http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2015.6.5.023

융합경력관리시스템이 직무몰입과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구

김현영[1], 임명성[2*]
[1]신한대학교 간호학과, [2]삼육대학교 경영학과

A Study on the Effect of Convergence Career Management Systems on Job Engagement and Career Commitment

Hyeon Young Kim[1], Myung-Seong Yim[2*]
[1]College of Nursing, Shinhan University
[2]Department of Business Administration, Sahmyook University

요 약 본 연구의 목적은 병원에 근무하는 직원들 가운데 경력관리제도 적용 하에 있는 간호사들을 대상으로 병원의 경력관리시스템의 품질요인들이 직원의 심리상태인 직무몰입에 미치는 영향을 파악하고, 이러한 심리상태가 경력유효성에 관한 요인과 어떠한 상관관계를 갖는지 분석하여 효과적인 경력관리에 대한 시사점을 제공하고자 한다. 이를 위해 서울시내에 있는 두 개의 대형병원에 근무하고 있는 의료진을 대상으로 설문을 배포 및 수집하였다. 실증분석결과 경력관리지원시스템이 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무몰입은 경력몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 경력관리지원시스템은 경력몰입에 직접적인 영향을 미치지 않았으며, 경력평가시스템은 직무몰입과 경력몰입 모두에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

• Key Words : 의료경영, 경력개발, 인적자원관리, 몰입, 경력몰입

Abstract The aim of this study is to show how much career management system of hospital affect the psychological state and career effectiveness for hospital employees. The research was dealing the issues about hospital's career management system which affect organizational engagement. Moreover, these psychological factors have to be analyzed in the relation of career effectiveness. Finally, based on the analyzed results, this study has provide useful information for hospital management to establish efficient and productive human resources-management measures in therms to increase in organizational engagement and career commitment of employees as well. Questionnaires were distributed to employees who are working in hospital located in Seoul city. We found that career management support systems have a significant effect on job engagement. In addition, job engagement influences significantly career commitment. Conclusion and implications are discussed.

• Key Words : Hospital Management, Career Management, Resource Management, Engagement, Commitment

1. 서론

인적 서비스가 가장 중요한 전략적 자원요소로 여겨지는 병원 조직에 있어서 이를 제공하고 있는 고도의 전문기능을 보유한 지식 노동력의 주체인 직원들의 태도는

*교신저자 : 임명성(msyim@syu.ac.kr)
접수일 2015년 9월 1일 수정일 2015년 9월 24일 게재확정일 2015년 10월 20일

고객들의 전체적인 병원 서비스 평가에 지대한 영향을 미친다. 의료서비스 거래에 있어서 서비스 제공자와 고객과의 상호작용은 매우 중요한데, 고객을 만족시키기 위해서는 직원들의 높은 동기부여가 필요하며, 자신의 업무나 경력에 만족한 직원만이 양질의 서비스 제공이 가능하다는 것은 이미 여러 연구에서 밝혀지고 있다[1]. 이런 측면에서 직원들이 자신의 업무와 경력에 몰입할 수 있도록 관리하고 지원하는 것은 고객만족과 경쟁우위를 실현하기 위해 병원이 반드시 해내야 할 과제 중의 하나이며, 점차 많은 병원들이 인적 자원의 중요성을 인식하여 직원의 경력관리를 위한 노력을 하고 있으며 이를 통해 더 많은 경영성과를 내고자 애쓰고 있다.

따라서 본 연구에서는 병원에 근무하는 직원들 가운데 경력관리제도 적용 하에 있는 간호사들을 대상으로 병원의 경력관리시스템 품질요인들(경력관리지원시스템, 교육시스템, 직무순환, 평가체계시스템)이 직원의 심리상태인 직무몰입에 미치는 영향을 파악하고, 이러한 심리상태가 경력유효성에 관한 요인인 경력몰입과 어떠한 관계를 갖는지 분석하여 효과적인 경력관리에 대한 시사점을 제고함으로써 병원인적자원관리 운영에 대한 이해를 넓히고자 한다.

