

간호사의 경력관리, 경력정체, 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 구조모형*

문 인 오¹

¹ 전북대학교 시간강사

* 본 논문은 2010년 전북대학교 간호대학 박사학위 논문의 일부를 발췌하여 수정한 내용임.

* This article is based on a part of author's doctoral thesis from Chonbuk University.

*The Structural Model about Impact of Nurse's Career Management, Career Plateau, Career Satisfaction on Career Commitment**

Moon, Inn Oh¹

¹ Part-time Lecturer, College of Nursing, Chonbuk University

주요어

간호사, 경력몰입, 경력관리, 경력정체, 경력만족

Key words

Nurse, Career, Commitment, Satisfaction

Correspondence

Moon, Inn-Oh
College of Nursing,
Chonbuk University
san 2-20, Gumarm-dong,
Dukjin-gu, JeonJu-City
561-182, Korea
C.P.: 82-11-674-6017
Fax: 82-63-222-3503
E-mail: happymoon7777@hanmail.net

투 고 일: 2010년 5월 4일
수 정 일: 2010년 6월 14일
심사완료일: 2010년 6월 14일

Abstract

Purpose: This study was designed to construct a model which explains the career management, career plateau and career satisfaction of the factors influencing the career commitment of nurses. **Method:** The data collection was conducted from Aug. 24, 2009 to Sep. 22, 2009 through self-reported questionnaires. Participants were 441 nurses who had worked in 2 national university hospitals, 1 university hospitals, and 1 hospitals founded by business enterprises. The data was analyzed by SPSS 12.0 and AMOS 15.0 for structural model. **Results:** Career commitment was directly impacted by career management, career plateau, career satisfaction. The predictable variables of the hypothetical model explained 28.4% of career commitment. Career commitment was significantly influenced by career management, career plateau, career satisfaction. **Conclusion:** The results of study suggest that some strategies are needed which focus on career management, career plateau and career satisfaction in order to promote the nurse's career commitment.

서 론

1. 연구의 필요성

최근 병원을 둘러싸고 있는 환경이 급속히 변화되면서 병원의 경영진은 경쟁력 있는 병원을 구축하기 위해 새로운 경영전략을 수립하여 강력한 변화를 추구하고 있다. 타 병원과의 심한 경쟁

속에서 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 경영전략 중에서 가장 핵심이 되고 있는 것은 바로 인적 자원관리이며, 이러한 관점에서 볼 때 병원 조직의 인적 자원 중에서도 환자 치료와 간호의 중추적인 역할을 담당하며 병원조직의 성과에 큰 영향을 미치는 간호 인력에 대한 관리가 매우 중요하다.

병원 간호조직은 영리를 목적으로 하는 기업조직의 구성원들과는 다른 차원에서 인적 자원관리가 필요하다. 간호사들은 업

격한 교육방식을 통해 간호지식을 체계적으로 습득한 전문가 집단으로 자기 자신의 직무와 경력에 대해 큰 관심을 가지고 있다. 그러나 많은 간호사들이 직업적 동기를 제대로 부여받지 못하고 자기개발 및 전문성 개발기회의 제한으로 이직을 함으로써 간호서비스의 질이 저하됨은 물론 간호전문직 측면과 국가차원의 손실이며 의료자원의 낭비가 아닐 수 없다(Jang, 2000). 이러한 이유로 최근 개인의 직업에 대한 태도와 행동을 이해하는데 중요한 개념으로 등장하고 있는 경력몰입에 대한 관심이 간호계에서도 대두되고 있다. 개인의 경력에 관한 체계적인 이해가 간호사들의 태도와 행동을 예측하고 조직을 보다 효과적으로 관리하는데 중요하기 때문이다.

자신이 선택한 직업에서 일하고자하는 동기부여의 정도를 말하는 경력몰입(Blau, 1985)은 개인적으로는 자신의 일생을 통해 경력을 발전시키고 개발해 나가는 과정이라는 점에서 매우 의미 있는 개념이 될 수 있으며, 최적수준의 이직률을 유지해야만 하는 조직의 입장에서는 경력몰입이 인적 자원관리에 대한 중요한 시사점을 제공해 주기 때문에 개인차원이나 조직차원 모두에서 경력몰입은 개념적으로나 실제적으로 매우 중요한 개념으로 인식되기 시작하였다(Blau, 1985).

이러한 경력몰입에 대한 중요성은 1950년대부터 대두되기 시작하였으며 1970년대까지는 경력몰입에 대한 연구가 많이 이루어지지 않다가 1980년대에 들어오면서 간호사와 같은 전문직을 대상으로 연구가 활발하게 이루어지고 있다(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Blau, 1985; Gardner, 1991; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Orpen, 1994).

국내의 경우 호텔종사원, 연구전문직, 비서, 아나운서, 기업체 종사원, 군인 등과 같은 직종을 대상으로 연구가 이루어지고 있는데, 이들 선행연구에서 확인된 경력몰입에 영향을 주는 요인으로는 개인적 요인, 직무특성 요인, 역할요인, 사회적 지원요인, 경력관련 요인 등이 있었으며 이 중 경력관련 요인이 다른 요인들에 비해 경력몰입에 가장 큰 영향을 주는 것으로 보고되었다(Choi, 2006; Choi, 2005; Seo, 2002).

경력몰입에 영향을 가장 많은 영향을 미치는 경력관련 요인 중 경력관리, 경력정체, 경력만족은 여러 선행연구에서 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났는데(Choi, 2006; Choi, 2005; Choi, 2005; Greenhaus et al., 1990; Kim, 2007; Suh, Park, Kim & Kim, 2003), 이중 경력관리는 개인이 경력목표를 달성하기 위해 경력계획을 수립하고 조직의 욕구와 자신의 욕구가 합치될 수 있도록 경력을 개발하는 활동이다(Hall, 1986). 반면 조직은 조직유효성을 증대시키기 위해 조직목표 달성과 직무수행에 요구되는 기술과 능력을 기준으로 구성원을 선발하고 체계적 절차와 제도를 통해 구성원 개인의 경력관리 노력을 지원한다.

