

# 간호장교의 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식에 관한 연구\*

유명란<sup>1</sup> · 유정아<sup>2</sup> · 김윤미<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 국군간호사관학교 간호학과 교수, <sup>2</sup> 9보병사단 의무대 간호장교, <sup>3</sup> 국군간호사관학교 간호학과 시간강사

\* 연구는 2011년도 군진간호연구  
소의 연구비를 지원 받은 것임.

## Study for Professionalism, Organizational Citizenship Behavior, Psychological Ownership of Nurse Officers

Yoo, Myoung-Ran<sup>1</sup> · Yoo, Jeong-A<sup>2</sup> · Kim, Youn Mi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Professor, Armed Forces Nursing Academy

<sup>2</sup> Nurse officer, The 9th Infantry Division

<sup>3</sup> Part-time lecturer, Armed Forces Nursing Academy

### 주요어

전문직업성, 조직시민행동,  
심리적 주인의식, 간호장교

### Key words

Professionalism,  
Organizational citizenship  
behavior, Psychological  
ownership, Nurse officer

### Correspondence

Kim Youn Mi  
Department of Nursing Science,  
Armed forces Nursing Academy  
90 Jaun-ro, Yuseong-gu,  
Daejeon 305-153, Korea  
Tel: 82-42-878-4564  
Fax: 82-42-862-1501  
E-mail: dbs7671@naver.com

투 고 일: 2012년 4월 30일  
수 정 일: 2012년 6월 22일  
심사완료일: 2012년 8월 21일

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate differences in professionalism, organizational citizenship behavior and psychological ownership between nurses and nurse officers. **Method:** A cross-sectional survey was conducted with 1017 hospital nurses and military nurse officers. The instruments used were the Korean Version of Hall's Professionalism Inventory' modified by Baek (2007), Organizational Citizenship Behavior Qquestionnaire(OCBQ) modified by Lee (2006), and the Psychological Ownership Inventory' developed by Van Dyne and Pierce (2004). **Results:** The average score for military nurse officers professionalism was 3.15, for organizational citizenship behavior, was 3.43 and for psychological ownership, 3.64. These scores were higher than the scores for hospital nurses. There were significant positive correlations between the variables( $r=.47\sim.581$ ,  $p<.001$ ). **Conclusion:** The results of this study indicate an affirmable outcome and that the significant variables affected levels of Professionalism, Organizational citizenship behavior, and Psychological ownership. So in order to improve the level of variables, there is a need to consider strategies related to organization, work environment and conceptualization as related to the variables.

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호사가 전문직업인으로서 환자의 건강요구를 효과적으로 충족시키고 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 무엇보다 전문성을

발휘해야 하며 바람직한 간호전문인으로서의 정체감을 확립해야 한다(Cha, 2008). 다시 말해 의료 환경 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 전문인으로서의 긍정적인 직업관과 전문적 지식은 물론 기술적 행정적 능력을 겸비한 전문가로서의 역할이 중요한 것이다(Chu, 2001). 많은 연구들은 전문 직업관이 높은 경우 간호업무 수행도와 직무 몰입정도가 높으며(Cha, 2008;

Choi, 1996; Kim, 2008; Lim, 2009) 조직에서의 효율적인 직무 활동을 가능하게 하여 조직효과성도 높이므로 간호조직, 나아가 병원 조직의 발전에 기여한다고 하였다(Shin, 2009). 군 의료는 의료기술 및 장비의 첨단화, 환자들의 권리의식 향상, 고객의 욕구 다양화 등 급격히 변화하는 의료 환경에 적응하고자 민간의 사의 영입, 군 병원의 책임운영기관 지정 등 적극적으로 발전적인 의료정책을 도입, 적용하고 있다. 이러한 노력은 군 의료기관의 효율성 증진을 위한 조직차원에서의 대응과 함께 간호서비스 향상과 간호전문화의 질적 변화 역시 요구하고 있어 군 간호는 환자의 기대와 요구에 부응하는 양질의 간호서비스를 제공하기 위해 간호장교의 높은 전문직업성 유지에 관심을 가져야 한다. 따라서 본 연구는 군 의료 환경이 빠르게 변화하는 지금, 간호장교 자신의 경력개발 뿐 아니라 전문직업인으로서의 위상을 높이고 군 의료조직 발전에도 기여할 수 있는 간호장교의 전문직업성을 조사하여 간호장교의 전문가적 자질을 분석하는 계기를 마련하고자 하였다.

또한 간호사는 여러 사회적 계층의 사람들을 대상으로 간호 업무를 수행하고 병원의 과업이나 당면한 문제에 대하여 다양한 직종의 병원직원들과 서로 돕고 술선수법해야 하므로 자발적으로 조직의 목표달성과 발전에 기여하여 병원 조직의 유효성을 증진시키는 조직시민행동이 필요하다(Choi & Ha, 2007; Jun & Kim, 2004; Lee, 2006). 조직시민행동이란 친 사회적인 행동으로 공식적 보상은 없지만 양심적인 태도로 이타적이고 예의적인 행동을 하며 개인과 조직의 발전을 위해 의사결정, 자기 계발에 적극 참여하고 규칙이행을 잘하는 정당성을 지닌 행동이다(Borman, 2004; Chiu, Wang, & Fang, 2009). 지금까지 조직시민행동에 대한 연구는 주로 군인, 공무원, 호텔종사자, 은행원을 대상으로 이루어졌으나 최근 들어 조직시민행동이 전체조직의 성과를 점진적으로 증가시키는 물론 병원 조직의 유효성을 높이고 질적 서비스 제공으로 병원 이미지 제고에 기여한다는 소수의 연구결과(Choi, Kim, & Ahn, 2006; Kwon, 2005; Park, 2003; Seo, 2003)에 의해 간호학에서도 관심이 커지고 있다. 간호장교는 국가 비상시를 대비하는 군 조직의 일원으로 보상에 관계없이 국민과 국가의 안전을 최우선으로 하여 자발적으로 업무를 수행하는 전문 간호 인력이다. 이렇듯 자발적이며 대가를 바라지 않는 순수한 동기에서 행동하는 조직시민행동이 살아날 때, 그 조직은 힘을 갖고 변화에 적응하며 생명력을 가질 수 있다(Song & Kim, 2002). 따라서 변화의 소용돌이 속에서 안정적으로 군 병원이 발전하는 초석을 다지고 연평도 포격사건, 천안함 폭침 등 국가적 비상사태 시 자신의安危보다는 국가와 국민의 안전을 우선시하여 술선수법 현장으로 달려가는 간호장교가 되기 위해서는 조직시민행동 실천이 무엇보다 중요하다. 그러나

현재까지 간호장교를 대상으로 조직시민행동을 조사한 연구는 없었다.

