

주요개념 : 근무부서 이동, 직무동기, 조직몰입

## 간호사의 근무부서 이동이 직무동기, 조직몰입에 미치는 영향

유문숙\* · 김용순\*

### I. 서론

#### 1. 연구의 필요성

오늘날 병원은 급변하는 환경속에 처해 있다. IMF사태 이후 산업계에서는 대대적인 구조조정 및 인원의 감축등 사회 전체에서 변화와 어려움을 겪고 있으며 병원사회 역시 심각한 경제난에 봉착해 있다. 이러한 상황은 병원의 효율적인 운영을 절실하게 요구하고 있는데 병원은 특히 많은 수의 전문인력을 사용하며 총비용의 40-50%를 인건비로 지출하고 있으므로 인력의 관리는 매우 중요한 경영지표라 할 수 있다. 특히 병원전체인력중 42-45%를 차지하고 있는 간호부서(병원경영분석, 1996)에서의 인력관리는 병원경영에 있어 매우 중요한 요소중의 하나이다.

간호부서의 인력관리의 목적은 인력의 적절한 배치와 효과적인 관리라 할 수 있는데 인력의 적절한 배치는 조직의 생산성과 깊은 관계를 가지며 자신의 직무능력과 적성에 맞는 부서에서 근무할 경우 업무의 효율성이 뛰어나고 조직원 자신의 직무만족 역시 높아지게 된다(김재수의, 1993). 근무부서 이동은 인력배치의 한 활동으로서 간호사들은 이러한 근무부서 이동이 지식, 기술등 전문적 능력을 향상시키며, 의욕증진과 조직의 활성화를 촉구시킬 수 있다고 생각하나, 반면에 이동자체를 변화로 보아 이동부서가 좋건 나쁘건간에 부서이동자체를 원치 않는 경향이 있다. 또한 관리자가 이동을 징계의 수단으로 사용하거나 이동자 스스로 이동을 통하여 자신이 손해를 보았다는 생각을 갖는 경우도 있으며 새 부서에 적응하는 과정에서 일시적으로 업무의 효율성이 떨어지는 경향을 보이므로 인사 담당부서에서도 그 이동효과에 대하여 상이한 의견을 표명하고 있다(김식현, 1995). 실제로 간호사의 근무부서 이동

에 관한 태도 연구에서 이동을 희망하는 사람은 전문직 발전의 기회부족, 일의 성취감 부족이라는 이유로 이동을 희망하였고 이동을 반대하는 사람 역시 같은 이유로 반대한다는 보고가 있다(김경희, 1991 ; 최민희, 1992).

이러한 여러 요인들로 인하여 부서이동후 간호사들은 보다 의욕적으로 일하기도 하고, 또는 사기저하나 좌절을 초래하여 간호업무의 질을 떨어뜨리거나, 때로 이직을 야기하는 경우도 있다(나말자, 1995).

오늘날 조직의 성과를 결정하는데 있어서 가장 중요한 영향요인은 인간의 태도라고 인식하게 되었으며(Gillies, 1994), 직원의 직무성과는 능력과 동기부여에 의해 결정된다고 하였다(추헌 1994). 그러므로 조직이 성공하려면 모든 사람들의 동기를 충분히 자극시켜주고 만족시켜 주어야 하는데 이동관리는 이러한 직무동기를 유발시킬 수 있는 한 요인으로서 필요하며 조직이 항상 생기었고, 개인이 일에서의 보람을 느끼도록 하는데 기여하게 된다. 이렇듯 조직이 개인에게 바람직한 동기를 제공하였을 때 개인은 조직원으로서 조직이 성공하고 번창하게끔 돕기 위하여 무언가 하려는 적극적 관계가 형성된다. 이를 조직몰입(organizational commitment)이라고 하며 개인이 조직에 대한 애착심을 갖는 교환적 관계가 된다(Mowday, 1979).

현재 대부분의 병원에서 간호사의 근무부서 이동은 필요에 따라 결원을 보충하는 수준에서 시행되고 있는데 이러한 간호인력관리는 간호사의 직무동기와 조직몰입의 기회를 종종 상실케 하고 있다. 그러므로 본 연구는 간호사의 근무부서 이동경험이 직무동기와 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 규명하고, 간호사들이 희망하는 부서이동의 기준과 직무에 대한 동기유발요인을 파악하여 간호인사관리에 있어 기초자료로 사용하고자 시도하였다.

\* 아주대학교 의과대학 간호학부

## 2. 연구의 목적

본 연구는 간호사의 인적 자원관리측면에서의 효율성을 제고하기 위하여 근무부서 이동과 직무동기, 조직몰입간의 관계를 밝히고자 함이며 본연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 근무부서 이동경험을 파악한다.

둘째, 간호사가 희망하는 부서이동의 기준을 파악한다.

셋째, 간호사의 직무 동기요달요인을 파악한다.

넷째, 간호사의 근무부서 이동경험과 직무동기, 조직몰입과의 관계를 분석한다.

