

주요용어 : 부서이동제도에 대한 인식, 조직몰입

임상간호사의 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입

이영옥*, 권명순**

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근에 병원조직은 내외여건의 변화로 병원경영관리에 많은 어려움을 겪고 있다. 따라서 내실 있는 병원경영이 절실히 요구되는 시기라 할 수 있다. 병원에서 지출하는 비용 중 인건비 비율은 35~40% 정도를 차지하므로 이렇게 많은 비용이 들어가는 인력의 효율적 관리를 통해 조직발전에 기여할 수 있을 것이다.

병원내 의료인력 중 간호 인력은 40% 정도(병원경영분석, 2002)를 차지하는 주요인력이며, 의료소비자와 처음 만나는 것은 물론이고 가장 빈번하게 의료소비자와 접하는 의료제공자이다. 따라서 간호사들의 조직몰입도를 높여 양질의 의료서비스를 높이는 것은 무엇보다도 중요하다 할 수 있다.

간호부서의 인사관리에는 모집과 채용으로부터 근무부서 이동, 인사고과, 능력개발, 인간관계 관리에 이르기까지 다양한 활동이 포함되며 그중에서 승진과 부서이동 등의 인사이동은 간호사의 주요 관심사이다. 인사이동은 병원조직의 탄력성을 유지하기 위해서 필요한 활동이며, 동시에 생산성과 직결되어 있기 때문에 세심히 고려해야 한다. 따라서 인사이동 중 하나인 부서이동제도의 공정하고도 합리적인 시행은 직원의 근무의욕을 높이고 생산적 협력을 추구할 뿐만 아니라 인재의 적절한 활용에 의한 생산성의 향상이란 결과도 제고시킬 수 있다(김재수, 김영훈, 안태현, 1998). 일반적으로 조직의 효과성을 측정하는데 있어 근로자의 직무만족이나 조직몰입 등의 변수들이 빈번하게 이용되는 것은 근로자의 직무만족도나, 조직몰입도가 업무의 효율성, 이직률, 결근율 등 조직의 생산성과 직,

간접적으로 관련되어 있기 때문이다.

이에 본 연구는 간호사들의 부서이동제도와 조직몰입에 대한 인식에 대해 알아보고 부서이동제도와 조직의 유효성 변수인 조직몰입과의 관계를 파악하여 그에 따른 결과를 병원조직 발전에 기여할 수 있는 기초자료로 제공하고자 본 연구를 시도하게 되었다.

2. 연구목적

간호사를 대상으로 간호사의 부서이동제도에 대한 전반적인 인식과 유용성 및 문제점을 평가하고 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입간의 관계를 분석함으로써, 간호사의 효율적인 인사관리를 위한 행정적 기초 자료로 활용하고자 한다. 이에 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 연구대상자의 부서이동제도에 대한 인식을 파악한다.
2. 연구대상자의 조직몰입 정도를 파악한다.
3. 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입과의 관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 부서이동에 대한 인식

부서이동은 수평적인 이동으로서 책임과 신분, 그리고 기술과 보상에 있어서 현재의 임무와 대등한 직무로 옮겨가는 것을 말하며(김재수 등, 1998) 본 연구에서 부서이동에 대한 인식은 정기적인 부서이동에 대한 찬·반, 현 부서에서 이동희망 여부, 부서이동기준, 부서이동제도에 대한 평가 등으로 파악하였다.

2) 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체

*강동성심병원 수간호사

**한림대학교 간호학과 교수

감, 애착심을 나타내주는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 강한 의지를 말한다(Mowday, Porter & Steers, 1982).

본 연구에서는 Mowday 등(1982)이 개발한 OCQ(organizational commitment questionnaire)를 사용하여 조직몰입의 정도를 파악하였으며 점수가 높을수록 조직몰입 수준이 높음을 의미한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입 정도를 파악하고 간호사의 일반적인 특성에 따라 부서이동에 대한 인식과 조직몰입과의 관계를 파악하는 조사연구이다.

2. 연구대상

서울시에 소재하고 있는 H대 의료원의 K병원에 재직하고 있는 수간호사 이하의 간호사 총 318명을 연구 대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 부서이동 제도에 관한 도구

부서이동에 대하여 연구된 김경희(1991), 이현숙(1997), 전길정(2000), 한승민(2004) 등이 사용한 연구도구를 토대로 하여 간호사의 부서이동 경험, 정기적인 부서이동의 찬반여부와 그 이유, 현 부서에서의 이동희망 여부와 그 이유, 부서이동 후 새 부서에서의 적응기간, 부서이동시 사전 통보기간, 부서이동 범위 등 부서이동에 대한 경험 및 의견 측정도구에 관한 총 10문항으로 이루어졌다.

2) 부서이동제도에 대한 평가 도구

부서이동제도에 대한 평가도구는 크게 두 부분으로 부서이동제도에 대한 유용성 측정도구와 문제점 측정도구로 구성되어 있는데 총 15문항의 5점 Likert형 척도로 이루어져 있다. 본 연구에서는 부서이동제도의 유용성 측정도구의 Cronbach's α 는 .83이었으며, 문제점 측정도구의 Cronbach's α 는 .79이었다.

3) 조직몰입 측정도구

Mowday, Porter & Steers(1979)가 개발한 조직몰입 측정도구(Organizational Commitment Scale)를 한승민(2004)이 수정 보완한 도구로 총 14문항으로 구성되어 각 문항은 5점 Likert형 척도로 구성되었으며 부정문항에 대해서는 역산 처리하여 점수가 높을수록 조직몰입 수준이 높음을 의미한다. 한승민(2004)의 연구에서 Cronbach's α 는 .83이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었다.

4. 자료수집방법 및 절차

연구 자료는 자가 보고식 질문지를 통해 수집하였다. 자료 수집기간은 2004년 8월 20일부터 2004년 8월 28일까지 이루어졌다. 배부된 설문지는 총 327부이며 회수된 설문지는 327부로 회수율은 100%이었으며, 이 중에서 응답이 불성실한 9부를 제외하고 총 318부의 설문지가 연구의 분석에 이용되었다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 기호화하여 컴퓨터에 입력한 후 SPSS/PC 프로그램을 이용하여 분석하였으며 일반적 특성은 실수와 백분율, 일반적 특성에 따른 부서이동에 대한 인식과 조직몰입도는 변수의 특성에 따라 chi-square test, t-test 또는 F-test (ANOVA)를 하였고 사후검증으로는 Duncan's multiple range (DMR)를 활용하였다. 부서이동에 대한 인식과 조직몰입과의 관계를 분석하기 위해 Pearson's Correlation Coefficients, 연구의 신뢰도는 Cronbach's alpha를 이용하여 자료를 분석하였다.