한편 군인은 궁극적으로 국가와 국민을 보호할 책임이 있다. 비상시에는 자신의 생명과 재산, 이익 등을 돌보지 않고 가정과 생명을 버리고 조국을 구할 수 있는 헌신적이며 봉사적인 행동을 이행할 수 있어야 한다. 다시 말해 군 병원에서 근무하는 간호장교는 충성도를 토대로 자신의 직무와 조직에 대한 책임감을 느끼고 자발적으로 몰입하는 자세가 필요한데 이는 심리적 주인의식이 강화 될 때 더욱 확고해진다. 심리적 주인의식이란 개인이 소유의 대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼는 상태(Pierce, Kostova, & Dirks, 2001)로 개인의 정체성을 형성하고 개인의 행동에 영향을 미친다. Oh(2010)는 직무에 대한 심리적 주인의식은 나의 것이라고 여기는 직무에 대해서 더 긍정적인 감정을 일으켜 직무만족감에 영향을 미치며, 직무에 대한 책임감과 통제감을 유발하여 직무수행에 영향을 미친다고 하였다. 또한 조직에 대한 심리적 주인의식은 자신이 속해있는 조직에 대한 심리적 애착을 일으키기 때문에 조직의 공식적인 보상체계와 상관없이 자발적으로 조직에 도움이 되는 행동을 하게 한다고 하였다. 이렇듯 심리적 주인의식은 군 조직과 같이 개인의 희생과 헌신을 바탕으로 공공의 이익을 추구하는 조직의 효과성을 높이기 위해 매우 중요한 개념이다. 그러나 집중화, 공식화된 조직은 개인의 통제가 최소화되기 때문에 심리적 주인의식의 발달이 저해된다는 사전연구결과(Pierce, O'Driscoll, & Coghlan, 2004)를 볼 때 집중화되어 있고 공식적인 특성을 갖는 군 병원 에서 근무하는 간호장교의 심리적 주인의식을 조사하는 것은 전문 간호를 수행하는 간호장교의 직무수행과 조직의 효과성 증진 방안을 모색하는 중요한 계기가 될 뿐 아니라 국가에 대한 충성도를 조사하는 소중한 기회가 될 것이다.

이상에서와 같이 본 연구는 간호장교의 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도를 조사하여 간호장교의 직업에 대한 소명의식, 서비스 신념 및 이타 행동, 충성심, 조직에 대한 주인의식 정도를 확인하고 일반 간호사와의 차이정도를 비교함으로써 국가 비상 상황을 대비하는 간호장교로서의 기본 자질과 전문성 향상을 위한 보다 실제적인 자료를 제공하고자 하였다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호장교의 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도를 파악하여 변화하는 군 의료환경에 효과적으로 대응하는 조직의 유효성과 효율성을 증진시키고 나아가 국가 비상시를 대비하는 간호장교의 개인적 자질 역시 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공하기 위한 것으로 구체적인 연구 목적

은 다음과 같다.

- 1) 간호장교와 일반간호사의 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도의 차이를 조사한다.
- 2) 간호장교와 일반간호사의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식의 차이를 규명한다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호장교와 일반 간호사의 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도를 파악하고 비교·분석하기 위한 횡단적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구는 전·후방 전국 각지 군 의료 기관에서 근무하는 간호장교와 D<sub>a</sub>시, D<sub>b</sub>시, S시에 소재한 6개의 국·공립 또는 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 진행되었다. 표본의 크기는 Cohen의 공식을 이용하였는데 유의수준  $\alpha=0.05$ , 검정력  $1-\beta=0.80$ , 효과크기  $f=0.20$ 으로 Cohen(1988)의 표로 산출한 결과 한 그룹에 필요한 표본 수는 392명이었다. 설문지의 미회수 및 부적절한 기입으로 발생할 탈락자를 고려하여 간호장교는 650명을, 간호사는 560명을 연구 대상으로 선정하였는데 최종적으로 설문지가 회수되어 분석에 활용된 대상자는 간호사 541명, 간호장교 476명이었다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 전문직업성

전문직업성 측정은 Hall(1968)이 개발한 Professionalism Inventory Scale을 Snizek(1972)가 수정한 도구를 한글로 표준화시킨 Baek(2007)의 도구 총 25문항을 사용하였다. 본 도구는 5개의 하위 개념으로 구성되어 있으며, 하위 영역은 전문조직의 준거성 5문항, 공식서비스에 대한 신념 5문항, 자율성 5문항, 자체 규제에 대한 신념 5문항, 직업에 대한 소명의식 5문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 '매우 그렇다'에서 '전혀 그렇지 않다'의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 전문직업성이 높음을 의미한다. Baek(2007)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.820$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.722$ 이었다.

#### 2) 조직시민행동

조직시민행동 측정은 Lee(1998)가 개발하고 Lee(2006)가 수정·보안한 도구를 사용하였으며, 이타행동 6문항, 충성 행동 6문항, 자기계발 행동 6문항, 관계지향 행동 5문항, 총 23개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 '매우 그렇다'에서 '전혀 그렇지 않다'의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 조직 구성원으로서 조직을 위해 자발적이고 적극적으로 행동함을 의미한다. 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.880$ 으로 보고되었으며 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.886$ 이었다.

#### 3) 심리적 주인의식

Van Dyne과 Pierce(2004)가 개발한 7개 문항의 도구를 간호학 교수 3인이 번역하고 영어학 교수 1인이 검토하여 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'에서 '전혀 그렇지 않다'의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 심리적 주인의식 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.900$ 으로 보고되었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.905$ 이었다.