## 3. 용어의 정의

### 1) 근무부서 이동(Inter-department rotation)

근무부서 이동이란 동일한 직급의 어느 한 직위에서 다른 직위로의 수평적 이동을 말하며(오석홍, 1988), 본 연구에서는 간호사 자신의 희망에 의해서나 행정상 필요에 의해 자/타의적으로 실시하는 다른 부서로의 이동을 말하며 정기이동과 수시이동을 모두 포함한다.

### 2) 직무동기(job motivation)

직무동기란 직무환경에서 직무와 관련된 행동을 유발시키고 목표를 지향하도록 하는데 영향을 미치는 조건들을 말하며(추현, 1994), 본 연구에서는 Van de ven이 개발하고 최희정(1992)이 번역한 Organization Assessment Instrument중 직무동기를 측정하는 문항들을 선택하여 측정 한 값으로 점수가 높을수록 직무동기 수준이 높다.

### 3) 조직몰입(Organizational commitment)

조직몰입이란 한 조직에 대한 개인의 동일화와 몰입의 상대적 정도(Mowday, 1979)를 말하며, 본 연구에서는 Mowday(1979)가 개발하고 이명하(1998)가 번역한 조직몰입척도를 이용하여 측정 한 값을 말하며 점수가 높을수록 조직몰입수준이 높다.

## II. 문헌고찰

### 1. 근무부서 이동

근무부서 이동이란 현재의 직무에서 수평적인 위치에 있는 다른 직무로 옮겨가는 것을 말한다(김재수의, 1993). 엄

격한 선발과정을 거쳐 어떠한 직무에 배치된 종업원이라 할 지라도 일정한 기간이 지나면 권태를 느끼게 되기도 하고 능력의 변화가 일어나기도 한다. 그러므로 일정기간마다 종업원의 성격, 능력, 근무상태등을 재평가하여 승진, 강등, 전보 등의 전환을 할 필요가 있는 것이다(김식현, 1995). 유은선(1995)은 간호사의 근무기간과 간호업무 수행능력과의 관계를 조사하였는데 연구결과 현부서 경력이 3-5년인 집단이 가장 업무수행능력이 높다고 보고하였으며 이 기간을 기준으로 근무부서 이동을 하는 것이 바람직하다고 제안하였다.

부서이동은 내적 인력자원의 보충과 조정뿐만 아니라 직원의 성과에 의한 상벌결과 동기부여 및 인력개발과 밀접한 관계가 있다. 따라서 인사이동은 인사고과의 연장인 동시에 인력개발과 경력계획의 부분이라고도 할 수 있는데 적정 배치, 인재육성, 신상필벌의 원칙에 의하여 이루어져야 한다(김재수의, 1993). 이동이 적절하게 이루어지지 못할 경우 근무환경 변화 스트레스로 인해 불만을 나타내기 쉽고, 근무부서 이동을 별척으로 이해하기도 하며, 전문화, 특수화시대에 맞는 축적된 경험을 발휘하지 못하고 전문성이 부족한 경우가 있으며 인간관계 및 적용에 소요되는 일정기간동안에 업무의 공백이 올 수 있다(간협신보, 1992).

간호사들은 부서이동에 관하여 정기적으로 시행되며 간호행정자와의 개별적 면담을 통하여 조직과 구성원의 상호합의 하에 이루어지기를 희망한다고 하였으며, 정계의 목적이나 강압적이어서는 안된다는 입장을 표명하고 있다(현경순, 1994: 최민희, 1992).

그러므로 간호사에게 있어서 근무부서의 이동은 여러 조건, 병원에서의 필요성과 개인의 적성, 능력, 근무부서의 특성, 승진의 기회 등이 고려되어 신중히 이루어져야 할 것이다.

### 2. 직무동기

동기(motivation)라는 말은 일반심리학분야에서 인간의 행동을 설명하고 예측하기 위한 이론전개를 위해 개발된 용어로서 개인이나 집단이 자발적 내지 적극적으로 책임을 지고 일을 하고자 하는 의욕이 생기게끔 그 행동의 방향과 정도에 영향을 행사하는 것으로, 조직의 목표달성을 위한 행동을 유발시키는 역동과정이라고 할 수 있다(추현, 1994). 그러므로 우리들의 행동은 목표를 달성하려는 갈망에 의하여 동기부여가 되어진다. Atkinson (1964)은 동기에 관하여 행동을 방하지우며, 행동을 계속하도록 하게 하며, 행동이 발생하여 계속해가는 시점에 있어서 작용하는 것이라고 하였다. 또한 Sutermeister(1976)는 조직의 주된 목적은 생산

성 향상이며 종업원의 직무성과는 능력과 동기부여에 의해 결정된다고 하였다. 이러한 동기화에 대한 논의는 1) 무엇이 인간의 행동을 활성화시키는가 2) 그 행위는 어떤 방향으로 진행되는가 3) 어떻게 그 행위가 유지되는가에 집중된다(최희정, 1992).

Herzberg의 2요인이론에 의하면 조직에 있어 인간은 상호 독립적인 두가지 종류의 욕구를 가지고 있는데 불만을 예방할 수 있는 작용을 하는 위생요인과 직무 그 자체와 관련되어 보다 높은 업적을 위한 동기부여에 유효한 작용을 하는 동기요인이 있다고 하였다(Gillies, 1994).

