근관절건강학회지 제30권 제1호, 2023년 4월
J Muscle Jt Health Vol. 30 No. 1, 15-24, April, 2023
ISSN 1975-9398 (Print) | ISSN 2288-789x (Online)
https://doi.org/10.5953/JMJH.2023.30.1.15

병원간호사의 세대 간 전문직 자부심과 조직몰입: 개인주의-집단주의 성향의 매개효과를 중심으로

조경원[1] · 김은주[2]

[1]국립강릉원주대학교 간호학과 석사, [2]국립강릉원주대학교 간호학과 부교수

Effects of Generation on Professional Pride and Organizational Commitment among Hospital Nurses: The Mediating Effects of Individualism-Collectivism Tendency

Jo, Gyeong Won[1] · Kim, Eun Joo[2]

[1]Master's Degree, Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, Wonju, Korea
[2]Associate Professor, Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, Wonju, Korea

Purpose: This study examined the mediating effect of the individualism-collectivism tendency of hospital nurses on the impact of their generation on professional pride and organizational commitment. **Methods:** 163 nurses participated in the study. One-way analysis of variance (ANOVA) and SPSS' Process Macro Model 4 was used to examine the relationships. **Results:** No intergenerational differences in individualistic propensity were observed, while collectivist propensity was higher in X-generation than Z-generation. Further, X-generation showed higher professional pride and organizational commitment than Y- and Z-generation. Notably, collectivistic (individualistic) tendency had (did not have) a mediating effect on the influence of generation on professional pride and organizational commitment. **Conclusion:** This study provided empirical evidence on the antecedent factors for forming collectivistic organizational culture in nursing organizations by demonstrating the mediating effect of collectivism propensity on professional pride and organizational commitment according to hospital nurses' generations nurses.

Key Words: Nurse; Inter-generational differences; Individualism-collectivism tendency; Professionalism; Organizational commitment

서 론

1. 연구의 필요성

간호사에게 있어 확립된 전문직관은 간호사에 대한 긍정적 이미지, 업무에 대한 가치와 전문성 등에 있어 긍정적인 영향을 미친다(Lee, Kang, & Hyun, 2019). 기존의 전문직관의 개념과는 달리 새로운 개념으로서 전문직 자부심은 간호사의 직업에 대한 소명감과 자신감 그리고 책임감을 의미하며, 전문인들이 가질 수 있는 직업과 기술의 긍정적인 가치와 평가를 말한다(Kim, Lee, Jeon, & Kim, 2019). 전문직 자부심을 가진 간호사는 전문적인 능력과 함께, 선의의 감정을 가지고 대상자의 건강과 안녕에 긍정적인 역할을 할 수 있기 때문에 간호사에게 전문직 자부심은 매우 중요하다고 할 수 있다(Jeon, Lee, & Kim, 2020). 선행연구에 따르면 전문직 자부심은 간호사의 재직 의도 증가, 역할갈등 감소, 간호업무성과 향상에 긍정적으로 영

주요어: 간호사, 세대, 개인주의-집단주의 성향, 전문직 자부심, 조직몰입

Corresponding author: Kim, Eun Joo https://orcid.org/0000-0002-1554-3927
Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, 150 Namwon-ro, Heungeop-myeon, Wonju 26403, Korea.
Tel: +82-33-760-8650, Fax: +82-33-760-8641, E-mail: kimeju@gwnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 조경원의 석사학위논문의 축약본임.
- This article is a condensed form of the first author Jo Gyeong Won's master's thesis from Gangneung-Wonju National University.

Received: Mar 7, 2023 | Revised: Apr 10, 2023 | Accepted: Apr 10, 2023

ⓒ 2023 Korean Society of Muscle and Joint Health

향을 미친다(Kim et al., 2019; Aydin, Erbas, & Kaya, 2022). 이처럼 간호사의 전문직 자부심에 대한 관심이 대두되고 있으나 전문직 자부심을 강화하기 위한 예측 요인들에 대한 연구는 미비한 실정으로 다양한 경험적 연구들이 필요할 것으로 사료된다.

조직몰입은 전문직 자부심에 중요한 요인으로 작용하는데(Jeon et al., 2020) 간호사에게 조직몰입이란, 갈등과 직무에 대한 소진, 이직 의도 등의 부정적 영향을 낮출 뿐 아니라 경력개발을 통한 직무만족 증가, 간호조직의 유효성을 증진시키는데 필수적인 항목이다(Choi & Lee, 2018). 또한 환자 간호의 질적인 측면에도 영향을 미친다는 점에서 매우 중요한 요인으로 볼 수 있으며, 긍정적인 평가를 통하여 조직의 발전을 위해 공헌할 수 있게 만들어 병원의 효율성을 극대화할 수 있다(Kim, Kim, & Jang, 2022). 선행연구에 따르면 6개월 이하의 신규간호사를 대상으로 한 Jee와 Choi (2021)의 연구에서 조직몰입이 높을수록 이직의도가 감소되는 결과를 볼 수 있었다. 또한 Gong과 Son (2012)의 연구에서는 조직몰입이 높을수록 상급병원 간호사의 환자안전관리 활동이 증가하는 것으로 나타났다. 이처럼 간호사의 조직몰입의 중요성이 강화되면서, 이에 따른 연구도 지속적으로 수행되고 있는 실정이다.

한편, 우리나라의 많은 간호조직은 다양한 세대가 어우러진 대규모 조직으로 구성되어 있다(Lee & Kim, 2021). 다양한 세대로 구성된 간호조직은 각 세대 간 신념과 가치관의 차이가 있을 수 있고, 이는 간호사의 태도와 행동을 결정짓는 요인들이 세대 간 다를 수 있음을 내포하고 있다(Lee & Kim, 2021). X-세대는 경제적인 풍요로움을 경험한 첫 세대로 민주화 세대라고 불리며 사회적 지위와 직장에서의 안정보다는 일과 삶의 균형에 많은 가치를 두고, 자신의 성장과 경력개발에 몰입하는 경향이 있다(Ahn & Lee, 2020). Y-세대는 밀레니얼 세대라고 불리며, 사회생활의 주역으로 활동하는 그룹으로 경제적 가치를 우선시하고, 형식적이고 틀에 박힌 삶의 구속을 원하지 않는다(Park, 2016). Z-세대는 Y-세대의 후속세대로 불리며, 정보기술의 붐으로 인해 유년 시절부터 디지털 환경에 노출되어 빠른 시간 안에 많은 정보를 소화하고 스스로 학습하는 능력이 가장 뛰어나지만 다른 세대에 비해 더 많이 외로워하는 특징이 있다(Choi, 2015).

