

# 간호사의 간호인성과 조직몰입 간의 관계: 간호전문직관의 매개효과

정선영<sup>1</sup> · 이현덕<sup>2</sup>

대구가톨릭대학교 간호대학 · 간호과학연구소<sup>1</sup>, 대구가톨릭대학교 간호대학<sup>2</sup>

## Mediating Effect of Nursing Professionalism on the Relationship between Nurses' Character and Organizational Commitment of the Nurse

Jung, Sun Young<sup>1</sup> · Lee, Hyun Deuk<sup>2</sup>

<sup>1</sup>College of Nursing · The Research Institute of Nursing Science, Daegu Catholic University

<sup>2</sup>College of Nursing, Daegu Catholic University

**Purpose:** This study was done to investigate the mediating effect of nursing professionalism on the relationship between nurse's character and organizational commitment of the nurse. **Methods:** The participants in this study were 170 nurses who had over 3 months of work experience in hospitals in 2 regions of South Korea. Data were collected using self-report questionnaires. Data collection period was from December 15, 2018 to January 15, 2019. Data were analyzed using the IBM SPSS/WIN 25.0 program. **Results:** The significant predictors for organizational commitment of nurses were nursing professionalism ( $\beta=.42$ ), total clinical career ( $\beta=-.30$ ), monthly income ( $\beta=-.27$ ) and clinical career in current hospital ( $\beta=-.24$ ). These variables explained 36.0% of the variance in the organizational commitment of nurses. Nursing professionalism was found to have a mediating effect on the relationship between nurses' character and organizational commitment. **Conclusion:** These results highlight the importance of nurses' organizational commitment and can be used as meaningful data for intervention research to promote the character of nurses and nursing professionalism.

**Key Words:** Nurse; Character; Professionalism; Organizational commitment

## 서론

### 1. 연구의 필요성

의학의 발전과 더불어 국민들의 의료서비스에 대한 요구도 증가뿐 아니라 의료기관 질 평가를 위한 각종 평가체계 도입 등으로 최근 의료계는 급격한 변화에 직면하고 있다. 이에 병원마

다 차별화된 경영전략의 중요성이 대두되고 있으며, 특히 그 중에서도 병원 인력의 대부분을 차지하는 간호사들의 인적자원관리는 병원운영 전략으로 필수적이다[1,2]. 이러한 인적자원의 관리로 간호사 인력 확보도 중요하지만 간호조직을 효율적으로 관리하는 것이 무엇보다 중요하다[2].

간호조직을 효율적으로 관리하기 위한 하나의 지표로 유용하게 사용 되는 것이 바로 조직몰입이다[1,2]. 조직몰입은 소속

**주요어:** 간호사, 인성, 전문직관, 조직몰입

**Corresponding author:** Lee, Hyun Deuk

College of Nursing, Daegu Catholic University, 33 Duryugongwon-ro, 17-gil, Nam-gu, Daegu 42472, Korea.  
Tel: +82-53-650-4977, Fax: +82-53-650-4392, E-mail: hd811210@naver.com

- 이 성과는 2018년도 정부(과학기술정보통신부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(No. 2018R1C1B5086420).

- This work was supported by the National Research Foundation of Korea (NRF) grant funded by the Korea government (MSIT) (No. 2018R1C1B5086420).

Received: Feb 20, 2019 | Revised: Mar 26, 2019 | Accepted: Mar 26, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

된 조직을 자신과 동일시하며 조직에 헌신하려는 정도를 의미하며[3], 또한 조직이 추구하는 가치와 목표를 긍정적으로 받아들이고 스스로 조직에 남으려는 자발적 의지와 우호적인 감정을 말한다[4]. 이는 조직의 입장에서 개인의 결근이나 이직 또는 업무성과에서도 조직이 추구하는 목표에 유익할 수 있으며, 개인의 입장에서 심리적인 만족감뿐 아니라 외적인 보상도 얻을 수 있어서 둘 모두의 입장에서 중요한 의미를 지닌다[4]. 이러한 조직몰입은 대다수 선행연구에서 재직의도[5]와 간호업무성과[6]뿐만 아니라 이직의도[7]에도 주요하게 영향을 미치는 요인으로 나타나 병원의 조직의 구성원을 유지하고 간호성과를 향상시키기 위한 방안으로 조직몰입에 대한 중요성이 더욱 강조되어야 할 것이다.

간호전문직관은 간호의 전문성과 간호사에 대한 신념의 체계화된 견해이며, 또한 간호활동이나 간호사 신분 자체에 대한 직업 의식적 견해를 의미한다[8]. 이는 간호에 대한 가치관과도 직결되기 때문에 간호를 제공하는 행동의 기준이 되고, 전인간호를 실천하는 핵심이기도 하다[8]. 성숙한 간호전문직관을 갖춘 간호사는 본인 스스로도 직무에 만족하게 되고, 병원 조직에서도 다양한 의료전문 종사자와 조화를 이루며 질 높은 간호를 수행하게 되며, 사회적으로도 간호사의 가치를 인정받고 전문직으로서의 위상을 확고히 하게 된다[8-10]. 이러하듯 전문직 의료인으로서 간호를 제공하기 위해서는 간호사에게 간호전문직관은 매우 필수적인 요소라 할 수 있다. 간호전문직관과 관련된 국내 선행연구에서 간호전문직관이 높을수록 간호사의 이직의도[7]는 낮고, 조직몰입[10,11]이나 재직의도[9]는 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 병원 간호조직의 인적관리의 주요 지표인 조직몰입, 재직의도 및 이직의도 등과 밀접한 관련이 있는 간호전문직관을 강화하기 위해서는 간호사 개인뿐 아니라 병원 조직에서도 간호사의 긍정적인 전문직관을 확고히 하기 위한 방안을 마련하기 위해 지속적인 노력이 필요할 것이다.