과거에는 대부분의 관리자들이 조직구성원에게 직무동기를 불어 넣어주기 위하여 물질적 보상이나 현실적인 대안의 제시등 불만을 예방하는 위생요인에 초점을 맞추었으나 현재는 보다 장기적이고 근본적인 동기요인을 증진시킬 수 있는 방안을 중점적으로 모색하고 있다(추헌, 1994).

Lancaster(1986)는 임금상승이나 승진, 정계같은 기본적인 유인은 모든 사람에게 동기를 유발하지 않으므로 관리자는 조직구성원들이 성취하고자 하는 것을 할 수 있는 분위기를 조성하여 동기를 유발하는 환경을 만들어주고 그로 인하여 구성원들을 변화시키는 것이 중요하다고 하였다.

이상과 같이 살펴본 바 직무동기는 직무성과와 관련된 중요한 변수로서 조직관리에 있어 직무동기를 높일 수 있는 방안의 모색은 조직의 효율성을 위한 중요한 정책인 것이다.

### 3. 조직몰입

조직몰입이란 특정적으로 개인과 조직이 연결되어 있는 상대적인 힘으로써 조직의 목표와 가치를 받아들이고 그것에 대한 강한 믿음을 가지며 조직을 위하여 최선의 노력을 하려는 마음과 조직에 남으려는 강한 열망을 말한다(Mowday, 1979).

조직몰입 개념은 1961년 Ezioni에 의해 조직의 방향과 고용인의 이행을 설명하며 처음 소개되었는데(Corser, 1998) 현재 학자들마다 조직몰입을 결정하는 선행변수와 조직몰입에 영향을 주는 결과변수에 대하여 여러 차원에서 접근하고 있다.

일반적으로 인간은 생활의 대부분을 직장에서 보낸다. 이는 직장이 생계의 수단으로서뿐 아니라 삶의 보람으로서도 의미가 있음을 의미한다. 그러므로 조직몰입은 조직의 관리적 측면과 개인적 삶의 행복을 창출하는데 큰 기여를 한다고 할 수 있다. Porter 등의 연구(1974)에서 병원의 정신과

보조기사를 대상으로 조사한 결과 직무만족과 이직에 조직몰입이 매우 의미있는 영향을 주는 것으로 보고되었고 Smith의 연구(1995)에서도 조직몰입이 되어 있는 병원직원은 그렇지 않은 직원보다 직무만족, 결근율, 사고율등이 훨씬 낮은 것으로 보고되고 있다.

Steers(1977)는 조직몰입을 초래하는 선행변수로서 인구통계학적 특성, 직무특성, 작업경험의 세가지로 나누어서 인구통계학적 특성으로는 성취욕구, 교육수준, 연령을, 직무특성변수로는 과업동일성, 선택적 상호작용, 피이드백, 작업경험으로는 집단의 태도, 조직에 대한 신뢰성, 개인의 중요성을 하위변수로 들었다. 여기서 근무지 이동은 직무특성변수 중 과업의 동일성영역에 포함된다.

간호계의 연구에서 김정희(1996)는 임상간호사의 조직몰입과 이직의향과는 역상관계가 있음을 보고하였으며 또한 김정아의 연구(1997)에서 조직몰입이 증가되면 간호사 자신도 그들의 직무활동으로부터 많은 정신적 보상을 받으며 동료들을 적극적으로 도와주며 높은 스트레스에도 잘 견디어낸다고 하였다. Kathryn(1996) 등의 연구에서도 간호사의 힘 북돋우기와 조직몰입과는 상관관계를 가지고 있으며 간호사에게 자원, 정보, 지지가 주어진다면 조직몰입이 더욱 강하여진다고 보고하였다. 또한 급성관리기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에서도 간호사의 전문적 위치에 대한 반응과 조직몰입은 상관관계를 가지고 있으며 조직정책에 대한 불만이 있거나 자율성이 적은 집단은 몰입정도가 보다 낮음을 보고하였다(Gail, 1995).

이와 관련하여 Corser(1998)의 연구에서는 간호사의 계속교육 프로그램이 간호사의 전문성을 향상시키며 이로인해 간호사의 조직몰입의 정도를 높인다는 결과를 제시하기도 하였다.

이상과 같이 고찰하여 볼 때 조직몰입이란 적은 자원을 가지고 최대한의 서비스를 창출해낼 수 있으며 조직의 효과와 개인의 직무만족을 동시에 높일 수 있는 중요한 관리측면의 변수라 할 수 있다.

## III. 연구방법 및 절차

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 근무부서 이동과 직무동기, 조직몰입과의 관계를 파악하기 위하여 시도된 상관성 조사연구이다.

## 2. 연구대상

연구대상은 경기도에 소재한 A대학 병원에서 근무하는 간호사중 3교대부서에 근무하는 간호사 전수를 모집단으로 하여 편의 추출하였다.

연구대상자의 선정기준은 1)연구대상기관의 3교대 부서 근무자 2)근무경력 1년이상인 자 3)연구에 동의한 자로 하였으며 선정된 대상자는 170명이었다.

