

# 간호사의 경력몰입에 관한 구조모형

이미영<sup>1)</sup> · 임숙빈<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>을지대학교병원 간호부장, <sup>2)</sup>을지대학교 간호대학 교수

## Structural Model of Nurses' Career Commitment

Lee, Mi Young<sup>1)</sup> · Im, Sook Bin<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Director, Department of Nursing, Eulji University Hospital

<sup>2)</sup>Professor, College of Nursing, Eulji University

**Purpose:** This study was done to construct a hypothetical model to explain the factors influencing career commitment of nurses. **Methods:** Three factors (individual internal-, job- and career-characteristics) and 8 sub-factors were measured with Likert scales. Data collection was conducted from Jan. 11 to 31, 2011 using self-report questionnaires. Participants (738 nurses) were selected from 6 hospitals in 2 metropolitan cities of South Korea. Collected data were analyzed using SPSS Window 16.0 and Amos 19.0. **Results:** 1) Among the 3 factors, career commitment was most strongly influenced by career-characteristics. 2) Career commitment was influenced by organizational-career-management but not by personal-career-management. 3) Career commitment was influenced by individual internal-characteristics but not by job-characteristics. 4) Of the 8 sub-factors, career commitment was most strongly influenced by desire-for-growth but not by self-efficiency. **Conclusion:** The results of this study indicate that in order to improve career commitment of nurses it is necessary to implement custom-made career development policies considering individual characteristics in the organizational level.

**Key words:** Nurse, Career mobility, Structural model

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

의료시장의 경쟁이 확대되는 가운데 환자의 중증도가 높아지고 소비자 요구의 고급화와 치료중재가 다양해지면서 간호사의 역할이나 책임은 한층 복잡해지는 시점에서 전문화된 경험과 역량을 갖춘 간호사의 확보와 지속적인 능력 개발이 요구되고 있다.

간호조직 관리에 있어 1980년대부터 미국에서는 경력 단계라는 개념을 사용하여 간호사들이 전문직으로 자신의 직업적 발전과 임장에서 경력개발을 시도하여 왔다(박성희,

박광욱과 박성애, 2006). 간호조직은 전문직으로서의 발전에 필요한 간호사 경력몰입에 대한 관심을 가져야 한다.

최근 간호사의 높은 이직률과 병원간 이동 현상에 즈음해 개인의 직업에 대한 태도와 행동을 이해하는데 중요한 개념이라 할 수 있는 경력몰입에 대한 관심이 다시 높아지고 있다. 경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 일하고 싶어 하는 동기 수준을 말하며, 개인 차원으로는 일생을 통해 경력을 발전시키고 개발해 나가는 과정이고, 조직 차원에서는 최적의 이직률을 유지하기 위한 인적 자원관리의 주요한 지표이다(Blau, 1985). 경력몰입은 일찍이 1950년대부터 중요성을 거론하기 시작했는데 1980년대 들어오면서 간호직과 같은 전문직에서 활발하게 연구가 이루어져

**주요어:** 간호사, 경력개발, 구조모형

**Corresponding author:** Im, Sook Bin

College of Nursing, Eulji University, 77, Geryong-ro 771 beon-gil, Jung-gu, Daejeon 301-746, Korea.  
Tel: 82-42-259-1711, Fax: 82-42-259-1709, E-mail: imsb@eulji.ac.kr

\* 본 논문은 제1저자 이미영의 2011년 을지대학교 박사학위논문 일부 발췌, 수정한 논문임.

투고일: 2012년 9월 28일 / 심사회의일: 2012년 10월 5일 / 게재확정일: 2012년 10월 22일

왔다(Orpen, 1994). 즉 간호사 개인의 경력개발에 대한 체계적인 이해가 간호사들의 태도와 행동을 예측하고 나아가 효과적인 인적관리를 하는데 중요하기 때문이다.

국내에서도 경력몰입에 대해 직무적합성과 직무자율성 및 경력만족도(홍지연, 2007)가 영향을 주는 요인이라는 보고가 있다. 이에 따라 경력관리, 경력정체, 경력만족 등의 경력관련요인을 중심으로 간호사의 경력몰입을 설명하고 예측하는 구조모형을 제시하고, 이를 검증함으로써 간호사의 경력몰입 증진 전략을 모색하기도 하였다(문인오, 2010).

그러나 이제까지 간호 분야의 경력몰입 및 경력개발제도에 관한 연구들은 문헌연구 중심으로 탐색적·서술적 차원에 치중하는 경향이 있으며, 경력몰입의 영향요인에 대한 탐구도 개인적 특성 측면 중심으로 제한적으로 이루어져 왔다. 경력몰입에는 개인적 차원만이 아닌 직무차원, 조직차원의 특성도 영향을 미칠 수 있으므로 보다 포괄적으로 경력몰입 영향요인을 규명할 필요가 있다.

본 연구는 간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 개인, 직무, 조직차원의 변수들을 포괄적으로 파악하고, 관련 요인들이 경력만족을 통해 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는지 규명하기 위해 구조모형을 검증하고자 한다. 이와 같은 탐구는 간호사의 경력만족과 경력몰입을 통합적으로 다루어 간호사의 전문성 제고라는 궁극적 목표에 기여할 것이다. 또한 포괄적으로 파악한 관련요인에 근거해 경력개발 프로그램을 고안함으로써 간호 인적자원관리에 유용한 자료가 될 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하는 가설적 구조모형을 검증함으로써 간호사의 경력개발계획의 근간을 마련하는데 있다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사 경력몰입에 영향을 미치는 선행요인을 파악한다.
- 2) 간호사의 개인내적특성, 직무특성, 경력특성이 경력만족을 매개변수로 하여 경력몰입에 미치는 영향에 관한 가설적 모형을 구축한다.
- 3) 구축된 가설적 모형과 실제 자료간의 적합도를 검증하여 보다 요약적이고 설명력이 높은 수정모형을 제시한다.

## 3. 연구가설

문헌고찰을 통하여 도출된 명제를 바탕으로 본 연구의 가설을 다음과 같이 구성하였다.

- 가설1. 개인내적특성은 경력만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 직무특성은 경력만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 경력특성은 경력만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 개인내적특성은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설5. 직무특성은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설6. 경력특성은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설7. 경력만족은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.

## 4. 용어정의

### • 경력몰입

자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여정도로 자신의 전문직 또는 직업에 대한 일반적 태도이며(Blau, 1985), 평생을 통해 추구해야 하는 의미있는 과정인 경력을 세워 나가려고 하는 의지이다(Gardner, 1991). 본 연구에서 경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도를 말하며, Blau (1985)가 개발하고 문인오(2010)가 번안한 8개 문항을 사용하여 측정하였다.

## II. 문헌고찰

### 1. 경력몰입

경력심리학자인 Hall (1986)은 경력을 ‘한 개인이 일생을 자신의 통제 또는 타인의 통제하에서 개인 및 조직의 목표를 달성하기 위해 자신의 일과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동의 연속으로 지각된 일련의 태도와 행위’로 정의하고 있다. 이 정의에 의하면 경력에는 눈에 보이는 행위뿐만 아니라 눈에 보이지 않는 태도까지도 포함되기 때문에 한 개인이 조직의 구성원이 되면서 시간의 흐름에 따라 그 개인에 의해 이루어지는 조직화되고 경험된 과정을 의미한다.