2. 문헌연구

경력(Career)이란 '빠른 속도로 달리다'라는 희랍어의 어원을 갖고 있으며 일반적으로 이동성과 그이동성의 방향성을 내포하고 있는 개념이다. Hall[2,3]에 의하면 '일생을 통해 자신 혹은 타인의 통제 하에서 개인 및 조직 목표를 달성하기 위해 수행한 관련 작업들에 대한 경험 및 활동의 연속'으로 정의하였다. 경력의 의미는 시대와 더불어 변화하며, 연구자에 따라 다양하게 정의되었다. 최근에는 '한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험'[4]으로 기본 틀을 잡아가고 있다. 경력은 개인이 시간과 공간을 통해서 선택한 경로[5]이며, 개인이 업무활동을 영위하는 동안 가지게 되는 연속적인 활동으로서 해당 경험에 대한 개인의 반응과 태도는 중요하다[6]. 즉, 특정 개인이 직무와 관련하여 일생동안에 경험하게 되는 일련의 행위 및 총합[7]으로 정의할 수 있다. 사회적 참여가 늘어나고 활발해짐에 따라 사람들은 자기계발과 성장을 위해 현재의 직무뿐만 아니라 자신의 직장생활에서의 전체적인 경력에 관심을 가지게 되었다. 이제는 직장 생활을 삶의 전부로 여기던 과거 세대와는 다르게 요즘 세대들은 조직내 승진만을 위해 노력하기보다는 자신만의 가치를 추구하는 경향으로 인해 경력의 개념은 수직적인 상승뿐만 아니라 수평이동, 심지어는 하향 이동도 포함하는 것으로 확대되고 있다[8].

2.1 경력관리

경력관리를 통해 조직은 조직의 목표와 특정 직무에서 요구되는 기술과 능력을 기준으로 하여 인적 자원을 선택하고, 개인은 자신의 적성, 능력, 가치관 등을 바탕으로 하여 그 조직에서의 발전가능성을 고려하여 조직을 선택하는 진입과정에서부터 이직에 이르기까지 총체적인 관리를 할 수 있다[9].

조직측면에서 경력관리는 조직 구성원의 경력을 조직내에서 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직 목표달성에 필요한 개인의 능력을 개발하기 위한 제도를 운영하는 것까지 포함한다[10]. 경력개발은 '개인이 각 단계가 비교적 독특한 문제, 주제 및 과제로 특징지어지는 여러 단계를 통해 앞으로 나아가는 지속적 과정이다[11].

계획된 경력개발을 통해 조직은 급격히 변화하는 환경 속에서 생존, 성장, 발전을 도모할 수 있으며, 또 일 자체가 인생에서 추구해야 할 유일한 가치로서의 지위를 상실하고 있는 개인의 가치변화를 수용할 수 있다. 즉 개인은 입사로부터 퇴직까지의 합리적 경력경로를 설정하여 개인의 성장욕구를 충족하고 동시에 조직은 개인의 능력을 최대한 개발하여 조직 경력기회에 적용시킴으로써 개인욕구와 조직목표의 조화를 이룰 수 있게 된다[12]. 따라서 효율적이고 체계적인 인적자원관리 방법 중 하나가 바로 경력개발이라 할 수 있다[13]. 따라서 경력관리제도는 구성원들의 자기발전 욕구를 충족시키고 경력개발을 활성화시켜 조직욕구에도 부합될 수 있도록 하는 구체적 방안이며[14,15], 구성원들의 가치를 최대한 인정하고 개발시키기 위하여 전문가 육성을 위한 제도를 활용할 경우 조직 구성원에게 동기를 부여해 줄 뿐 아니라 조직의 지식을 체계적으로 축적 및 활용이 가능할 수 있다.

H1. 경력관리시스템은 직무몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.

H2. 경력관리시스템은 경력몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.

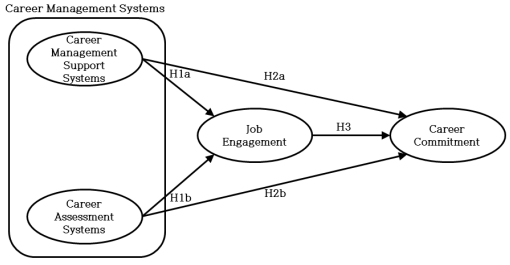
2.2 경력몰입

Blau[16]는 경력몰입(Career Commitment)을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적 태도라고 정의하고 있다. 이러한 정의는 직무몰입 및 조직몰입 등 유사개념과 구분 가능한 서로 다른 개념으로 볼 수 있게 하였는데, 직무몰입은 자신에게 부여된 과업에 대한 몰입으로 단기적인 성격을 갖는 반면, 여러 관련 직무를 포함하는 경력몰입은 장기적으로 축적해온 직업에 대한 인식과 관련이 있다. 또한 조직몰입은 제도화된 특정 조직에 대한 몰입으로 간주되나 경력몰입은 개인이 설정한 내적 목표와 관련된 것이다[17].