경력관리를 통해서 구성원 개인은 핵심역량을 축적하고 자기성장을 실현, 직장생활의 질을 향상시킬 수 있으며 조직은 전문인력을 양성하고 경쟁력을 향상시키며 일체감을 드높이는 효과를 기대할 수 있다(Kim, 2000). 그러므로 경력관리는 개인의 주관적인 경력성공의 요소인 경력만족에 영향을 미치고(Orpen, 1994), 경력만족은 결국 개인이 자신의 경력에 몰입하게 하는 결과를 낳게되어 조직의 유효성에 영향을 미치게 되는 것이다(Aryee et al., 1994). 조직 내에서 개인의 승진이 멈추거나 더 이상의 책임이 증가되지 않는 것을 의미하는 경력정체(career plateau)는 조직구성원이 경력정체를 높게 지각 할수록 직무몰입, 직무만족, 경력만족 및 경력몰입 등이 낮게 나타나는 반면 이직가능성은 높게 나타난다(Allen, Russell, Poteet, & Dobbins, 1999).

간호사를 대상으로 한 국내의 경력몰입연구는 아직 많이 이루어지고 있지 않은 실정인데, 프리셉터와 비프리셉터 간호사간의 경력몰입을 비교한 Yang와 Han(2004)의 연구가 있으며, 경력몰입에 영향을 미치는 선행변수를 확인하는 연구로는 간호사의 직무특성과 경력관련이 경력몰입에 미치는 영향을 알아본 Hong(2007)의 연구와 임상간호사의 조직후원이 경력몰입에 미치는 영향을 확인한 Kim(2008)의 연구가 있다. 또한 경력몰입과 결과변수와의 관계를 살펴본 연구들로는 간호사의 개인적 특성의 조절효과를 중심으로 경력몰입이 조직몰입에 미치는 영향을 본 Kim과 Park(1999)의 연구, 간호사의 직무특성과 경력몰입의 적합성이 직무태도에 미치는 영향에 대한 Kim(2001)의 연구, 간호사의 경력몰입과 이직의도와의 관계를 파악한 Kim(2007)의 연구 등이 있다. 이들 연구들을 분석해보면 간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 선행변수들을 확인하는 연구가 부족하고 선행연구에서 경력몰입에 가장 큰 영향을 주는 것으로 보고된 경력관련 요인과 경력몰입간의 관계를 심층적으로 분석하고 인과관계를 파악한 연구가 매우 부족하다.

이에 본 연구에서는 경력몰입과 상관관계가 높은 것으로 나타난 경력관리, 경력정체, 경력만족의 경력관련 요인들을 중심으로 간호사의 경력몰입을 설명하고 예측하는 구조모형을 제시하고, 이를 검증함으로써 간호사의 경력몰입을 증진시키기 위한 인적 자원관리 전략을 모색하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 경력관리, 경력정체, 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향에 대해 설명하는 구조모형을 구축하기 위함이며 그 구체적 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 경력관리, 경력정체와 경

경력만족 간의 직·간접 경로를 확인한다.

- 간호사의 경력관리, 경력정체, 경력만족을 중심으로 경력몰입 구조모형의 적합성을 검증한다.

3. 개념적 기틀 및 가설적 모형

본 연구는 간호사의 경력몰입을 예측하는 다양한 요인들 중 경력몰입에 가장 큰 영향을 미치는 경력관련 요인을 중심으로 경력몰입의 구조모형을 구축하고자 한다. 본 연구의 개념 틀은 간호사를 대상으로 한 경력몰입 선행연구가 이제 시작단계로 경력몰입에 영향을 미치는 선행요인에 대한 규명이 미흡하여 경력몰입에 영향을 미치는 요인들과 경력몰입과의 인과관계를 심층적으로 파악하는 구조모형을 구축해보는 것이 필요하다는 관점하에 구성되었다. 경력몰입에 영향을 미치는 여러 요인들 중에서 경력관련 요인들을 선택한 이유는 선행연구에서 경력몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 개인적 요인, 직무특성 요인, 역할요인 등에 비해 중재와 개선이 가능할 것으로 생각되었기 때문이다. 경력관련 요인 중에서는 가장 많은 연구가 이루어진 경력관리와 경력만족을 선정하였고, 최근 경영환경의 변화에 따른 조직구조의 개혁으로 인해 승진이 정체되면서 조직과 구성원 모두의 관심사로 부각되고 있을 뿐 아니라 간호조직에서도 간호사의 사기저하 요인으로 오랫동안 인식되어온 경력정체를 경력관련 요인으로 포함시켰다.

이에 본 연구의 가설적 모형은 잠재변수가 총 4개로 이중 외생변수(ξ)는 경력관리와 경력정체, 내생변수(η)는 경력만족과

경력몰입으로 구성되었다. 외생변수에 대한 측정변수(x)와 내생변수에 대한 측정변수(y)는 각각 4개이었고 각각의 오차변수(δ , ϵ)로 이루어졌다.

가설적 모형에서 경력관리와 경력정체는 경력만족과 경력몰입에 영향을 미치며, 또한 경력관리와 경력정체는 경력만족을 통해 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하였다(Figure 1).

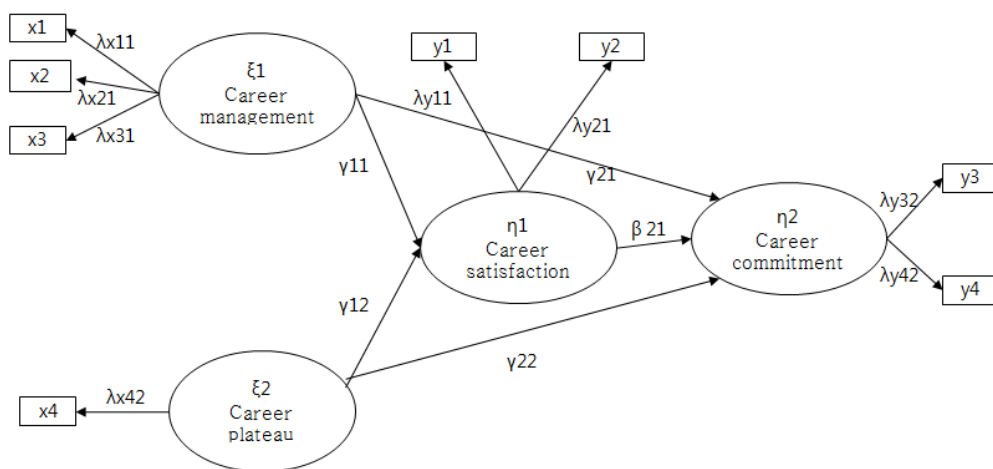
연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 횡단적 조사연구로서 간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 경력관련 요인 중 경력관리, 경력정체, 경력만족을 중심으로 가설적 모형을 구축한 후 모형의 적합도와 모형에서 제시된 가설을 검증하는 모형구축 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 서울, 경기, 호남지역에 위치한 국립대학 병원 2개, 사립대학병원 1개, 기업설립병원 1개의 총 4개의 상급종합병원에 근무하는 모든 정규직 간호사를 의도표출한 후, 각 병원의 일반병동, 특수병동, 외래에 근무하는 모든 정규직 간호사를 대상으로 임의표출을 실시하였다. 전체 연구대상자는 450명이었으며, 대상자 선정 시 신규간호사도 포함시킨 이유는 경력몰입이란 자신의 직업에 애착을 갖고 평생 동안 그 직업을



