

주요개념 : 노동조합에 대한 태도, 간호전문직관, 헌신몰입

간호사의 노동조합에 대한 태도와 간호전문직관, 헌신몰입에 관한 연구

주 미 경* · 박 성 희**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호사들은 대부분 자영보다는 보건의료기관에 월급제로 고용되어 있다. 즉, 보건의료기관의 나름대로의 목표를 위해 노동력을 생산하는 근로자로서 타 직종의 고용형태와 비슷하다.

근로자들은 19세기말부터 자신의 근무조건과 더 나은 복지 후생을 위해 노동조합이라는 근로자조직을 가지고 이를 통해 관리자들과 대화하고 있으며 보건의료기관에서도 노동조합의 결성이 가속화되어 간호사들도 그 맥을 같이하고 있다.

그러나 간호는 '인류에 대한 봉사'라는 본질아래 전문직으로서의 가치와 목표를 가지고 대상자에게 지식과 기술을 제공하는 전문직(전,1990)으로서 전문직의 기준에 대해서는 학자마다 약간씩 견해가 다르기도 하나 간호가 고용된 근로조건내에서 생산될 때 노동조합의 영향을 받는 것이 현실이다. 간호사들이 갖는 노동조합에 대한 태도와 간호직에 대해 갖는 전문직관은 오늘날 변화하는 업무력에 있어 직업에 대한 동기화가 중요한 주제가 되고 있는 상황(London,1983)에서 간호사들이 갖는 간호직에 대해 일하고자 동기화된 힘으로써의 헌신몰입(Hall, 1971)과 어떠한 관계가 있는지 살펴볼 필요가 있다.

또한, 간호사들이 느끼는 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도, 간호전문직관 그리고 헌신몰입 정도를 조사해보고 이들 간의 관계를 살펴봄으로써 간호사들이 병원을 다니면서 겪는 그들의 개인적 요구와 간호사로서의 요구, 그리고 직장인으로

서의 요구 사이에서의 갈등을 가늠해 볼 수 있으며 간호관리자들에게 간호사들의 간호현장에 따른 창조적인 해결방안을 찾는 데 도움이 될 수 있으리라 사료된다.

따라서, 본 연구는 병원에 근무하고 있는 수간호사 이하의 간호사들을 대상으로 이들의 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도와 이상적, 실제적 간호전문직관 그리고 간호전문직에 대한 헌신몰입정도를 조사해보고 이들의 이상적으로 인지하는 정도와 실제적으로 인지하는 정도에는 차이가 있는지 그리고 헌신몰입과는 어떠한 관계가 있는지 살펴보고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사들의 일반적 특성별로 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도, 이상적, 실제적 간호전문직관, 헌신몰입정도를 파악한다.
- 2) 간호사들이 인지하고 있는 이상적 노동조합에 대한 태도와 실제적 노동조합에 대한 태도 사이에 유의한 차이가 있는지 파악한다.
- 3) 간호사들이 인지하고 있는 이상적 간호전문직관과 실제적 전문직관사이에 유의한 차이가 있는지 파악한다.
- 4) 간호사들의 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도는 간호직에 대한 헌신몰입과 어떠한 관계가 있는지 파악한다.
- 5) 간호사들의 이상적, 실제적 간호전문직관은 간호직에 대한 헌신몰입과 어떠한 관계가 있는지 파악한다.

* 경성전문대학 간호과 전임강사

** 단국대학교 간호학과 시간강사

3. 용어의 정의

노동조합에 대한 태도 : 노동조합에 대해 간호사가 어떻게 생각하고 있느냐를 의미하는 것으로 노동조합에 대한 일반적 태도, 파위에 대한 태도, 역할에 대한 태도를 말한다. 본 연구에서는 Kochan(1979)이 개발한 11개 문항에 대해 1점에서 5점척도로 답한 점수의 총합을 말하며 이상적인 것과 실제적인 것의 두가지 측면에서 측정하였으며 점수가 클수록 노동조합에 대한 태도가 긍정적인 것을 의미한다.

간호전문직관 : 전문직으로서 간호에 대한 신념, 관념 및 인상의 총합으로 개인의 사고속에 존재하는 간호와 간호사의 모습으로 본 연구에서는 윤(1995)의 연구에서 작성한 33개의 문항에 대해 1점에서 5점척도로 답한 점수총합을 말하고 이상적인 것과 실제적인 것의 두가지 측면에서 보았으며 점수가 클수록 전문직관이 높은 것을 의미한다.