공동체 의식과 조직문화를 중요시하는 이전 세대와는 달리 1990년대 이후 출생자는 개인적 권리와 사생활에 주된 관심을 두기 때문에 간호조직 내 세대의 다양성은 가치 충돌과 갈등을 유발할 수 있어 세대 간 차이를 줄이는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다(Lee & Kim, 2021). 이러한 배경으로 세대에 따른 신념이나 가치관의 차이는 개인의 태도와 행동으로 연결될 수 있고, 이는 개인주의-집단주의 성향에도 영향을 미칠 수 있다(Lee & Kim, 2021). 개인주의 성향이란 공동체의 일원이라기보다 집단에서 자신을 독립적인 개인으로 인식하고 개인의 선호와 권리를 더 우선으로 생각하는 성향을 말한다(Triandis & Gelfand, 1998). 반면, 집단주의 성향이란 타인과 연결된 자아를 집단의 일부로써 인식하고, 다수의 견해에 따르며 자신이 속한 집단의 규범, 상황과 조화를 이루고자 하는 성향을 말한다(Yang, 2010). 간호조직외의 다른 집단의 선행연구를 보면, 호텔 프론트 근무자를 대상으로 한 Han (2010)의 연구에서 집단주의 성향의 근로자들은 개인주의 성향이 근로자들보다 높은 조직몰입의 수준을 보여주었다. 이에 근거하여 간호조직 내에서도 개인주의-집단주의 성향이 간호사의 조직몰입을 예측하는 중요한 변수가 될 것이라고 판단된다.

그러나 간호조직 내에서 간호사의 개인주의 성향-집단주의 성향이 조직몰입에 끼치는 영향은 실제로 검증된 바가 없으며, 간호사의 개인주의 성향-집단주의 성향과 관련하여 분석한 연구도 미비한 실정이다. 게다가 간호조직의 간호서비스의 질은 간호사들이 자기의 직무에 얼마나 자부심을 가지고 조직에 몰입하는가에 따라 다르기 때문에(Kim et al., 2022) 전문직 자부심과 조직몰입의 영향요인을 파악하는 연구는 매우 중요하다. 이에 본 연구는 세대에 따른 병원간호사의 전문직 자부심과 조직몰입을 보는데 개인주의-집단주의 성향의 매개효과를 확인하여 각 세대의 특징을 파악하여 효과적인 인력관리를 위한 근거를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 병원간호사의 세대에 따른 전문직 자부심과 조직몰입에 개인주의-집단주의 성향의 매개효과를 확인하기 위한 연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 병원간호사의 인구 · 사회학적 특성과 세대에 따른 개인주의-집단주의 성향, 전문직 자부심과 조직몰입 정도를 파악한다.
- 병원간호사의 세대에 따른 개인주의-집단주의 성향, 전문직 자부심 및 조직몰입의 차이를 확인한다.
- 병원간호사의 세대에 따른 전문직 자부심과 조직몰입에 개인주의-집단주의 성향의 매개효과를 각각 확인하고, 개인주의-집단주의의 성향을 매개로 세대에 따른 전문직 자부심과 조직몰입에 미치는 영향을 확인한다.

3. 이론적 배경

1) 개념적 기틀

Mannheim (1970)은 동시대의 비동시대성이라는 개념으로 한 세대에서 다음 세대로 넘어가는 것은 단순히 양적 시간의 흐름만으로 보는 것이 아니라 다양한 세대가 어떤 시점에 공존하고 경험을 같이 공유하는, 내적통일성(엔텔레키 entelechy)을 갖는 공동체를 형성하게 된다고 보았다. 모든 사회에서 새로운 세대로의 대체는 필수적이고 이전 세대의 가치나 행동양식이 사회문화적 맥락과 상호작용 속에 다양한 변화를 이루기 때문에, 변화의 폭이 클수록 세대간의 충돌이 생길 수 있다(Won & Han, 2019). 간호조직 문화 역시 전통적인 간호문화 세대와 새로운 세대 간의 전이가 나타나고 있으며 이는 세대별 특성으로 직업관, 업무처리방식, 조직몰입과 이직 의도에까지 영향을 줄 수 있다(Ahn & Lee, 2020).

조직은 조직구성원의 다양한 문화적 배경을 이해하고 이를 통해 조직구성원의 규범, 행동과 적응양식을 예측할 수 있어야 한다(Markus & Kitayama, 1991). 개인주의 성향과 집단주의 성향으로 대표적인 조직문화성향은 개인의 대인관계나 조직성과에 영향한다(Markus & Kitayama, 1991). Burt (1995)의 구조적 공백 이론에서는 행위주체별 간격을 공백(holes)으로 보았으며 이러한 공백은 조직원 간의 사회자본이라는 교량으로 연결된다고 보았다. 사회자본은 약한 연결과 강한 연결로 구분될 수 있으며 강한 연결 하에서 규범이 강화되고 협력이 증진된다고 하였다(Burt, 1995). Burt (1995)는 사회자본은 조직원의 직무몰입과 만족도에 영향하고 조직몰입에 영향한다고 보았다. 본 연구에서 사회자본의 강한 연결은 집단주의 성향으로, 약한 연결은 개인주의 성향으로 치환하여 개념적 기틀을 설정하였다. 이러한 사회자본은 최종적으로 전문직 자부심과 조직몰입에 영향할 것이라 가정하였다(Figure 1).