## 3. 연구도구

### 1) 직무동기

Van de ven등이 개발하여 최희정(1992)이 번역한 Organization Assessment Instrument중 직무동기를 측정하는 문항으로 측정하였다. 이 도구는 총 6문항으로 되어 있으며 최고 30점, 최저 6점이며 도구의 신뢰도는 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha=0.71$ 이었다.

### 2) 조직몰입

본 연구에서는 Mowday등(1979)이 개발하여 이명하(1998)가 번역한 Organizational Commitment Questionnaire를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 되어 있고 최고 75점, 최저 15점이며 도구의 신뢰도는 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha=0.80$ 이었다.

### 3) 간호사의 근무부서 이동경험

간호사의 근무부서 이동경험은 부서이동경험에 관한 사항 10문항, 간호사가 인지하는 부서이동의 필요성에 관한 사항 12문항등으로 총 22문항이었다.

## 4. 자료수집 및 분석방법

자료수집기간은 1998년 10월 1일부터 11월 1일까지였으며 해당기관 부서장의 허락을 얻어 간호사들에게 연구의 목적을 설명한 후 연구대상 간호사 170명에게 질문지를 배부하여 159부를 수거하였으며 회수율은 94%이었다. 수집된 자료는 SPSS를 이용하여 전산처리하였으며 일반적 특성은 백분율과 평균 및 표준편차, 부서이동기준과 직무동기유발요인은 실수, 이동경험 및 일반적 특성과 직무동기, 조직몰입간의 관계분석은 t-test와 ANOVA, Pearson Correlation Coefficient를 이용하였다.

## 5. 연구의 제한점

1) 직무동기와 조직몰입에 영향을 주는 요인중 하나인 근무부서 이동을 조사하였으므로 직무동기, 조직몰입을 전부 설명한다고 할 수 없다.

2) 과거 근무부서 이동으로부터의 기간에 따라 현재의 직무동기나 조직몰입에 영향을 줄 수 있으나 본 연구에서는 그 기간을 제한하지 못하였다.

3) 일개 병원을 그 대상으로 하였으므로 일반화하는데 제한이 있다.

## IV. 연구 결과

### 1. 대상자의 인구사회학적 특성

대상자의 인구사회학적 특성은 평균연령이 26.7세이었으며 결혼상태는 미혼이 110명(69.2%)이었다. 직위는 일반간호사가 가장 많아 131명(82.4%)이었으며, 주임간호사 18명(11.3%), 수간호사 10명(6.3%)이었고 이는 대상병원 간호사의 일반적 분포와 일치하는 것으로 나타나 연구기관 간호사 집단의 대표성을 가진다고 볼 수 있다. 근무부서는 내·외과계 병동 근무자가 77명(48.4%), 중환자·응급계 근무자 45명(28.3%), 기타 부서에는 산·소아계, 정신과 및 특수부서가 포함되었다. 간호사의 경력은 평균 4.84년이었으며, 2-5년사이의 경력이 가장 많아 89명(56%), 5-8년 경력이 28명(17.6%), 8년이상인 22명(13.8%), 2년미만이 20명(12.6%)이었다.

### 2. 근무 이동 경험

#### 1) 근무부서 이동경험

간호사의 근무부서 이동경험을 알아보기 위하여 이동경험유무와 이동희망여부를 조사하였다.

대상간호사들에게 있어 이동경험이 있는 경우는 61명(37.7%)이었으며, 이동경험이 없는 경우가 98명(62.3%)이었으며 이동희망여부를 질문하였을 때 희망한다고 응답한 수는 159명 중 42명(26.4%)에 불과하였다(표 1).

또한 근무부서 이동경험자에게 이동의 횟수, 자의성여부, 희망부서로의 이동, 사전예고여부 및 기간에 관하여 조사한 결과 이동횟수는 평균 1.61회, 자의성여부와 희망부서로의 배치는 각각 20%, 사전예고기간은 평균 14.15일이었다(표 2).

〈표 1〉 부서이동 경험여부

(N=159)

특 성	구 분	실수(백분율)
이동경험	유	61(37.7)
	무	98(62.3)
이동희망	예	42(26.4)
	아니오	117(75.6)

〈표 2〉 근무부서 이동자의 경험

(N=61)

특 성	구 분	실 수(명)	백분율(%)
이동횟수	1-2회	54	90.0
	3-4회	5	8.2
	5-6회	2	4.0
	평균±표준편차	1.61±.49	
자의성	예	12	20.0
	아니오	49	80.0
희망부서	예	12	20.0
	아니오	49	80.0
사전예고	예	41	67.0
	아니오	20	33.0
예고기간	10일이하	29	48.3
	11-20일이하	20	33.4
	21-30일이하	10	17.1
	31일이상	2	1.2
	평균±표준편차	14.15±14.6	
이동에 대한 만족	예	41	67.0
	아니오	20	33.0

2) 간호사가 희망하는 근무부서 이동의 기준  
간호사들이 희망하는 이동의 기준을 알아보기 위하여 10개의 항목을 구체적으로 나열하고 그중 중요하다고 생각하는 3가지를 우선순위를 매기어 선택하도록 하였다. 그 결과 첫

째, 적성에 맞지 않을 때 둘째, 근무의욕을 높이고 사기를 양양시키기 위하여 셋째, 전문직으로서의 발전을 위하여 필요하다고 하였으며 정계의 수단으로 필요하다 항목이 가장 낮았다(표 3).

