

주요개념 : 직무특성, 경력몰입, 직무적합성, 직무태도

간호사의 직무특성, 경력몰입 및 그 적합성이 직무태도에 미치는 영향*

김 명 숙**

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회에서 개인은 조직을 통해 직무만족을 추구하는 동시에 조직은 그 구성원인 개인들의 노력을 통해 조직의 목표를 달성해야 한다는 관점에서 직무는 개인과 조직을 보다 효과적으로 연결시키는 중요한 매체가 되므로 최근 연구자들은 직무설계나 재설계에 많은 관심을 가지게 되었다.

직무설계 및 직무재설계에 관한 대표적인 이론으로는 Hackman과 Oldman(1975)에 의해 연구·제시된 직무특성모형(job characteristics model)을 들 수 있다. 이 모형은 국내외에서 여러 연구자들에 의해 이론적 타당성을 검증하려는 노력이 이루어져 왔다(Hackman & Oldham, 1976, 1980; Fried & Ferris, 1987; Renn & Vanderberg, 1995; Oh, 1989; Hong, 1996; Park, 1998). 이 모형에 따르면 직무는 기술다양성, 과업일체성, 과업중요성, 자율성 및 피드백이라는 다섯 가지의 핵심적 특성이 조직구성원의 심리와 태도 그리고 그 행위에 영향을 미친다는 것이다. 즉, 이들 특성을 통해 직무수행자들은 직무의 의미와 직무수행결과에 대한 책임감 그리고 그 결과에 대한 지식 등과 같은 중요한 심리상태를 경험하게 되며, 이와 같은 심리상태에 의해 내적 직무동기가 유발되고 직무만족이 증가하며 직무성능이 향상된다. 그리고 개인의 성장욕구강도는 직무특성과 심리상태간의 관계 및 심리특성과 직무수행자의 태도 및 행위 사이의 관계를 조절해 주는 역할을 한다는 것이다.

직무특성모형은 많은 연구자들에 의해 전반적으로 이론적 타당성이 입증되어 직무설계를 위한 효과적 모형으로서 광범

위한 지지를 받고 있지만 몇 가지 측면에서 문제점이 있는 것으로 지적되고 있다. 그 중 하나는 핵심직무특성들 중에서 과업일체성은 다른 직무특성들과는 다른 개념으로서 직무만족과 어떠한 직접적·간접적인 관계도 없다고 하였으며(Walsh et al., 1980), Spector(1986)는 어떤 직무특성들보다도 자율성이 직무만족과 가장 큰 관계를 갖는다고 주장한다.

또한 Fried와 Ferris(1987)는 직무특성모형의 타당성을 입증하기 위한 연구를 통해 과업일체성은 개인의 성과를 향상시키는데 중요한 반면에, 기술다양성, 과업중요성은 직무만족, 동기부여, 직무몰입, 조직몰입을 높이는 데 중요하고, 자율성은 행동적·정서적 측면의 결과에 모두 영향을 미치는 중요한 직무특성이라고 강조하기도 한다. 이와 같은 연구결과는 핵심직무특성들이 어떤 결과에 영향을 미치는지는 하지만 그 결과가 무엇인가에 따라 영향의 강도는 각기 달라질 수 있다는 것을 보여준다. 그렇지만 이러한 연구결과는 또한 연구대상을 서로 달리 하여 직무특성을 측정함으로써 나타난 차이일 수도 있다. 따라서 조직특성이나 직무수행자로서의 개인특성과 같은 상황을 고려하여 특정의 상황에서 핵심이 되는 직무특성이 무엇인지를 밝혀내는 일도 필요하다고 할 수 있다.

직무특성모형에 있어서 또 하나의 중요한 문제점으로 지적되고 있는 것은 조절변수의 조절효과에 관한 것이다. 이는 주로 Hackman과 Oldham(1975, 1976)이 조절변수로서 제시한 직무수행자의 성장욕구강도의 조절효과에 대한 논란으로서 직무특성과 개인특성간의 적합·부적합 관계를 밝히는데 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다. 이와 관련하여 Hackman과 Lawler III(1971), Sims와 Szilagy(1976), Hackman과 Oldham(1980), Hong(1996) 등은 성장욕구강도의 조절효과를 입증하였으나, Brief와 Aldag(1975), White(1978) 등은 직무특성과 그 결과간의 관계에 있어서 성장욕구강도의 조절효과는 매우 약하거나 일관성이 없는 것으로 밝히고 있기도 하다. 이와 같이 성장욕구강도의 조절효과에 대한 연구결과가 일치하지 않는 것은 연구

* 2000년도 세명대학교 교내 학술연구비 지원으로 이루어졌음.

** 세명대학교 간호학과

대상이나 상황적 특성을 서로 달린 결과로 볼 수 있으며, 이는 또한 직무와 개인간의 적합·부적합관계는 성장욕구강도 외에도 개인의 다양한 특성을 고려해야 할 필요성이 있다는 점을 시사해 주고 있다. 다시 말하면 직무는 다양한 개인특성과 유기적으로 결합되도록 설계되어야 보다 좋은 결과를 얻을 수 있다는 것이다.

한편, 핵심직무특성들과 강하게 연결될 수 있는 결과변수로 직무몰입(job involvement), 직무만족(job satisfaction) 등과 같은 직무태도를 들 수 있으며, 또한 직무의 다양한 특성들과 적합·부적합 관계를 형성하면서 조직구성원의 직무태도에 역할을 미칠 수 있는 상황조절변수로서 경력몰입(career commitment)은 개인의 직무태도에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무특성들과 유기적으로 결합하면서 직무태도의 좋고 나쁨을 결정하는 주요 요인으로 작용할 것이다.

병원의 간호조직은 기업조직과 같은 영리를 목적으로 하는 조직의 구성원들과는 다른 차원에서 인적자원관리가 필요한데 특히 과학적인 교육과정과 엄격한 교육방식을 통해 체계적인 간호지식을 습득한 전문가 집단으로 누구보다도 자기 자신의 직무와 경력에 대해 큰 관심을 갖게 된다. 그러나 전통적으로 관료주의적 특성이 강한 병원조직 안에서 근무하는 간호사들은 개인의 기대 및 경력욕구와 현실 사이에서 갈등을 경험하거나 심지어는 좌절을 겪게 되며, 결국에는 이로 인해 간호현장을 아예 떠나버리기도 한다. 이와 같은 현상은 우리나라의 간호조직에서 이루어지는 직무설계와 경력개발이 주로 조직의 필요성에만 초점이 맞추어져 있고, 간호사 개개인의 전문성과 특성에 따라 인적자원관리가 어떻게 이루어져야 하는가 하는 보다 근본적이면서도 중요한 문제의식이 결여되어 있기 때문이라고 할 수 있다.

이제 병원의 간호조직은 조직중심적인 관리방식을 통해서 는 간호사들로부터 조직에 대한 관심이나 애착 그리고 간호서비스의 질 향상을 기대할 수 없으며, 업무의 전문성과 다각적으로 전개되는 간호사 개개인의 경력구도를 이해하고 이를 효과적으로 관리해야만 좋은 성과를 이끌어 낼 수 있을 것이다. 특히 간호사의 경력과 관련해서는 승진과 같은 가시적인 측면 보다는 경력과 관계가 있는 개인의 주관적이고 인지적인 면이 더욱 중요해질 것이라는 지적(Hall & associate, 1996)과 같이, 개인들의 경력에 관하여 체계적으로 이해를 하는 것이 간호사들의 태도와 행동을 예측하고 조직을 보다 효과적으로 관리하는데 무엇보다도 중요한 요소로 등장하는 것이다(Chang, 1997).

