

병원의 융복합적 경력관리제도가 직원의 심리상태에 미치는 영향

김현영¹, 임명성^{2*}

¹신한대학교 간호학과, ²삼육대학교 경영학과

A Study of Influence on the Psychological State of Hospital Employees through Convergence Career Management Systems

Hyeon Young Kim¹, Myung-Seong Yim^{2*}

¹College of Nursing, Shinhan University

²Department of Business Administration, Sahmyook University

요약 본 연구의 목적은 병원의 조직 구성원들에 대한 경력관리제도가 그들의 심리적 상태에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 것이다. 구체적으로 병원의 경력관리제도가 개인의 탈진, 냉소, 그리고 직무 몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 분석결과, 직무순환은 탈진에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무 순환은 냉소에도 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 경력 관리 교육 훈련은 직무 몰입에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 경력관리지원제도와 경력개발 평가는 종속변수에 아무런 영향도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 효과적인 경력관리를 위해서, 조직은 직무순환 및 경력 관리 교육 훈련을 촉진할 필요가 있다. 본 연구를 통해 병원의 인적자원관리에서 개인의 직무몰입을 증가시키는 동시에 구성원의 탈진과 냉소를 감소시킬 수 있는 유용한 가이드라인을 제시할 수 있을 것으로 판단한다.

• **주제어** : 경력관리제도, 탈진, 냉소, 직무몰입, 융합교육

Abstract The purpose of this study is to show how much career management systems of hospital affect the psychological states of hospital employees. The research was dealing the issues about hospital's career management systems which affect exhaustion, cynicism, and job engagement. We found that job rotation has a negative significant effect on exhaustion. In addition, job rotation also negatively influence cynicism. On the other hand, career education and training has a positive effect on job engagement. Career management support systems and evaluation of career development, however, do not have significant effect on dependent variables. Thus, effective career management systems for hospital organizations are job rotation and career education and training programs. Finally, based on the analyzed results, this study has provide useful information for hospital management to establish efficient and productive human resources-management systems in order to increase in job engagement and reduce exhaustion and cynicism of employees as well.

• **Key Words** : Career Management Systems, Exhaustion, Cynicism, Job Engagement, convergence education

*교신저자 : 임명성(msyim@syu.ac.kr)

접수일 2015년 9월 14일

수정일 2015년 10월 29일

게재확정일 2015년 12월 20일

1. 서론

조직의 경력관리제도가 성공하기 위해서는 직원 자신의 현 위치 파악, 경쟁능력의 강화, 실무능력 확대, 책임감 증대 등과 같은 개인 수준의 노력이 동반되어야 한다. 이는 외부요소에 의해 동기부여가 됨은 물론 자신의 경력에 관심을 가지고 경력관리시스템을 토대로 자신의 경력계획을 설정하고 설정된 목표를 달성하기 위해 부단히 노력함으로써 경력 유효성을 향상시키게 되며, 이를 통한 경력관리시스템의 효과성 또한 입증할 수 있게 된다.

최근 병원 직원들의 생활수준과 교육수준의 향상으로 그들이 조직에 바라는 기대 수준 역시 크게 상승하게 되었는데, 이러한 욕구의 다양화가 만드는 직원들의 의식구조의 변화는 병원 경영자가 대처해야 할 중요한 상황요인이 되었다. 또한 병원직원들의 조직 내 인간관계에서 오는 갈등으로 인한 직업에 대한 회의, 승진제도에 대한 불만, 직무 불만족, 서비스 의식 결여, 사기 저하, 그리고 이직 성향의 증가 등의 문제는 현재 병원이 맞이고 있는 중대한 문제이며, 이는 결국 서비스의 질적 저하로 나타날 가능성이 크다.

이러한 과제를 해결하기 위해서 병원은 직원교육, 직무순환, 평가 및 보상 시스템의 보완, 경력개발과 같은 조직차원의 지원을 통해 직원들의 서비스 질을 높이고, 탄력적인 인력관리 시스템을 구축하는 것이 중요하다. 병원의 경력관리시스템은 능력기반의 교육과 직무순환, 평가시스템 등 다양한 개인의 능력 향상요구를 위한 관리시스템으로써 직원들의 심리적 상태를 변화시켜 직무몰입을 향상시키는 물론 직무소진을 줄여서 직원 자신의 경력유효성을 극대화할 수 있는 유용한 제도이다.

기존의 경력관리에 관한 연구들은 개인과 조직차원의 경력관리 중 거시적 차원만을 다루며, 실제 시행되고 있는 조직의 경력관리시스템 및 프로그램에 대한 구체적인 검토가 이루어지지 않고 있다. 다시 말해, 조직 경력관리에 있어서의 개인 차원의 요인들을 세부적으로 다루고 있지 못하다. 따라서 실무적으로나 이론적으로 병원의 경력관리시스템이 직원의 심리상태에 어떠한 미치는지에 대한 연구가 필요하며, 이를 바탕으로 효율적인 인적자원관리를 수행해야 한다.

이런 취지에서 본 연구에서는 경력관리제도를 운영하고 있는 병원에 근무하는 직원들을 대상으로 병원의 경력관리시스템 개인 차원의 요인들(경력관리지원시스템, 교육시스템, 직무순환, 평가체계시스템)이 직원 심리상태

인 직무소진(Burnout)과 직무몰입(Job Engagement)에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 이를 통해 효과적인 경력관리에 대한 시사점을 제고하고 병원의 인적자원관리 운영에 대한 이해를 넓히고자 한다.