### 4. 자료 수집 방법

본 연구의 자료 수집은 2011년 8월부터 9월까지 실시되었다. 군진간호연구소 연구윤리심의위원회의 승인을 득한 후 전·후방 전국 각지 군 의료 기관과 6개 국·공립 또는 대학병원 업무 담당자 및 간호 관리자에게 유선 또는 직접 방문으로 연구 목적 및 방법을 설명하였고 이후 공문을 발송하여 설문 작성 승인을 득하였다. 설문지 배부 및 회수는 1인의 실무자를 각 병원마다 선정하여 연구자가 1인의 실무자에게 설문지를 발송하였고 실무자는 설문지를 연구 대상자에게 배부하고 설문지 완료되면 수거하여 연구자에게 발송하였다. 설문지 작성에 앞서 원하는 경우에는 설문지 작성 도중에도 중단할 수 있으며 그로 인한 불이익은 없음과 설문자료는 무기명으로 작성되고 연구목적으로만 사용될 것이며 연구 참여자에 대한 비밀도 보장한다는 연구의 윤리적 측면이 대상자에게 설명되었다. 설문지는 총 1,210부 배부 후 1,026부 수거되어 회수율 84.8%이었고 그 중 응답이 누락되었거나 자료 분석이 어려운 9부 (0.88%)의 설문지를 제외하고 최종 1,017부가 본 연구 분석에 활용되었다.

### 5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/PC WIN 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율로 구하고 두 집단

간 동질성은 Chi-square test와 independent t-test로 검정하였다. 두 집단 간의 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도에 대한 평균차이는 공변량 분석(ANCOVA)을 이용하였고, 각 집단별 일반적 특성에 따른 각 변수의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하고, 사후검정은 Scheffé 검정을 실시하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성 중 대상자의 성별, 연령, 결혼 상태, 종교, 학력, 근무경력, 직업에 대한 만족도, 외부인의 간호

사에 대한 태도 인식 간에는 통계적으로 유의한 차이가 있었고 ( $p<.001$ ), 대상자의 근무지, 전문단체 가입 여부, 간호직을 선택한 이유는 통계적으로 유의하지 않았다(Table 1).

성별은 간호사, 간호장교 모두 90% 이상이 여성이었으며 평균 연령은 간호사 31.22( $\pm 7.32$ )세, 간호장교 27.62( $\pm 4.18$ )세였다. 결혼 상태는 간호사 66.2%, 간호장교 76.3%가 미혼이었으며, 종교는 있다고 응답한 간호사가 51.4%, 간호장교가 67.0%이었다. 교육수준은 간호사의 경우 3년제 및 RN-BSN 졸업(57.8%), 4년제 졸업(28.1%), 대학원 졸업(14.1%) 순이었으며, 간호장교는 4년제 간호대학 졸업(91.0%)이 가장 많은 것으로 조사되었다.

근무경력에 간호사가 평균 96.23( $\pm 88.75$ )개월, 간호장교가 51.05( $\pm 49.62$ )개월로 두 집단 모두 근무경력 5~10년 사이가 가

(Table 1) The General Characteristics of Participants

(N=1017)

Characteristics	Categories	Hospital Nurses (n=541)	Military Nurse Officers (n=476)	$\chi^2/t$	p
		n(%)	n(%)		
Gender	Female	534(98.7)	442(92.9)	22.390	<.001
	Male	7(1.3)	34(7.1)		
Age	≤ 30 years	334(61.7)	401(84.2)	68.534	<.001
	31~40 years	141(26.1)	62(13.0)		
	≥ 41 years	66(12.2)	13(2.7)		
	Mean±SD (years)	31.22±7.32	27.62±4.18		
Marital status	Single	358(66.2)	363(76.3)	12.485	<.001
	Married	183(33.8)	113(23.7)		
Religion	Yes	278(51.4)	319(67.0)	25.516	<.001
	No	263(48.6)	157(33.0)		
Education	College	313(57.8)	4(0.8)	45.749	<.001
	University	152(28.1)	433(91.0)		
	Graduate school	74(14.1)	39(8.2)		
Work period	< 5 years	43(7.9)	85(17.9)	80.448	<.001
	5~10 years	205(37.9)	253(53.2)		
	> 10 years	151(27.9)	100(21.0)		
	Mean±SD (Months)	96.23±88.75	51.05±49.62		
Work unit	Ward	493(91.1)	440(92.4)	.573	.261
	Others	48(8.9)	36(7.6)		
Professional society	Yes	204(37.7)	147(30.9)	5.499	0.10
	No	337(62.3)	329(69.1)		
Reason for becoming a nurse	Aptitude, Advice	435(80.4)	390(81.9)	.385	.295
	Others	106(19.6)	86(18.1)		
Job satisfaction	High	233(43.1)	279(58.6)	80.448	<.001
	Medium	245(45.3)	154(32.3)		
	Low	63(11.6)	43(9.1)		
	Mean±SD	3.33±.74	3.57±.83		
Others' attitude to nurses	Favorable	189(34.9)	288(60.5)	80.448	<.001
	Medium	258(47.7)	171(35.9)		
	Defiant	94(17.4)	17(3.6)		
	Mean±SD	3.16±.77	3.61±.63		

장 많았고, 간호사, 간호장교 모두 대부분이 병동에서 근무하고 있었다. 전문직 단체 가입 유무에 대해서도 두 집단 모두 과반수 이상이 전문직 단체에 가입하지 않았다고 응답하였고 간호사를 선택한 이유는 간호사, 간호장교 모두 적성이나 가족, 친지의 권유가 대부분이었다. 간호직에 대한 만족도는 간호사의 경우 보통이다(45.3%), 만족한다(43.1%), 만족하지 않는다(11.6%) 순으로 응답하여 만족도는 평균 3.33(±.74)점이었고, 간호장교는 만족한다(58.6%), 보통이다(32.3%), 만족하지 않는다(9.1%) 순으로 응답하여 만족도 평균 점수는 3.57(±.83)점이었고, 간호직에 대한 외부인의 태도에 대해서는 간호사는 보통이다(47.7%), 호의적이다(34.9%), 호의적이지 않다(17.4%) 순으로 응답하였고, 외부인의 호의도 점수는 평균 3.16(±.77)점이었고, 간호장교는 호의적이다(60.5%), 보통이다(55.9%), 호의적이지 않다(3.6%) 순으로 응답하였으며, 외부인의 호의정도 점수는 평균 3.61(±.63)점 이었다.

