

# 직무순환을 경험한 간호사의 경력만족 예측모형

신 숙<sup>1</sup> · 유 미<sup>2</sup>

<sup>1</sup>경상대학교병원 간호부, <sup>2</sup>경상대학교 간호대학 · 건강과학연구원

## A Model for Predicting Career Satisfaction of Nurses Experiencing Rotation

Shin, Sook<sup>1</sup> · Yu, Mi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Gyeongsang National University Hospital, Jinju

<sup>2</sup>College of Nursing · Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, Jinju, Korea

**Purpose:** This study aimed to present and test a structural model for describing and predicting the factors affecting subjective career satisfaction of nurses experiencing rotation and to develop human resources management strategies for promoting their career satisfaction related to rotation. **Methods:** In this cross-sectional study, we recruited 233 nurses by convenience sampling who had over 1 year of career experience and who had experienced rotation at least once at G university hospital. Data were collected from August to September in 2016 using self-reported questionnaires. The exogenous variables consisted of rotation perception and rotation stress. Endogenous variables consisted of career growth opportunity, work engagement, and subjective career satisfaction. A hypothetical model was tested by asymptotically distribution-free estimates, and model goodness of fit was examined using absolute fit, incremental fit measures. **Results:** The final model was approved and had suitable fit. We found that subjective career satisfaction was directly affected by rotation stress ( $\beta=.20, p=.019$ ) and work engagement ( $\beta=.58, p<.001$ ), indirectly affected by rotation perception ( $\beta=.43, p<.001$ ) through career growth opportunity and work engagement. However, there was no total effect of rotation stress on subjective career satisfaction ( $\beta=-.09, p=.270$ ). Career growth opportunity directly and indirectly affected subjective career satisfaction ( $\beta=.29, p<.001$ ;  $\beta=.28, p<.001$ ). These variables accounted for 65% of subjective career satisfaction. **Conclusion:** The results of this study suggest that it is necessary to establish systematic and planned criteria for rotation so that nurses can grow and develop through sustained work and become satisfied with their career.

**Key words:** Nurses; Rotation; Job satisfaction; Psychological stress

## 서론

### 1. 연구의 필요성

의료기간 내 직종 중 가장 많은 비율을 차지하는 간호사는 사람의 건강과 생명을 다루는 특수한 업무를 수행하며, 전문성, 숙련성, 책임성, 연속성, 협력성 측면에서 중요한 가치를 지니므로 간호 인력

에 대한 관리는 매우 중요하다[1].

특히 인력관리 중 조직에서의 직무설계방법의 하나인 직무순환(부서이동, rotation)은, 상시적인 직무 이동으로 다른 부서나 동일한 부서 단위로의 수평적 이동에 의해 직무 영역 확장에 도움이 되는 경험과 기술을 확대시키고, 업무수행의 동기를 부여해주며, 대인관계를 육성하는 전문 직업 교차훈련이다[2]. 즉 직무순환은 조직 내

주요어: 간호사, 직무순환, 직무만족, 스트레스

\* 이 논문은 제1저자 신숙의 석사학위논문 중 일부를 발췌한 것임.

\* This manuscript is based on a part of the first author's master's thesis from Gyeongsang National University.

Address reprint requests to : Yu, Mi

College of Nursing · Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, 816 beongil-15 Jinju-daero, Jinju 52727, Korea

Tel: +82-55-772-8229 Fax: +82-55-772-8222 E-mail: yumi825@gnu.ac.kr

Received: May 4, 2017 Revised: August 17, 2017 Accepted: August 17, 2017

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>)

If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

피고용인에게는 다양한 경험을 학습하게 함으로 자원을 개발할 수 있게 하며, 고용인으로 하여금 피고용인에게 적합한 업무가 무엇인지 관찰할 기회를 주어 그에 적합한 업무를 부여할 수 있도록 한다는 측면에서 학습이론(learning theory)에 근거하고 있다[3].

이러한 직무순환은 조직의 규모, 직원의 경험 및 노동조합의 존재 등에 따라 그 가능성이 달라지는데, 일반 조직에서는 유능한 관리자를 키우기 위하여 다양한 직무순환을 하거나, 사직에 대한 간접적인 압력의 일환으로 자신의 담당 업무와 전혀 상관없는 부서로의 이동을 요구하는 부정적인 경우도 있다[4]. 간호사의 직무순환도 관리자급의 인재육성보다는 부서에 결원이 발생할 때, 개인의 능력보다는 근무연한이나 부서 상황을 우선적으로 고려하여 이루어지고 있거나, 개인의 희망이나 적성보다는 행정적 요구, 상급자의 판단에 의해 일방적으로 시행되고 있는 경우가 많다[5]. 이에 따라 간호사들은 스트레스와 무력감 등을 경험하고 이직까지 고려하게 되며[6], 경력 간호사일지라도 새로운 업무에 익숙하지 않고 이동된 부서의 기대에 부응하지 못한다는 생각으로 많은 스트레스를 받는 것으로 보고되고 있다[7]. 따라서 인력관리 차원에서 직무순환과 간호사의 경력과의 관계를 심도 있게 검증해볼 필요가 있다고 본다.

직무순환이 간호사에게 미치는 영향을 살펴보면, 임상경험의 확대, 지식과 기술 개발의 기회제공, 새로운 지식, 통찰력 및 전문 기술 확보로 인한 전문성 향상과 환자 간호의 질 향상을 유도하며, 다양한 환경에 적응하여 일할 수 있는 간호사를 양성할 수 있도록 한다[2]. 뿐만 아니라 새로운 직무 부여로 업무 의욕과 활력을 높이며, 다양한 지식, 기술의 습득과 축적으로 경력을 성장시킬 수 있는 기회를 제공하며[1], 이러한 기회를 통해 도전의식과 동기가 부여되고 직무역량의 구축 및 능력을 개발할 수 있도록 도와, 높은 수준의 열의를 발생[8]시키는 긍정적인 효과가 있다. 반면, 간호사의 전문성 향상의 기회감소, 원치 않는 부서로의 이동에 대한 두려움 유발, 징계의 수단으로 생각되어 새로운 부서에 적응의 어려움, 근무환경의 변화와 익숙하지 않은 업무로 인한 스트레스[3,7], 대인관계 및 내부 갈등, 업무 과부하로 인한 무력감, 좌절과 이직을 유도[6]하는 부정적인 영향도 있다.

간호사의 직무스트레스의 다양한 요인 중 하나인 직무순환 스트레스는 병원 내 다른 부서나 다른 업무로의 이동과 관련하여 간호사가 인식한 스트레스를 의미한다[6]. 적당한 스트레스는 업무를 수행하는데 활력을 제공하여 긍정적인 효과를 발휘하도록 도와, 스트레스 상황에서도 성장, 발전의 기회를 제공하지만[9], 스트레스 수준이 높거나 지속되는 경우는 업무 수행 능력을 감소시킬 뿐 아니라 직무만족, 사기 등을 감소시키고 직무열의를 낮추며[10] 경력만족에도 부정적인 영향을 미친다[11].