경력몰입을 개인의 경력목표 개발, 애착, 동일시 그리고 관여 등으로 정의한 Colareli and Bishop[18]은 변화하는 환경에서의 점차 유연해지는 조직에서 고용안정을 보장할 수 있는 가능성이 적어짐에 따라 경력몰입이 직업적 의미를 갖고 직업을 지속적으로 유지하기 위한 중요한 기반이 된다고 하였다. 일례로 높은 성과를 내는 개인은 고도의 기술을 획득하기 위해 수 년동안 개발, 훈련, 경험이 필요한데 이는 하나의 경력에 몰입함으로써 고도의 기술개발이 될 때까지 지속적으로 능력을 개발하게 만들기 때문이다[19].

이처럼 경력몰입은 개인의 일생에 경력을 발전시키고 개발해 나가는 과정에서 매우 의미 있는 개념이 될 수 있으며 조직의 입장에서 최적수준의 이직률을 유지를 위한 경력몰입과 인력유지간 관계를 통해 인적자원관리에 대한 중요한 시사점을 제공해 준다[20]. 그리고 환경이 급격히 변화하고 조직이 유동적이 되고 고용안정을 덜 보장하는 불확실한 상황에서 직업의미를 갖고 지속적으로 직업적 생존을 유지하는데도 경력몰입이 결정적인 역할을 한다[21].

H3. 직무몰입은 경력몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.



[Fig. 1] Research Model

3. 데이터 수집 및 분석

3.1 설문의 구성

본 연구에서는 제안한 연구모형 및 가설을 검정하기 위해 필요한 데이터를 설문기법을 사용하여 수집하였다. 설문의 응답은 응답자가 느끼는 정도를 1점에서 5점사이의 값으로 표시하는 Likert 5점 척도법을 사용하였으며, 1점은 “전혀 동의하지 않음”을, 그리고 5점은 “전적으로 동의함”을 의미한다. 모든 항목은 선행연구에서 신뢰성 및 타당성이 이미 검증된 도구들을 사용하여 설문항목의 내용타당성(content validity)을 확보하고자 노력하였다.

경력관리시스템은 ‘직원들의 경력유효성을 높이기 위해서 조직이 정교하게 수립한 다양한 정책 및 실무를 지원하기 위한 시스템’으로 정의된다. 경력관리시스템의 요소로는 경력관리지원시스템, 평가체계시스템 등 두 가지 변수를 선택하여 적용하였으며 이를 측정하기 위해 Orpen[22], Eisenberger et al.[23], 최해수 외[24], 김홍범 외[1]이 사용한 측정도구 중에서 경력관리시스템에 관한 9개의 문항을 병원조직에 맞게 재구성하여 측정하였다.

직무몰입은 ‘직무와 관련된 긍정적이며 만족스러운 심리상태’로 정의된다. 측정도구는 Schaufeli & Bakker[25]의 burnout and engagement 모델에서 제시한 4개 문항을 수정 및 보완하여 본 연구에 사용하였다.

경력몰입은 ‘개인의 현재 가지고 있는 전문 직업과 관련 분야에 대한 개인의 주관적 태도 및 감정적인 애착 정도’를 의미하며, 이에 대한 측정도구로 연구에서는 4개 항목을 개발한 Blau[26]와 이를 재 측정한 이기은[27]이 사용한 항목을 이용하였다.

수집된 자료는 SmartPLS v2 M3, SPSS v21, Microsoft Excel 2010을 사용하여 분석하였다.

3.2 자료 수집

설문은 총 280부를 제작하여 서울의 S종합병원, A종합병원에 배포하였다. 배포된 설문 중에 247부가 회수되었으며, 이중 복수응답, 무성의한 응답(lining, 5개 이상의 항목에 같은 값으로 표시), 무응답(무응답이 3개 이상인 경우) 등의 오류가 있는 56부의 응답을 제외하고 191부(응답률: 약 68.21%)를 본 연구를 위한 최종분석에 사용하였다.