헌신몰입 : 간호직 헌신몰입은 간호를 위해 기꺼이 많은 노력을 할 자세가 되어 있어 선택한 간호직의 역할에 있어 일하고자 동기화된 힘을 말하며 본 연구에서는 Gardner(1991)의 연구에서 작성한 10개문항에 대해 1점에서 5점척도로 답한 점수의 총합을 말하며 점수가 클수록 간호직에 대한 헌신몰입정도가 큰 것이다.

II . 문헌고찰

1. 노동조합에 대한 태도

노사관계의 연구는 다학문적 성격을 가지고 있으며 특히 관련된 학문으로는 경제학, 사회학, 심리학, 법학, 경영학 등을 들 수 있다. 경제학의 경우 노동조합의 독점이론에 기반을 두고 상대적 임금수준에 대한 조합의 영향에 초점을 두며 심리학이나 사회심리학은 노조형성과 협상과정 등의 개인적, 집단적 행동의 분석에 관심을 가지며 사회학은 주로 노조의 기능과 구조의 연구에 이용되었다.

그 범위가 포괄적인만큼 연구접근법도 매우 다양하며 주로 중심이 되는 학문을 기준으로 크게 다음 두가지 즉, 경제학적 접근법과 비경제학적 접근법으로 분류한다.

경제학적 접근법은 과정보다는 결과에 초점을 두어 노동조합을 사용자로부터 경제적 이익을 얻어내려는 조직으로 보며 2차자료를 이용한 효용극대화나 시장교환에 근거한 실증적 연구를 하고 있으며 비경제학적 접근법은 심리학, 사회심리

학, 사회학 등이 연구에 많이 이용되며 이론적 틀로 개인, 집단, 조직수준의 조직행위이론을 가지며 상황적 태도나 행위를 강조한다. 즉, 결과보다는 과정에 초점을 두며 질문지나 면접, 참여관찰을 통한 태도나 조직구조, 단체교섭과정 등을 주로 연구한다(Lewin,1983).

또한 노동조합의 목적과 기능에 대한 견해도 이론에 따라 다양한데 그 중 다원주의적 이론에 따르면 노동조합의 기능은 보다 많은 임금과 노동조건을 획득하는 것과 함께 근로자들에게 근로상의 여러 권리를 보장해 주는 것이라고 간주한다. 이러한 노동조합에 가입하느냐 하지않느냐 하는 노조가입유무는 근로자 개개인의 의사결정과정이며 따라서 그 결과도 매우 중요하다. 또한 노사관계는 기업간, 산업간 및 국가간에 현저한 차이를 보이며 이는 간호에 있어서도 마찬가지로서 이는 노사현장이 제각기 고유한 특징을 지니고 있기 때문이다.

김(1986)은 우리나라의 병원조직 구성원들이 느끼는 그들의 일 또는 근로에 대한 총합된 신념체계로서의 노동관에 대한 연구에서 간호사들은 노동을 통해 인간성을 성취하며 사회적인 개인으로 실현하게 해주나 자신에게 도움이 되기보다는 자본가들에게 주로 도움을 주며 생산적인 활동으로부터 소외되어 있다고 느끼는 '맑시스트 노동관'에 가장 높은 몰입을 보이고 있음을 보여주었는데 이는 우리나라의 간호사들이 대부분 월급제로 고용되어 있기 때문에 사료되며 앞으로 사회와 기업경영에 더 많은 발언권을 가져야 하며 자신들의 노동에 대해 더 큰 통제권을 행사해야 한다고 하였다.

한편, 근로자들은 종종 세가지 문제 즉, 임금, 노동 댓가에 대한 불만족, 직장에 대한 인식 때문에 노동조합에 가입하는 것으로 나타났다(Brett,1980). Decker와 Sullivan(1992)은 보건의료분야에서의 노조원들은 과거의 노조원처럼 비전문직종만은 아니며 노동조합을 찾는 보건의료분야 근로자들의 태도에 있어 임금이나 부가급부가 그들에게 항상 가장 중요한 문제로 부각되는 것이 아닐 뿐만 아니라 보건의료분야의 근로자들의 노동조합에 가입하는 큰 이유에 있어 의사소통의 불분명함, 열악한 근로조건, 일관성없는 인사정책등과 같은 무형의 요소에 상당히 비중을 두고 있는 것으로 보고하였다.