이러한 개인과 조직차원에서의 경력에 대한 이해를 기본으로 하여 경력몰입의 개념이 1950년대부터 등장하였으며, 전문직을 대상으로 지속되어 오다가 1970년대에 이르러 경력몰입에 대한 연구가 활발해지기 시작하였다.

Blau (1985)는 간호사를 대상으로 한 그의 연구에서 경력몰입을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부

여정도로 자신의 전문직 또는 직업에 대한 일반적 태도로 정의하고 있다. Aryee와 Tan (1992)은 경력몰입을 특정직업분야에서 일련의 관련된 직무들에 대한 동일시를 나타내는 감정적인 개념이며 행동면에서는 경력목표추구에 있어 어려움에 대처할 수 있는 능력으로 표현한다. 즉, 경력몰입은 특정분야에서 업무를 수행하고 있는 사람이 가지는 '자신의 전문분야에 대한 심리적 애착 및 현재의 전문분야와 관련된 일련의 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리적 상태'라고 정의하는 것이다.

이상의 경력몰입 개념의 정의를 종합하면 경력몰입이란 자신의 직업에 대해 애착을 갖고 평생 동안 그 직업을 영위하기 위해 필요한 전문적 지식과 태도 등을 갖추고자 하는 개인의 의지 또는 동기부여정도를 의미하는 것이라고 할 수 있다.

경력몰입이 최근 들어 중요하게 대두되고 있는 이유는 조직이 급격한 경영환경변화에 신속하게 대처하고 경영의 효율화를 꾀하기 위해 재조직화, 다운사이징, 계층축소 등의 조직변화를 활발히 추진하게 됨에 따라 조직구성원들은 과거와 같이 평생직장을 보장받기가 어려워졌기 때문이다. 이로 인해 구성원의 조직몰입은 떨어지고 반면에 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여정도인 경력몰입이 상대적으로 높아지게 됨으로써 구성원 개인의 경력개발에 대한 조직의 관심은 새로운 차원으로 발전하고 있다(Hall & Moss, 1998).

조직구성원 개개인 입장에서는 자기능력을 개발하고 전문성을 축적할 수 있는 방안으로 경력을 계획하지만 조직은 구성원의 역량을 최대한 발휘하게 하는 방안으로서 경력을 관리하기 때문에 경력몰입은 개인의 역량개발과 조직의 성과차원이라는 양 측면에서 모두 중요하다고 할 수 있다. 이와 같은 개인과 조직차원에서의 경력몰입의 중요성은 병원조직 내 인적자원의 큰 부분을 차지하고 있는 간호사들에게도 적용되고 있다. 간호사를 대상으로 경력몰입도구를 개발한 Gardner (1991)는 그의 연구에서 병원의 관리자들은 의사들의 임상기술보다 높은 수준의 돌봄을 제공하는 간호가 대상자들에게 더 많은 영향을 미친다고 생각하기 때문에 중증환자들을 관리할 수 있는 잘 훈련되고 양질의 간호를 제공하는 간호사들을 필요로 한다고 하였다. 또한 간호사의 경력몰입은 간호사라는 직업을 갖기 시작한 시점에서 필요한 것이 아니고 지속적으로 이루어져야하며 간호조직은 경력몰입이 높은 전문간호사들이 이직하지 않고 장기간 자신의 업무에 헌신할 수 있도록 도

와주어야 하며, 이렇게 조직 내에서 강화된 경력몰입은 간호사와 병원 모두에게 긍정적인 이익을 제공할 수 있다고 하였다(Gardner, 1991).

결과적으로 경력몰입은 간호사 개인과 병원조직 모두에게 긍정적인 영향을 미치게 되므로 간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 요인들을 확인하고 경력몰입을 증대시키기 위한 방법을 강구하기 위한 다각적인 노력을 기울이는 것이 병원조직의 인적자원관리의 핵심이 될 수 있다.

## 2. 경력몰입의 영향요인

Blau (1985)의 연구에서는 경력몰입과 조직몰입, 직무관여(job involvement)에 대한 판별타당성을 검증하고 예측변수 및 결과변수를 제시하였다. 그의 연구에서 경력몰입은 경력기간, 결혼여부(미혼), 경력성장욕구, 내적 통제위(internal locus of control), 역할모호성, 조직에서의 주도적 위치, 직무 및 조직과의 동일시정도와 상관관계가 있는 것으로 제시되었다. 그리고 회귀분석결과 경력기간이 길고, 미혼이며, 주도적 위치에 있을수록 그리고 역할모호성이 낮을수록 경력몰입이 유의하게 높아진다는 결과를 도출하였다.

Colarelli와 Bishop (1990)은 연령, 내적 통제위, 멘토(mentor)보유, 역할모호성이 경력몰입에 영향을 미친다는 것을 실증하였다. 그들의 연구에서 두드러진 점은 멘토의 보유가 관리직이나 연구전문가 모두에게서 경력몰입에 대해 가장 영향력이 높은 것으로 나타났다는 것이다. 멘토는 비공식적인 차원에서의 학습과 조언 등을 통해 조직 적응에 도움을 주는 상사나 동료로 가리킨다. 따라서 위계적인 상사-부하관계 보다 비공식적인 리더의 역할이 경력몰입에 있어 보다 중요하다는 의미를 도출할 수 있다.

Cherniss (1991)의 연구에서는 연령이나 삶의 태도, 직무만족이 경력몰입과 높은 상관관계를 보이며 결혼한 사람일수록 또 경력을 바꾸지 않은 사람일수록 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 또한 도전적 업무경험, 지원적 조직풍토와 흥미있는 업무부여가 경력몰입을 증진시킬 것임을 밝혔다. 특히 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음을 의미하는 자기효능감(self-efficacy)이 개인의 경력몰입에 영향을 미친다는 주장을 하였다.

위의 연구들과 같이 기존연구들은 경력몰입을 결정하는 요인으로 인구학적 특성, 개인의 성향적 특성, 조직특성, 역할특성, 사회적 특성, 직무특성 및 경력특성 등으로

다양하게 논의되었다. 그러나 경력몰입 영향요인에 대한 보다 분명한 이해를 위하여 경력몰입에 대한 다양한 요인들을 인적 차원, 직무 차원, 조직 차원으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 경력몰입에 대한 인적 차원의 연구들로 먼저 Gould (1979)는 조직구성원들이 경력계획을 세우게 되면 그 경력계획을 달성하기 위한 경력전략을 수행하게 되고 그 다음 과정으로 경력만족이 이루어지게 되며 자신의 업무 내에서 자아존중감이 증가하여 이는 곧 경력몰입을 증가시키는 결과를 가져온다고 하였다. Carson, Carson, Lanford와 Roe (1997)는 46명의 기술인력을 대상으로 한 연구에서 조직에 근근한 자아존중감이 높은 사람들이 낮은 사람들 보다 경력몰입수준이 높았으며 이직의도가 낮았다.