본 연구의 목적은 병원조직의 간호사들을 대상으로 직무특

성모형에서 제시하고 있는 다섯 가지의 핵심직무특성들과 경력몰입이 직무태도(직무몰입·직무만족)에 어떠한 영향을 미치며, 직무특성들이 개인의 경력몰입과 어떻게 결합될 때 직무몰입과 직무만족의 정도가 높아지는가를 실증적으로 밝혀봄으로써 직무특성이론을 보다 정교하게 하는 동시에 병원의 간호조직에서 보다 효과적일 수 있는 직무설계 방안을 모색해 보고자 한다.

2. 용어의 정의

1) 직무특성

본 연구에서의 다섯 가지 핵심직무특성들은 자기 다음과 같이 정의된다(Hackman & Oldman, 1976, 1980).

- ① 기술다양성 : 직무담당자가 직무수행에 있어 자기의 기술과 능력을 발휘할 수 있는 기회를 갖는 정도
- ② 과업일체성 : 직무담당자가 수행하는 직무 그 자체가 얼마나 완전한 것인가 하는 정도
- ③ 과업중요성 : 직무담당자가 수행하는 직무가 다른 사람의 활동이나 작업에 미치는 영향의 정도
- ④ 자율성 : 직무수행에 있어 작업일정, 작업절차, 작업방법을 선택하고 결정하는데 직무 담당자에게 부여된 재량권의 정도
- ⑤ 피드백 : 직무담당자가 자신의 직무처리과정 및 직무수행결과에 대한 정보를 습득하고 이해하는 정도

2) 경력몰입

경력몰입이란 개인이 경력에 대하여 갖는 태도를 말한다(Blau, 1993).

3) 직무태도(직무몰입·직무만족)

- ① 직무몰입이란 자신과 직무 사이의 관계에 대한 인지과정을 통해 그들을 동일시하는 구체적 신념을 말한다(Kanungo, 1982).
- ② 직무만족이란 직무와 관련된 여러 측면에 대해 어느 정도 만족하는가를 보여 주는 지표를 말한다(Kindall & Hulin, 1969).

4) 직무적합성

직무특성을 높게 지각하는 집단 중에서 경력몰입이 높은 집단을 직무적합집단으로, 경력몰입이 낮은 집단을 직무부적합집단으로 분류하였다(Hackman & Lawler III, 1971).

II. 이론적 배경

1. 직무특성 및 경력몰입과 직무태도(직무몰입·직무만족)와의 관계

Hackman과 Oldman(1975)이 제시한 다섯 가지의 핵심적 직무특성과 직무몰입의 관계를 실증적으로 밝혀낸 연구는 아직까지 많이 이루어지지 않았지만 몇몇 관련연구의 결과를 통해 이 두 변수간의 관계를 유추할 수 있다. 먼저 Sekaran(1989)의 연구에서는 직무특성들 중에서 피드백을 제외한 나머지 특성들은 모두 직무몰입과 유의적인 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Brockner 등(1988)은 기능다양성과 직무몰입 사이에 비교적 높은 상관관계가 있음을 발견하였다. 또한 Mathieu와 Farr(1991)는 버스기사와 엔지니어들을 대상으로 실시한 최근의 연구에서 과업일체성, 기능다양성, 피드백, 자율성 및 상호작용 촉진 등의 직무특성이 모두 직무몰입과 비교적 높은 상관관계가 있음을 보였으며, Fried와 Ferris(1986)의 연구에서는 기술다양성, 과업중요성, 자율성 및 피드백 등 특성이 특히 직무몰입에 대해 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 국내에서도 최근에 Lee, J. W.(1997)가 100개의 기업, 금융기관 및 연구기관을 대상으로 한 연구에서 기술다양성, 과업일체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등의 직무특성들과 직무몰입 사이에 모두 높은 상관관계가 있음을 보여주었다. 그러나 Parasuraman과 Alutto(1984), Blau(1987) 등의 연구에서는 전반적인 직무특성과 직무몰입간에 유의적인 상관관계를 발견하지 못하였다.

직무특성과 직무만족의 관계에 대해서는 그 동안 많은 연구가 이루어졌으며, 대부분의 연구결과는 이 두 변수 사이에 높은 정(+)의 상관관계가 있음을 보여준다. Sims와 Szilagyi(1976)는 기술다양성은 직무 자체에 대한 만족과, 그리고 피드백은 감독과 승진에 대한 만족과 특히 높은 상관관계를 보이며, 그 밖의 직무특성은 외적 보상요인보다는 내적 보상요인과의 관련성이 더 큰 것으로 밝혀냈다. 그리고 Loher 등(1985)과 Spector(1986)의 연구에서는 모든 핵심직무특성들이 직무만족과 높은 상관관계를 보이지만 그 중에서도 자율성이 특히 가장 큰 관계를 갖는 것으로 나타났다.

또한 Fried와 Ferris(1987)는 직무특성모형의 타당성을 입증하기 위한 광범위한 연구에서 직무만족을 높이기 위해서는 기능다양성, 과업중요성, 자율성 및 피드백 등을 높이는 것이 무엇보다 중요하다는 것을 발견했다. 한편, 국내에서 이루어진 연구에서도 Ahn(1986), Hong(1986) 등은 다섯 가지의 핵심직무

특성은 자기 직무만족과 높은 정(+)의 상관관계가 있음을 보였다. 그러나 Lee, J. W.(1997)는 최근의 연구에서 핵심직무특성들 중에서 기술다양성과 자율성은 직무만족과 직접적인 관계를 갖지만, 과업일체성, 과업중요성 및 피드백은 직무만족과 직접적으로 관계를 갖지 않고 직무몰입(job involvement)을 통해서만 관련되고 있음을 밝힘으로써 직무특성과 결과변수들간의 관계를 매개할 가능성이 있는 새로운 변수를 찾는 노력이 필요하다는 Rem과 Vanderberg(1995)의 주장을 뒷받침해 주고 있다. 한편 이와 관련하여 간호사들을 대상으로 이루어진 연구에서는 업무과다(McCraine et al., 1987; Lee, S. M., 1995), 자율성부족(Jackson, 1983; Lee, S. M., 1995) 및 역할갈등(MacNeil & Weisz, 1987; Lee, S. M., 1995) 등과 같은 직무특성 또는 작업환경이 직무만족, 이직의도, 생산성과 같은 직무태도나 성과에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lee, S. M., 1995).

이상의 선행연구결과들은 부분적으로 차이를 보이기는 하지만 대체적으로 직무의 다양한 특성들이 직무몰입과 직무만족에 직접적으로 영향을 미치는 중요한 요인이 될 수 있다는 것을 뒷받침해 준다. 즉, 조직구성원들은 자기가 수행하는 직무가 기술다양성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등과 같은 특성이 있다고 느낄 때 자기의 직무에 대해 더욱 몰입하고 만족하게 된다는 것이다. 특히 병원조직의 간호사들은 교육수준이 높을 뿐만 아니라, 간호서비스에 대해 강한 자존심과 함께 직업의식을 가진 전문인력으로서 이와 같은 직무특성에 대한 욕구와 기대가 그들의 직무태도에 미치는 영향은 매우 클 것으로 생각된다.

