외과계 전담간호사의 전문직 정체성과 직무만족도와의 관계에서 조직몰입의 매개효과

유성현^{1,2}, 김명수³, 박형숙⁴

¹부산대학교병원 간호사, ²부경대학교 간호학과 박사과정, ³부경대학교 간호학과 교수, ⁴부산대학교 간호학과 명예교수

Mediating Effect of Organizational Commitment in the Relationship between Professional Identity and Job Satisfaction

Seonghyun Yoo^{1,2}, Myoung Soo Kim³, Hyoung Sook Park⁴

¹Nurse, Pusan National University Hospital, Busan; ²Doctoral Student, Department of Nursing, Pukyong National University, Busan; ³Professor, Department of Nursing, Pukyong National University, Busan; ⁴Professor, College of Nursing, Pusan National University, Busan, Korea

Objectives: Professional identity, which is a subjective evaluation of self-determination, has been studied as an important factor in determining job satisfaction. Organizational commitment can be expected to play an important role in the relationship between professional identity and job satisfaction. The study was aimed to examine mediating effect of organizational commitment of physician assistants in the relationship between professional identity and job satisfaction. **Methods:** The participants of this study were 124 nurses who agreed to participate in the study among physician assistants working at two university hospitals located in B metropolitan city and Y city. The measurement tools included a questionnaire on professional identity, organizational commitment, and job satisfaction. Descriptive statistics, t-test, ANOVA, Kruskal-Wallis test, partial correlation coefficients, and multiple regression were used to analyze results. **Results:** The mean score of professional identity was 3.36 ± 0.42 , organizational commitment was 3.28 ± 0.54 , and job satisfaction was 3.12 ± 0.38 . There were significant positive partial correlations between professional identity and organizational commitment ($r = 0.56, p < 0.001$), professional identity and job satisfaction ($r = 0.65, p < 0.001$), and organizational commitment and job satisfaction ($r = 0.61, p < 0.001$). Organizational commitment was a mediator between professional identity and job satisfaction. **Conclusions:** Based on this study, organizational commitment promotion strategies to improve job satisfaction are needed. These results will contribute to development of education program of a physician assistant and promotion of quality of medical services.

Key words: Physician assistant, Professional identity, Organizational commitment, Job satisfaction

서론

전담간호사(physician assistant)는 의료진의 책임하에 의사가 담당했던 업무 중 일부를 위임받아 특정업무를 수행하는 간호사를 말하며 [1], 주로 수술 및 수술보조, 환자 및 가족의 교육과 상담, 환자상태 평

가, 검사처방, 약물처방뿐만 아니라 상처봉합과 복잡한 상처소독 등의 업무를 수행하고 있다[2]. 이는 몇몇 전문과목에 대한 전공의 기피현상이 두드러지게 나타나[1] 각 병원들이 전공의 부족으로 인한 의료공백을 채우기 위해 간호사를 대체인력으로 운영하고 있기 때문이다[3]. 미국의 경우, 전담간호사 과정의 대학교육 프로그램과 국가자격시험을

Corresponding author: Myoung Soo Kim

45 Yongso-ro, Nam-gu, Busan 48513, Korea
Tel: +82-51-629-5782, E-mail: kanosa@pknu.ac.kr

Received: August 13, 2019 Revised: October 22, 2019 Accepted: October 28, 2019

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

How to cite this article:

Yoo S, Kim MS, Park HS. Mediating effect of organizational commitment in the relationship between professional identity and job satisfaction. J Health Info Stat 2019;44(4):339-348. Doi: <https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.4.339>

© It is identical to the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permit unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2019 Journal of Health Informatics and Statistics

통과해야 전담간호사로서의 자격이 주어지며, 법적보호하에 의료행위를 하고 있다[4]. 또, 자격을 유지하기 위하여 2년마다 100시간의 교육을 이수하고, 6년마다 자격갱신을 위한 시험을 치러야 한다[5]. 그러나 우리나라 전담간호사들은 업무수행과 관련한 법적인 제도나 표준화된 업무규정이 없는 상태에서 각 병원과 진료부서의 요구에 따라 각각 다른 업무를 수행하고 있고, 체계적인 교육과정 없이 선임 전담간호사나 전공의들로부터 이론교육과 실습교육만 받은 후 업무를 하고 있는 실정이다[1]. 여전히 많은 병원에서는 병원의 효율성에 중점을 두는 인사정책으로 인해 전담간호사를 배치하고 있는 실정이고[1], 최근 몇 년간 전담간호사로 배치되는 간호사의 수는 점점 급증하였으며, 그중 외과계 전담간호사는 전체 전담간호사의 79.2%로 많은 비중을 차지하고 있다[6]. 이러한 상황에서 ‘전공의 수련환경개선 및 지위향상을 위한 법률’이 통과되어 시행됨에 따라 전담간호사는 앞으로 더욱 더 증가할 것으로 예상된다.

전담간호사들이 수행하는 직무에 대해서 그들이 느끼는 만족도는 중간정도의 수준[7,8]으로 나타났으나 이는 일반간호사들이 느끼는 수준보다 다소 낮은 것으로 지적된다. 같은 전담간호사라는 명칭을 사용하지만 질 향상, 상처, 감염 등의 직군과는 달리 소위 의사들의 진료 공백을 해소하기 위한 목적으로 탄생한 직종인 만큼 직무수행에 대한 법적근거가 미비하고, 명확한 업무규정이 없어 업무수행에 어려움을 느끼는 것이 사실이다[8]. 그뿐만 아니라, 소속된 조직 내 체계가 확실하지 않아 정체성이 모호하거나 의사결정과정에 참여가 적어서 직무만족도가 떨어진다[7]. 간호사의 낮은 직무만족도는 근로의욕을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 조직의 목표달성에 자발적으로 참여하려는 의욕을 저하시키므로 조직유효성 저하에 중요한 지표가 된다[9]. 간호사들의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 체계적 문헌고찰 연구들을 살펴보면, 중환자 간호사의 경우 개인적인 요인이 직무만족에 미치는 영향은 거의 찾을 수 없고 주로 조직과 관련된 요인이 직무만족에 영향을 미치고[10], 실무전문가(advanced practice registered nurses)의 경우에는 외적인 요인인 행정적인 지지나 보상보다는 내적요인인 자율성, 직무의 의미미성 등이 직무만족을 설명하는 강력한 요인으로 나타났다[11]. 이와 같이 실무에 있어 보다 전문적인 역할을 수행하는 간호사의 경우 조직이 이끄는 내적요인의 강화에 따라 직무만족에 차이가 있으므로 이러한 특성을 기반으로 직무만족을 향상시킬 필요가 있다.

