

수술실 간호사의 경력몰입과 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향

윤계숙*
*우송대학교 간호학과

Effect of Career Commitment and Professionalism of Perioperative Nurses on the Organizational Commitment

Kesook Yoon^{1*}

¹Department of Nursing, Woosong University

요약 본 연구는 수술실 간호사의 경력몰입과, 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 연구대상은 병원 수술간호사회 보수교육에 참석한 수술실 간호사 315명이며, 자료 분석은 SPSS/PC 18.0을 이용하여 기술통계, ANOVA, 단계적 다중선형 회귀분석(Stepwise Multiple Linear Regression)으로 분석하였다. 대상자의 조직몰입의 정도는 평균 3.04±.42, 평균 경력몰입은 2.89±.67, 전문직관은 3.04±.29로 나왔으며, 간호사의 경력몰입과 전문직관의 정도가 높을수록 수술실 간호사의 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났고 이들 변수가 조직몰입을 설명하는 설명력의 정도는 37.3%로 나타났으며 경력몰입($\beta=0.395$)이 전문직관($\beta=0.298$)보다 조직몰입에 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 수술실 간호사들의 조직몰입을 통한 인적자원관리의 기초자료를 마련하기 위한 근거자료로 활용될 수 있을 것이다.

Abstract This study examined the career commitment and professionalism of perioperative nurses and their impact on the organizational commitment. The subjects were 315 perioperative nurses who were attending the annual conference of the Korean Association of Perioperative Nurses. The data was analyzed by descriptive statistics, ANOVA, and stepwise multiple linear regression using the SPSS/PC 18.0 program. The average level of organizational commitment of the nurses was 3.04±.42, whereas the level of career commitment and professionalism were 2.89 ± 0.67 and 3.04 ± 0.29, respectively. Both factors were found to be influencing factors on the organizational commitment. These variables explained 37.3% of the variance of organizational commitment, and the career commitment ($\beta=0.395$) was a more influential factor than the professionalism ($\beta=0.298$).

Key Words : Career Commitment, Organizational Commitment, Perioperative Nurse, Professionalism

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 병원을 둘러싸고 있는 환경이 급속히 변화되면서 병원의 경영진은 경쟁력 있는 병원을 구축하기 위해 새로운 경영전략을 수립하여 강력한 변화를 추구하고 있다[1]. 질적인 의료서비스의 제공에 중추적 역할을 담당하

고 있는 간호사는 병원경영의 가장 핵심적인 전문 인력이다[2]. 따라서 간호 인력의 효율적인 관리는 병원의 경쟁력 제고에 높은 기여를 하게 된다[3]. 간호사가 일정 부서에 투입되어 독립된 전문적 역할을 감당하는 숙련된 간호사가 되기 위해서는 일정기간 동안의 훈련과 비용이 필요하며, 이직률의 증가는 막대한 재정낭비와 시간적 손실 및 전문성 결여를 초래하게 된다[4]. 이러한 부정적

*Corresponding Author : Kesook Yoon(Woosong Univ.)

Tel: +82-10-9933-2907 email: ksyoon1177@hotmail.com

Received November 12, 2014

Revised (1st December 1, 2014, 2nd December 4, 2014)

Accepted December 11, 2014

요소를 최소화시키기 위한 방안의 하나로, 병원간호사의 조직몰입 증대 전략을 들 수 있다[5]. 조직몰입이란 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 조직 구성원으로서 남아 있으려는 강한 의지를 말한다[6]. 즉, 조직몰입은 조직 구성원에게는 사기를 형성하는 주요 요소로 작용하여 구성원의 근무의욕을 북돋우고 조직의 목표달성과 조직 구성원의 직장생활의 만족에 영향을 미친다[7]. 또한 조직몰입이 높은 간호사는 직무 스트레스를 덜 인식하며[8]. 조직에 남아 있으려는 의지가 강해 이직의도가 낮아 간호조직의 궁극적 목적인 환자간호의 질 향상에도 기여할 것으로 판단된다[9]. 이에 따라 의료 기관에서도 조직몰입에 대한 중요성이 부각되면서 최근 병원간호사의 조직몰입에 관한 다양한 연구들이 진행되고 있다[5]. 조직몰입과 관련된 선행연구를 살펴보면, Lim[10]과 Shin[11]의 연구에서 전문직 관과 조직몰입과 관련하여 유의한 정의 상관관계를 갖는다고 보고되었다. 간호 전문직관이란 전문직으로서의 간호와 간호사에 대한 신념, 관념 및 인상의 총합으로 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 간호활동 과정이나 그 직분 자체에 대한 직업 의식적인 견해[12]로, 바람직한 간호전문직관의 정립은 간호업무 현장에서 일어나는 간호사의 갈등을 감소시킬 뿐만 아니라 간호 대상자에게 보다 향상된 간호를 제공할 수 있게 하므로 간호의 역할이 확대되어 가고 있는 현대에 매우 중요하게 대두되고 있다[13]. 이것은 가치관에 근거를 두고 있기 때문에 행동의 기준을 제공하고 행동을 평가하기 위한 개념 틀을 제공한다[14]. 간호사들이 긍정적인이고 확고한 간호 전문직관을 갖고 있을 때 양질의 간호 제공과 효율적인 간호업무를 수행할 수 있고 이에 따라 환자뿐만 아니라 간호사 스스로도 만족하게 되고 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 전문직으로서의 위상을 확고히 하게 되므로 간호 전문직관의 확립은 매우 중요한 것이다[3].

한편, 간호사의 조직몰입에 관한 선행연구에서 조직몰입과 경력몰입이 긍정적인 정의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다[4,5,11].