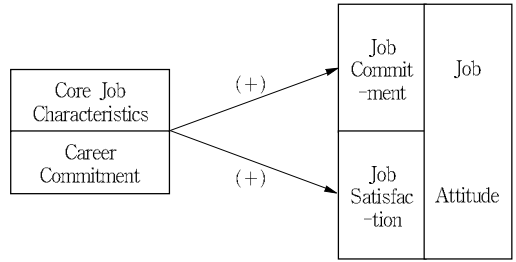
경력(career)은 일반적으로 “한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험”으로 폭넓게 정의할 수 있다(Hall, 1976). 이를 통해 볼 때, 경력이란 개인의 생애에 걸쳐 시간의 흐름에 따라 순차적으로 변화하는 직무와 연관된 경험의 과정으로서 여기에는 사회나 조직의 기대 및 제약뿐만 아니라 개인의 동기, 열망 등이 반영된 수직적 활동단계와 수평적 전환이 모두 포함된다. 이와 같은 경력에 대해서는 그 동안 그 분석단위에 따라 개인과 조직에 관한 측면에서 이론적·경험적으로 다양한 연구가 진행되어 왔다. 그러나 지금까지 경력에 관한 대부분의 연구들은 주로 경력의 객관적인 측면, 즉 조직 내에서는 지위변화에 중점을 두어 왔으며 경력의 주체인 개인의 주관적인 측면은 소홀했다는 지적을 받고 있다(Collins & Yong, 1986; Chang, 1997). 특히 개인이 경력에 대하여 갖는 태도인 경력몰입에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

경력몰입에 관한 연구는 주로 경력몰입의 형성원인이나 그 결과를 규명하는데 초점이 모아지고 있다. 경력몰입의 형성원

인으로는 개인적인 성격특성(personality trait)과 개인의 사회화 경험과 관계가 있는 나이, 교육수준, 근속년수 등과 같은 요인들이 중요하며(Allen, 1988; Allen & Katz, 1992; Cha & Kim, 1977), 개인이 현재의 조직에 대해 갖는 도구성(Aryee et al., 1994), 경력을 바꾼 경험(Cherniss, 1991) 등도 중요한 영향요인으로 밝혀졌다.

또한 경력몰입이 어떠한 결과를 가져오는지 하는데 중점을 둔 연구결과를 보면, 개인의 경력몰입 정도는 전직의도, 이직의도 및 조직몰입과 같은 개인의 태도에 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. Aryee와 Tan(1992)의 연구에 의하면, 개인들이 경력에 몰입하게 되면 자신의 기술개발을 위해 노력하게 되며, 현재의 직업을 바꾸려는 의도가 낮아진다고 하였다. 또한 경력에 대한 몰입이 높은 경우에도 이직을 원할 수가 있는데, 이는 현 조직에서 경력과 관련된 성장가능성을 느끼지 못하는 경우이다(Bedian et al., 1991). 그러나 Wallace(1993)의 연구에서는 조직구성원들이 자신의 직업에 몰입할수록 현 조직에 몰입하게 된다는 것을 발견하였으며, 그 밖의 여러 연구에서도 이 두 변수간에 정적인 관계가 있음을 보이고 있다(Blau, 1989; Aryee & Tan, 1992; Wallace, 1993, 1995). 한편, 이와 관련하여 국내에서는 Lee, S. M.(1998)의 병원의 임상간호사들을 대상으로 실시한 연구에서 임상간호사들은 '간호직에 대한 긍지'가 클수록 현 조직에 더욱 몰입하며 이직하려는 의도가 낮아지는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구결과를 보면 조직구성원의 경력몰입과 태도 사이에는 일반적으로 정(+)의 관계가 있음을 알 수 있다. 조직구성원들이 자신의 경력에 몰입할수록 현 조직에 대해 긍정적인 태도를 갖게 된다는 것이다. 이와 같은 선행연구들이 주로 경력몰입과 직업 및 조직에 대한 태도의 관계에 초점을 두고 있기는 하지만, 이들 연구의 결과를 통해 경력몰입과 직무태도 사이의 관계를 예측할 수 있게 된다. 즉, 조직구성원들이 자신의 경력에 대해 좋은 태도를 갖게 되면 조직 내에서 수행하는 직무에 대해서도 마찬가지로 호의적인 태도를 견지한다는 것이다. 이는 경력몰입과 조직몰입, 이직의도, 전직의도의 관계에서와 마찬가지로, 자기의 경력에 대해 높게 몰입하는 사람은 현재의 조직에서 훌륭한 조직인으로 성장하고자 하고, 상사와 동료들로부터 인정을 받고자 하기 때문에 자신의 과업에 더욱 몰두하게 되며 동시에 직무만족의 정도가 높아진다는 것으로 설명된다. 특히 병원조직의 간호사들이 수행하는 직무는 간호전문직이라는 자신들의 직업 내지 경력과 밀접한 관계가 있다. 따라서 간호사들이 자신의 직업이나 경력에 대해 갖고 있는 태도는 그들이 수행하는 직무에 대한 태도와 직접적인



<그림 1> The Relation of Core Job Characteristics, Career Commitment and Job Fitness on Job Attitude(Job Commitment · Job Satisfaction)

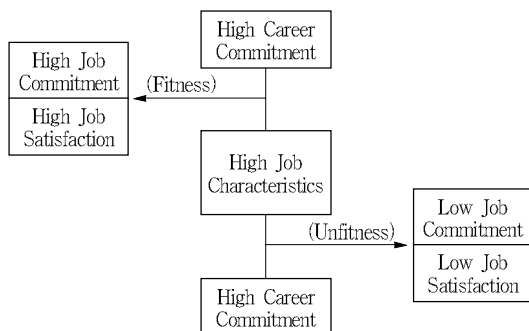
관계를 형성할 것이다. 따라서 간호사들이 지각하는 핵심직무 특성 및 경력몰입과 직무태도(직무몰입 · 직무만족)와의 관계에 대해 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정할 수 있다.

2. 직무특성과 경력몰입의 적합성

직무특성과 개인특성 사이의 적합성, 즉 적합·부적합 관계가 직무 및 조직에 대한 태도에 영향을 미친다는 사실은 Hackman과 Lawler III(1971)의 연구에서 그 실마리를 찾을 수 있다. 이들은 직무특성과 직무만족·작업동기·직무몰입·작업성과 사이의 관계는 개인의 성장욕구강도에 따라 달라진다는 것을 밝혔으며, 그 후 Robey(1974)는 특히 개인적 특성으로 성격특성이 직무특성과 심리적·행위적 결과와의 관계 및 작업조건과 직무성과와의 관계에 영향을 크게 미친다는 연구결과를 얻기도 하였다. 또한 Hackman과 Oldham(1976)은 이러한 연구결과를 토대로 직무특성모형을 제시하였는데, 이 모형은 White(1978), Fried와 Ferris(1986) 등의 연구에서 그 타당성이 입증되었다. 이들은 특히 성장욕구강도 외에 다양한 개인적 특성(내향성/외향성, 인구통계특성, 자아실현욕구의 강도 등)이 직무특성과 작업자의 반응간 관계에 조절변수로 작용한다는 사실을 발견하였다. 또한 이와 관련하여 국내에서는 Oh(1989)와 Lim(1992) 등의 연구에서 개인적 특성이 직무특성과 직무만족의 관계에 조절변수로 작용한다는 것이 밝혀졌으며, 특히 최근에 이루어진 Hong(1996)의 연구에서는 각각 개인의 성격특성 중에서 내재론자와 직무특성은 직무만족에 대해 상호작용효과가 있거나, 내재론자의 경우에는 높은 직무특성과 결합될 때 직무만족이 더욱 높아지는 것으로 나타났다. 또한 Park(1998)의 연구에서도 높은 직무특성과 내재론자 사이에 기업종업원의 조직몰입을 높일 수 있는 적합관계가 형성된다는 것을 밝혀냈다.