전문직 정체성은 체계적인 학식과 장기간의 교육과 경험에 의해 공공에 대한 전문적 서비스를 제공하는 직업을 가진 자가 사회적 맥락 안에서 자신의 전문성을 스스로 판단하는 주관적인 평가로 직무만족을 결정하는 중요 요인으로 연구되어 오고 있다[12]. 특히 간호전문직 정체성에 요구되는 중요한 덕목으로 사회적 성능과 자기범주화가 손꼽힌다[13]. 사회적 성능이란 구성원이 얼마나 자발적으로 협력하고 혁

신히 활동에 참여하는가와 관련한 특성으로 동기, 수행의 목표와 기준, 효율성 등의 요소로 정의된다. 자기범주화는 개인이나 집단이 인지하는 자신의 속성을 말하며 인지적 과정으로서 집단활동, 맥락적 민감성, 공동의 사회적 영향력의 요소로 구성된다. 미국 전담간호사의 경우 신체검진, 진단, 치료와 처방 등의 범위 내에서 업무수행의 목표와 기준이 뚜렷하여[14] 사회적 성능이 높고, 직무만족도가 높은 편이며 소진정도는 중 정도인 것으로 나타나 직무의 속성을 인지하는 자기범주화가 낮지 않은 것으로 평가될 수 있다. 반면, 우리나라 전담간호사들은 법적 근거가 없고 불명확한 업무구분으로 기준측면이 약하고 일반간호사와 의사 사이에서 역할을 수동적으로 수용하게 되면서 자발성이나 자율성은 제한되어[15] 사회적 성능에 있어 높은 수준이 아니다. 또한, 자격기준이 모호하여 전담간호사 집단이 느끼는 집단활동의 전문성에 대한 의문을 가지며, 전문직으로서 사회적 인정이 미미하다고 생각하고 있어 자신을 당당하게 드러내지 못하는 분위기에 노출되어 있다[16]. 따라서, 전담간호사 집단의 사회적인 영향력을 언급하기는 이른 단계로 볼 수 있어 자기범주화 수준 또한 낮은 것으로 보인다. 긍정적인 전문직 정체성 구축은 업무수행의 효율성을 증진시키고[17] 직무만족에도 긍정적 영향을 미치지만, 우리나라 전담간호사들의 전문직 정체성은 그들의 직무만족을 높이는 데 크게 기여하지 못하였다. 이에 전문직 정체성과 직무만족 간의 관계를 매개해 주는 변인을 찾을 필요가 있다.

간호사의 직무만족에 영향하는 변인들을 검증한 최근의 연구들에 따르면 조직몰입은 직무만족에 직접효과를 갖는 중요한 요인으로 지목되고 있다[18]. 조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 애쓰고 조직에 남고자 하는 구성원의 감정이나 태도로[19] 간호사 동료와의 관계 개선, 조직의 생산성과 효율성 증가 및 직무만족도에 긍정적인 영향을 준다[20]. 하지만 전문직 정체성과 조직몰입 간의 상관성은 있으나 인과관계의 규명이 부족하고, 전담간호사가 가지는 조직몰입이 어떤 수준이며, 사회적 성능과 자기범주화가 낮은 집단인 전담간호사의 경우에도 전문직 정체성과 직무만족 간의 관계에서 조직몰입이 영향을 주는지에 대해서는 잘 알려져 있지 않다. 특히, 조직몰입은 직무만족의 선행요인이 되거나 직무만족에 영향하는 변수로 검증되어 오고 있는 기존의 연구들을 토대로 할 때[10,18], 두 변수 간의 관련성 내에서 조직몰입의 매개역할을 규명하는 것은 향후 전담간호사의 전문직 정체성과 직무만족도의 관계에서 중요한 역할을 할 것으로 기대해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 외과계 전담간호사의 전문직 정체성과 직무만족도의 관계에 작용하는 조직몰입의 역할을 파악하여, 이들의 직무만족도를 향상시킬 효율적인 방안 모색을 위한 기초자료로 활용하고자 본 연구를 수행하였다.

Figure 1. Research hypothesis.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 외과계 전담간호사의 전문직 정체성과 직무만족도와의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 규명하기 위한 상관계 연구이다. 이에 가설은 다음과 같다(Figure 1).

가설 1: 전문직 정체성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 전문직 정체성은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 조직몰입은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

연구 대상

본 연구의 대상자는 부산광역시 소재 4곳, 양산시 소재 1곳의 상급 종합병원에서 근무하고 있는 외과계 전담간호사 중에서 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자이다. 구체적인 선정기준은 외과, 흉부외과, 산부인과, 정형외과, 신경외과, 이비인후과, 비뇨기과 및 성형외과 등 8개 외과계 진료과에서 1년 이상 근무한 전담간호사 124명을 대상으로 하였다. 연구목적 달성을 위한 표본의 크기는 관련연구 [12]를 토대로 효과크기를 0.30으로 설정하였고, G*power 3.2 프로그램을 이용하여 유의수준 0.05, 검정력 0.80을 기준으로 산출한 결과, 다중회귀분석을 실시하기 위해 필요한 대상자 수로 111명이 산출되었다. 이를 근거로 회수율 및 응답누락 20%를 고려하여 130부를 배부하였고, 그중 127부가 회수되었으며(회수율 97.7%), 응답이 불충분한 3부를 제외한 124부를 최종분석에 사용하였다.

연구 도구

본 연구에 사용된 도구는 전문직 정체성, 조직몰입, 직무만족도를 측정하는 3개의 도구 52개의 문항과 대상자의 일반적인 특성과 근무 특성을 파악하기 위한 문항(성별, 연령, 결혼여부, 교육정도, 임상경력,

전담간호사 근무경력, 근무부서, 연봉, 근무동기, 법적보호제도 부족에 대한 불안, 전공의 충족에 따른 고용상태 불안, 휴가사용의 자율성) 12개로 총 64문항으로 구성되었다.

전문직 정체성

체계적인 학식과 장기간의 교육과 경험에 의해 공공에 대한 전문적 서비스를 제공하는 직업을 가진 자가 사회적 맥락 안에서 자신의 전문성을 스스로 판단하는 주관적인 평가를 말하며[12], 본 연구에서는 Hall [21]과 Snizek [22]의 직업 정체성 도구를 Kim [23]이 연구 목적에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 자율성 5문항, 서비스 2문항, 소명의식 6문항 및 전문조직활동 4문항 등의 총 17문항이었고, 5점 평정 척도로서 총점인 85점에 가까울수록 전문직 정체성이 높은 것을 의미한다. Kim [23]의 연구에서 도구의 신뢰도(Cronbach's α)는 0.75이었고, 본 연구에서는 0.88이었다.