간호에 있어 노동조합과 관련된 연구문헌은 그리 흔하지 않은데 간호사들이 노조에 가입하는 이유에 대한 Godfrey(1978)의 탐색연구에서는 관리자들이 임금을 올려주는것보다 그들의 불만을 경청하기를 원하기 때문에 노조를 결정한다고 하였다. 이는 대다수의 간호사들에게 있어 임금의 증가나 이익보다 간호사들이 관리자들에게 인정받고 경청해주는 것을 더 중요하게 생각하며 원한다는 것이 흥미롭다. Joel(1992)은 전문직으로서의 간호역할을 증진시키는 수단으로서 노동조합 및 단체협상의 가치를 높히 본 바 있으며 주와 박(1997)의

연구에서도 간호사의 노동조합에 대한 태도와 전문직관사이에는 유의한 상관관계가 있는 것으로 보고된 바 있다.

2. 간호전문직관

간호의 개념은 쉽게 눈으로 보고 손으로 만질 수 있는 뚜렷하고 구체적인 것이 아닌, 하나의 포괄적 의미를 가진 추상적인 개념이다. 또한 간호개념은 복합적이면서 인간을 대상으로 하므로 광범위한 과학적 지식과 훈련된 기술에 앞서서 풍부한 인간성, 박애적이고 헌신적인 생활철학, 간호에 대한 진정한 가치관과 의욕 등 인격적이고 정신적인 요소를 필요로 한다(이와 이, 1988).

즉, 간호는 간호사 개개인이 전문직업인으로서 간호의 본질적 가치에 기초한 간호정신을 중요하게 인식하고 간호사 개개인의 사고나 행동에 있어 전문인다운 모습을 드러낼 가치관과 자신에 대한 긍정적 이미지를 가지고 있을 때 전문직 간호로서 사회에서 자리잡을 수 있다(윤, 1995).

즉, 간호전문직관은 전문직으로서의 간호에 대한 신념, 관념 및 인상의 총합으로 개인의 사고속에 존재하는 간호와 간호사의 모습으로 이는 개인의 의식구조속에 내재되어 행위에 강한 영향을 미치며 바람직한 간호전문직관의 개발은 간호대상자에게 양질의 간호를 제공하고 이러한 간호에 대해 간호사가 만족함과 동시에 직업적 만족을 얻으며 대중으로부터 간호의 진가를 인정 받는데 필수적인 것이다(박, 1992).

Porter와 Porter(1991)는 간호전문직관에는 대중매체와 같은 외적요인과 간호사 개개인의 간호에 대한 인지와 같은 내적요인에 영향을 받는다고 하며 간호는 항상 이미지에 대한 문제를 안고 있음을 지적한 바 있다. 또한 지금까지 간호사들은 간호의 대중이미지가 나쁜 것을 불평만 해왔으나 이제는 사회속의 한 전문직으로서 지금까지의 천사의 이미지대신에 간호직에 대한 이미지를 변화시켜야 한다고 하였다(RCN, 1991).

또한 송(1993)의 연구를 보면 간호에 대한 이미지는 의사 및 일반에게는 긍정적인 이미지를 가지고 있으나 오히려 간호사들에게 있어서 부정적인 이미지를 갖는 것으로 나타난 바 있다.

헌신몰입

Hall(1971)은 처음으로 헌신몰입(Career commitment)은 선택한 직업의 역할에 있어 일하고자하는 동기화된 힘으로써 정의하였고, Blau(1985)는 전문직 또는 직업에 대한 개인의 태도로서 헌신몰입은 직무몰입(Job involvement)이

나 조직몰입(Organizational commitment)과는 구별되는 개념이며 이 세가지 형태의 몰입은 상관관계는 있으나 서로 다른 선행조건과 결과를 갖는다고 하였다. 그 후 Morrow(1983)와 Blau(1988)는 헌신몰입이 직무몰입과 조직몰입의 개념으로 조작적으로 분리됨을 검증한 바 있다.

그러나 국내의 연구에서는 간호직에 대한 헌신몰입보다는 세부개념인 조직몰입에 대한 연구가 많은 편이며 (박, 1997; 이, 1995; 이, 1995) 직무몰입의 개념을 포함한 간호직 헌신몰입에 대한 연구는 그리 많지 않다.

헌신몰입은 문헌에서 전문직 몰입(professional commitment), 직업몰입(occupational commitment), 직업 지향성(career orientation), 직업유지(career salience)와 같은 용어로 사용되기도 한다(Blau, 1988).