한편, 직무특성과 경력몰입 사이의 적합·부적합 관계를 직접적으로 밝힌 연구는 많이 이루어지지 않고 있지만, 몇몇 연구결과를 통해 직무특성이나 경력몰입의 조절효과, 그리고 이 두 변수 사이의 상호작용효과를 살펴봄으로써 그와 같은 적합·부적합관계를 이해할 수 있다. 먼저 Chang(1997)은 최근의 한 연구에서 국내 기업연구소의 연구원들은 경력몰입이 높을수록 회사정책에 대한 궁극적인 믿음이 조직몰입에 미치는 영향이 높다는 것을 보였으며, Cha와 Kim(1997)은 경력몰입의 차원으로 볼 수 있는 전문가지향성과 조직인지향성이 모두 높은 연구개발인력은 불확실성이 높은 과업을 수행할 때 직무만족이 높게 나타난다는 것을 발견하였다. 이들의 연구결과는 핵심직무특성들과 경력몰입의 조절효과나 이들 사이의 상호작용효과를 직접적으로 보여주지는 못하였지만, 이를 통해 이 두 변수사이에 적합·부적합관계가 형성될 수 있는 근거가 마련되었다고 할 수 있다.

이상의 선행연구결과들은 핵심직무특성들과 개인의 경력몰입간의 적합성이 직무태도에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 즉, 간호사들의 직무몰입과 직무만족의 정도는 핵심직무특성들이 각각 경력몰입과 적합관계를 가질 때 더욱 높게 나타날 것이다. 그리고 이 두 변수간의 적합관계는 간호사들이 직무특성을 높게 지각하면서 동시에 자신의 경력에 대해 높게 몰입할 때 직무몰입과 직무만족이 더욱 높아지게 된다는 측면으로 이해할 수 있는데, 이는 자신의 경력에 대해 높게 몰입하는 간호사들은 전문직에 대한 긍지와 자부심이 강하기 때문에 독립적인 위치에서 보다 자율적으로 업무를 수행하면서 그 결과에 대해 스스로 인지하고 평가할 수 있는 직무환경을 선호한다는 것으로도 설명된다. 따라서 이와 같은 시각을 기초로 간호사들이 지각하는 직무특성과 경력몰입 사이의 적합성에 대해 <그림 2>와 같은 연구모형을 설정할 수 있다.



<그림 2> The Relation of Fitness · Not-Fitness of Job Characteristics and Career Commitment

III. 연구방법

1. 가설설정

선행연구의 검토와 논의를 기초로 간호사들의 직무특성 및 경력몰입과 직무태도와의 관계, 그리고 그들이 지각하는 직무특성과 경력몰입 사이의 적합성에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 간호사들이 지각하는 핵심직무특성들은 그들의 직무몰입에 대해 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 간호사들이 지각하는 핵심직무특성들은 그들의 직무만족에 대해 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 간호사들의 경력몰입은 직무몰입에 대해 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 간호사들의 경력몰입은 직무만족에 대해 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 간호사들이 직무특성을 높게 지각하는 경우 자신의 경력에 대한 몰입이 높은 집단이 직무몰입의 정도가 더욱 높을 것이다.

가설 6 : 간호사들이 직무특성을 높게 지각하는 경우 자신의 경력에 대한 몰입이 높은 집단이 직무만족의 정도가 더욱 높을 것이다.

2. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 서울, 경기, 및 충청지역에 소재하고 있는 병원들 중에서 대학병원을 포함하여 총 8개 종합병원의 간호사들을 조사대상으로 하였다. 연구표본을 정식으로 추출하기 전에 간호사 128명을 대상으로 경력몰입, 직무태도(직무몰입·직무만족) 변수에 대한 예비조사(pre-test)를 실시하였으며, 그 결과는 설문항목을 수정하고 표본의 크기를 결정하기 위한 근거로 사용되었다. 설문지는 모두 820부를 배포하였으며, 그 중에서 회수된 것은 627부(회수율 77%)이고 불성실하게 응답한 것을 제외한 594부(사용률 72%)가 실제로 분석에 사용되었다. <표 1>은 실제 분석에 사용된 연구표본의 특성을 보여주고 있다.

수집된 모든 자료는 「SAS 컴퓨터 통계처리 프로그램」을 사용하여 분석하였다. 통계분석방법으로는 먼저 요인분석(factor analysis)을 통해 직무특성, 경력몰입, 직무몰입 및 직무만족 척도의 요인구조와 타당성을 분석·검증하였고, 내적일관성계

〈표 1〉 Characteristics of Sample

Variables	Categories	N	Percentage(%)
Sex	Male	3	0.5
	Female	591	99.5
Age (year)	21~25	147	24.8
	26~30	273	46.0
	31~35	93	15.7
	36~40	36	6.1
	41~45	32	5.4
	Over 46	12	2.0
Education	Diploma	418	70.7
	Bachelor	137	23.2
	Master	36	6.1
Marital Status	Unmarried	405	68.3
	Married	189	31.7
Tenure	Less than 1 year	77	13.0
	1~3year	143	24.1
	4~6year	199	33.6
	7~9year	86	14.5
	More than 10 year	88	14.8
Position	Staff Nurse	479	80.9
	Charge Nurse	53	9.0
	Head Nurse	43	7.3
	Supervisor	3	0.5
	Director	9	1.5
	General Director	5	0.8
Unit	Emergency Room	42	7.1
	Operating Room	32	5.4
	Intensive Care Unit	59	9.9
	Surgery	162	27.3
	Medicine	116	19.5
	Cancer unit	4	0.7
	Pediatrics	34	5.7
	OBGY	29	4.9
	Delivery Room	25	4.2
	Nursery Room	25	4.2
	NP	11	1.9
Etc.	55	9.3	
Shift	Day	85	14.4
	Evening	5	0.8
	Day+Evening	272	45.9
	Night	230	38.9

수(Cronbach's α)를 사용하여 설문지의 신뢰성 여부를 검증하였다. 그리고 다중회귀분석(multiple regression analysis)과 분산분석(ANOVA) 및 t검증을 사용하여 연구가설을 검증하였다.

3. 연구도구

1) 직무특성

직무특성은 직무특성모형에 제시된 다섯 가지의 핵심직무 특성, 즉 기술다양성·과업일체성·과업중요성·자율성·피드백 등을 측정하기 위해 Sims 등(1976)이 Hackman과 Oldham (1975)의 JDS(Job Diagnostic Survey)에 근거하여 개발한 직무특성척도(JCI)를 번역하여 사용하였다. 본 척도는 모두 25개의 문항으로 구성되었으며 Likert의 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하였다.

2) 경력몰입

본 연구에서는 Blau(1989)가 개발한 경력몰입척도를 사용하여 측정하였다. 본 척도는 경력에 대한 태도를 측정하는 7문항으로 구성되어 있으며, Blau(1993) 등은 최근에 이를 발전시켜 11문항을 제시하고 있으나 이들 중 7문항은 기존의 것과 일치하고 있다. 이 7문항들은 여러 연구들을 통해 그 타당성이 입증되었으며(Cherniss, 1991; Bedian et al., 1991; Aryee et al., 1994) 본 연구에서는 7문항을 활용하였다. 본 연구에서 경력몰입의 각 문항을 Likert의 5단계 척도(1 = 매우 반대, 5 = 매우 찬성)를 사용하였다.

3) 직무태도(직무몰입·직무만족)

본 연구에서는 직무몰입을 조직구성원 각자가 자신과 현재 맡고 있는 직무간의 관계에 대한 구체적인 신념을 바탕으로 자신의 일상생활에서 직무가 얼마나 중심적인 가치로 자리잡고 있으며 현재 직무에 대해 얼마나 동일시하고 몰두하고 있는가 하는 정도를 근거로 하여 측정하였다.