2. 이론적 배경 및 연구가설

2.1 경력관리지원제도

경력관리(Career management)는 개인이 자신과 직무에 관한 정보를 모으고, 자신의 재능, 흥미, 가치, 선호하는 라이프스타일 뿐 아니라 직업, 직무, 조직에 대해 구체적인 그림을 생각하며, 이러한 정보를 바탕으로 현실적인 경력목표를 정하고, 이를 통해 효율성과 목표의 관련성에 대한 피드백을 추구하는 지속적인 과정이다[1].

조직경력관리는 경력유효성을 향상시키기 위해서 조직이 신중하게 수립한 다양한 정책들과 실무들을 뒷받침해주는 것으로[2] Hall[3]은 개인이 일하면서 접하게 되는 조직 내에서 경력목표를 세우고 이를 달성할 수 있도록 개인과 조직이 상호 노력하는 과정을 경력개발이라고 정의하고 이를 경력목표, 경력계획, 경력개발의 3개의 요소로 구성하였다. 개인이 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 경력계획을 수립하는 것은 개인적 측면에서 보는 경력개발이고 경력관리는 조직적 측면에 초점을 두고 있다[1]. Alpin and Gerster[4]는 그들이 제시한 경력개발 모형을 통해 경력개발은 조직의 유효성을 제고시키기 위해서, 그리고 필요한 개인의 능력을 개발하기 위해서 이루어지는 것으로 보았다[5]. 이는 조직차원의 경력개발이 개인차원의 경력개발과 같은 차원에서 이루어져야 한다는 것을 의미한다.

Pazy[6]는 조직의 경력관리가 개인의 경력유효성에 미치는 영향에 대한 연구에서 경력관리정책, 경력개발, 경력에 관한 정보공유 등의 변수가 개인의 경력유효성에 영향을 미친다고 주장하였다. 이는 조직이 체계적이고 개방적인 조직구성원의 경력관리를 통해 구성원 개인이 경력에 대한 긍정적이며 적극적인 태도를 가질 수 있도록 하고 자신의 경력에 대한 심리적 동일시에 영향을 미치는 것으로 설명된다.

2.2 심리상태: 탈진, 냉소, 직무몰입

직무소진(Burnout)은 정신적으로 지친 피로한 상태를

의미한다. 본래, 직무소진이란 대인접촉이 잦은 직업을 가진 사람들에게서 오는 심리적 경험으로 한정되어 간주 되어왔다[7]. 그러나 점차적으로 직무소진이 대인접촉이 잦은 직업뿐 아니라 거의 모든 직종에서 발생할 수 있다는 점이 주목받고 있다[8]. Schaufeli et al.[9]은 직무소진을 3가지 차원인 탈진(exhaustion), 냉소(cynicism) 그리고 직업 효능감(Professional efficacy)의 저하로 구분하였다. 탈진은 기존의 직무긴장 변수와 유사하게, 육체적, 정신적 소진 상태를 의미한다. 두 번째로 냉소는 업무에 대해 회의적이고 냉담한 태도를 갖는 것으로 자신의 업무에 대한 흥미는 물론 그 의미 자체를 잃어버리는 것을 말한다. 마지막으로, 직업 효능감의 저하는 개인적 업무뿐 아니라 조직에 대한 전반적인 역량, 성과 및 성취감의 저하를 의미한다[10,11]. 그동안 직무소진의 구성개념에 대해 많은 논의가 있어 왔으나, 최근 들어 탈진과 냉소의 두 가지 요소만을 직무소진의 핵심요소로 간주되고 있다 [12,13]. 이는 여러 연구들에서 직업 효능감의 저하라는 요소가 나머지 두 요소에 비해 상관관계가 현저히 낮을 뿐 아니라, 직무소진 반응에 대한 순수한 구성요인이라기보다는 오히려 자기 효능감(self-efficacy)에 더 가까운 개인적인 성격 특성을 반영하는 개념으로서, 탈진이나 냉소와 차이가 있다고 인식되어 왔다[10,11,14].

직무몰입(Job Engagement)은 직무소진에 대한 긍정적 측면의 대립 개념[15]으로 활기(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)로 특징 지워지는 업무와 관련된 긍정적이며 만족스러운 심리상태를 말한다[16]. 먼저 활기는 일하는 중이나 특정 업무에 시간과 노력을 쏟아 부어야 할 때 또는 어려움에 직면한 상황에서 갖게 되는 개인의 높은 수준의 원기, 회복력 그리고 인내심을 말한다. 두 번째로 헌신은 직무에 대한 개인이 가지고 있는 의미, 열의, 영감, 자부심, 도전의식 등을 일컫는다.

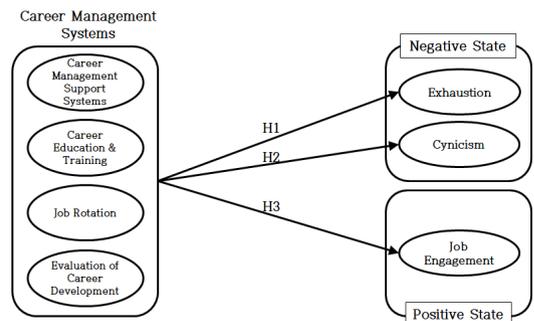
몰입은 탈진과 냉소에 대응되는 개념이다. 활기와 탈진은 ‘활성화’라는 측면에서 분류될 수 있으며, 또한 헌신과 냉소는 ‘동일시’라는 차원으로 분류하여 이해될 수 있다[17].