인성이 제4차 산업혁명 시대에 필수적으로 요구되는 핵심 역량으로 떠오르면서 인성교육의 필요성이 더욱 강조되고 있으며[12], 특히 인간의 생명을 다루는 간호사에게 인성교육은 무엇보다 중요하다[13]. 인성은 인간의 성품으로, 개인의 사고, 태도와 행동의 특성을 의미하며[14], 간호에서의 인성은 간호사가 갖추어야 하는 바람직한 성품이고, 올바른 인성을 갖춘 간호사는 좋은 간호사라는 이미지를 가지게 된다[15,16]. 간호사의 좋은 인성은 대상자를 간호하는데 있어 필수적인 요소로, 간호사의 행동에 많은 영향을 주며 간호의 질을 결정짓는 중요한 필수역량이라고 할 수 있다[16,17]. 또한 간호인성은 간호전문직관을 확립하는데 있어 기초가 되는 중요한 요소이기도 하다

[16]. 올바른 간호인성은 간호사로 하여금 긍정적인 전문직관을 갖출 수 있도록 하며, 간호사 스스로 간호의 전문성에 대한 확신을 갖게 할 뿐 아니라 환자에게 보다 질 높은 간호를 할 수 있도록 한다[16,17]. 이와 같이 간호의 전문직관을 긍정적으로 확립시키고 강화하기 위해서는 간호사의 인성적인 특성을 정확하게 파악하고 인성적 역량을 강화하기 위한 방법도 모색되어야 할 것이다.

최근의 간호교육에서도 인성의 중요성이 부각되고 있으나 대다수의 인성에 대한 선행연구가 간호학생을 대상으로 하고 있으며[13,18], 병원 임상에 있는 간호사를 대상으로 간호인성과 관련하여 시행된 연구는 소수에 불과하다[16,19]. 또한 간호인력 관리와 주요한 관련 요인인 조직몰입과 간호전문직관 간의 관계를 규명한 선행연구[10,11]는 많이 찾아볼 수 있었으나 조직몰입, 간호전문직관과 간호인성 간의 관계를 밝힌 연구는 부족하다. 이에 본 연구에서는 간호사를 대상으로 간호인성, 간호전문직관 및 조직몰입 간의 관계를 확인하고, 조직몰입의 관련 요인을 파악하며, 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과를 규명함으로써 간호사의 조직몰입도 향상을 통한 병원의 효율적인 인적자원관리 방안 마련에 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사의 조직몰입 관련 요인을 파악하고, 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과를 규명하기 위함이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성과 그에 따른 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 간호사의 간호인성, 간호전문직관 및 조직몰입 정도를 파악한다.
- 간호사의 간호인성, 간호전문직관 및 조직몰입 간의 관계를 파악한다.
- 간호사의 조직몰입 관련 요인을 파악한다.
- 간호사의 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과를 확인한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 간호인성, 간호전문직관 및 조직몰입 간

의 관계를 확인하고, 조직몰입 관련 요인을 파악하며, 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과를 검증하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구는 D광역시 4개와 K도 소재 1개의 종합병원에 근무하고 있는 3개월 이상 재직 중인 간호사를 대상으로 하였다. 병원에서 근무한지 3개월 정도부터는 독립적으로 업무를 시행할 수 있고, 직장에도 적응할 수 있는 시기[5]로 본 연구에서는 임상경력 3개월 이상 간호사를 대상으로 선정하였다. 본 연구의 대상자 수는 G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 조직몰입 관련 요인에 대하여 다중회귀분석방법을 실시한 선행연구[20] 결과를 근거로 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측요인 9개로 설정하였을 때 최소 대상자 수는 166명이므로, 탈락률 10.0%를 고려하여 총 185명을 목표 인원으

## 3. 연구도구

### 1) 간호인성

간호인성 측정을 위해 Park [17]이 개발한 임상간호인성측정도구(Nurse's Character Scale for Care in Clinical settings, NCS\_C)를 사용하였다. 본 도구는 총 53문항, 자기 자신 영역(책임, 열정, 근면, 침착)과 대인관계 영역(진실함, 신용, 친절, 정정, 공감, 협력, 정중함, 예절, 상호작용 공정성)의 2개 영역에 13개 하위요인으로 구성되었다. '거의 그렇지 않다' 1점에서 '거의 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호사에게 필요한 인성적 특성이 높은 것을 의미한다. Park [17]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였다.