Hall[16]은 경력몰입을 “자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도”라고 개념화 하였다. 또한 경력몰입은 직무몰입이나 조직몰입과 다른 개념이며, 이제 개의 개념이 서로 상관관계가 있지만, 이론적으로 명확히 다른 개념이며 상이한 원인과 결과를 찾는다[17]고 설명하고 있다. Carson & Bedeian[17]에 의하면 경력몰입

은 3개의 구성요소를 가지는데 첫째, 자신의 경력과 친밀한 감정의 동화를 하게 되는 경력 정체성, 둘째, 자신의 개발욕구를 명확히 하고, 경력목표를 세우는 경력계획, 셋째 경력 개발과정 중에 일어나는 어려움으로 경력단절을 극복할 수 있는 경력 탄력성으로 이루어진다고 정의하였다. Aryee & Tan[18]은 경력몰입에 대해 특정분야에서 관련된 직무들에 대한 동일시를 나타내는 감정적인 개념이며 행동 면에서는 경력목표 추구라는 목표를 갖고 자신의 전문분야에 대해 심리적인 애착을 갖고 현재의 전문분야와 관련하여 일된 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 의지, 심리적 상태라고 설명하고 있다. 한편, 간호사의 경력몰입에 관한 선행 연구들은 현재까지 미미한 실정이나, Kim[19]은 간호사들이 지각하는 직무특성과 경력몰입, 그리고 두 변수 간의 적합, 부적합 관계가 직무태도에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 간호사들은 자신이 수행하는 직무에서 과업 중요성, 기술 다양성 및 자율성을 높게 지각할수록 직무에 더욱 몰두하였고, 경력몰입의 정도는 직무만족과 직무몰입에 대해 모두 높게 영향을 주고 있음을 확인할 수 있다. Song[20]은 간호사를 대상으로 경력몰입과 이직의도의 연구에서 경력몰입이 높을 경우 이직 의도는 낮은 것으로 나타났다. 이처럼 경력에 대한 몰입은 개인으로 하여금 전문 기술에 매진하도록 하기 때문에 능력개발에 중요한 요인이 되며, 현대사회의 직업인으로서의 생존의 결정적 요인이 될 수 있다. 또한 경력 몰입은 변화하는 환경에서 조직이 점차 유연해지고 고용안정을 보장할 수 있는 가능성이 점점 적어짐에 따라 경력몰입은 직업적인 의미를 갖고, 직업을 계속 유지하는 데 중요한 원천의 중심이 되기 때문이다[21]. 따라서, 경력개발과 관리에 있어 경력몰입의 중요함을 인식하고, 간호직 종사자의 지속적인 발전을 위해 유능한 간호사의 경력몰입을 통한 간호조직의 연구와 인력관리가 이루어져야 한다.

병원조직에서 수술실은 독립된 특수부서로서 많은 수의 간호사들이 근무하고 있으며 치료의 과정으로 수술업무를 진행하는 특수부서로서 병원 간호 인력의 8~10%를 차지하고 있으며 다양한 전문 인력들이 팀워크를 이루어 업무하는 역동성과 긴장감이 높은 부서이다[22]. 수술실 간호사들은 고도의 전문성과 함께 더욱 다양하면서도 확대된 역할을 담당하게 되면서 병동 간호사들의 직무와 그 내용이 다른 것은 물론 과거의 수술실 간호사들의 직무와도 현저하게 달라진 양상과 환경 속에서 업무를 수

행하고 있다[23]. 또한 수술실은 다른 간호단위보다 업무 속도에 오랜 시간이 필요하여 대부분의 병원에서 신규 간호사의 오리엔테이션 기간을 보통 대부분의 간호단위보다 2배정도로 잡고 있는 실정이다. 따라서 병원과 관리자들은 이 간호사들이 유출되지 않도록 보유하면서 이들을 지속적으로 동기 유발시키는 것이 매우 중요한 과제이다[22]. 최근에 와서는 수술의 종류, 방법, 내용, 기구 등이 다양화 됨에 따라 수술간호는 확대되고 전문화 되어가고 있으며, 이에 따른 전문적인 지식과 고도의 기술이 요구되고 있다[23]. 또한 차별화된 특수기술의 필요성 때문에 수술실 간호사들은 외부부서와 근무지 이동하는 경우가 거의 희박하며, 수술실 내에서의 분과 별 이동도 거의 이루어지지 않고 있어 반복적이고 제한된 업무만 수행하게 되어 매너리즘에 빠질 수 있다[22]. 따라서 수술실 간호사의 조직몰입은 질적 간호는 물론 간호부서 전체의 조직의 효과성에 큰 영향을 미친다 할 수 있겠다. 따라서 본 연구에서는 수술실 간호사를 대상으로 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인들로 선행연구를 통해 밝혀진 전문직 관[24,25]과 경력몰입[26]을 중심으로 간호사의 조직몰입에 미치는 영향 정도를 파악하여 간호사의 조직 몰입도를 향상시키기 위한 기초 자료로 사용하기 위해 실시하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 수술실 간호사의 조직몰입의 정도를 파악하고, 경력몰입, 전문직관과의 상관성을 확인하기 위한 연구로서 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 대상자가 지각한 경력몰입, 전문직관, 경력몰입의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 경력몰입, 전문직관, 경력몰입 정도의 차이를 비교한다.
- 3) 대상자의 경력몰입, 전문직관, 경력몰입의 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 수술실 간호사의 조직몰입과 경력몰입 및

전문직관의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 2011년 5월 25일 실시된 병원 수술가호사회 주최 보수교육에 참석한 수술실 간호사 중 수술실 근무 경력 6개월 이상이 된 자로 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 서면 동의한 자 400명에게 설문지 작성법을 설명한 후 배포하여 회수된 333부 중 불성실한 응답이나 누락분 18부를 제외한 총 315부를 연구결과로 분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 대상자의 조직몰입

본 연구에서는 조직몰입 정도의 측정을 위해 Mowday 등[6]이 개발하여 Park[27]이 수정 보완한 조직몰입 측정 도구를 수술실 상황에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 총 15문항으로 구성된 이 도구는 5점 척도로, 측정된 점수가 높을수록 조직몰입에 대한 정도가 높음을 의미한다. Park[27]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha가 .87이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's alpha가 .73이었다.