본 연구에서 직무몰입의 정도를 측정하기 위해 Kanungo (1982)가 개발한 직무몰입척도에서 직무몰입의 개념정의와 일치하면서 우리나라 말로 번역했을 때 그 의미가 정확하게 전달될 수 있다고 판단되는 문항으로 설문을 구성하였다. 본 척도는 모두 6문항으로 구성되었으며, Likert의 5단계 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

직무만족(job satisfaction)은 Kindall과 Hulin(1969)이 JDI에서 제시한 직무 자체, 임금, 승진기회, 동료, 그리고 감독에 대한 만족정도를 중심으로 하여 측정하였다. 이들 다섯 가지 측

면에 만족 정도는 Likert의 5단계 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 측정도구의 타당성 및 신뢰성

1) 타당성 검증

본 연구에서 사용된 모든 측정도구들에 대한 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석에서는 주성분분석법(principal component analysis)과 직각회전방법(varimax rotation)을 사용하였다. 요인추출의 기준으로는 고유값이 1.0 이상인 요인만을 선택하였으며 요인적재치 0.5이상을 유의적 수준으로 보았다. <표 2>와 <표 3>은 각각 직무특성, 경력몰입, 직무만족 및 직무몰입 등 척도에 대한 요인분석결과를 요약한 것인데, 이를 좀더 자세히 설명하면 다음과 같다.

먼저 <표 2>에서 보는 바와 같이 직무특성에서는 5개 요인이 도출되었다. 첫 번째 요인(피드백)의 설명력(variance

explained)은 15.97%로 모두 3개의 문항을, 두 번째 요인(과업중요성)은 설명력이 15.30%로 3개의 문항을, 세 번째 요인(기술다양성)은 설명력이 11.36%로 4개의 문항을, 네 번째 요인(자율성)은 설명력이 9.77%로 3개의 문항을, 그리고 다섯 번째 요인(과업일체성)의 경우에는 설명력이 8.30%로 2개의 문항을 포함하고 있다. 이들 5개의 요인들에는 대부분 의도하였던 문항들이 적재되었다. 다만 세 번째 요인의 경우에는 원래 다섯 번째 요인, 즉 과업일체성 차원으로 분류된 4번 항목(JC 4)이 적재되었으나 검토 결과 기술다양성 차원과 더 밀접한 것으로 판단되어 그대로 세 번째 요인에 귀속시켰다. 경력몰입에서는 1개 요인이 도출되었고, 그 설명력은 64.95%로 모두 7개의 문항을 포함함으로써 본래 의도하였던 모든 문항들이 적재되었다. 한편, 직무만족에서는 1개 요인이 도출되었으며, 본 요인의 설명력은 46.32%로 의도되었던 5개의 문항이 모두 적재되었고, 직무몰입에 대한 요인분석에서는 1개 요인이 도출되었으며, 설명력이 45.29%로 의도하였던 6개의 문항이 모두 적재되었다<표 3>.

<표 2> Factor Analysis of Job Characteristics

Item	Factor 1 (Feedback)	Factor 2 (Task Significance)	Factor 3 (Skill Variety)	Factor 4 (Autonomy)	Factor 5 (Task Identity)
JC 13	.688				
JC 14	.844				
JC 15	.812				
JC 7		.664			
JC 8		.687			
JC 9		.862			
JC 1			.587		
JC 2			.785		
JC 3			.685		
JC 4			.545		
JC 9				.521	
JC 10				.730	
JC 11				.753	
JC 5					.629
JC 6					.670
Eigen Value	3.882	1.612	1.397	1.150	1.063
Percentage of Variance(%)	15.97	15.30	11.36	9.77	8.30
Cumulative Percentage(%)	15.97	31.27	42.63	52.40	60.70

〈표 3〉 Factor Analysis of Career Commitment, Job Satisfaction, Job Commitment

Item	Factor 1 Career Commitment	Factor 2 Job Satisfaction	Factor 3 Job Commitment
CC 1	.859		
CC 2	.853		
CC 3	.846		
CC 4	.828		
CC 5	.822		
CC 6	.726		
CC 7	.690		
JS 1		.717	
JS 2		.758	
JS 3		.765	
JS 4		.588	
JS 5		.544	
JI 1			.759
JI 2			.736
JI 3			.693
JI 4			.660
JI 5			.511
JI 6			
Eigen Value	4.55	2.32	2.72
Percentage of Variance (%)	64.95	46.32	45.29
Cumulative Percentage(%)	64.95	46.32	45.29

〈표 4〉 Reliability of the Scale

Tool	Dimension	No. of Item	Cronbach's α
Job Characteristics	Feedback	3	.7656
	Task Significance	3	.7851
	Skill Variety	4	.5339
	Autonomy	3	.6749
	Task Identity	2	.6854
Career Commitment	Career Commitment	7	.9087
Job Satisfaction	Job Satisfaction	5	.7007
Job Commitment	Job Commitment	6	.7528

2) 신뢰성 검증

본 연구에서는 측정도구의 신뢰성을 검증하기 위해 내적일관성계수(Cronbach's α)를 사용하였다. 직무특성의 기술다양성 차원이 약간 낮은 것을 제외하고는 직무특성의 나머지 차원과 경력몰입, 직무몰입 및 직무만족에서 다같이 높게 나타났다. 따라서 본 연구에 사용된 측정도구의 신뢰성에는 큰 문제가 없는 것으로 여겨진다(〈표 4〉).

2. 가설의 검증

1) 직무특성과 직무태도(직무몰입·직무만족)의 관계

핵심직무특성(피드백, 과업중요성, 기술다양성, 자율성, 과업일체성)은 직무몰입과 직무만족에 대해 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 〈가설 1〉 및 〈가설 2〉를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 〈표 5〉에서 보는 바와 같이 직무몰입과의 관계에 대하여는 다섯 가지 핵심직무특성들 가운데 과업중요성, 기술다양성 및 자율성 차원이 $P < .01$ 수준에서 직무몰입에 대해 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 분석결과는 간호사들은 자신이 수행하는 직무에서 과업중요성, 기술다양성 및 자율성을 높게 지각할수록 직무에 더욱 몰두하게 된다는 것을 의미한다. 따라서 〈가설 1〉은 부분적으로 지지되었다.

한편, 다섯 가지의 핵심직무특성들과 직무만족의 관계에 대하여는 핵심직무특성들 가운데 자율성 차원만이 $P < .05$ 수준에서 직무만족에 대해 영향을 미치며, 그 밖의 특성들은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 〈가설 2〉 역시 부분적으로만 지지되었다.

이상의 분석결과를 종합적으로 볼 때, 핵심직무특성들 중에서 자율성은 직무몰입과 직무만족에 대해 모두 영향을 미치는 중요한 직무특성으로 볼 수 있다. 또한 핵심직무특성들은 직무

〈표 5〉 Multiple Regression of Job Characteristics, Job Commitment, and Job Satisfaction

Dependent Variable	Independent Variable	β	T	Sig.	R ²	Sig. F
Job Commitment	Feedback	-0.044	-1.102	0.271	0.144	0.000
	Task Significance	0.118	2.928	0.004**		
	Skill Variety	0.280	6.779	0.000**		
	Autonomy	0.122	2.945	0.003**		
	Task Identity	0.037	0.862	0.389		
Job Satisfaction	Feedback	-0.026	-0.608	0.544	0.007	0.105
	Task Significance	0.005	0.126	0.900		
	Skill Variety	0.052	1.173	0.241		
	Autonomy	0.113	2.541	0.011*		
	Task Identity	-0.039	-0.838	0.402		

*P<.05, **P<.01

〈표 6〉 Multiple Regression of Career Commitment and Job Commitment & Job Satisfaction