조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해서는 Mowday et al. [19]이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 Lee and Kim [24]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 애착 6문항, 동일시 6문항 및 근속 3문항 등 총 15문항이며, 이 중 3, 6, 11, 13, 14, 15번 등의 6개 문항은 부정적인 내용으로 의미의 일관성을 위해 역산하였다. 5점 평정척도로서 총점인 75점에 가까울수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. Lee and Kim [24]의 연구에서 도구의 신뢰도는 0.89, 본 연구에서는 0.82이었다.

직무만족도

직무만족도를 측정하기 위해, 본 연구에서는 Stamps et al. [25]이 개발한 도구를 Seon [26]이 전담간호사에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항 및 전담간호사와 의사 관련부서 직원과의 관계 2문항 등 총 20문항이며, 이 중 9, 11, 12, 14, 15, 16, 18번의 문항은 부정적인 내용으로 의미의 일관성을 위해 역산하였다. 5점 평정척도로서 총점인 100점에 가까울수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. Seon [26]의 연구에서 도구의 신뢰도는 0.72이었고, 본 연구에서는 0.78이었다.

자료수집

연구수행 전 연구자 소속기관의 연구윤리위원회 승인(IRB No. H-1705-006-055)을 받은 후 2017년 6월 1일부터 8월 30일까지 약 3개월 간 자료를 수집하였다. 상급종합병원에서 전담간호사로 근무하는 대

상자를 표본으로 하기 위해 상급종합병원 간호부에 전화 혹은 E-mail로 교신하였다. 해당 병원에 연구자가 직접 방문하여 자발적으로 연구에 참여를 원하는 외과계 전담간호사를 대상으로 설문지를 배부하였고, 일주일 후 수거하였다.

자료분석

수집된 자료는 SPSS 22.0 (IBM Corp., Armonk, NY, USA) 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 자료 분석방법은 다음과 같다.

1) 연구대상자의 일반적 특성, 근무특성, 전문직 정체성, 조직몰입 및 직무만족도 등을 파악하기 위해 빈도와 백분율, 평균과 표준편차

로 산출하였다.

2) 연구대상자의 일반적 특성, 근무특성, 전문직 정체성, 조직몰입 및 직무만족도 차이 정도는 t-test, ANOVA, Kruskal-Wallis test로 분석하였고, 사후검정을 위해 Scheffe test를 이용하였다.

3) 연구대상자의 전문직 정체성, 조직몰입 및 직무만족도 간의 상관관계는 단변량 분석에서 통계적으로 유의한 차이가 있었던 일반적 특성과 근무특성 중 연령, 병원임상경력, 전담간호사 경력, 연봉의 4가지 변수를 통제하고 살펴보기 위해 편상관계수(partial correlation coefficients)로 분석하였다.

4) 독립변수를 전문직 정체성, 매개변수를 조직몰입으로 설정하고

Table 1. Professional identity, organizational commitment, and job satisfaction to participants' characteristics (n=124)

Characteristics	Categories	n (%)	Professional identity			Organizational commitment			Job satisfaction		
			Mean ± SD	t/F/ χ^2	p	Mean ± SD	t/F/ χ^2	p	Mean ± SD	t/F/ χ^2	p
Sex	Female	77 (62.1)	56.27 ± 6.87	1.63	0.107	48.26 ± 6.35	1.46	0.149	61.31 ± 7.35	1.91	0.059
	Male	47 (37.9)	58.40 ± 7.42			50.68 ± 10.24			63.98 ± 7.90		
Age (y)	< 30	73 (58.9)	56.97 ± 6.89	-0.20	0.841	49.97 ± 8.05	1.31	0.192	64.29 ± 7.10	3.59	< 0.001
	≥ 30	51 (41.1)	57.24 ± 7.54			48.04 ± 8.10			59.51 ± 7.57		
Marital status	Single	82 (66.1)	56.91 ± 7.30	-0.36	0.719	49.70 ± 8.16	1.00	0.322	62.85 ± 7.86	1.08	0.281
	Married	42 (33.9)	57.40 ± 6.88			48.17 ± 7.96			61.29 ± 7.18		
Education	Diploma	54 (43.5)	56.20 ± 6.77	-1.21	0.231	48.35 ± 7.92	-1.00	0.321	61.39 ± 6.74	-1.20	0.233
	≥ Bachelor degree	70 (56.5)	57.76 ± 7.38			49.81 ± 8.23			63.04 ± 8.24		
Career of clinical practice (mon)	< 60	51 (41.1)	56.76 ± 7.14	-0.41	0.682	50.98 ± 7.95	2.10	0.038	64.14 ± 6.96	2.25	0.026
	≥ 60	73 (58.9)	57.30 ± 7.17			47.92 ± 8.01			61.05 ± 7.88		
Career of PA (mon)	< 60	79 (63.7)	56.96 ± 7.77	-0.24	0.807	49.73 ± 8.71	1.02	0.312	63.34 ± 7.89	1.99	0.049
	≥ 60	45 (36.3)	57.29 ± 5.92			48.20 ± 6.86			60.53 ± 6.91		
Department	General surgery	33 (26.7)	57.36 ± 5.99	1.00	0.429	48.09 ± 6.02	3.18	0.006	61.30 ± 7.00	1.78	0.110
	Neurosurgery ^b	20 (16.1)	58.70 ± 7.92			53.40 ± 6.91			63.30 ± 9.98		
	Urology	18 (14.5)	57.83 ± 7.41			47.94 ± 12.05			63.94 ± 6.38		
	Orthopedics	16 (12.9)	54.81 ± 8.50			46.19 ± 7.70			59.06 ± 9.23		
	Obstetrics and gynecology ^a	15 (12.1)	54.33 ± 5.69			45.13 ± 4.41			60.13 ± 5.64		
	Thoracic surgery	13 (10.5)	58.92 ± 8.19			52.31 ± 9.66			66.54 ± 6.89		
	Others ¹	9 (7.2)	56.89 ± 6.51			53.78 ± 3.83			64.40 ± 4.67		
Annual income (1,000 Won)	< 400	49 (39.5)	57.22 ± 7.01	0.18	0.857	51.29 ± 7.21	2.39	0.018	65.39 ± 7.41	3.80	< 0.001
	≥ 400	75 (60.5)	56.99 ± 7.26			47.80 ± 8.39			60.32 ± 7.15		
Working motivation	Appointment ^a	65 (52.4)	55.83 ± 7.09	4.94	0.003	48.82 ± 7.64	0.68	0.564	60.54 ± 7.20	58.6	< 0.001
	Avoid shift work ^b	26 (21.0)	56.15 ± 6.21		a, b < c	48.27 ± 5.24			61.38 ± 6.71		a, b < c
	Specialized working ^c	17 (13.7)	62.82 ± 6.07			51.65 ± 12.02			68.18 ± 8.87		
	Aptitude/interest & etc ^d	16 (12.9)	57.56 ± 7.30			49.50 ± 8.91			64.88 ± 6.10		
Anxiety of lack of legal protection	Agree ^c	67 (54.0)	56.09 ± 7.55	10.60	0.005	47.54 ± 7.82	8.99	0.011	59.76 ± 7.15	14.34	< 0.001
	Disagree ^a	12 (9.7)	63.17 ± 4.73		a > b, c	54.25 ± 8.37		a > c	70.58 ± 6.87		a > b, c
	Uncertain ^b	45 (36.3)	56.93 ± 6.29			50.27 ± 7.68			63.93 ± 6.58		b > c
Anxiety of keeping working conditions according to the resident	Agree ^c	42 (33.9)	56.79 ± 6.99	4.31	0.016	48.33 ± 8.35	1.38	0.254	60.57 ± 7.47	2.99	0.054
	Disagree ^a	40 (32.2)	59.53 ± 7.01		a, b < c	50.93 ± 7.36			64.58 ± 7.96		
	Uncertain ^b	42 (33.9)	55.05 ± 6.84			48.36 ± 8.43			61.93 ± 7.13		
Autonomy for holiday use	Yes	72 (58.1)	58.35 ± 6.67	2.37	0.019	51.03 ± 8.28	3.10	0.002	65.43 ± 6.34	6.06	< 0.001
	No	52 (41.9)	55.33 ± 7.45			46.62 ± 7.15			58.02 ± 7.23		