연구방법

1. 연구설계

병원간호사의 세대에 따른 전문직 자부심과 조직 몰입에 미치는 영향을 개인주의-집단주의 성향을 매개효과로 투입하여 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구가설

본 연구의 가설은 다음과 같다.

- 병원간호사의 세대 차이에 따라 개인주의 성향과 집단주의 성향의 차이가 있을 것이다.
- 병원간호사의 세대 차이에 따라 전문직 자부심과 조직몰입의 차이가 있을 것이다.
- 세대에 따른 전문직 자부심에 개인주의 성향의 매개효과가 있을 것이다.
- 세대에 따른 전문직 자부심에 집단주의 성향의 매개효과가 있을 것이다.
- 세대에 따른 조직몰입에 개인주의 성향의 매개효과가 있을 것이다.
- 세대에 따른 조직몰입에 집단주의 성향의 매개효과가 있을 것이다.

3. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 병·의원, 종합병원, 상급종합병원에서 근무하고 있는 간호사로 하였다. 구체적인 선정기준은 다음과 같다. Ahn과 Lee (2020)의 정의를 근거로 X-세대(1965~1980년생), Y-세대(1981~1993년생), Z-세대(1994년 이후 출생)로 선

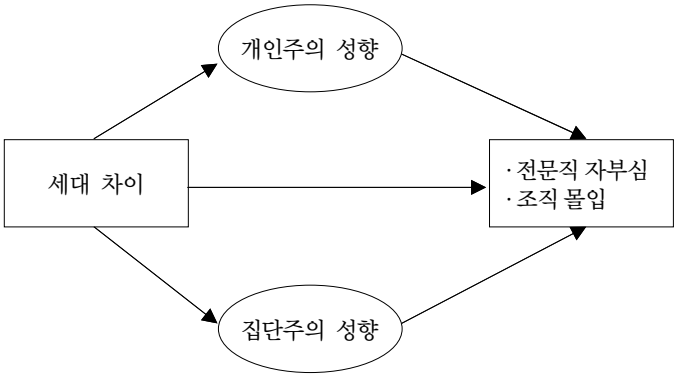

Figure 1. Conceptual framework.

정하였다. G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중 회귀분석에 필요한 적정 표본수를 산출한 결과, 유의수준(α) .05, 중간 효과크기(f) .15, 검정력(1-β) 95%, 독립변수 4개로 하였을 때 최소표본 수는 129명이었다. 본 자료수집이 온라인동의와 설문으로 진행된다는 점을 고려하여 탈락률 21%로 설정하였고 164명을 연구대상자로 하였다. 설문에 응답한 대상자 164명 중 휴직 중이라고 답한 1명을 제외하고 163명의 자료를 최종 분석하였다.

4. 연구도구

1) 개인주의 성향 측정도구

Triandis와 Gelfand (1998)가 개발하고 Hwang, Choi와 Kim (2005)이 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 개인주의 성향 측정 8문항으로 5점 Likert 척도로 측정하였다. 측정도구의 총점의 범위는 최소 8~40점이며 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점으로 점수가 높을수록 개인주의 성향이 높음을 의미한다. Hwang, Choi와 Kim (2005)의 연구에서 개인주의 성향의 Cronbach's α는 .70이었다. 본 연구의 신뢰도 개인주의 성향 Cronbach's α는 .71이었다.

2) 집단주의 성향 측정도구

Triandis와 Gelfand (1998)가 개발하고 Hwang 등(2005)이 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 집단주의 성향 측정 8문항으로 5점 Likert 척도로 측정하였다. 측정도구의 총점의 범위는 최소 8~40점이며 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점으로 점수가 높을수록 집단주의 성향이 높음을 의미한다. Hwang 등(2005)의 연구에서 집단주의 성향의 Cronbach's α는 .74였다. 본 연구의 신뢰도 집단주의 성향 Cronbach's α는 .71이었다.

3) 전문직 자부심 측정도구

전문직 자부심 측정도구는 Jeon 등(2020)이 개발한 도구로 측정하였다. 총 27문항으로 5점 Likert 척도로 측정되며 측정도구의 총점의 범위는 최소 27~135점이다. '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점으로 점수가 높을수록 전문직 자부심 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α는 .92였고 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α는 .93이었다.

4) 병원간호사의 조직몰입 측정도구

Mowday, Porter와 Steers (1979)의 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 병원간호사의 상황에 맞게 수정 · 보완하였다. 간호학 교수 3인으로부터 내용타당도를 확인한 결과 CVI=.98로 적합한 것으로 나타났다. 도구는 총 15문항이며 5점 Likert 척도이고, '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 원 도구의 Cronbach's α는 .88이었고, 본 연구의 Cronbach's α는 .88이었다.

5. 자료수집

연구 승인일인 2022년 3월 31일부터 2022년 5월 1일까지 자료를 수집하였다. 연구자가 속한 기관을 포함하여 9개의 병·의원, 종합병원, 상급종합병원 간호부의 협조를 통해 구글 온라인 설문지를 배부하였으며, 설문지는 구글 설문지 폼 링크를 생성한 후 오픈 대화방에도 공유하여 대상자가 궁금해하는 질문을 응답하는 방식으로 진행하였다. 설문지의 첫 부분은 연구에 대한 설명과 연구대상자의 동의를 위한 내용이며 대상자의 동의를 얻어야만 다음 단계로 진행할 수 있었다. 설문조사에 응답한 대상자들에게는 소정의 선물을 제공하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 25 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 병원간호사의 인구 · 사회학적 특성, 개인주의-집단주의 성향, 전문직 자부심과 조직몰입 정도를 파악하기 위하여 기술통계방법으로 분석 하였다.
- 병원간호사의 세대에 따른 개인주의-집단주의 성향, 전문직 자부심 및 조직몰입의 차이를 확인하기 위하여 t-test, ANOVA로 분석하고, Scheffé test로 사후 검정을 하였다.
- 병원간호사의 세대가 전문직 자부심에 미치는 영향에서 세대에 따른 개인주의-집단주의 성향의 매개효과를, 세대가 조직몰입에 미치는 영향에서 세대에 따른 개인주의-집단주의 성향의 매개효과를 확인하기 위하여 SPSS의 Process Macro Model 4를 이용하여 분석하였다. 세대에 따른 전문직 자부심, 조직몰입에 영향을 미치는 개인주의-집단주의 성향의 간접효과 유의성 검증을 위해 5,000번 반복 추출하여 bootstrapping을 실시하였다.