응답자들의 특성을 살펴보면 간호사가 190명으로 99.5%로 대부분을 차지하였으며, 의사가 1명 포함되었

다. 간호사가 높은 비율을 차지하기에 여성응답자가 대부분이었다(184명). 응답자 중에 4년제 대학을 졸업한 미혼 여성이 많은 비율을 차지하였다.

〈Table 1〉 Demographic Information of Respondents

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

3.3 공통방법오류

본 연구에서는 모형 검정에 필요한 자료를 수집하기 위해 설문기법을 사용하였다. 하지만 설문의 배포가 종단적으로 이루어졌고, 원인변수와 결과변수에 대한 응답을 동시에 요구하였기에 공통방법오류의 발생가능성에서 자유로울 수 없다. 따라서 처치가 아닌 진단기법으로 공통방법오류의 가능성을 살펴보고자 한다.

가장 일반적으로 많이 사용되는 공통방법오류의 진단기법인 Harman's one factor model을 적용해본 결과 회전전 첫 번째 요인의 설명력이 31.738로 전체 68.286의 과반에도 못 미치기 때문에 영향력이 크다고 보기 어렵다[28]. 또한 <Table 2>에 나타나있는 잠재변수간 상관관계 분석 결과를 살펴보았을 때 가장 큰 값이 0.566으로 변수간 높은 상관관계를 보이지 않기 때문에 공통방법의 오류의 영향을 크지 않다고 볼 수 있다[29].

3.4 탐색적 요인 분석

요인분석은 두 가지 절차를 통해 수행하였다. 우선 수집된 데이터가 요인분석에 적합한지를 평가하는 절차와 요인분석을 통해 잠재적 요인 구조를 밝히는 두 절차를 수행하였다.

데이터의 적합성은 첫째, 정량적 기준으로 표본의 수의 적합성(절대적, 상대적)과 둘째, 정성적 기준으로 데이터의 품질을 살펴보았다[30]. 일반적 권장 기준에 따르면 최소 표본 100개와 측정항목 대비 5:1 혹은 10:1을 충족해야 한다[30]. 본 연구에서는 191개의 표본이 사용되었고, 측정항목이 17개이기에 10:1기준을 만족하고 있기에 정량적 기준을 만족하고 있다[30]. 다음으로 정성적 기준은 KMO(Kasier-Meyer-Olkin)와 Bartlett's Test를 통해 평가하였다. 본 연구에서 KMO는 0.833으로 높은 수준(Meritorious)으로 나타났으며 Bartlett 검증은 유의하게 나타나 정성적 기준도 만족하고 있으며, 결국 요인분석을 수행하는데 적절한 표본을 가지고 있다고 볼 수 있다[30].

탐색적 요인 분석을 위한 추출기법으로 주축요인분석(PAF, Principal Axis Factoring), 회전기법으로 Oblimin with Kaiser Normalization을 활용하였으며, 요인유지 기준으로는 factor loadings값 0.5이상, eigenvalue 1.0이상, 추출분산기준을 사용하였다[30]. 이러한 기법을 통해 추 4개의 요인이 발견되었으며, 각각은 교차요인(0.4이상의 외부요인 적재값)이 존재하지 않았다.

3.5 측정 모형의 신뢰성 및 타당성 분석

신뢰성 분석은 항목신뢰성(item reliability)과 내적 일관성(internal consistency)을 확인하였으며, 타당성은 집중타당성(convergent validity), 판별타당성(discriminant validity), 개념타당성(construct validity)을 평가하였다.

항목 신뢰성은 교차 요인분석에서 해당 잠재요인에 높은 값(0.707이상)으로 적재됨과 동시에 다른 요인에는 낮은 값으로 적재된 경우 확보된다고 볼 수 있는데 본 연구에서는 각 요인에 적재된 적재값의 최소치가 0.732로 기준을 상회하고 있으며 다른 요인에 높은 적재값을 갖는 관측변수가 없기 때문에 항목신뢰성에 문제가 없다고 볼 수 있다[31].