SD, standard deviation; PA, physician assistant.

¹Plastic surgery and Otorhinolaryngology.

종속변수를 직무만족도로 하여 검증하였다. 상관분석과 같이 일반적 특성과 근무특성을 통제한 상태에서, 조직몰입의 매개역할을 검증하기 위해서 세 번의 회귀분석을 실시하였다. 첫 번째 회귀분석에서 독립변수인 전문직 정체성이 매개변수인 조직몰입에 유의한 예측요인임을 규명하고, 두 번째 회귀분석에서 독립변수인 전문직 정체성이 직무만족도의 유의한 예측요인임을 확인하였다. 마지막 회귀분석은 매개변수의 효과를 통제하기 위해 매개변수인 조직몰입을 먼저 회귀식에 투입한 후 독립변수인 전문직 정체성을 투입하였다. 매개효과의 유의성을 판단하기 위해 Sobel test를 실시하였다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입과 직무만족도

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 여자가 77명(62.1%)으로 남자에 비해 많았고, 연령은 30세 미만이 73명(58.9%)이었다. 미혼이 66.1%로 높은 비율을 차지했고, 교육정도는 학사학위 이상이 56.5%로 가장 많았다. 대상자의 평균 임상경력(70.08±43.31개월, 외과계 전담 간호사 근무경력)은 평균 49.56±35.23개월이었다. 근무부서는 외과(26.6%), 신경외과(16.1%), 비뇨기과(14.5%), 정형외과(12.9%), 산부인과(12.1%), 흉부외과(10.5%), 기타(성형외과, 이비인후과) (7.2%) 순이었고, 평균연봉은 4,000만 원 이상이 60.5%이었다. 근무동기는 발령을 받았기 때문이 52.4%로 가장 많았고, 3교대를 하지 않기 때문이 21.0%이었다. 법적보호제도 부족에 대한 불안감은 ‘그렇다’가 54.0%로 가장 많았

고, 전공의 충족에 따른 고용상태 불안은 ‘그렇다’가 33.9%, ‘잘 모르겠다’가 33.9%, ‘그렇지 않다’ 32.3%로 분포에 큰 차이가 없었다. 대상자의 58.1%가 자유롭게 휴가사용이 가능하다고 응답하였다.

일반적 특성에 따른 전문직 정체성, 조직몰입 및 직무만족도의 차이를 파악한 결과, 근무동기($\chi^2=4.94, p=0.003$), 법적보호제도 없음에 대한 불안감($\chi^2=10.60, p=0.005$), 전공의 충족에 따른 불안감($F=4.31, p=0.016$), 자유로운 휴가사용($t=2.37, p=0.019$)에 따라 전문직 정체성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입은 임상경력($t=2.10, p=0.038$), 연봉($t=2.39, p=0.018$), 법적보호제도 없음에 대한 불안감($\chi^2=8.99, p=0.011$), 자유로운 휴가사용($t=3.10, p=0.002$)에 따라 조직몰입에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무만족도는 연령($F=6.39, p=0.002$), 임상경력($t=2.25, p=0.026$), 외과계 전담간호사 경력($t=1.99, p=0.049$), 연봉($t=3.80, p<0.001$), 근무동기($\chi^2=13.86, p=0.008$), 법적보호제도 없음에 대한 불안감($\chi^2=14.34, p<0.001$), 자유로운 휴가사용($t=6.06, p<0.001$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 (Table 1).

전문직 정체성, 조직몰입, 직무만족도

연구대상자들의 전문직 정체성, 조직몰입, 직무만족도를 파악하기 위해 문항당 평균평점으로 비교한 결과 전문직 정체성이 3.36 ± 0.42 점으로 가장 높았고, 하위영역으로 전문조직활동 3.40 ± 0.56 점, 서비스 3.39 ± 0.59 점, 소명의식 3.34 ± 0.56 점, 자율성 3.32 ± 0.50 점 순이었다. 조직몰입은 평균평점은 3.28 ± 0.54 점이었고, 하위영역으로 애착은 3.51 ± 0.60 점, 근속 3.20 ± 0.79 점, 동일시 3.09 ± 0.62 점 순이었다. 직무만족도 평균평점은 3.12 ± 0.38 점이었고, 하위영역으로 상호작용 3.91 ± 0.60 점, 간호사-의사관계 3.56 ± 0.75 점, 자율성 3.30 ± 0.60 점, 전문적 위치 3.28 ± 0.63 점, 업무요구 2.80 ± 0.53 점, 보수 2.52 ± 0.75 점, 행정 2.49 ± 0.75 점 순이었다 (Table 2).