### 2) 간호전문직관

간호전문직관 측정을 위해 Yeun, Kwon과 Ahn [8]이 개발한 간호전문직관(Korean Nursing Professional Value, K-NPV) 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항, 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호실무 역할, 간호의 독자성의 5개의 하위요인으로 구성되었다. '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호전문직관이 확고하게 형성된 것을 의미한다. Yeun, Kwon과 Ahn [8]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였고, 본 연

구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었다.

### 3) 조직몰입

조직몰입 측정을 위해 Mowday, Steers와 Porter [4]가 개발한 조직몰입측정도구(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 Lee [21]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 구성되었으며, '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직에서의 몰입이 높은 것을 의미한다. Lee [21]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었다.

## 4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2018년 12월 15일부터 2019년 01월 15일까지 실시하였으며, 연구대상 병원의 부서 책임자에게 연구의 목적과 절차를 설명 후 협조를 구하고, 연구자와 연구보조원이 각 병동을 직접 방문하여 설문지를 배부하였다. 서면으로 동의한 대상자에 한하여 자가 보고식 설문지를 이용하였고, 설문지 측정에 소요된 시간은 총 10~15분 정도였다. 본 연구에서는 총 185부를 배부하였으며, 그 중 182부(회수율 98.4%)가 회수되었다. 회수된 설문지에서 응답이 불성실하거나 누락된 12부를 제외한 총 170부를 자료분석으로 사용하였다.

## 5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 25.0 프로그램을 활용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였으며, 대상자의 간호인성, 간호전문직관 및 조직몰입 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test를 실시하였다. 간호전문직관 및 조직몰입 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였으며, 조직몰입의 관련 요인을 규명하기 위하여 stepwise multiple regression을 실시하였다. 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과 검증은 Baron과 Kenny [22]가 제시한 3단계 절차에 따른 방법론을 기준으로 단순 및 다중 회귀분석을 시행하였다. 또한 매개효과의 유의성을 확인하기 위해 Sobel test를 실시하였다.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 D대학교의 생명윤리위원회의 승인을 받은 후 실시하였다(IRB No CUIRB-2018-0038). 연구대상자에게 협조를 구한 후, 연구목적과 내용, 설문 소요시간, 연구참여의 자발성 및 철회, 개인정보 보호유지 및 익명성, 연구에 참여함으로써 얻을 수 있는 이점이나 불이익, 연구문서 보관 방법 및 폐기기한 등을 설명하였다. 설명 후 연구참여에 동의를 하는 경우에 서면동의를 받았다. 연구참여 대상자에게는 소정의 답례품을 지급하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 평균 연령은  $29.27 \pm 5.77$ 세이었고, 25세 이상 30세 미만이 75명(44.1%), 미혼이 115명(67.6%), 간호학사가 123명(72.4%)으로 가장 많았다. 총 임상경력은 평균  $6.85 \pm 5.96$ 년이었으며, 현 병원의 임상경력은 평균  $5.66 \pm 5.14$

년이었으며, 모두 5년 미만이 각각 83명(48.8%), 96명(56.5%)으로 가장 많았다. 한 달 평균 소득은 200만원 이상 300만원 미만이 125명(73.5%), 일반병동 간호사가 100명(58.8%)으로 가장 많았다(Table 1).

### 2. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이 정도는 Table 1과 같다. 분석결과 대상자의 조직몰입은 연령( $F=5.31, p=.002$ ), 학력( $F=5.71, p=.004$ ), 총 임상경력( $F=12.91, p<.001$ ), 현 병원의 임상경력( $F=9.63, p<.001$ ), 소득( $F=3.73, p=.013$ ), 근무부서( $F=3.85, p=.023$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

조직몰입은 25세 미만이 25세 이상 35세 미만보다 높았고, 간호학사 이상의 간호사가 전문학사인 간호사보다 높았다. 총 임상경력이 5년 미만이나 10년 이상인 간호사가 5년 이상 10년 미만인 간호사보다 높았으며, 현 병원의 임상경력이 5년 미만인 간호사가 5년 이상 10년 미만인 간호사보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다(Table 1).

**Table 1.** Differences in Organizational Commitment according to General Characteristics

(N=170)

Characteristics	Categories	Organizational commitment			
		n (%) or M±SD	M±SD	t or F (p)	Scheffé
Age (year)	< 25 <sup>a</sup>	33 (19.4)	3.14±0.51	5.31 (.002)	a > b, c
	25~< 30 <sup>b</sup>	75 (44.1)	2.74±0.67		
	30~< 35 <sup>c</sup>	28 (16.5)	2.56±0.52		
	≥ 35 <sup>d</sup>	34 (20.0)	2.95±0.69		
		29.27±5.77			
Marital status	Unmarried	115 (67.6)	2.85±0.66	0.37 (.710)	
	Married	55 (32.4)	2.81±0.64		
Education level	College <sup>a</sup>	30 (17.6)	2.52±0.65	5.71 (.004)	a < b, c
	University <sup>b</sup>	123 (72.4)	2.86±0.62		
	Graduate school <sup>c</sup>	17 (10.0)	3.14±0.71		
Total clinical career (year)	< 5 <sup>a</sup>	83 (48.8)	3.01±0.58	12.91 (< .001)	b < a, c
	5~< 10 <sup>b</sup>	47 (27.7)	2.46±0.62		
	≥ 10 <sup>c</sup>	40 (23.5)	2.90±0.64		
		6.85±5.96			
Clinical career in current hospital (year)	< 5 <sup>a</sup>	96 (56.5)	3.00±0.61	9.63 (< .001)	a > b
	5~< 10 <sup>b</sup>	45 (26.5)	2.51±0.66		
	≥ 10 <sup>c</sup>	29 (17.0)	2.80±0.59		
		5.66±5.14			
Monthly income (10,000 won)	< 200	7 (4.1)	3.32±0.97	3.73 (.013)	
	200~< 300	125 (73.5)	2.76±0.62		
	300~< 400	30 (17.7)	2.88±0.60		
	≥ 400	8 (4.7)	3.34±0.68		
Work department	General ward	100 (58.8)	2.93±0.60	3.85 (.023)	
	Special unit*	57 (33.5)	2.74±0.67		
	OPD	13 (7.7)	2.47±0.73		