직무순환이 미치는 영향 중 경력만족과 관련된 연구를 보면,

Kwon [12]의 연구에서는 직무순환을 통한 경력관리가 경력역량을 향상시켜, 주관적 경력만족에 긍정적 영향을 주는 것으로 보고하였다. 호텔직원을 대상으로 한 Kwon과 Kim [13]의 연구에서도 직무순환과 경력만족은 긍정적인 정의 영향관계가 있으며, Park [14]은 직무순환 경험이 있는 직원이 경험이 없는 직원에 비해 경력만족도가 높으며, 합리적이고 공정한 직무순환제도가 자기개발, 성장발전 및 개인의 역량을 향상시키고 이를 통해 경력만족을 증가시킨다고 하였다. 이와 같이 직무순환 자신의 경력을 관리할 수 있는 하나의 기회로 작용하여 경력에 대한 만족감을 유도하는 것으로 볼 수 있다.

경력성장기회는 현재의 조직과 업무를 통해 자신의 경력을 성장, 발전시킬 수 있는 기회를 의미하는데[15], 자신의 업무가 경력성장에 도움이 될 것이라는 인식이 있을 경우 업무에 대한 즐거움과 직무에 대한 열의가 발생하며[8], 개인이 조직에서 성장기회가 많다고 인식할수록 직무에 대한 만족감이 높아지고, 결국 경력만족도 증진시키는 것으로 보고되고 있다[16]. 즉, 직무순환은 직접적으로 경력성장의 기회를 제공하고, 이를 통해 경력만족 증진에도 간접적인 효과가 있을 것으로 기대할 수 있다.

한편 조직구성원의 긍정적인 심리상태를 나타내는 개념 중 하나인 직무열의는 업무에 대해 긍정적이고 활력적이며 헌신하고 몰두하는 자세를 의미하는데[9], 익숙하지 않은 업무에서 시간적 압박과 과다한 업무량을 처리해야 하는 부담감은 직무에 대한 열의를 감소시킨다[17]. 따라서 직무순환이 하나의 스트레스로 작용하여 직무열의에 부정적인 영향을 줄 것으로 추정할 수 있는 반면, 직무열의는 스트레스를 유발하는 직무로부터 유익한 것들을 찾을 수 있도록 도와 오히려 업무로 인한 스트레스 영향을 최소화시키며, 경력만족을 높여 이직의도를 낮추는 작용을 하므로[18], 직무열의가 직무순환 스트레스를 매개하여 경력만족에 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

지금까지 간호사의 직무순환과 관련된 연구는 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도에 관한 연구가 많이 수행되었다[2,6]. 그러나 간호사를 대상으로 자신의 경력에 대한 성공 혹은 성과를 평가하는 경력만족과 관련한 연구는 아직 많이 이루어지고 있지 않은 실정이며, 직무순환과 관련한 연구는 더욱 찾기 어렵다. 또한 선행연구에서 경력만족에 영향을 주는 것으로 보고된 직무순환, 경력성장 기회 요인과 경력만족간의 관계를 심층적으로 분석하고 인과관계를 파악한 연구도 매우 부족하다.

이에 본 연구는 직무순환을 경험한 간호사의 직무순환, 직무순환 스트레스, 경력성장기회, 직무열의, 주관적 경력만족정도를 파악하고, 이들의 관계를 바탕으로 주관적 경력만족을 설명하고 예측하는 구조모형을 제시하고 이를 검증함으로써 직무순환과 관련된 간호사의 경력만족을 증진시키기 위한 인적 자원관리 전략을 모색하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 직무순환을 경험한 간호사의 경력만족에 영향을 미치는 요인들의 직접적, 간접적 경로를 도출하여 경력만족에의 영향요인을 예측하는 구조모형의 적합도를 검증함으로 직무순환 간호사의 경력만족에 관한 예측모형을 제시하는 것이다.

## 3. 연구모형

본 연구는 간호사의 직무순환을 중심으로 경력만족에 영향을 미치는 요인들에 대한 문헌고찰과 선행연구를 토대로 직무순환 인식, 직무순환 스트레스, 경력성장기회, 직무열의가 주관적 경력만족에 직, 간접적으로 영향을 미치는 것으로 가정하고 개념적 기틀을 구성하였다. 즉, 직무순환 인식은 자신의 역할에 대한 인식을 높여주고, 개인의 적성과 잠재능력을 키우는 경력성장의 기회가 되며[1,7,8] 직무역량을 구축하고 능력개발을 자극하여 직무열의[8]와 경력만족[12]에도 긍정적인 영향을 줄 것이다. 또한 직무순환 스트레스가 적절할 경우 경력성장기회에 긍정적인 영향[9]을 주지만 스트레스 수준이 높을 경우 직무열의[10]와 경력만족[11]에 부정적인 영향을 미칠 것이다. 한편 직무열의는 경력만족에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치며, 직무순환 스트레스 영향을 줄이는[18] 매개 작용을 통해 경력만족에 영향을 미치며, 경력성장기회가 많은 경우 직무열의와 경력만족 증진에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

따라서 본 연구에서는 직무순환 인식, 직무순환 스트레스는 외생 변수로, 경력성장기회, 직무열의, 주관적 경력만족은 내생변수로 설정하였으며, 직무순환 인식과 직무순환 스트레스는 경력성장기회에 직접적인 영향을 미치며, 경력성장기회와 직무열의를 통해 주관적 경력만족에 간접적 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하였다. 또한

경력성장기회와 직무열의는 주관적 경력만족에 직접적 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하였다(Figure 1).

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 직무순환에 따른 주관적 경력만족과 관련된 영향요인을 설명하기 위해 선행연구를 근거로 가설적 모형을 설정하고 모형의 적합도와 가설을 검증하는 구조모형연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 J시 소재 900명상 이상의 상급종합병원 간호사를 모집 단위로 해당 병원에서 직무순환 경험이 1회 이상 있으며 경력 1년 이상인 간호사를 대상으로 하였다. 병원 발령 후 1년 미만의 신규간호사의 경우 타 부서로 이동이 발생하는 경우가 드물기 때문에 이들은 제외하였다. 연구대상자 수는, 일반적으로 구조방정식에서의 표본의 크기는 150~400개 정도면 적당하나, 표본크기와 자유모수 즉 경로계수의 비는 20:1이 좋으므로[19], 본 연구에서 경로계수 9개를 감안하면 표본크기로 180명이 적당하였다. 본 연구에서는 탈락률 20% 정도를 감안하여 총 240명의 대상자에게 설문지를 배부하였고, 회수된 233부의 자료를 최종 분석에 이용하여, 사용된 표본 크기는 적절하였다.

### 3. 연구도구

자료수집에 앞서 도구 사용에 대해 도구개발자 혹은 수정 보완한 연구자의 사용허가를 받았다.

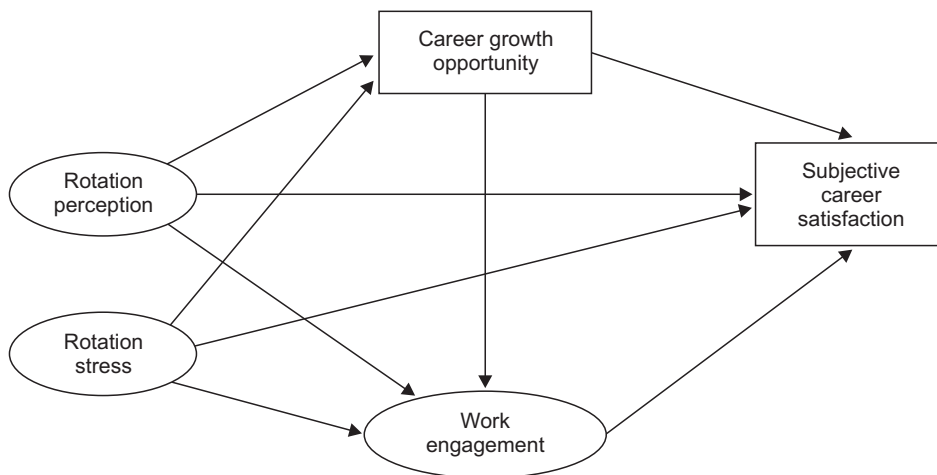


Figure 1. Conceptual model.