〈표 3〉 간호사가 희망하는 근무부서 이동의 기준순위 (단위:건)

순위	이유
1	적성에 맞지 않을 때 필요하다 (280)
2	근무의욕을 높이고 사기를 앙양시킨다 (222)
3	전문직으로서의 발전을 유지 증진시킨다 (213)
4	지식이나 훈련을 위한 수단이다 (152)
5	적재적소의 배치수단이다 (151)
6	인간관계가 좋지 못할 때 필요하다 (88)
7	현부서에서 장기근무를 할 때 나태해질 우려가 있다 (77)
8	승진의 기회가 된다 (30)
9	간호직의 전문성에 지장을 초래한다 (29)
10	환경변화는 스트레스를 초래하므로 필요하지 않다 (11)

3) 간호사가 인지하는 직무동기 순위  
간호사가 인지하는 직무동기항목을 구체적으로 나열하고  
이중 중요하다고 생각하는 순서대로 3개를 선택하도록 하였  
을 때 그 첫번째는 업무를 수행함으로써 느끼는 성취감, 둘

째 동료,환자,상사로부터 받는 인정, 셋째 보수순으로 중요하  
다고 응답하였다. 간호사가 인지하는 직무동기 순위는 〈표 4〉와  
같다.

〈표 4〉 간호사가 인지하는 직무동기 순위 (단위:건)

순위	이유
1	업무를 수행함으로써 느끼는 성취감 (274)
2	동료,환자,상사로부터 받는 인정 (174)
3	보수 (156)
4	인간관계 (116)
5	실제로 수행하는 업무의 내용 (87)
6	교육,훈련,경험을 고려한 책임감의 정도 (56)
7	병원의 행정정책,규칙,규범 (30)
8	승진의 가능성 (27)
9	근무장소의 물리적 환경(조명,기구,공기) (25)
10	상사의 능력과 권한, 자격 (19)

3. 근무부서 이동경험과 직무동기, 조직몰입과의 관계

대상자의 근무부서 이동과 직무동기, 조직몰입과의 관계를 검증한 결과 직무동기에 있어 이동경험이 있는 간호사가 21.71±1.79로 경험이 없는 간호사 20.90±2.83에 비해 직무동기점수가 높았으며 통계적으로 유의하였고(P<.05) 대상자의 조직몰입정도는 이동경험이 있는 간호사가 44.79±2.90로 이동경험이 없는 간호사 44.20±2.68보다 높았으며 통계적으로 유의하였다(P<.01)

대상자의 인구학적 특성과 직무동기, 조직몰입과의 관계

를 분석하였을 때 직위, 경력에 따른 직무동기간에는 유의한 차이가 있었는데 직위에 대한 사후검증으로 sheffe test를 한 결과 주임간호와 일반간호사간에 직무동기 수준이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 경력에 있어서 사후검증 결과 2년미만 경력자와 5년이상 경력자사이의 차이가 유의하게 나타났다(표 5).

또한 대상자의 인구학적 특성 및 부서이동과 관련한 사항 중 직무동기·조직몰입과의 관계에서 연령 및 총경력이 높을수록 직무동기와 조직몰입이 높았으며, 또한 이동횟수가 많을수록 직무동기가 높았다(표 6).

<표 5> 근무부서 이동경험 및 간호사 특성과 직무동기, 조직몰입과의 관계

특성		직무동기		조직몰입	
		평균 ± 표준편차	t or F	평균 ± 표준편차	t or F
이동	유	21.71 ± 1.79	2.22*	44.79 ± 2.90	1.32**
	무	20.90 ± 2.83		44.20 ± 2.68	
직위	일반간호사	20.72 ± 2.49	5.972*	44.10 ± 2.77	.126
	주임간호사	21.96 ± 2.40		45.08 ± 2.83	
	수 간호사	22.60 ± 1.78		44.60 ± 2.17	
경력	2년미만	21.30 ± 2.05	4.211**	42.35 ± 2.28	7.203
	2년-5년미만	20.66 ± 2.74		44.33 ± 2.70	
	5년-8년미만	21.96 ± 1.95		45.04 ± 2.78	
	8년이상	22.41 ± 1.79		45.95 ± 2.38	

\*\*P<.01 \*P<.05

<표 6> 직무동기, 조직몰입과 제변수와의 상관관계

특성	직무동기	조직몰입
연령	.217**	.264**
총경력	.210**	.330**
총이동수	.017**	.011

\*\*P<.01

## V. 논 의

대상자의 근무부서 이동에 있어 자/타의성여부는 타의에 의해 이동된 경우가 80%였다. 이러한 간호사의 타의에 의한 이동은 나말자(1995)의 연구에서는 64%, 정영희(1992)의 연구에서 88%등으로 나타나 우리나라 대부분의 간호조직에서 개인의 의사보다는 조직의 요구가 우선하여 부서이동이 이루어지고 있음을 시사한다. 또한 이동한 부서가 본인이 희망한 부서인가를 질문하였을 때 “그렇다”고 응답한 간호사가 20%, “그렇지 않다”고 응답한 간호사가 80%로 대부분이 희망부서로의 이동이 이루어지지 않았다. 현경순(1994)의 연구에 의하면 간호사들은 부서이동이 정기적으로 이루어지며 개인의 의사가 충분히 반영되기를 희망한다고 하였다. 또한 간호관리자는 부하직원의 동기를 유발하기 위하여 긴밀한 의사소통과 책임감, 인정등을 발휘하여야 한다고 하였다(Breisch, 1999). 그러므로 간호사의 적성이나 희망부서에 대한 의사를 구체적으로 반영하는 인사제도가 모색되어야 할 것이다.

