3.93점으로 세부하위영역 중 ‘간호의 전문성’이 가장 높게 나타났고, 다음은 ‘전문직 자아개념’, ‘간호실무역할’과 ‘간호의 독자성’, ‘사회적 인식’ 순으로 나타났다. 조직몰입의 전체평균은 3.75점으로 세부하위영역 중 ‘동일시’가 가장 높았고, 다음은 ‘소속욕구’, ‘애착’의 순으로 나타났다.

셋째, 간호대학생의 자아존중감은 전문직관($r=.491$, $p<.01$), 조직몰입($r=.516$, $p<.01$)과 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였고, 전문직관과 조직몰입($r=.653$, $p<.01$)도 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였다.

넷째, 조직몰입에 대한 측정변인들의 설명력은 47.2%였다. 분석결과 간호전문직관과 자아존중감이 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상대적 영향력은 간호전문직관($\beta=.526$)이 가장 예측력이 높았으며, 다음으로 자아존중감($\beta=.257$)이 해당됨을 확인할 수 있었다.

이상의 결과를 통해, 간호대학생의 자아존중감은 중상 수준으로 긍정적이며, 전문직관과 조직몰입과는 순상관관계가 있는 것으로 나타났다. 아울러 간호대학생의 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 전문직관이었으며, 자아존중감 역시 영향을 주는 요인임을 알 수 있었다. 따라서 간호대학생들의 자아존중감 및 전문직관 향상을 위한 교과 내외의 프로그램 개발이 필요하다. 그리고 임상간호사 뿐만 아니라 간호학생 역시 간호학생연합체 및 간호동아리 활동 등에 능동적 참여와 적극적 활동이 동반되어야 할 것이다. 저자의 학생지도에 의한 경

험 역시 이러한 간호전문직에 대한 긍정적인 이미지가 임상실습에 중요한 영향요인임을 확인할 수 있었으며, 간호대학생들은 이러한 활동들이 향후 졸업 이후에 전문 간호사로서 소속 조직에 대한 사명감과 조직몰입을 향상시키는 활동으로 이어지는 중요한 요인임을 확인할 수 있었다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호대학생의 조직몰입을 향상시키기 위하여 자아존중감을 향상시키고, 높은 간호전문직관을 확립할 수 있는 적극적인 중재프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

둘째, 본 연구에 참여한 대상자들의 조직몰입정도가 졸업 후 추후 정규간호사가 되었을 때의 조직몰입도 변화추이에 대하여 종단적 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구는 일개 대학 간호대학생을 대상으로 시행하였기에 일반화에 제한점이 있으며, 대상자를 확대한 반복연구가 필요하고, 간호대학생의 조직몰입을 향상시키기 위한 관련인자들을 탐색하기 위한 추후연구가 필요하다.