본 연구에서는 병원의 경력관리제도가 직원의 심리상태(Psychological State)인 직무소진(Burnout) 및 직무몰입(Job Engagement)에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴 보기 위해 연구모형을 설계하고 이를 실증적으로 규명해 보고자 한다. 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 개인의 심리상태의 선행변수로 경력관리제도(경력관리지원

시스템, 교육시스템, 직무순환, 평가체계시스템)의 변수를 도출하였다. 이를 바탕으로 <Fig. 1>과 같은 연구모형을 설계하고 연구가설과의 관계를 제시하였다.

선행연구에 따르면 각각의 개인은 자신만의 경력 계획을 가지고 하나의 조직에 합류하며, 이러한 경력 요구를 만족시킬 수 있는 조직의 경력관리시스템은 조직 구성원들의 긍정적 태도와 행위를 유도할 가능성이 높다 [31]. 상대적으로 높은 수준의 경력 향상에 대한 욕구를 보유한 개인은 상대적으로 낮은 수준의 부정적 심리 상태를 경험하게 될 가능성이 높으며, 자신이 속한 조직이 공정하고 공평한 정책과 절차에 따라 경력을 관리하고 있다고 믿게 된다[14]. 한 가지 유념할 점은 긍정적 심리 상태(positive psychological states)와 부정적 심리 상태(negative psychological states)가 유사한 역할을 수행하기는 하나[15], 이 두 심리 상태가 서로 독립적이지 서로 양극단을 나타내는 것은 아니라는 점이다[32]. 따라서 경력관리시스템으로 인해 어떠한 긍정적 심리 상태를 향상시킬 수 있는지 뿐만 아니라 어떠한 부정적 심리 상태를 감소시킬 수 있는지를 동시에 살펴보는 것이 중요하다.

- 가설 H1: 경력관리시스템은 탈진에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 H2: 경력관리시스템은 냉소에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 H3: 경력관리시스템은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.



[Fig. 1] Research Model

3. 데이터 수집 및 분석

3.1 측정항목의 구성

본 연구에서는 제안한 연구모형을 검증하기 위해 필

요한 데이터를 설문을 통해 수집하였다. 설문의 구성항목은 다음과 같다.

병원조직의 경력관리시스템은 ‘직원들의 경력유효성을 높이기 위해서 조직이 정교하게 수립한 다양한 정책 및 실무를 지원하기 위한 시스템’을 의미한다. 경력관리시스템의 요소로는 경력관리지원시스템, 교육시스템, 직무순환, 평가체계시스템 등 네 가지 변수를 선택하여 적용하였으며 이를 측정하기 위해 Orpen[2], Eisenberger et al.[18]이 사용한 측정도구 중에서 경력관리시스템에 관한 16개의 문항을 병원조직에 맞게 재구성하여 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 1점은 전혀 동의하지 않음을 5점은 전적으로 동의함을 의미한다.

경력관리지원시스템은 ‘개인의 경력목표를 달성하기 위해 조직의 경력개발 계획과 제도의 수립과 운영 및 경력개발을 위한 자원을 투입하는 정도’를 의미하며, 6개 항목으로 측정하였다.

교육시스템은 ‘조직의 구성원들의 경력목표 달성을 위해 효과적이고 다양한 교육프로그램을 제공하는 정도’를 의미하며 2개 항목으로 측정하였다.

직무순환은 ‘직원들의 다양한 역량 함양을 위해 정례화된 직무순환을 실시하는 정도’를 의미하며 2개 항목으로 측정하였다.

평가체계시스템은 ‘직원의 경력개발 정도를 지속적으로 평가하고 관리하기 위해 조직이 합리적이고 공정한 절차를 기반으로 평가체계를 보유하고 있는 정도’를 의미하며 6개 항목으로 측정하였다.

직무몰입은 ‘직무와 관련된 긍정적이며 만족스러운 심리 상태’로 정의된다. 이를 측정하기 위하여 Schaufeli and Bakker[15]의 burnout and engagement 모델에서 제시한 5개의 항목을 차용하여 측정하였다.

직무소진은 ‘과도한 직무요구로 인해 초래되는 개인이 경험하는 부정적인 심리 상태’를 의미한다. 그리고 이를 측정하기 위하여 Schaufeli and Bakker[15]의 burnout and engagement 모델에서 제시한 탈진 및 냉소의 2가지 차원을 수정, 보완하여 측정하였다.

탈진은 ‘기존의 직무긴장 변수와 유사하게, 육체적, 정신적 소진 상태’를 의미하며 5개 항목으로 구성하여 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

냉소는 ‘업무에 대해 회의적이고 냉담한 태도를 갖는 것으로 자신의 업무에 대한 흥미는 물론 그 의미 자체를 잃어버리는 것’을 의미하며 4개 항목으로 구성하여

Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 수집된 자료는 SPSS v22 for Windows, SmartPLS v2 M3를 사용하여 분석하였다.

3.2 데이터 수집

응답대상은 국내 대형병원에 근무하는 의료진을 대상으로 하였다. 의료진의 경우 경력관리에 매우 민감하고 이직률이 높기 때문에 이들을 설문대상으로 선정하는 것이 적합하다고 판단된다.