### 1) 직무순환 인식

직무순환은 다른 부서나 같은 부서 단위로의 수평적 이동에 의해 작업 영역을 확장하는데 도움이 되는 경험과 기술의 확대, 업무수행의 동기부여를 하며, 대인관계를 육성하는 전문 직업 교차 훈련을 말한다[2]. 본 연구에서는 개인의 다양한 직무경험(6문항), 제도의 공정성(3문항), 경력개발(3문항)의 3가지 하위요인의 총 12문항으로 구성된 Kwon과 Kim [13]의 직무순환(job rotation) 도구를 사용하여 측정하였다. 7점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 직무순환에 대해 긍정적인 것을 의미한다. Kwon과 Kim [13]의 연구에서 도구의 신뢰도는 개인의 다양한 직무경험 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93, 제도의 공정성 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88, 경력개발 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었으며 하위요인인 개인의 다양한 직무경험 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91, 제도의 공정성 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82, 경력개발 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77이었다.

### 2) 직무순환 스트레스

직무순환 스트레스는 병원 내 다른 부서나 다른 업무로의 이동과 관련하여 간호사가 인식한 스트레스로[6], 본 연구에서는 Huang 등 [6]이 개발한 간호사 직무순환 스트레스 도구(nurse job rotation stress scale)를 사용하였다. 본 도구는 정서적 반응(4문항), 의사소통(3문항), 일상생활(3문항)의 3가지 하위요인의 총 10문항으로 구성되었으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 이루어져 있다. 점수가 높을수록 직무순환 스트레스가 높음을 의미한다. Huang 등[6]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었으며, 하위요인인 정서적 반응 .84, 의사소통 .84, 일상생활 .87이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이며, 정서적 반응 .86, 의사소통 .89, 일상생활 .78이었다.

### 3) 경력성장기회

경력성장기회는 현재 조직에서 제공하는 교육, 훈련 및 직무수행을 통해 자신의 경력을 성장, 발전시킬 수 있는 기회를 의미한다[15]. 본 연구에서는 Nouri와 Parker [20]의 경력성장기회(career growth opportunity) 도구를 Lee와 Jeon [15]이 한국어로 번역한 도구를 이용하였으며, 문항 중 '회사'라는 표현은 '병원'으로 수정하여 사용하였다. 총 5문항 5점 Likert 척도로, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 경력성장기회가 높음을 의미한다. Lee와 Jeon [15]의 연구에서 .93, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

### 4) 직무열의

직무열의는 업무에 대한 긍정적이고 활력적이며 헌신하고 몰두하는 자세로, Schaufeli 등 [21]이 개발한 직무열의의 단축형 척도(Utrecht Work Engagement Scale-9 [UWES-9])를 Yi [22]가 번역한 도구를 사용하였다. '아침에 일어났을 때 병원에 가고 싶다', '나는 내 일에 대해 자부심을 느낀다', '나는 나의 직무에 푹 빠져있다' 등의 내용으로 구성되어 있으며, 활력 3문항, 몰두 3문항, 헌신 3문항의 3개 하위영역, 총 9문항의 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. Yi [22]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, 하위요인인 활력의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84, 헌신의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89, 몰두의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79이었다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94이었으며, 하위요인인 활력은 .88, 헌신은 .88, 몰두는 .83이었다.

### 5) 주관적 경력만족

주관적 경력만족이란 자신이 쌓아온 경력에 대해 가지고 있는 태도로 경력에서의 전반적인 성공여부, 경력목표 달성정도, 임금, 승진, 새로운 기술개발 등에 대한 만족정도로[23], 본 연구에서는 Greenhaus 등[23]이 개발한 경력만족 도구(career satisfaction)를 Jung [24]이 번역한 경력성장 도구(직무만족, 경력만족, 고용경쟁력)를 수정하여 사용하였다. 즉 '나는 직장경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 대해 만족한다', '나는 직장경력 동안의 승진속도에 만족한다'는 문항의 경우 간호사에 맞게 직장경력을 병원경력으로 수정하였다. 총 5문항의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 경력만족 정도가 높음을 의미한다. Greenhaus 등[23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었고, Jung [24]의 연구에서는 .85, 본 연구에서는 .87이었다.

## 4. 자료 수집 절차

자료 수집을 위해 조사 병원 간호부에 연구자가 직접 방문하여 연구 목적과 연구 내용을 설명하고 허락을 받았으며, 병동을 방문하여 연구 참여를 희망하는 간호사를 대상으로 연구 참여를 철회할 수 있음과 개인정보보호에 대해 설명하였고, 연구내용과 대상자 선정기준, 동의서 작성 방법 및 회수 방법에 대해 교육한 후 서면으로 동의를 받았다.

본 연구와 관련된 대상자 개인에 대한 비밀보장을 약속하고, 오직 연구만을 위해서 사용될 것을 설명하였다. 연구과정중에 수집된 대상자의 자료는 논문작성 후 소각 처리할 것임과 연구에 참여하지 않을 자유가 있고, 연구 참여에 동의한 경우라고 할지라도 언제든지 참가동의를 철회할 수 있음을 설명하였다. 설문지 작성에 약 15~20분 정도 소요되었으며 자료수집기간은 2016년 8월 30일부터 9월 10일 까지였다.



### 5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 23.0과 AMOS 18.0을 사용하여 분석하였다. 대상자 및 측정변수의 특성은 기술적 통계를 실시하였으며, 실수와 백분율로 산출하였다. 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 로 산출하였으며, 구조모형에서 표본에 대한 정규성은 표준화된 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 이용하여 단변량 및 다변량 정규성을 검증하였다. 잠재변수간 상관관계는 Pearson 상관계수로, 통계적 유의수준은  $p < .05$ 로 검증하였다. 주관적 경력만족에 대한 경로모형의 적합도 검증과 경로구축을 위해 변인들의 집중타당도와 관별타당도 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 가설 모형의 적합도 검증은 점근적 분포무관 추정법(asymptotically distribution-free estimates, ADF) 일명 가중최소자승법(weighted least squares)을 이용하였고, 모형의 적합도 평가는  $\chi^2$  통계량, 정규화된  $\chi^2$  ( $\chi^2/df$ ), 적합지수(Goodness of Fit Index [GFI]), 조정적합지수(Adjusted Goodness of Fit Index [AGFI]), 표준화 평균제곱잔차의 제곱근(Stan-

dardized Root Mean-square Residual [SRMR]), 근사오차평균자승의 이중근(Root Mean Squared Error of Approximation [RMSEA]), 비교적합지수(Comparative Fit Index [CFI])를 구하였다. 모형의 간접효과와 총 효과의 통계적 유의성 검증은 Bootstrapping 방법을 이용하였다.