본 연구에서 간호사들은 이동의 필요성에 관한 이유로 적성에 맞지 않을 때, 근무의욕을 높이고 사기를 앙양시키기 위하여, 전문직으로서의 발전을 위하여 필요하다고 조사되었다. 이는 최민희(1992)의 연구에서 공정성, 전문성을 훈련, 근무의욕 및 사기 앙양을 이동의 필요성이라고 제시한 것과 유사하며, 김경희(1991)의 연구에서도 이동에 대한 우선순위가 적성에 맞지 않을 때, 타부서의 고충을 알기 위하여, 다양한 경험을 얻기 위하여 등의 순위와도 거의 일치한다. 그러므로 간호사의 근무부서 이동에 있어 적성과 전문적 성취감이 고려된 일반적인 이동의 원칙이 설정되어야 할 것으로 사료된다.

부서이동자에 대한 사전예고여부에 있어 대부분 간호사에게 사전에 예고되었으나 그 예고기간이 매우 짧아 10일 이내인 경우가 48.3%였으며 1개월이상은 1.2%에 불과하였다. 최민희(1992)의 연구에서도 사전예고에 관한 기간은 1개월 이내가 50.4%이었으며, 나말자(1995)의 연구에서도 예고기간이 7-14일이 58%로 가장 높았다. 일반적으로 간호사의 근무일정이 1개월 단위로 계획, 관리되고 있는 상황에서 짧은 이동전 사전예고는 간호사에게 있어서 빠른 변화에 대한 스트레스를 야기하고, 이동부서에 있어서는 업무의 혼란을 가져올 수 있으며 이동자체에 대하여 부정적 태도를 보일 수 있는 한 요인이 된다. 김경희(1991)의 연구에서 간호사들은 이동전 준비기간이 1개월이 적절하다고 보고하고 있으며 Sutermeister(1976) 역시 인사관리에 있어 부서적용기간

이 최소한 6개월은 되어야 조직구성원으로서 적응이 된다고 주장하였다. 그러므로 일관성있는 사전예고의 기준설정과 예고기간의 적절성에 대하여 검토가 이루어져야 할 것이다.

전체 간호사를 대상으로 이동희망여부를 물었을 때 “이동을 희망한다”고 응답한 수는 26.4%에 불과하여 대체로 이동을 희망하지 않았다. 이는 간호사 이동희망에 대한 다른 연구에서도 비슷하게 소극적인 경향을 보여주고 있는데 최민희(1992)의 연구에서 26.1%가 이동을 희망하여 대체로 이동을 원하지 않는 경향을 보이고 있다. 그러면서도 두 연구 모두 정기부서이동에 대하여는 찬성의 견해가 월등히 높았다. 이러한 상반된 견해는 부서이동자체는 원칙적으로 찬성하나 부서이동 상황을 하나의 변화로 보며 변화 자체를 두려워하는 경향으로 해석된다. 이는 일반적으로 여성들이 직장의 선택에 있어 안정감을 추구하고 변화를 두려워하는 경향이 있다(조혜정, 1990)는 생각과도 그 맥락을 함께 한다. 그러므로 이러한 경향은 여성조직의 중요한 인사관리의 변수로써 참고하여 변화를 기꺼이 받아들일 수 있는 조직문화의 형성과 변화에 적용할 수 있는 프로그램이 보다 세심하게 짜여져야 할 것이다.

또한 간호사의 부서이동여부와 직무동기와의 관계는 이동경험이 있는 간호사가 이동 무경험자보다 직무동기가 높았으며 총 이동횟수가 많을수록 직무동기가 높았는데 이는 최희정(1992)의 연구에서 간호사의 직무동기는 간호사의 기술다양성에 의해 높아질 수 있다고 보고한 결과에 비추어 근무부서이동이 간호사의 기술의 다양성을 획득할 수 있는 기회로서 제공될 수 있기 때문이라고 사료된다. 그러나 총 이동횟수와 조직몰입과는 유의성이 나타나지 않았다.

또한 근무부서 이동경험은 조직몰입에 있어 유의한 상관관계를 보였는데 근무부서이동은 간호사의 사기및 근무의욕과 관련하며 Smith(1995)가 제시한 조직몰입의 관련변수인 개인의 자아실현정도, 집단내 분위기와 밀접한 관계를 가지고 있다고 할 수 있다.