설문은 서울에 소재한 2개의 대형병원을 대상으로 총 280부 배포하였다. 배포된 설문 중에 총 247부가 회수되었다. 이중 무응답, 중복응답, 무성의한 응답(lining, 5개 이상의 항목에 같은 값으로 표시) 등의 문제로 인해 분석에 사용하기에 부적합한 56부를 제외하고 191부(응답률: 약 68.21%)를 최종분석에 사용하였다.

〈Table 1〉 Demographic Information of Subjects

Criteria		Freq.	Ratio
Sex	Male	7	3.7
	Female	184	96.3
Age	29 and less	117	61.3
	30~39	72	37.7
	40~49	2	1.0
Occupation	Medical Doctor	1	0.5
	Nurse	190	99.5
Marital Status	Unmarried	151	79.1
	Married	40	20.9
Education Level	2yrs College	16	8.4
	4yrs College	164	85.9
	Graduation	7	3.7
	Etc.	4	2.1
Position	Employee	188	98.4
	Middle Manager	3	1.6
Work Experience	under 1 year	10	5.2
	1yr~less than 3yrs	50	26.2
	3yrs~less than 5yrs	50	26.2
	5yrs~less than 10yrs	59	30.9
	10yrs above	22	11.5
Total		191	100

응답자들의 특성을 살펴보면 간호사가 190명으로 99.5%로 대부분을 차지하였다. 간호사의 응답이 많은 만큼 여성응답자가 대부분을 차지하였다(184명). 응답자 중에 4년제 대학을 졸업한 미혼 여성이 높은 비율을 차지하였다.

3.3 탐색적 요인 분석

다음으로 본 연구에서는 탐색적 개념의 간명성을 달성하기 위해서 탐색적 요인분석을 수행하였다[19]. 분석을

수행하기에 앞서 수집된 데이터가 탐색적 요인 분석을 수행하기에 적합한지를 다음의 분석을 통해 판단하였다.

요인 분석을 수행하기 위해서는 질적 기준과 양적 기준에 부합되어야 한다[20]. 질적 기준은 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin test of sampling adequacy)와 Bartlett's test of sphericity로 평가하는데 KMO는 0.7이상이면 만족할 만한 수준으로 보며, Bartlett's test of sphericity은 통계적으로 유의할 경우 적합하다고 본다[20]. <Table 2>에 제시한 값을 살펴보면 KMO는 0.856으로 0.7기준을 상회하고 있으며, Bartlett's test of sphericity의 유의수준은 0.000로 나타나 데이터의 질적 적합성을 만족하였다. 다음으로 양적 기준은 상대적 기준과 절대적 기준으

로 평가하는데, 상대적 기준으로 표본 수의 5:1, 그리고 절대적 기준으로 100개 이상이면 최소기준을 충족하고 있다고 볼 수 있다[20]. 본 연구에서 사용된 표본은 191개이며, 측정항목은 30개이다. 따라서 상대적 기준과 절대적 기준을 모두 충족하고 있는 것으로 나타났으며 결국 요인 분석을 위한 질적 기준과 양적 기준을 만족하고 있기에 요인분석을 수행하였다.

요인분석은 PAF(Principal Axis Factoring)를 사용하였으며, 회전은 Oblique, 기법은 Direct Oblimin을 사용하였다. 또한 요인 추출 기준은 적재값 0.5이상, Eigenvalue 1이상, 총 설명분산 70%이상을 기준으로 하였다. 이러한 과정을 통해 총 7개의 요인을 추출하였으며, 그 결과는

(Table 2) Exploratory Factor Analysis

Items	Factor							Commun aity
	1	2	3	4	5	6	7	
Support1	.756	.068	.030	-.227	-.095	-.010	-.169	.689
Support2	.721	.096	-.004	-.180	-.073	.020	-.059	.623
Support3	.641	.045	-.102	.008	-.021	.040	.107	.482
Support4	.611	-.067	.065	-.043	-.006	.135	.016	.554
Support5	.721	-.149	.104	.152	.044	.078	.172	.749
Support6	.645	-.186	.032	.063	.099	.088	.146	.616
Edu1	.197	-.054	.022	-.751	.021	.034	.075	.723
Edu2	.161	.001	.128	-.573	.016	.181	.118	.587
JR1	.014	-.005	-.056	-.123	-.117	-.037	.758	.619
JR2	.030	-.057	.024	.002	.057	.076	.790	.694
Evaul1	.215	.016	.024	.187	-.049	.620	.127	.654
Evaul2	.073	.062	.026	.137	.002	.776	.105	.694
Evaul3	.020	-.050	.034	-.301	.079	.594	-.079	.523
Evaul4	-.014	-.034	-.046	-.085	-.022	.805	-.012	.681
Evaul5	.044	-.086	-.073	-.096	-.006	.772	-.138	.653
Evaul6	-.019	.073	.019	.047	-.120	.629	.146	.481
Exha1	-.109	.836	.015	-.037	.048	.084	.031	.743
Exha2	.005	.859	.059	-.050	-.136	-.016	-.050	.682
Exha3	.070	.807	-.081	.041	.090	-.030	-.002	.724
Exha4	.071	.787	.007	.127	.176	-.027	-.057	.817
Exha5	-.037	.777	.026	.029	.231	-.013	.016	.841
Cynicism1	.056	-.007	-.034	.033	.862	-.015	-.044	.752
Cynicism2	.013	.042	.042	.037	.832	.024	-.027	.720
Cynicism3	-.071	.121	.034	-.133	.661	-.048	-.023	.590
Cynicism4	-.060	.101	-.097	-.004	.652	-.067	.026	.563
Engagem1	-.069	.016	.737	-.127	.084	.009	-.029	.572
Engagem2	-.086	-.005	.761	-.122	-.007	-.057	.073	.604
Engagem3	.008	.020	.847	.042	-.008	-.050	-.077	.722
Engagem4	.111	.028	.647	.058	-.142	.010	.041	.497
Engagem5	.046	-.025	.805	.115	.019	.040	-.035	.643
Eigenvalue	8.403	4.361	3.410	1.704	1.504	1.382	1.126	X
% of Var	28.008	14.536	11.366	5.681	5.015	4.606	3.754	
Cumulative %	28.008	42.544	53.910	59.591	64.606	69.212	72.966	
KMO and Bartlett's Test	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.							.856
	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square						3803.547
		Degree of Freedom						435
		Significance						0.000