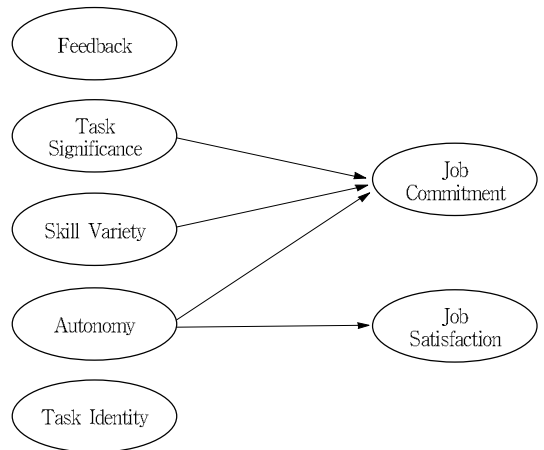
Dependent Variable	Independent Variable	β	T	Sig.	R ²	Sig. F
Job Commitment	Career Commitment	0.463	12.702	0.000**	0.213	0.000
Job Satisfaction	Career Commitment	0.453	12.339	0.000**	0.203	0.000

**P<.01

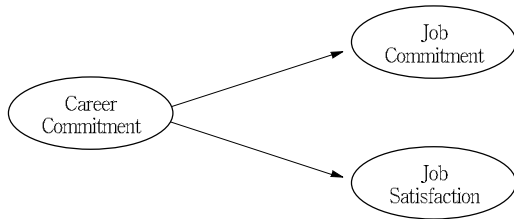
만족보다는 직무몰입과 더욱 강하게 연결된다는 사실을 이해할 수 있는데, 이 핵심직무특성들이 간호사들의 태도변수들에 대해 선별적으로 영향을 미치고 있음을 보여주는 것으로서 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 한편 이와 같은 분석결과를 토대로 하여 핵심직무특성과 직무몰입·직무만족의 관계를 도시하면 [그림 3]과 같다.

2) 경력몰입과 직무태도(직무몰입·직무만족)와의 관계

간호사들의 경력몰입 정도가 직무몰입 및 직무만족에 대해 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 3>과 <가설 4>를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 경력몰입 정도는 P<.01 수준에서 직무몰입과 직무만족에 대해 모두 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다<표 6>. 따라서 <가설 3>과 <가설 4>는 모두 지지되었으며, 이와 같은 분석결과는 간호조직에서 간호사들이 자기가 수행하는 직무에 몰두하고 만족하는 정도는 그들이 자신의 경력에 대해 얼마나 몰입하는지에 따라 큰 차이가 있는 것으로 이해할 수 있다. 이를 토대로 하여 경력몰입과 직무몰입·직무만족의 관계를 도시하면 <그림 4>와 같다.



〈그림 3〉 The Relation of Core Job Characteristics and Job Commitment & Job Satisfaction



〈그림 4〉 The Relation of Career Commitment and Job Commitment & Job Satisfaction

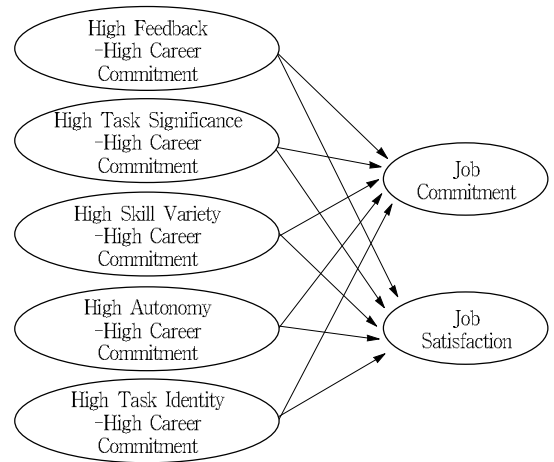
3) 직무특성과 경력몰입의 적합·부적합 관계

간호사들이 직무특성을 높게 지각하는 경우 자신의 경력에 대해 높게 몰입하는 집단의 직무몰입과 직무만족의 정도가 더욱 높을 것이라는 <가설 5>와 <가설 6>을 검증하기 위해 분산분석과 t검증을 실시하였다. 본 연구에서는 먼저 핵심직무특성의 각 차원별 평균값을 기준으로 직무특성을 높게 지각하는 집단을 분류해낸 다음, 이를 다시 경력몰입이 높은 집단과 낮은 집단으로 나누었다. 그리고 직무특성을 높게 지각하는 집단 중에서도 경력몰입이 높은 집단을 직무적합집단으로, 경력몰입이 낮은 집단을 직무부적합집단으로 보았다. 이들 집단간의 직무특성 및 직무만족의 차이를 분석한 결과는 <표 7>에 제시되었다.

직무적합집단과 직무부적합집단간 직무몰입 및 직무만족 정도의 차이를 보면, 직무적합집단(높은 직무특성-높은 경력몰입)은 직무몰입과 직무만족의 정도가 모두 직무부적합집단(높은 직무특성-낮은 경력몰입)에 비해 P<.001 수준에서 높게 나

타나 <가설 5>와 <가설 6>은 모두 지지되었다. 이와 같은 분석결과는 간호사들이 자기가 수행하는 직무특성을 높게 지각한다고 할지라도, 자신의 직업 내지 경력에 대해 중요성을 부여하고 몰입하는 사람이 직무에 더욱 몰두하고 만족한다는 사실을 보여 주는 것이다.

한편, 이와 같은 분석결과를 토대로 하여 직무특성과 경력몰입간의 적합성과 직무몰입·직무만족의 관계를 도식하면 <그림 5>와 같다.



〈그림 5〉 The Relation between Fitness of Job Characteristics - Career Commitment and Job Commitment/Job Satisfaction

〈표 7〉 T-test of Career Commitment Group between Job Commitment and Job Satisfaction in High-Job Characteristics Group

High-Job Characteristics Group	Feedback		Task Significance		Skill Variety		Autonomy		Task Identity	
	High (N:124)	Low (N:125)	High (N:137)	Low (N:115)	High (N:120)	Low (N:120)	High (N:143)	Low (N:117)	High (N:161)	Low (N:163)
Job Commitment	3.66 (0.45)	3.35 (0.47)	3.66 (0.43)	3.41 (0.49)	3.80 (0.49)	3.39 (0.48)	3.75 (0.44)	3.33 (0.50)	3.70 (0.47)	3.31 (0.52)
	T value 5.30***		T value 4.41***		T value 6.39***		T value 6.69***		T value 7.04***	
Job Satisfaction	3.35 (0.53)	2.95 (0.54)	3.34 (0.59)	2.88 (0.57)	3.43 (0.59)	2.89 (0.49)	3.42 (0.59)	2.90 (0.52)	3.35 (0.56)	2.90 (0.52)
	T value 5.96***		T value 6.32***		T value 7.67***		T value 7.40***		T value 7.46***	

() : Standard deviation, ***P<.001

V. 논 의

본 연구에서 간호사들의 핵심직무특성들 가운데 과업중요성, 기술다양성 및 자율성은 직무몰입과, 그리고 자율성은 직무만족과 강하게 연결되는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 다섯 가지의 핵심직무특성들 중에서 자율성은 개인의 행동적·정서적 측면의 결과에 모두 영향을 미치는 중요한 변수이며(Fried & Ferris, 1987), 그 밖의 직무특성들은 직무관련태도들이나 성과들과 강하게 연결되지 않을 수도 있다는(Walsh et al., 1980; Spector, 1986) 주장과 대체적으로 일치한다. 따라서 이와 같은 연구결과로 볼 때, 우리나라 병원의 간호조직에서는 직무특성들 가운데 자율성은 간호사들의 직무몰입과 직무만족에 대해 다같이 영향을 미치지만, 과업중요성과 기술다양성은 직무몰입에 대해서만 중요한 선행변수라는 것을 이해할 수 있다. 그리고 간호사들의 경력몰입은 직무몰입과 직무만족에 대해 모두 크게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이와 같은 연구결과는 간호사들의 경우 직무에 대한 몰입과 만족의 정도가 그들이 직업 내지 경력에 대해 얼마만큼의 중요성을 부여하느냐에 따라 크게 좌우된다는 사실을 입증하는 것이다.