$x1$ =Individual career planning; $x2$ =Individual career tactics; $x3$ =Organizational career management; $x4$ =Career plateau; $y1$ =Career product satisfaction; $y2$ =Career reward satisfaction, $y3$ =Career commitment; $y4$ =Career development commitment

〈Figure 1〉 Hypothetical model

영위하기 위해 필요한 전문적 지식과 태도 등을 갖추고자 하는 개인의 의지 또는 동기부여정도를 말하므로(Blau, 1985) 입사초기인 신규간호사 때부터 경력몰입을 측정할 수 있을 것이라 판단하였기 때문이다.

표본의 크기는 구조방정식모델에서 일반적으로 관측변수가 12개 이하인 경우에는 최소한 200~400정도 되어야 한다(Bae, 2007). 어느 정도의 표본크기가 적절한가에 관해 누구나 동의하는 기준은 없지만, 큰 표본은 작은 표본에 비해 표본오차가 작아서 모집단을 보다 더 잘 대표할 수 있고 작은 표본에서 산출된 통계량에 비해 상대적으로 안정적인 모수치를 얻을 수 있기 때문에 가능하다면 표본 크기는 충분히 커야 한다(Bae, 2007). 이에 본 연구에서는 총 450명을 대상으로 선정하였다.

3. 연구 도구

연구도구는 자가보고형 설문지를 사용하였고, 경력관리도구, 경력정체도구, 경력만족도구, 경력몰입도구와 개인적 특성조사지로 구성되어있다.

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 간호사의 연령, 학력, 직위, 결혼유무, 총 경력기간, 병원재직기간, 근무병동, 근무병원 형태를 조사 항목으로 구성하였다.

2) 경력관리

Orpen(1994)이 개발한 도구를 연구자가 번안하여 사용하였는데, 이 도구는 개인 경력계획 5문항, 개인 경력전술 6문항, 조직 경력관리 8문항을 합한 총 19문항으로 구성되어 있다. 이중 확인적 요인분석을 실시한 결과 요인부하량이 0.35미만인 개인 경력전술 2문항과 조직 경력관리 1문항을 삭제하여 총 16문항을 최종적으로 사용하였으며, 설명력은 개인 경력계획 35.2%, 개인 경력전술 8.5%, 조직 경력관리 12.9%로 누적설명력은 56.6%이었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 리커트 척도로 점수의 범위는 16점에서 80점으로 점수가 높을수록 경력관리정도가 높음을 의미한다. 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's alpha값은 Orpen(1994)이 개발한 도구를 사용한 Choi(2005)의 연구에서 개인 경력계획이 .79, 개인 경력전술이 .81, 조직 경력관리가 .86이었으며, 본 연구의 Cronbach's alpha값은 개인 경력계획이 .83, 개인 경력전술이 .75, 조직 경력관리가 .83이었다.

3) 경력정체

Milliman(1992)이 개발한 경력정체 도구 중 내용적 경력정체 6문항만을 연구자가 번안하여 사용하였다. 역문항은 그대로 번안한 뒤 통계처리 시 역환산 하였으며 확인적 요인분석 결과 총 6문항 중 요인부하량이 0.35미만인 1문항을 삭제하여 5문항을 최종적으로 사용하였다. 요인분석결과 1개의 요인으로 구성되었으며 설명력은 67.3%이었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 리커트 척도로 측정하여 점수의 범위는 5점에서 25점으로 점수가 높을수록 내용적 경력정체에 대한 지각정도가 높음을 의미한다. 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's alpha값은 Milliman(1992)이 개발한 도구를 사용한 Lee(2004)의 연구에서 내용적 경력정체가 .77이었으며 본 연구에서는 .81이었다.

4) 경력만족

Greenhaus 등(1990)이 개발한 도구를 연구자가 번안하여 사용하였는데 총 5문항으로 구성되어 있으며, 확인적 요인분석결과 경력성과만족과 경력보상만족의 2개 요인으로 구분되었다. 각각의 설명력은 64.2%, 15.0%로 누적설명력은 79.2%이었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 리커트 척도로 점수의 범위는 5점에서 25점으로 점수가 높을수록 경력만족정도가 높음을 의미한다. 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's alpha값은 Greenhaus 등(1990)이 개발한 도구를 사용한 Park(2007)의 연구에서는 .82이었으며 본 연구에서는 경력성과만족이 .86, 경력보상만족이 .81이었다.

5) 경력몰입

Blau(1985)가 개발한 도구를 연구자가 번안한 것으로 총 8문항으로 구성되었으며, 역문항은 그대로 번안한 뒤 통계처리 시 역환산 하였으며 확인적 요인 분석결과 경력몰입과 경력개발몰입의 2개 요인으로 구분되었으며, 이들 2개 요인의 설명력은 각각 53.6%, 12.1%로 누적 설명력은 65.7%이었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 리커트 척도로 점수의 범위는 8점에서 40점으로 점수가 높을수록 경력몰입정도가 높음을 의미한다. 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's alpha값은 도구개발 당시 .87이었으며, Blau(1985)가 개발한 도구를 사용한 Park(2007)의 연구에서 .90이었고, 본 연구의 Cronbach's alpha값은 .88이었다.