<Table 2>에 제시하였다.

3.4 공통방법편의 분석

본 연구에서 사용한 설문기법은 원인요인과 결과요인에 대한 응답을 동시에 하도록 응답자에게 요구하였기에 잠재적으로 공통방법편의의 문제를 가지고 있다. 따라서 본 문제가 결과해석에 큰 영향을 미치는지 살펴보기 위해 공통방법편의에 대한 진단을 해보고자 한다. 진단기법은 두 가지로 수행하였다. 첫째, Harman's single-factor기법을 사용하였다[21]. 본 기법은 요인회전 전에 첫 번째 요인에 의해 설명되는 분산 비율을 보고 공통방법편의 영향을 판단하는 기법으로 첫 번째 요인의 설명분산이 절대적으로 높은 비율을 차지할 경우 공통방법편의 영향이 크다고 판단한다. 본 연구의 첫 번째 요인에 의한 설명분산이 28.008로 전체 분산인 72.966의 절반에도 미치지 못함으로 공통방법편의 영향이 크지 않다고 판단된다. 다음으로 견고한 공통방법편의에 대한 진단

단을 위해 상관관계 계수를 통한 추가적인 진단을 수행하였다[22]. 본 기법은 상관관계 계수가 큰 값이 존재할 경우 공통방법편의 영향이 존재한다고 판단하는데, 본 연구에서 가장 큰 상관관계 계수가 0.632로 높지 않기 때문에(예. 0.8) 공통방법편의 영향이 크지 않다고 평가할 수 있다.

3.5 확인적 요인 분석

다음으로 본 연구에서는 확인적 요인 분석을 수행하였다. 확인적 요인 분석은 일반적으로 규명된 잠재변수에 새로운 요인을 추가하여 변수들 간의 관계를 추정한다. 본 추정을 통해 새로 추가된 요인이 의미가 있는 해석과 특정 상황만이 아닌 다른 상황에 적용이 가능할 경우 이론적 이해의 폭의 확장과 측정도구에 대한 해석에 기여를 하게 된다[32]. <Table 3>에 제시된 바와 같이 분석 결과, 모든 신뢰성 및 타당성 값들이 기준을 상회하고 있는 것으로 나타났다.

<Table 3> Results of Confirmatory Factor Analysis

Latent Variables		LV Index Values	R-Squares	Cronbach's Alphas	Composite Reliability	AVE	Outer Loadings
Career Management Support Systems	Support1	3.333	-	0.884	0.910	0.628	0.752
	Support2						0.754
	Support3						0.726
	Support4						0.810
	Support5						0.873
	Support6						0.828
Education & Training	Edu1	3.792	-	0.841	0.925	0.861	0.908
	Edu2						0.947
Job Rotation	JR1	2.686	-	0.802	0.909	0.833	0.932
	JR2						0.893
Evaluation of Career Development	Eval1	3.092	-	0.880	0.908	0.624	0.827
	Eval2						0.845
	Eval3						0.644
	Eval4						0.837
	Eval5						0.804
	Eval6						0.764
Exhaustion	Exha1	3.735	0.118	0.932	0.949	0.787	0.876
	Exha2						0.831
	Exha3						0.880
	Exha4						0.919
	Exha5						0.926
Cynicism	Cynicism1	2.965	0.119	0.875	0.914	0.726	0.861
	Cynicism2						0.855
	Cynicism3						0.844
	Cynicism4						0.847
Job Engagement	Engagem1	3.522	0.064	0.871	0.903	0.651	0.825
	Engagem2						0.835
	Engagem3						0.760
	Engagem4						0.794
	Engagem5						0.816

All factor loadings were extracted by factor weighting scheme.

3.6 측정 모형의 신뢰성 및 타당성 분석

측정모형의 신뢰성은 내적 일관성을 평가하였다. 타당성은 집중타당성과 판별타당성 분석을 수행하였다.

신뢰성평가 지표 중 하나인 내적 일관성을 살펴보았다. 내적 일관성은 Cronbach's α 와 CR(Composite Reliability)을 통해 평가하였다[24]. 두 지표 모두 0.7이상의 값을 가질 경우 내적일관성이 존재한다고 본다[25]. <Table 4>를 살펴보면 Cronbach's α 의 최소값은 0.802이며, CR의 최소값은 0.906로 모두 기준을 충족하고 있다.

다음으로 집중타당성을 평가하였다. 집중타당성은 AVE(Average Variance Extracted)로 평가하며, 0.5이상의 값을 가질 경우 집중타당성이 존재한다고 본다[26]. <Table 4>를 보면 AVE의 최소값이 0.624로 기준을 충족하고 있다.