한편, 직무특성과 경력몰입간의 적합·부적합 관계가 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향과 관련하여, 직무특성들의 각 차원을 모두 높게 지각하는 간호사들 중에서도 자신의 직업 내지 경력에 더욱 몰입하는 집단의 직무몰입과 직무만족이 모두 상대적으로 높게 나타났다. 이와 같은 분석결과는 간호사들의 직무가 피드백·과업중요성·기술다양성·자율성·과업일체성 등과 같은 특성이 크다고 할지라도 이것이 간호사들의 높은 경력몰입과 결합될 때 그들의 직무몰입 및 직무만족의 정도가 더욱 높아지는 것을 보여주는 동시에 직무특성-경력몰입의 적합·부적합 관계에는 대체적으로 일관성이 존재한다는 사실을 입증해 주는 것이다.

이상과 같은 연구결과를 종합하면 간호조직에서 직무특성 모형에서 제시된 핵심직무특성중의 일부와 경력몰입이 간호사들의 직무몰입 및 직무만족 정도를 결정하는 선행변수이기는 하지만 이 두 변수 사이에 적합관계가 이루어질 때 직무몰입과 직무만족은 더욱 높아질 것이라는 가능성을 시사하고 있다. 만약 후속 연구를 통해 그 타당성이 강화된다면 직무특성이론의 정교성을 향상시키는데 크게 기여할 수 있을 것이다.

최근에 많은 병원조직에서는 간호사들의 직무몰입, 직무만족의 성과를 높이기 위해 직무특성모형에 근거하여 직무충실화에 적극적인 노력을 경주하고 있다. 직무충실화는 본질적으로 직무에 다섯 가지의 핵심직무특성을 반영시키거나 그 수준을

높히려는 직무설계작업으로서 이를 통해 실제로 좋은 결과를 기대할 수 있을 것이다. 본 연구결과에서도 핵심직무특성의 일부는 직무만족과 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 관리자들은 간호조직의 직무특성을 파악하고 간호사들이 직무를 통해 성취감을 충족하면서 자기의 직무에 더욱 만족할 수 있도록 배려하는 노력을 기울려 해서는 안 될 것이다.

한편, 경력몰입은 직무몰입 및 직무만족에 대해 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 간호사들은 자신의 직업 내지 경력에 몰두할수록 직무에 대해 더욱 강하게 몰입하고 만족하는 것으로 이해할 수 있다. 이와 같은 분석결과는 간호사들은 일반 직장인들과는 다르게 전문직으로서의 강한 자부심이 자신이 수행하는 직무에 대한 몰입과 만족으로 나타난다는 사실을 보여 준다. 이는 또한 병원조직에서의 인적자원 관리가 단순한 임금제도와 승진제도의 활용에만 목적을 둘 것이 아니라 간호사들의 경력을 개발하는 방향으로 이루어져야 함을 시사한다. 따라서 병원조직에서는 간호사들이 자신의 경력육구를 충족할 수 있도록 경력경로를 명확하게 설정함과 동시에 상사가 경력과 관계된 상담 등을 통하여 이들에 대한 지원을 증가시킴으로써 효과의 증대를 꾀할 것이 요청된다.

또한, 병원의 관리자들은 간호조직의 직무와 간호사 개개인간의 관계에 더 많은 관심을 가져야 할 것이다. 비록 직무가 핵심적 특성을 갖는다 하더라도 그것이 간호사들의 개인적 특성과 조화되지 못한다면 큰 효과를 기대하기 어려울 것이다. 본 연구결과에 따르면 간호사의 경력몰입 정도는 높은 직무특성들과 유기적으로 조화될 때 간호사들의 직무몰입과 직무만족 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 관리자들은 직무충실화에만 중점을 두고 직무를 재설계할 것이 아니라 직무를 개인의 특성에 적합시키려는 노력과 함께 조직내의 중요한 직무들과 조화될 수 있는 개인적 특성의 탐색에도 많은 관심을 가져야 할 것이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구에서는 간호사들이 지각하는 직무특성(피드백, 과업중요성, 기술다양성, 자율성, 과업일체성)과 경력몰입, 그리고 이 두 변수간의 적합·부적합 관계가 직무태도(직무몰입 및 직무만족)에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 연구대상은 8개 종합병원에 근무하는 간호사 594명이었으며, 연구도구는 직무특성, 경력몰입, 직무태도(직무몰입, 직무만족) 측정도구를 사

용하였으며, 수집된 자료는 SAS프로그램을 사용하였고, 자료 분석은 요인분석, 다중회귀분석, 분산분석, t검증을 사용하였으며 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 간호사들의 다섯 가지 핵심직무특성들 가운데 과업중요성, 기술다양성 및 자율성 차원이 $P < .01$ 수준에서 직무몰입에 대해 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 분석결과를 간호사들은 자신이 수행하는 직무에서 과업중요성, 기술다양성 및 자율성을 높게 지각할수록 직무에 더욱 몰두하게 된다는 것을 의미한다. 따라서 <가설 1>은 부분적으로 지지되었다.
한편, 다섯 가지의 핵심직무특성들과 직무만족의 관계에 대하여는 핵심직무특성들 가운데 자율성 차원만이 $P < .05$ 수준에서 직무만족에 대해 영향을 미치며, 그 밖의 특성들은 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 <가설 2> 역시 부분적으로만 지지되었다.
2. 간호사들의 경력몰입 정도가 직무몰입 및 직무만족에 대해 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 3>과 <가설 4>를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 직무몰입과 직무만족에 대해 $P < .01$ 수준에서 모두 높게 영향을 미치는 것으로 나타나 <가설 3>과 <가설 4>는 모두 지지되었다.
3. 간호사들의 핵심직무특성들과 경력몰입 사이의 적합·부적합 관계가 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향에서는 직무적합집단으로 분류된 「높은 직무특성-높은 경력몰입」 집단들이 직무부적합집단인 「낮은 직무특성-낮은 경력몰입」 집단들에 비해 직무몰입 및 직무만족의 $P < .001$ 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

2. 제 언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구에서는 직무특성척도(JCI)를 사용하여 개인에 의해 주관적으로 지각된 직무특성을 측정하였다. 이와 같은 주관적 직무특성은 정서적·행위적 결과에 영향을 미치지 못하며 그 결과가 오히려 직무특성을 지각하는데 영향을 미친다는 주장이 있다(Robert & Glick, 1981). 따라서 본 연구의 결과를 객관적 직무특성에 대한 개인의 반응으로 이해하기에는 다소의 무리가 있을 수 있다.

첫째, 본 연구에서는 연구대상을 병원조직의 간호사들에 국한시켰기 때문에 연구결과를 병원조직의 전체에 일반화하는

데에는 무리가 있다. 따라서 향후의 연구에서는 조사대상을 병원조직의 모든 구성원으로 확대하여 폭넓은 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 상황조절변수로서 개인의 경력몰입 변수만을 채택하였다. 상황조절변수로서의 개인특성은 이 밖에도 여러 가지가 있을 수 있다. 따라서 앞으로의 연구에서는 다양한 개인특성을 도입하여 이들이 각기 직무특성과 직무몰입·직무만족 사이에서 어떻게 영향을 미치는지를 비교·분석한다면 이들 변수간의 관계를 강화시키는데 큰 도움이 될 것이다.

셋째, 본 연구가 지니는 설문조사분석에만 의존함으로써 분석방법으로 인한 오류가 있을 수 있으므로 이를 방지하기 위하여 연구대상자들에 대한 심층적 면접과 같은 질적인 조사·분석이 보완되어야 할 것으로 생각된다.