전문직 정체성, 조직몰입과 직무만족도의 편상관성

연구대상자의 전문직 정체성과 조직몰입($r=0.56, p<0.001$), 전문직 정체성과 직무만족도($r=0.65, p<0.001$), 조직몰입과 직무만족도($r=0.61, p<0.001$) 간에는 유의한 양의 편상관관계가 있었다 (Table 3).

Table 2. Professional identity, organizational commitment, job satisfaction of participants (n=124)

Variables (number of items)	Mean ± SD
Professional identity (17)	3.36 ± 0.42
Professional activity (4)	3.40 ± 0.56
Belief in public service (3)	3.39 ± 0.59
Sense of vocation (6)	3.34 ± 0.56
Autonomy (4)	3.32 ± 0.50
Organizational commitment (15)	3.28 ± 0.54
Attachment (6)	3.51 ± 0.60
Continuous service (3)	3.20 ± 0.79
Identification (6)	3.09 ± 0.62
Job satisfaction (20)	3.12 ± 0.38
Interaction (3)	3.91 ± 0.60
Relationship (2)	3.56 ± 0.75
Autonomy (3)	3.30 ± 0.60
Professional status (3)	3.28 ± 0.63
Task requirements (4)	2.80 ± 0.53
Pay (2)	2.52 ± 0.75
Administration (3)	2.49 ± 0.75

SD, standard deviation.

Table 3. Pearson's correlation coefficients for professional identity, organizational commitment, and job satisfaction (n=124)

Variables	Professional identity	Organizational commitment
Professional identity		
Organizational commitment	0.56 (<0.001)	
Job satisfaction	0.65 (<0.001)	0.61 (<0.001)

Table 4. Mediating effect of organizational commitment in the relationship between professional identity and job satisfaction (n=124)

Variables		B	SE	β	t	R ²	Mediating effect
Equation 1	Professional identity→Organizational commitment	0.69	0.10	0.54	7.25*	0.323	
Equation 2	Professional identity→Job satisfaction	0.55	0.06	0.60	9.18*	0.501	
Equation 3	Organizational commitment→Job satisfaction	0.25	0.05	0.35	4.77*	0.580	Yes
	Professional identity→Job satisfaction	0.37	0.07	0.41	5.68*		

SE, standard error.

* $p < 0.001$.

전문직 정체성과 직무만족도에 대한 조직몰입의 완충·매개효과

회귀분석에서 변수들 간의 다중공선성을 확인한 결과 공차는 0.1 이상이고, 분산팽창요인값 또한 독립변수 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났으며, Dubin-Watson 값은 잔차들 간의 상관관계가 없는 것으로 여겨져 본 연구의 회귀모형은 적합한 것으로 판단되었다.

전문직 정체성이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 조직몰입의 매개효과를 알아보기 위해 일반적 특성을 통제한 상태에서 실시한 회귀분석에서(Table 4) 첫 번째 회귀식은 전문직 정체성이 조직몰입에 대한 효과를 보는 것으로 전문직 정체성은 조직몰입의 유의한 예측변인으로 나타났다($\beta = 0.55, p < 0.001, R^2 = 0.31$). 이에 가설 1은 지지되었다. 두 번째 회귀방정식을 통해 가설 2를 확인한 결과, 전문직 정체성은 직무만족도에 유의한 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타나($\beta = 0.61, p < 0.001, R^2 = 0.37$) 가설 2도 지지되었다. 마지막 세 번째 회귀방정식을 통해 매개변수인 조직몰입이 직무만족도에 미치는 매개효과를 확인하기 위해 조직몰입과 직무만족도를 순차적으로 회귀식에 투입하였고, 그 결과를 두 번째 회귀방정식과 비교하여 β 값과 설명력 R^2 을 비교하였다. 전문직 정체성($\beta = 0.38, p < 0.001$)과 조직몰입($\beta = 0.42, p < 0.001$)이 유의한 예측요인으로 나타났고, 설명력은 49.4%이었고, 조직몰입이 포함되었을 때 전문직 정체성에 대한 직무만족도의 β 값은 0.61에서 0.38로 감소하였다. 즉, 설명력의 변화를 볼 때 전문직 정체성과 직무만족 간의 관계에서 조직몰입은 영향을 미치는 변수인 것으로 확인되어 가설 3은 지지되었다. 다만, 조직몰입이 없어도 전문직 정체성이 직무만족에 영향을 미치는 것이 확인되어 조직몰입은 이 두 변수를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. Sobel test를 통해 매개효과의 유의성을 검증한 결과 Z값이 2.54로 나타나 1.96 이상이거나 -1.96 이하인 경우 유의미한 매개변수라는 Baron and Kenny [27]의 기준에 부합하였다.

고 찰

본 연구는 외과계 전담간호사가 급속하게 늘어나는 상황에서 전문직 정체성과 직무만족도의 관계에 작용하는 조직몰입의 역할을 파악

하여, 이들의 직무만족도를 향상시킬 효율적인 방안 모색을 위한 기초 자료로 활용하고자 수행하였다.

본 연구대상자인 외과계 전담간호사는 평균 29.74세의, 미혼이 높은 비율을 차지하는 여자로 선행연구[8,16,28]와 유사한 특성을 나타냈으나, 선행연구에서 전담간호사 경력이 평균 27-36.9개월인 데 비해[8,28] 본 연구에서는 49.6개월로 1년여 길게 나타났다. 전담간호사로서 오래 근속할 수 있도록 하는 것이 업무를 숙련되게 하는 방법인 만큼[1] 숙련된 수행으로 간호의 질을 높이기 위해 직무만족을 향상시켜 근속연수를 지속시키는 것이 중요하다. 직무만족도의 하위영역을 살펴보면, 선행연구의 결과와 유사하게 ‘상호작용’이 가장 높았고, ‘보수’가 가장 낮았다. 즉, 상호작용 측면에서 높은 만족을 보인 것은 전담간호사의 업무가 의사와 간호사를 모두 이해하고 있으며, 요구되는 업무정도가 다른 간호사들과 의료진에게 높게 인식이 되고 있기 때문인 것으로 추측된다. 보수 측면의 만족이 낮은 이유는 외과계 전담간호사의 경우 수술이 주 업무이고 시간이 많이 걸릴 뿐만 아니라, 수술 후 환자에 대한 긴급처치와 안정시까지 관찰에 대한 의무 등으로 인해 업무량에 과다함에도 불구하고[1] 한 조직의 보수체제를 준용할 수밖에 없어 실제 보수의 수준은 업무량이나 기대보다 낮기 때문인 것으로 보인다. 하지만, 본 연구결과 4,000만 원 미만인 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 직무만족도가 높게 나타난 것을 볼 때 보수 자체가 단순히 높은 직무만족을 가져온다고는 볼 수 없으므로 향후 보수와 직무만족에 대한 반복연구를 통해 보다 면밀히 살펴보아야 하겠다. 전담간호사 경력 5년을 초과하는 경우가 5년 이하인 경우보다 직무만족도가 낮게 나타났다는 점은 시간이 지날수록 점점 낮은 직무만족을 느끼게 되는 간호사가 많아질 것임을 의미하므로 전담간호사의 직무만족 향상을 위한 적극적인 대처가 시급하다.