2.3.2 경력몰입

본 연구에서는 Blau[28]가 개발한 경력몰입 측정 도구를 Kim[19]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 5문 5항을 Likert 5점 척도로 측정 하였으며 점수 범위는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지로 평균점수가 높을수록 경력몰입 정도가 높다는 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha는 .75이었고 선행연구 Kim[19]의 연구에서 Cronbach's alpha는 각각 .76과 .87이었다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 .84이었다.

2.3.3 전문직관

본 연구에서는 Hall[16]이 개발한 profession- alism inventory scale(HPI)을 Snizek[29]이 수정한 것을 Baek 등[30]이 한글로 표준화한 것을 사용하여 측정하였다. 하위 영역으로는 전문조직의 준거성(5문항), 공적서비스에 대한 신념(5문항), 자율성(5문항), 자체 규제에 대한 신념(5문항)과 직업에 대한 소명의식(5문항)으로 구성되어 있으며, 총 25문항 5점 리커트(Likert)척도를 사용하였으며,

부정문항은 역산 처리하였다. 각 문항마다 ‘매우 그렇다’가 5점, ‘전혀 그렇지 않다’가 1점으로 점수가 높을수록 전문직관이 높은 것을 의미한다. Baek 등[30]의 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach’s alpha 값은 .82였고, 본 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach’s alpha는 .69였다.

2.4 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 간호사의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 간호사의 조직몰입, 경력몰입, 전문직관 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입, 경력몰입, 전문직관의 차이는 분산분석으로 분석하였다.
- 본 연구에 사용된 모든 변수들의 관련성을 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다.
- 상관관계를 통해 유의한 변수간의 인과관계의 영향력을 검증하기 위해 회귀분석을 사용하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

대상자의 평균 연령은 29.35세였고, 연령별 분포는 26~30세 군이 41.0%로 가장 높은 비율을 차지했으며, 41세 이상 군이 3.8%로 가장 낮았다. 대상자들의 평균 경력은 6.5년이었고, 담당 수술 과의 수는 4개과 이상이 50.0%로 가장 많았으며, 시간외 근무는 주 2회 이상이 46.3%로 가장 높았다. 수술간호의 전문성을 위해서는 특정 진료 과에 고정배치 해야 한다고 생각하는 간호사가 65.9%를 차지했다.

[Table 1] General characteristics of the participants (n= 315)

Characteristics	N	%	
Age(M=29.35)	Under 25	77	24.4
	26~30	129	41.0
	31~35	68	21.6
	36~40	29	9.2
	Over 41	12	3.8
Sex	Male	15	4.8
	Female	300	95.2
Marital status	Single	199	63.2
	Married	116	36.8
Educational level	3yr college	120	38.1
	University	195	61.9
Religion	Yes	183	58.1
O.R. experience (M=6.5yrs.)	Under 1	37	11.8
	1~3	36	11.5
	3~5	70	22.3
	5~10	93	29.6
	Over 10	78	24.8
Position	Manager	8	2.5
	Charge nurse	24	7.6
	Staff nurse	283	89.9
O.R. self applied	Yes	241	76.5
	No	56	17.8
No. of surgical specialties to cover	1	50	15.9
	2	51	16.2
	3	157	50.0
	Over 4	105	33.3
Type of work shift	Fixed to day shift	210	66.7
	3 shifts	218	69.4
Type of hospital	Tertiary	96	30.6
	others	280	88.9
New nurse training period	4 wks & over	129	41.3
Frequency of inservice education	1<month	64	20.6
	2~3/month	119	38.1
	1/ week	180	57.1
CLS	Yes	12	3.8
frequency of OT	1/month<	40	12.8
	1/week	145	46.3
	2/week	116	37.1
	3/week>	216	68.6
On call	Yes	239	76.1
Rotation experienced	Yes		

3.2 연구 대상자의 경력 몰입, 전문직관 및 조직몰입 정도

연구 대상자의 경력몰입, 전문 직관 및 조직몰입의 정도는 Table 2와 같으며, 경력몰입의 점수는 5점 척도에서 최저.13에서 최대 5점으로 평균 점수는 2.89(.67)이었고, 전문직관은 최저 1.92, 최대 4.36으로 평균 점수는 3.04(.29)였으며, 조직몰입의 점수는 최저 1.93,최고 4.36

으로 평균 3.04(.42)였다.

[Table 2] Career commitment, Professionalism and Organizational commitment level of the participants

Spec.	M	SD	Min	Max	Chronbach's alpha
Career commitment	2.89	.67	1.13	5.00	.840
Professionalism	3.04	.29	1.92	4.36	.685
Organizational commitment	3.04	.42	1.93	4.36	.734

(n=315)

3.3 일반적 특성에 따른 경력 몰입, 전문직관 및 조직몰입 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 경력 몰입, 전문직관 및 조직몰입 정도의 차이는 Table 3과 같다.