III. 연구결과

1. 일반적 특성

연구대상자 318명의 일반적 특성을 살펴보면, 연령분포는 20대가 72.3%로 가장 많았고, 30대 22.3%, 40대 이상은 5.3%이었다. 최종학력은 전문대졸 57.5%이었고, 대졸 36.2%, 대학원졸 6.3%이었다. 결혼 상태는 미혼이 75.5%, 기혼이 24.5%이었다. 종교는 있다가 50.6%, 없다가 49.4%이었다. 직위는 일반간호사가 85.5%, 책임간호사가 9.1%, 수간호사가 5.3%이었다. 근무부서는 일반병동 근무자가 53.5%, 특수부서(응급실, 중환자실, 수술실, 회복실, 분만실, 신생아실, 인공 신장실)가 38.0%, 외래가

8.5%이었다. 임상경력 범위는 2개월~24년이었고 임상경력 5년 미만은 65.1%, 5~10년 미만은 14.8%, 10~15년 미만은 11.3%, 15년 이상은 8.8%이었다. 현 부서에서의 근무기간은 2년 미만이 42.1%, 2년 이상~4년 미만이 33.3%, 4년 이상~6년 미만이 13.2%, 6년 이상이 11.3%이었다.

2. 부서이동에 대한 인식

연구대상자의 부서이동경험 유무와 부서이동기준에 대한 인식은 <표 1>에 제시되었다.

부서이동 경험이 있다는 응답이 39.9%이었고, 부서이동 경험이 없다는 응답은 60.1%로 나타났다. 부서이동 경험이 있는 대상자 중에서 부서이동의 경험 횟수를 살펴보면, 이동경험이 1회인 경우가 61.4%이었고, 2~3회가 20.5%, 4회 이상은 17.3%이었다. 부서이동을 하게 된 경우는 자의에 의한 이동경험이 29.1%이었고, 타의에 의한 이동경험이 70.9%로 타의에 의한 이동이 훨씬 더 많았다고 한을 한 사람의 . 정기적인 부서이동을 찬성한다는 응답이 66.0%, 반대한다는 응답이 34.0%로, 정기적인 부서이동에 찬성한다가 반대 한다 보다 두 배 이상의 높은 응답을 나타냈다.

정기적인 부서이동의 간격에서는, 3년 이상 5년 미만 63.3%로 가장 높았고 5년 이상이 28.1%, 3년 미만 응답이 3.8%의 순이었다. 현 부서에서의 이동 희망여부에 대해 부서이동을 원치 않는다는 응답이 65.7%이었고, 원한다는 응답이 34.3%로, 현 부서에서의 이동을 원치 않는다가 훨씬 높게 나타났다. 새로운 부서에서 적응하는데 걸리는 기간은 3~6개월 미만이 50.3%로 가장 많았고 그 다음은 6~12개월 미만이 23.8%, 3개월 미만이 19.9%의 순으로 나타났다. 부서이동 전 통보기간은 2~4주 전이 38.7%로 가장 높았고, 그 다음은 4~6주 전이 38.1%, 6주 이상 이전에 알려야 한다가 17.9%의 순으로 나타났다. 부서이동시 간호전문화를 위해 내과병동은 내과계로, 외과병동은 외과계와 같은 동일한 간호 분야로의 이동에 대해 찬성이 57.9%, 반대가 42.1%로 나타났다.

정기적인 부서이동에 대한 찬성 66.0%. 반대 34.0%로 찬성하는 이유는 “다양한 직무경험 축적”, “개인적 요구반영”, “반복 업무로 권태감 해소”, “적재적소 배치”, “인간관계 확대 기회제공”, “이직이나 승진 결원발생”, “업무량 과다의 보상수단”, “승진의 기회제공” 순으로 나타났으며 반대하는 이유는 “개인요구 반영되지 않는 일반적인 이동”, “간호전문성 확보를 어렵게 하므로”, “행정적 요구에 의한 이동”, “근무의 효율성저하”, “명확한 근거 없이 부서이동”, “사전예고 없이 이루어짐”,

<표 1> 부서이동경험과 부서이동기준에 대한 인식 (n=318)

특성	구분	실수(n)	백분율(%)
부서 이동 경험	유	127	39.9
	무	191	60.1
총 부서 이동 경험 횟수	무응답	1	0.8
	1회	78	61.4
	2회	11	8.7
	3회	15	11.8
	4회 이상	22	17.3
자의에 의한 근무부서 이동 횟수 총124명	없다	83	66.9
	1회	33	26.6
	2회 이상	8	6.5
타의에 의한 근무부서 이동 횟수 총122명	없다	22	18.0
	1회	61	50.0
	2회	11	9.0
	3회	17	13.9
정기적인 부서 이동 찬성	찬성	210	66.0
	반대	108	34.0
몇 년마다 이동하는 것이 바람직 (찬성 210명 중)	3년 미만	18	8.6
	3~5년 미만	133	63.3
	5년 이상	59	28.1
현 근무부서에서 이동되기를 희망	희망	109	34.3
	희망하지 않음	209	65.7
새 부서 이동시 적절 적응 기간	무응답	86	27.0
	3개월 미만	60	18.9
	3~6개월 미만	152	47.8
	6~12개월 미만	72	22.6
새 부서 이동전 본인에게 주지 기간	12개월 이상	18	5.7
	2주 미만	17	5.3
	2~4주 미만	123	38.7
	4~6주 미만	121	38.1
	6~8주]미만	30	9.4
전문화를 위해 같은 병동끼리 이동	찬성	184	57.9
	반대	134	42.1

“개인능력보다 근무연한 고려”, “징계수단으로 악용우려”, “새 부서 동료와 인간관계 어렵다” 순이었다.

현 근무부서에서 이동을 희망한다는 34.3% 희망하지 않는 다 65.7%로 이동을 희망하는 이유는 “업무량이 많아서”, “밤번

근무가 자주 돌아오므로”, “질병, 감염 등의 위험이 많아서”, “업무에 대한 성취감 부족”, “업무의 내용이 적성과 맞지 않아서”, “의료팀간의 불화로 비협조”, “승진기회가 적어서”, “상사와의 갈등”, “현부서의 동료와 인간관계 어려움” 순으로 나타났고, 현 근무부서에서 이동을 희망하지 않는 이유는 “자신의 의사와 무관한 부서이동”, “개인생활지장”, “현 부서에 만족”, “근무효율저하”, “간호전문화 역행”, “새로운 환경 부적응”, “변화자체를 원치 않으므로”, “징계의 수단으로 악용될 가능

성” 순으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 정기적 부서이동 찬성여부 및 현 부서에서 이동희망 여부

일반적 특성에 따른 정기적 부서이동 찬성여부 및 현 부서에서 이동희망여부에 대한 차이는 <표 2>와 같다.