### 6. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자 보호를 위해 G대학교병원 생명윤리심의위원회로부터 승인(IRB No: GNUH-2016-06-009-00)을 받은 후 자료를 수집하였다.

## 연구 결과

### 1. 조사대상자의 일반적 및 직무관련 특성

대상자의 평균 연령은 33.06±6.11세이었으며 총 임상경력은 평균 11.00년이었다. 현재 근무부서는 일반병동 119명(51.1%)으로 가장

Table 1. General Characteristics

(N=233)

| Variables                       | Categories                                      | n   | %    | Mean±SD or Median (IQR) |
|---------------------------------|---|-----|------|-------------------------|
| Age (yr)                        |   |     |      | 33.06±6.11              |
| Total clinical career (yr)      | 1~4   | 44  | 18.9 | 11.00±6.06              |
|                                 | 5~9   | 72  | 30.9 | 10.00 (8.25)            |
|                                 | ≥10   | 117 | 50.2 |                         |
| Current department career (yr)  | <1  | 84  | 36.0 | 2.49±2.68               |
|                                 | 1~4   | 110 | 47.2 | 1.50 (2.75)             |
|                                 | ≥5  | 39  | 16.8 |                         |
| Current working department      | General ward                                    | 119 | 51.1 |                         |
|                                 | Intensive care unit                             | 30  | 12.9 |                         |
|                                 | Special unit (OR, ER, DR)                       | 52  | 22.3 |                         |
|                                 | Out patient unit, etc                           | 32  | 13.7 |                         |
| Job rotation experience         | 1 time  | 71  | 30.5 |                         |
|                                 | 2 times   | 41  | 17.5 |                         |
|                                 | 3 times   | 43  | 18.5 |                         |
|                                 | 4 times and more                                | 78  | 33.5 |                         |
| First reason for job rotation   | Wanted  | 12  | 5.2  |                         |
|                                 | Unwanted  | 218 | 93.5 |                         |
|                                 | Others (pregnancy, illness or personal reasons) | 3   | 1.3  |                         |
| Opinion for job rotation system | Positive  | 43  | 18.5 |                         |
|                                 | Neither positive nor negative                   | 80  | 34.3 |                         |
|                                 | Negative  | 110 | 47.2 |                         |
| Need for a regular job rotation | Yes   | 127 | 54.5 |                         |
|                                 | No  | 106 | 45.5 |                         |
| Proper job rotation cycle       | Less than 3 years                               | 22  | 9.4  |                         |
|                                 | 3~5 years                                       | 96  | 41.2 |                         |
|                                 | More than 5 years                               | 41  | 17.6 |                         |
|                                 | When I want                                     | 74  | 31.8 |                         |

OR=Operating room; ER=Emergency room; DR=Delivery room.

많았고 수술실, 응급실, 분만실 등 특수부서, 외래와 행정부서, 중환자실 순이었다. 직무순환 경험은 '4번 이상'이 78명(33.5%), '1번' 71명(30.5%), '3번' 43명(18.5%), '2번' 41명(17.5%) 순이었다. 직무순환 이유로 '자발적 부서이동이 아니다'가 93.5%로 가장 많았으며, '내가 원해서'라고 응답한 경우가 5.2%였다. 직무순환 시스템에 대한 의견은 '긍정적'인 경우 43명(18.5%)보다, '부정적'이라고 생각하는 경우가 110명(47.2%)으로 많았다. 정기적인 직무순환의 필요성에 대해 '예'라고 응답한 경우가 127명(54.5%)이었으며 적절한 직무순환의 주기는 '3~5년 미만'이라고 응답한 경우가 96명(41.2%), '본인이 원할 때'는 74명(31.8%)이 응답하였다(Table 1).

2. 주요변수의 정규성 검증 및 상관분석

주요변수에 대한 서술적 통계 및 정규성 검증 결과(Table 2), 직무순환 인식 점수는 평점평균 3.73±0.91점이었으며 직무순환 스트레스는 평점평균 3.79±0.69점이었다. 경력성장기회는 평점평균 3.45±0.61점, 직무열의는 3.95±1.15점이었으며 주관적 경력만족은 3.01±0.61점이었다. 정규성 검증에서는 변수의 왜도가 절대값 3 미만, 첨도가 10 미만일 경우 변수들의 분포가 정규성에서 크게 벗어나지 않는다고 볼 수 있으며, 본 연구에서 평가한 표준화된 왜도와 첨도값의 경우 -1.96~1.96 사이의 값을 가지면 정규분포를 따른다고 할 수 있는데[25], 연구결과 직무순환 인식과 직무순환 스트레스의 하위요소 중 일부에서 왜도가 3.0이상으로 나타났고 다변량 결합분포(multivariate)값이 22.58 (CR 9.60)로 나와 정규성을 가정할 수 없었다.

주요변수 간의 상관분석 결과(Table 2), 주관적 경력만족은 직무

순환 인식( $r=.50, p<.001$ )과는 정적상관, 직무순환 스트레스와는 부적상관( $r=-.26, p<.001$ ), 경력성장기회와는 정적상관( $r=.59, p<.001$ ), 직무열의와는 정적상관( $r=.66, p<.001$ )이 있었다. 직무열의는 직무순환인식( $r=.45, p<.001$ )과는 정적상관, 직무순환 스트레스와는 부적상관( $r=-.29, p<.001$ ), 경력성장기회와는 정적상관( $r=.60, p<.001$ )이 있었다. 경력성장기회는 직무순환 인식( $r=.39, p<.001$ )과는 정적상관, 직무순환 스트레스와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다( $r=-.05, p=.50$ ). 직무순환 인식과 직무순환 스트레스 간에는 부적상관( $r=-.35, p<.001$ )관계를 나타내었다.

3. 가설 모형의 검증

1) 확인적 요인분석

잠재변인인 직무순환 인식, 직무순환 스트레스, 직무열의에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과, 직무순환 인식, 직무순환 스트레스, 직무열의 하위항목들이 직무순환 인식, 직무순환 스트레스 직무열의에 미치는 영향을 나타내는 표준화계수( $\beta$ )는 .64~.93으로 모두 .50 이상 높았으며 개념신뢰도(Composite Construct Reliability [CCR])는 .79~.91로 .70 이상, 평균분산추출지수(Average Variance Extracted [AVE])는 .57~.78로 .50 이상으로 나타나 잠재변인에 대한 각각의 관측변인들의 설명정도가 높아 집중타당성이 있는 것으로 분석되었다[19]. 잠재변인들의 개념이 서로 분리되어 있다고 할 수 있는지 판별타당성을 검증한 결과, 잠재변인들의 평균분산추출지수 값이 잠재변인들 간의 상관계수 제곱 값보다 모두 큰 것으로 나타나 변인들 간 개념이 서로 분리되어 있다고 할 수 있었다(Table 2).