3.3.1 일반적 특성에 따른 경력몰입의 차이

경력몰입의 경우 연령, 수술실 근무 지원, 근무형태, 시간외 근무의 빈도에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 조사되었다. Scheffe 사후검정을 실시한 결과, 연령별로는 26~30세군보다 41세 이상의 군에서 높았고 (F=3.745 $p=0.052$), 시간외 근무의 빈도가 주당 3회 이상인 군이 그 외의 군에서보다 높게 나타났다(F= 3.46, $p=0.068$).

3.3.2 일반적 특성에 따른 전문직관의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직관의 차이는 연령, 근무지 이동 경험, 신규 간호사 훈련 기간, 직무교육 빈도, 경력개발 제도 적용, On call근무에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 조사되었다. 즉, 연령이 많아질수록 신규간호사의 교육기간이 길수록, 재직 중 직무교육의 빈도가 높을수록, 경력개발제도를 적용하는 군에서 각각 전문직관의 점수가 높게 나타났다. Scheffe 사후검정을

[Table 3] Differences of Career Commitment, Professional Commitment and Organizational commitment level according to the personal characteristics

Characteristics		Career Commitment		Professionalism		Organizational Commitment	
		M	SD	M	SD	M	SD
Age (M=29.35)	Category						
	Under 25	2.94	0.63	2.97	0.26	3.05	0.32
	26~30	2.75	0.63	3.03	0.28	3.00	0.43
	31~35	2.91	0.71	3.06	0.30	3.12	0.45
	36~40	3.08	0.69	3.11	0.31	3.07	0.49
	Over 41	3.39	0.84	3.25	0.31	3.28	0.47
	F(p)	3.75(*.005)		3.25(*.012)		1.66(.158)	
Educational level	3yr college	2.98	0.70	3.01	0.25	3.01	0.39
	University and graduate	2.83	0.64	3.05	0.31	3.09	0.44
	t(p)	1.868(.063)		-1.440(.151)		-1.592(.112)	
O.R. experience (M=6.5yrs.)	Category						
	Under 1	2.97	0.65	2.93	0.29	3.13	0.29
	1~3	2.86	0.59	2.99	0.25	3.00	0.36
	3~5	2.85	0.60	3.04	0.29	3.06	0.38
	5~10	2.78	0.69	3.05	0.28	3.03	0.50
	Over 10	3.00	0.75	3.81	0.29	3.09	0.44
	F(p)	1.35(.251)		2.28(.061)		1.03(.394)	
Position	Manager	3.34	0.71	3.22	0.35	3.33	0.43
	Charge nurse	2.79	0.59	3.04	0.25	3.00	0.52
	Staff nurse	2.88	0.68	3.03	0.28	3.05	0.41
	F(p)	1.83(.158)		1.51(.158)		1.71(.158)	
No. of surgical specialties to cover	1	2.76	0.65	3.03	0.32	3.01	0.38
	2	2.92	0.57	2.99	0.23	3.05	0.36
	3	2.93	0.73	3.08	0.34	3.08	0.55
	Over 4	2.90	0.70	3.04	0.27	3.06	0.41
	F(p)	.77(.513)		.72(.541)		.28(.843)	
Type of work shift	Fixed to day shift	2.98	0.66	3.05	0.29	3.08	0.46
	3 shifts	2.76	0.64	3.03	0.30	3.03	0.42
	t(p)	2.65(*.009)		.69(.493)		.90(.367)	
Rotation experienced	Yes	2.88	0.67	3.06	0.29	3.09	0.43
	No	2.89	0.69	2.97	0.25	2.94	0.37
	t	-.15(.884)		2.32(*.021)		2.58(*.010)	
Idea regarding regular rotation	Agree	2.87	0.64	3.04	0.29	3.05	0.40
	No	2.91	0.75	3.03	0.27	3.06	0.47
	t(p)	-.44(.664)		.21(.834)		-.23(.818)	
Idea of nurses' Specialization	Agree	2.84	0.68	3.02	0.26	3.03	0.44
	No	2.96	0.66	3.08	0.32	3.11	0.39
	t	-1.42(.156)		-1.63(.104)		-1.68(.093)	

Self applied OR	Yes	2.93	0.68	3.05	0.29	3.08	0.42
	No	2.71	0.63	2.98	0.26	2.98	0.42
	t(p)	2.49(*.013)		1.76(.080)		1.64(.102)	
Type of hospital	Tertiary	2.86	0.67	3.05	0.30	3.07	0.44
	except Tertiary	2.94	0.69	3.00	0.24	3.03	0.40
	t	-0.93(.354)		1.25(.213)		0.74(.467)	
New nurse training period	4wks≤ (n=34)	2.72	0.71	2.92	0.26	2.80	0.39
	4wks≥ (n=275)	2.90	0.67	3.05	0.29	3.09	0.42
	t(p)	-1.47(.142)		-2.55(*0.011)		-3.80(**.000)	
Frequency of inservice education	1<month	2.80	0.72	2.99	0.28	2.95	0.41
	2~3/month	2.84	0.67	3.03	0.23	2.98	0.39
	1/ week	2.97	0.62	3.10	0.31	3.21	0.41
	F(p)	1.98(.140)		4.15(*.017)		13.64(**.000)	
CLS	Yes	2.94	0.60	3.01	0.30	3.13	0.43
	No	2.80	0.75	2.98	0.26	2.95	0.40
	t(p)	1.76(.079)		2.98(*.003)		3.72(**.000)	
Frequency of OT	1/month<	3.32	0.74	3.00	0.19	3.10	0.44
	1/week	2.99	0.78	3.07	0.30	3.05	0.52
	2/week	2.95	0.66	3.04	0.30	3.09	0.39
	3/week>	2.73	0.62	3.02	0.28	3.01	0.43
	F(p)	3.46(*.017)		.50(.682)		.91(.438)	
On call	Yes	2.91	0.68	3.07	0.26	3.08	0.43
	No	2.82	0.66	2.96	0.32	3.01	0.41
	t(p)	1.07(.286)		2.89(*.004)		1.36(.176)	

실시한 결과, 재직 중 직무교육의 빈도가 주 1회 이상인 군에서 월 1회 이하인 군에서보다 전문직관의 점수가 높게 나타났다(F= 4.154, p=0.018).