<표 2> 일반적 특성에 따른 정기적 부서이동 찬성여부 및 현 부서에서 이동 희망 여부 (n=318)

특성	구분	정기적인 부서이동 찬반			현 부서에서 이동 희망여부		
		찬성	반대	검증결과	희망 n(%)	희망하지 않음 n(%)	검증결과
연령	20~29세	153(66.5)	77(33.5)	X ² =5.259 p=.072	79(34.3)	151(65.7)	X ² =2.535 P=.282
	30~39세	42(59.2)	29(40.8)		27(34.0)	44(62.0)	
	40세 이상	15(88.2)	2(11.8)		3(17.6)	14(82.4)	
결혼여부	미혼	159(66.3)	81(33.8)	X ² =.020 p=.889	83(34.6)	157(65.4)	X ² =.041 P=.840
	기혼	51(65.4)	27(34.6)		26(33.3)	52(66.7)	
종교	개신교	53(76.8)	16(23.2)	X ² =5.597 p=.133	29(42.0)	40(58.0)	X ² =2.537 P=.469
	천주교	34(57.6)	25(42.4)		18(30.0)	41(69.5)	
	불교	21(63.6)	12(36.4)		10(30.5)	23(69.7)	
	무	102(65.0)	55(35.0)		52(33.1)	105(66.9)	
최종학력	전문대졸	123(67.2)	60(32.8)	X ² =1.432 p=.489	64(35.0)	119(65.0)	X ² =.816 P=.665
	대졸	72(62.6)	43(37.4)		40(34.8)	75(65.2)	
	대학원졸	15(75.0)	5(25.0)		93(34.2)	15(75.0)	
직위	수간호사	14(82.4)	3(17.6)	X ² =2.735 p=.255	3(17.6)	14(82.4)	X ² =3.521 P=.172
	책임간호사	17(58.6)	12(41.4)		13(44.8)	16(55.2)	
	일반간호사	179(65.8)	93(34.2)		93(34.2)	179(65.8)	
총 임상경력	5년 미만	141(68.1)	66(31.9)	X ² =3.262 p=.353	73(35.3)	134(64.7)	X ² =3.131 P=.372
	5~10년 미만	31(66.0)	16(34.0)		15(31.9)	32(68.1)	
	10~15년 미만	19(52.8)	17(47.2)		15(41.7)	21(58.3)	
	15년 이상	19(67.9)	9(32.1)	6(21.4)	22(78.6)		
현 근무부서	병동	135(79.4)	35(20.6)	X ² =77.083 p=.000*	76(44.7)	94(55.3)	X ² =57.211 P=.000*
	특수부서	57(47.1)	64(52.9)		27(22.3)	94(77.7)	
	외래	18(66.7)	9(33.3)		6(22.2)	21(77.8)	
현 부서 근무기간	2년 미만	104(77.6)	30(22.4)	X ² =23.034 p=.000*	41(30.6)	93(69.4)	X ² =4.133 P=.530
	2~4년 미만	66(62.3)	40(37.7)		40(37.7)	66(62.3)	
	4~6년 미만	26(61.9)	16(38.1)		17(40.5)	25(59.5)	
	6~8년 미만	7(46.7)	8(53.3)		3(20.2)	12(80.8)	
	8~10년 미만	5(45.4)	6(54.5)		5(45.5)	6(54.5)	
	10년 이상	2(20.0)	8(80.0)	3(30.0)	7(70.0)		

*p<.05

정기적인 부서이동 찬성여부와와의 차이검증에서 연령 ($X^2=5.259$, $p=.072$), 결혼 여부($X^2=.020$, $p=.889$), 종교($X^2=.020$, $p=.889$), 학력($X^2=1.432$, $p=.489$), 직위($X^2=2.732$, $p=.255$) 임상경력($X^2=3.262$, $p=.353$) 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 현 근무부서에 따라 일반병동간호사는 찬성 79.4% 반대 20.6%, 특수부서간호사는 찬성 47.1% 반대 52.9%, 기타, 외래부서는 찬성 66.7% 반대 33.3%로($X^2=77.083$, $p=.000$), 현부서 근무기간에 따라 2년 미만 찬성 77.6% 반대 22.4%, 2~4년 미만 찬성 62.3% 반대 37.7%, 4~6년 미만 찬성 61.9% 반대 38.1%, 6~8년 미만 찬성 46.7% 반대 53.3%, 8~10년 미만 찬성 45.5% 반대 54.5%, 10년 이상의 경우 찬성 20.0% 반대 80.0%로 나타나($X^2=23.034$, $p=.000$) 현 근무 부서 및 현 근무기간은 통계적으로 유의하였다.

현 부서에서 이동희망 여부와와의 관계에서 연령은($X^2=2.535$, $p=.282$), 결혼여부($X^2=.041$, $p=.840$), 종교($X^2=2.537$, $p=.469$), 학력($X^2=.816$, $p=.665$), 직위($X^2=3.521$, $p=.172$), 경력($X^2=3.131$, $p=.372$) 현부서 근무기간($X^2=4.133$, $p=.530$)은 통계적으로 유의하지 않았으며 현 근무부서는 병동 희망 44.7% 희망하지 않음

55.3%, 특수부서 희망 22.3% 희망하지 않음 77.7% 기타부서 희망 22.2% 희망하지 않음 77.7%로 나타나($X^2=57.211$, $p=.000$) 통계적으로 유의하였다.

4. 부서이동제도의 평가

부서이동제도에 대한 평가는 <표 3> 과 같으며 유용성의 평가는 3.49(±.57)점으로 나타났다. 유용성에서 1위는 “다양한 간호경험 쌓기 위해 실시”가 3.85(±.71)점, 2위는 “반복 업무로 인한 권태감 해소와 침체방지수단”이 3.74(±.74)점, 3위는 “적체적소의 배치를 실현하는 수단으로 실시”가 3.70(±.79)점, 순으로 나타났다.

부서이동제도에 대한 문제점의 평균점수 <표 3>는 5점 만점에 3.48(±.53)점으로 1위는 “사전예고 없이 이루어진다”가 3.85(±.80)점, 2위는 “개인의 적성과 능력 보다 행정적 요구에 따라 일방적 실시”가 3.84(±.83)점 “결원발생 때문에 임시적으로 이동이 이루어진다”가 3.84(±.83, ±.75)점, 4위는 “개인의 능력보다 근무연한만을 고려하여 이루어진다”로 3.65(±.77)점이

<표 3> 부서이동제도에 대한 평가

(n=318)

요 인	평균	표준편차	순 위
부서이동제도의 유용성 점수			
1. 업무량 과다의 보상수단	3.05	.89	7
2. 다양한 간호경험 쌓기 위해 실시	3.85	.71	1
3. 반복업무로 권태감 해소와 침체방지 수단	3.74	.74	2
4. 잠재능력 개발의 기회 제공위해 실시	3.64	.82	4
5. 적체적소의 배치를 실현하는 수단으로 실시	3.70	.79	3
6. 인간관계 개선의 기회를 제공 위해 실시	3.31	.86	5
7. 승진의 기회를 제공	3.14	.83	6
계	3.49	.57	
부서이동제도의 문제점 점수			
8. 근무의 효율 저해	3.11	.86	7
9. 간호의 전문성 확보 저해	3.18	.93	6
10. 부서이동의 근거 없이 시행	3.57	.83	5
11. 행정적 요구에 따라 일방적 실시	3.84	.83	2
12. 사전예고 없이 이루어진다.	3.85	.80	1
13. 결원발생 때문에 임시적 이동	3.84	.75	2
14. 개인의 능력보다 근무연한만 고려	3.65	.77	4
15. 징계의 수단으로 실시	2.86	.87	8
계	3.48	.53	

었고 “정제의 수단으로 실시된다”는 2.86(±.87)점으로 가장 낮게 나타났다.