Table 2. Descriptive Values and Correlations among Variables

(N=233)

| Variables                         | Categories         | Mean±SD   | Skewness (CR) | Kurtosis (CR) | $\beta$ | CCR | AVE | r ( $\rho$ ) |         |         |         |   |  |
|-----------------------------------|--------------------|-----------|---------------|---------------|---------|-----|-----|--------------|---------|---------|---------|---|--|
|                                   |                    |           |               |               |         |     |     | 1            | 2       | 3       | 4       | 5 |  |
| 1. Rotation perception*           | Job experience     | 4.33±1.05 | -3.46         | 1.57          | .80     | .79 | .57 | 1            |         |         |         |   |  |
|                                   | Procedural justice | 2.55±1.07 | 2.58          | -0.72         | .64     |     |     |              |         |         |         |   |  |
|                                   | Career development | 3.73±1.08 | -1.05         | -0.10         | .86     |     |     |              |         |         |         |   |  |
|                                   | Overall            | 3.73±0.91 |               |               |         |     |     |              |         |         |         |   |  |
| 2. Rotation stress*               | Emotional response | 3.74±0.77 | -3.39         | 0.73          | .77     | .91 | .78 | -.35         | 1       |         |         |   |  |
|                                   | Daily Life         | 3.83±0.76 | -4.27         | 2.98          | .85     |     |     | (<.001)      |         |         |         |   |  |
|                                   | Communication      | 3.82±0.79 | -4.10         | 1.86          | .86     |     |     |              |         |         |         |   |  |
|                                   | Overall            | 3.79±0.69 |               |               |         |     |     |              |         |         |         |   |  |
| 3. Career growth opportunity      |                    | 3.45±0.61 | -0.67         | -0.03         |         |     |     | .39          | -.05    | 1       |         |   |  |
|                                   |                    |           |               |               |         |     |     | (<.001)      | (.500)  |         |         |   |  |
| 4 Work engagement*                | Vigor              | 3.29±1.31 | 0.15          | -2.54         | .84     | .88 | .72 | .45          | -.29    | .60     | 1       |   |  |
|                                   | Dedication         | 4.36±1.22 | -3.00         | 0.25          | .93     |     |     | (<.001)      | (<.001) | (<.001) |         |   |  |
|                                   | Absorption         | 4.20±1.18 | -2.65         | 0.76          | .91     |     |     |              |         |         |         |   |  |
|                                   | Overall            | 3.95±1.15 |               |               |         |     |     |              |         |         |         |   |  |
| 5. Subjective career satisfaction |                    | 3.01±0.61 | -1.10         | 0.69          |         |     |     | .50          | -.26    | .59     | .66     | 1 |  |
|                                   |                    |           |               |               |         |     |     | (<.001)      | (<.001) | (<.001) | (<.001) |   |  |

Multivariate=22.58 (CR=9.60).

\*Latent variables: CR=Critical ratio;  $\beta$ =Standardized coefficients; CCR=Composite construct reliability; AVE=Average variance extracted.

2) 가설 모형의 검증

가설 모형의 적합도를 평가한 결과,  $\chi^2(p)=87.71 (<.001)$ ,  $\chi^2/df=2.49$ , GFI=.93, AGFI=.87, SRMR=.08, RMSEA=.08, CFI=.82로 나타났다.

가설 모형의 적합도 지수 기준은  $\chi^2$  통계량의 경우  $p>.05$ 일 때 모형이 현실자료에 잘 맞는 것을 의미하며, 정규화된  $\chi^2$ 은 3이하, GFI, AGFI, CFI는 1에 가까울수록 좋은 모형임을 의미하는데, .90이상이면 최적의 적합도로 해석한다. SRMR은 0에 가까울수록 좋으며 엄격한 수준에서는 .05이하이면 적합도가 높고 관대한 수준으로 .08이하이면 적당한 모형이라고 평가된다. RMSEA는 .05보다 작을 때 모형의 적합도가 높고, .05~.08이하이면 적합도가 좋으며, .08~.10이하이면 보통, .10보다 클 때는 그 모형을 채택하지 않는 편이 좋다[19]. 본 연구에서  $\chi^2$  통계량의 경우  $p<.001$ 로, 적합기준에 미달되는 것으로 나타났으나  $\chi^2$  검정은 표본모형의 오류에 의해서만이 아니라 표집 크기에 의해서도 그 영향이 민감하기 때문에 적합도가 낮다고 할 수 없으며, 다변량 정규분포 위반에 영향을 받지 않는 GFI가 .90이상이고, 대부분 지수들이 양호한 수준으로 판단되어[19], 본 연구의 초기 가설 모형을 최종 모형으로 설정하였다.

3) 최종 모형의 분석

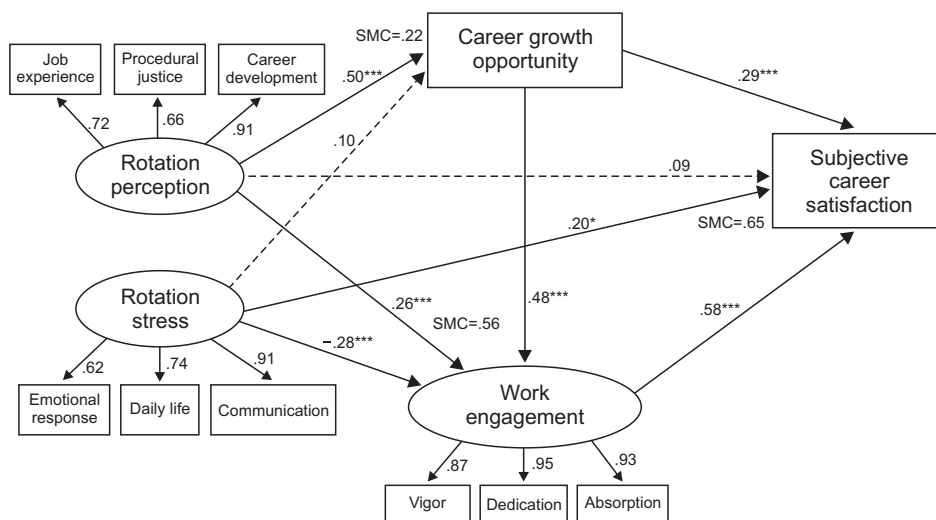
본 연구의 가설 모형에서 9개의 경로 중 7개의 경로가 통계적으로 유의하였고, 직무순환 스트레스에서 경력성장 기회로 가는 경로, 직무순환 인식에서 주관적 경력만족으로 가는 2가지 경로는 유의하지 않았다. 이와 같은 결과를 반영한 최종 모형의 경로는 Figure 2, Table 3과 같다.

직무순환 인식은 주관적 경력만족에 직접적 영향을 미치지 않았다( $\beta=.09, p=.314$ ). 그러나 경력성장기회( $\beta=.50, p<.001$ ), 직무열의( $\beta=.26, p<.001$ )에 직접적인 영향을 미침으로써, 경력성장기회와 직무열의를 통한 주관적 경력만족에의 간접효과( $\beta=.43, p<.001$ )가 유의하여 주관적 경력만족으로의 총 효과는 유의하였다( $\beta=.52, p<.001$ ).

직무순환 스트레스는 주관적 경력만족( $\beta=.20, p=.019$ )에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직무열의에 직접적인 부적 영향( $\beta=-.28, p<.001$ )을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 경력성장기회( $\beta=.10, p=.238$ )에 직접적인 영향이 유의하지 않았고, 주관적 경력만족에의 간접효과도 유의하지 않아( $\beta=-.11, p=.301$ ), 직무순환 스트레스의 주관적 경력만족에 미치는 총 효과는 유의하지 않았다( $\beta=-.09, p=.270$ ).