4. 자료 수집 절차 및 방법

자료 수집은 2009년 8월24일부터 9월 22일까지 시행되었으며 연구자가 대상병원의 간호부에 이메일을 보내 연구목적에 대해

설명하고 협조공문, 연구계획서, 자료수집용 설문지를 제출한 후 각 병원의 정해진 절차에 의해 협조승인을 받았다. 그 후 연구 목적에 부합되는 외래와 일반병동, 특수병동 가운데서 자료수집이 가능한 병동에 근무하는 간호사들 중에서 본 연구의 대상자 선정기준을 충족시키는 간호사를 대상으로 설문지를 배부하였다.

설문지 배부방법은 연구대상병원 중 일 병원은 본 연구자가 직접 각 외래와 병동을 방문하여 연구의 목적을 설명하고 설문지를 배부한 후 일주일 후에 회수하였으며, 나머지 세 병원은 간호부서의 방침에 따라 교육담당 간호사나 연구담당 간호사가 설문지를 해당병동에 일괄 배부하고 회수 하였다.

윤리적 고려를 위해 연구자가 직접 설문지를 배부한 병원의 경우 연구대상자에게 연구의 목적과 자료의 익명성, 비밀을 보장하겠다는 연구자의 윤리적 자세를 설명하고 자발적으로 설문 참여하도록 연구참여 동의서를 받았으며, 간호부의 교육담당이나 연구담당 간호사가 설문지를 배부한 병원의 경우에는 담당자에게 연구대상자가 설문참여에 앞서 연구참여 동의서를 작성하도록 설명하였다.

자가보고식 설문지를 사용하여 총 450부의 설문지를 배부하여 그 중 441부가 회수되어 회수율은 98%이었으며 회수된 441부 중 자료 분석과정에서 다변량 정규분포의 가정을 위협하는 극단적인 응답자가 없어서 회수된 441부를 최종적으로 분석하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 12.0과 Amos 15.0 을 이용였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율 등의 산술평균을 실시하였으며, 측정도구의 내적일관성을 보기위해 Cronbach's alpha값을 산출하였다.

모든 변수에 대해서 확인적 요인분석은 주성분분석을 실시하였고 회전방법으로 직접 오블리민(Direct Oblimin) 방식을 채택하였다. 구조방정식 모형분석은 Amos 15.0 프로그램에서 상관행렬과 일반적가중최소자승법(GLS)을 사용하였으며, 본연구의 가설적 모형이 자료에 부합하는지를 평가하기 위한 적합도 검정은 χ^2 , 자유도(df), 적합지수(GFI), 근사오차평균자승의 이중근(RMSEA), 비표준적합지수(NNFI), 표준적합지수(NFI), 비교적합지수(CFI), 간명표준적합지수(PNFI), Q(Normed χ^2 , χ^2/df)를 실시하였다.

연구 결과

1. 대상자의 특성

본 연구의 대상자인 간호사의 연령은 25~29세가 43.5%로 가장 많았고, 30~34세 18.4%, 35~39세 12.9%, 20~24세 10.9%, 40~44세 8.6%, 45세 이상 5.0% 순으로 나타났다.

교육정도는 대졸이 60.1%로 가장 많았고, 그 다음으로는 전문대졸 26.3%, 대학원졸 이상 13.6%의 순으로 나타났다.

직위는 일반간호사가 80.7%로 가장 많았으며, 책임간호사 13.8%, 수간호사이상이 5.2%의 순이었다.

결혼유무는 미혼이 59%, 기혼이 41%로 미혼이 약간 많았으며, 간호사로서의 총 경력기간은 5년 미만인 37.4%로 가장 많았고, 그 다음으로 5년 이상~10년 미만 30.6%, 10년 이상~15년 미만 12.2%, 15년 이상~20년 미만 10.0%, 20년 이상 9.8% 순이었다.

병원에서의 재직기간은 5년 미만이 46.9%로 가장 많았고, 그 다음으로 5년 이상~10년 미만 24.5%, 10년 이상~15년 미만 10.9%, 15년 이상~20년 미만 9.3%, 20년 이상 8.4% 순이었다.

근무병동은 일반병동이 50.1%로 가장 많았으며, 특수병동(중환자실, 응급실, 수술실, 분만실, 신생아실) 34.9%, 외래 13.4%의 순이었다.

근무 병원의 형태는 국립대학병원이 66.7%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 사립대학병원 17.7%, 기업설립병원 15.6%의 순으로 나타났다.

2. 연구 변수간의 다중 공선성

변수들 간의 상관관계가 존재하는 것을 의미하는 다중공선성에서 본 연구의 모든 변수들 간의 상관계수(r)의 절대값이 .202~.622의 분포를 보여 변수간의 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었으며(Table 1), 가설적 모형의 검증 결과 모형의 적합지수가 $\chi^2=53.03(P<.001)$, $df=15$, $Q(\chi^2/df)=3.54$, GFI 0.97,

〈Table 1〉 Correlations matrix among measurable variables

	x1	x2	x3	x4	y1	y2	y3
x2	.528**						
x3	.443**	.369**					
x4	-.493**	-.364**	-.517**				
y1	.209**	.257**	.378**	-.349**			
y2	.306**	.283**	.384**	-.468**	.622**		
y3	.370**	.285**	.343**	-.436**	.384**	.391**	
y4	.202**	.231**	.238**	-.337**	.202**	.250**	.330**

**p<.001

x1=Individual career planning; x2=Individual career tactics;
x3=Organizational career management; x4=Career plateau;
y1=Career product satisfaction; y2=Career reward satisfaction,
y3=Career commitment; y4=Carrer development commitment

〈Table 2〉 *Fitness statistics of hypothetical model*

Fitness	χ^2 (p-value)	df	GFI	RMSEA	NNFI	CFI	PNFI	$Q(\chi^2/df)$
Criteria	$p \geq 0.05$		$\geq .9$.05~.08	$\geq .9$	$\geq .9$	$\geq .6$	≤ 3
Hypothetical model	53.03(.000)	15	.97	.08	.93	.96	.60	3.54

GFI=goodness of fit index; RMSEA=root mean square error of approximation;

NNFI=non-normed fit index; CFI= comparative fit index; PNFI=parasimonious normal fit index

RMSEA 0.08, NNFI 0.93, CFI 0.96, PNFI 0.60으로 대체로 잘 부합되는 것으로 나타났다〈Table 2〉.