일반적 특성에 따른 부서이동제도에 대한 유용성 평가는 <표 4>와 같다.

부서이동제도에 대한 유용성평가에서 연령, 결혼여부, 최종학력(F=.696 p=.499), 직위(F=2.789 p=.063), 총 임상경력(F=1.266 p=.286)과의 관계에서 통계적으로 유의하지 않았으며 종교가 개신교와 천주교 신자와 불교나 무교인 사람들은 유용성을 다르게 평가하는 집단으로 나타났다. 근무부서와의 관계에

서 유용성 점수는 일반병동 3.60(±.48)점, 특수부서 3.22(±.53)점, 기타 외래 3.70(±.60)점으로 나타나 이는 통계적으로 유의하였고(F=3.874 p=.000) 현부서 근무기간과의 관계에서 유용성 점수는 2년 미만 3.59(±.52)점, 2~4년 미만 3.47(±.56)점, 4~6년 미만 3.51(±.66)점, 6~8년 미만 3.35(±.63)점, 8~10년 미만 2.92(±.65)점, 10년 이상 3.16(±.57)점으로 통계적으로 유의하게 나타났다(F=3.979 p=.002). 사후검정 결과, 6년 미만의 사람들과 6~8년 미만의 사람들, 그리고 8년 이상의 사람들은 부서이동제도의 유용성을 서로 다르게 평가하는 집단으로 밝혀졌다. 일반적 특성에 따른 부서이동제도에 대한 문제점 평가는 연령,

<표 4> 일반적 특성에 따른 부서이동제도에 대한 유용성 및 문제점 평가 (n=318)

부서이동제도 변인	Characteristics	Classification	n	M	SD	t or F	p	DMR
유용성	연령	20~29세	230	3.49	.52	1.768	.172	
		30~39세	71	3.44	.71			
		40세 이상	17	3.73	.60			
	결혼여부	미혼	240	3.47	.55	-.952	.342	
		기혼	78	3.54	.65			
	종교	개신교	69	3.66	.51	3.321	.020*	A
		천주교	59	3.54	.46			A
		불교	33	3.40	.57			B
		무	157	3.42	.63			B
	최종학력	전문대졸	183	3.48	.54	.696	.499	
		대졸	115	3.49	.61			
		대학원졸	20	3.64	.65			
	직위	수간호사	17	3.76	.57	2.789	.063	
		책임간호사	29	3.61	.55			
		일반간호사	272	3.46	.57			
	경력	5년 미만	207	3.48	.51	1.266	.286	
		5~10년 미만	47	3.41	.74			
		10~15년 미만	36	3.49	.72			
		15년 이상	28	3.67	.54			
	현 근무부서	병동	170	3.60	.48	3.874	.000*	
		특수부서	121	3.22	.53			
외래		27	3.70	.60				
현 근무기간	2년 미만	134	3.59	.52	3.979	.002*	A	
	2~4년 미만	106	3.47	.56			A	
	4~6년 미만	42	3.51	.66			A	
	6~8년 미만	15	3.35	.63			B	
	8~10년 미만	11	2.92	.65			C	
	10년 이상	10	3.16	.57			C	

결혼여부, 종교, 최종학력(F=1.033 p=.357), 직위(F=1.694 p=.185), 총 임상경력(F=2.482 p=.061)과의 관계에서 통계적으로 유의하지 않았으며 근무부서와의 관계에서 문제점점수는 일반 병동 3.41(±.48)점, 특수부서3.53(±.54)점, 기타, 외래 3.33(±.57)점으로 통계적으로 유의하였고(F=2.269 p=.005), 현부서 근무 기간과의 관계에서 문제점점수는 2년 미만 3.35(±.56)점, 2~4년 미만 3.52(±.50)점, 4~6년 미만 3.71(±.44)점, 6~8년 미만 3.60(±.39)점, 8~10년 미만 3.78(±.52)점, 10년 이상 3.51(±.48)

점으로 통계적으로 유의하게 나타났다(F=4.328 p=.001).

5. 연구대상자의 조직몰입 비교

일반적 특성에 따른 조직몰입은 <표 5>과 같다.

연령, 결혼여부, 종교, 최종학력, 직위, 임상경력, 근무부서는 조직몰입 정도에 유의한 차이를 보였다. 연령과 조직몰입의 관계에서 40세 이상이 3.51(±.29)점으로 가장 높았고 20~29세가

<표 4> 일반적 특성에 따른 부서이동제도에 대한 유용성 및 문제점 평가(계속) (n=318)

부서이동제도 변인	Characteristics	Classification	n	M	SD	t or F	p	DMR
연령		20~29세	230	3.49	.52	2.893	.057	
		30~39세	71	3.56	.53			
		40세 이상	17	3.21	.59			
결혼여부		미혼	240	3.49	.55	.249	.803	
		기혼	78	3.47	.49			
종교		개신교	69	3.46	.46	.965	.410	
		천주교	59	3.41	.54			
		불교	33	3.45	.59			
		무	157	3.54	.54			
최종학력		전문대졸	183	3.51	.55	1.033	.357	
		대졸	115	3.47	.51			
		대학원졸	20	3.34	.54			
문제점	직위	수간호사	17	3.26	.57	1.694	.185	
		책임간호사	29	3.49	.51			
		일반간호사	272	3.50	.53			
경력		5년 미만	207	3.48	.53	2.482	.61	
		5~10년 미만	47	3.59	.52			
		10~15년 미만	36	3.57	.52			
		15년 이상	28	3.27	.52			
현 근무부서		병동	170	3.41	.48	2.269	.005*	
		특수부서	121	3.53	.54			
		외래	27	3.33	.57			
현 근무기간		2년 미만	134	3.35	.56	4.328	.001*	A
		2~4년 미만	106	3.52	.50			AB
		4~6년 미만	42	3.71	.44			AB
		6~8년 미만	15	3.60	.39			AB
		8~10년 미만	11	3.78	.52			B
		10년 이상	10	3.51	.48			AB