둘째, 경력몰입에 대한 직무 차원의 연구로 이기은, 최순재와 박경규(2001)의 연구에서는 직무특성변수 중 직무적합성과 직무자율성 그리고 현재 직무의 성장기회 등이 경력몰입에 영향을 미치지만 직무도전성은 영향이 없는 것으로 나타났다. 조직 내에서 역할이 명료할수록 경력몰입이 높았고 역할갈등의 경우에는 일관성 있는 결과가 나타나지 않았다. Colarelli와 Bishop (1990)의 연구에서 역할갈등이 화학자들의 경력몰입과 긍정적 관계를 보였으나 관리자들에게는 유의한 관계를 보이지 않았다.

직무측면에서 경력몰입에 미치는 영향을 확인하는 국내의 연구로 연구개발전문가를 대상으로 한 장재윤(1996)의 연구에서 자신이 담당하는 과업이 전공분야경험과 부합될수록 경력몰입이 높아지는 것으로 나타났으며, 간호사를 대상으로 한 홍지연(2007)의 연구에서는 직무적합성과 직무자율성이 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 경력몰입에 대한 조직 차원의 연구로 Aryee와 Tan (1992)은 교사와 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직의 경력개발기회 지원, 경력만족 등이 경력몰입에 영향을 미친다고 하였다. 국내의 경우 장재윤(1996)이 수행한 연구개발종사자를 대상으로 한 연구에서는 조직분위기가 개방적이고 다양성에 대한 수용정도가 높고 역할갈등이 낮고 동료와의 관계가 우호적일수록 경력몰입이 높게 나타났다. 경력과 관련된 경력특성요인과 경력몰입과의 관계를 밝힌 연구로 Greenhaus, Parasuraman과 Wormley (1990)가 미국기업의 흑인과 백인관리자들을 대상으로 한 연구에서 경력정체가 경력만족에 유의한 영향을 미친다는 결과를 제시하였다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하는 경력몰입 구조모형을 구축하고 이를 검증하는 서술적 구조모형 분석 연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구는 S시 2개 종합병원과 D시 4개 종합병원을 임의 선정하여 이 곳에서 6개월 이상 근무한 간호사를 대상으로 하였다. 자료수집은 2011년 1월 11일부터 1월 31일까지 이루어졌다. 대상자들에게 설문지 780부를 배부하였고, 이중 766부를 회수하였으며(회수율 98.2%), 회수한 질문지에서 상당 부분 답변을 누락했거나 불성실하게 응답한 28부를 제외한 738부를 분석하였다. 각 병원별 응답자수는 최저 100명 최고 171명이었다.

#### 3. 연구도구

본 연구에서 사용한 요인은 개인내적특성, 직무특성, 경력특성 등 3개 특성요인과 이들 각각 2~3개의 하위요인 8개로 구성하였다. 각 특성은 각 하위요인들을 합한 개념이며, 실제 자료처리는 각 하위요인들의 평균점수를 합산하여 계산하였다.

설문지는 총 86문항이었으며, 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .97$ 이었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 척도로 점수가 높을수록 해당 요인이 높음을 의미한다.

##### 1) 개인내적특성

개인내적특성은 경력몰입을 촉진시키는 개인의 심리적 차원을 말하며 자아존중감, 성장욕구, 자기효능감 요인을 측정한 평균 점수의 합이다.

- (1) 자아존중감: 자신이 유능하고 중요하다고 여기는 정도를 말하며 Pierce, Gardner, Cummings와 Dunham (1989)이 개발하였고 박윤희(2003)가 번안하여 사용한 도구에서 4개 문항을 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .90$ 이었다.
- (2) 성장욕구: 조직에서 성장, 발전하고 싶은 욕구와 관

련되는 개인적 특성으로 Hackman과 Oldham (1980)이 개발하고 최우성(2005)이 번안한 직무진단설문지에서 성장요구강도를 측정하는 6개 문항을 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .86$ 이었다.

- (3) 자기효능감: 특정 업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 판단으로 Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs와 Rogers (1982)가 개발하고 진중희(2007)가 사용한 도구에서 일반적 자기효능감을 측정하기 위한 17개 문항을 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .94$ 이었다.

## 2) 직무특성

직무특성은 직무의 동기부여를 결정짓는 직무의 여러 가지 차원을 말하며 직무적합성, 직무도전성, 직무자율성 등 3개 하위요인을 측정하는 평균 점수의 합이다.

- (1) 직무적합성: 담당하는 업무가 개인의 전공분야 또는 경험과 부합되는 정도로서 장재운(1996)의 전공분야나 경험과 부합되는 정도를 측정하는 5개 문항을 사용하여 측정하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .84$ 이었다.
- (2) 직무도전성: 직무가 반복적이거나 일상적이지 않으며 자신의 능력을 개발하기 위해 새롭게 노력을 들여야 하는 정도를 말하며 Quinn과 Staines (1979)이 개발한 3개 문항과 Meyer와 Allen (1991)이 개발한 2개 문항을 기본으로 홍지연(2007)이 사용한 5개 문항으로 측정하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .83$ 이었다.
- (3) 직무자율성: 업무수행방법, 업무계획수립, 업무기준을 결정하는데 개인에게 주어진 재량권의 정도를 말하며 Breaugh (1985)가 사용한 작업방법, 작업일정, 작업기준 등에 대한 자율성을 중심으로 홍지연(2007)이 사용한 6개 문항을 측정하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .92$ 이었다.

## 3) 경력특성

경력특성은 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련해 얻는 총체적 경험(경력)과 관련된 요소들(Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000)로서 개인경력관리와 조직경력관리 등 2개 하위요인을 측정하는 평균 점수의 합이다.

- (1) 개인경력관리: 개인경력계획과 개인경력전술을 포

함하는 것으로 Orpen (1994)이 개발한 11개 문항으로 측정하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .85$ 이었다.

- (2) 조직경력관리: 조직이 경력개발계획이나 제도를 수립하고 운영해 경력개발자원을 투자하며 개인의 경력개발에 관한 상담과 각종관련정보를 제공하는 것을 의미하며, Rothenbach (1982)가 개발한 조직의 경력관리 측정 도구로 전략적 체계성, 운영 체계성, 성장기회, 상사지원의 4개 하위개념을 포함하는데 본 연구에서는 이 도구를 수정 보완하여 총 19개 문항을 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .94$ 이었다.

## 4) 경력만족

자신이 쌓아온 경력에 대해 가지고 있는 태도로 경력에서 전반적인 성공여부, 경력목표 달성정도, 임금, 승진, 새로운 기술개발 등에 대한 만족 정도로서 Greenhaus 등(1990)이 개발하고 문인오(2010)가 번안한 5개 문항을 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .85$ 이었다.

## 5) 경력몰입

자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로, 자신의 전문직업에 대한 태도로서 Blau (1985)가 개발하고 문인오(2010)가 번안한 8개 문항을 사용하였으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었다.