\*Intensive care unit, emergency room; OPD=Out patient department.



### 3. 대상자의 간호인성, 간호전문직관 및 조직몰입 정도

대상자의 간호인성 총 평균 평점은 5점 만점에  $3.71 \pm 0.34$ 점이었고, 자기 자신 영역  $3.52 \pm 0.41$ 점과 대인관계 영역  $3.75 \pm 0.35$ 점으로 나타났다. 자기 자신 영역에서는 책임( $3.82 \pm 0.51$ )이 가장 높았고, 열정( $3.48 \pm 0.49$ ), 근면( $3.46 \pm 0.59$ ), 침착( $3.13 \pm 0.56$ ) 순이었으며, 대인관계 영역에서는 진실함( $3.93 \pm 0.49$ )이 가장 높았고, 신용( $3.90 \pm 0.58$ ), 정중함( $3.90 \pm 0.53$ ), 상호작용 공정성( $3.81 \pm 0.67$ ), 공감( $3.80 \pm 0.49$ ), 경청( $3.75 \pm 0.46$ ), 친절( $3.72 \pm 0.51$ ), 협력( $3.56 \pm 0.48$ ), 예절( $3.44 \pm 0.52$ ) 순이었다.

**Table 2.** Degree of Nurse's Character, Nursing Professionalism and Organizational Commitment (N=170)

Variables	M±SD	Range
Nurse's character (total)	$3.71 \pm 0.34$	1~5
Self related	$3.52 \pm 0.41$	
Responsibility	$3.82 \pm 0.51$	
Enthusiasm	$3.48 \pm 0.49$	
Industriousness	$3.46 \pm 0.59$	
Composure	$3.13 \pm 0.56$	
Interpersonal related	$3.75 \pm 0.35$	
Integrity	$3.93 \pm 0.49$	
Reliability	$3.90 \pm 0.58$	
Kindness	$3.72 \pm 0.51$	
Listening	$3.75 \pm 0.46$	
Empathy	$3.80 \pm 0.49$	
Teamwork	$3.56 \pm 0.48$	
Etiquette	$3.90 \pm 0.53$	
Civility	$3.44 \pm 0.52$	
Interactional justice	$3.81 \pm 0.67$	
Nursing professionalism (total)	$3.49 \pm 0.44$	1~5
Self-concept of the profession	$3.59 \pm 0.47$	
Social awareness	$3.15 \pm 0.63$	
Professionalism of nursing	$3.74 \pm 0.63$	
Roles of nursing service	$3.65 \pm 0.45$	
Originality of nursing	$3.43 \pm 0.65$	
Organizational commitment (total)	$2.83 \pm 0.65$	1~5

**Table 3.** Factors related to Organizational Commitment

(N=170)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Nursing professionalism	0.32	0.05	.42	6.51	<.001
Total clinical career d1*	-6.60	1.44	-.30	-4.58	<.001
Monthly income d1*	-5.84	1.60	-.27	-3.65	<.001
Clinical career in current hospital d2*	-6.25	1.92	-.24	-3.26	.001

간호전문직관 총 평균 평점은 5점 만점에  $3.49 \pm 0.44$ 점이었으며, 간호의 전문성( $3.74 \pm 0.63$ )이 가장 높았고, 간호실무 역할( $3.65 \pm 0.45$ ), 전문직 자아개념( $3.59 \pm 0.47$ ), 간호의 독자성( $3.43 \pm 0.65$ ), 사회적 인식( $3.15 \pm 0.63$ ) 순이었다. 조직몰입 평균 평점은 5점 만점에  $2.83 \pm 0.65$ 점이었다(Table 2).

### 4. 대상자의 간호인성, 간호전문직관 및 조직몰입의 관계

대상자의 조직몰입은 간호인성( $r=.34, p<.001$ ), 간호전문직관( $r=.46, p<.001$ )과 순상관관계가 있었고, 간호인성은 간호전문직관( $r=.49, p<.001$ )과 순상관관계가 있었다.