Rhodes와 Doering(1988)은 종업원의 이직과 전직에 대한 생각이 직업에 대한 동기화와 관련되어 변화한다는 모델을 세운바 있으며 이(1993)는 간호직에 헌신몰입한다는 것은 간호직의 가치와 목표에 뚜렷한 신념을 갖고 간호를 위해 기여하는 많은 노력을 할 자세가 되어있으며 간호직에 머무르려는 강한 의지나 욕망이 있는것이라 하였다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 연구는 편의 표출법에 의해 서울에 있는 500병상 이상의 노동조합을 가진 종합병원에 근무하며 본 설문에 응한 수 간호사 이하의 간호사 350명을 대상으로 설문지를 배부한 후 자가기록한 설문지를 직접 수거하였으며 수집된 설문지수는 285부로 80.1%의 회수율을 나타냈다.

본 연구의 자료는 1996년 6월부터 7월 31일 사이에 수집되었으며 응답자 모두 무기명으로 하였고 설문지에는 서면으로 연구의 요지를 설명하였다.

2. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 이용하였으며 설문지의 내용은 노동조합에 관한 태도 11개 문항에 대해 이상적인 것과 실제적인 것을 각각 표기하도록 하였고 간호전문직관에 관한 33문항에 대해서도 이상적인 것과 실제적인 것을 각각 표기하도록 하였다. 또한 헌신몰입에 대한 문항은 10개 문항으로 응답자는 총 98회의 응답을 표기하도록 하였고 그 외 대상자의 일반적 특성으로 노조가입여부, 직책, 최종학력, 근무경력 등

을 조사하였다.

노동조합에 대한 태도

설문문항의 작성은 기존연구의 설문문항을 조사하여 작성하였는데 노동조합에 대한 태도에 대한 항목은 Kochan(1979)이 사용한 15개의 설문문항을 우리나라 병원간호의 실정과 본 연구의 목적에 맞는 11문항만을 수정, 보완하였는데 내용은 노동조합에 대한 일반적 태도(5 문항)와 역할에 대한 태도(6문항)의 요인에 관한 것이다.

본 연구에서 이상적인 노동조합에 대한 태도의 Cronbach's α 는 .7846 으로 나타났으며 실제적인 노동조합에 대한 태도의 Cronbach's α 는 .7489 로 나타났다.

간호전문직관

간호전문직관에 관한 연구도구로는 윤(1995)이 작성한 40 문항의 진술 중에서 본 연구자와 간호관리학 교수2인이 동의한 내용을 바탕으로 우리나라 병원의 간호의 실정과 본 연구의 목적에 맞지 않는 7개 문항을 제외한 33개문항만을 이용하여 5점 척도로 구성하였다.

본 연구에서 이상적인 간호전문직관의 Cronbach's α 는 .9283으로 나타났으며 실제적인 간호전문직관의 Cronbach's α 는 .9096으로 나타났다.

헌신몰입

간호직에 대한 헌신몰입에 관한 도구는 Gardner가 1991년에 개발한 Gardner's Career Commitment Scale로 이를 본 연구자가 한국어로 번역하여 이를 간호관리학 교수 2인의 내용타당도를 검증한 도구로 Gardner의 신뢰도는 검사-재검사법에 의해서는 γ 는 .76 이었으며 Cronbach's α 는 .8040이었다. 본 연구에서 헌신몰입에 대한 신뢰도 Cronbach's α 는 .8913으로 나타났다.

3. 자료분석

수집된 자료를 SPSS/ pc+를 이용하여 전산통계처리하였다.

1) 조사대상자의 일반적 특성별 노동조합에 대한 태도와 전문직관, 헌신몰입의 정도간의 차이를 검증하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 하였다.

2) 조사 대상자가 인지한 이상적 노동조합에 대한 태도와

실제적 노동조합에 대한 태도와의 차이를 검증하기 위해 paired t-test를 하였다.

3) 조사 대상자가 인지한 이상적 전문직관과 실제적 전문직관과의 차이를 검증하기 위해 paired t-test를 하였다.

3) 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도와 헌신몰입과의 관계 규명에는 Pearson 상관관계를 사용하였다.

4) 이상적, 실제적 전문직관과 헌신몰입과의 관계 규명에는 Pearson상관관계를 사용하였다.

5) 설문지의 내적 타당도를 측정하기위해 Cronbach's α 를 사용하였다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 서울에 있는 특정 종합병원 2곳에서 근무하는 수간호사 이하의 간호사 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화시켜 확대해석하기는 어렵다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자는 직위별로 보면, 수간호사가 10명(3.5%), 책임간호사가 28명(9.8%)이며, 일반간호사가 247명(86.7%)로 가장 많았다. 교육정도로는 전문대학 졸업자가 151명(53.0%)로 가장 많았으며, 4년제 대학졸업자가 125명(43.9%)이며 대학원졸업자도 7명(2.5%)이다. 병원경력력을 보면, 1년미만의 간호사가 34명(11.2%), 1년이상 5년미만의 간호사가 175명으로 61.8%이며 5년이상의 경력을 가진 간호사가 76명(27%)을 차지했다.