## 4. 자료수집방법 및 절차

경력만족과 경력몰입 및 이에 영향을 미치는 요인을 측정하는 도구를 선정하여 교수 3인과 수간호사 3인의 내용타당도 검증을 거쳐 수정보완하였다. 측정도구의 신뢰도 검증을 위해서 2010년 11월 1일부터 30일까지 S시와 D시의 각 1개 종합병원에 근무하는 간호사 총 100명을 대상으로 사전조사를 실시하였다. 사전조사 결과 신뢰도가 낮은 문항을 제거하여 총 86개 문항으로 정하고, 대상자의 일반적 특성을 묻는 9개 문항을 포함해 총 95개 문항의 설문지를 완성하였다.

본 연구는 D시 대학병원의 기관윤리위원회 심의 승인(연구과제번호 10-103)을 받았으며 승인 내용에 준하여 자료를 수집하였다. 연구대상자가 근무하는 병원의 간호부서에 연구목적을 설명하고 협조 및 승인을 받은 후 각 대상자에게 조사내용을 연구목적외 사용하지 않고 대상자의 익명성과

비밀을 보장한다는 약속을 하고 연구참여동의서를 받았다.

## 5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS Window 16.0과 Amos 19.0을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 측정 변수의 서술적 통계, 그리고 도구의 신뢰도 분석에는 SPSS Window 16.0을 이용하였다. 응답 방향이 부정적인 COM1, COM3, COM7 문항은 역코딩 자료 처리를 거쳤으며 회귀대체방법으로 결측자료를 대체하였다.
- 2) 도구의 신뢰도는 내적일관계수로 분석하였다.
- 3) Amos 19.0을 이용하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하여 측정도구의 타당도를 검사하고 분석에 이용할 구체적 문항들을 추출하였다.
- 4) 표본의 정규성은 SPSS Window 16.0을 이용하여 평균, 표준편차, 첨도, 왜도 등으로 검증하였으며, 변수들 간의 다중공선성은 Pearson Correlation Coefficient로 검증하였다.
- 5) 가설적 모형의 적합도 검증은  $\chi^2$ , GFI, AGFI, SRMR, NFI, CFI, RMSEA를 이용하였다. 가설검증은 최대우도법(Maximum Likelihood [ML])을 이용하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 특성

연구대상자의 평균 연령은 30.28세였으며, 미혼이 69.4%이었다. 학력은 전문대졸 40.2%, 대졸 46.2%, 대학원졸 13.6%이었다. 직무관련 측면에서 대상자의 실무경력은 평균 7.67년으로 5년 이상 10년 미만이 30.4%로 가장 많았으며, 현 부서 근무경력은 평균 4.25년으로 1년 이상 3년 미만이 28.4%로 가장 많았다. 대상자의 직책은 일반간호사가 83.2%로 대부분을 차지하였으며, 근무부서는 내·외과의 일반병동이 48.3%, 중환자실이 16.4%이었다. 대상자 중 직장을 변경한 적이 없음은 75.2%, 1회 변경은 16.5%, 2회 이상 변경은 8.3%이었다.

### 2. 확인적 요인분석

구조모형에 투입할 요인들의 타당도를 검증하기 위하여

AMOS 19.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 총 86개 문항에 대하여 단일요인으로 구성된 경력만족과 경력몰입은 1차 확인적 요인분석을 실시하였고, 하위요인이 있는 3개 요인 즉, 개인내적특성(3개 하위요인), 직무특성(3개 하위요인), 경력특성(2개 하위요인)에 대하여 2차 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 통해 요인적재량이 .60 이하이거나 다중상관자승(SMC)이 0.5 미만인 문항과 분산추정치(음(-)의 값을 갖는 20개 문항을 제거하였다. 결과적으로 총 86개 문항에서 20개 문항을 제거함에 따라 실제 분석에 이용한 문항은 총 66개이었다.

### 3. 측정변수의 기술적 통계와 표본의 정규성

본 연구에서 사용된 변수의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도는 Table 1과 같다. 통계 분석 결과 응답의 평균치를 보면 개인내적특성 중 자아존중감은 3.60, 성장욕구 3.44, 자기효능감 3.48로 보통 수준보다 높게 나타났다. 직무특성의 응답 평균은 직무적합성 3.52, 직무도전성 3.61, 직무자율성 2.99로 직무적합성과 직무도전성은 '보통 그렇다' 수준보다 약간 높거나 보통 수준이었다. 경력특성은 개인경력관리 3.10, 조직경력관리 2.83으로 개인경력관리에 비해 조직경력관리에 대해 부정적으로 응답하였다. 그리고 경력만족의 평균은 2.74, 경력몰입은 2.77로 보통 수준 이하로 나타났다.

표본의 정규성을 평가하기 위해 왜도가 2보다 크고 첨도가 7보다 큰 경우 문제가 있다고 평가하는 West 등의 견해(배병렬, 2009, 재인용)를 참조로 왜도와 첨도에 대한 일반량 정규성 검정을 한 결과 왜도가 2 이상이거나 첨도가 7 이상인 경우가 없으므로 정규분포의 가정을 만족하였다.

### 4. 측정변수간 상관관계와 다중공선성

본 연구에서 측정변수간 모든 상관관계가 .01수준에서 통계적으로 유의하였다. 경력만족과 다른 변수의 상관관계를 보면 개인내적특성보다 직무특성이나 경력특성 변수들과 보다 높은 상관관계를 보였으며, 특히 경력만족은 직무자율성과  $r=.42$  ( $p<.001$ ), 조직경력관리와  $r=.56$  ( $p<.001$ )의 상관관계를 나타냈다(Table 2). 독립변수들 간에 강한 상관관계가 있 경우 다중공선성이 존재하게 되며 이 경우 회귀계수의 분산이 막대하게 커져 각 회귀계수를 검증하거나 해석하는 것이 무의미하게 된다. 그래서 변수간 상관관

**Table 1.** Descriptive Statistics and Cronbach's  $\alpha$  of Observed Variables (N=738)

Variables	Sub-factor	M±SD	Skewness	Kurtosis	Cronbach's $\alpha$
Individual internal characteristic	Self-esteem	3.60±0.59	-.27	-.15	.90
	Desire for growth	3.44±0.57	.09	-.20	.86
	Self-efficiency	3.48±0.50	-.10	-.34	.94
Job characteristic	Job fitness	3.52±0.66	-.10	-.07	.84
	Job challenge	3.61±0.57	-.04	-.22	.83
	Job autonomy	2.99±0.69	-.06	-.06	.92
Career characteristic	Personal career management	3.10±0.52	.05	-.41	.85
	Organizational career management	2.83±0.57	.00	.42	.94
Career satisfaction		2.74±0.61	.23	-.01	.85
Career commitment		2.77±0.81	.06	-.07	.88