### 5. 대상자의 조직몰입 관련 요인

대상자의 조직몰입 관련 요인을 파악하기 위해 연령, 학력, 총 임상경력, 현 병원의 임상경력, 소득, 근무부서를 가변수(dummy variable) 처리 후 예측변수로 투입하였으며, 조직몰입과 상관관계가 있었던 간호인성과 간호전문직관 또한 예측변수로 투입하였다. 회귀분석을 실시하기 전 독립성, 다중공정성, 등분산성, 정규성의 조건을 검정하였으며, 다중공정성 검정 결과 공차한계가 .71~.96이었고, 분산팽창요인도 1.04~1.42의 값으로 나타나 10 이하였으므로 다중공정성의 문제가 없었다. 또한 오차의 자기상관을 검정한 결과 Durbin-Watson 값이 1.54로 자기상관이 없었으며, 표준화된 잔차의 범위가 -2.76~2.20로 잔차분석 결과는 등분산성을 만족하였고, 정규성도 확인되었다.

단계적 회귀분석 결과, 대상자의 조직몰입 관련 요인은 간호전문직관( $\beta=.42, p<.001$ ), 총 임상경력이 5년 이상 10년 미만( $\beta=-.30, p<.001$ ), 소득이 200만원 이상 300만원 미만( $\beta=-.27, p<.001$ ), 현 병원의 임상경력이 10년 이상( $\beta=-.24, p=.001$ )이었으며, 이들 요인은 조직몰입을 36.0% 설명하였다(Table 3).

$R^2=.36$  (Adj.  $R^2=.34$ ),  $F=22.71, p<.001$

\*Dummy variables: Total clinical career (<5=0, 5~<10=d1, ≥10=d2); Monthly income (<200=0, 200~<300=d1, 300~<400=d2, ≥400=d3); Clinical career in current hospital (<5=0, 5~<10=d1, ≥10=d2).

## 6. 대상자의 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호 전문직관의 매개효과

대상자의 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과를 검증한 결과는 다음과 같다(Table 4, Figure 1). 1단계에서 독립변수인 간호인성은 매개변수인 간호전문직관에 통계적으로 유의한 효과가 있었으며( $\beta=.49, p<.001$ ), 2단계에서 독립변수인 간호인성은 종속변수인 조직몰입에 통계적으로 유의한 효과가 있었다( $\beta=.34, p<.001$ ). 3단계에서 독립변수인 간호인성과 매개변수인 간호전문직관을 동시에 회귀모형에 투입하여 조직몰입을 예측한 결과, 간호전문직관은 조직몰입에 통계적으로 유의한 효과가 있었으나( $\beta=.39, p<.001$ ) 간호인성이 조직몰입에 미치는 효과인 비표준화 회귀계수가 .34에서 .15로 감소하였으며 통계적으로 유의하지 않았다( $\beta=.15, p=.062$ ). 따라서 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관은 완전매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 또한 매개효과의 유의성 검정을 위한 Sobel test 결과에서도 매개효과가 통계적으로 유의하였다( $Z=4.09, p<.001$ ).

## 논 의

본 연구는 간호사의 간호인성, 간호전문직관 및 조직몰입 간의 관계를 확인하고, 조직몰입 관련 요인을 파악하며, 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과를 규명함으로써 병원의 인적관리 향상을 위한 방안의 기초자료를 마련하고자 시도되었다.

대상자의 간호인성은 5점 만점에 평균 평점 3.71점, 하위영역으로 자기 자신 영역 3.52점과 대인관계 영역 3.75점으로 모두 중간 이상의 수준으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yeom과 Seo [16]의 연구 3.67점과 Lim [19]의 연구 3.88점과 비슷한 수준으로 나타났다. 또한 본 연구와 동일한 도구로 측정하지 않았지만 간호학생을 대상으로 한 Nam과 Kim [13]의 연구 3.71점과도 비슷한 결과가 나타났다. 간호사에게 좋은 인성은 전문가로써 갖추어야 할 기본적인 자질일 뿐 아니라 다양한 인간관계 속에서 상호작용을 하는데 있어서도 필수적인 소양이다[15,19]. 본 연구의 결과와 다수의 선행연구결과에서 임상간호사나 간호학생의 인성이 모두 중간 이상의 수준으로 나타난 것으로 볼 때, 현재 간호대학에서 강조하는 인성교

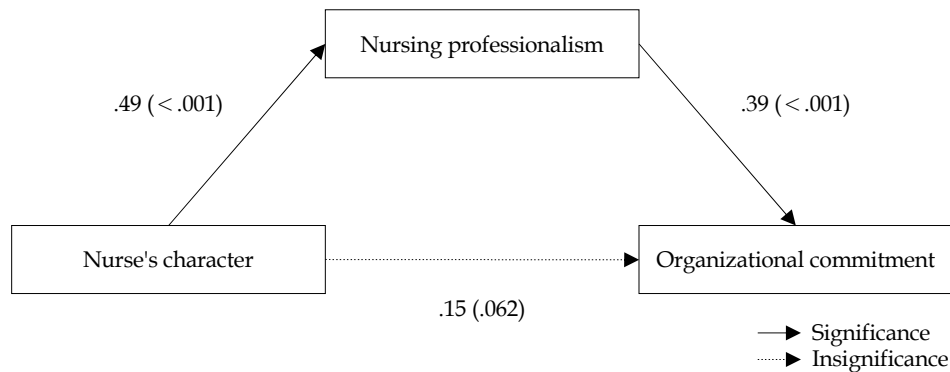


Figure 1. Mediating effect of nursing professionalism on the relationship between nurse's character and organizational commitment.