본 연구에서는 연령 및 근무경력이 조직몰입과 순 상관관계를 보이고 있는데 이는 여러 연구에서 연령과 근무연한, 성취감이 높을수록 조직몰입이 높아진다고 하는 보고(박현태, 1997; 김병창, 1992; Mowday, 1979)와 일치 하며 전문직의 필수적인 조건중의 하나인 오랜 경험과 훈련(Harries, 1970)과 관련되어 본 연구에서 간호직이 전문직이라는 것을 입증하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 결과를 볼 때 간호사들에게 평생직으로 장기간 근무할 수 있는 여건을 만들어 주는 것이 간호인사관리에 있어 중요한 정책이 되어야 할



것이다.

과거 대부분의 병원조직에서 사용하고 있는 인사관리방법은 단순한 복리후생이나 보상등으로 구성원의 직무동기와 조직몰입을 높이고자 하였다. 그러나 사회가 복잡해지고 다원화되면서 이러한 방법은 한계를 가져오게 되었으며 보다 근본적이고 정책적인 인사관리방안이 모색되어야 할 필요성이 대두되었으며 근무부서 이동은 이러한 인사관리의 주요정책 중 하나로 이용될 수 있을 것이다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 근무부서 이동상황과 직무동기, 조직몰입과의 관계를 파악하여 인적자원관리의 효율성을 제고하기 위한 기초자료로 이용하고자 시도되었다.

연구대상은 일개 대학병원의 간호사 159명을 대상으로 하였으며 연구도구는 직무동기를 측정하기 위하여 Van de ven (1980)이 개발한 직무동기측정도구를, 조직몰입은 Mowday (1979)가 개발한 조직몰입측정도구를 사용하였고 수집된 자료는 백분율, 평균 및 표준편차, t-test, ANOVA.

Pearson 상관계수에 의해 분석되었으며 연구결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성을 살펴보면 69.2%가 미혼이며, 직위는 일반간호사 82.4%였다.

간호사의 경력은 2-5년사이 가장 많아 56%였으며 이들중 이동경험이 있는 간호사가 37.7%였으며, 간호사의 이동횟수는 1-2회가 가장 많아 90%였다. 또한 전체간호사를 대상으로 이동을 희망하는지 여부를 물었을 때 희망한다고 응답한 수는 26.4%였다.

2. 부서이동시 본인의 의사에 의해 이동된 경우는 20%였으며, 80%가 간호부서의 결정에 따른 이동사항이었다. 또한 이동부서가 본인에 희망한 부서인 경우가 20%, 그렇지 않은 경우가 80%였다.

3. 간호사의 부서이동시 사전에 예고를 받았는지 여부에 서 67%가 사전에 예고를 받았으며 33%는 예고받지 못하였다고 응답하였다. 또한 사전예고기간에서 1개월이상은 1.2%에 불과하였다.

4. 간호사가 이동한 결과에 대하여 만족하는지 여부는 67%가 '현상황에 만족한다'로, 33%가 '만족하지 않는다'로 응답하였다. 그러나 이동을 희망하는가 하는 질문에는 75.6%의 간호사가 '희망하지 않는다'는 반응을 보였다.

5. 간호사의 근무부서 이동경험과 직무동기와의 관계는 이동경험자가 무경험자보다 직무동기가 높았다( $F=2.22$ ,  $P<.01$ ).

6. 간호사의 근무부서 이동경험과 조직몰입과의 관계는 이동경험자가 무경험자보다 조직몰입이 높았다( $F=1.32$ ,  $P<.05$ ).

7. 간호사의 일반적 특성과의 관계에서 연령은 직무동기( $P<.01$ ), 조직몰입( $P<.01$ )과 순 상관관계를 보이며 간호사의 경력 역시 직무동기( $P<.01$ )와 조직몰입( $P<.01$ )과 순상관 관계를 가지고 있었다.

8. 간호사의 근무부서 이동에 있어 총 이동의 횟수는 직무동기와 유의한 상관관계를 보이고 있었다( $P<.01$ ).

9. 간호사가 인지하는 직무동기는 '업무를 수행함으로써 느끼는 성취감'이 가장 크게 작용하며, '환자, 동료, 상사로부터 받는 인정감', '보수'순이었다. 또한 간호사의 부서이동의 기준으로는 '적성에 맞지 않을 때', '근무의욕을 높이고 사기를 앙양시키기 위하여', '전문직으로서의 발전을 증진시키기 위하여' 필요하다고 하였다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호사의 근무부서이동이란 간호활동에 가장 큰 영향을 미치는 직무변화중의 하나라고 할 수 있다. 그러나 이러한 변화에 대하여 대부분의 간호조직에서는 기준이나 원칙의 설정, 결과에 대한 평가, 추후관리없이 실행되고 있다. 그러므로 간호부서에서는 표준화된 이동관리지침을 제정하고 이를 토대로 이동절차를 시행하여야 할 것이다.

2. 간호사들은 근무부서이동에 대한 개인 견해가 매우 다양하므로 이들의 의견이 충분히 반영된 부서이동이 이루어져야 할 것이다. 즉 이동희망자와 희망하지 않는 사람을 구별하여 이루어져야 할 것이다.

3. 고경력자일수록 직무동기와 조직몰입정도가 높으므로 이들이 계속 근무할 수 있는 근무환경을 제공할 필요가 있다.

4. 간호사의 근무부서 이동시 예고는 1개월간의 사전예고기간을 두는 것이 바람직하다.