**Table 2.** Relationships between Observed Variables (N=738)

Variables	Individual internal characteristic			Job characteristic			Career characteristic			
	Self-esteem	Desire for growth	Self-efficiency	Job fitness	Job challenge	Job autonomy	Personal career management	Organizational career management	Career satisfaction	Career commitment
Individual internal characteristic	Self-esteem									
	Desire for growth	.40 (p<.001)								
	Self-efficiency	.52 (p<.001)	.62 (p<.001)							
Job characteristic	Job fitness	.40 (p<.001)	.40 (p<.001)	.45 (p<.001)						
	Job challenge	.38 (p<.001)	.40 (p<.001)	.40 (p<.001)	.63 (p<.001)					
	Job autonomy	.27 (p<.001)	.25 (p<.001)	.35 (p<.001)	.34 (p<.001)	.37 (p<.001)				
Career characteristic	Personal career management	.33 (p<.001)	.55 (p<.001)	.49 (p<.001)	.35 (p<.001)	.43 (p<.001)	.40 (p<.001)			
	Organizational career management	.21 (p<.001)	.24 (p<.001)	.22 (p<.001)	.24 (p<.001)	.33 (p<.001)	.35 (p<.001)	.43 (p<.001)		
Career satisfaction	.27 (p<.001)	.18 (p<.001)	.24 (p<.001)	.31 (p<.001)	.36 (p<.001)	.42 (p<.001)	.40 (p<.001)	.56 (p<.001)		
Career commitment	.18 (p<.001)	.30 (p<.001)	.20 (p<.001)	.28 (p<.001)	.22 (p<.001)	.22 (p<.001)	.26 (p<.001)	.29 (p<.001)	.28 (p<.001)	

Two tailed significance.

계가 .90 이상이면 다중공선성의 문제를 제기할 수 있으나, 본 연구에서 변수간 상관관계가 최대 .63(직무적합성과 직무도전성간)이므로 다중공선성의 문제가 없다고 하겠다.

**5. 경력몰입 특성요인에 관한 구조모형 검정**

**1) 가설적 모형의 적합도 평가 및 모형의 수정**

본 연구에서 초기 가설적 모형의 적합도는 GFI=.90, AGFI=

.86, SRMR=.06, CFI=.91, RMSEA=.06으로 권장수준을 만족하였으나,  $\chi^2$ 와 NFI가 권장수준에 미치지 못하였다.

그러므로 AMOS의 진단지표 중 하나인 수정지수(modification indices)를 이용하여 모형을 수정하였다. 수정지수를 이용하여 모형을 수정할 때 측정변수와 잔차간 공분산을 허용하지 말아야 하는 등 일정한 제약이 있으나 동일 변수내 측정오차간 공분산 허용은 가능하므로 수정지수가 가장 높게 나타난 동일변수 내의 오차들간 순차적으로 공분산을 허용하였다. 수정지수가 가장 큰 경력만족의 SAT1

오차와 SAT2의 오차간, 경력몰입의 COM3 오차와 COM7 오차간, 경력만족의 SAT2 오차와 SAT4 오차간, 그리고 경력몰입의 COM1 오차와 COM3의 오차간을 순차적으로 공분산을 허용하여 모형을 수정하였다.

이러한 과정을 거쳐 최종적으로 수정된 모형의  $\chi^2$ 값은 409.800 ( $p < .001$ )로 경험적 자료를 잘 대변하지 않는 것으로 나타났으나, 다른 적합도 기준들은 GFI=.94, AGFI=.91, SRMR=.06, NFI=.93, CFI=.95, RMSEA=.06으로 나타나 모두 권장수준을 만족하였다.  $\chi^2$ 는 표본 수에 민감하게 영향을 받는다는 문제점을 가지고 있으므로  $\chi^2$ 값이 적합하지 않아도 다른 모든 적합도 지수가 양호하다면 모형이 적합한 것으로 결론내릴 수 있다(배병렬, 2009). 또한 본 연구의 수정모형의 경우 표본의 크기에 비교적 영향을 받지 않고 모형이 실제자료와 얼마나 잘 맞는지를 나타내주는 지수로 알려져 있는 기초적합지수 GFI는 0.94, 표준적합지수 NFI는 0.93으로 나타나 실제자료와 부합한다고 할 수 있다. 따라서 본 연구의 최종적인 수정모형은 적합하다고 판단된다.

2) 수정모형의 표준화 경로계수 유의성 검증

수정된 경력몰입특성요인 구조모형의 경로계수 검증결과는 Figure 1과 같다. Figure 1에서 표준화경로계수를 보

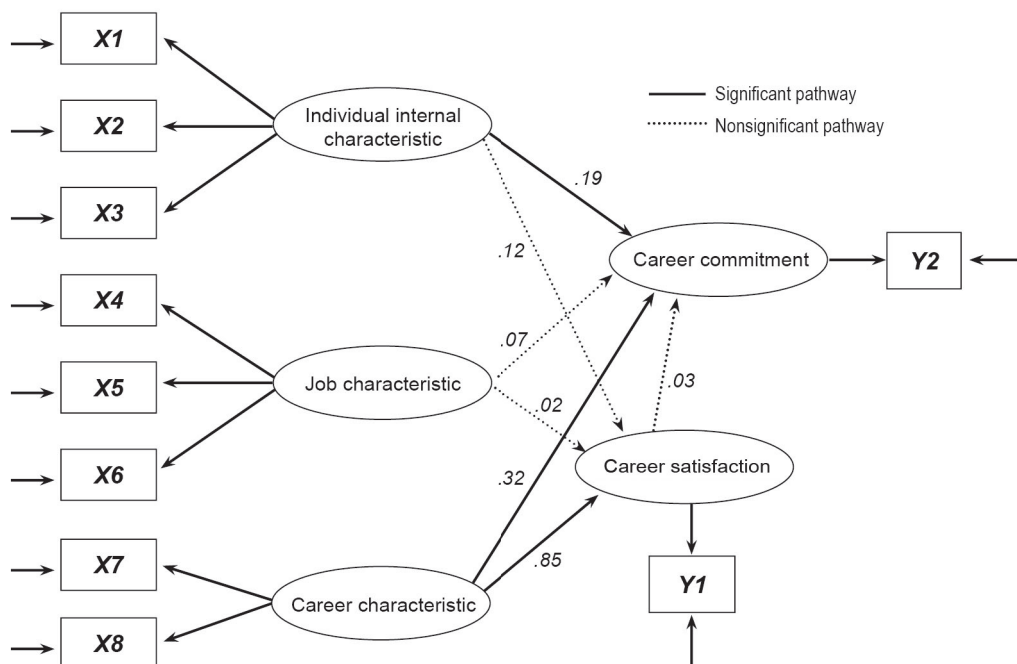
면, 경력만족에 대해 유의수준 .05에서 통계적으로 유의한 것은 경력특성에서 경력만족에 이르는 경로( $\beta=.85$ )였다. 경력몰입에 대해 유의수준 .05에서 유의한 경로는 경력특성→경력몰입( $\beta=.32$ ), 개인내적특성→경력몰입( $\beta=.19$ )이었으며, 직무특성→경력몰입과 경력만족→경력몰입에 이르는 경로는 통계적으로 유의하지 않았다.

3) 효과 분석

부트스트래핑(bootstrapping)을 이용하여 경력몰입 구조모형의 전체효과, 직접효과와 간접효과를 Table 3에 제시하였다. 표준화된 직접효과를 살펴보면 경력특성은 경력만족에 대해 유의수준 .05에서 .85의 강한 정적 효과를 미쳤다.

다음으로 경력몰입에 대해 표준화된 직접효과를 살펴보면 유의수준 .05에서 경력특성은 경력몰입에 .32의 효과를, 개인내적특성은 .19의 효과를 미쳤으나, 직무특성과 경력만족의 효과는 통계적으로 유의하지 않았다.