Table 4. Mediating Effect of Nursing Professionalism on the Relationship between Nurse's Character and Organizational Commitment (N=170)

Variables	B	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
1. NC → NP	0.34	.49	7.29	< .001	.24	53.16	< .001
2. NC → OC	0.18	.34	4.63	< .001	.11	21.44	< .001
3. NC, NP → OC					.23	24.54	< .001
NC → OC	0.08	.15	1.88	.062			
NP → OC	0.30	.39	4.96	< .001			
Sobel test: Z=4.09, p<.001							

NC=Nurse's character; NP=Nursing professionalism; OC=Organizational commitment.

육이 그 효과를 발휘하고 있는 것으로 사료된다. 하위요인으로 진실, 신용, 정중함, 책임, 상호작용 공정성 등은 점수가 높고 협력과 예절 등의 점수가 낮게 나온 결과는 Yeom과 Seo [16]의 연구결과와 일치 하였다. 협력은 어려운 상황 속에서도 서로 협동과 조화를 이루어 그 어려움을 조직의 다른 구성원들과 함께 극복할 수 있는 힘을 발휘하여 조직원 모두의 직무 만족도를 향상시킨다[23]. 또한 현재 간호교육에서도 인성교육으로 배려와 예절교육이 가장 우선이 되어야 한다는 결과를 보았을 때 [15], 간호사의 인성에서 예절은 중요한 덕목일 수 있을 것이다. 그러므로 간호사의 협력과 예절에 대한 역량 강화를 위해 더욱더 노력해야 할 것이다.

대상자의 간호전문직관은 5점 만점에 평균 평점 3.49점으로 중간 이상이었고, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi와 Lee [9]의 연구 3.50점, 임상간호사를 대상으로 한 Hwang과 Lim [11]의 연구 3.68점과 비교했을 때 비슷한 수준의 결과로 나타났다. 이는 간호사가 간호를 전문성을 요구하는 전문직이라고 인식하고 있으며, 간호의 전문적 특성을 깊이 이해하고 있다고 볼 수 있다. 또한 간호전문직관의 하위영역 중 간호의 전문성이 다른 영역에 비해 다소 높게 나타난 결과를 보더라도 간호의 전문직에 대한 신념과 인식이 확고하다고 볼 수 있을 것이다. 그러나 간호전문직관의 하위영역 중 사회적 인식은 다른 영역에 비해 낮게 나타났으며, 이는 다수의 선행연구[7,9,10]에서도 유사한 결과를 살펴볼 수 있다. 간호사가 전문직이라고 인식은 하고 있지만 병원조직에서 업무적으로 가장 밀접한 의사와의 관계에서 수직적 관계성으로 인한 갈등을 여전히 겪고 있는 것으로 볼 때[23], 간호사라는 직업을 간호사 스스로도 사회적으로 낮게 인식하고 있다는 결과로 볼 수 있다. 그러므로 병원조직 내에서도 의사와 간호사는 상하관계가 아닌 수평관계에서 함께 일하는 동료라는 인식이 정립 될 수 있도록 분위기 조성이 필요할 것이다.

대상자의 조직몰입은 5점 만점에 평균 평점 2.83점으로 중간 정도 수준이었고, 이는 중소도시 종합병원 간호사 대상으로 한 Kim과 Kim [24]의 연구 2.84점과 종합병원 종사자를 대상으로 한 Hwang, Seo와 Park [25]의 연구에서 간호사의 조직몰입이 3.00점으로 나타난 결과를 보았을 때 선행연구의 결과와 비슷한 수준이었다. Hwang 등[25]의 연구에서 의사를 제외하고 다른 직종의 의료종사자에 비해 간호사의 조직몰입이 가장 낮았다. 만성적인 간호 인력 부족, 3교대 업무와 같은 업무환경의 불만족이나 병원의 중요한 의사결정에 직접적으로 참여하지 못하고 있다는 인식 등이 간호사가 조직에 몰입을 하지 못하고 이직을 선택하게 된다고 보고 있어[7,23,26] 간호사의 업

무 환경을 변화시키기 위해 적극적인 병원차원에서의 개입이 필요하며, 병원 경영에 있어서도 간호조직이 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 것이 무엇보다 중요할 것이다. 또한 간호사의 조직에 대한 애착을 향상시키기 위한 노력도 필요할 것이다.