마지막으로 판별타당성을 평가하였다. 판별타당성은 각 잠재변수간의 상관관계 계수와 AVE의 제곱근 값을 비교하여 AVE의 제곱근 값이 모두 클 경우 판별타당성에 문제가 없다고 판단한다[26]. <Table 4>에서 모든 AVE의 제곱근 값이 각 상관관계 계수보다 크게 나타나 판별타당성도 확보되었다고 판단된다.

4. 연구 모형 분석 결과

4.1 구조모형 분석의 타당성 분석

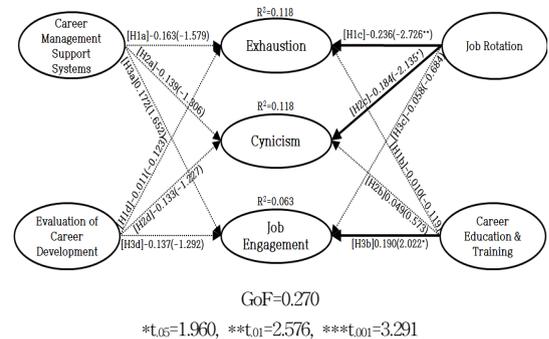
본 연구에서는 제시한 연구모형을 검증하기 위해 구조방정식모형을 사용하였다. 구조방정식 모형은 모호한 개념을 잠재변수의 형태로 표현하고 잠재변수와 관측변수 간의 인과관계를 추정할 수 있다는 것과 관측변수의 오차를 반영하고 있다는 장점이 있다[27].

구체적으로 PLS-SEM(Partial Least Squares

Structural Equation Modeling)기법을 사용하였는데, 본 기법은 표본의 수가 많지 않거나, 수집된 데이터가 정규성을 보이지 못하거나, 예측이 목적인 경우, 모형이 복잡한 경우, 탐색적 연구인 경우에 사용된다[28]. 본 연구의 경우 경력관리시스템과 구성원들의 심리적 상태간의 관계를 탐색하는 연구로 PLS-SEM이 적합하다고 판단된다.

4.2 모형 설명력 검증

모형의 설명력은 R^2 와 Stone-Geisser Q^2 로 평가하였다. R^2 의 최소기준은 10%이다[29]. 본 연구에서 종속변수의 R^2 는 각각 0.118(Cynicism), 0.118(Exhaustion), 0.063(Engagement)으로 나타나 Engagement요인이 기준을 충족하지 못하였다. 따라서 추가적으로 Stone-Geisser Q^2 로 설명력에 대한 검정을 수행하였다. Stone-Geisser Q^2 분석결과 해당 값은 각각 0.0762(Cynicism), 0.0950(Exhaustion), 0.0374(Engagement)로 나타났다. 즉 모든 값이 기준값인 0초과의 값을 나타냈기에 설명력에 문제가 크지 않다고 판단된다[24].



[Fig. 2] Results of PLS Path Modeling

(Table 4) Results of Correlation Analysis with Reliability and Validity

	Support	Education	Rotation	Evaluation	Exhaustion	Cynicism	Engagement
Support	0.792						
Education	0.485	0.928					
Rotation	0.375	0.174	0.913				
Evaluation	0.632	0.419	0.368	0.790			
Exhaustion	-0.263	-0.135	-0.303	-0.205	0.852		
Cynicism	-0.268	-0.106	-0.276	-0.268	0.561	0.887	
Engagement	0.156	0.206	-0.011	0.030	0.026	-0.123	0.812
Alpha	0.884	0.841	0.802	0.880	0.875	0.932	0.871
CR	0.910	0.925	0.909	0.908	0.914	0.949	0.906
AVE	0.627	0.861	0.833	0.624	0.726	0.787	0.660

4.3 결과분석

수집된 데이터와 제안 모형간의 적합도는 GoF(Global of Fit)로 평가하였다. 해당 값은 0.1이상일 경우 미흡, 0.25이상일 경우 보통, 0.36이상일 경우 우수하다고 판단한다[30]. 본 연구에서는 해당 값이 0.270으로 보통수준 이상으로 나타나 적합성이 낮지 않다고 판단된다. 따라서 최종 분석을 수행하였다. 최종 분석 결과는 <Fig. 2> 와 <Table 5>에 제시하였다.

구조모형 분석결과 경력관리지원제도는 탈진($\beta = -0.163, t = -1.579$)과 냉소($\beta = -0.139, t = -1.306$) 및 직무몰입($\beta = 0.172, t = 1.653$)에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1a, H2a, H3a는 기각되었다.

교육 및 훈련은 탈진($\beta = -0.010, t = -0.119$)과 냉소($\beta = -0.049, t = 0.573$) 및 직무몰입($\beta = 0.191, t = 2.022, p < 0.05$) 중 직무몰입에만 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1b, H2b는 기각된 반면 H3b는 지지되었다.

직무순환은 탈진($\beta = -0.236, t = -2.726, p < 0.01$)과 냉소($\beta = -0.184, t = -2.135, p < 0.05$) 및 직무몰입($\beta = -0.058, t = -0.684$) 중 탈진과 냉소에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1c, H2c는 지지된 반면 H3c는 기각되었다.

경력개발평가는 탈진($\beta = -0.011, t = -0.123$)과 냉소($\beta = -0.133, t = -1.1227$) 및 직무몰입($\beta = -0.137, t = -1.292$)에

유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1d, H2d, H3d는 모두 기각되었다.