7. 윤리적 고려

본 연구는 설문지를 실시하기 전, 연구자가 속한 기관생명윤

리위원회(IRB)의 승인을 받았고 심의 승인번호는 'GWNUIRB-2022-7'이다. 연구대상자의 개인정보는 코드화되어 익명성과 비밀이 보장되며 연구 도중 연구참여를 그만두고자 할 경우 언제든지 중단할 수 있고, 연구자에게 직접 또는 문자를 통하여 의사를 밝힐 수 있다는 사실과 중도 철회 시에도 어떠한 불이익을 받지 않을 것임을 설명하였다. 연구대상자가 작성한 구글 설문지는 설문조사일 이후 접근 불가능하도록 설정을 변경하였으며, 개인정보보호를 위해 연구책임자의 암호화 된 USB에 별도로 보관하여 3년 뒤 폐기하도록 한다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

병원간호사의 일반적 특성은 여성이 146명(89.6%)으로 남자보다 많았고, 세대는 X-세대(1965~1980년생)가 37명(22.7%), Y-세대(1981~1993년생)가 49명(30.1%), Z-세대(1994년~)가 77명(47.2%)이었다. 결혼 여부는 미혼이 95명(58.3%)으로 기혼보다 많고, 자녀 유무는 자녀가 없음이 114명(69.9%)으로 자녀가 있음보다 많았다. 종교는 무교가 94명(57.7%)으로 가장 많았고 불교가 10명(6.1%)으로 가장 적었다. 근무 지역은 강원도가 72명(44.2%)으로 가장 많았으며, 그 외 지역이 20명(12.3%)으로 가장 적었다. 최종 학력은 학사가 121명(74.2%)으로 가장 많았으며, 박사 이상이 2명(1.2%)으로 가장 적었다. 대상자의 총 근무경력의 평균은 111.5±103.6개월이었으며, 현 부서 경력의 평균은 46.7±48.5개월이었다. 근무하는 병원 유형을 살펴보면 종합병원이 79명(48.5%)으로 가장 많았으며, 병·의원이 11명(6.7%)으로 가장 적었다. 직위는 일반간호사가 110명(67.5%)으로 가장 많았으며, 전문간호사가 2명(1.2%)으로 가장 적었다. 근무 병동은 일반병동이 68명(41.7%)으로 가장 많았으며, 외래 3명(1.8%)이 가장 적었다(Table 1).

2. 병원간호사의 세대에 따른 개인주의 성향, 집단주의 성향, 전문직 자부심, 조직몰입

병원간호사의 세대에 따른 개인주의 성향, 집단주의 성향, 전문직 자부심, 조직몰입의 차이를 분석한 결과, 개인주의 성향은 세대에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다(F=1.60, p=.205). 집단주의 성향은 세대에 따라 유의한 차이를 보였고(F=3.69, p=.027), 사후 검정 결과 X-세대가 Z-세대보다 유의하게 높았다. 전문직 자부심도 세대에 따라 유의한 차이를 보였고(F=21.60, p<.001), 사후 검정 결과 X-세대가 Y-세대, Z-세대보다 유의하게 높았다. 조직몰입 또한 세대에 따라 유의한 차이를 보였고(F=17.15, p<.001), 사후 검정 결과 X-세대가 Y-세대, Z-세대보다 유의하게 높았다(Table 1). 따라서 가설 1은 기각되었다.

3. 세대에 따른 전문직 자부심에 개인주의-집단주의 성향의 매개효과

각 경로들의 유의성 검증 결과, 세대가 개인주의 성향에 미치는 영향은 유의확률이 .05보다 높아 매개효과가 성립되지 않았다(β=0.20, t=1.25, p=.215). 반면에 집단주의 성향에 미치는 영향은 양적으로 유의하였다(β=0.34, t=2.20, p=.029). 세대는 전문직 자부심에 양적으로 유의미한 영향을 미쳤고(β=0.37, t=2.55, p=.012), 개인주의 성향이 전문직 자부심에 미치는 영향은 유의확률이 .05보다 높아 유의하지 않았다(β=0.10, t=1.39, p=.167). 반면에 집단주의 성향이 전문직 자부심에 미치는 영향은 양적으로 유의하였다(β=0.32, t=4.26, p<.001)(Table 2).

세대가 전문직 자부심에 영향을 미치는데 있어 개인주의-집단주의 성향의 간접효과 유의성 검증을 위한 분석 결과 세대가 개인주의 성향을 경유하여 전문직 자부심에 이르는 경로의 경우 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있기 때문에 유의하지 않았다. 세대가 집단주의 성향을 경유하여 전문직 자부심에 이르는 경로의 경우는 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않기 때문에 유의하였다. 즉 세대와 전문직 자부심 사이에서 집단주의 성향은 유의한 매개역할을 하고, 세대는 집단주의 성향을 매개하여 전문직 자부심에 간접적으로 유의한 영향을 주었다(Table 3). 따라서 가설 2는 기각, 가설 3은 채택되었다.