대상자의 조직몰입 관련 요인으로는 간호전문직관, 총 임상경력, 소득, 현 병원의 임상경력이 확인되었으며, 이들 요인은 조직몰입을 36.0% 설명하였다. 그 중에서도 간호전문직관이 가장 설명력이 높은 요인으로 나타났으며, 이는 다수의 선행연구에서도 동일한 결과로 나타났[10,11]. 간호사가 성숙한 간호전문직관을 갖추게 되면 업무에 대한 직무만족도 높아지고, 전문직으로서 간호사에 대한 올바른 정체성을 확립하여 병원 조직에서도 다른 의료종사자와 조화를 이루어 조직의 한 일원으로써 조직에 대한 이해와 애착심을 갖게 되어[10,11] 더욱 조직에 몰입을 하게 될 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서 총 임상경력 5년 미만이나 10년 이상인 간호사가 5년 이상 10년 미만인 간호사보다 조직몰입 높았으며, 현 병원의 임상경력도 5년 미만인 간호사가 5년 이상 10년 미만인 간호사보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이는 총 임상경력이나 현 병원의 임상경력이 높을수록 조직몰입이 높다는 다수의 선행연구와는 상이한 결과였다[2,25,27]. 그러나 경력별 조직몰입의 정도를 상세히 비교해봤을 때, Kim과 Kim [27]의 연구에서 20년 이상인 간호사가 20년 미만인 간호사보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났으나, 5~9년 경력의 간호사의 조직몰입 정도가 가장 낮은 것으로 나타났고, Lee [2]의 연구에서도 21년 이상인 간호사가 21년 미만인 간호사보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났으나, 3~10년 경력의 간호사의 조직몰입 정도가 가장 낮은 것으로 나타난 결과를 종합해 볼 때 본 연구의 결과와 일치한다고 할 수 있다. 이는 임상경력이 쌓여갈 수록 간호에 대한 지식과 기술이 향상하게 되고, 또한 직위가 상승하게 되면서 조직에 대한 이해도와 충성심 높아져 조직몰입 높은 것으로 사료된다. 본 연구에서의 결과와 같이 5년 이상 10년 미만의 간호사가 조직몰입이 가장 낮은 것은 이 시기를 연령으로 본다면 20대 후반에서 30대 초반의 간호사로 결혼이나 출산 및 육아 등으로 조직보다는 가정에 더욱 집중을 하게 되고, 이러한 이유로 가장 이직을 고려하게 되는 시기[28]이기 때문이기도 할 것이다. 그러나 5년 이상 10년 미만의 간호사는 간호조직에서 저연차와 고연차 사이에서 중심이 되는 주요한 위치에 있기 때문에 이들의 조직몰입을 높일 수 있는 전략이 무엇보다 우선 되어야 할 것으로 사료된다.

간호인성은 조직몰입과의 상관관계에서 순상관관계가 있었으나 조직몰입 관련 요인을 파악하기 위한 회귀분석 결과에

서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이에 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과를 검증한 결과 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 간호사의 인성의 수준이 높을수록 간호전문직관이 확고하게 형성되며 이는 간접적으로 조직몰입에 영향을 미치게 된다는 것을 의미한다. 조직몰입과 간호전문직관 간의 관계는 이미 다수의 선행연구 [10,11]에서 보고되고 있으나, 간호사의 인성과 간호전문직관의 상관관계를 확인한 Lim [20]의 연구를 제외하고는 간호인성과 간호전문직관, 간호인성과 조직몰입 간의 관계를 파악한 연구가 부족하여 직접적인 비교는 불가하다. 그러나 본 연구결과를 볼 때, 간호조직의 인적관리 방안을 위해 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사 각각 개인의 좋은 인성이 밑받침되어야 함은 물론이며, 간호의 전문성과 간호에 대한 신념을 확고하게 할 수 있는 간호전문직관을 높이는 것이 무엇보다 중요하다.

제4차 산업시대에 발맞춰 나가기 위해서 간호조직은 간호인적자원을 효율적으로 관리하기 위한 방안으로 간호사의 조직몰입을 높이기 위한 다양한 대책을 강구하여야 할 것이다. 그러기 위해서는 간호사 개인도 올바른 인성을 갖추기 위해 노력해야 하고, 병원차원에서 지속적인 인성교육이 수행되어야 할 것이다. 그중에서도 예절과 협력을 강조한 교육이 우선되어야 하며, 강의 위주의 인성 교육보다는 직접 수행할 수 있는 체험형태의 교육이 필요할 것이다. 또한 인성은 단기간의 교육만으로 쉽게 바뀔 수 없으므로 [29], 간호학을 전공하는 대학에서부터 간호인성교육이 시작되어야 할 것이며 전공과목뿐 아니라 교내 비교과 프로그램을 활용하여 다양한 인문학과목을 접할 수 있도록 하여 올바른 인성을 갖춘 간호사가 양성될 수 있도록 해야 할 것이다. 병원조직에서도 전문지식만을 필요로 하는 보수교육뿐 아니라 간호사가 흥미를 느끼고 스스로 선택해서 들을 수 있는 다양한 인문학 교육에 기회를 제공하는 것도 중요하다.

간호사에 대한 낮은 사회적 인식을 개선하기 위해서는 간호사 스스로가 긍정적인 간호전문직관을 확립하는 것이 무엇보다 중요하며, 간호전문직에 대한 명확한 기준을 강조한 소명감을 가질 수 있는 교육 또한 필요하다. 간호뿐 아니라 다양한 의료분야의 각종 세미나, 학술대회 및 학회 등을 참석하여 의료계의 전문지식을 습득할 수 있도록 다양한 기회를 제공되어야 한다. 또한 간호전문직관이 간호인성과 조직몰입의 완전매개라는 결과를 볼 때 지속적인 인성교육 시 전문직을 고려한 통합교육이 필요할 것이다. 다른 의료진과의 관계에서도 수평적인 관계를 유지할 수 있도록 조직차원에서도 적극적으로 개입이 필

요하며, 간호사 각 개인마다의 능력을 인정해주는 조직의 분위기 조성도 필요할 것이다.