## 2. 대상자의 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도

두 집단간 동질하지 않은 일반적 특성 중 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 근무경력, 변량 처리하여 공변량 분석(ANCOVA)을 실시한 결과 대상자의 전문 직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 점수는 <Table 2>와 같다.

전문직업성은 간호사가 평균 3.14±.28점, 간호장교가 평균 3.15±.31점으로 간호장교가 약간 높았으며 두 그룹 간 차이는 통계적으로 유의하였다( $F=2.421, p<.001$ ).

전문직업성의 하부 영역 중 공적서비스 신념은 간호사의 점수가 더 높았으며( $F=1.331, p=.026$ ), 전문조직의 준거성( $F=2.449, p<.001$ ), 자율성( $F=1.741, p<.001$ ), 자체규제에 대한 신념( $F=1.457, p=.005$ ), 소명의식( $F=2.104, p<.001$ )은 간호장교 점수가 높게 나타났다.

조직시민행동은 간호장교가 평균 3.43±.38점으로 간호사 평균 3.15±.40점보다 높았고 이는 통계적으로 유의하였다( $F=5.106, p<.001$ ). 하부 영역별로 살펴보면, 이타행동( $F=2.774, p<.001$ ), 충성행동( $F=3.768, p<.001$ ), 자기개발행동( $F=3.584, p<.001$ ), 관계지향 행동( $F=4.177, p<.001$ ), 모든 영역에서 간호장교가 통계적으로 유의하게 높았다.

<Table 2> Professionalism, Organizational Citizenship Behavior, Psychological Ownership of Participants

(N=1,017)

Variables(number of item)		Hospital Nurses (n=541)	Military Nurse Officers (n=476)	F	p	$\eta^2$
		Mean±SD	Mean±SD			
Professionalism	Professional organization (5)	2.575±.45	2.577±.43	2.449	<.001	.190
	Public service (5)	3.30±.47	3.16±.51	1.331	<.026	.113
	Autonomy (5)	3.21±.47	3.25±.49	1.741	<.001	.143
	Self-regulation (5)	3.38±.44	3.48±.48	1.457	.005	.123
	Sense of the field (5)	3.25±.52	3.28±.52	2.104	<.001	.168
	Total (25)	3.14±.28	3.15±.31	2.412	<.001	.188
Organizational Citizenship Behavior	Altruism (6)	3.36±.45	3.48±.41	2.774	<.001	.210
	Loyalty (6)	3.25±.47	3.49±.44	3.768	<.001	.266
	Self-development (6)	3.09±.51	3.46±.47	3.584	<.001	.256
	Relationship-oriented (5)	2.87±.58	3.23±.54	4.177	<.001	.301
	Total (23)	3.15±.40	3.43±.38	5.106	<.001	.329
Psychological Ownership (7)		3.41±.67	3.64±.96	2.857	<.001	.215

<Table 3> The Correlation of Professionalism, Organizational Citizenship Behavior, Psychological Ownership of Hospital Nurses and Military Nurse Officers

(N=1017)

	Professionalism		Organizational Citizenship Behavior		Psychologic Ownership	
	Hospital Nurses	Military Nurse Officers	Hospital Nurses	Military Nurse Officers	Hospital Nurses	Military Nurse Officers
Professionalism	1	1				
Organizational Citizenship Behavior	.491**	.47**	1	1		
Psychological Ownership	.51**	.51**	.581**	.58**	1	1

\*\*  $p<.001$

심리적 주인의식은 간호사가 평균 3.41±.67점, 간호장교가 평균 3.64±.96점으로 간호장교가 통계적으로 유의하게 높았다 ( $F=2.857$ ,  $p<.001$ ).

### 3. 대상자의 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식의 상관관계

간호사, 간호장교의 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식은 모두 양의 유의한 상관관계가 나타났다(Table 3). 간호사는 전문직업성과 심리적 주인의식, 조직시민행동의 관계가  $r=.491$  ( $p<.001$ ),  $r=.51$  ( $p<.001$ )로 양의 상관관계가 있었으며 간호장교 역시 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식의 관계가  $r=.47$  ( $p<.001$ ),  $r=.51$  ( $p<.001$ )로 유의한 양의 상관관계가 있었다.

### 4. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식의 차이

본 연구에서는 성별, 연령, 결혼여부, 종교, 교육수준, 근무기간, 근무지, 전문직단체 가입 유무, 간호직을 선택한 이유, 직업만족도, 간호직에 대한 외부인의 태도 인식을 대상자의 일반적 특성으로 선정하고 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식의 차이를 분석하였다.

간호사의 전문직업성은 성별, 결혼여부, 근무지를 제외한 모든 특성에서, 조직시민행동은 성별, 간호직을 선택한 이유를 제외한 모든 특성에서, 심리적 주인의식은 성별과 근무지를 제외한 모든 특성에서 유의한 차이가 있었다(Table 4).

간호장교의 전문직업성은 성별, 간호직을 선택한 이유를 제외한 특성에서 유의한 차이를 보였고, 조직시민행동은 성별, 종교, 간호직을 선택한 이유를 제외한 특성에서, 심리적 주인의식은

(Table 4) Differences in Professionalism, Organizational Citizenship Behavior and Psychological Ownership according to General Characteristics of Hospital Nurses (N=541)