*p<.05

2.96(±.46)점으로 가장 낮게 나타났으며(F=17.469, p=.000). 결혼여부와 관계에서 미혼이 2.99(±.46)점, 기혼이 3.16(±.43)점으로 기혼이 조직몰입도 점수가 높았으며 통계적으로 유의하였다(F=-2.781, p=.006). 종교와의 관계에서 천주교 3.25(±.39)점, 불교 3.01(±.46)점, 무교 2.99(±.44)점, 개신교는 2.97(±.05)점 순이고(F=5.688, p=.001), 최종학력과 관계에서 대학원 졸업 3.44(±.40)점, 대학 졸업 3.01(±.46)점, 전문대졸 3.01(±.45)점으로 대학원졸이 가장 높았으며 통계적으로 유의하였다(F=8.816, p=.000). 직위와의 관계에서 조직몰입의 점수는 수간호사가 3.51(±.34)점으로 가장 높았고 그 다음은 책임간호사가 3.26

(±.35)점, 일반간호사가 2.98(±.45)점으로 직위가 높을수록 높게 나타났다(F=15.591, p=.000). 임상경력과 조직몰입의 관계에서 임상경력이 15년 이상인 간호사들이 3.40(±.34)점으로 가장 높았고, 그 다음은 10년 이상~15년 미만이 3.25(±.39)점, 5년~10년 미만이 3.00(±.39)점이었고, 5년 미만이 2.96(±.47)점으로 경력이 많을수록 높게 나타났다(F=11.606, p=.000). 근무부서와 조직몰입의 관계에서 기타부서 3.34(±.41)점, 병동 3.03(±.41)점, 특수부서 3.01(±.42)점으로 나타났다(F=4.206, p=.000).

<표 5> 일반적 특성에 따른 조직몰입 비교

(n=318)

Characteristics	Classification	n	M	SD	t or F	p	DMR
연령	20~29세	230	2.96	.46	17.469	.000*	A
	30~39세	71	3.18	.40			B
	40세 이상	17	3.51	.29			C
결혼 여부	미혼	240	2.99	.46	-2.781	.006*	
	기혼	78	3.16	.43			
종교	개신교	69	2.97	.50	5.688	.001*	A
	천주교	59	3.25	.39			B
	불교	33	3.01	.46			A
	무	157	2.99	.44			A
최종학력	전문대졸	183	3.01	.45	8.816	.000*	A
	대졸	115	3.01	.46			A
	대학원졸	20	3.44	.40			B
직위	수간호사	17	3.51	.34	15.591	.000*	A
	책임간호사	29	3.26	.35			B
	일반간호사	272	2.98	.45			C
총 임상경력	5년 미만	207	2.96	.47	11.606	.000*	A
	5~10년 미만	47	3.00	.39			A
	10~15년 미만	36	3.25	.39			B
	15년 이상	28	3.40	.34			B
현 근무부서	병동	170	3.03	.41	4.206	.000*	
	특수부서	121	3.01	.42			
	외래	27	3.34	.41			
현 부서 근무기간	2년 미만	134	3.10	.49	1.934	.088	
	2~4년 미만	106	2.95	.45			
	4~6년 미만	42	2.96	.43			
	6~8년 미만	15	3.02	.37			
	8~10년 미만	11	3.21	.46			
10년 이상	10	3.19	.31				

*p<.05

6. 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입과의 관계

부서이동 경험유무와 조직몰입과의 관계는 <표 6>과 같다. 부서이동 경험의 유무에 따른 조직몰입의 차이는 부서이동 경험이 있는 간호사가 3.10(±.50)점, 경험이 없는 간호사가 2.99(±.43)점으로 부서이동 경험이 있는 간호사가 조직몰입 점수가 높은 것으로 나타났고(F=1.984, p=.048) 총 부서이동 횟수 4회 이상 3.44(±.48)점, 3회 3.16(±.56)점으로 조직몰입도가 높은 것으로 나타났으며(F=5.304, p=.002) 사후검정 결과, 부서이동경험이 3회 이하인 집단과 4회 이상인 집단 간에는 유의하게 다르게 평가하는 것으로 나타났다. 타의에 의한 근무이동횟수는 4회 3.43(±.22)점으로 조직몰입도가 가장 높았으며 1회 2.98(±.47)점, 2회 3.09(±.63)점으로 낮게 나타났다(F=2.449, p=.050). 타의에 의한 부서이동에서도 사후검정 결과, 부서이동 경험이 3회 이하인 집단과 4회 이상인 집단 간에는 유의하게 다르게 평가하는 것으로 나타났다. 결과적으로 부서이동경험

의 유무, 총 부서이동 횟수, 타의에 의한 근무이동횟수에서 집단 간 유의한 차이가 통계적으로 나타났다.

정기적인 부서이동 찬반과 조직몰입과의 관계는 <표 6>과 같다.

정기적인 부서이동을 찬성하는 간호사의 조직몰입점수는 3.03(±.45)점이고 반대하는 간호사의 조직몰입점수는 3.05(±.48)점으로 반대하는 간호사가 조직몰입점수가 다소 높았으나 이는 통계적으로 유의하지 않았다(F=-.374 p=.709).

현 부서에서 이동을 희망하는지 여부와 조직몰입을 비교해 보면 이동을 희망하는 간호사의 조직몰입점수는 2.93(±.42)점이고 이동을 희망하지 않는 간호사의 조직몰입점수는 3.09(±.47)점으로 현 부서에서 이동을 희망하지 않는 간호사의 조직몰입 점수가 높았고 이는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F=-2.993 p=.003).

<표 6> 부서이동제도에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향 (n=318)

Characteristics	Classification	n	M	SD	t or F	p	DMR
부서 이동 경험에 따른 조직 몰입 비교							
부서 이동 경험	유	127	3.10	.50	1.984	.048*	
	무	191	2.99	.43			
총 부서 이동 경험 횟수	1회	78	3.03	.45	5.304	.002*	A
	2회	11	2.85	.57			A
	3회	15	3.16	.56			A
	4회 이상	22	3.44	.48			B
자의에 의한 근무부서 이동 횟수	없다	83	3.03	.46	2.038	.135	
	1회	33	3.19	.52			
	2회 이상	8	3.30	.79			
타의에 의한 근무부서 이동 횟수	없다	22	3.15	.56	2.449	.050*	A
	1회	61	2.98	.47			A
	2회	17	3.09	.63			A
	3회	11	3.23	.53			A
	4회 이상	11	3.43	.22			B
정기적인 부서이동 찬성여부와 현 부서에서 이동 희망 여부							
정기적인 부서 이동 찬성	찬성	210	3.03	.45	-.374	.709	
	반대	108	3.05	.48			
현 근무부서에서 이동되기를 희망	희망	109	2.93	.42	-2.993	.003*	
	희망하지 않음	209	3.09	.47			

*p<.05

<표 7> 부서이동제도의 평가와 조직몰입과의 상관관계

영역	유용성	문제점	조직몰입
부서이동제도의 평가			
유용성	1.000		
문제점	-1.64(p=.003*)	1.000	
조직몰입	.161(p=.004*)	-.298(p=.000*)	1.000

*p<.05

부서이동제도 평가와 조직몰입과의 상관관계는 <표 7>에 제시되었으며 부서이동제도의 평가와 조직몰입과의 관계에서 부서이동제도의 유용성 평가와 조직몰입은 낮은 정 상관관계를 나타냈고($r=.161, p=.004$). 부서이동제도의 문제점 평가와 조직몰입과의 관계는 역 상관관계를 나타냈다($r=-.298, p=.000$).