구조모형 분석과정에서 부수적으로 얻은 개인내적특성, 직무특성, 경력특성의 8개 하위요인들이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 결과는 Table 4에 제시하였다. 대부분 총효과가 직접효과인 점을 고려하여 표준화된 직접효과를 살펴보면 다음과 같다.



X1=Self-esteem, X2=Desire for growth, X3=Self-efficiency, X4=Job fitness, X5=Job challenge, X6=Job autonomy, X7=Personal career management, X8=Organizational career management, Y1=Career satisfaction, Y2=Career commitment

Figure 1. Path diagram of the nurse's career commitment model.



**Table 3.** Effect of Predictor Variables in the Model

Hypothesis	Path	Standardized direct effect	Standardized indirect effect	Standardized total effect
Hypothesis 1	Individual internal characteristic → Career satisfaction	-.12 ( <i>p</i> =.141)	-	-.12 ( <i>p</i> =.141)
Hypothesis 2	Job characteristic → Career satisfaction	-.03 ( <i>p</i> =.949)	-	-.03 ( <i>p</i> =.949)
Hypothesis 3	Career characteristic → Career satisfaction	.85 ( <i>p</i> =.025)	-	.85 ( <i>p</i> =.025)
Hypothesis 4	Individual internal characteristic → Career commitment	.19 ( <i>p</i> =.018)	.00 ( <i>p</i> =.632)	.19 ( <i>p</i> =.017)
Hypothesis 5	Job characteristic → Career commitment	.07 ( <i>p</i> =.629)	.00 ( <i>p</i> =.595)	.07 ( <i>p</i> =.606)
Hypothesis 6	Career characteristic → Career commitment	.32 ( <i>p</i> =.034)	.02 ( <i>p</i> =.860)	.35 ( <i>p</i> =.023)
Hypothesis 7	Career satisfaction → Career commitment	.03 ( <i>p</i> =.860)	-	.03 ( <i>p</i> =.860)

Two tailed significance.

경력만족에 대해 성장욕구는 -.22의 부적 효과(*p*=.009), 직무자율성은 .17의 정적 효과(*p*=.016), 개인경력관리는 .22의 정적 효과(*p*=.008)를 미쳤으며, 조직경력관리는 경력만족에 대해 .48 (*p*=.006)로 가장 강한 효과를 미쳤다.

다음으로 경력몰입에 대해 성장욕구는 .37의 정적 효과(*p*=.025), 자기효능감은 -.13의 부적 효과(*p*=.045), 직무적합성은 .22의 정적 효과(*p*=.016), 조직경력관리는 .19의 정적 효과(*p*=.020)를 보였다. 그러나 경력몰입에 대한 이러한 직접효과는 성장욕구의 경우 -.03의 간접효과로 인해 .34의 총효과(*p*=.008)를, 조직경력관리의 경우 .07의 간접효과로 인해 .26의 총효과(*p*=.009)를 나타내었다.

**4) 가설 검증 결과**

이상의 결과에 따라 본 연구의 경력몰입특성요인에 관한 총 7개의 가설을 검증한 결과는 Table 3과 같다.

가설 1. 개인내적특성은 경력만족에 영향을 미칠 것이다( $\beta = -.12, p = .141$ )

가설 2. 직무특성은 경력만족에 영향을 미칠 것이다( $\beta = -.03, p = .949$ )

가설 3. 경력특성은 경력만족에 영향을 미칠 것이다( $\beta = .85, p = .025$ )

가설 4. 개인내적특성은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다( $\beta = .19, p = .018$ )

가설 5. 직무특성은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다( $\beta = .07,$

*p*=.629)  
 가설 6. 경력특성은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다( $\beta = .32, p = .034$ )  
 가설 7. 경력만족은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다( $\beta = .03, p = .860$ )

**V. 논 의**

본 연구는 선행연구에서 경력몰입과 관련이 있다고 나타난 영향 요인들을 두루 포함하여 경력몰입 영향요인에 관한 구조모형을 구축하여 개인내적특성, 직무특성, 경력특성요인들이 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는지 검증하였다.

먼저 매개변수인 경력만족에 대해 경력특성이 매우 강한 정적 영향(.85)을 미치는 것으로 드러났다. 이는 Orpen (1994), 서균석, 박동진, 김태형과 김부희(2003)의 연구결과와도 일치하는 것으로 경력만족도를 높이기 위한 대책을 강구할 때 개인내적특성이나 직무특성 보다 경력특성에 초점을 두어야 함을 시사한다.

구조모형 분석결과 3개 특성요인 중 경력특성이 경력몰입에 대해 가장 강력한 영향력(.32)을 가지는 것으로 나타났는데 이는 홍지연(2007)의 연구결과와 일치하는 결과이다. 경력특성이란 개인의 경력계획과 자신의 경력을 전술적으로 관리할 수 있는 실천적 행동력, 그리고 조직차원에

Table 4. Effect of Sub-factors of Predictor Variables in the Model

Variables	path		Standardized direct effect	Standardized indirect effect	Standardized total effect
Individual internal characteristic	Self-esteem	→ Career satisfaction	.06 ( <i>p</i> =.238)	-	.06 ( <i>p</i> =.238)
	Desire for growth	→ Career satisfaction	-.22 ( <i>p</i> =.009)	-	-.22 ( <i>p</i> =.009)
	Self-efficiency	→ Career satisfaction	.00 ( <i>p</i> =.950)	-	.00 ( <i>p</i> =.950)
Job characteristic	Job fitness	→ Career satisfaction	.05 ( <i>p</i> =.401)	-	.05 ( <i>p</i> =.401)
	Job challenge	→ Career satisfaction	.08 ( <i>p</i> =.165)	-	.08 ( <i>p</i> =.165)
	Job autonomy	→ Career satisfaction	.17 ( <i>p</i> =.016)	-	.17 ( <i>p</i> =.016)
Career characteristic	Personal career management	→ Career satisfaction	.22 ( <i>p</i> =.008)	-	.22 ( <i>p</i> =.008)
	Organizational career management	→ Career satisfaction	.48 ( <i>p</i> =.006)	-	.48 ( <i>p</i> =.006)
Individual internal characteristic	Self-esteem	→ Career commitment	-.01 ( <i>p</i> =.124)	.01 ( <i>p</i> =.234)	.00 ( <i>p</i> =.102)
	Desire for growth	→ Career commitment	.37 ( <i>p</i> =.025)	-.03 ( <i>p</i> =.006)	.34 ( <i>p</i> =.008)
	Self-efficiency	→ Career commitment	-.13 ( <i>p</i> =.045)	.00 ( <i>p</i> =.076)	-.13 ( <i>p</i> =.017)
Job characteristic	Job fitness	→ Career commitment	.22 ( <i>p</i> =.016)	.01 ( <i>p</i> =.069)	.23 ( <i>p</i> =.018)
	Job challenge	→ Career commitment	-.13 ( <i>p</i> =.124)	.01 ( <i>p</i> =.242)	-.12 ( <i>p</i> =.221)
	Job autonomy	→ Career commitment	.05 ( <i>p</i> =.257)	.03 ( <i>p</i> =.009)	.08 ( <i>p</i> =.124)
Career characteristic	Personal career management	→ Career commitment	-.05 ( <i>p</i> =.102)	.03 ( <i>p</i> =.009)	-.02 ( <i>p</i> =.074)
	Organizational career management	→ Career commitment	.19 ( <i>p</i> =.020)	.07 ( <i>p</i> =.014)	.26 ( <i>p</i> =.009)

Two tailed significance.