Characteristic		Professionalism		Organizational Citizenship Behavior		Psychological Ownership	
		M±(SD)	t/F	M±(SD)	t/F	M±(SD)	t/F
Gender	Female	3.14±.28	-.47	3.15±.40	-1.12	3.41±.67	-.47
	Male	3.19±.22		3.17±.26		3.53±.40	
Age	≤ 30 years <sup>a</sup>	3.07±.23	44.386**	3.03±.34	83.247**	3.25±.61	58.352**
	31~40 years <sup>b</sup>	3.17±.29		3.19±.37		3.45±.60	
	≥ 41 years <sup>c</sup>	3.40±.30		3.64±.36		4.13±.58	
Marital status	Single	3.10±.24	5.23	3.07±.35	6.73**	3.29±.61	5.72**
	Married	3.24±.32		3.32±.44		3.64±.70	
Religion	Yes	3.18±.29	3.050*	3.22±.43	4.090**	3.50±.72	3.182*
	No	3.11±.26		3.08±.35		3.32±.59	
Education	College <sup>a</sup>	3.10±.26	23.708**	3.08±.36	48.696**	3.36±.62	17.567**
	University <sup>b</sup>	3.13±.27		3.09±.35		3.30±.69	
	Graduate school <sup>c</sup>	3.33±.30		3.54±.45		3.81±.69	
Work period	< 5 years <sup>a</sup>	3.08±.23	31.757**	3.03±.33	60.552**	3.31±.60	42.465**
	5~10 years <sup>b</sup>	3.10±.25		3.08±.35		3.19±.64	
	> 10 years <sup>c</sup>	3.29±.31		3.44±.41		3.81±.64	
Work unit	Ward	3.14±.28	1.238	3.14±.39	2.068*	3.39±.66	1.526
	Others	3.19±.29		3.28±.47		3.56±.73	
Professional society	Yes	3.20±.30	3.697**	3.24±.43	3.952**	3.54±.70	3.283**
	No	3.11±.25		3.10±.36		3.34±.63	
Reasons for becoming a nurse	Aptitude, Advice	3.16±.27	3.485*	3.16±.40	.898	3.47±.63	4.121**
	Others	3.05±.29		3.12±.40		3.14±.75	
Job satisfaction	Low <sup>a</sup>	2.89±.27	59.932**	2.88±.38	51.073**	2.97±.63	48.100**
	Medium <sup>b</sup>	3.10±.21		3.05±.32		3.25±.54	
	High <sup>c</sup>	3.26±.28		3.32±.40		3.69±.68	
Others' attitudes to nurses	Defiant <sup>a</sup>	3.00±.25	26.298**	2.98±.37	19.063**	3.18±.62	17.136**
	Medium <sup>b</sup>	3.12±.26		3.12±.21		3.34±.60	
	Favorable <sup>c</sup>	3.24±.28		3.28±.33		3.62±.72	

\*\*  $p<.001$ , \*  $p<.05$ , + Scheffe method Post Hoc Test  $p<.05$

(Table 5) Difference in Professionalism, Organizational Citizenship Behavior and Psychological Ownership according to General Characteristics of Military Nurses Officers (N=541)

Characteristic		Professionalism		Organizational Citizenship Behavior		Psychological Ownership	
		M±(SD)	t/F	M±(SD)	t/F	M±(SD)	t/F
Gender	Female	3.16±.31	1.438	3.43±.36	.374	3.65±.68	1.119
	Male	3.31±.32		3.39±.52		3.48±.84	
Age	≤30years <sup>a</sup>	3.12±.29	15,028** a<b<c+	3.38±.36	20,083** a<b<c+	3.58±.68	11,497** a<b,c+
	31~40years <sup>b</sup>	3.25±.33		3.60±.36		3.87±.67	
	≥41years <sup>c</sup>	3.14±.31		3.88±.26		4.30±.46	
Marital status	Single	3.13±.30	2,311*	3.40±.37	2,867*	3.61±.69	1,426
	Married	3.21±.32		3.52±.39		3.72±.69	
Religion	Yes	3.17±.30	2,304*	3.43±.38	.729	3.66±.68	1,110
	No	3.10±.33		3.41±.37		3.59±.71	
Education	College <sup>a</sup>	3.06±.17	7,348* b<c+	3.53±.52	12,151* b<c+	3.64±.63	5,304* b<c+
	University <sup>b</sup>	3.13±.31		3.39±.37		3.60±.69	
	Graduate school <sup>c</sup>	3.33±.30		3.70±.35		3.98±.64	
Work period	<5 years <sup>a</sup>	3.11±.29	12,579** a,b<c+	3.39±.38	19,055** a,b<c+	3.61±.69	8,482** a,b<c+
	5~10 years <sup>b</sup>	3.16±.32		3.41±.29		3.56±.68	
	>10 years <sup>c</sup>	3.38±.37		3.77±.39		4.07±.61	
Work unit	Ward	3.13±.30	3,704**	3.40±.37	5,773**	3.61±.68	3,074*
	Others	3.33±.37		3.76±.35		3.99±.71	
Professional society	Yes	3.23±.31	3,586**	3.55±.36	4,889**	3.79±.64	3,341*
	No	3.12±.29		3.37±.37		3.57±.70	
Reasons for becoming a nurse	Aptitude, Advice	3.16±.31	1,935	3.44±.38	1,733	3.68±.69	2,743*
	Others	3.09±.30		3.30±.36		3.45±.67	
Job satisfaction	Low <sup>a</sup>	2.91±.30	42,298** a,b<c+	3.26±.49	31,524** a,b<c+	3.12±.94	62,036** a,b<c+
	Medium <sup>b</sup>	3.03±.26		3.27±.34		3.30±.60	
	High <sup>c</sup>	3.24±.29		3.53±.34		3.90±.55	
Others' attitudes to nurses	Defiant <sup>a</sup>	3.00±.24	20,808** a,b<c+	3.35±.40	7,719** a,b<c+	3.47±.84	23,125** b<c+
	Medium <sup>b</sup>	3.04±.27		3.34±.39		3.37±.74	
	Favorable <sup>c</sup>	3.22±.31		3.48±.36		3.80±.60	

\*\*  $p<.001$ , \*  $p<.05$ , + Scheffé method Post Hoc Test  $p<.05$ 

성별, 결혼상태, 종교를 제외한 특성에서 유의한 차이가 있었다 (Table 5).

## 논 의

본 연구는 간호장교와 간호사의 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도를 조사하여 그 차이를 비교함으로써 국가 비상 상황을 대비하는 간호장교의 기본 자질과 전문성을 향상시키기 위한 기초 자료를 확보하고자 시도되었다.

본 연구대상자의 전문직업성은 간호장교 3.15점, 간호사 3.14점으로 동일한 도구로 간호사와 임상간호사의 전문직업성을 측정한 Baek(2007)과 Chu(2001)의 연구결과인 3.30점보다는 다소 낮았지만 병원 간호사를 대상으로 한 Kim(2011)의 3.13점, Cha(2008)의 3.15점과는 유사하였다. 그러나 본 연구대상자인 간호사와 간호장교의 전문직업성은 간호장교가 간호사보다 통계

적으로 유의하게 높은 것으로 분석되었다( $F=2.412$ ,  $p<.001$ ). 이 결과는 5개의 전문직업성 하부영역 중 전문조직의 준거성, 자율성, 자체규제에 대한 신념, 소명의식 등 4개 영역의 점수가 통계적으로 유의하게 간호장교가 높았고 공적서비스 신념 1개 영역에서만 간호사가 높게 조사된 점으로 뒷받침되고 있다.