다음으로 내적일관성 기준으로 신뢰성을 평가하였다. 평가지표로는 Cronbach's Alpha와 Composite Reliability(CR)를 사용하였다. 두 지표를 모두 사용하는

〈Table 2〉 Tests for Reliability and Validity

Exploratory Factor Analysis						Cross-Loading Analysis			
Items	Factor				h^2	Support	Evaluation	Engagement	Commitment
	1	2	3	4					
Support1	**.910**	.003	-.030	-.095	.744	**0.871**	0.458	0.208	0.266
Support2	**.877**	-.007	.068	-.045	.694	**0.835**	0.464	0.159	0.170
Support3	**.680**	.045	.100	.114	.555	**0.769**	0.499	0.163	0.122
Support4	**.601**	-.041	-.095	.033	.415	**0.752**	0.390	0.116	0.253
Support5	**.604**	.030	-.052	.136	.517	**0.806**	0.493	0.181	0.242
Evaul1	.058	-.031	-.115	**.623**	.473	0.452	**0.843**	0.087	0.229
Evaul2	.067	.101	.083	**.683**	.525	0.468	**0.762**	0.102	0.119
Evaul3	-.020	-.035	.014	**.867**	.726	0.494	**0.848**	0.017	0.129
Evaul4	-.030	-.036	-.012	**.868**	.725	0.482	**0.859**	0.019	0.170
Engage1	-.035	**.804**	.092	.026	.599	0.112	0.012	**0.732**	0.173
Engage2	-.007	**.814**	.033	-.031	.643	0.127	-0.012	**0.784**	0.231
Engage3	.067	**.577**	-.246	.018	.519	0.233	0.131	**0.864**	0.438
Engage4	.020	**.692**	-.067	-.014	.519	0.145	0.043	**0.823**	0.275
Commit1	-.034	.088	**-.638**	-.002	.441	0.143	0.115	0.336	**0.758**
Commit2	.006	.018	**-.822**	-.102	.670	0.160	0.050	0.316	**0.842**
Commit3	-.038	-.048	**-.888**	.046	.761	0.212	0.177	0.297	**0.873**
Commit4	.120	.006	**-.652**	.116	.538	0.344	0.300	0.308	**0.821**
Eigenvalue	5.395	3.125	1.839	1.250					
% of Var	31.738	18.380	10.816	7.352					
Cumul %	**31.738**	50.118	60.934	**68.286**					

Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) and Bartlett's Test		
KMO Measure of Sampling Adequacy		.833
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1635.778
	Degree of Freedom	136
	Significance	.000

Correlations and Discriminant Validity Analysis				
	Support	Evaluation	Engagement	Commitment
Support	0.808			
Evaluation	0.566	0.829		
Engage-	0.208	0.073	0.802	
Commit-	0.272	0.208	0.381	0.824
Cronba-α	**0.867**	**0.853**	**0.826**	**0.843**
CR	**0.904**	**0.898**	**0.878**	**0.894**
AVE	**0.652**	**0.687**	**0.644**	**0.680**

Tests of Normality								
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk			Mean	Std.Dev
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	0.249	0.082
Support	.107	191	.000	.971	191	.001	-0.052	0.101
Evalation	.128	191	.000	.962	191	.000	0.123	0.109
Engagement	.135	191	.000	.951	191	.000	0.110	0.093
Commitment	.158	191	.000	.954	191	.000	0.366	0.096

Extraction Method: Principal Axis Factoring. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization. / h^2: Extraction Communality

CR: Composite (Factor) Reliability, AVE: Average Variance Extracted / a. Lilliefors Significance Correction

〈Table 3〉 Results of Hypothesis Tests

Hypotheses	Path Coefficients	Std. Error	t-Value	p-Value	Results
H1a. Support→Engagement	0.245	0.082	2.973	0.003**	Support
H1b. Evaluation→Engagement	-0.066	0.101	-0.649	0.517	Not Support
H2a. Support→Commitment	0.142	0.109	1.307	0.192	Not Support
H2b. Evaluation→Commitment	0.102	0.093	1.096	0.274	Not Support
H3. Engagement→Commitment	0.344	0.096	3.574	0.000***	Support

$t_{0.1}$=1.645, (*)$t_{0.5}$=1.960, (**)$t_{0.01}$=2.576, (***)$t_{0.001}$=3.291

이유는 Cronbach's Alpha의 경우 신뢰성을 신뢰성을 하계하는 경향이 있고 CR은 상계하는 경향이 있기 때문에 두 지표를 모두 사용하는 것이 적절하기 때문이다[32]. 두 지표 모두 기준은 0.7이상이며, 본 연구에서는 <Table 2>에 나타나 있듯이 Cronbach's Alpha의 최소값이 0.826, CR의 최소값이 0.878로 모두 기준을 만족하여 내적일관성에 문제가 없다고 볼 수 있다.