5. 결론 및 함의

본 연구는 본 연구는 병원에 근무하는 직원들 가운데 경력관리제도 적용 하에 있는 간호사들을 대상으로 병원의 경력관리제도 요인들(경력관리지원제도, 교육 및 훈련, 직무순환, 경력개발평가)이 직원의 심리상태인 탈진, 냉소, 직무몰입에 미치는 영향을 파악하고, 이 요인들 간에 어떠한 관계가 있는지 분석하여 효과적인 경력관리에 대한 시사점을 제고함으로써 병원인적자원관리 운영에 대한 이해를 넓히고자 하였다. 본 연구에서 제시된 연구 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 경력관리지원제도는 탈진, 냉소, 직무몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 결국 현재 해당 병원에서 제공하고 있는 경력관리지원제도가 구성원들의 부정적 그리고 긍정적 심리 상태를 줄이거나 향상시키지 못하고 있음을 의미한다.

둘째, 경력개발평가도 탈진, 냉소, 직무몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 이 역시 경력개발에 대한 평가가 직원들의 심리적 영향에 유의한 작용을 하고 있지 못하고 있다고 평가된다.

<Table 5> Results of Proposed Hypotheses Test

Hypotheses		Mean	Std. Dev.	Path Coefficient	Std. Error	t Statistics	p value	Results
H1	H1a. Support → Exhaustion	-0.161	0.103	-0.163	0.103	-1.579	0.115	Not Support
	H1b. Education → Exhaustion	-0.014	0.082	-0.010	0.082	-0.119	0.905	Not Support
	H1c. Rotation → Exhaustion	-0.234	0.087	-0.236	0.087	-2.726	0.007	Support
	H1d. Evaluation → Exhaustion	-0.023	0.091	-0.011	0.091	-0.123	0.902	Not Support
H2	H2a. Support → Cynicism	-0.148	0.106	-0.139	0.106	-1.306	0.192	Not Support
	H2b. Education → Cynicism	0.045	0.086	0.049	0.086	0.573	0.567	Not Support
	H2c. Rotation → Cynicism	-0.174	0.086	-0.184	0.086	-2.135	0.033	Support
	H2d. Evaluation → Cynicism	-0.142	0.109	-0.133	0.109	-1.227	0.220	Not Support
H3	H3a. Support → Engagement	0.177	0.104	0.172	0.104	1.653	0.099	Not Support
	H3b. Education → Engagement	0.204	0.094	0.191	0.094	2.022	0.044	Support
	H3c. Rotation → Engagement	-0.061	0.085	-0.058	0.085	-0.684	0.494	Not Support
	H3d. Evaluation → Engagement	-0.139	0.106	-0.137	0.106	-1.292	0.197	Not Support

셋째, 위의 결과와는 다르게 경력에 대한 교육 훈련은 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 구성원들의 긍정적 심리인 직무몰입을 향상시키기 위해서는 경력교육 및 훈련이 적극적으로 이루어져야 함을 의미한다.

마지막으로, 직무순환은 탈진과 냉소에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직무순환으로 인해 조직 구성원들의 탈진 및 냉소를 감소시킬 수 있는 것을 알 수 있다.

정리하면 병원조직에서 구성원들의 부정적 심리인 탈진과 냉소를 감소시키기 위해서는 직무순환을 적극적으로 활용할 필요가 있으며, 긍정적 심리인 직무몰입을 향상시키기 위해서는 경력훈련 및 교육이 수행되어야 함을 알 수 있다.

본 연구에서는 위와 같은 이론적 그리고 실무적 함의에도 불구하고 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 오직 두 개의 병원의 구성원들만 응답대상으로 선정하였기에 연구결과를 일반화하는데 한계로 작용할 수 있다. 즉 두 조직의 경력지원제도에 대한 평가결과만 반영하고 있기에 다른 병원의 경력지원제도가 동일하다고 가정할 수 없다면 본 연구에서 제시한 결과를 그대로 적용하는 것은 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 병원간의 경력지원제도에 따른 차이를 구분하여 보는 것도 의미가 있을 것으로 판단된다. 둘째, 공통방법분산에 대한 평가를 사전 조치가 아닌 사후 평가를 수행하였기에 공통방법오류의 문제로부터 완전히 자유롭다고 보기는 어렵다. 이를 완전히 해결하기 위해서는 원인요인과 결과요인간의 응답을 구분하여 응답하도록 유도할 필요가 있다.

ACKNOWLEDGEMENT

본 연구는 김현영, 병원의 경력관리시스템이 직원의 심리상태 및 경력유효성에 미치는 영향, 경희대학교 경영대학원 의료경영학과 석사학위논문, 2010.을 기반으로 작성되었음

REFERENCES

[1] H. B. Kim, J. H. Kim, & J. Y. Lim, "Effects of Organizational Support on Hotel Employees' Occupational Identity: Focusing on the Analysis of