서 구성원의 경력에 대한 관리를 포함하는 것으로 조직의 경력개발정책과정에서 개인과 조직이 상호작용하는 측면에 해당하는 내용이다(Greenhaus et al., 2000). 그러므로 경력몰입을 통해 간호사를 더욱 우수하게 발전시키려면 개인적 차원이나 직무차원보다도 우선적으로 경력특성 측면에서 개인의 경력계획과 실천적 행동을 지원하는 정책개발에 중점을 둘 필요가 있다.

다음으로 개인내적특성은 경력몰입에 .19의 유의한 영향력을 보였다. 이와 관련하여 개인내적특성의 하위요인 중 자아존중감이 경력몰입을 증가시킨다는 Gould (1979)와 Carson 등(1997)의 연구결과가 있고, 최우성(2005)의 연구에서는 성장욕구와 자아존중감이 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 개인내적특성이 경력몰입에 영향을 미친다는 연구결과를 볼 때 경력몰입을

촉진시키려면 간호사의 개인내적 특성에 해당하는 자아 존중감, 자기효능감, 그리고 성장욕구를 높이는데 관심을 두고 지원해야 하겠다.

한편 본 연구에서 직무특성은 경력몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데 이것은 직무적합성, 직무도전성, 직무자율성 등이 경력몰입에 영향을 미친다는 이기은 등(2001), 홍지연(2007)의 연구결과와 달랐다. 이러한 결과를 고려할 때 선행연구들과 본 연구의 독립변수들이 엄밀하게 일치하지 않으며 본 연구가 개인내적 특성, 직무특성, 경력특성을 포괄적으로 다루었다는 점을 감안한다면 후속 연구 과제로 남을 수 있겠다.

다음으로 구조모형 분석과정에서 부수적으로 연구된 개인내적특성, 직무특성, 경력특성의 8개 하위요인들이 경력몰입에 직접적으로 미치는 영향에 관한 결과를 논의하면 다음과 같다.

먼저 개인내적특성의 하위요인인 성장욕구는 경력몰입에 대하여 8개 하위요인 중 가장 강한 .37의 정적 영향을 나타내었는데, 이것은 성장욕구가 강한 간호사는 주어진 성장 기회에 적극적으로 반응하며 직무를 주는 도전감이 증가할수록 내적 동기가 커지고 자신의 성취욕구와 자아 실현욕구를 만족시키기 위해 경력에 몰입한다고 할 수 있다(Blau, 1985). 그러나 성장욕구는 매개변수인 경력만족에 대해 -.22의 부적 효과( $p < .01$ )를 가졌고, 이러한 경력만족의 매개효과로 인해 경력몰입에 대해 -.03의 부적의 간접효과를 나타내어 .34의 총효과를 보였다. 이것은 성장욕구가 강한 간호사는 경력만족도가 낮아 결과적으로 경력몰입에 부정적 영향을 미침을 의미한다. 결과적으로 간호사들을 경력몰입에 매진시키기 위해서 경력몰입과 성장욕구간 강한 영향을 고려하여 성장욕구를 자극하는 노력들과 함께 경력만족도를 높이려는 노력들이 부가적으로 필요하다.

개인내적특성의 하위요인인 자기효능감은 경력몰입에 대하여 -.13의 부적의 영향을 나타낸 것은 자기효능감이 전문가의 경력몰입의 핵심이라고 주장하는 Cherniss (1991)의 연구(1991)와 다르다. 본 연구에서 간호사들의 자기효능감이 경력몰입에 부적의 영향을 미친다는 결과는 오늘날 의료계의 주요 이슈인 간호사 이직현상의 확대에 중요한 시사점을 던지고 있다. 즉, 자기효능감이 큰 간호사들은 직업선택의 기회가 상대적으로 많은 상황에서 언제나 다른 조직으로 이직할 수 있다는 자신감을 보유함으로써 소속 조직에서의 경력에 대한 애착이 적어 결과적으로 경

력몰입정도가 낮다고 해석할 수 있다. 따라서 자기효능감이 큰 간호사들이 더 나은 발전을 위해 경력몰입을 할 수 있도록 간호사 개인특성을 고려하여 맞춤형의 관심과 다양한 경력개발지원책들이 필요하다.

다음으로 직무특성요인은 경력몰입에 유의한 영향을 미치지 못하였지만 그 하위요인인 직무적합성은 경력몰입에 대해 .22의 유의한 영향을 미쳤는데, 이러한 연구결과는 이기은 등(2001)의 연구, 간호사를 대상으로 한 홍지연(2007)의 연구결과와 일치한다. 이러한 결과는 간호사의 담당업무가 자신의 전공분야나 경험과 부합될수록 보다 더 경력몰입에 이르게 됨을 의미한다. 간호사의 경력몰입을 강화시키기 위한 방안의 하나로 직무적합성을 높이려는 노력들 즉, 개인의 필요 또는 욕구와 직무를 제공하는 내·외적 보상간의 조화를 이루는 노력들이 필요하다.

마지막으로 경력특성은 경력몰입에 .32의 유의한 영향을 미쳤지만, 하위요인들과 경력몰입의 관계 검증에서는 조직경력관리만이 .19의 유의한 영향을 미쳤으며 경력만족의 매개에 의해 .07의 간접효과가 더해져 .26의 총효과( $p < .05$ )를 나타내었다.

이것은 조직의 경력관리가 경력몰입을 증가시킨다는 Gould (1979)의 연구결과 및 개인의 경력계획이나 경력전술 보다는 조직의 경력관리가 경력전망과 경력만족을 통해 경력몰입에 더 큰 영향을 준다는 서균석 등(2003)의 연구결과와 일치한다. 또한 최우성(2005)의 연구는 조직의 지원정도가 높을수록 구성원의 경력몰입정도가 높다는 결과를 제시하였다. 한편, 경력만족에 대해 개인경력관리(.22)보다 조직경력관리(.48)가 더 강한 효과를 미쳤다.

이와 같은 연구결과를 고려할 때 간호사들을 경력몰입시키기 위해서 개인경력계획과 개인경력전술 보다 조직적 차원에서 경력개발계획과 제도를 수립·운영하고 경력개발자원을 투자하며 개인경력개발에 관한 상담과 각종 관련정보를 제공하는 노력들이 보다 중시되어야 하겠다. 즉, 간호사 경력개발지원을 위한 교육훈련체계, 개인의 경력계획지원을 위한 상담제도, 경력개발 지원위한 정보시스템, 내부직원 우선충원제 등의 조직의 경력관리정책이 적극 실천되어야 하겠다.