전문직업성 하부영역별 차이를 Hall(1968)이 구분한 5가지 영역을 기준으로 비교해 보면, 간호장교는 간호사보다 타인 또는 조직으로부터의 외부 압력이 없이 자신의 결정을 내릴 수 있을 것이라는 느낌, 즉 자율성이 높았으며( $F=1.741$ ,  $p<.001$ ) 전문직의 업무를 판단할 최선의 적격자는 바로 동료전문가라는 신념과 그것이 바람직하다고 보는 관점, 즉 자체규제에 대한 신념 역시 더 높았다( $F=1.457$ ,  $p<.001$ ). 또 자신의 업무에 대한 헌신과 외적 보상이 줄어든다고 해도 그 일을 하고 싶어 할 것이라는 소명의식 역시 간호장교가 더 높게 조사되었으며( $F=2.104$ ,  $p<.001$ ) 공식 및 비공식 동료집단을 자신의 업무에 필요한 생각

이나 판단의 원천으로 삼는 정도, 즉 자신의 동료집단을 전문직으로 인정하는 정도인 전문조직의 준거성 역시 간호장교가 더 높았다( $F=2.449, p<.001$ ).

하지만 그 전문직이 사회에서 필수적이라는 생각과 자신의 업무가 자신에게 뿐 아니라 공공에게도 유익이 된다는 관점의 정도를 말하는 공적서비스에 대한 신념은 간호사가 통계적으로 유의하게 높았다( $F=1.331, p=.026$ ). 다시 말해 간호장교들은 간호직은 우리 사회에 반드시 필요하며 다른 전문직보다 훨씬 중요하다고 생각하는 정도가 간호사보다 낮게 조사된 것이다. Moore(2000)는 공적가치로서의 조직을 이끄는 관리자로서 한 조직의 성공적인 가치를 생성하기 위해서는 조직 관리자 스스로가 조직의 존재 이유, 조직의 활동을 통해 세상이 더 나아지는 측면에 대한 확실한 입장이 확립되어야 한다고 하였다. 그러나 현재 군 의료는 개선되어야만 한다는 강력한 정부차원의 정책 추진으로 간호장교들의 신체적, 심리적 부담감은 가중되고 있음에도 군 의료에 대한 불신은 신문 기사 등에 게재되고 있어 간호장교들은 자신의 활동이 군 의료의 변화에 긍정적인 영향을 미치지 못한다는 생각을 갖게 되고 이는 간호장교의 공적가치 즉, 공적서비스 신념을 저하시키는 큰 요인이 될 것으로 보았다. 그리고 이렇게 간호장교의 전문직업성이 간호사들보다는 높게 조사되었지만 공공기관에 근무하는 간호장교들이 간호사 보다 공적서비스 신념이 낮게 조사된 점은 개선이 요구되는 점으로 사료되었다.

따라서 연구자들은 간호업무수행정도과 직무 몰입정도, 조직의 효과성도 높일 수 있는(Cha, 2008; Choi, 1996; Kim, 2008; Lim, 2009; Shin, 2009) 간호장교의 전문직업성을 더 높이기 위해서는 기본적으로 전문조직의 준거성, 자율성, 자체규제에 대한 신념, 소명의식, 공적서비스 신념을 향상시킬 수 있는 교육프로그램을 대학 교육과정에서부터 시작하여 임상에까지 연계시키는 노력이 필요할 것이며 특히 공적서비스 신념을 높이기 위해서는 지속적으로 군 의료 개선을 위해 노력하는 간호장교들이 어떠한 성과를 도출하고 있는지를 개인 및 조직차원에서 분석하고 그 결과를 공유하여 군 간호가 군 의료를 개선시키는데 얼마나 중추적인 역할을 하고 있는지를 간호장교 개개인이 깨닫는 기회를 제공해야 할 것이다. 그리고 간호장교와 간호사 두 집단 모두 전문조직의 준거성 점수가 가장 낮았는데 이는 간호장교, 간호사 모두 자신이 어떤 판단을 내려야 할 상황에서 동료 간호사 또는 간호장교들을 도움을 줄 수 있는 전문인으로 인정하는 점수가 낮다는 것이므로 이 영역의 점수를 높이기 위해서 간호사 및 간호장교 모두가 자신의 전문성을 향상시킬 수 있는 전문직 단체 가입 및 협회활동, 전문잡지 구독 등을 보다 활성화하여 동료들 역시 자신과 같이 전문성이 높다는 인식을 가질 수 있도

록 간호사 모두가 노력해야 할 것이다.

조직시민행동은 간호장교가 3.43점, 간호사가 3.15점이었는데 동일한 도구를 사용하여 간호사의 조직시민행동을 측정한 Lee(2006)의 3.28점과 Jung과 Hong(2011)의 3.21점과 비교할 때 간호장교는 더 높았지만 간호사는 더 낮았으며 간호장교와 간호사의 조직시민행동의 차이는 간호장교가 통계적으로 유의하게 높았다( $F=5.106, p<.001$ ). 이렇게 간호장교가 간호사보다 조직시민행동 점수가 높은 것은 공식적 보상은 없지만 국가와 군이라는 조직의 이익을 우선 시하는 이타적인 행동의 실천을 보다 강하게 교육받고 또 이행해야하는 군인의 특성이 반영된 결과로 사료되며 이는 전쟁 또는 국가위기 상황에서도 간호장교는 보상에 관계없이 자율적으로 개인보다는 국가와 조직의 안정을 위해 능동적으로 행동할 것이라는 간호장교의 차별화된 근무특성을 보여주는 결과일 것이다.