또한, 노동조합의 가입여부로는 가입자가 172명(60.4%)이며 비가입자가 111명(38.9%)이다 (표1).

〈표 1〉 대상자들의 일반적 특성

일반적 특성	구분	전 체
		표본수(백분율)
직위	수간호사	10(3.5%)
	책임간호사	28(9.8%)
	일반간호사	247(86.7%)
		285

교육정도	전문대졸업	151(53.0%)
	4년제대학졸업	125(43.9%)
	대학원졸업	7(2.5%)
	무응답	2(.6%)
		285
경 력	1년미만	34(11.2%)
	1-5년미만	175(61.8%)
	5년이상	76(27.0%)
		285(100.0%)

일반적 특성에 따른 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도의 점수를 비교해 보면 직위에 따라 이상적 노동조합에 대한 태도에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났는데 반해 현실적 노동에 대한 태도에는 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으며 노조가입유무에 따라 이상적 노동조합에 대한 태도와 실제적 노동조합에 대한 태도 모두에 있어 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다(표2).

또한 노동조합 가입여부에 따라서는 이상적/실제적 노동조합에 대한 태도점수에 있어 모두 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 일반적 특성에 따른 노동조합에 대한 태도

일반적 특성	구 분	수	평균(S.D)	F 값
직위 (이상적)	수간호사	10	4.25(.44)	- 1.44
	책임간호사	28	4.03(.47)	
	일반간호사	247	4.16(.44)	
〈실제적〉	수간호사	10	3.00(.22)	- 2.22*
	책임간호사	28	3.05(.28)	
	일반간호사	247	3.24(.44)	
교육정도 (이상적)	전문대졸업	151	3.25(.43)	- 1.34
	4년제대학졸업	125	3.20(.42)	
	대학원졸업	7	3.21(.45)	
	무응답	2		
〈실제적〉	전문대졸업	151	3.25(.43)	.91
	4년제대학졸업	125	3.20(.42)	
	대학원졸업	7	3.21(.33)	
병원경력 (이상적)	1년미만	34	4.05(.46)	.31
	1년-5년미만	175	4.18(.44)	
	5년이상	76	4.11(.45)	
〈실제적〉	1년미만	34	3.22(.32)	.30
	1년-5년미만	175	3.25(.46)	
	5년이상	76	3.17(.39)	
노조가입 (이상적)	가입	172	4.24(.40)	4.45*
	미가입	111	4.00(.40)	
〈실제적〉	가입	172	3.29(.42)	3.06*
	미가입	111	3.12(.41)	

* p < .05

일반적 특성에 따른 이상적, 실제적 간호전문직관에 대한 점수는 표3과 같으며 교육정도에 따라 이상적 전문직관에는

유의한 차이가 없으나 현실적 전문직관에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 일반적 특성에 따른 전문직관 정도

일반적 특성	구 분	수	평균(S.D)	F 값	
직위 (이상적)	수간호사	10	4.30(.44)	.93	
	책임간호사	28	4.30(.42)		
	일반간호사	247	4.22(.43)		
	〈현실적〉	수간호사	10	2.83(.44)	- .50
		책임간호사	28	2.79(.46)	
		일반간호사	247	2.84(.41)	
교육정도 (이상적)	전문대졸업	151	4.19(.45)	- 1.34	
	4년제대학졸업	125	4.27(.41)		
	대학원졸업	7	4.28(.44)		
	무응답	2			
	〈현실적〉	전문대졸업	151	2.91(.43)	2.96*
		4년제대학졸업	125	2.75(.38)	
		대학원졸업	7	2.74(.33)	
		무응답	2		
병원경력 (이상적)	1년미만	34	4.25(.39)	.31	
	1년-5년미만	175	4.22(.44)		
	5년이상	76	4.29(.44)		
	〈현실적〉	1년미만	34	2.95(.30)	.29
		1년-5년미만	175	2.80(.43)	
		5년이상	76	2.86(.39)	
노조가입 (이상적)	가입	172	4.24(.44)	- .20	
	미가입	111	4.25(.43)		
	무응답	2			
	〈현실적〉	가입	172	2.83(.41)	- .52
		미가입	111	2.85(.41)	
		무응답	2		

* p < .05

또한 일반적 특성에 따른 헌신몰입정도를 살펴보면 병원경력에 따라서만이 간호직에 대한 헌신몰입에 유의한 차이를 보였다. 그 중에 1년-5년미만의 경력을 가진 간호사의 헌신몰

정도가 가장 낮았으며 1년미만경력직의 간호사, 5년이상의 경력을 가진 간호사순으로 헌신몰입 정도가 높았다(표4).