V. 논 의

1. 부서이동에 대한 인식

본 연구에서는 자의에 의한 부서이동 경험 33.1%, 타의에 의한 부서이동 경험이 72.9%로 자의보다 타의에 의한 부서이동 경험이 많았으며 타의에 의한 부서이동이 한승민(2004)의 연구에서 61.4%, 전길정(2000)의 연구에서 78.7%, 오미선(2000)의 연구에서 71.25%로 본 연구의 결과와 유사하였다. 대상자가 희망하는 부서이동주기는 3년 미만인 8.6%, 3년~5년 미만은 63.3%, 5년 이상은 28.1%로 3년 이상에서 5년 미만을 가장 선호하는 것으로 나타났고 한승민(2004)의 연구에서 5년~7년 미만 51.3%, 전길정(2000)의 연구에서 5년이 가장 많았고 손영길(1995) 연구에서는 3년이 51.7%, 오미선(2000)의 연구에서 3년~5년 사이가 42.0%로 여타 연구와 유의한 차이는 없었다.

본 연구에서 이동시 적응기간은 3~6개월 미만이 50.3%, 6~12개월 미만 23.8%로 나타나 3~12개월 미만까지가 대다수로 나타났으며 한승민(2004)의 연구에서 3~12개월 미만이 80.6%, 전길정(2000)의 연구에서 6~12개월이 40.0%로 본 연구의 결과에서는 다른 연구에 비해 적응기간이 짧은 것으로 나타났다. 또한 대상자가 원하는 부서이동시 사전통보기간이 2~4주 미만이 38.7%, 4~6주 미만 38.1%로 나타났으며 한승민(2004)의 연구에서 2~6주 미만 77.5%, 전길정(2000)의 연구에서 16~30일전 통보해야 한다가 57.7%로 나타남으로써 사전

통보기간은 2~6주가 필요함을 알 수 있다.

계열별 이동에서는 찬성 57.9%, 반대 42.1%로 찬성이 더 많았으나 한승민(2004)의 연구에서는 찬성 29.9%, 반대 67.1%로 반대가 더 많아 본 연구와 다른 결과를 나타냈고, 전길정(2000)의 연구에서는 찬성 56.6%, 반대 43.4%로 나타나 본 연구결과와 유사하였다.

정기적인 부서이동에 대한 찬성여부에서 찬성 66.0%, 반대 34.0%이었는데 한승민(2004)의 연구에서 찬성 84.1%, 반대 15.9%, 이연훈(2003)의 연구에서 찬성 80.6%, 반대 19.4%로 다른 연구에 비해 찬성률이 다소 낮으나 결과적으로 정기적인 부서이동을 선호하는 것으로 나타났다. 현 근무부서에서 이동 희망 여부는 희망한다 34.3%, 희망하지 않는다 65.7%이었는데 한승민(2004)의 연구에서 희망한다 42.3%, 희망하지 않는다 57.7%이었고 전길정(2000)의 연구에서 원한다 39.1%, 원하지 않는다 60.9%, 이연훈(2003)의 연구에서 현 부서에서 이동을 원한다 44.1%, 원하지 않는다 55.9%로 나타났고 유의한 차이는 없었다.

본 연구에서 정기적인 부서이동의 찬성 이유는 “다양한 직무경험”, “개인적 요구반영으로 직무동기를 유발하고 사기를 높인다”, “반복업무로 인한 권태감을 해소할 수 있다” 순이고, 한승민(2004)의 연구에서 “다양한 직무경험”, “반복업무로 인한 권태감을 해소할 수 있다”, “개인적 요구반영으로 직무동기를 유발하고 사기를 높인다” 순이고, 전길정(2000)의 연구에서 “다양한 직무경험을 얻기 위해”, “개인적 요구의 반영으로 직무동기 유발과 사기양상을 위해”, “적재적소의 배치를 실현하기 위해” 순으로 유사한 결과를 나타냈다.

본 연구에서 정기적인 부서이동의 반대이유는 “개인적 요구를 반영하지 않는 일방적인 이동이 이루어지므로”, “간호 전문성 확보를 어렵게 한다”, “행정적 요구에 의해서만 이루어지므로” 순이었으며 한승민(2004)의 연구에서 “간호 전문성 확보를 어렵게 한다”, “개인적 요구를 반영하지 않는 일방적인 이동이

이루어지므로”, “행정적 요구에 의해서만 이루어지므로” 순이었고, 전길정(2000)의 연구에서 “간호 전문성 확보를 어렵게 한다”, “개인적 요구를 반영하지 않는 일방적인 이동이 이루어지므로”, “행정적 요구에 의한 이동이므로” 순으로 나타나 여타 연구와 같이 본 연구에서도 부서이동의 찬성 이유와 반대 이유가 서로 상반된 가치를 반영하고 있다. 정기적인 부서이동으로 다양한 직무경험을 쌓을 수 있지만 그것이 간호전문성 확보를 저해하기 때문이다. 따라서 간호전문성 확보를 위해 필요한 부서에 전문간호사를 양성하여 배치하고 여타부서에는 효율적으로 부서이동을 시행해야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서 현 부서에서 이동을 희망하는 이유는 “업무량이 많아서”, “밤번근무가 자주 돌아오므로”, “질병 감염 등의 위험이 많아서” 순으로 나타났고, 한승민(2004)의 연구에서 “업무량이 많아서”, “밤번근무가 자주 돌아오므로”, “질병 감염 등의 위험이 많아서” 순이었고, 전길정(2000)의 연구에서는 “업무량이 많아서”, “업무에 대한 성취감이 적어서”, “의료팀과의 협조관계 수립이 어려우므로” 순이었다. 오미선(2000)의 연구에서는 “타과의 경험을 원함”, “업무량 과다”, “잡은 밤번근무” 순으로 본 연구의 결과는 여타 연구와 유의한 차이가 없었다.