경력성장기회는 주관적 경력만족에 직접적으로 정적영향( $\beta=.29, p<.001$ )을 미쳤으며, 직무열의에 정적영향( $\beta=.48, p<.001$ )을 미침으로써 직무열의를 통한 경력만족으로의 간접효과( $\beta=.28, p<.001$ )와 총 효과( $\beta=.57, p<.001$ ) 모두 유의하였다.

직무열의는 주관적 경력만족에 직접적으로 정적영향( $\beta=.58, p<.001$ )을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직무순환 스트레스, 경력성장 기회, 직무열의로부터 주관적 경력만족으로 가는 경로는 통계적으로 유의하였으며 이들 변수는 결과 변수인 주관적 경력만족을 65.0% 설명 가능하였다(SMC=.65).



\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001; Note. Fit indices:  $\chi^2(p)=87.71 (<.001)$ ;  $\chi^2/df=2.49$ ; GFI=.93; AGFI=.87; SRMR=.08; RMSEA=.08; CFI=.82

Figure 2. Final model.

Table 3. Path Coefficients of the Final Model

| Endogenous variables           | Exogenous variables       | Unstandardized coefficient (B) | Standard error (SE) | Standardized coefficient (β) | CR    | p     | SMC (R²) | Direct effect (ρ) | Indirect effect (ρ) | Total effect (ρ) |
|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------|------------------------------|-------|-------|----------|-------------------|---------------------|------------------|
| Career growth opportunity      | Rotation perception       | .46                            | .09                 | .50                          | 5.18  | <.001 | .22      | .50<br>(<.001)    | -                   | .50<br>(<.001)   |
|                                | Rotation stress           | .15                            | .13                 | .10                          | 1.18  | .238  |          | .10<br>(.238)     | -                   | .10<br>(.238)    |
| Work engagement                | Rotation perception       | .45                            | .12                 | .26                          | 3.63  | <.001 | .56      | .26<br>(<.001)    | .24<br>(.014)       | .50<br>(<.001)   |
|                                | Rotation stress           | -.81                           | .21                 | -.28                         | -3.77 | <.001 |          | -.28<br>(<.001)   | .05<br>(.323)       | -.23<br>(.115)   |
|                                | Career growth opportunity | .91                            | .10                 | .48                          | 8.86  | <.001 |          | .48<br>(<.001)    | -                   | .48<br>(<.001)   |
| Subjective career satisfaction | Rotation perception       | .07                            | .07                 | .09                          | 1.01  | .314  | .65      | .09<br>(.314)     | .43<br>(<.001)      | .52<br>(<.001)   |
|                                | Rotation stress           | .28                            | .12                 | .20                          | 2.34  | .019  |          | .20<br>(.019)     | -.11<br>(.301)      | -.09<br>(.270)   |
|                                | Career growth opportunity | .27                            | .07                 | .29                          | 4.17  | <.001 |          | .29<br>(<.001)    | .28<br>(<.001)      | .57<br>(<.001)   |
|                                | Work engagement           | .29                            | .05                 | .58                          | 6.23  | <.001 |          | .58<br>(<.001)    | -                   | .58<br>(<.001)   |

CR=Critical ratio; SMC=Squared multiple correlations.

### 논 의

본 연구는 선행연구를 기반으로 직무순환을 경험한 병원 간호사의 경력만족을 설명하는 구조방정식 모형을 구축하고, 직무순환 인식, 직무순환 스트레스, 경력성장기회, 직무열의가 주관적 경력만족에 미치는 영향을 통합적으로 검증하기 위하여 시행되었다.

본 구조모형에서 주관적 경력만족에 직접적인 영향을 미치는 경로 변수는 직무순환 스트레스, 경력성장기회, 직무열의였으며, 직무순환 인식은 경력성장기회와 직무열의를 통해 간접적으로 경력만족에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

직무순환에 대한 긍정적인 인식이 경력성장의 기회에 영향을 미치고 간접적으로 경력만족에도 영향을 준다는 본 연구결과는, 직무순환의 경험이 있는 직원의 경우 직무순환을 통해 개인의 능력을 발전시킬 수 있다는 인식과 자신감을 가지게 됨으로[10], 경력만족에 긍정적인 영향을 준다[10,13,14]는 선행연구를 지지하는 것이다. 본 연구에서 직무순환 인식 정도는 평균 3.73점(7점만점)이었고, 세부 영역별로는 직무경험이 4.33점으로 가장 높았는데, 이는 간호사들이 직무순환을 하나의 경력성장의 기회 즉, 새로운 기술 습득의 기회뿐 아니라 다른 업무를 탐구하고, 자신에게 적합한 업무를 찾을 수 있도록 도우며 개별적 요구를 충족시킴으로 직무만족과 성취감을 높여 시기와 자신감을 증가[26]시키는 것으로 인식함을 의미한다.

그러나 병원 간호사의 직무순환은 대체로 조직의 필요에 의해 시

행되는 경우가 많은 것이 현실이며, 본 연구에서도 정기적인 직무순환이 필요하다고 54.5%가 응답한 반면 직무순환 시스템에 대한 의견은 '부정적'이라고 응답한 경우가 47.2%로 높았다. 또한 직무순환 인식 중 제도공정성 부분에 대한 평가점수는 평균 2점대로 가장 낮았는데, 이러한 결과는 선행연구와 유사한 것으로[13], 직무순환이 정기적으로 이루어질 필요는 있다고 보지만, 현재의 직무순환 시스템에 대해서는 공정하지 못하다는 부정적인 견해를 가지고 있다는 것을 의미한다. 따라서 간호사가 직무순환에 대해 긍정적으로 생각할 수 있도록 체계적이며 공정한 직무순환 시스템을 확립해야 할 것이며, 직무순환을 긍정적으로 생각할 경우 경력만족이 높아진다는 본 연구 결과를 통해 구성원 개개인의 요구, 적성을 고려하여 적재적소에 배치하는 것이, 간호사로 하여금 자신의 일을 긍정적으로 여기고 열중하게 하여, 결과적으로 자신의 경력에 대한 만족을 높일 수 있는 전략이 될 것이다. 또한 실제 임상 현장에서는 병원이나 부서의 특성, 개인의 특성 및 근무경력에 따라 직무순환의 여부 및 시기가 다르며 직무순환의 적절한 시기 혹은 직무순환 시 개인이 해당 근무지에 적합한지 판단할 근거가 아직은 부족하다. 그러나 본 연구 결과 직무순환 주기로 3~5년이 가장 적절하다고 응답한 경우가 41.2%로 가장 많은 점을 볼 때 직무순환의 시기 또한 고려하여야 할 부분이다.

경력성장기회가 주관적 경력만족에 긍정적인 영향을 미친다는 본 연구결과는, 조직에서 성장기회가 많다고 인식할수록 개인이 수행하는 직무에 대한 만족감이 증가하고[16], 자신의 미래에 대한 비전과



업무수행 시 필요한 지식을 위한 경력개발이 활성화 되면 경력만족이 증가한다는[10] 선행연구의 결과와 유사한 것이다. 한편 직무순환은 경력성장기회에 직접적인 영향을 미치면서 간접적으로 주관적 경력만족에 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구결과는, 직무순환이 업무 수행과 함께 개인의 잠재된 능력을 향상 시킬 수 있는 다양한 기회를 제공함으로써 경력성장기회를 높여준다[13,14]는 선행연구를 지지하는 것이다. 즉 직무순환은 개인의 경력을 성장시킬 수 있는 기회로 작용하며 이를 긍정적으로 생각할수록 경력에의 만족감이 증가되는 것으로 요약해볼 수 있다.