## 결론

본 연구는 간호사를 대상으로 조직몰입의 관련 요인을 파악하고, 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 간호전문직관의 매개효과를 규명하였다. 그 결과 조직몰입 관련 요인은 간호전문직관, 5년 이상 10년 미만의 총 임상경력, 200만원 이상 300만원 미만의 소득, 10년 이상의 현 병원의 임상경력 순으로 나타났다. 또한, 간호전문직관은 간호인성과 조직몰입 간의 관계에서 완전매개 하는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 기초로 간호사의 조직몰입을 향상시키기 위한 방안으로 간호사의 인성과 간호전문직관을 강화할 수 있는 프로그램의 개발 및 효과를 검증하는 연구를 제언한다. 또한 간호사의 인적관리 향상을 위해 조직몰입에 영향을 미치는 보다 다양한 요인을 포함한 반복연구를 제언한다.

## REFERENCES

1. Park GJ, Kim YN. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):250-258. <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.3.250>
2. Lee JS. Effects of nurses' resilience, job satisfaction, and social support on organizational commitment. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2018;12(1):57-67. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.1.057>
3. Johnson J, Brennan M, Musil CM, Fitzpatrick JJ. Practice patterns and organizational commitment of inpatient nurse practitioners. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*. 2016;28(7):370-378. <https://doi.org/10.1002/2327-6924.12318>
4. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
5. Park HS. Impact of self-leadership and organizational commitment on the intention of psychiatric mental health nurses to remain in the profession. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016;25(4):409-417. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.4.409>
6. Oh HS, Wee H. Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):507-517. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.507>



7. Joo HS, Jun WH. Influence of nurses' work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses in long term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(4):265-275. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.4.265>
8. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2005;35(6):1091-1100. <https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
9. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3):234-244. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.234>
10. Cho HJ, Lee JY. A study on self-esteem, nursing professional values and organizational commitment in a diploma nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2015;16(12):8498-8508. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.12.8498>
11. Hwang HJ, Lim JH. The effect of clinical nurse nursing professionalism and self leadership on organizational commitment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2018;18(24):1155-1171. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.24.1155>
12. Jee HA. A study for direction of the character education in university according to the Fourth Industrial Revolution era. *Korean Journal of General Education*. 2017;11(6):39-61.
13. Nam MH, Kim HO. Effect of personality and resilience on satisfaction with major in nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(4):298-306. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.4.298>
14. The National Institute of the Korean Language. Character [Internet]. *Korean Standard Dictionary*. Seoul: The National Institute of the Korean Language. [cited 2019 February 19]. Available from: <https://stdict.korean.go.kr/search/searchView.do?searchKey word=%EC%9D%B8%EC%84%B1>.
15. Park JH. Need of character education in nursing education. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2013;15(6B):3321-3332.
16. Yeom EY, Seo KW. Influences of interpersonal problems and character of nurses on quality of nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5):445-454. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.445>
17. Park JH. Development and validation of nurse's character scale for care in clinical settings. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2016;22(2):137-151. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.2.137>
18. Jeong MH. Effects of character, nursing professionalism and self-efficacy on self-directed learning ability in nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(9):302-314. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.9.302>
19. Lim MH. Converged study of influencing factors on perceived ethical confidence in nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2017;8(6):75-84. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.6.075>
20. Kim IS, Won SA, Kang SJ, Shin SM. The relationship among nurses' perception of super-leadership, self-leadership and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(2):148-157. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.148>
21. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(2):363-385.
22. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173-1182.
23. Kim YJ. Field research on the nursing organizational culture in hospital setting [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2013. p. 1-133.
24. Kim JH, Kim MY. Factors affecting organizational commitment of general hospital nurses in small and medium sized cities. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(1):14-24. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.1.14>
25. Hwang SY, Seo EH, Park SI. A study of relationships hardiness, coping behaviors and organizational commitment of general hospital employees. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):196-206. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.196>
26. Kim KJ, Jang BY, Jung JY, Park OW. The coming of the 4th Industrial Revolution and the HRD issues for nurses: Prospects and challenges. *Korean Journal of Resources Development*. 2018;21(3):137-159. <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.09.21.3.137>
27. Kim SY, Kim KK. Relationship of conflict management style, professional autonomy, role conflict and organizational commitment of nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5):387-395. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.387>
28. Choi JH, Park HK, Park JE, Lee CM, Choi BG. Artificial intelligence to forecast new nurse turnover rates in hospital. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2018;9(9):431-440. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.9.431>
29. Kim DI, Choi SJ, Shim SY, Lee JJ, RA YA. The challenges and prospects of future education design based on character education. *Asian Journal of Education*. 2016;17(1):25-45. <https://doi.org/10.15753/aje.2016.03.17.1.25>