오늘날 의료계의 급속한 변화와 인증평가 도입 등으로 인해 의료기관은 무한 경쟁 시대에 돌입한 가운데 간호계에도 전문화된 경험과 역량을 갖춘 간호사의 확보와 지속적인 능력 개발이 무엇보다 필요하다. 경력몰입의 중요성은 1950년대부터 대두되어 1980년대 이후 간호직과 같은

전문직을 대상으로 활발하게 연구가 이루어지고 있다. 나아가 간호사들의 태도와 행동을 예측하여 효과적인 인적관리를 하는데 중요하기 때문에 간호사의 경력개발에 대한 관심과 이해가 매우 필요하게 되었다. 우리나라에서 1990년대 후반부터 경력간호사 보유와 병원의 경쟁력 제고 방안으로 경력개발제도에 대한 관심이 높아지기 시작하였다. 1998년 간호사경력관리제도의 개념정립을 위한 세미나를 개최하였으며, 병원간호사회는 2006년도 역점사업으로 간호사 경력개발제도에 관한 연구(병원간호사회, 2007)를 수행하였다.

간호사의 경력몰입연구 및 궁극적으로는 경력개발연구의 필요성 측면에서 본 연구는 간호사의 경력몰입을 보다 더 정확하게 설명할 수 있는 이론적 틀을 마련하고 관련요인간의 관계를 검증함으로써 병원간호사의 경력몰입을 설명하고 예측할 수 있는 기반을 마련하고자 하였다. 선행연구들이 대부분 경력몰입 영향요인들을 부분적으로 다루어 온 시점에 간호사 경력몰입 영향요인에 관한 포괄적인 구조모형을 구축하였다는 점에서 본 연구의 의의를 찾아본다.

그리고 현재 대부분의 병원조직에서 간호사의 경력몰입을 위한 전략은 매우 미흡한 상태이므로 본 연구결과가 병원조직 차원에서 경력개발제도에 대한 구체적이고 실제적인 방안을 마련하는데 기여하고, 간호실무측면에서는 간호사의 경력몰입을 높이는 다양한 중재개발의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 경력관리가 시급한 과제라는 인식하에 간호사의 경력개발제도의 수립을 위해 주요 변수들을 포괄적으로 고려한 경력몰입 구조모형을 검증하고자 하였다. 경력몰입 영향요인들을 개인, 직무, 조직차원으로 구분하여 검증한 결과 7개의 가설 중 3개의 가설을 채택하였고 4개의 가설을 기각하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 경력몰입에 대해 개인내적특성이나 직무특성에 비해 경력특성이 가장 강력한 영향이 있었다.

둘째, 경력특성의 하위요인분석에서 조직경력관리는 경력몰입에 대해 유의한 영향을 미쳤으나 개인경력관리는 그렇지 못하였고, 경력만족에 대해 개인경력관리 보다 조직경력관리가 더 강한 영향을 나타냈다.

셋째, 경력몰입에 대해 개인내적특성은 유의한 영향을

보였으나 직무특성은 그렇지 못하였다.

넷째, 개인내적특성의 하위요인분석에서 성장욕구는 경력몰입에 대하여 8개 하위요인 중 가장 강한 정적 영향이 있었으며 이 과정에 경력만족이 부정적 매개효과를 보였다. 또한 자기효능감은 경력몰입에 대하여 부정적인 영향을 미쳤다.

이와 같은 연구결과에 따른 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 간호사들의 경력몰입을 위해 개인경력계획과 개인경력전술 보다는 우선적으로 조직적 차원에서 경력개발계획과 제도를 수립·운영하고 경력개발자원 투자와 경력개발 상담과 관련정보를 제공하는 노력들이 필요하다. 둘째, 경력몰입을 촉진시키려면 자아존중감, 자기효능감 및 성장욕구를 높이는데 관심을 두고 지원해야 한다. 특히 성장욕구를 자극하는 노력들과 함께 경력만족도를 높여려는 노력도 부가적으로 기울여야 한다. 또한 자기효능감이 큰 간호사들의 경력발전을 위해 간호사 개인특성을 고려한 맞춤형 관심과 다양한 경력개발지원책들이 필요하다. 결론적으로 간호사 개개인에 대한 맞춤형 지원과 조직적 차원에서 경력개발 교육훈련체계, 개인 경력 상담제도, 경력개발 지원 정보시스템 등 조직의 경력관리정책이 적극 실천되어야 한다.

이상과 같은 결론을 기초로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 간호사 경력몰입에 영향을 미치는 주요 변수로 규명된 조직경력관리의 실천적 방안이 적극적으로 모색되어야 하겠고 이에 관한 연구가 이어져야 하겠다.

둘째, 간호사 개인적 특성을 고려한 맞춤형 경력개발프로그램의 개발과 적용이 필요하다.

## 참고문헌

- 문인오(2010). *간호사의 경력관리, 경력정책, 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 구조모형*. 전북대학교 박사학위논문, 전주.
- 박성희, 박광옥, 박성애(2006). 간호사 임상 경력 관리 프로그램 개발. *간호행정학회지*, 12(4), 624-632.
- 박윤희(2003). *대학 부설 평생교육원 프로그램 개발 담당자의 직무수행과 관련 변인*. 서울대학교 박사학위논문, 서울.
- 배병렬(2009). *Amos 17.0 구조방정식모델링-원리와 실제*(제2판). 서울: 도서출판 청람.
- 병원간호사회(2007). *2006 사업보고서: 간호사 경력개발제도에 관한 연구*. 서울: 저자.
- 서근석, 박동진, 김태형, 김부희(2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향. *경영학연구*, 32(6), 1715-1739.

- 이기은, 최순재, 박경규(2001). 경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구. *인사·조직연구*, 9(2), 177-214.
- 장재윤(1996). *연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야 몰입*. 서울대학교 박사학위논문, 서울.
- 진종희(2007). *서울·경인지역 종합병원 간호사의 의사소통 유형, 자기주장, 자기효능감이 스트레스에 미치는 영향*. 고려대학교 석사학위논문, 서울.
- 최우성(2005). *호텔 종사원에 있어 경력몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구 -고용형태의 조절효과-*. 경기대학교 박사학위논문, 수원.
- 홍지연(2007). *간호사의 직무특성과 경력관련이 경력몰입에 미치는 영향*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288-305.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Lanford, H., & Roe, C. W. (1997). The effects of organization-based self-esteem on workplace outcomes: An examination of emergency medical technicians. *Public Personnel Management*, 26(1), 139-155.
- Cherniss, C. (1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. *Human Relations*, 44(5), 419-437.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group Organization Management*, 15(2), 158-176.
- Gardner, D. L. (1991). Assessing career commitment. The role of staff development. *Journal of Nursing Staff Development*, 7(6), 263-267.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550. <http://dx.doi.org/10.2307/255743>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management* (3rd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <http://dx.doi.org/10.2307/256352>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Hall, D. T. (1986). *Career development in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37. <http://dx.doi.org/10.1108/01437729410053617>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648. <http://dx.doi.org/10.2307/256437>
- Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1979). *The 1977 quality of employment survey*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Rothenbach, W. F. (1982). Career Development: Ask your employees for their opinions. *Personnel Administrator*, 27(11), 43-51.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>