〈표 4〉 일반적 특성에 따른 헌신몰입 정도

일반적 특성	구 분	수	평균(S.D)	F 값
직 위	수간호사	10	8.26(.62)	1.39
	책임간호사	28	3.26(.61)	
	일반간호사	247	3.08(.64)	
교육정도	전문대졸업	151	3.11(.65)	.15
	4년제대학졸업	125	3.10(.63)	
	대학원졸업	7	3.11(.64)	
	무응답	2		
병원경력	1년미만	34	3.26(.56)	.45*
	1년-5년미만	175	3.04(.67)	
	5년이상	76	3.24(.59)	
노조가입	가입	172	3.08(.66)	- 1.18
	미가입	111	3.18(.63)	
	무응답	2		

* p < .05

2. 이상적 노동조합에 대한 태도와 실제적 노동조합에 대한 태도

간호사들이 인지하고 있는 이상적 노동조합에 대한 태도와

실제적 노동조합에 대한 태도 사이에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 이상적으로 느끼는 노동조합에 대한 태도가 실제적으로 느끼는 노동조합에 대한 태도보다 훨씬 높은 것으로 나타났다(표5).

〈표 5〉 이상적 노동조합에 대한 태도와 실제적 노동조합에 대한 짝표본 t 검정

구 분	평 균(S.D)	t 값
이상적 노동조합에 대한 태도	4.15(.44)	
실제적 전문직관에 대한 태도	3.22(.43)	29.73***

*** p < .001

3. 이상적 간호전문직관과 실제적 전문직관

간호사들이 인지하고 있는 이상적 간호전문직관과 실제적

간호전문직관사이에는 표6과 같이 이상적 간호전문직관이 실제적 간호전문직관보다 훨씬 높은 점수를 나타내므로써 유의한 차이를 보였다(표6).

<표 6> 이상적 전문직관과 실제적 전문직관과의 짝표본 t 검정

구 분	평균(S.D)	t 값
이상적 전문직관	4.24(.43)	44.75***
실제적 전문직관	2.84(.41)	

*** p < .001

4. 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도와 이상적, 실제적 간호전문직관과 헌신몰입과의 관계

이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도와 이상적, 실제적 간호전문직관과 헌신몰입과의 관계에서 이상적으로 인지하는 노동조합에 대한 태도와 실제적으로 인지하는 노동조합에 대한

태도는 둘 다 간호직에 대한 헌신몰입과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으며 이상적으로 인지하는 간호전문직관이 나 실제적 간호전문직관 모두 헌신몰입과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 이상적 전문직관은 .3170, 실제적 전문직관은 .4602의 상관계수를 보였다(표7).

<표 7> 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도, 이상적, 실제적 간호전문직관과 헌신몰입과의 관계

ATT	ATT	BTT	CTT	DTT	ETT
ATT	1.0000	.2621**	.4885**	.0736	.3170**
BTT	.2621**	1.0000	.0228	.1604*	.4602**
CTT	.4885**	.0228	1.0000	.3029**	-.0214
DTT	.0736	.1604*	.3029**	1.0000	.0898
ETT	.3170**	.4602**	-.0214	.0898	1.0000

*p < .05

**p < .01

ATT : 이상적 전문직관
 BTT : 실제적 전문직관
 CTT : 이상적 노동조합에 대한 태도
 DTT : 실제적 노동조합에 대한 태도
 ETT : 헌신몰입

V. 논의

본 연구는 간호가 고용된 근로조건내에서 생산되고있는 상황에서 근로자들의 근로조건향상과 복지 후생을 위한 근로자들의 조직인 노동조합의 영향을 받을것이라는 가정과 간호사

들이 노동조합에 대한 태도와 간호직에 대해 갖는 전문직관이 이상적으로 인지하는 정도와 실제적으로 인지하는 정도가 다를것이라는 가정하에 간호를 위한 노력으로서의 간호직에 머무르고자하는 헌신몰입과의 관계에 초점을 맞추었다.