3. 가설적 모형 검증 및 효과분석

경력만족에 영향을 미치는 변수는 경력관리와 경력정체로써 모두 직접효과($\gamma = .239$, $\gamma = -.100$)가 유의하여 총 효과($\beta = .239$, $\beta = -.100$)가 모두 유의($p < .001$)하였으며, 이들 변수에 의한 설명력은 24.3% 이었다.

경력몰입에 영향을 미치는 변수는 경력관리, 경력정체, 경력만족으로써 이중 경력관리와 경력정체는 직접효과($\gamma = .641$, $\gamma =$

-.210), 간접효과($\beta = .211$, $\beta = -.089$), 총 효과($\beta = .852$, $\beta = -.299$)가 모두 유의($p < .001$)하였으며, 경력만족은 직접효과($\beta = .884$)와 총 효과($\beta = .884$)가 유의($p < .001$)하였다. 경력몰입은 이들 변수들에 의해 28.4% 설명되었다〈Table 3〉.

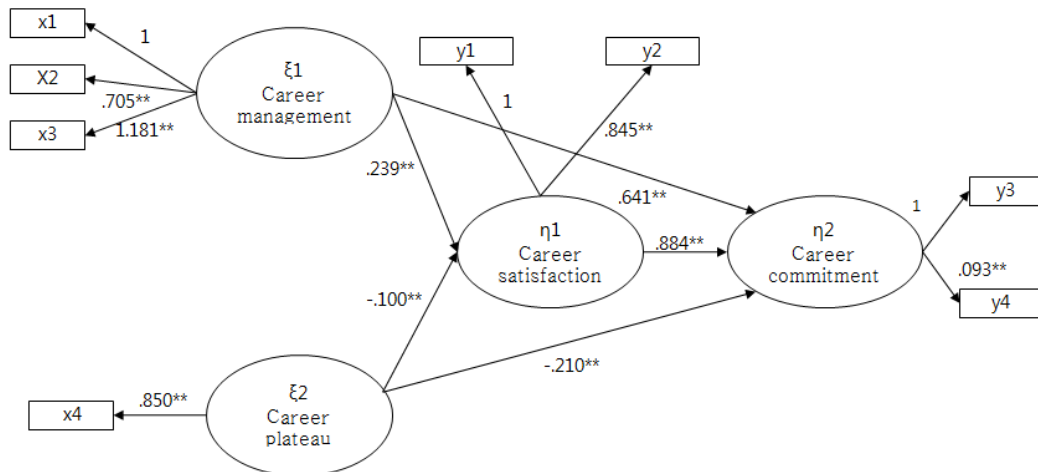
이상의 분석결과에 의한 가설적 모형의 경로도는 〈Figure 2〉와 같다.

논 의

본 연구에서 경력관리, 경력정체, 경력만족의 경력몰입 설명력은 28.4%이었는데 이는 아나운서, 기업체 종업원, 미용인, 호텔

〈Table 3〉 *Effects of predictor variables in the hypothetical model*

Endogenous variables	Predictor variables	Direct effect	Indirect effect	Total effect	C.R. (t-value)	SMC
Career satisfaction	Career management	.239**	0	.239**	4.323**	.243
	Career plateau	-.100**	0	-.100**	-3.956**	
Career commitment	Career management	.641**	.211**	.852**	3.618**	.284
	Career plateau	-.210**	-.089**	-.299**	-2.772**	
	Career satisfaction	.884**	0	.884**	3.990**	

** $p < .001$ ** $p < .001$

x1=Individual career planning; x2=Individual career tactics; x3=Organizational career management; x4=Career plateau; y1=Career product satisfaction; y2=Career reward satisfaction; y3=Career commitment; y4=Career development commitment

〈Figure 2〉 *Path diagram of hypothetical model*

종사원 등을 대상으로 경력몰입에 대한 제 변수들이 19~28%의 설명력을 나타내는 것으로 보고한 여러 선행연구들(Choi, 2005; Choi, 2006)과 비슷한 수준이었지만, 기업의 석사이상 연구전문직을 대상으로 경력관련 요인 중 경력계획이 경력몰입을 48.3%로 설명한다고 보고한 Seo(2002)의 연구와 비교해 볼 때 예측력이 낮았다. 경력몰입에 대한 제 경력관련 변수들의 예측력이 높은편이 아니므로 반복 연구의 실시가 필요하며, 간호사의 경력몰입과 관련된 요인들을 포괄적으로 포함하여 관련경로와 영향력을 검증하는 추후연구가 실시되어야 할 것이다.

간호사의 경력관련 요인 중 경력만족, 경력관리, 경력정체 순으로 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 경력관리와 경력정체는 경력만족과 경력몰입에 직접적인 영향을 미치고 경력만족이 경력몰입에 직접적인 영향을 미침으로서 경력관리와 경력정체는 경력만족을 통해 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

경력관리는 경력정체보다 경력만족에 큰 영향을 미쳤으며, 경력몰입에도 직접, 간접효과가 모두 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 경력계획이 경력몰입을 증가시킨다고 보고한 Hall(1976)과 Gould(1979)의 연구결과를 지지하는 것이다. 호텔 종업원을 대상으로 한 Choi(2005)의 연구에서는 경력관리를 개인 경력계획과 개인 경력전술, 조직 경력관리로 나누어 경력만족과 경력몰입에 영향을 미치는 정도를 조사한 결과 세 변인 모두 경력만족과 경력몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 대기업체 직원을 대상으로 조사한 Suh 등(2003)의 연구에서는 개인 경력계획을 제외한 개인 경력전술과 조직 경력관리가 경력만족을 통해 경력몰입에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다. 이들 연구와 달리 본 연구에서 경력관리의 세 가지 차원을 나누어 측정하지 않고 하나의 잠재변수로 본 것은 경력관리가 단순히 개인과 조직의 차원으로 나누어 설명할 수 있는 것이 아니며 개인의 경력계획과 전술, 그리고 조직차원의 경력관리가 맞물려 이루어질 때 조직구성원의 경력몰입에 영향을 주게 된다는 연구자의 관점이 반영된 것이라고 할 수 있다.