그러나 조직구성원이 새로운 경력기회를 탐색하고 성취하려는 성향으로 인해 개인의 경력에 대해서는 높게 인지하더라도, 현재 직무나 조직에 만족하지 않을 경우 심리적 만족감을 느끼기 힘들기 때문에, 개인의 경력관리보다는 오히려 조직에서의 경력관리가 경력만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[16]. 본 연구에서 주관적 경력만족 정도는 평균 3.01점(5점 만점)이었으며, 본 연구와 동일한 도구를 사용한 선행 연구[27]에서 간호사들의 경력만족 정도는 평균 2.46~2.85점으로 보통 수준임을 알 수 있다. 간호사의 높은 이직률과 이직 후 간호현장으로 돌아오지 않는 이유는 간호사로서 쌓아온 경력에 대한 만족도가 낮기 때문이며[1], 경력이 증가되면서 다양한 간호 환경을 통해 숙련된 간호서비스와 노하우를 학습하고 터득하게 되어 업무 수행 시 만족도가 증가된다는 점을 볼 때, 개인의 경력관리뿐만 아니라 직무순환을 통해 다양한 경력을 축적시키고 현재 업무가 간호사 자신의 경력에 어떤 도움이 될 수 있는지 긍정적으로 인식할 수 있도록 조직차원에서의 체계적인 경력관리가 필요하다.

한편 직무순환은 익숙해진 현재의 업무로부터 새로운 업무를 익히고, 적응해야 하는 과정을 거치게 되므로 간호사들에게 스트레스로 작용하며, 간호사들은 변화에 대한 두려움으로 이를 부정적으로 인식하고 있다[3]. 본 연구결과 직무순환 스트레스는 평균평점 3.79점(5점 만점)으로 중한자실 간호사를 대상으로 한 Huang 등[6]의 연구에서의 4.13~4.50점보다는 낮았다. 이러한 직무순환 스트레스는 개인, 병원 환경에 따라 차이가 있지만 부적응과 관련되어 있으므로[6], 스트레스를 감소시킬 수 있도록 근무환경 개선 즉, 조직 내 참여적 분위기 조성, 원활한 의사전달체계, 긍정적인 환경 조성, 간호조직 업무 표준화, 업무 과부하 방지[28]와 같은 새로운 부서에 대한 적응 전략이 필요하다.

본 연구에서 직무순환 스트레스가 주관적 경력만족에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 직무열의를 감소시키는 작용이 상대적으로 커서, 주관적 경력만족에 미치는 전체적인 효과는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 또 직무순환 인식과 경력성장기회는 직무열의에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직무순

환 인식이 긍정적일수록, 직무순환 스트레스가 낮을수록, 경력성장 기회가 많을수록 간호사의 직무열의는 높았다. 이러한 결과는 적정 수준의 스트레스는 업무 수행에 활력을 제공하여 긍정적인 효과를 발휘하도록 도와, 구성원으로 하여금 성장, 발전의 기회를 제공하지만만[9], 직무순환으로 인한 익숙하지 않은 업무는 시간적 압박, 과도한 업무량 처리에 대한 부담감을 주어 직무열의를 감소시킨다는 연구[29]에서 간호사의 직무열의가 경력만족에 정적인 영향을 미치는 요인으로 나타나 본 연구와 유사하였다.

새로이 접하는 낯선 환경, 대인관계에서 오는 다양한 신체적, 심리적 문제들은 간호사에게 개인의 한계를 경험하게 할 뿐만 아니라, 무력감, 두려움, 좌절을 주어 결국 조직을 떠나게 하는 원인을 제공하기도 한다[6]. 그러나 직무순환을 통해 변경된 업무는 구성원들에게 도전의식과 동기부여를 높여주고, 직무 역량을 구축, 능력개발을 자극하여 높은 수준의 열의를 유도하며[8], 특히 자신이 맡은 직무가 원했던 일이고, 그 일을 수행하는데 필요한 지식이나 기술을 갖추고 있는 경우 일에 대한 의미부여와 가치를 느끼고 직무에 대한 열의를 경험하게 된다고 하였다[30]. 또한 경력성장기회와 유사한 개념인 자기개발기회, 전문성 개발의 기회가 많을수록 직무열의가 높다는 연구[15]와 같이, 경력성장기회가 직무열의에 정적인 영향을 미치므로 직무순환을 하더라도, 조직차원의 직무에 대한 자율성, 적절한 업무량과 보상, 임파워먼트를 부여하며, 업무지원의 확대[31]를 통해 구성원의 능력을 객관적으로 인정해줌으로써 경력이 성장되도록 하는 조직차원의 지원이 있어야 할 것이다. 이를 통해 직무열의가 향상되며, 결과적으로 직무순환 스트레스를 감소시키고 경력만족을 높일 수 있을 것이다.

본 연구는 직무순환에 대한 간호사의 태도가 경력성장의 기회와 직무열의에 미치는 영향을 분석하고 최종적으로 경력만족에 미치는 요인들의 직·간접적 영향을 분석함으로써 간호조직에서 간호사의 인력관리 중 직무순환을 어떻게 관리할 것인지에 대한 조망을 했다는 점에 의의가 있다. 본 구조모형에서 직무순환 인식은 경력성장기회, 직무열의에 직접적 효과를 보였으며, 경력성장기회와 직무열의는 주관적 경력만족에 영향을 주는 매개요인으로 작용하였다. 직무순환 스트레스는 주관적 경력만족에 정적인 영향을 미치지만 직무열의에 부정적인 영향을 미치고, 직무열의가 주관적 경력만족에 강한 영향을 미치는 것으로 나타나 직무열의가 직무순환 스트레스와 주관적 경력만족을 부분 매개하는 요인임을 알 수 있었다. 따라서 직무순환에 대해 긍정적일수록 경력성장기회와 직무열의가 높으며 주관적 경력만족도 증가될 것이며, 직무순환으로 인한 부정적 인식이 있더라도 경력성장기회와 직무열의를 높임으로써 경력만족을 유도할 수 있을 것으로 생각한다. 또한 직무순환 스트레스는 경력만족에 직접 영향을 미치지 않지만 직무열의를 통해 경력만족이 유도될 수 있으므로 특히

직무에 대한 열의를 증대시키는 방안이 더욱 중요함을 확인할 수 있었다.

이상에서와 같이 간호사들이 대부분 경험하게 되는 직무순환을 통해, 전문직으로서의 다양한 경험과 잠재적인 능력을 개발할 수 있는 기회를 제공받고 새로운 업무와 동료들과의 관계에서 적응하면서 자신의 일에 대한 열의를 가지게 되며, 결과적으로 자신의 경력에 대해 만족하게 될 것으로 생각된다. 그러나 직무순환 시 겪게 되는 스트레스는 직무열의를 떨어뜨리므로 이에 대한 관리도 필요한데, 지면관계상 제시하지는 않았으나, 본 연구에서 직무순환을 사전 통보하는 시기에 대해 조사한 결과, 2~3주 전에 간호사 자신에게 통보해주는 것이 가장 적당하다고 응답하였다. 또한 일반 병동에 비해 중환자실과 같은 특수부서로 이동은 부서적응에 3~6개월 정도 기간이 필요하다고 하였다. 따라서 조직의 상급자들은 간호사 직무순환 시 사전 통보시기 및 새로운 부서 적응 기간을 고려한 주의 깊은 계획을 통해, 간호사의 직무순환 스트레스를 줄일 수 있도록 해야 할 것이며, 직무순환이 학습의 과정[3]이며, 경력개발의 기회[5]가 됨을 알리고, 이해시켜 간호사들을 동기부여 할 필요가 있겠다.