3.3.3 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 근무지 이동 경험, 신규 간호사 훈련 기간, 직무교육 빈도, 경력개발 제도 적용에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 조사되었다. 즉, 근무지 이동 경험이 있는 간호사의 군에서 경험이 없는 간호사군보다 조직몰입 정도가 높게 나왔고, 신규 간호사의 훈련기간이 4주 이상인 군에서 그보다 교육기간이 짧은 군에서보다 높게 나왔으며, 재직 중 직무교육의 빈도가 높을수록 조직몰입 정도가 높게 나왔으면, 경력 개발 제도를 적용하는 경우가 미 적용 군의 경우보다 조직몰입 정도가 높게 나왔다. Scheffe 사후 검정을 실시한 결과, 재직 중 직무교육의 빈도가 주 1회 이상인 군에서 월 1회 이하인 군에서보다 전문직관의 점수가 높게 나타났다(F= 13.637, p=0.000).

3.4 대상자의 경력몰입, 전문직관, 경력몰입의 간의 상관관계

수술실 간호사의 경력몰입, 전문직관, 조직몰입간의 상관관계는 Table 4와 같다. 조직몰입은 경력몰입과 유의한 상관관계(r=.557, p< 0.05)가 있으며, 전문직관과도 유의한 상관관계(r=.516, p< 0.05)가 있는 것으로 나타났다. 또한 경력몰입과 전문직관 간에도 유의한 상관관계

(r=.546, p< 0.05)가 있는 것으로 나타났다.

[Table 4] Correlation among the subfactors of perception for appraisal and performance and organizational commitment (n=315)

	Organizational commitment	Career commitment	Professionalism
Organizational commitment	1		
Career commitment	.557(**)	1	
Professionalism	.516(**)	.546(**)	1

3.5 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 Table 5와 같다.

[Table 5] Influencing Factor to Organizational Commitment

Independent variable	B	SE	β	t	p
Career commitment	0.466	0.064	0.395	7.275	.001
Professionalism	0.270	0.049	0.298	5.491	.001

R² = 0.373 F = 90.199 p=0.001

경력 몰입과 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시한 결과, 경력몰입(p<0.001), 전문직관(p<0.001) 모두 조직몰입에 영향을

주는 것으로 나타났고, 역량몰입과 전문직관이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 이들 변수가 조직몰입을 설명하는 설명력의 정도는 37.3%로 나타났으며, 경력몰입($\beta=0.395$)이 전문직관($\beta=0.298$)보다 조직몰입에 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났다.

4. 논의

수술실 간호사의 조직몰입에 대한 영향 요인을 규명하기 위한 본 연구의 결과를 토대로 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 수술실 간호사의 경력몰입의 점수는 2.89 (.67)로 Kang[31]의 연구결과(2.78)와, Kim[4]의 연구결과(2.80±.67)보다는 높았으며, Hong[15]의 연구결과(2.89±.70)와 유사하게 나왔고, Shin[11]의 연구결과(3.74±.68)보다는 낮게 나왔다. 경력몰입은 경력개발관련 연구에 있어 개념적으로나 실제적으로 매우 중요한 개념으로, 하나의 경력에 몰입한다는 것은 많은 사람들의 일생에 경력을 발전시키고 개발해 나가는 과정에서 매우 의미 있는 개념이 될 수 있으며 조직의 입장에서 최적 수준의 이직률을 유지할 필요가 있는데, 조직의 입장에서 조직원의 역량을 최대한 발휘하게 하는 방안으로서 경력을 관리하고 개인입장에서는 자기 능력을 개발하고 전문성을 축적할 수 있는 방안으로 경력을 계획하기 때문에 경력몰입은 역량개발과 성과 모두에서 실제적인 중요성을 가진다고 할 수 있다. 실제로 높은 실적을 내는 사람을 보면 고도의 기술을 획득하기 위해 수년간의 훈련, 개발, 경험이 필요하다는 것을 알 수 있는데 이는 하나의 경력에 몰입함으로써 고도의 기술개발이 될 때까지 지속적으로 능력을 개발하게 만드는 것이다[15].

전문직관의 점수는 3.04(.29)로 같은 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim[32]의 연구결과(3.63±0.48)보다 낮게 나왔고, Kang[31]의 연구결과(3.13)보다 낮게 나왔고, Kim[33]의 연구결과 3.30(0.70)보다 낮게 나왔다. 임상간호사의 전문 직관의 향상은 간호업무 수행은 물론 조직에서의 효율적인 직무활동의 성과를 얻을 수 있으며 간호사들 자신의 자기개발 및 경력개발에 지속적인 관심과 노력을 기울일 수 있게 된다. 이는 자기개발은 물론이고 간호조직의 발달과 나아가 병원조직의 발전으로 이어지게 되므로[2], 간호사들의 전문직관을 높이기 위한 전략

이 강구되어야 한다고 본다. 특히 수술실간호사들의 모임인 수술간호사회는 간호사 협회 중 분야별로 활발한 활동을 하고 있고 미국, 유럽, 아시아 등 수술분야학회까지 활동영역을 넓혀 전문적으로 확고한 자리매김을 하고 있으며 철저한 회원 관리 및 보수교육도 주관하여 수술실 분야를 이끌어 가는 전문성을 보여주고 있다. 이는 내실을 갖춘 병원의 핵심 인력인 수술실간호사들만의 걸음으로 드러나지 않는 전문직으로서의 직업관이 강함을 말해주는 것이다. 그리고 수술실 간호사의 다양하고 확대된 업무수행능력과 전문 직업관은 직무만족에 영향을 준다. 따라서 질적인 수술실 간호사의 역할이 환자의 만족과 간호조직의 효율적인 성과를 향상시킬 수 있다고 할 수 있다[32].