전문직 정체성은 외과계 의사와 함께 근무하는 수술실 간호사를 대상으로 한 연구[29]에 비해 다소 낮았고, 응급실 간호사[12]와는 유사한 수준인 것으로 파악되었다. 근무동기 중 보다 전문적인 간호업무를 위해 지원한 대상자가 발령을 받았기 때문 또는 교대근무를 하지 않기 위하여 지원한 대상자보다 전문직 정체성이 높았다. 사회정체성 이론에 따르면 동기는 정체성과 행동을 매개해 주는 중요한 요인이기 때

문에[13] 전담간호사 발령 시 간호사의 근무동기를 파악한 후 부서와 역할에 배치한다면 전담간호사로서 올바른 행동화를 유도하는 데 도움이 될 것으로 보인다. 또한 정체성을 수반하는 동기의 하나로 효율성을 들 수 있는데, 이 효율성의 핵심은 자율성이다[13]. 특히 본 연구에서 자유로운 휴가를 사용할 수 있는 대상자의 경우 전문직 정체성이 높았다는 점은 업무 자체뿐만 아니라 근무상황에 있어서도 자율성을 느낄 때 정체성이 높아짐을 나타내 준다고 하겠다. 조직몰입은 남자간호사를 대상으로 한 연구[24]에서 47.4점, 일반간호사를 대상으로 한 연구[29]에서 44.7점이었던 것에 비해 높은 것으로 파악되었다. 이는 전담간호사의 업무를 함에 있어 숙련된 지식과 기술이 요구되고 자신들의 의료행위가 행해질 때 숙달된 전문성을 자각하고 나아가 이것이 자신감으로 귀결되기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구에서 검증하고자 하는 전문직 정체성과 직무만족도 간의 관계에서 조직몰입의 역할을 규명하기 위해 설정한 첫 번째 가설 ‘전문직 정체성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다’는 지지되었다. 이는 전문직 정체성과 조직몰입 간에는 강한 양의 상관성이 있었던 연구[30]와 같은 맥락이다. 전담간호사가 안정적인 전문직 정체성을 갖기 위해서는 우선 전담간호사 조직을 제도권 내로 편입시켜 사회적 성능을 향상시킬 필요가 있다. 그러나 현재 기관마다 전담간호사를 의국소속으로 관리하거나, 간호부 소속으로 관리하기도 하며, 혹은 일정기간 전담간호사로 근무 후 일반간호사로의 승진과 업무순환이 가능한 병원도 있어 그 체계가 일관되지 않아 낮은 몰입을 나타냈을 수 있기 때문이다[31]. 사회적 성능이 실제 사회적 맥락 속에서 집단 간 관계를 이해하는 것이라면 자기 범주화는 집단 내 영향력과 응집력을 기반으로 한 사회적 영향력을 인지하는 심리적인 자기 소속감에의 관심을 말한다[32]. 한 개인이 자신이 속한 집단내외의 특성을 다중비교를 통해 그 속성을 파악하여 그룹내의 유사성을 최대로 인식할 때 자기범주화가 일어나[33] 조직몰입 향상에 영향을 미친다. 전담간호사가 다른 간호조직, 의료인 조직과의 다중비교를 통해서 자신들의 그룹이 유사한 특성을 갖는 응집력 있는 조직으로서 사회적 영향력을 인식할 때, 조직구성원들이 감정적으로 애착을 갖고 조직과 일체감을 느끼는 정서적 몰입[34]이 높아지고, 자신이 조직에 투자한 가치가 증가하여 조직에 남음으로써 얻는 이득이 이직함으로써 얻는 이득보다 크기 때문에 현신분을 유지하고 조직과 관계지속을 선호하는 지속적 몰입[35]이 향상될 것으로 기대해 볼 수 있다. 나아가 도덕적 의무감으로 조직에 몰입해야 한다는 사회의 규범에 의한 규범적 몰입[34]에 이를 수 있을 것으로 보인다.

두 번째 가설인 ‘전문직 정체성은 직무만족에 영향을 미칠 것이다’ 역시 지지되었다. 많은 연구들에서 전문직 정체성과 직무만족도 간의 양의 상관성을 규명해 오고 있고[12], 직무만족이 조직의 유효성을 결

정하는 주요 변수라는 점을 볼 때 조직이 건전하게 존재하기 위해 전문직 정체성 강화는 필수적이다. 본 연구결과도 1주에 한 번씩 제공되는 전문직 정체성 개발 프로그램을 10회기에 걸쳐 제공한 결과 전문직 정체성뿐만 아니라 직무만족도가 향상되고 소진정도도 감소되는 것으로 나타난 결과와 일맥상통하였다[36].

마지막으로 전문직 정체성이 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어 조직몰입은 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 체계적 문헌고찰에 따르면, 조직몰입은 개인의 특성, 관리스타일, 조직에 대한 지각, 근무환경 네 가지에 의해서 영향을 받는다[37]. 특히 조직에 대한 지각이 적절할 때 조직몰입이 비로소 발현되는 특성이 있다. 개인이 지각하는 조직환경은 명확성, 표준, 책임, 유연성, 보상, 팀 헌신의 여섯 가지로 나누어 말할 수 있는데[38], 이 여섯 가지가 긍정적으로 어우러질 때 조직몰입은 향상될 수 있다. 미국의 Physician assistant나 Nurse practitioner의 경우, 명확한 업무규준과 법적 보장성 등 전문직 정체성이 높았던 점을 볼 때[14], 우리나라에서도 우선적으로 전담간호사 조직이 구성될 필요가 있으며, 기관 내에서의 역할의 범위를 명확히 하고, 업무표준을 설정하여 책임에 대한 명문화를 이루어야 할 것이다. 또한 나아가 보상체계를 다양화하고 유사 부서 간의 팀 빌딩(team building)이 이루어진다면 조직환경에 대한 인식이 향상되어 애착이 강화되며, 조직 구성원과의 협업의도가 높아지고[39] 자신을 조직의 주인으로 간주하는 조직과 개인 사이에 동일화가 이루어진다. 그뿐만 아니라 이직의도를 낮추고 조직에 잔류하려는 의지가 강해져[40] 조직몰입이 증가할 것이다.