경력관리를 증진시키기 위해서는 간호사 개인의 효과적인 경력계획 수립과 경력전술 활동이 필요하다(Choi, 2006). 지금까지의 국내의 병원들은 연공서열에 의해 간호사의 승진관리를 해왔기 때문에 대부분의 간호사들은 자신의 경력개발이나 관리에 대해서 무관심 했었다고 할 수 있다. 그러나 최근 일부 병원들에서 능력급이나 연봉제 등이 도입되고 의료환경의 변화가 급격해지면서 조직 내의 생존과 직업적 발전을 위해서 자신의 능력이나 경력을 어떻게 쌓아갈 것인가에 대해 관심을 갖게 되었다. 그러므로 간호사들은 경력관리에 대한 필요성을 분명하게 인식한 후 자신의 경력계획을 수립해야 한다. 즉 자신의 가치, 흥미,

능력, 라이프스타일에 부합하는 현실적인 목표를 설정하고 개인에게 적합한 경력전술 활동을 선택하고 실행해야 할 것이며, 수립한 경력계획이 정기적인 피드백을 통하여 변화하는 환경에 적합한지를 지속적으로 평가해야 할 것이다(Gi, 2007).

간호사가 수립한 개인차원의 경력계획과 전술활동이 효과적으로 수행되기 위해서는 병원조직과 간호부서 즉, 간호사를 위한 조직차원의 경력관리가 필요하다(Choi, 2006). 현재 국내 선도병원의 경우 조직차원의 경력관리로서 간호사들에게 동기를 부여하고 임상간호 기술을 증진시켜 직업적 발전기회를 제공함과 동시에 능력에 대한 인정과 보상을 통해 간호사의 사기와 만족도를 높이고자 하는 경력사다리제도(임상등급제도, career ladder system)를 도입하고 있다(Kim et al., 2009). 그러나 대다수의 병원들이 금전적 보상에 따른 재정확보의 한계를 갖고 있으며, 간호사들이 이 제도를 능력 인정이나 보상방안으로 인식하지 못하는 등의 문제점들로 인해 임상등급제도를 도입하여 적극 활용하는데 어려움이 있다. 그러므로 병원조직은 임상등급제도 이외의 각 병원 상황에 적합한 다양한 경력관리 프로그램을 개발하고 활용할 필요가 있다. 우선 간호사의 입사초기부터 경력상담(career counseling)을 통해 자신의 경력계획에 관심을 가지도록 유도하고 경력목표를 수립하도록 고무시키며 각 개인의 능력·관심사·가치를 평가하여 실행 계획안을 개발하고 추진하도록 지원하며 이를 지속적으로 수정해 나가도록 격려해야 할 것이다. 이러한 경력상담은 간호사의 경력관리에서 가장 우선적으로 선행되어야 할 과정이므로 조직차원에서 반드시 실행되어야 하겠다. 또한 간호사의 경력계획에 관련된 핵심개념들을 전달하고 경력에 대한 관심을 증진시키기 위해 관련강연회나 경력계획 워크숍, 세미나 등의 교육프로그램 등을 적극적으로 제공해야 한다. 그리고 공석이 된 직무의 배치를 위해 지원을 희망하는 간호사에게 우선권을 부여함으로써 경력개발의 기회를 제공하는 사내 공모제(job posting), 유사한 관심사를 가진 간호사들이 자발적인 학습활동모임을 만들어 개인의 역량을 강화하는 자기발전 동아리제도가 조직차원의 경력관리 방안으로 활용될 수 있을 것이다(Gi, 2007).

간호사 개인의 경력계획과 그에 따른 경력전술 활동은 간호사 개인이 삶을 통해 달성하려고 하는 때로는 분명치 않은 일련의 희망이나 꿈, 목표 등으로 볼 수 있다. 따라서 교육적 측면에서 보자면 경력관리는 대학 졸업 후 간호사라는 직업인으로서 일할 때부터 시작되어야 하는 것이 아니라 간호학생 때부터 이루어져야 한다고 생각한다. 간호사의 경력관리는 결국 간호사 개인의 생애계획의 일부로서 이해되어야 하며 자기 점검 내지는 자기평가를 필요로 하는 과정이므로, 간호학생들이 평생 간호사로서의 경력계획 수립의 필요성을 명확히 인식하고 구체적인 실행

계획과 전술을 수립할 수 있도록 간호교육자들은 대학 1학년 때부터 진로교육과 더불어 경력교육도 실시해야 할 것으로 생각한다. 이를 위해서는 간호교육자들의 인식 전환과 지속적인 노력이 필요하다고 본다.

경력정체는 구성원이 조직 내에서 더 이상의 승진가능성이 없다고 지각하는 구조적 경력정체와 현재의 직무에서 더 이상의 책임감이나 도전감이 증가되지 않는다고 지각하는 내용적 경력정체 중 선행문헌의 고찰을 통해 경력몰입에 영향을 미치는 내용적 경력정체만을 측정하였는데, 내용적 경력정체가 낮을수록 경력만족과 경력몰입이 유의하게 높았다. 간호사를 대상으로 한 경력정체와 경력만족, 경력몰입의 관계를 본상으로연구가 없었으나 본 연구의 결과는 기업체 직원을 대상으로 한 Kim(2007)의 연구결과와 유사하였다.