다음으로 집중타당성은 AVE를 기준으로 살펴보았다. 일반적 권고기준에 따르면 본 값이 0.5이상이면 집중타당성이 존재한다고 볼 수 있으며, 본 연구에서는 최소값

이 0.644로 본 기준을 만족하고 있다[33].

다음으로 판별타당성은 교차요인분석에서 교차요인, 및 상관관계 분석에서 AVE의 제곱근 값과 상관관계 계수간의 비교를 통해 확인하였다. 교차요인 분석에서 교차요인이 존재하지 않을 경우 판별타당성에 문제가 없다고 보면 본 연구에서는 교차요인이 발견되지 않았다[31]. 다음으로 잠재변수 간의 상관관계 계수와 AVE의 제곱근 값을 비교하여 제곱근 값보다 큰 상관관계 계수가 없을 경우 판별타당성이 존재한다고 보는데 본 연구에서는 최대 상관관계 계수가 0.566이며, 최소 AVE의 제곱근 값이 0.802로 본 기준을 만족하고 있기 때문에 판별타당성에 문제가 없다고 볼 수 있다[33]. 마지막으로 집중타당성과 판별타당성이 확보한 경우 개념타당성이 존재한다고 보는데 본 연구에서는 두 기준을 만족하고 있기 때문에 개념타당성도 존재한다고 볼 수 있다[34].

4. 분석 결과

구조모형을 검정하기 위해 PLS-SEM(Partial Least Square Structural Equation Modeling)기법을 사용하였다. 구조방정식 모형을 선택한 이유는 해당 모형이 잠재변수 간의 다양한 관계를 추정하는데 적합한 기법으로 인정되기 때문이다[35]. 또한 PLS기반 구조방정식 모형을 선택한 이유는 본 연구에서 수집한 데이터가 정규분포를 띠고 있지 않기 때문인데(<Table 2> 정규성 검정 참고), 데이터의 정규성이 확보된 경우 공분산 기반 구조방정식 모형을 사용할 수 있으며, 그렇지 못한 경우 해당 데이터를 가지고 분석을 수행할 경우 결과의 오류가 발생할 가능성이 있기 때문에, 데이터의 정규성에서 자유로운 PLS기반 기법을 사용하였다[36].

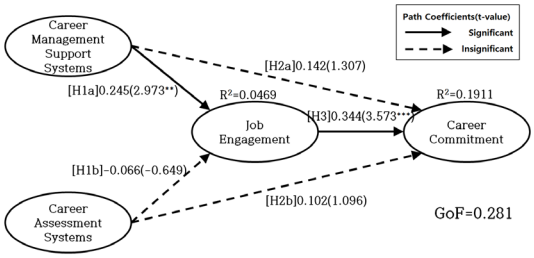
다음으로 구조방정식모형을 위한 표본 수의 적합성을 살펴보았다. 경험적 규칙에 따르면 PLS-SEM을 위한 최소표본 기준은 가장 많은 관측변수를 가진 독립변수를 기준으로 해당 변수의 관측변수 수이 10배가 최소표본 기준이다[37]. 본 연구에서 사용된 두 개의 독립변수 중 경력관리지원시스템이 상대적으로 많은 5개의 관측변수를 가지고 있기에 이의 10배가 되는 50개가 최소표본이다. 본 연구에서는 191개의 표본이 사용되었기에 본 기준을 충족하고 있다.

다음으로 모형의 예측력을 평가하기 위해 R^2와 Q^2를 평가하였다. 내생변수에 대한 분산 설명력 및 모형의 예측 정확도를 나타내는 R^2의 최소 기준은 10%이다[31,38]. 본 연구에서 매개변수인 직무몰입은 0.0469, 종속변수인 경력몰입은 0.1911로 나타났다. 이중 직무몰입은 기준을 충족하지 못하였기 때문에 추가적인 분석을 통해 예측력을 검사하여 모형의 문제점의 존재 여부를 재평가하였다.

모형의 예측연관성을 나타내는 또 다른 지표인 Stone-Geisser's Q^2의 기준은 0초과이다[32]. 즉, 본 값이 0을 초과할 경우 모형의 예측 연관성이 존재한다고 본다. 본 연구에서는 본 값이 0.1257기준을 충족하고 있기 때문에 모형의 예측력이 큰 문제가 없다고 볼 수 있다.

