

임상간호사의 경력만족, 경력몰입 및 경력변경의도에 대한 구조모형

최현주

인제대학교 해운대 백병원 주임 간호사

Structural Equation Modeling for Career Satisfaction, Career Commitment and Career Withdrawal Intention in Clinical Nurses

Choi, Hyun Ju

Charge Nurse, Department of Nursing, Inje University Haeundae Paik Hospital

Purpose: Preventing frequent change and discontinuation of the nurses' carrier is one of major issues for human resource management in a health organization (HO). This study was conducted to get evidences for improvement nursing manpower management and career development of the clinical nurses through investigating affecting factors to their career withdrawal intention (CWI). **Methods:** A self-report questionnaire survey was conducted on the subjects of the 590 clinical nurses with more than one year tenure from the eight hospitals in Busan city during December, 2013. Data analysis was performed using SPSS program (ver 20.0) and AMOS program (ver 20.0) for structural modeling. **Results:** Career satisfaction (CS) showed positive(+) effects, and increased with higher job adequacy ($\beta=.139, t=2.676, p=.007$), job autonomy ($\beta=.260, t=4.815, p<.001$), and career planning ($\beta=.301, t=5.797, p<.001$). Career commitment (CC) showed positive(+) effects, and increased with higher job adequacy ($\beta=.107, t=2.280, p=.023$), job autonomy ($\beta=.257, t=5.035, p<.001$), career planning ($\beta=.232, t=4.717, p<.001$), and career satisfaction (CS)($\beta=.123, t=2.293, p=.022$). CWI showed negative(-) effects and increased with lower CC ($\beta=-.906, t=-15.72, p<.001$). **Conclusion:** Results indicate that CC and CS have important mediating roles between job adequacy, job autonomy, career planning and CWI. As CC directly influenced CWI, there is a need to strengthen CC to prevent frequent changes and discontinuation of nurses' careers and to contribute to productivity HO's.

Key words: Clinical Nurse, Career commitment, Career withdrawal intention, Career satisfaction

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료 환경의 급속한 변화와 무한 경쟁시대의 돌입으로 경쟁력 있는 인적자원 확보와 인력의 효율적 구성 활용은 생산성 향상 및 양질의 의료서비스 제공에 큰 영향을

미치는 중요한 한 요소가 되고 있다. 병원 조직의 인적 자원 중 가장 많은 수를 차지하며, 조직성과에 큰 영향을 미치는 간호인력관리 는 병원경영의 중요한 요소이다[1]. 간호의 질 유지 향상을 위해 우수한 역량을 갖춘 경력 간호사의 보유가 중요하나 위계적이고 관료적인 병원 조직문화 속에서 동기부여가 미약하고, 자기개발 및 전문성개발 기회 제한 등으로 경력변경과 이직이 빈번한 실정이다[2].

주요어: 임상간호사, 경력몰입, 경력변경의도, 경력만족

Corresponding author: Choi, Hyun Ju

Department of Nursing, Inje University Haeundae Paik Hospital, 1435, Jwa-dong, Haeundae-gu, Busan 612-896, Korea
Tel: 82-51-797-2380, Fax: 82-51-797-2392, E-mail: pretty273@hanmail.net

* 이 논문은 제 1저자 최현주의 2014년 박사학위논문 시 수집한 자료를 일부 이용하여 추가 연구하여 작성한 것임.

투고일: 2014년 4월 28일 / 심사회의일: 2014년 6월 3일 / 게재확정일: 2014년 6월 24일

2012년 병원간호사회의 병원 간호인력 배치 현황 실태 조사에서 간호사 이직률은 평균 16.8%를 차지하며, 그중 일반간호사의 이직률은 주임간호사나 수간호사 이상 관리자에 비해 상대적으로 높은 편으로 보고[3]되고 있어 간호서비스 질 저하가 우려되며 의료자원의 낭비이자 국가 차원의 엄청난 손실이라 할 수 있다.

이러한 이유로 최근 개인의 직업에 대한 태도와 행동을 이해하는데 중요한 개념으로 등장하고 있는 경력몰입에 대한 관심이 간호계에서도 대두되고 있는데 개인의 경력에 대한 체계적인 이해가 간호사들의 태도와 행동을 예측하고 조직을 보다 효과적으로 관리하는데 중요하기 때문이다. 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기 부여의 정도를 말하는 경력몰입은 개인적으로는 자신의 일생을 통해 경력을 발전시키고 개발해나가는 과정이라는 점에서 매우 의미 있는 개념이 될 수 있으며, 최적 수준의 이직률을 유지해야만 하는 조직의 입장에서는 경력몰입이 인적자원관리에 대한 중요한 시사점을 제공해주기 때문에 개인차원과 조직차원 모두에서 경력몰입은 개념적으로나 실제적으로 매우 중요한 개념으로 인식되기 시작하였다[4].