References

- [1] An, K. S., The relationship among family cohesion, family adaptability and self-esteem perceived by university students. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae. 2006.
- [2] Choi, Y. J., A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses. Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul. 2009.
- [3] Cook, T. H., Gilmer, M. J., & Bess, C. J., Beginning students' definitions of nursing: An inductive framework of professional identity. *Journal Nursing Education*, 42(7), pp. 311-317. 2003.
- [4] Hallin, K., & Danielson, E., Registered nurses' perceptions of their work and professional development. *Journal of Advanced Nursing*, 61(1), pp. 62-70. 2008.
- [5] Ham, Y. S., Kim, H. S., Cho, I. S., & Lim, J. Y., Affecting factors of nursing professionalism perceived by senior nursing students. *Journal of Korean Academy Society Nursing Education*, 17(3), pp. 536-544. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.3.536>
- [6] Han, S. S., Kim, M. H., & Yun, E. K., Factors affecting nursing professionalism. *Journal of Korean Academy Society Nursing Education*, 14(1), pp. 73-79. 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.1.073>
- [7] Han, S. S., Sohn, I. S., & Kim, N. E., New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal Korean Academy Nursing*. 39(6), pp. 878-887. 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- [8] Jeon, B. J., Self-esteem: a test of it's measureability. *Yonsei Graduate School*, 11, pp. 107-130. 1974.
- [9] Jeong, M. H., & Shin, M. A., The relationship between self-esteem and satisfaction in major of nursing students. *Journal of Korean Academy Society Nursing Education*, 12(2), pp. 170-177. 2006.
- [10] Jeong, H. W., (An) Empirical study on the effect of emotional intelligence on organizational effectiveness, Unpublished doctoral dissertation, Pusan National University, Pusan. 2007.
- [11] Kang, K. H., Han, Y. H., & Kang, S. J., Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(1), pp. 13-22. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.1.13>
- [12] Kang, Y. S., Choi, Y. J., Park, D. L., & Kim, I. J., A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), pp. 143-151. 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.143>
- [13] Ko, Y. J., & Kim, I. K., The relationship between professional nursing values and career preparation behaviors of nursing students. *Journal of Korean Academy Society Nursing Education*, 17(1), pp. 62-71. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.1.062>
- [14] Kim, H. S., Kim, D. H., & Son, H. M., Comparison of attitudes of nursing students toward death, self-esteem and life satisfaction according to clinical experience. *Korean Journal of Hospice and Palliative Care*, 14(3), pp. 144-151. 2011.
- [15] Kim, Y. R., A study on the change of the views on nursing profession of the nursing college students. *Journal of Fundamentals Nursing*, 2(2), pp. 169-181. 1995.
- [16] Kwon, Y. M., & Yeun, E. J., A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), pp. 285-292. 2007.
- [17] Leduc, K., & Kotzer, A. M., Bridging the gap: a comparison of the professional nursing values of students, new graduates, and seasoned professionals. *Nursing Education Research*, 30(5), pp. 279-284. 2009.
- [18] Lee, S. R., Nurse image, satisfaction of major effect on nursing professionalism of male students in nursing. Unpublished master's thesis, Ajou University. Suwon. 2010.
- [19] Moon, S. J., & Han, S. S., A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal Korean Academy Nursing*. 41(5), pp. 633-641. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
- [20] Moon, Y. S., & Han, S. J., Impact of self-efficacy and nursing professionalism on organizational commitment in nurses. *Journal of Korean Academy Society Nursing Education*, 17(1), pp. 72-79. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.1.072>
- [21] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers R. M., The measurement of organizational commitment. *Journal of*

Vocational Behavior, Vol, 14, pp. 224-247. 1979.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- [22] Oh, S. Y., & Park, S. N., The changes of self-esteem and leadership during two years in nursing students. Journal of Korean Academy Society Nursing Education, 16(2), pp. 186-193. 2010.
- [23] Park, J. W., A study of organizational commitment and burnout of clinical nurse. Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul. 2002.
- [24] Park, M. A., Self-leadership, stress on clinical practice, and stress coping styles in nursing students. Unpublished master's thesis, Kyung Pook National University, Kyung Pook. 2009.
- [25] Rosenberg, M., The association between self-esteem and anxiety. Journal of Psychiatric Research. 1. pp. 135-152. 1962.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0022-3956\(62\)90004-3](http://dx.doi.org/10.1016/0022-3956(62)90004-3)
- [26] Rosenberg, M., Society and the adolescent self image. Princeton, N. : Princeton University Press. 1965.
- [27] Ryu, S. Y., The effect of flight attendant's job characteristics on organizational commitment and turnover intention : effect of self-esteem management. Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul. 2012.
- [28] Sung, M. H., Factors influencing the professional self-concept among nursing students. Journal of East-West Nursing Research, 18(1), pp. 18-24. 2012.
- [29] Swensen, C. H., Introduction to interpersonal relation. Glenview Foremam & Co. Weis, D., & Schank, M. J. (1997). Toward building an international consensus in professional values. Nurse Education Today, 17, pp. 366-369. 1973.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0260-6917\(97\)80096-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0260-6917(97)80096-2)
- [30] Weis, D., & Schank, M. J., Toward building an international consensus in professional values. Nurse Education Today, 17, pp. 366-369. 1997.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0260-6917\(97\)80096-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0260-6917(97)80096-2)
- [31] Yeun, E. J., Kwon, Y. M., Ahn, O. H., Development of a nursing professional values scale. Journal Korean Academy Nursing. 35(6), pp. 1091-1100. 2005.

이 종 율(Jong-Yul, Lee)

[정회원]



- 2003년 2월 : 인제대학교 간호학과(간호학석사)
- 2005년 2월 : 경희대학교 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 진주보건대학교 간호학부 교수

<관심분야>

간호교육, 간호정책, 의료사고, 건강증진과 삶의 질

조 호 진(Ho-Jin, Cho)

[정회원]



- 2009년 3월 : 경상대학교 간호학과(간호학석사)
- 2010년 9월 : 경상대학교 간호학과 (간호학 박사수료)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 한국국제대학교 간호학과 교수

<관심분야>

간호인적자원 관리, 간호교육