본 연구에서 현 부서에서 이동을 희망하지 않는 이유는 “자신의 의사와 무관한 부서이동이 이루어지므로”, “근무 효율을 저하시키므로”, “현 부서에 만족하므로”, “갑작스런 이동으로 개인생활에 지장을 줌” 순이었으며 한승민(2004)의 연구에서 “현 부서에 만족하므로”, “자신의 의사와 무관한 부서이동이 이루어지므로”, “근무 효율을 저하시키므로” 순이었고, 전길정(2000)의 연구에서 “업무수행의 안전과 능숙성에 장애가 되므로”, “원치 않는 병동에 갈 수 있으므로”, “새로운 환경에 대한 불안감 때문에”로, 오미선(2000)의 연구에서 “예고 없이 일방적으로 이루어짐”, “원치 않는 부서로 갈 수 있음”, “현 부서에 만족” 순으로 순위만 바뀌었을 뿐 여타 연구와 유의한 차이는 없었다. 부서이동시 본인의 의사가 반영되게 하고 사전에 충분한 예고 기간을 주어 부서이동을 준비하도록 하는 것이 필요하다고 사료된다.

일반적 특성 중 현 근무 부서와 현 부서에서 근무기간이 정기적인 부서이동에 대한 찬성여부와의 관계에서 유의하였으며, 한승민(2004)의 연구에서 역시 현 근무 부서와 현 부서에서의 근무기간이 부서이동에 대한 찬반 인식과의 관계에서 통계적으로 유의 하였다.

또한 본 연구에서 현 근무 부서가 현 근무부서에서 이동 희망여부와 관련하여 통계적으로 유의하였으며 한승민(2004)의 연구에서 임상경력과 현 근무 부서, 현 부서에서 근무기간이

현 부서에서 이동희망여부 인식과 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이는 병원마다의 차이를 반영한다고 볼 수 있다.

본 연구에서 부서이동제도의 유용성은 “반복 업무로 인한 권태감이 해소된다”, “다양한 경험을 쌓는다”, “잠재능력이 개발된다”, “적재적소의 배치가 실현된다” 순이었고 전길정(2000)의 연구에서 부서이동제도의 유용성은 “다양한 간호경험을 제공하기 위해 실시된다”, “적재적소의 배치 수단이다”, “반복 업무의 권태감 해소 수단이다”, “업무량과의 조정수단이다”, “인화관계 개선의 기회를 제공한다” 순이었다. 본 연구에서 부서이동제도의 유용성 평가는 대상자가 정기적인 부서이동을 찬성하는 이유와 현 부서에서 이동을 원하는 이유가 혼합되어 있음을 알 수 있다.

본 연구에서 부서이동제도의 문제점은 “개인의 적성과 능력보다 행정적 요구에 의해 시행된다”, “근무연한만을 고려하여 이루어지고 있다”, “불충분한 사전예고”, “결원발생 때문에 임시적으로 수시이동 되고 있다”, “명확한 근거 없이 시행 된다” 순이었다. 전길정(2000)의 연구에서 문제점은 “개인의 적성보다 행정적 요구에 따라 실시한다”, “개인능력보다는 근무연한을 고려한다”, “간호의 전문성 확보를 고려치 않음”, “개인요구를 반영치 않음”, “명확한 근거 없이 시행되고 있다” 순이었다. 본 연구의 부서이동제도의 문제점 평가 결과는 여타 연구와 유의한 차이점은 없었으나 문제점 인식을 낮추기 위해서는 개인의 적성과 능력을 고려하여 근무연한보다는 개인의 능력을 반영할 수 있는 부서 이동기준이 필요하고 사전예고 기간을 2~6주 정도 두어 충분히 준비할 수 있도록 해야 할 것으로 사료된다.

2. 연구대상자의 조직몰입 비교

본 연구에서는 일반적 특성 중 연령, 결혼여부, 종교, 최종학력, 직위와 총 임상경력, 현 근무부서가 조직몰입과 통계적 유의한 차이를 보였다. 연령과 조직몰입과의 관계에서 유의한 차이는 여러 연구(김정희, 1996; 김연근, 1998; 이명하, 1993; 전길정, 2000)에서도 확인되었다.

직위와 조직몰입과의 관계에 있어서도 여러 선행 연구(전길정, 2000; 김정희, 1996; 이명하, 2000)에서 직위가 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 임상경력과 조직몰입과의 관계에서 여러 연구(김정희, 1996; 이명하, 1993; 전길정, 2000)의 결과와 같이 임상경력이 많을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다.

이를 종합해 보면 연령이 많아지고 직위가 높아지며 임상경

험을 쌓아가면서 병원 조직에 대한 관심이 증대되고 조직의 목표를 내재화하는 몰입이 증가하기 때문으로 사료된다.

3. 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입과의 관계

본 연구에서의 부서이동제도의 평가와 조직몰입의 관계에서 부서이동제도의 유용성 평가와 조직몰입과는 정 상관관계를 나타냈고, 부서이동제도의 문제점 평가와 조직몰입과의 관계는 역 상관관계를 나타냈다. 이는 부서이동제도가 유용하다고 인식 할수록 조직몰입이 높고, 문제점이 많다고 인식할수록 조직 몰입도가 낮게 나타남을 반영한다. 조직몰입이 높은 간호사들은 병원조직의 활동에 적극적으로 참여하고, 결근도 하지 않으며, 조직에 남아 있으려는 욕망이 크고 조직 목표달성에 계속 기여하기 위한 노력을 기울인다(김병창, 1992; Mowday 등, 1982). 따라서 간호사들의 조직몰입을 높이기 위해 부서이동제도가 합목적으로 유용해야 하고 문제점은 적어야 하겠다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 간호사의 부서이동에 대한 태도를 파악하고 조직 몰입과의 관계를 분석함으로써 간호사의 효율적인 인사이동을 위한 토대를 마련하고자 하였으며 본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 정기적인 부서이동을 찬성한다는 응답이 66.0%, 반대한다는 응답이 34.0%이고 현 부서에서의 이동을 희망한다는 응답이 34.3%, 원하지 않는다는 응답이 65.7%이었다.
- 2) 정기적인 부서이동을 찬성하는 이유는 「다양한 직무경험을 쌓기 위해」, 「개인 요구를 반영하여 동기를 유발하고 사기를 높이기 위해」, 「반복업무로 인한 권태감을 해소하기 위해」, 「적체적소의 배치를 실현하기 위해」, 순이었고 정기적인 부서이동을 반대하는 이유는 「개인적 요구를 반영하지 않고 일방적으로 이동되므로」, 「간호 전문성 확보를 어렵게 하므로」, 「행정적 요구에 의해 이동되므로」, 「근무의 효율성을 저하시키기 때문으로」의 순으로 나타났다.
- 3) 일반적 특성 중 현 근무 부서($X^2=77.083, p=.000$)와 현 부서에서 근무기간($X^2=23.034, p=.000$)이 정기적인 부서 이동 찬성여부와 통계적으로 유의하였고 이러한 일반적 특성은 부서이동제도의 유용성평가와 문제점 평가에서

도 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다.