4. 세대에 따른 조직몰입에 개인주의-집단주의 성향의 매개효과

각 경로들의 유의성 검증 결과, 세대가 개인주의 성향에 미치는 영향은 유의확률이 .05보다 높아 매개효과가 성립되지 않았다(β=.20, t=1.25, p=.215). 반면에 집단주의 성향에 미치는 영향은 양적으로 유의하였다(β=.34, t=2.20, p=.029). 세대는 조직몰입에 양적으로 유의미한 영향을 미쳤고(β=.37, t=2.45, p=.016), 개인주의 성향이 조직몰입에 미치는 영향은 유의확률이 .05보다 높아 유의하지 않았다(β=.00, t=0.06, p=.955). 반면에 집단주의 성향이 조직몰입에 미치는 영향은 양적으로 유

Table 1. Differences in Individualism Tendency, Collectivism Tendency, Professional Pride, and Organizational Commitment according to the General Characteristics of Participants (*N*=163)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Individualism tendency		Collectivism tendency		Professional pride		Organizatonal commitment	
			M±SD	t or F (*p*)	M±SD	t or F (*p*)	M±SD	t or F (*p*)	M±SD	t or F (*p*)
Gender	Male	17 (10.4)	3.43±0.63	0.97	3.95±0.52	1.67	3.41±0.51	-1.95	2.91±0.46	-0.52
	Female	146 (89.6)	3.30±0.51	(.335)	3.74±0.48	(.098)	3.67±0.52	(.052)	2.99±0.55	(.600)
Generation	X[a]	37 (22.7)	3.28±0.42	1.60	3.94±0.36	3.69	4.09±0.53	21.60	3.40±0.51	17.15
	Y[b]	49 (30.1)	3.43±0.57	(.205)	3.77±0.57	(.027)	3.53±0.46	(<.001)	2.87±0.48	(<.001)
	Z[c]	77 (47.2)	3.26±0.53		3.68±0.45	a>c	3.51±0.43	a>b, c	2.85±0.49	a>b, c
Marital status	Y	68 (41.7)	3.35±0.53	0.57	3.93±0.45	3.94	3.78±0.55	2.81	3.16±0.55	3.71
	N	95 (58.3)	3.30±0.52	(.572)	3.64±0.47	(<.001)	3.55±0.48	(.006)	2.85±0.49	(<.001)
Have children	Y	49 (30.1)	3.33±0.48	0.13	3.95±0.48	3.24	3.81±0.60	2.75	3.23±0.58	4.11
	N	114 (69.9)	3.31±0.54	(.895)	3.69±0.46	(.001)	3.57±0.46	(.007)	2.87±0.48	(<.001)
Religion	No[a]	94 (57.7)	3.29±0.52	1.16	3.72±0.51	2.01	3.57±0.47	1.83	2.86±0.51	4.43
	Christian[b]	46 (28.2)	3.33±0.49	(.326)	3.80±0.43	(.114)	3.72±0.57	(.144)	3.13±0.50	(.005)
	Buddhism[c]	10 (6.1)	3.60±0.61		4.10±0.37		3.84±0.66		3.31±0.64	b>a
	Catholic[d]	13 (8.0)	3.24±0.57		3.71±0.47		3.79±0.51		3.08±0.61	
Working area	Gangwon-do	72 (44.2)	3.28±0.55	0.39	3.72±0.49	1.13	3.64±0.50	1.55	2.99±0.56	1.75
	Seoul	42 (25.8)	3.38±0.58	(.759)	3.76±0.50	(.340)	3.61±0.65	(.204)	2.94±0.60	(.160)
	Gyeonggi-do	29 (17.8)	3.35±0.46		3.91±0.50		3.81±0.41		3.13±0.49	
	Others	20 (12.3)	3.29±0.37		3.73±0.36		3.64±0.52		2.78±0.36	
Education	College[a]	20 (12.3)	3.33±0.54	0.63	3.91±0.50	2.10	3.72±0.47	8.16	2.97±0.56	6.22
	University[b]	121 (74.2)	3.30±0.51	(.599)	3.71±0.48	(.102)	3.56±0.46	(<.001)	2.90±0.49	(.001)
	Master[c]	20 (12.3)	3.41±0.55		3.91±0.45		4.00±0.64	d>a, b	3.35±0.57	d>a, b
	Ph.D.[d]	2 (1.2)	3.69±0.80		4.13±0.18		4.70±0.42		3.84±0.90	
Total clinical career (month)	≤12[a]	111.5±103.6	3.46±0.48	0.90	3.57±0.56	2.30	3.64±0.53	10.53	3.03±0.48	9.27
	13~60[b]		3.24±0.59	(.466)	3.77±0.45	(.059)	3.46±0.39	(<.001)	2.83±0.46	(<.001)
	61~120[c]		3.31±0.51		3.66±0.55		3.49±0.44	e>a, b, c	2.77±0.52	e>a, b, c
	121~240[d]		3.42±0.46		3.90±0.43		3.75±0.58		3.04±0.48	
	≥241[e]		3.59±0.44		3.90±0.39		4.12±0.49		3.44±0.55	
Current clinical carrer (month)	≤12	46.7±48.5	3.39±0.57	2.27	3.65±0.50	2.02	3.59±0.46	0.76	2.93±0.47	0.40
	13~60		3.26±0.52	(.062)	3.79±0.44	(.103)	3.62±0.48	(.547)	2.97±0.49	(.818)
	61~120		3.27±0.47		3.78±0.48		3.71±0.58		3.03±0.68	
	121~240		3.38±0.28		4.00±0.56		3.76±0.81		2.98±0.69	
	≥241		4.25±0.00		4.31±0.09		4.06±0.50		3.34±0.19	
Hospital type	Tertiary hospital[a]	73 (44.8)	3.16±0.35	3.66	3.81±0.50	0.16	3.68±0.61	0.53	2.85±0.66	1.22
	General hospital[b]	79 (48.5)	3.20±0.45	(.032)	3.76±0.42	(.854)	3.74±0.50	(.591)	3.09±0.54	(.301)
	Hospital[c]	11 (6.7)	3.44±0.54	c>b	3.81±0.50		3.63±0.58		2.94±0.57	
Job position	Nurse[a]	110 (67.5)	3.30±0.51	1.39	3.67±0.48	3.96	3.51±0.43	8.72	2.84±0.47	7.56
	Charge nurse[b]	24 (14.7)	3.28±0.59	(.240)	3.96±0.44	(.004)	3.71±0.50	(<.001)	3.11±0.54	(<.001)
	Head nurse[c]	22 (13.5)	3.38±0.49		3.93±0.40		4.07±0.62	e>a	3.39±0.60	c>a
	Physician assistant[d]	5 (3.1)	3.78±0.55		4.20±0.54		4.07±0.60		3.35±0.58	
	Advanced practice nurse[e]	2 (1.2)	2.94±0.09		3.63±0.35		4.37±0.52		3.54±0.09	
Work unit	Nursing care integrated service ward[a]	25 (15.3)	3.15±0.40	1.84 (.142)	3.74±0.41	0.35 (.788)	3.39±0.57	3.15 (.027) d>a	2.77±0.62	2.58 (.056)
	General ward[b]	68 (41.7)	3.41		3.76		3.68		3.02	
	Special ward[c]	67 (41.1)	3.30		3.77		3.69		2.99	
	Outpatientd	3 (1.8)	3.04		4.04		4.09		3.53	

M=Mean; SD=Standard deviation.