## 참 고 문 헌

- 간호부서 이동에 대한 지상토론(1992). 4월 23일자. 간협신보.  
김경희(1991). 임상간호사의 근무부서 이동에 대한 태도 연구. 경희대 행정대학원 석사학위논문.

- 김무호(1995). 조직몰입과 직무몰입이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대 경영대학원 석사학위논문.
- 김병창(1992). 조직코미트먼트와 직무인볼브먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세종대 대학원 박사학위논문.
- 김식현(1995). 인사관리론. 서울 : 무역경영사
- 김재수, 김영훈, 고성진(1993). 병원인사관리. 서울 : 수문사
- 김정아(1997). 간호사의 보상적합도와 직무몰입·조직몰입 정도간의 상관관계연구. 이화여대 대학원 석사학위논문
- 김정희(1996). 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. 전북대 대학원 석사학위논문.
- 나말자(1995). 간호사의 근무부서 이동과 직무만족도와의 관계연구. 숙명여대 정책대학원 석사학위 논문.
- 박현태(1997). 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 병원경영분석. (1996) 서울:한국보건의료관리연구원.
- 오석홍(1988). 인사행정론, 박영사
- 유은선(1995). 임상간호사의 근무기간과 간호업무 수행능력에 관한 상관관계 연구. 경희대 행정대학원 석사학위논문.
- 이명하(1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계. 충남대 대학원 박사학위논문.
- 이상금(1995). 간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계. 서울대 대학원 석사학위논문.
- 정영희(1992). 종합병원 간호사의 근무부서 이동양상. 경북대 보건대학원 석사학위논문.
- 조혜정(1990). 한국에서의 여성과 남성. 서울 : 문학과 지성사
- 추현(1994). 조직행동론. 서울 : 법문사.
- 최민희(1992). 임상간호사의 근무부서 이동에 대한 이해도와 직무만족도에 관한 연구. 고려대 교육대학원 석사학위논문.
- 최희정(1992). 간호사가 지각하는 직무특성과 직무동기와의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 현경순(1994). 종합병원 간호사의 근무부서 이동에 관한 연구. 한양대 행정대학원 석사학위논문.
- Atkinson, J.W.(1964). An Introduction to Motivation. Princeton, N.J.:D. Van Nostrand.
- Breisch, L.R.(1999). Motivated!, Nursing Management, 30(3), 27-29.
- Corser, E.(1998). The Changing Nature of Organizational Commitment in the Acute Care Environment. Journal of Nursing Administration, 28(6), 32-36.
- Gail, T., Jernigan, I.E. & Gary, K.(1995). Reconceptualizing Organizational Commitment, Journal of Nursing Administration, 25(1), 61-65.
- Gillies, D.A.(1994). Nursing Management: A System Approach, 3th.ed. Philadelphia: W.B.Saunders.
- Harris-Jenkins, G.(1970). Professions in Organizations. Professions and Professionalization. Cambridge Univ.Press.
- Kathryn, M., Heather, K., & Judith, S.(1996). Work Empowerment and Organizational Commitment, Nursing Management, 27(2), 44-47.
- Lancaster, T.(1986). Motivation : Creating the environment. AORN, 43(1), 202-208.
- Mowday, R.T.(1979). The Management of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V.(1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603-609.
- Smith, D.M.(1995). Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment. Journal of Nursing Administration, 25(9), 17-26.
- Steers, R.M., & Porter, L.W.(1977). Motivation and Work Behavior. N.Y:McGraw-Hill.
- Sutermester, R.A.(1976). People and Productivity. N.Y:McGraw-Hill.

- Abstract

**A study on the relationships among inter-department rotation, job motivation and organizational commitment of nurses**

*Yoo, Moon Sook\* · Kim, Yong Soon\**

This study was conducted to offer a basic material for effective human resource management of nurses by studying correlations among inter-department rotation, job motivation and organizational commitment. For this study 159 nurses in a medical college hospital were surveyed. Organization Assessment Instrument(Van de Ven, 1980) and Organizational Commitment Questionnaire(Mowday, 1979) were used. SPSS was used to analyze the data.

The results of this study are as follows :

1. Nurses who had been rotated to other departments showed higher motivation scores than those who had not.
2. Nurses who had been rotated also indicated higher organizational commitment scores than those who had not.
3. There was significant positive correlations

among nurse's age, job motivation and organizational commitment of nurses.

4. There was significant positive correlations among nurse's experience, job motivation and organizational commitment of nurses.

5. Inter-department rotation times were significant positive correlation with job motivation.

6. "The sense of achievement perceived from performing one's duty" was the most important criteria that nurses consider in measuring their job motivation.

As to the criteria for inter-department rotation, some respondents stated that it is needed when "current assignments are not suited for particular individuals" and such rotations would "improve job motivation and elevate the morale of nurses involved."

Many opposed using the rotations as a "means of reprimanding individuals."

In conclusion, inter-department rotation has a positive effect on the nurse's job motivation and organizational commitment, so regular inter-department rotation have to be recommended to nurses who want rotation.

Key concept : inter-department rotation, job motivation, organizational commitment

---

\* Department of Nursing, College of medicine, A-Jou University