또한 전담간호사의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 개인적 측면에서의 노력이 중요하다. 사회적 정체성 이론에 기반한 Curtis and Eby [41]의 연구에 따르면, 역동적 조직인 임상에서 근무하는 사람들은 회복을 통해 사회적 정체성을 재형성하여 고착된 인식으로부터 탈피하고, 역할에 있어 동기화되어 자신이 중요한 역할을 하고 있다는 것을 믿게 하는[42] 정서적 몰입상태로 나아갈 수 있다고 하였다. 이들 연구에 따르면, 회복상태를 경험한 약물남용 상담자의 경우 정서적으로 전문직 정체성을 재형성하고 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 전담간호사들도 높은 이직률이나 낮은 직무만족[7,8]으로 나타나는 소진 등의 상황이 회복될 수 있는 시간의 제공을 통해 전문직 정체성을 찾고 조직몰입을 유도할 필요가 있겠다. 회복의 과정 중 인지정서행동요법의 활용[43]이나 직장내 영성(spirit at work)이라는 개념의 도입[44]은 조직몰입을 향상시키고 지속효과도 있을 것으로 보인다. 인지정서행동요법은 같은 상황에 놓이더라도 개인의 인지에 따라 결과를 다르게 받아들이므로 비합리적 사고방식을 가진 경우 부정적인 감정을 느끼게 되기 때문에 비합리적 사고를 선호적 사고로 변화시켜 상황에 유연하게 대처할 수 있도록 해 주기 때문이다[45]. 직장내 영성이란 자신의 일에 의해 에너지를 얻고 열정을 느끼는 개인의 경험으로 인지적,

영적, 대인적, 신적인 영역으로 나누는데[44], 8주로 구성된 중재를 제공한 결과 팀워크 의사소통, 의욕상승, 근무자 간의 관계 개선이 있었던 것으로 나타났다[46]. 이와 같이 회복의 과정 동안 조직몰입을 유도할 수 있는 중재프로그램을 적용한다면 직무만족이 향상될 것으로 보인다.

본 연구에서 전담간호사의 전문직 정체성과 직무만족도 간의 관계에서 조직몰입이 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 의사와 간호사 사이에서 갈등하며 업무에 있어서 정체성에 혼란을 겪고 있는 전담간호사에게는 조직몰입전략을 통해 직무만족도를 향상시킬 필요가 있음을 규명하였다. 이 결과는 꾸준히 증가할 것으로 예측되는 우리나라 전담간호사들을 위해 안정적인 업무환경을 제공하고 전담간호사 제도의 법적인 근거 마련과 공식적인 교육과정 반영에 필요성을 제시하였다는 점에서 의의가 있다 하겠다. 하지만, 특정지역의 상급종합병원에 근무하는 외과계 전담간호사를 대상으로 수행한 연구이므로 선택편중이 있을 수 있어 일반화에 제한이 따르며, 단면조사로 그 인과관계에 대한 전후관계가 다소 불분명할 수 있는 단점이 있다. 이에 향후 병원별 특성, 규모, 간호인력관리, 조직문화 등을 함께 고려한 상태에서의 중단적 방법을 적용한 반복연구를 제안하는 바이다.

결론

본 연구는 늘어나는 전담간호사의 직무만족도를 향상시키기 위한 전략개발을 위해 전문직 정체성이 직무만족도에 영향하는 데 있어 조직몰입의 완충, 매개효과를 검증한 서술적 조사연구이다. 연구결과 조직몰입은 전문직 정체성이 직무만족에 영향하는 데 부분적으로 매개하는 요인인 것으로 나타났다. 이에 조직몰입의 증진을 유도하는 것은 직무만족도를 향상시키는 촉매제가 될 것으로 보이므로 전담간호사를 제도권 내로 편입시키려는 조직환경의 정비노력과 직장내 영성적 측면을 강화할 수 있는 개인적 조직몰입 강화 프로그램의 적용을 고려해 보는 것이 필요하다.

ORCID

Myoung Soo Kim <https://orcid.org/0000-0002-1773-1374>

REFERENCES

1. Kwak CY, Park JA. Current roles and administrative facts of the Korean physician assistant. *J Korea Cont Assoc* 2014;14(10):583-595 (Korean). Doi:10.5392/JKCA.2014.14.10.583
2. Kim SS, Kwak WH, Moon SM, Sung YH. Development of a role model for physician assistant in Korea. *J Korean Clin Nurs Res* 2006;12(1):67-80 (Korean).
3. Kim CB, Kim PS. Current status and new policy direction of health-care personnel in Korea. *J Korean Med Assoc* 2012;55(10):940-949 (Korean). Doi: 10.5124/jkma.2012.55.10.940
4. Kim MJ, Sohn D, Jeung ME, Kang IS. Perception of healthcare providers on physician assistant's job. *Global Health Nurs* 2015;5(1):18-27 (Korean).
5. Buchan J, O'May F, Ball J. New role, new country: introducing US physician assistants to Scotland. *Hum Resour Health* 2007;5:13. Doi: 10.1186/1478-4491-5-13
6. Korean Hospital Nurses Association. Hospital nurses staffing state survey (2008-2016) Available at https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&sca=&sop=and&sfl=wr_subject&stx=%EB%B3%91%EC%9B%90%EA%B0%84%ED%98%B8%EC%9D%B8%EB%A0%A5 [accessed on November 22, 2019].
7. Yoon SY, Uhm DC. Impact on job satisfaction to job stress of physician assistant nurses. *J Korea Acad Industr Coop Soc* 2011;12(11):4914-4923 (Korean). Doi: 10.5762/KAIS.2011.12.11.4914
8. Jang TU, Choi EJ. Relationships between occupational stress, burnout and job satisfaction of physician assistants. *J Korean Public Health Nurs* 2016;30(1):122-135 (Korean). Doi: 10.5932/JKPHN.2016.30.1.122
9. Nagy MS. Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *J Occup Organ Psychol* 2002;75:77-86.
10. Dilig-Ruiz A, MacDonald I, Demery Varin M, Vandyk A, Graham ID, Squires JE. Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *Int J Nurs Stud* 2018;88:123-134. Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014
11. Han RM, Carter P, Champion JD. Relationships among factors affecting advanced practice registered nurses' job satisfaction and intent to leave: a systematic review. *J Am Assoc Nurse Pract* 2018;30(2):101-113. Doi: 10.1097/JXX.0000000000000006
12. Choi SI, Sung MH. Relationships among professional identity, role conflict and job satisfaction of nurses in emergency department (ED). *J Korea Acad Industr Coop Soc* 2014;15(6):3725-3733 (Korean). Doi: 10.5762/KAIS.2014.15.6.3725
13. Willets G, Clarke D. Constructing nurses' professional identity through social identity theory. *Int J Nurs Pract* 2014;20(2):164-169. Doi: 10.1111/ijn.12108