마지막으로 전문직 간호사의 경력만족은 경력지속으로 이어져 개인적인 성장과 발전을 도모하며, 간호조직과 간호의 질적 향상에도 기여할 것이다. 이에 간호조직은 간호인력 관리의 중요한 측면인 직무순환 정책에 체계적이고 계획적인 기준을 마련하는 것이 필요할 것이다.

## 결 론

본 연구결과를 바탕으로 간호사의 직무순환에 따른 경력만족을 증진시키기 위해서 직무순환을 긍정적이고, 경력성장의 기회로 생각하여 직무에 대한 열의를 갖도록 하는 인력관리 방안이 고려되어야 한다. 또한 직무순환을 통한 다양한 경험기회는 새로운 환경에 적응력과 인간관계를 원만하게 함으로써 직무순환 스트레스를 감소시킬 수 있을 것으로 생각된다. 따라서 새로운 근무지로의 이동시 해당 부서에서 간호사의 적응을 돕고 학습과 성장의 기회를 제공하고 직무순환에 대해 긍정적인 태도를 가질 수 있도록 중재하여 간호직에 대한 열의를 생기게 함으로써 경력만족을 증진시킬 수 있을 것이다. 본 연구결과를 기반으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

본 연구에서 사용된 표본은 일 개 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 모든 간호사의 결과로 일반화하기 어려우며, 응답의 편향을 배제할 수는 없다. 또한 횡단적 연구로 연구결과를 통해 인과관계를 명확히 규명할 수 없다는 점은 본 연구의 제한점이다. 따라서 근무 환경이 다른 시도 대학병원이나 중소병원에 종사하는 간호사를 대상으로 후속 연구 및 직무순환에 따른 경력만족

에 관한 반복 연구도 필요하다. 또한 본 연구를 바탕으로 직무순환 후 부서 내 적응 및 개인의 경력만족 증진 프로그램 개발 연구를 제안한다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## REFERENCES

1. Moon IO. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(2):180-189. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2010.16.2.180>
2. Ho WH, Chang CS, Shih YL, Liang RD. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*. 2009;9:8. <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
3. Eriksson T, Ortega J. The adoption of job rotation: testing the theories. *ILR Review*. 2006;59(4):653-666. <http://dx.doi.org/10.1177/001979390605900407>
4. Park KN. Social capital of managerial women and structuration of gender related job segregation. *Korean Journal of Sociology*. 2002;36(6):109-135.
5. Järvi M, Uusitalo T. Job rotation in nursing: a study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. *Journal of Nursing Management*. 2004;12(5):337-347. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.00445.x>
6. Huang S, Lin YH, Kao CC, Yang HY, Anne YL, Wang CH. Nursing job rotation stress scale development and psychometric evaluation. *Japan Journal of Nursing Science*. 2016;13(1):114-122. <http://dx.doi.org/10.1111/jjns.12095>
7. Lee SJ. The effects of general hospital nurses' stress due to inter-departmental shift and their physical responses [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2005. p. 1-55.
8. Schaufeli WB, Salanova M. Enhancing work engagement through the management of human resources. In: Naswall K, Hellgren J, Sverke M, editors. *The Individual in the Changing Working Life*. NY: Cambridge University Press; 2008. p. 380-402.
9. Zaghoul AA, Abou El Enein NY. Nurse stress at two different organizational settings in Alexandria. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*. 2009;2:45-51. <http://dx.doi.org/10.2147/JMDH.S5404>
10. Kim CS. Relationship between types of mentoring, career development and career satisfaction among security agents. *The*

- Journal of the Korea Contents Association. 2010;10(10):351-358. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.10.10.351>
11. Choo SW. The relationship between job stress and career satisfaction in the moderating role of type of work. *Journal of Tourism and Leisure Research*. 2014;26(8):153-174.
  12. Kwon JS. The effects of perceived organizational support and perceived supervisory support on career success: focusing on the person-organization fit. *Journal of Organization and Management*. 2010;34(4):87-109.
  13. Kwon NK, Kim HL. Examination of the effect of job rotation on subjective career satisfaction: the mediating effect of employability. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(8):431-441. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.08.431>
  14. Park JC. The effects on the hotel employees' job rotation influence to customer orientation and career success based on employee value proposition. *Korea Journal of Tourism and Hospitality Research*. 2013;27(5):67-86.
  15. Lee JH, Jeon JH. The impact of employability on organizational commitment and turnover intention mediated by career growth opportunities. *Journal of Human Resource Management Research*. 2016;23(1):47-67. <http://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2016.23.1.47>
  16. Cheon BY, Lee HS, Park SM. The impact of organizational and personal characteristics on the person-job fit, career commitment and career satisfaction. *The Korean Journal of Human Resource Development*. 2012;14(2):47-78. <http://dx.doi.org/10.18211/kjhrdq.2012.14.2.003>
  17. Kim HJ, Hyun SH, Kim IS. Examining the relationships among hotel employees' job demands, job resources, work engagement, self efficacy and department performance. *Journal of Tourism Sciences*. 2003;37(8):33-53.
  18. Lee YS, Kwon KB, Kim WC, Cho DY. Work engagement and career: proposing research agendas through a review of literature. *Human Resource Development Review*. 2016;15(1):29-54. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484316628356>
  19. Song TM, Kim GS. Structural equation modeling for health & welfare research. Seoul: Hannarae; 2012. p. 164-165.
  20. Nouri H, Parker RJ. Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*. 2013;45(2):138-148. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
  21. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 2006;66(4):701-716. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471>
  22. Yi R. The role of emotional labor strategies in the job demand-resource model with burnout and engagement: call center employees case [master's thesis]. Suwon: Aju University; 2006. p. 1-91.
  23. Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*. 1990;33(1):64-86. <http://dx.doi.org/10.2307/256352>
  24. Jung MH. Hotel employee's perception of job rotation influencing subjective career success: focused on the moderating effects of job rotation and job characteristics [master's thesis]. Seoul: Sejong University; 2010. p. 1-174.
  25. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. 2nd ed. New York: Guilford Press; 2005.
  26. Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT. Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff. *Journal of Nursing Management*. 2015;23(3):297-306. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12126>
  27. Kim YN. Effect of career development and career plateau on career satisfaction of nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2016;30(1):83-92. <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2016.30.1.83>
  28. Yoon SH. The effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness: a survey on clinical nurses. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2004;17(3):451-466.
  29. Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Rodríguez-Muoz A, Rodríguez-Carvajal R. Role stress and personal resources in nursing: a cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*. 2011;48(4):479-489. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.08.004>
  30. Sim YH, Yoo TY. The influence of person-job fit on job engagement: focus on mediating effect of meaning and competence. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2009;22(3):399-420.
  31. Setti I, Argentero P. Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. *Nursing & Health Sciences*. 2011;13(4):425-432. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00636.x>