대상자의 조직몰입 점수는 5점 척도에서 3.04(.42)였고, Koh[34]의 연구결과(3.01)와 유사하게 나왔고, Kim과 Park[35]의 연구결과(3.30±.57점)보다 낮게 나왔고, Park과 Kim[36]의 연구결과(3.19±.46)보다 낮았고, 같은 수술실 간호사를 대상으로 한 Yoon[22]의 연구결과(3.45±.52)보다 낮게 나왔고, Kim[37]의 연구결과(2.81)보다는 높게 나왔다. 조직몰입이 높은 구성원은 조직 활동에 적극적으로 참여하고, 결근도 하지 않으며, 조직에 남아 있으려는 욕망이 크고, 조직 목표달성에 계속 기여하려 하며, 조직을 위해 더욱 노력을 기울이게 되므로 병원관리자는 간호사의 조직몰입을 높이기 위한 노력을 강구해야 함을 보여준다[36].

둘째, 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 경력몰입에서 연령이 26~30세군에서 경력 몰입의 점수가 가장 낮게 나왔는데, 이는 Hong[15]의 연구결과와는 유사하였고, Kim[4], Choi[38]의 연구결과 연령이 높아질수록 경력몰입 점수가 더 높게 나온 것과는 차이가 있었다.

이는 수술실 간호사로서 경력이 3년~7년 정도를 갖추고 활발하게 역할 수행을 하며 본 연구에서도 나타났듯이 가장 많은 비율(41%)을 차지하는 해당군의 간호사들의 경력 몰입을 높이기 위한 방안을 모색할 필요성이 절실함을 보여주는 결과로 사료된다. 또한 근무형태별로 3교대 근무를 하는 간호사 군에서 고정근무 간호사 군에서보다 경력몰입 점수가 유의하게 낮게 나왔는데, 이는 대부분 간호사들의 기피하는 교대근무에 대한 일반적인 반응이 본 연구결과에서도 보여졌다고 판단된다. 따라서 수술실에서의 교대근무가 불가피한 점을 감안하더라도 본 연구에서 66.7%나 차지하는 교대근무자의 경력몰입

점수를 높이기 위한 전략이 강구되어야 할 것이다. 경력몰입에서 빈도에 따라 유의한 차이를 보인 시간외 근무도, 수술실에서는 불가피 하지만, 근무 형태를 바꾸거나, 인력의 증원 등을 통하여 그 빈도를 낮춰서 경력몰입의 점수를 높일 필요가 있는 것으로 보여 진다.

수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직관에서 연령과 근무지 이동 경험, 신규 간호사 훈련 기간, 직무 교육의 빈도, 경력개발제도 적용, on call 근무에서 각각 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높아질수록 전문직관의 점수가 높아지는 것으로 나타나 Kim[4], Kang[31]의 연구결과와 유사했다. 근무지 이동 경험이 있는 간호사 군에서 경험이 없는 군에서보다 유의하게 전문직관이 높게 나타났는데 이는 Kwon과 Koh[39]의 연구에서 근무지 이동이 직무 스트레스와 이직의도에 부정적인 영향을 미침에도 불구하고 간호사들 자신의 새로운 적성과 능력을 발견할 수 있는 기회가 될 수도 있다는 것을 알게 되었다는 결과와 일맥상통하는 결과로 보여지며, 이는 간호 관리자들이 효과적인 인사관리를 할 수 있는 기초자료를 제시하는데 도움이 될 것이다. 또한 신규 간호사의 훈련기간과 재직 중 직무교육의 빈도, 및 경력개발제도의 적용 등의 간호사들의 자질향상을 위한 병원 측의 체계적인 뒷받침을 받은 간호사 군에서 그렇지 않은 간호사 군에서보다 유의하게 전문직관 점수에 차이가 있었던 점을 감안하여 인력관리에 적극 반영할 필요성을 제시 해준다. 현재 우리나라는 보건 의료 환경이 빠르게 변화 하면서 간호전문직의 역할확장과 함께 간호의 전문성이 강화되어지고 있어 보다 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 간호의 전문적 영역을 더욱 확대해야 할 것이다[5]. 현재까지 간호전문직관이 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 정보가 매우 부족하지만, 본 연구와 선행연구결과를 토대로 살펴볼 때 간호사 개개인이 간호 전문직관을 향상시키는 것은 전문직업인인 간호사로서의 바른 정체성을 확립하고 전문적인 기술 및 지식을 습득함으로써 직무만족을 극대화시키고, 나아가 이직을 예방할 수 있는 중요한 요소라고 생각된다. 따라서 병원 조직 내에서 교육 프로그램을 활성화 시킴으로써 간호 전문지식을 발전시키고 간호사 개개인이 간호전문직에 대한 명확한 정체성을 확립할 수 있도록 하는 구체적인 전략이 모색되어야 할 것이다.