최근 병원조직을 비롯한 모든 조직이 중간관리층을 축소하고 계층수를 줄여나가는 수평적 조직구조를 추구함에 따라 간호사들은 상위직으로의 승진이 제한됨으로써 심한 구조적 경력정체를 지각하게 되고 이로 인해 사기가 저하되고 있다. 즉, 병원마다 차이는 있겠지만 간호사들의 경우 입사한지 십 수년이 지나도 승진이 어려운 경우가 많아서 결혼, 임신, 출산, 육아와 같은 현실적인 문제를 극복하지 못해 많은 간호사들이 이직을 하게 된다. 이에 대해 병원조직차원에서 간호사들이 만족할 만한 대안을 찾기가 매우 어려운 실정이다. 그런데 간호사의 직무내용에 대한 내용적 경력정체가 간호사의 경력만족과 경력몰입에 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 간호사의 승진 정체로 인한 경력만족이나 경력몰입 저하와 높은 이직의도 등의 문제를 해결하는데 새로운 대안을 제시해 주는 의의 있는 결과라고 생각된다. 즉, 병원조직차원에서 해결하기 어려운 승진과 같은 구조적 경력정체에 대해 해결방법을 강구하기 위해 골머리를 앓는 것보다는 자신의 직무 내에서 더 이상 어떠한 발전가능성이나 책임감 등을 느끼지 못하는 내용적 경력정체를 감소시키는 것이 필요하리라고 생각된다. 그러므로 경력사다리(career ladder)와 같이 경력발전의 단계를 구분하고 각 단계에서 간호사 개인들이 해결해야 할 과제를 제시하고 제시된 과제를 해결해야 다음 단계로 이행할 수 있는 단계중심의 경력개발 보다는 개인이 경력을 선택하여 수행하는 과정과 관련되어 있는 내용중심의 경력개발을 우선적으로 실행하는 것도(Gi, 2007) 좋은 방법이 되리라고 사료된다.

이러한 간호사의 내용적 경력정체를 해결하기 위한 조직차원의 노력으로는 경력개발에 긍정적 영향을 미치는 것으로 지속적으로 강조되고 있는 직무순환(job rotation)을 적용할 수 있겠다. 직무순환은 간호사들이 현재 소속되어 있는 부서나 맡은 직무를 다른 직무로 전환시키는 것으로, 직무순환을 통해 새로운 직무를 부여 받음으로써 자신의 일에 대한 의욕과 활력을 높일 수

있으며 다양한 지식과 기술의 습득과 축적이 가능하여 지속적인 채용가능성을 높이게 된다. 뿐만 아니라 자신의 능력을 발휘하고 조직에서 필요로 하는 분야에서 두각을 나타낼 수 있는 기회를 갖게 됨으로써 승진, 직무만족과 경력몰입 등의 효과를 가져 오게 될 것이다(Campion, Cheraskin, & Stevens, 1994). 모든 병원에서는 자체 이동배치 규정에 따라 직무순환을 실시하고 있지만 간호사 개인의 경력계획과 요구가 매우 다양할 뿐 아니라 병원조직에서는 적재적소에 필요한 간호사를 배치해야 하기 때문에 직무순환에 대한 간호사 개인의 요구와 조직의 요구가 합치되기는 어려운 실정이다. 이에 따라 간호사의 개인차를 분석하고 활용할 수 있는 정보를 제공하는 프로그램의 운영이 직무순환의 최적화를 유도할 수 있을 것이라 생각된다.

간호사의 직무 수와 종류를 증가시켜 직무를 보다 다양하게 함으로써 반복적인 직무수행에서 느끼는 권태감이나 단조로움을 줄이고 직무에 대한 흥미를 유발시키며 보다 많은 능력을 이용하도록 요구하는 직무확대(job enlargement)도 경력정체를 감소시키는 하나의 방안이 될 수 있다. 또한 직무수행에 따른 경제적 보상보다 개인의 심리적 만족에 중점을 두어 직무내용을 재구성하고 더 높은 수준의 직무관련 지식과 기술을 요구함으로써 간호사가 스스로 자신의 직무를 계획하고 통제하도록 위임하는 직무충실화(job enrichment)는 조직차원에서 내용적 경력정체를 경감시킬 수 있는 방안이 될 수 있다. 이러한 직무충실화를 통해 간호사들은 직무에 대한 도전감을 경험하고 경력개발 및 발전기회를 제공 받을 수 있으며, 조직으로부터 인정을 받음으로써 경력만족과 몰입이 높아질 수 있을 것으로 생각된다(Kim et al., 2009).

경력만족은 본 연구에서 간호사의 경력몰입을 예측하는 경력관련 요인 중 가장 중요한 결정요인으로 나타났다. 경력만족이 경력몰입에 영향을 준다는 본 연구의 결과는 많은 선행연구들(Aryee et al., 1994; Choi, 2005; Choi, 2005; Greenhaus et al., 1990; Hong, 2007; Orpen, 1994; Park, 2007; Suh et al., 2003)의 결과와 유사하였다. 경력몰입을 높이기 위해서는 개인과 조직의 경력관리와 내용적 경력정체가 간호사로서의 경력을 통해 현재까지 자신이 이루어놓은 주관적인 성공정도, 목표달성여부, 급여, 승진, 그리고 능력개발수준 등과 같은 결과의 만족정도인 경력만족을 높여야 할 것으로 생각된다.

KNA(Korean Nurses Association, 2007)의 간호통계연보에 의하면 2006년 현재 면허등록간호사수는 225,411명이며, 취업간호사의 연령층은 20~30대가 전체 간호사수의 약 70%를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 Oh(2008)는 국내간호사 인력수급전망에 관한 연구에서 의료기관들이 현 의료법에 명시된 간호사의 정원을 충원한다고 볼 때 2020년까지 간호사의 부족현상이 나타날

것이라고 전망하였다. 현재 국내 간호사의 수가 부족한 많은 이유들 중 하나는 간호사의 이직율이 높고 이직상태의 유휴간호사가 다시 간호현장으로 돌아오지 않는 것이다. 이는 간호직에 애착을 갖고 평생 동안 간호사로서의 삶을 영위하면서 살고자 하는 동기부여정도인 경력몰입이 낮은 데 그 이유가 있다고 생각된다. 이렇듯 간호사의 경력몰입정도가 낮은 것은 간호사로 근무하면서 쌓아온 경력에 대한 내·외적 보상에 대한 주관적인 만족정도가 낮은 것도 하나의 원인일 것으로 사료된다. 그러므로 조직은 간호사의 경력성장에 대한 내·외적 보상에 더 큰 관심을 가져야 하는데 간호사의 임금이나 보너스와 같은 외적보상은 한정되어 있고 그 자체로 한계가 있으므로 탄력적인 근무시간, 직무재설계를 통한 자율성의 확충, 조직에서의 인정감과 책임감 부여, 흥미있는 업무수행, 개인적 성장기회의 제공, 의사결정에의 참여 등과 같은 내적보상은 간호사의 경력만족을 높이는 데 기여할 수 있는 방안이라 할 수 있겠다(Kim et al., 2009).