그 결과 조사대상자의 일반적 특성에서 직위에 따라 이상적

노동조합에 대한 태도에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 데 반해 현실적 노동에 대한 태도에는 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으며 노조가입유무에 따라 이상적 노동조합에 대한 태도와 실제적 노동조합에 대한 태도 모두에 있어 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이는 수간조사, 책임간조사, 일반간조사순으로 점수가 높게 나타나 직위가 오를수록 노동조합에 대해 부정적인 태도를 갖음을 시사하나 병원경력에 따라서 노동조합에 대한 태도를 보았을 때 이상적, 실제적 모두에 있어 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타나 병원 경력이 직위와 순행하지 않는다는 병원의 상황을 설명함과 동시에 경력보다는 직위가 노동조합에 대한 태도에 영향을 주는 변수임을 알 수 있다. 이는 간호사들을 대상으로 한 연구는 아니나 국내에서 이(1986)의 일반기업에 종사하는 근로자들을 대상으로 한 연구에서도 연령에 따라서는 노동조합에 대한 태도에 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 것과 상통한다.

또한 교육정도에 따라 이상적으로 느끼는 간호전문직관에는 유의한 차이가 없으나 교육수준이 높을수록 현실적으로 느끼는 전문직관이 유의하게 낮은 것으로 나타난 것은 이(1993)의 연구에서 학력이 높을수록 전문적 역할개념은 높은 반면 현실과의 역할불일치가 심해 갈등수준이 높음을 보고한 것과 같은 결과를 보이며 이에 교육의 모티베이션을 위해 병원환경의 변화나 전문직 보상, 역할에의 차이 등을 고려해보아야 할 것으로 사료된다.

간호직에 대한 헌신몰입정도는 오직 병원경력만이 유의한 차이를 보였는데 경력 1년미만의 간호사의 헌신몰입정도가 가장 높았으며 다음으로 5년이상의 경력간호사가 높게 나타났고 1년에서 5년미만의 경력을 가진 간호사가 가장 낮게 나타난 것이 흥미롭다. 이는 이전의 연구결과(허, 1982 ; 이, 1991; 김, 1995)에서 경력 2년-5년된 간호사들의 소진정도가 가장 심하며 이직의도가 가장 높은 것으로 나타난 것과 상통하나 이 시기는 간호업무에 숙련되고 열심히 일할 시기이므로 간호인력관리상 문제점으로 대두될 수 있겠다.

또한 이상적으로 인지하는 노동조합에 대한 태도와 실제적으로 인지하는 노동조합에 대한 태도는 둘 다 간호직에 대한 헌신몰입과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으며 이상적으로 인지하는 간호전문직관이나 실제적으로 인지하는 간호전문직관 모두 헌신몰입과 유의한 상관관계가 있는 것은 노동조합에 대한 태도보다는 간호에 대한 전문직관을 높여주는 것이 간호직에 더 헌신할 수 있게 하는 유용한 변수임을 나타내고 있다. 그러나 주와 박(1997)의 선행연구에서 노동조합에 대한 태도와 전문직관 사이에는 상관관계가 있는 것으로 나타난 바 있으며 Joel(1992)은 노동조합을 통한 단체협상이 간호사들의 실무의 질을 개선시키는 수단으로서 간호의 전

문성을 향상시킨다는 데에 주목해야 할 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 병원에서 근무하고 있는 간호사들의 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도와 이상적, 실제적 간호전문직관, 헌신몰입의 정도를 파악하고 상관관계를 보고자 시도하였다.

1996년 6월 1일 부터 7월 31일까지 서울시내 위치하고 있는 노동조합을 가진 2개 종합병원에 근무하는 직위별로 수간조사이하의 간호사를 대상으로 설문지를 이용하여 자료수집하였으며 총 285명을 대상으로 하였다.

수집된 자료를 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 간호사들이 인지하고 있는 이상적 노동조합에 대한 태도와 실제적 노동조합에 대한 태도 사이에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$).
2. 간호사들이 인지하고 있는 이상적 간호전문직관과 실제적 전문직관사이에는 유의한 차이를 보였다($p < .001$).
3. 이상적, 실제적 노동조합에 대한 태도와 이상적, 실제적 간호전문직관과 헌신몰입과의 관계에서 이상적으로 인지하는 노동조합에 대한 태도와 실제적으로 인지하는 노동조합에 대한 태도는 둘 다 간호직에 대한 헌신몰입과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다.
4. 이상적으로 인지하는 간호전문직관이나 실제적 간호전문직관 모두 헌신몰입과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .01$).