의하였다(β=.27, t=3.56, p=.001)(Table 2).

세대가 조직몰입에 영향을 미치는데 있어 개인주의-집단주의 성향의 간접효과 유의성 검증결과 세대가 개인주의 성향을 경유하여 조직몰입에 이르는 경로의 경우 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있기 때문에 유의하지 않았다. 세대가 집단주의 성향을 경유하여 조직몰입에 이르는 경로의 경우는 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않기 때문에 유의하였다. 즉 세대와 조직몰입 사이에서 집단주의 영향은 유의한 매개역할을 하고, 세대는 집단주의 성향을 매개하여 조직몰입에 간접적으로 유의한 영향을 주었다(Table 3). 따라서 가설 4는 기각, 가설 5는 채택되었다.

논 의

본 연구는 병원간호사의 세대에 따른 전문직 자부심, 조직몰입의 영향에 대한 개인주의-집단주의 성향의 매개효과를 탐색하고자 시도되었다.

본 연구에서 세대에 따른 집단주의 성향은 차이가 있었으며 개인주의 성향은 차이가 유의하지 않았다. 반면 X-세대가 Z-세대보다 집단주의 성향이 유의하게 높은 것을 확인할 수 있었는데, 연령이 높을수록 집단주의 성향이 높은 것은 개념적 기틀인 Mannheim (1970)의 세대 이론에서 말하는 것과 같이 동일한 문화적, 경험적 사건을 공유한 것으로, 이전부터 중요시되어 온 한국 사회의 충효 사상, 상하구별 및 겸손을 중요시하고 관계성이 바탕인 집단주의 문화가 내재 되어 있다는 것을 알 수 있다(Na & Cha, 2010). 집단주의 성향의 사람들은 조직에 대한 협력과 헌신, 상호의존성, 충성심, 그리고 도움주기를 선호하는 경향이 있다(Kim & Park, 2011). 간호조직은 개인적인 역량과 실력만으로 운영이 가능하지 않다. 대부분은 팀 운영과 역할 분담이 필요하기 때문이다. 이러한 간호조직의 특성 때문에 건강하고 효율적인 집단주의의 활용방안은 중요할 것이다(Yang, 2010).

본 연구결과에서 병원간호사의 세대에 따른 전문직 자부심은 유의한 차이가 있었다. 전문직 자부심은 근거 있고 체계적인 간호과정을 통해 대상자에게 간호를 수행하여 긍정적인 결과를 경험할 때 느낀다고 하였다(Jeon et al., 2020). 전문직 자부심은 X-세대가 Y-세대, Z-세대보다 높은 것으로 나타났다. 이는 X-세대가 경력과 경험이 풍부하여 다른 세대들보다 긍정적인 간호의 경험과 피드백이 많기 때문일 것이라고 판단된다. Gilmartin (2013)은 일반간호사보다 경력과 직책이 높은 주임

Table 2. The Effect between Generations and Individualism Tendency and Collectivism Tendency and Professional Pride and Organizational Commitment (*N*=163)

Route			β	SE	t	*p*	LLCI	ULCI
Generation	→	Individualism tendency	.20	0.08	1.25	.215	-0.06	0.26
Generation	→	Collectivism tendency	.34	0.07	2.20	.029	0.02	0.31
Generation	→	Professional pride	.37	0.08	2.55	.012	0.04	0.34
Individualism tendency	→	Professional pride	.10	0.07	1.39	.167	-0.04	0.25
Collectivism tendency	→	Professional pride	.32	0.08	4.26	< .001	0.18	0.50
Generation	→	Organizational commitment	.37	0.08	2.45	.016	0.04	0.36
Individualism tendency	→	Organizational commitment	.00	0.08	0.06	.955	-0.15	0.16
Collectivism tendency	→	Organizational commitment	.27	0.09	3.56	.001	0.14	0.47

Table 3. The Indirect Effect of Generation on Professional Pride and Organizational Commitment by Mediating Individualism-Collectivism Tendency (*N*=163)

			Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Generation	Individualism tendency	Professional pride	.010	0.01	-0.02	0.04
Generation	Collectivism tendency	Professional pride	.056	0.03	0.01	0.12
Generation	Individualism tendency	Organizational commitment	< .001	0.01	-0.03	0.02
Generation	Collectivism tendency	Organizational commitment	.050	0.03	0.01	0.11

*Reference group: Z-Generation.

간호사와 수간호사가 지속적인 훈련과 경력축적에 따라 조직에 대한 소속감과 조직몰입이 높아져 업무처리가 전문화 되고, 이것은 업무의 자신감으로 이어진다고 하였다. 전문직 자부심과 비슷한 개념인 전문직관과 전문직 자아개념의 선행연구에서도 연령이 높을수록 전문직관과 전문직 자아개념이 증가한 결과를 보여주었다(Mun & Kim, 2019). 하지만 전문직 자부심이 주요 변수인만큼 전문직 자부심과 관련하여 결과를 비교할 선행연구들이 미비하기 때문에, 간호사의 전문직 자부심에 대한 지속적인 연구가 요구된다.