마지막으로 데이터와 모형간의 적합성 지표를 살펴보았다. Tenenhaus et al.[39]가 제시한 GoF(Global of Fit)를 계산해보면, 해당 값이 0.281로 중간 수준ㅇ인 0.25를 상회하고 있기 때문에 모형의 적합성이 모형 분석에 큰 문제가 되지 않는다고 판단된다. 따라서 최종 모형을 분석하였다. 분석된 결과는 [Fig. 2]<Table 3>와 같다.

분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 경력관리지원시스템은 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 반면(β=0.245, t=2.973 p<0.01), 경력평가시스템은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다(β=-0.066, t=-0.649). 따라서 가설 1은 부분지지되었다. 둘째, 경력관리지원시스템(β=0.142, t=1.307)과 경력평가시스템(β=0.102, t=1.096) 모두 경력 몰입에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 따라서 가설 2는 기각되었다. 마지막으로 직무몰입은 경력몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=0.344, t=3.573 p<0.001). 따라서 가설 3은 지지되었다.



[Fig. 2] Research Results

5. 결론 및 함의

본 연구는 병원에서의 경력관리시스템에 대한 국내 연구가 매우 미미한 시점에서 기존의 경력관리와 경력유효성에 관한 대부분의 연구들이 개인과 조직차원의 경력

관리로 구분하여 거시적 차원만을 다룬 반면, 본 연구는 경력관리시스템의 구체적인 품질요인인 경력관리지원시스템, 평가체계시스템에 대한 세부적 검토를 시도하였다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 또한 경력관리를 경험하는 직원의 심리상태가 경력유효성의 요인들과의 관계에 있어서 어떠한 역할을 수행하는 지에 대한 실증연구가 거의 이루어지지 않았으므로 본 연구는 이와 관련된 연구의 초석을 마련하였다는 점에서 이론적 의의를 찾을 수 있다. 또한 현재 실행되고 있는 병원의 경력관리시스템에 대한 검토가 이루어졌으므로 향후 다른 병원에서 경력개발시스템을 적용하고자 할 때 본 연구는 실무적으로 의미 있는 참고자료가 될 것이다.

본 연구는 이상의 다양한 시사점을 제공하고 있음에도 불구하고 향후 연구에서 보완·확장해야할 몇 가지 점들을 포함하고 있으며, 이에 대한 것을 요약·정리하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 현재 경력관리시스템을 적용하고 있는 서울지역 두 개의 특정종합병원만을 대상으로 조사한 분석결과이기 때문에 경력관리시스템에 영향을 줄 수 있는 다양한 병원의 환경적 요소를 통제하지 못하였다. 따라서 분석결과를 모든 병원조직에 적용하여 일반화하는 데에는 무리가 있을 것으로 판단된다.

둘째, 조사방법에 있어서 횡단적 연구방법에만 의존하였으므로 변수들 사이에 인과관계를 유추하는 데 있어 제한적이라는 한계가 있다. 횡단적 연구는 특정 시점에서의 태도만을 측정함으로 인해 시간의 경과에 따라 어떻게 변화하는지에 대한 정보를 제공하지 못하므로 종단적 연구방법이 시행되어야 할 필요성이 있다.

마지막으로, 병원의 경력관리시스템이 지속적으로 개발되고 있으므로, 이에 맞는 적합한 측정도구의 개발 및 그 효과를 입증할 수 있는 연구가 추가적으로 시행되어야 한다.

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.

[2] D. T. Hall, Career Development in Organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.

[3] D. T. Hall, Career in Organizations. Santa Monica, CA: Goodyear, 1990.

[4] M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence, Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Eds.), Handbook of Careertheory. Cambridge. Cambridge University Press, 1989.

[5] E. B. Filippo, Principle of Human Resources Development. (6th eds.), New York: Mc Graw-Hill Inc. pp. 50-84, 1984.

[6] D. C. Feldman, "Careers in Organizations: Recent Trends and Future Directions", Journal of Management, Vol. 14, pp. 69-80, 1989.

[7] J. R. Choi, An Empirical Study for Career Development, Kyungnam University Master Thesis, 1997.

[8] H. J. Arnold, D. C. Feldman, Organizational Behavior, NewYork: McGraw-Hill, 1986.