참 고 문 헌

Allen, T. J. (1988). Distinguishing Engineers from Scientists. In Managing Professionals in Innovative Organization : A Collection of Readings, R. Katz(Ed), Cambridge, MA., Ballinger Publishing Co., 3-19.

Allen, T. J., & Katz, R. (1992). Age, Education and Technical Ladder. IEEE Transactions on Engineering Management, 39(3), 237-245.

Ahn, K. S. (1986). Relationships between Job Characteristics and Job Satisfaction. Doctoral Dissertation, The Graduate School of Psychology of Chung-Ang University of Korea.

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and Outcomes of Career Commitment. Journal of Vocational Behavior, 40, 288-305.

Aryee, S., Chey, Y., & Chew, J. (1994). An Investigation of the Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stages. Journal of Vocational Behavior, 44, 1-16.

Bedeian, A., Kemery, E., & Pizzolatto, A. (1991). Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior. Journal of Vocational Behavior, 39, 331-343.

Blau, G. J. (1987). Using a Person-Environment Fit Model to Predict Job Involvement and Organizational

- Commitment. Journal of Vocational Behavior, 30, 240-257.
- Blau, G. (1989). Testing Generalizability of a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover. Journal of Vocational Behavior, 35, 88-103.
- Blau, G., Paul, A., & John, N. (1993). On Developing a General Index of Work Commitment. Journal of Vocational Behavior, 42, 298-314.
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1975). Employee Reaction to Job Characteristics : A Constructive Replication. Journal of Applied Psychology, 60(2), 182-186.
- Brockner, J., Grover, S. L., & Blonder, M. D. (1988). Predictors of Survivors' Job Involvement Following Layoffs : A Field Study. Journal of Applied Psychology, 73, 436-442.
- Cha, J. S., & Kim, Y. B. (1997). Career Orientation and Performance of R & D Professionals : A Complementary Effect Between Professional Orientation and Organization Orientation. Korean Management Review, 26(4), 961-985.
- Chang, E. M. (1997). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. Korean Management Review, 5(2), 217-253.
- Cherniss, C. (1991). Career Commitment in Human Service Professionals : A Biographical Study. Human Relations, 44(5), 419-437.
- Collins, A., & Young, R. (1986). New Directions for Theories of Career. Human Relations, 39, 837-853.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1986). The Dimensionality of Job Characteristics. Journal of Applied Psychology, 71, 409-426.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The Critical Psychological States : An Under represented Component in Job Characteristics Model Research. Journal of Management, 21, 279-303.
- Hackman, J. R., & Lawler III, E. E. (1971). Employee Reaction to Job Characteristics. Journal of Applied Psychology, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. L., & Oldham, G. R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60(3), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work : Test of a Theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. New York : Addison-Wesley Publishing Co.
- Hall, D. T. (1976). Careers Organization. Santa Monica, California : Goodyear Publishing Co.
- Hall, D., & Associates(1996). The Career is Dead : A Relational Approach to Careers. Jossey-Bass Publishers : San Francisco.
- Hong, K. O. (1996). A Study on the Influence of Secretarial Job Characteristic upon Job Satisfaction of Secretaries in Korea. Doctoral Dissertation, The Graduate School of Business Administration of Seoul Woman's University of Korea.
- Jackson, S. E. (1983). Participation in Decision Making as Strategy for Reducing Job Related Strain. Journal of Applied Psychology, 68(1), 3-19.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. Journal of Applied Psychology, 67, 341-349.
- Kindall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The Measurement of Job Satisfaction in Work and Retirement. Skokie, IL : Rand McNallt.
- Lee, J. W. (1997). The Mediating Role of Job Involvement in the Relationships between Job Characteristics and Employee Attitudes. Korean Journal of Management, 5(1), 87-122.
- Lee, S. M. (1995). The Effect of Job Characteristics and Personal Factors on Work Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention, Korean Academy of Nursing, 25(4), 790-806.
- Lim, M. T. (1992). An Empirical Study on the Job Design. Doctoral Dissertation, The Graduate School of Business Administration of Hanyang University of Korea.
- Loher, B.T., Noe, R. A., Moller, N. L., & Ritzgerld, M. P.(1985). A Meta Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 70, 280-289.
- Mathieu, J. E., & Farr. J. L. (1991). Further Evidence for the Discriminant Validity of Organizational Commitment,

- Job Involvement, and Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 76, 127-133.
- McCrae, E. W., Lamber, V. A., & Lambert, C. (1987). Work Stress, Hardness, and Burnout among Hospital Staff Nurses. Nursing Research, 36(6), 374-378.
- Oh, K. R. (1989). An Empirical Study on the Job Characteristics Model for the Establishing of Job Design Strategies. Doctoral Dissertation, The Graduate School of Business Administration of Chungnam National University of Korea.
- Parasuraman, S., & Alutto, J. A. (1984). Sources and Outcomes of Stress in Organizational Setting : Toward the Development of a Structural Model. Academy of Management Journal, 27, 330-350.
- Park, Y. B. (1998). A Study on the Effects of Personality Characteristics, Job Characteristics and Job Fitness on Organizational Commitment of the Employees. Daehan Journal of Business, 19, 549-572.
- Renn, R. W., & Vanderberg, R. J. (1995). The Critical Psychological States : An Underrepresented Component in Job Characteristics Model Research. Journal of Management, 21, 279-303.
- Robey, D. (1974). Task Design, Work Values, and Worker Response : An Experimental Test. Organizational Behavior and Human Performance, 12, 264-217.
- Sekaran, U. (1989). Paths to the Job Satisfaction of Bank Employees. Journal of Organizational Behavior, 10, 347-359.
- Sims, Jr. H. P., & Szilagyi, A. D. (1976). Job Characteristics Relationships : Individual and Structural Moderators. Organizational Behavior and Human Performance, 17, 211-230.
- Spector, P. E. (1986). Perceived Control by Employees : A Meta Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. Human Relations, 39, 1005-1016.
- Wallace. J. (1993). Professional and Organizational Commitment : Compatible or Incompatible?. Journal of Vocational Behavior, 42, 333-349.
- Wallace. J. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. Administrative Science Quarterly, 40, 228-255.
- Walsh, J. T., Taber, T. D., & Beehr, T. A. (1980). An Integrator Model of Perceived Job Characteristic. Organizational Behavior and Human Performance, 25, 252-267.
- White, J. K. (1978). Generalizability of Individual Difference Moderator of the Participation in Decision making : Employee Relationship. Academy of Management Journal, 21(1), 36-43.

-Abstract-

key concept : Job Characteristics, Career Commitment, Job Fitness, Job Attitude

The Effect of Job Characteristics, Career Commitment and the Job Fitness on Job Attitude of Clinical Nurses

*Kim, Myoung Sook**

The purpose of this study was to identify the effect of job characteristics, career commitment, and the fitness relationship between the two variables on the nurses' job attitude(job involvement and job satisfaction). Data were collected using self-reporting questionnaire taken by 594 nurses working at eight university hospitals in Seoul and Chungbuk area. Data were analyzed using t-test, ANOVA, factor analysis, Cronbach's alpha coefficients, multiple regression through SAS program.

The results of the study were as follows :

1. Three dimensions(task significance, skill variety, autonomy) of five core job characteristics have positive influence on job involvement and only one dimension(autonomy) of five core job characteristics has positive influence on job satisfaction of nurses.
2. The level of career commitment have positive influence on both job involvement and job satisfaction of nurses.

* Department of Nursing, Semyung University

3. There were significant differences between 「high job characteristics-high career commitment」 groups and 「high job characteristics-low career commitment」 groups for job involvement and job satisfaction in nursing organization.