본 연구결과에서 병원간호사의 세대에 따른 조직몰입 또한 유의한 차이가 있었다. 조직몰입은 조직에 남아있으려는 구성원의 성향과 조직의 이익을 위해 노력을 아끼지 않는 의지와 신뢰라고 하였다(Mowday & Steers, 1979). 간호조직 내에서는 연령이 높을수록 조직몰입이 높아지는 선행연구들이 있었다(Im, Kim, Ko, & Lee, 2012; Oh, 2019). 본 연구결과에서도 마찬가지로 조직몰입은 X-세대가 Y-세대, Z-세대보다 높은 것으로 나타났다. 이는 간호사가 충분한 임상경험이 있고 병원의 구조, 행정적 환경에서 숙달된 양질의 간호를 할 때 조직몰입이 증가되기 때문에(Oh & Wee, 2016), 이러한 결과를 뒷받침 할 수 있다고 판단된다. 또한 환자나 타 부서원과의 업무 소통이 원활하고 신뢰관계가 쌓여 있으며, 승진을 통해 병원으로부터 성과의 인정을 받은 경험도 중요하게 작용할 것이라고 사료된다(Leiter, Price, & Spence Laschinger, 2010).

본 연구결과에서 세대에 따른 전문직 자부심과 조직몰입에서 개인주의 성향과 집단주의 성향의 매개 효과는 집단주의 성향에서만 유의하게 나타났고 개인주의 성향에서는 유의하지 않았다. 본 연구의 개념적 기틀인 Burt (1995)의 구조적 공백이론에 따르면 Burt (1995)는 행위주체별 간격인 공백(holes)을 조직원간의 사회자본이라는 교량으로 연결해야 하는데, 사회자본이 강할수록 규범이 강화되고 협력이 증진되어 조직몰입에도 영향한다고 하였다. 사회자본이 약한 연결은 개인주의 성향으로 치환하여 볼 수 있는데 본 연구에서 개인주의 성향은 전문직 자부심과 조직몰입에 유의한 영향을 끼치지 않았고 강한 연결인 집단주의 성향은 유의한 영향을 끼쳤다. 이는 개인주의 성향이 약하고 집단주의 성향이 강할수록 친사회적 행동을 더 많이 수행한다는 Kim과 Park (2011)의 연구와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 한국 사회는 타 문화권과 구별되는 '우리'라는 내집단 개념에 뿌리를 두어, 현재에도 많은 조직들은 집단에의 동조, 조화 추구, 집단적 협력을 통한 목표 달성, 집단이익을 위한 의무와 행동을 강조한다고 하였다(Kim & Park, 2011). 또한 이러한 행동들이 조직으로부터 인정받고 보상을 받을 것이라는 생각과 함께 더 많이 수행하게 되어 구성원의 가치관의 확립과 함께 전문직 자부심과 조직몰입에도 영향을 끼치는 것으로 판단된다(Kim & Park, 2011). 이처럼 간호사의 전문직 자부심과 조직몰입을 높이기 위해서는 집단주의적 성향의 강화를 위해 간호조직을 하나로 통합하고, 이를 위해 구성원들 간의 협력과 소통이 원활히 이루어져야 할 것이다.

간호업무성과와 간호의 질 향상, 효과적인 인력관리를 위해 병원은 병원 간호사를 대상으로 전문직 자부심, 조직몰입을 높일 수 있는 현실적이고 구체적인 방안을 제시해야 할 것이다. 간호 관리자들은 교육 프로그램을 개발할 때, 기존 X-세대 간호사부터 현재 임상에서 중추적인 위치에 있는 Y-세대 간호사와 앞으로 간호 인력의 많은 부분을 차지하게 될 Z-세대 간호사까지 세대 간 다른 접근방법으로 다가가도록 고려해야 할 것이다. 특히 다른 세대보다 전문직 자부심과 조직몰입이 낮은 결과가 확인된 Z-세대 간호사들을 위해 정기적인 교육 프로그램을 제공하고 그들을 위한 지속적인 관심과 이해가 필요할 것이며, 부서 내에서도 효과적인 인적자원관리를 위해 세대에 따른 간호사들을 이해하는 리더십과 꾸준한 피드백, 상호작용이 필요할 것이다. 간호조직 내에서는 집단주의적 성향을 높이기 위해 협동, 동료의식, 공동체 등과 같은 간호조직문화의 집단주의적 특성을 긍정적으로 인식할 수 있도록 집단 응집력향상 프로그램을 개발하고 운영하여야 한다. 또한 구성원이 하나로 통합할 수 있도록 개방적 의사소통을 위한 간호조직문화를 만들어 나가야 할 것이다.

결 론

본 연구는 병원에 근무하는 간호사들의 개인주의-집단주의 성향을 매개로 세대에 따라 전문직 자부심과 조직몰입에 영향을 미치는 매개효과에 대한 영향을 확인하기 위한 기술적 조사연구이다. 본 연구는 병원간호사의 세대에 따른 전문직 자부심과 조직몰입에 집단주의 성향의 매개효과를 검증하여 간호조직 내에 집단주의 조직문화 형성을 위한 선행요인을 증명하였다는 것에 의의가 있다. 또한 세대에 따른 병원간호사들의 개인주의 성향, 집단주의 성향을 규명함으로써, 개개인의 성향에 대한 이해도와 이에 따른 간호조직의 발전을 위한 기초자료를 제공하였다. 본 연구결과를 바탕으로 간호교육측면에서는 세대에 따른 간호사와 각각의 성향을 인정할 수 있는 문화가 형성되고, 세대 간 통합 프로그램의 개발과 교육이 간호조직을 하나의 공동체로 이끌 수 있을 것이라고 생각된다. 그리고 간호실무 측면에서는 간호업무성과와 간호의 질 향상, 효과적인 인력관