[9] K. S. Seo, D. J. Park, T. H. Kim, B. H. Kim, "Effects of Individual and Organizational Career Management on Career Satisfaction, Prospect, and Commitment", Korean Management Review, Vol. 32, No. 6, pp. 1715-1739, 2003.

[10] E. M. Jang, "Individual Career Variables and Organizational Commitment", Korean Management Review, Vol. 26, No. 2, pp. 271-296, 1997.

[11] J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, V. M. Goodshalk, Career Management, 4th eds., Sage Publication, 2009.

[12] J. H. Park, "Civil Servants Career Management", Personnel Administration, Vol. 21, pp. 66-68, 2004.

[13] S. G. Lee, W. S. Seo, Hotel Personnel Management. Daewangsa, 2004.

[14] E. H. Schein, "Increasing organizational effectiveness through better human resource planning and development", Sloan Management Review, Vol. 19, No. 1, pp. 1-20, 1977.

[15] E. H. Schein, Career dynamics: matching individual and organizational needs, Reading, MA: Addison-Wesley, pp. 124-159, 1978.

[16] G. Blau, "The Measurement and Prediction of Career Commitment", Journal of Occupational Psychology, Vol. 58, No. 4, pp. 277-288, 1985.

[17] S. K. Lee, W. S. Choi, "The Effect of Career Commitment on the Job Performance and Employee Attitude in Hotel Employee", Korean Journal of Hotel Administration, Vol. 15, No. 5, pp. 51-68, 2006.

[18] S. M. Colarelli, R. C. Bishop, "Career Commitment: Functions, Correlates and Management", Group & Organization Management, Vol. 15, No. 2, pp. 158-177, 1990.

[19] S. Aryee, Y. W. Chay, J. Chew, "An Investigation of the Predictors & Outcomes of Career Commitment in Three Career Stage", Journal of Vocational Behavior, Vol. 44, pp. 1-16, 1994.

[20] K. Lee, J. J. Carswell, N. J. Allen, "A Meta-analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-related Variables", Journal of Applied Psychology, Vol. 85, pp. 799-811, 2000.

[21] K. D. Carson, A. G. Bedeian, "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties", Journal of Vocational Behavior, Vol. 44, pp. 237-262, 1994.

[22] C. Orpen, "The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success", International Journal of Manpower, Vol. 15, No. 1, 27-37, 1994.

[23] 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.

[24] H. S. Choi, S. G. Lee, J. H. Goo, "Effect of Career Management on Career Commitment in the Hotel Organization", Journal of Tourism Sciences, Vol. 31, No. 2, pp. 261-282, 2007.

[25] 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.

[26] G. Blau, "Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment", Journal of Vocational Behavior, Vol. 32, pp. 284-297, 1988.

[27] K. E. Lee, Determinants of Career Commitment and Its Influences on Employees' Attitude, Sogang University, Dessertation, 2000.

[28] N. P. Podsakoff, & D. W. Organ, "Self-reports in Organizational Research: Problems and Prospects", Journal of Management, Vol. 12, No. 4, pp. 531-544, 1986.

[29] 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.

[30] M. S. Yim, "Factor Analysis for Exploratory Research in Distribution Science Field", Journal Distribution Science, Vol 13, No. 9, pp. 103-112, October, 2015.

[31] M. Sarstedt, C. M. Ringle, D. Smith, R. Reams, J. H. Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): A Useful Tool for Family Business Researchers", Journal of Family Business Strategy, Vol. 5, pp. 105-115, 2014.

[32] J. F. Hair, C. M. Ringle, M. Sarstedt, "Editorial: Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance", Long Range Planning, Vol. 46, pp. 1-12, 2013.

[33] 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.

[34] R. Bagozzi, Y. Yi, "On the Evaluation of Structural

Equation Models", Journal of the Academy of Marketing Science, Vol. 16, pp. 74-9, 1988.

[35] D. T. L. Shek, L. Yu, "Use of Structural Equation Modeling in Human Development Research", International Journal on Disability and Human Development, Vol. 13, No. 2, pp. 157-167, 2014.

[36] J. F. Hair, M. Sarstedt, L. Hopkins, V. G. Kuppelwieser, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research", European Business Review, Vol. 26, No. 2, pp. 106-121, 2014.

[37] 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.

[38] 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.

[39] 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.

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