본 연구의 결과를 중심으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호직 헌신몰입에 영향을 주는 요인들에 대한 추후 연구가 이루어져야 한다.
2. 헌신몰입과 실제로 간호사들이 행하는 업무수행정도나 간호성과와의 상관관계를 보는 추후 연구가 필요하다.

참고 문헌

- 김영미(1995). 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문
- 김계수(1986). 병원조직구성원의 노동관에 관한 연구. 연세대학교 박사학위논문
- 박주옥(1992). 임상간호사의 간호전문적 태도와 직무만족에

- 관한 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 박현태(1997). 간호조직에서의 리더쉽유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 송인자(1993). 간호이미지에 관한 의사, 간호사, 병원직원 및 일반의의 견해분석 비교. 대한간호, 32(3), 51-61.
- 윤은자(1995). 간호단위 관리자의 전문간호이미지 연구-Q방법론적 접근. 중앙대학교 박사학위논문.
- 이강순(1991). 이직간호사와 현직간호사의 소진과 사회적 지지와의 관계. 연대학교육대학원 석사학위논문
- 이규향, 이영복(1988). 간호사회학, 간호윤리, 직업적 조정. 서울 : 수문사
- 이상금(1995). 간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현경(1995). 직무만족의 결정요인과 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교대학원 석사학위논문
- 이상미(1993). 간호사의 역할개념 양상과 간호직에 대한 헌신몰입에 관한 연구. 간호학회지, 21(3), 307-322
- 전산초, 김수지, 변창자(1990). 간호철학윤리. 서울:수문사
- 주미경, 박성희(1997). 병원간호사들의 노동조합에 대한 태도와 전문직관에 관한 연구. 간호학 논문집.
- Blau.G.J.(1985). The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational Psychology, 58, 277-288.
- Blau.G.J.(1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. Journal of Vocational Behavior, 32, 284-297.
- Brett M.(1980). Why employees want unions. Organizational Dynamics(American Management Association), 48
- Decker P.J., Sullivan E.J.(1992). Nursing Administration : A micro/macro approach for effective nurse executives. Norwalk CT: Appleton & Lange, 414-28
- Godfrey M.A.(1978). Job satisfaction or should that be satisfaction? Nursing, Apr-May-June, 1978
- Gardner D.L.(1991). Assessing career commitment: The role of staff development. Journal of Staff Development.
- Hall, D. (1971). A theoretical model of career sub-identity development in organizational settings. Organizational Behavior and Human Performance, 6.6 50-76
- Joel L.A.(1992). An interview with ANA president Lucille A. Joel : nursing's eye toward current and future health care issues. ANNA-J, Apr. 19(2), 173-7
- Kochan T.A.(1979). How American workers view labor union. Industrial and Labor Relations Review, 22(4).23-31
- Lewin D.(1983). Behavioral research in industrial relations. Industrial and Labor Relations Review, 36(4) 341-360
- London, M.(1983) Toward a theory of career motivation. Academy of Management Review, 8, 620-630.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organization research : The case of work commitment. Academy of Management Review, 8, 486-500.
- Porter R.T., Porter M.J.(1991). Career development : Our professional responsibility. Journal of Professional Nursing, 7(4), 208-12
- Rhodes, S. and Doering, M. (1983). An integrated model of career change. Academy of Management Review, 8, 631-639.
- RCN Congress(1991). Changing Image. Nursing Times, May, 82(20)

-Abstract-

A study on the relation among attitudes toward unions, views on nursing profession and career commitment

Joo, Mee Kyoung · Park, Sung Hee***

In studies on the hospital labor-management relations, research about the attitudes of workers and management toward unions was relatively untouched in Korea.

This study was investigated to identify the relation among ideal, actual attitudes toward unions, ideal, actual views on nursing profession and career commitment.

Data was obtained from a convenience sample of 285 nurses of varying positions, education, career, join union or not.

The results of this study were as follows,

1. There was significant differences between ideal attitude toward unions and actual ($p < .001$).
2. There was significant differences between ideal view on nursing profession and actual ($p < .001$).
3. There were no correlations between ideal and actual attitude toward unions and nursing career commitment.
4. There were correlation between ideal and actual views on nursing and nursing career commitment ($r = .32, r = .46$).

As the results show, views on nursing profession are more important factor to enhance nursing career commitment than attitude toward union.

So the findings of this study suggest that antecedents and moderating variables need to be explored for further theoretical specification and empirical evaluation.

* Kyung-Sung College, Department of Nursing

** Dankuk University, Department of Nursing