- 4) 일반적 특성 중 연령($F=17.469, P=.000$), 결혼여부($F=-2.781, P=.006$), 종교($F=5.688, P=.001$), 최종학력($F=8.816, P=.000$), 직위($F=15.591, P=.000$), 총 임상경력($F=11.606, p=.000$), 현 근무부서($F=4.206, P=.000$)가 조직 몰입과 통계적 유의하였다.
- 5) 부서이동의 경험유무는 조직몰입과 통계적으로 유의하였고($t=1.984, p=0.048$) 부서이동에 대한 찬성여부는 조직몰입과 통계적으로 유의하지 않았다($t=-.374, p=.709$). 부서이동의 유용성 평가와 조직몰입의 관계는 낮은 정 상관관계를 보였고($r=.161, p=.004$) 부서이동제도의 문제점 평가와 조직몰입과의 관계는 역 상관관계를 보였다($r=-.298, p=.000$).
- 6) 총 부서 이동 횟수가 많을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다($F=5.304, p=.002$) 일반적 특성 중 연령이 조직몰입과의 관계에서 유의한 차이가 있고($F=17.467, p=.000$) 직위가 높을수록 조직몰입이 높아지는 것($F=15.591, p=.000$)으로 나타났다. 또한 총 임상경력과 조직몰입과의 관계에서 유의하게($F=11.606, p=.000$) 나타났다. 이는 연령이 많아지고 직위가 높아지며 부서이동 경험횟수가 증가하고 임상경험을 쌓아가면서 병원 조직에 대한 관심이 증대되고 조직의 목표를 내재화하는 몰입이 증가하기 때문으로 사료된다. 따라서 조직몰입을 높일 수 있도록 병원조직 전반에 대한 이해를 넓힐 수 있는 기회를 많이 제공해야 할 것이다.

2. 제 언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 부서이동에 대한 인식과 조직몰입에 사용된 도구에 대한 신뢰도와 타당도를 위해 반복연구가 요구된다.
- 2) 부서이동 전·후의 부서이동 제도에 대한 만족도를 비교하는 연구를 제언한다.

참 고 문 헌

고종욱, 염영희(2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. *대한간호학회지*, 33(2), 265-274.
 김강욱(1996). *직무요인과 직무외적요인이 직무만족과 이직의*

- 도에 미치는 영향 전남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김경희(1991). 임상간호사의 근무부서 이동에 대한 태도 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김경옥(2000). 종합병원 간호사의 근무부서 이동과 직무만족도 연구. 충북대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김병창(1992). 조직 코미트먼트와 직무인볼브먼트가 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김연근, 문희자(1998). 임상간호사의 직무만족경도와 조직몰입에 관한 연구. *간호행정학회지*, 4(2), 457-474.
- 김인숙, 이명하, 장금성, 하나선(2000). *최신간호관리학*. 서울 : 현문사.
- 김재수, 김영훈, 안태훈(1998). *병원인사관리*. 서울 : 수문사.
- 김정희(1996). 임상간호사의 조직몰입과 관련된 변인 분석. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 박연호(1986). *인사행정신론*. 서울 : 법문사.
- 박현태(1997). 간호조직에서 리더십 유형과 직무 만족, 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 병원경영분석(2002). *한국보건 의료관리연구원*.
- 서남숙(1998). 간호사의 근무부서 이동에 대한 태도와 개선방향에 관한 연구. *중양의학*, 63(9), 574-584.
- 손영길(1996). 임상간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 신유근(1988). *조직행위론*. 서울 : 다산출판사.
- 신유근(1991). *조직론*. 서울 : 다산출판사.
- 양원영(1988). 간호사의 근무부서 이동경험에 따른 직무만족도 조사연구. *적십자간호논문집*, 10, 61-74.
- 양참삼(1997). *조직이론*. 서울 : 전영사.
- 오미선(2000). 대학부속병원 간호사들의 근무부서이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 유문숙, 김용순(1999). 간호사의 근무부서 이동이 직무동기, 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 5(2), 225-235.
- 이명하(1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계 : 간호사를 대상으로. 충남대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이상미(1998). 임상간호사들의 조직몰입과 선행 및 결과변수사이의 인과관계 및 영향. *간호행정학회지*, 4(1), 193-214.
- 이연훈(2003). 국립병원 간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이유순(1984). *간호행정학*. 서울 : 법문사.
- 이정자(1994). 종합병원 간호사의 근무부서 이동과 직무만족도의 관계 연구. 전남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이진규, 권상순(1997). 한국기업의 변화와 혁신 - 제도과피형 인적자원관리. 다산출판사.
- 이청옥(1986). 간호원의 병원내 근무부서 이동과 직무만족도와 의 관계 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이현숙(1997). 간호사의 근무부서 이동형태에 따른 직무만족도 비교연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 전길정, 이명하(2001). 간호사의 부서이동제도에 대한 만족과 조직몰입의 관계. *간호행정학회지*, 7(1), 127-144.
- 한승민(2004). 간호사의 부서이동에 대한 인식과 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 황대석(1994). *인사관리-인적자원관리*. 서울: 전영사.
- Ferri, K. R. & Aranya, N.(1983). A Comparison of Two Organizational Commitment Scales. *Personnel Psychology*, 36, 112-113.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W.(1979). The Management of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter L. W. & Steers, R. M.(1982). *Employee-Organization Linkages :The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New york Academic Press.
- Walker, M. L.(1986). How nursing service administrators view clinical nurse specialist. *Nursing Management*, 17(3), 52-54.

-Abstract-

Key words : job rotation, organizational commitment

A Study on Nurses' Perception of Job Rotation and an Organizational Commitment

Young, Ok Lee* · Myung, Soon Kwon**

*Hallym Medical Center

**Assistant Professor, Department of Nursing Hallym University

This study was designed to investigate perception of job rotation and an organizational commitment of staff nurses working at K hospital and find the way of increasing an organizational commitment for the groundwork for efficient changes in the nursing staff. Data were collected from Aug. 20 to Aug. 28, 2004 through self reporting questionnaires taken by 318 nurses working at a hospital. The three structured instruments were used for collecting the data; Questionnaires for measuring the perception of job rotation, Questionnaires for measuring the utility and the problem of job rotation, and Mowday's Organizational Commitment Questionnaires.

The Results were as follows :

1. 66.0% of 318 staff nurses approved of regular job rotation; 34.0% of them disapproved. 34.3% of them wanted to get transferred to another department; 65.7% of them didn't.
2. Of general characteristics, age($F=17.469$, $P=.000$), marital status($F=-2.781$, $P=.006$), religion($F=5.688$, $P=.001$), education level($F=8.816$, $P=.000$), position($F=15.591$, $P=.000$), a total clinical career($F=11.606$ $p=.000$) and field in practice($F=4.206$, $P=.000$) were significantly related to an organizational commitment.
3. There is relatively positive correlation between the perception of job rotation and an organizational commitment.

In conclusion, the utility of on the job rotation and organizational commitment showed the positive correlation.