14. Mittan D, Lee S, Miller E, Perez RC, Basler JW, Bruder JM. Bone loss following hypogonadism in men with prostate cancer treated with GnRH analogs. *J Clin Endocrinol Metab* 2002;87(8):3656-3661. Doi: 10.1210/jcem.87.8.8782
15. Seong JS, Yeom EY. Experience of the performance of the Korean physician assistant's duties. *J Qual Res* 2015;16(2):122-134 (Korean). Doi: 10.22284/qj.2015.16.2.122
16. Lim YS, Kang KA. A study on the job satisfaction of the physician assistant (PA) male nurses: a mixed-method design. *Korean J Occup Health Nurs* 2017;26(2):93-104 (Korean). Doi: 10.5807/kjohn.2017.26.2.93
17. Kang HS, Cho KJ, Choe NH, Kim WO. Reconstruction of professional identity in clinical nurses. *J Korean Acad Nurs* 2002;32(4):470-481 (Korean).
18. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2019;94:21-31. Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011
19. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav* 1979;14(2):224-247. Doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
20. Sung MH, Choi WJ, Chun HK. The relationship of negative emotion, emotion suppression, and job satisfaction to organizational commitment in hospital nurses. *J Korean Acad Fundam Nurs* 2011;18(2):258-266 (Korean).
21. Hall RH. Professionalism and bureaucratization. *Am Sociol Rev* 1968;33(1):92-104. Doi: 10.2307/2092242
22. Snizek WE. Hall's professionalism scale: an empirical reassessment. *Am Sociol Rev* 1972;37(1):109-114. Doi: 10.2307/2093498
23. Kim MJ. Organizational culture, professional identity and organizational performance in operating room [dissertation]. Graduate School of Hanyang University; Korea, 2013.
24. Lee KJ, Kim MY. The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses. *Korean J Adult Nurs* 2014;26(1):46-57 (Korean). Doi: 10.7475/kjan.2014.26.1.46
25. Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med Care* 1978;16(4):337-352. Doi: 10.1097/00005650-197804000-00006
26. Seon JE. Impact of role conflict on job satisfaction among physician assistant nurses in a hospital [dissertation]. Graduate School of Konyang University; Korea, 2017.
27. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol* 1986;51(6):1173-1182. Doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
28. Choi HS. Factors influencing job satisfaction and turnover intention of physician assistant in general hospitals [dissertation]. Dong-A University; Korea, 2012.
29. Kim JH. Clinical nurses' professionalism, job stress and organizational commitment [dissertation]. Graduate School of Ajou University; Korea, 2015.
30. Mainous AG 3rd, Rahmanian KP, Ledford CJW, Carek PJ. Professional identity, job satisfaction, and commitment of nonphysician faculty in academic family medicine. *Fam Med* 2008;50(10):739-745. Doi: 10.22454/FamMed.2018.273724
31. Kang KH, Lim YJ. Influence of professionalism, role conflict and work environment in clinical nurses with expanded role on job embeddedness. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(5):424-436 (Korean). Doi: 10.11111/jkana.2016.22.5.424
32. Turner JC, Reynolds KJ. Why social dominance theory has been falsified. *Br J Soc Psychol* 2003;42(Pt 2):199-206. Doi: 10.1348/014466603322127184
33. Abrams D, Hogg MA. Social identification, self-categorization and social influence. *Eur Rev Psychol* 2011;1(1):195-228. Doi: 10.1080/14792779108401862
34. Meyer JP, Allen NJ. A three component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manag Rev* 1991;1(1):61-89. Doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
35. Huselid MA, Day NE. Organizational commitment, job involvement, and turnover: a substantive and methodological analysis. *J Appl Psychol* 1991;76(3):380-391.
36. Sabanciogullari S, Dogan S. Effects of the professional identity development programme on the professional identity, job satisfaction and burnout levels of nurses: a pilot study. *Int J Nurs Pract* 2015;21(6):847-857. Doi: 10.1111/ijn.12330
37. Vagharseyyedin SA. An integrative review of literature on determinants of nurses' organizational commitment. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2016;21(2):107-117. Doi: 10.4103/1735-9066.178224
38. Permarupan PY, Saufi RA, Kasim RSR, Balakrishnan BKPD. The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia Soc Behav Sci* 2013;107:88-95. Doi: 10.1016/j.probsoc.2013.06.011

- 10.1016/j.sbspro.2013.12.403
39. Dukerich JM, Golden BR, Shortell SD. Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behavior of physicians. *Adm Sci Q* 2002;47(3):507-533. Doi: 10.2307/3094849
40. Pratt MG, Foreman PO. Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Acad Manage Rev* 2000;25(1):18-42. Doi: 10.5465/amr.2000.2791601
41. Curtis SL, Eby LT. Recovery at work: the relationship between social identity and commitment among substance abuse counselors. *J Subst Abuse Treat* 2010;39(3):248-254. Doi: 10.1016/j.jsat.2010.06.006
42. Hackett RD, Lapierre LM, Hausdorf PA. Understanding the links between work commitment constructs. *J Vocat Behav* 2001;58(3):392-413. Doi: 10.1006/jvbe.2000.1776
43. Kim HL, Yoon SH. Effects of group rational emotive behavior therapy on the nurses' job stress, burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *J Korean Acad Nurs* 2018;48(4):432-442 (Korean). Doi: 10.4040/jkan.2018.48.4.432
44. Wagner JI, Gregory DM. Spirit at work (SAW): fostering a healthy RN workplace. *West J Nurs Res* 2015;37(2):197-216. Doi: 10.1177/0193945914521304
45. Park KA, Back HS, Han JS. The effects of REBT group counseling on the job stress, positive affect, negative affect and self-esteem of nurses. *Korea J Couns* 2007;8(3):951-963 (Korean).
46. Kinjerski V, Skrypnek BJ. The promise of spirit at work: increasing job satisfaction and organizational commitment and reducing turnover and absenteeism in long-term care. *J Gerontol Nurs* 2008;34(10):17-25. Doi: 10.3928/00989134-20081001-03