하부영역별 분석에서도 간호장교가 모든 영역에서 간호사보다 통계적으로 유의하게 높았으며( $p<.001$ ) 간호사는 이타행동, 충성행동, 자기개발행동, 관계지향행동 순으로 나타나 이타행동이 1순위인 반면 간호장교는 충성행동, 이타행동, 자기개발행동, 관계지향행동 순으로 나타나 충성행동이 1순위로 나타났다. 이타행동과 충성행동의 순위는 간호사의 조직시민행동을 조사한 사전연구에서도 Jung(2009)은 이타행동이 가장 높게 조사된 반면, Lee(2007)는 충성행동이 간호사의 조직시민행동에서 가장 높게 조사되어 간호사들은 이타행동과 충성행동이 높은 조직원임을 알 수 있었다. 그 중에서도 특히 국가 위기상황에서 각자에게 부여된 임무에 대해서는 상관의 의도를 받들어 일사분란하고 능동적으로 맡은 바 임무를 다하는 충성심(Kim, 2009)이 간호사보다 간호장교가 유의하게 높게( $F=3.768, p<.001$ ) 조사된 점은 군이라는 위계질서가 강한 조직에서 어떠한 상황에서도 지휘관을 중심으로 조직의 이익과 안정을 우선적으로 추구할 것이라는 군인으로서의 기본자세가 강하게 반영된 결과이며 국가 위기상황을 대비하여 양성된 간호장교의 정신자세와 태도가 표현된 결과로 볼 수 있을 것이다.

심리적 주인의식은 간호장교(3.64점)가 일반 간호사(3.41점)보다 통계적으로 유의하게 높았다( $F=2.857, p<.001$ ). 심리적 주인의식이 높다는 것은 직무를 더욱 자신의 것으로 여기는 것이며 직무에 대해서 더 긍정적인 감정을 일으켜 직무만족감에 영향을 미치고 직무에 대한 책임감과 통제감을 유발하여 직무수행에 영향을 미치게 된다. 또한 자신이 속해있는 조직에 대한 심리적인 애착을 일으키기 때문에 조직의 공식적인 보상체계와 상관없이 자발적으로 조직에 도움이 되는 행동을 하도록 한다(Oh, 2010). 따라서 본 연구에서 간호장교의 심리적 주인의식이 간호사보다 높게 조사된 점은 간호장교가 상대적으로 자기 직무에



대해 책임감을 더 느끼며 공식적인 보상이 없어도 자발적으로 조직을 위해 더 능동적으로 행동할 것임을 보여주는 결과라 할 수 있다.

간호장교의 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식은 국민의 안전과 국가의 평화를 존재의 임무로 부여받은 간호장교에게는 매우 중요한 개념이다. 본 연구결과, 간호장교의 전문직업성, 조직시민행동과 심리적 주인의식은 간호사보다는 높은 것으로 조사되었다. 하지만 이러한 결과는 국가 비상인력으로 양성되는 간호장교들이라면 당연한 결과라 할 수 있으며 앞으로 이러한 개념이 보다 더 강화될 수 있도록 노력해야만 한다. 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식은 간호장교( $r=.47$ ,  $p<.001$ ;  $r=.51$ ,  $p<.001$ ), 간호사( $r=.491$ ,  $p<.001$ ;  $r=.51$ ,  $p<.001$ ) 두 집단 모두에서 서로 양의 상관관계가 있었다. 다시 말해 전문직업성이 높아질수록 조직시민행동과 심리적 주인의식은 높아질 수 있는 것이다. 국가위기상황을 대비하여 양성되는 간호장교가 간호사들과 차별화되어야 하는 정신과 태도는 국가와 군을 우선시하여 위기상황에서도 자발적으로 기꺼이 자신을 희생하는 것이다. 조직시민행동, 심리적 주인의식은 이러한 정신과 태도를 간접적으로나마 조사할 수 있는 개념들이었으며 이러한 정신과 태도를 강화시키는 일 방안이 본 연구결과에서도 나타났듯이 전문직업성을 향상시키는 것이다. 그러나 간호장교의 전문직업성은 간호사 개개인의 노력 하에 향상될 수도 있지만 공공기관에 근무하는 특성을 고려할 때 조직적 차원에서의 노력도 필요하였다. 따라서 연구자들은 간호장교들의 전문직업성이 높을수록 간호업무수행정도와 직무몰입정도가 높아짐은(Cha, 2008; Choi, 1996; Kim, 2008; Lim, 2009) 물론 간호장교의 차별화된 특성인 조직시민행동과 심리적 주인의식 또한 높아질 수 있을 것이므로 간호장교의 전문직업성을 높이기 위한 개인의 노력 뿐 아니라 조직차원에서의 간호장교 전문직업성 향상방안이 필요함을 본 연구결과를 통해 강조하고자 한다.

성별을 제외한 모든 일반적 특성은 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 중 어느 한 변수에는 영향을 미치고 있었다. 특히 직무만족도가 높을수록, 타인이 간호사를 보는 인식이 긍정적이라고 느낄수록, 간호전문직 단체에 가입하였거나 석사학위 이상을 소지한 간호장교와 간호사 일수록 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도가 높아 간호직에 대한 긍정적 인식을 갖고 꾸준히 자기개발을 위해 노력하는 대상자일수록 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식이 높음을 알 수 있었다. 그리고 본 연구에서 학력과 연계하여 관심을 갖고 살펴볼 것은 병동에 근무하는지, 중환자실, 응급실, 수술실 등 특수 병동에 근무하는지에 따라 간호사들은 조직시민행동에서만 특수 병동에 근무하는 간호사들의 점수가 높게 나타났는데( $t=2.068$ ,

$p<.05$ ) 간호장교들은 세 변수 모두에서 통계적으로 유의하게 특수병동 간호사들의 점수가 높았다는 점이다( $t=3.704$ ,  $p<.001$ ;  $t=5.773$ ,  $p<.001$ ;  $t=3.074$ ,  $p<.05$ ). 이러한 결과는 일반 병동에 근무하는 간호장교들은 대부분 주특기 교육이라는 군에서 실시하는 전문교육을 받지 않고 근무를 하고 있고 특수병동에 근무하는 간호장교들은 모두 중환자, 응급마취, 수술분야의 주특기 교육을 받은 후 근무를 하고 있다는 차이점이 있어 대학원 이상의 대상자들이 세 변수 모두에서 점수가 높게 나온 점과 연계해 볼 때 교육의 중요성이 대두되는 주목해야 할 결과로 보여진다.