리의 긍정적 효과를 기대해본다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 서울, 강원도, 경기도, 충청도 지역에만 근무하는 일부 간호사만을 대상으로 하여 연구결과를 일반화하는데 제한이 있다. 따라서 다양한 지역과 규모의 병원간호사를 대상으로 반복연구를 제언한다. 둘째, 병원간호사들의 전문직 자부심에 관한 현행 연구들이 많지 않아 전문직 자부심과 관련된 영향 요인을 확인하기 위한 다양한 후속 연구를 제언한다. 셋째, 병원의 세대별 간호사들을 대상으로 한 전문직 자부심과 조직몰입을 향상시킬 수 있는 교육요구도 조사를 통한 교육 프로그램의 전략과 수행, 지속적인 평가를 제언한다. 마지막으로 간호조직 내에 병원간호사들의 집단주의 문화 형성을 위한 중재 개발 및 적용과 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

Jo, Gyeong Won https://orcid.org/0000-0002-9092-1852
Kim, Eun Joo https://orcid.org/0000-0002-1554-3927

REFERENCES

Ahn, S. M., & Lee, H. Z. (2020). Generational differences between nurses focus on work value and job engagement. *Journal of Digital Convergence, 18*(9), 199-210. https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.9.199

Aydin, A., Erbas, A., & Kaya, Y. (2022). Nursing professional pride scale: Turkish adaptation and psychometric properties. *Perspectives in Psychiatric Care, 58*(1), 206-213. https://doi.org/10.1111/ppc.12812

Burt, R. (1995). *Structural holes: A new theory of competition.* Harvard University Press, Cambridge.

Choi, A. Y. (2015). A study on the objectives of communication design education for the generation Z. *Journal of the Korean Society Design Culture, 21*(3), 675-683.

Choi, H. J., & Lee, S. O. (2018). Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses. *The Korean Journal of Health Service Management, 12*(3), 27-39. https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.027

Gilmartin, M. J. (2013). Thirty years of nursing turnover research: Looking back to move forward. *Medical Care Research and Review, 70*(1), 3-28. https://doi.org/10.1177/1077558712449056

Gong, H. H., & Son, Y. J. (2012). Impact of nurses' job satisfaction and organizational commitment on patient safety management activities in tertiary hospitals. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 19*(4), 453-462. https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.4.453

Han, K. H. (2010). A study on the difference of organizational commitment in worker's value orientation and employment form: focused on the front office workers in hotel companies. *Korean Journal of Hospitality & Tourism, 19*(6), 41-59.

Hwang, H., Choi, Y., & Kim, Y. (2005). The effect of individualism/collectivism on interpersonal trust between organizational committment and organizational citizenship behavior. *Korean Journal of Human Resources Development, 7*(1), 123-153.

Im, S. B., Kim, S. Y., Ko, Y., & Lee, M. Y. (2012). Clinical nurses' perceptions on nursing organizational culture and differences in their perceptions according to age groups. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 18*(2), 215-227. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2012.18.2.215

Jee, Y. J, & Choi, M. Y. (2021). The impact of new nurses' organizational immersion and job burnout on intent to leave: nurses under 6 months in work period. *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange, 7*(5), 205-216. https://doi.org/10.47116/apjcri.2021.05.19

Jeon, J., Lee, E., & Kim, E. J. (2020). Development of an instrument to assess the nursing professional pride. *Journal of Korean Academy of Nursing, 50*(2), 228-241. https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.2.228

Kim, K. M, & Park, D. G. (2011). The influence of organizational justice on individuals' prosocial behaviors: The moderating effect of individualism and collectivism. *Korean Journal of Psychological and Social Issues, 17*(4), 395-424.

Kim, N. J., Lee, E. H., Jeon, J. H., & Kim, E. J. (2019). Effects of role conflict, job satisfaction and professional pride on retention intention of nurses working at long-term care hospital. *Journal of Muscle and Joint Health, 26*(2), 81-89. https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.2.81

Kim, N. R., Kim, S. E., & Jang, S. E. (2022). The effects of communication ability, job satisfaction, and organizational commitment on nursing performance of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing, 15*(1), 58-68. https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.1.58

Lee, H. Z., & Kim, Y. H. (2021). Generational differences in values of life and factors influencing turnover intention among Korean nurses. *Journal of Digital Convergence, 19*(1), 217-228. https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.1.217

Lee, M. A., Kang, S., & Hyun, H. S. (2019). Relationship among nursing professionalism, nursing work environment, and patient safety nursing activities in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 25*(4), 317-328. https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.317

Leiter, M. P., Price, S. L., & Spence Laschinger, H. K. (2010). Generational differences in distress, attitudes and incivility among nurses. *Journal of Nursing Management, 18*(8), 970-980. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01168.x

Mannheim, K. (1970). The problem of generations. *Psychoanalytic Review, 57*(3), 378-404. https://doi.org/10.1007/978-3-663-02460-6

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review, 98*(2), 224. https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14,* 224-247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Mun, M. Y., & Kim, M. Y. (2019). Influence of hospital ethical climate and nursing professionalism on patient safety management activity by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 25*(5), 458-466. https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.5.458

Na, E. Y., & Cha, Y. (2010). Trends of value changes in Korea: based on 1979, 1998, and 2010 survey data. *Korean Journal of Social and Personality Psychology, 24*(4), 63-92. https://doi.org/10.21193/kjspp.2010.24.4.004

Oh, H. S., & Wee, H. (2016). Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 22*(5), 507-517. https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.507

Oh, S. S. (2019). The effect of innovative behaviors on perceptions of distributive justice: Moderating role of relative professionalism. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 20*(6), 169-177. https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.6.169

Park, H. S. (2016). A study on the characteristics of new generation with life style-Focus on generation Z. *The Journal of Humanities and Social Science, 7*(6), 753-767. https://doi.org/10.22143/hss21.7.6.44

Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(1), 118–128. https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.118

Won, Y. J., & Han, J. R. (2019). A study on the intergenerational conflict and integration: Focused on the perspective of educational gerontology. *Korean Journal of Educational Gerontology, 5*(1), 63-85. https://doi.org/10.31748/KSEG. 2019.5.1.63

Yang, M. K. (2010). The characteristics and mechanism of collective intelligence and its educational significance. *The Journal of Yeolin Education, 18*(4), 1-30.