Hotel Grade", *Korean Journal of Hospitality Administration*, Vol. 19, No. 1, pp. 35-54. 2010.
 [1] Y. G. Park, *Career Development and Employment Strategies*. Muyok Publishing, 2004.
 [2] C. Orpen, "The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success", *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 1, pp. 27-37, 1994.
 [3] D. T. Hall, *Career Development in Organizations*. San Francisco. CA: Jossey-Bass, 1986.
 [4] J. C. Alpine, & D. K. Gerster, "Career Development: An Integration on Individual and Organizational Needs", *Personnel*, No. 3-4, 1978.
 [5] D. T. Hall, & M. A. Morgan, *Career Development and Planning*. In Marianne Jelinek (ed), *Career management*. Illinois, st. Clair Press, p. 206, 1977.
 [6] A. Pazy, "Joint Responsibility: The relationship between organizational and individual career management and effectiveness of career", *Groups and Organization Studies*, Vol. 13, No. 3, pp. 311-331, 1988.
 [7] C. Maslach, & W. B. Schaufeli, Historical and conceptual development of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis, pp. 1-16, 1993.
 [8] C. Maslach, & M. P. Leiter, *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.
 [9] W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, C. Maslach, & S. E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory-General Survey*. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory: Test manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp. 22-26, 1996.
 [10] R. T. Lee, & B. E. Ashforth, "A metaanalytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 123-133, 1996.

- [11] M. P. Leiter, Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis, pp. 237-250, 1993.
- [12] D. E. Green, F. H. Walkey, & A. J. W. Taylor, "The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study", *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 6, pp. 453-472, 1991.
- [13] W. B. Schaufeli, & B. P. Buunk, Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Hand book of work and health psychology*. Chichester: Wiley, pp/ 383-425, 2003.
- [14] C. L. Cordes, & T. W. Dougherty, "A review and an integration of research on job burnout", *Academy of Management Review*, Vol. 18, pp. 621-656, 1993.
- [15] W. B. Schaufeli, & A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293-315, 2004.
- [16] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, & A. B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 71-92, 2002.
- [17] V. Gonzalez-Roma, W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, & S. Lloret, "Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles?", *Journal of Vocational Behavior*, in press.
- [18] R. Eisenberger, S. Armeli, B. Rexwinkel, P. D. Lynch, & L. Rhoades, "Reciprocation of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 1, pp. 42-51, 2001.
- [19] H. E. A Tinsly, & D. J. Tinsley, "Uses of factor analysis in counseling psychology research", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 34, No. 4, pp. 414-424, 1987.
- [20] M. S. Yim, "Factor Analysis for Exploratory Research in Distribution Science Field", *Journal Distribution Science*, Vol. 13, No. 9, pp. 103-112, 2015.
- [21] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, & N. P. Podsakoff, "Common method biases in behavioral research: A critical review literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 5, pp. 879-903, 2003.
- [22] N. K. Malhotra, S. S. Kim, & A. Patil, "Common Method Variance in IS Research: A Comparison of Alternative Approaches and a Reanalysis of Past Research", *Management Science*, Vol. 52, No. 12, pp. 1865-1883, 2005.
- [23] M. Igbaria, & J. H. Greenhouse, "Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model", *Communications of the ACM*, Vol. 35, No. 2, pp. 35-49, 1992.
- [24] J. F. Hair, M. Sarstedt, T. M. Pieper, & C. M. Ringle, "The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Strategic Management Research: A Review of Past Practices and Recommendations for Future Applications", *Long Range Planning*, Vol. 45, pp. 320-340, 2012.
- [25] J. C. Nunnally, *Psychometric theory*, 2nd ed., New York: McGraw-Hill, 1978.
- [26] C. G. Fornell, & D. F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50, 1981.
- [27] B. Xiong, M. Skitmore, & B. Xia, "A critical review of structural equation modeling applications in construction research", *Automation in Construction*, Vol. 49, pp. 59-70, 2015.
- [28] C. M. Ringle, M. Sarstedt, & D.W. Straub, "A critical look at the use of PLS-SEM in MIS quarterly", *MIS Quarterly*, Vol. 36, No. 1, pp. 3-14, 2012.
- [29] J. J. Sosik, S. S. Kahai, & M. J. Piovoso, "Silver Bullet or Voodoo Statistics? A Primer for Using Partial Least Squares Data Analytic Technique in

- Group and Organization Research", Group & Organization Management, Vol. 34, No. 1, pp. 5-36, 2009.
- [30] M. Tenenhaus, V. Esposito Vinzi, Y.-M. Chatelin, & C. Lauro, "PLS Path Modeling", Computational Statistics and Data Analysis, Vol. 48, No. 1, pp. 159-205, 2005.
- [31] E. Chang, "Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention", Human Relations, Vol. 52, No. 10, pp. 1257-1278, 1999.
- [32] J. A. Russell, & J. M. Carroll, "On the bipolarity of positive and negative affect", Psychological Bulletin, Vol. 125, No. 1, pp. 3-30, 1999.
- [32] F. J. Floyd, & K. F. F. Widaman, "Factor Analysis in the Development & Refinement of Clinical Assessment Instruments", Psychological Assessment, Vol. 7, No. 3, pp. 286-299, 1995.

저자소개

김 현 영(Hyeon Young Kim) [정회원]



- 2001년 2월 : 삼육대학교 간호학과 (간호학사)
- 2010년 8월 : 경희대학교 의료경영학과(경영학석사)
- 2014년 2월 : 경희대학교 (간호학 박사)

· 2015년 3월 ~ 현재 : 신한대학교 간호학과 조교수
 <관심분야> : 간호학, 의료경영

임 명 성(Myung-Seong Yim) [정회원]



- 2002년 2월 : 삼육대학교 경영정보학과 (경영학 학사)
- 2004년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보대학원 (경영학 석사)
- 2011년 8월 : 서강대학교 경영전문대학원 (경영학 박사)

· 2012년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 경영학과 조교수
 <관심분야> : Information Security, Dark Side of IT