이상에서 살펴본 바와 같이 간호장교는 전문직업성, 조직시민행동과 심리적 주인의식에 있어서 통계적으로 유의하게 간호사와 비교할 때 높은 점수를 보여주어 국가의 위기상황을 대비한 준비된 전문 간호인력임을 확인할 수 있었다. 특히 본 연구결과, 간호장교의 전문직업성이 높아질수록 간호장교에게 중요한 자질인 조직시민행동과 심리적 주인의식 역시 높아질 수 있음을 보여주고 있어 간호장교의 전문직업성 향상을 위한 개인 및 조직 차원에서의 노력이 중요함을 알 수 있었다. 그 일환으로 간호장교의 전문직업성을 향상시키기 위해 정책적으로 현재 소수에게 제공되고 있는 주특기 교육의 기회를 확대시킬 필요가 있으며 이는 실무발전에 기여할 것이다. 본 연구결과에서 나타났듯이 교육은 전문직업성을 향상시킬 수 있는 가장 근본적인 대책이다. 따라서 일반 병동에 근무하는 간호장교들을 위한 전문적인 교육의 확대가 조직차원에서 요구되며 간호장교 개개인은 보수 교육의 참여와 전문단체 가입 등을 통해 자신의 전문성 향상을 위해 노력해야 할 것이다. 또한 군 간호가 군 의료발전에 기여하고 있는 바를 조직차원에서 홍보하는 기회를 마련하기 위해 군 간호가 군 의료 발전을 위해 어떠한 성과를 도출하고 있는지를 규명하는 연구를 실시해야 할 것이며 간호장교 개개인이 간호직에 자부심을 갖도록 하는 노력도 필요할 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 간호사 및 간호장교를 대상으로 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도를 파악하여 변화하는 군 의료 환경에 효과적으로 대응하고 나아가 국가 비상시를 대비하는 간호장교의 개인적 자질 향상에 필요한 기초 자료를 제공하기 위해 시행되었다. 그 결과 간호장교의 전문직업성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 정도는 간호사보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타나 국가 위기상황을 대비하여 양성되고 있는 간호장교들의 우수한 준비태세를 확인할 수 있었다. 특히 전문직업성이 높아질수록 조직시민행동과 심리적 주인의식이 높아질 수 있다는 변수간 관련성을 토대로 간호장교들의 전문직업성 향상을

위한 노력이 우선되어야 하는데 먼저 전문직업성 하부영역 중 간호사보다 수준이 낮게 측정된 공적서비스 신념을 높이기 위한 노력이 필요할 것이며 또 교육이 전문직업성과 조직시민행동, 심리적 주인의식 모두에 영향을 미칠 수 있다는 점에 무게를 두어 간호장교들의 교육기회를 증가시킬 수 있는 개인적, 조직적 차원의 노력 역시 강화되어야 할 것이다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

1. 간호장교의 전문직업성 향상을 위한 개인 및 조직차원의 구체적인 개선방안을 모색하는 연구를 제언한다.
2. 간호장교의 업무와 연계하여 도출되는 성과를 규명할 수 있는 연구를 제언한다.
3. 간호장교와 간호사의 전문직업성과 조직시민 행동, 심리적 주인의식에 미치는 영향요인을 조사하여 각 개념을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는 연구를 제언한다.

## REFERENCE

- Baek, H. C. (2007). Translation and validation of Korean version of Hall's Professionalism Inventory. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(4), 509-515.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13, 238-241.
- Cha, I. J. (2008). *Clinical nurses' professionalism and job satisfaction, organization commitment*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Chiu, C. M., Wang, ET. G., & Fang, U. H. (2009). Antecedents of citizenship behaviors in open professional virtual communities. *Pacific Asia Conference on Information Systems(PACIS) 2009 Proceeding*. paper 8. <http://aisel.aisnet.org/pacis2009/8>
- Choi, C. S., Kim, J. W., & Ahn, J. T. (2006). A study on the influence of transformation and transactional leadership on the OCB: focusing on the mediating effect of the empowerment. *Daeban Journal of Business*, 19(6), 2435-2457.
- Chu, H. S. (2001). *Influence of professionalism of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Choi, J., & Ha, N. S. (2007). The relationship between organizational citizenship behavior and customer organization on organizational justice in clinical nurses. *Clinical Nursing Research*, 13(1), 173-184.
- Choi, S. H. (1996). *A study on nursing professional attitude and nursing performance of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationship between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Jun, H. S., & Kim, M. S. (2004). Influence of leader-member exchange and organizational commitment on organizational citizenship behavior in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(1), 97-107
- Kim, J. M. (2011). *Professionalism, job stress and job satisfaction of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Kyungbook National University, Daegu.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang university, Seoul.
- Kim, Y. S. (2009). *A study on a strategy to use military media to strengthen mental-potentials of our military*. Unpublished master's thesis. Wonkwang University, Iksan.
- Kwon, I. S. (2005). *A study on mediator effect of job satisfaction and organizational commitment on the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior focused on military organization*. Unpublished doctoral dissertation, Joong Bu university, Geumsan.
- Jung, O. B. & Hong, H. S. (2011). Influence of nursing organizational culture of nurse on organizational citizenship behavior. *The Journal of Kyungpook Nursing Science*, 15(1), 33-46.
- Lee, K. M. (2007). *Influence of self-leadership of nurse on organizational citizenship behavior and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Chonbuk National University, Jeonju.
- Lee, S. H. (2006). The Relationship between the personal and job characteristics on organizational citizenship behavior in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(2), 295-304.
- Lim, E. A. (2009). *Correlation of professional self-concept and clinical performance ability of nurse in ICU*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Kongju.
- Moore, M. H. (2000). Managing for Value: Organizational Strategy in For-Profit, Nonprofit, and Government Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(1): 183-208.
- Oh, S. Y. (2010). *Effect of perceived value of work determinants on psychological ownership and organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Park, C. S. (2003). *Influence of professional job perception and organizational identification on organizational citizenship behavior among hospital employees*. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *The Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Seo, S. J. (2003). *Relationship between organizational culture and*

- organizational citizenship behavior among employees at a university hospital*. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae.
- Shin, H. S. (2009). *A study on the relationship between professionalism and organizational effectiveness of clinical nurses' focus on job performance, organizational commitment & career commitment*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: an empirical reassessment. *American Sociological Review*, 37(1), 109-114.
- Song, U. S., & Kim, J. H. (2002). The influence of job autonomy on the relationship between personal characteristics and organizational citizenship behavior among lower ranking public officials. *Korean Public Administration*, 36(1), 117-137.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (4), 439-460.