일반적 특성에 따른 수술실 간호사의 조직몰입에서는 근무지 이동경험이 있었던 간호사 군에서 그렇지 않은

군의 경우보다 조직몰입 점수가 유의하게 높게 나온 것으로 보아 앞서 전문직관의 경우처럼 근무지 이동을 통한 간호사들의 새로운 자질개발의 효과를 보여주는 결과라고 사료된다. 아울러 신규 간호사의 훈련기간, 직무교육의 빈도, 및 경력 개발제도의 적용 등 간호사들의 자질향상을 위한 병원 측의 체계적인 뒷받침을 받은 간호사 군에서 그렇지 않은 간호사 군에서보다 유의하게 조직몰입의 점수에 차이가 있었던 점을 감안하여 인력관리에 적극 반영할 필요성을 제시 해준다.

셋째, 수술실 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 경력몰입과 전문직관으로 경력몰입과 전문직관이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났고, 이들 변수가 조직몰입을 설명하는 설명력의 정도는 37.3%로 나타났으며, 경력몰입($\beta=0.395$)이 전문직관($\beta=0.298$)보다 조직몰입에 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 수술실 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사의 경력몰입, 간호 전문직관을 향상시킬 수 있는 구체적이고 다양한 전략이 필요하다. 또한, 근무지 이동경험, 신규 간호사의 훈련기간, 재직 중 직무교육의 빈도와 경력 개발 제도 등 직원의 자질향상을 위해 병원이 체계적으로 후원해주는 제도가 수술실 간호사의 전문직관과 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타난 데 감안하여 병원으로부터 이러한 측면에서의 투자를 적극 반영하도록 그 필요성에 대해 적극적으로 피력하는 것도 관리자의 역할 중에 빼 놓을 수 없는 부분이라 하겠다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 수술실 간호사의 조직몰입의 정도를 파악하고, 수술실 간호사의 조직몰입에 대한 영향 요인으로 선행문헌에서 밝혀진 경력몰입과 전문직관과의 관계를 규명하기 위하여 시도하였다. 수술실 간호사의 조직몰입의 점수는 3.04, 경력몰입 점수는 2.89, 그리고 전문직관의 점수는 3.04로 나타났다. 수술실 간호사의 경력몰입과 전문직관의 정도가 높을수록 수술실 간호사의 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났고 이들 변수가 조직몰입을 설명하는 설명력의 정도는 37.3%로 나타났으며 경력몰입($\beta=0.395$)이 전문직관($\beta=0.298$)보다 조직몰입에 더 많

은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이상의 결과와 논의를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 수술실 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사의 근무지 이동, 신규 간호사의 훈련기간, 재직 중 직무교육의 빈도와 경력 개발 제도 등 직원의 자질 향상을 위해 병원이 체계적으로 후원해주는 제도적 뒷받침이 필요하다.

둘째, 수술실간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 밝혀진 경력몰입을 향상시키기 위한 전략도 동시에 필요한데, 가장 높은 비율을 차지하면서도 경력몰입 점수가 가장 낮게 나온 26~30세군을 중심으로 경력몰입 점수가 낮게 나온 원인을 규명하여 이를 개선할 수 있는 대책 마련이 필요하다.

셋째, 경력몰입에 유의한 차이를 보여준 근무형태에 대해서도 수술실의 효율성 차원에서만 근무형태를 반영하기보다는 간호사들의 경력몰입 점수도 높일 수 있는 적정선에서 고정 근무와 교대근무를 조합하여 인력을 운영하는 방안을 적극 검토해 볼 필요가 있다.

넷째, 경력몰입과 함께 수술실간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 밝혀진 전문직관의 향상을 위해서도 간호사의 근무지 이동, 신규 간호사의 훈련기간, 재직 중 직무교육의 빈도와 경력 개발 제도 등 직원의 자질 향상을 위해 병원이 체계적으로 후원해주는 제도적 뒷받침을 제안한다.

References

- [1] I. O. Moon, "The Structural Model about Impact of Nurse's Career Management, Career Plateau, Career Satisfaction on Career Commitment", *Journal of Korean academy of nursing administration*, v.16 no.2, pp.180-189, 2010.
- [2] K. Christmas, "How work environment impacts retention", *Nursing Economics*, 26(5), 316-318, 2008.
- [3] E. H. Lee, K. S. Cho, H. M. Son, "A Study of Hospital Nurse's Intention to Keep Nursing Job", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.20 No.1, 15-27, April 2014.
- [4] M. R. Kim, "Influential factors on Turn over intention of Nurses: The affect of nurses'organizational commitment to turnover intention". Unpublished master's thesis, Ewha Woman's University, Seoul, 2007.
- [5] K. J. Lee, E. Lee, S. Y. Choi, "Influencing Factors of the Organizational Commitment among Hospital Nurses", *Korean J Occup Health Nurs Vol. 22 No. 1*, 35-46, February, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.35>
- [6] R. T. Mowday, L. W. Porter, & R. M. Steers, "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247, 1979.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- [7] O. D. Hong, "A Study on Oganizational Commitment and Job Satisfaction of Clinical Nurse". Unpublished Master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, 1999.
- [8] Y. J. Choi, "A Study on the Related factors of organizational commitment in hospital Nurses, Department of Nursing", Unpublished Master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2009.
- [9] Y. K. Kim, H. J. Moon, "A Study on Job Satisfaction Degree and Organizational Commitment of the Clinical Nurses", *J korean Acad Nurs Admin*, 4(2), pp.457-474, 1998.
- [10] H.S. Lim, "A Study of the Relationship Between Views on Profession and Organizational Commitment", *Chungnam Journal of Nursing Academy*, Vol.2 No.1. 27-36.1999.
- [11] H. S. Shin, "A Study on the Relationship between Professionalism and Organizational Effectiveness of Clinic Nurses". Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2009.
- [12] E.J.Yeun, Y.M.Kwon, O.H.Ahn, "Development of a Nursing Professional Values Scale", *J Korean Acad Nurs Admin*. 35(6), pp.1091-1100, 2005.
- [13] E.J.Cho, "Nursing Professionalism, Self - Efficacy and Nurse Parent Partnership in Pediatric Nurses", Unpublished Master's thesis, Seoul National University, Seoul, 2012.
- [14] D.Weis, M. J. Schank, "An instrument to measure professional nursing values", *J Nurs Scholarsh*, 32(2), 201-204, 2000.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2000.00201.x>
- [15] J. Y. Hong, "A Study on the Relationship between Professionalism and Organizational Effectiveness of Clinic Nurses-Focus on Job Performance, Organizational Commitment & Career Commitment". Unpublished master's thesis, Ewha Woman's University, Seoul, 2007.
- [16] R. H. Hall, "Professionalism and bureaucratization", *American Sociological Review*, 33(1), pp.92-104, 1968.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2092242>
- [17] K.D.Carson, A. G. Bedeian, "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its