시대가 흐르면서 경력만족에 대한 절대적인 기준이 사라지고 있으며, 개인적으로 의미 있고 만족하는 것에 근거하여 판단하는 방향으로 변화하고 있다(Choi, 2005). 즉, 높은 임금 또는 상위직급으로의 승진이 경력만족을 증가시키는 것은 아니므로 간호조직은 간호사들의 경력상담 시에 간호사 개개인의 주관적인 경력만족의 요인들을 파악하고 이러한 경력만족 요인들을 충족시킬 수 있는 포괄적인 방안을 모색하여 체계적으로 실행함으로써 경력몰입을 증대시켜야 할 것으로 생각된다. 또한 본 연구에서 경력관리와 경력정체가 경력만족을 통해 경력몰입에 간접적으로 영향을 주기는 하지만 이러한 영향력보다 경력몰입에 직접적으로 미치는 영향력이 더 컸으므로, 간호사의 경력몰입을 높이기 위해서는 개인과 조직의 경력관리를 증진시키고 내용적 경력정체를 감소시키는 전술방안을 모색하고 활용해야 할 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 경력몰입을 설명하고 예측하는 요인 중 경력관련 요인의 영향력을 분석하고 경로를 탐색함으로써 효과적인 개인·조직차원에서의 경력몰입 증대를 위한 전략 개발의 근거를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 경력관리와 경력정체가 간호사의 경력만족을 24.3% 설명하였으며 경력관리, 경력정체, 경력만족이 간호사의 경력몰입을 28.4% 설명하였고 간호사의 경력관리정도가 높을수록, 경력정체정도가 낮을수록, 경력만족도가 높을수록 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 경력몰입을 증진시키기 위해서는 각 병원 간호조직의 상황에 적합한 간호사 개인

과 조직의 경력관리 방안, 경력정체 감소방안, 주관적인 경력만족 증진방안을 모색하여 실행하는 것이 필요하며 본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 간호사의 경력몰입의 예측요인을 더 포괄적으로 규명하기 위해 경력관련 요인 이외의 다른 요인들을 포함한 확대연구가 필요하다. 둘째, 간호사의 경력몰입을 증대시키기 위한 경력관리프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구의 실시를 제언한다. 셋째, 간호사의 경력몰입과 다양한 조직유효성 변인과의 관계를 확인하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

- Allen, T. D., Russell, J. E., Poteet, M. L., & Dobbins, G. H. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *J Organ Behav*, 20(7), 1113-1137.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors & outcomes of career commitment in three stage. *J Vocat Behav*, 44(1), 1-16.
- Bae, B. R. (2007). *Structural equation modeling with AMOS 7-principles and practice-*. Seoul: Choungnam Books.
- Blau, G. (1985). The Measurement and prediction of career commitment. *J Occup Psychol*, 58(4), 277-288.
- Campion, M. A., Cheraskin, L. & Stevens, M. J. (1994). Career related antecedents and outcomes of job rotation. *Acad Manage J*, 37(6), 1518-1542.
- Choi, H. S. (2005). *A study of influence on career satisfaction and career commitment of hotel employees through career management of individual and organization*. Unpublished doctoral dissertation, Sejong University, Seoul.
- Choi, W. S. (2005). *A study on the antecedents and the consequences or career commitment to the hotel employee: On the moderating effect of the employment type*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Seoul.
- Choi, Y. H. (2006). *A study on the determinants & outcomes of career commitment: focused on korea beauty industry*. Unpublished doctoral dissertation, Seokyeong University, Seoul.
- Gardner, D. L. (1991). Assessing career commitment: The role of staff development. *J Nurs Staff Devel*, 7(6), 263-267.
- Gi, H. I. (2007). *Human resource management*. Seoul: Daejin.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Acad Manage J*, 22(3), 539-550.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, E. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluation and career outcomes. *Acad Manage J*, 33(2), 478-493.
- Hall, D. T. (1986). *Career development in organizations*. San Francisco, CA: Goodyear.
- Hong, J. Y. (2007). *Influential factors on career commitment of nurses: The affect of nurse's job characteristics and career characteristics to*

- career commitment. Unpublished master's thesis, Ewha womens University, Seoul.
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Kim, H. K. (2000). *The theory and fact of career development*. Seoul: Dasan.
- Kim, I. S., Lee, M. H., Ha, N. S., Lee, T. H., Kim, J. S., & Kang, K. H. (2009). *Nursing management, 3rd ed*. Seoul: Hyunmoonsa.
- Kim, J. H. (2007). *The effect of career plateau on turnover intention and career commitment of members*. Unpublished master's thesis, Hankuk University of Foreign Studies, Seoul.
- Kim, M. S. (2001). The effect of job characteristics, career commitment and the job fitness on job attitude of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 7(3), 387-401.
- Kim, M. S. (2008). The effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 14(4), 458-466.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (1999). A study on the relationship between career commitment and organization commitment: Focusing on moderating effect of individual career-related characteristics. *J Korean Acad Nurs Admin*, 5(3), 463-475.
- Korean Nurses Association. (2007). Nursing statistical year book.
- Lee, S. Y. (2004). *Influence of career plateau perceptions on organizational citizenship behavior and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ewha womens University, Seoul.
- Milliman, J. F. (1992). *Cause, consequences and moderating factors of career plateauing*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California, California.
- Oh, Y. H. (2008). The demand and supply of registered nurses in korea and policy recommendations. *Health and Social Welfare Review*, 28(1), 68-86.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 5(1), 27-37.
- Park, S. S. (2007). *An effect of mentoring's function on the subjective career success and career commitment in the hotel industry*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Seoul.
- Seo, J. H. (2002). *An empirical study on career commitment and organizational effectiveness: focused on research professionals*. Unpublished master's thesis, Ewha womens University, Seoul.
- Suh, K. S., Park, T. J., Kim, T. H., & Kim, B. H. (2003). The effects of individual and organizational career management on career satisfaction, prospect, and commitment. *Korean Manage Rev*, 32(6), 1715-1739.
- Yang, N. Y., & Han, S. S. (2004). The core competency and career commitment of the preceptors. *J Korean Acad Nurs Admin*, 10(2), 211-218.