- Psychometric Properties”, *Journal of Vocational Behaviors*, 44, 237-262, 1994
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- [18] S. Aryee, K. Tan, “Antecedents and Outcomes of Career Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 40, 283-305, 1992
 DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
- [19] M. S. Kim, “The Effects of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Career Commitment of Clinical Nurses”, *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol.14 No.4, pp.458-466, December, 2008.
- [20] S.J. Song, “The Relationship with the Career Commitment and Turnover Intention of Nurses”, Unpublished master’s thesis, Korea University, Seoul, 2003.
- [21] S.M.Colarelli,R.C.Bishop, “Career Commitment, Functions, correlates ,and Management, Group and Organization Studies”, 15, 158-176, 1990.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/105960119001500203>
- [22] K. S. Yoon, “A study on the job satisfaction and organizational commitment among Perioperative Nurses”, *J korean Acad Nurs Admin*. 16(1), pp.86-100, 2010.
- [23] K.S.Yoon, “Development of an instrument to Measure the Job Satisfaction of Perioperative Nurses”, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.15 No.1, 93-106, April 2009.
- [24] S. Han, M. Kim, E. K. Yun, “Factors affecting nursing professionalism”, *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 14 (1), 73-79, 2008.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.1.073>
- [25] J. I. Hwang, F. Lou, S. S. Han, F. C. Kim, “Professionalism: The major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses”, *International Nursing Review*, 56(3), pp.313-318, 2009.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00710.x>
- [26] S. Caykoylu, C. P. Egri, S. Havlovic, & C. Bradley, “Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff”, *Journal of Health Organization and Management*, 25 (1), pp.7-33, 2011.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/14777261111116806>
- [27] H. T. Park, “Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service”. Unpublished master’s thesis, Ewha Womans University, Seoul, 1997.
- [28] G. Blau, A. Paul, & John, N. “On developing a general index of work commitment”, *J Vocat Behav*, 42, pp. 298-314, 1993.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1993.1021>
- [29] W. E. Snizek, “Hall’s professionalism scale: An empirical reassessment”, *American Sociological Review*, 37(1), pp.109-114, 1972.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2093498>
- [30] H. C. Baek, G. Y. S. Kim, “Translation and Validation of Korean Version of Hall’s Professionalism Inventory”, *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol.13 No.4, pp.509-515, December, 2007.
- [31] K. N. Kang, “Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium sized Hospitals”, *J Korean Acad Nurs Admin*, 18(2), pp.155-165, 2012.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.155>
- [32] M. J. Kim, “Organizational culture, Professional identity and Organizational performance in Operating Room”, *Journal of Korean Association of Operating Room Nurses*, pp.293-310, 2013.
- [33] M. H. Kim, “A Study on the Factors Affecting the View of Nursing as Professionalism”. Unpublished master’s thesis, Kyoung Hee University, 2008.
- [34] M. S. Koh, “A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses”, *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol 9, no.2, pp.171-181, 2003.
- [35] M. S. Kim, Y. B. Park, “The Influence of Organizational Justice on Job Involvement and Organizational Commitment Perceived by Nurses”, *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol.12 No.1, pp.32-40, March, 2006.
- [36] G. J. Park, Y. N. Kim, “Factors Influencing Organizational Commitment among Hospital Nurses”, *J. Korean Acad Nurs Admin*, 16(3), pp.250-258, 2010.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.250>
- [37] S. M. Kim, “The influence of organizational culture on organizational commitment and turnover intention of perioperative nurses”, *Journal of Korean Association of Operating Room Nurses*, pp.119-135, 2013.
- [38] E. J. Choi, “The relationship between Snurses’ Self-efficacy, career commitment and organizational performance”, Unpublished master’s thesis, Hanyang University, Seoul, 2012.
- [39] D. W. Kwon, H. J. Koh, “A Study of Job Stress and Turnover Intention related to Transfer of Duty Post of Staff Nurses in the General Hospitals”, *J. Korean Acad Nurs Admin*, vol. 9(1). 141-150, 2003.

윤 계 숙(Yoon Kesook)

[정회원]



- 1987년 2월 : 서울대학교 보건학석사
- 2010년 2월 : 서울대학교 간호학박사
- 1973년 3월 ~ 1994년 3월 : 서울대학교 병원 근무
- 1994년 4월 ~ 2013년 8월 : 삼성서울병원 근무

- 2013년 9월 : 우송대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

간호관리학, 수술간호, 성인간호