경력몰입에 대한 연구는 1980년대 들어오면서 간호직과 같은 전문직을 대상으로 활발하게 연구가 이루어졌으며, 국내에서도 간호사를 대상으로 경력몰입에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구는 다양하게 이뤄졌는데 Hong의 연구에서는 직무적합성과 직무자율성 및 경력만족도가 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다[5]. Moon은 경력관리, 경력정체, 경력만족의 경력관련요인들을 중심으로 간호사의 경력몰입을 설명하고 예측하는 구조모형을 제시[1]하였고, Lee와 Im의 연구에서는 간호사 경력몰입의 선행요인을 개인내적특성, 직무특성, 경력특성으로 구분하였고 경력만족을 매개변수로 하여 경력몰입에 미치는 영향에 관한 구조모형을 검증하였다[6].

그러나 이와 같은 간호사를 대상으로 한 국내 연구들은 경력몰입의 영향요인을 부분적인 측면에서만 한정해 연구함으로써 다각적인 측면에서 경력몰입의 영향요인을 규명할 필요성을 남기고 있으며, 게다가 영향요인 규명에만 그치는 경우가 많아 경력몰입의 영향요인에서 결과요인들까지의 통합적인 모형이 요구된다.

경력몰입의 결과요인으로는 경력변경의도와 이직의도를 비롯하여 여러 변수들이 언급되고 있으나, 경력몰입은 개인의 경력분야에 대한 태도를 묻는 것이기에 이직의도

보다는 경력변경의도와 강하게 관련된다는 연구결과들이 많다. Lee는 경력변경의도와 이직의도의 개념을 구분하여 설명하였는데 ‘소속되어 있는 조직을 떠나려는 것’을 이직의도라고 하였으며, ‘자신의 경력분야를 떠나고자 하는 경향’을 경력변경의도라고 설명하였다[7]. 이직의도는 종사자의 이직과 관련하여 연구되어왔지만, 경력변경의도는 경력몰입이나 경력만족 등 경력과 관련하여 많은 연구가 있었다[4,8-11].

간호사들의 태도 행동 예측과 조직의 효과적인 인적관리를 위해, 개인의 직업에 대한 태도, 행동을 이해하는데 중요한 개념인 경력몰입의 영향요인에서 결과요인까지를 망라하는 통합적 연구가 필요하다. 이 연구에서는 이직 중에서도 기존 연구에서 주로 다루어왔던 이직의도와는 차별화된 개념인 경력변경의도의 현황과 영향 요인을 중심으로 다루는 통합 모형을 제시하고자 하였다.

따라서 간호전문직으로서의 발전에 필수적인 임상간호사의 경력몰입과 이의 다각적인 요인을 특성별로 파악하여 간호사의 전문직으로서의 직업적 발전과 경력개발 방향을 모색하고, 나아가 경력몰입의 가장 강력한 결과 변수인 경력변경의도와와의 관계를 규명하여 효율적인 인력관리가 이뤄지는 기초자료를 제공함과 동시에 유능한 간호인력의 경력변경을 방지하여 간호조직의 생산성 향상에 도움이 되고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 선행요인과 결과요인인 경력변경의도와와의 관계를 규명하는 가설적 구조모형을 검증함으로써 간호사의 경력개발계획의 근간을 마련하고 간호인력관리를 위한 기초 자료를 제공하는데 있다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 직무적합성, 직무자율성, 경력계획과 경력만족, 경력몰입, 경력변경의도간의 상관관계를 파악한다.
- 2) 임상간호사 경력몰입의 선행특성인 직무적합성, 직무자율성, 경력계획과 경력만족, 경력몰입과 경력변경의도의 가설적 경로 모형을 구축한다.
- 3) 가설적 모형과 실증적 자료간의 적합성을 확인하고 수정모형을 제시한다.
- 4) 수정모형의 효과를 분석하고 연구 변수 간 최종 구조모형을 제시한다.

3. 용어정의

1) 직무적합성

담당하는 업무가 개인의 전공분야 또는 경험과 부합되는 정도를 말하며 개인-직무의 적합도에 대한 연구들에서는 이것이 일치 되느냐에 따라 종사원의 직무스트레스, 동기수준, 직무만족 등과 같은 태도에 영향을 준다고 하였다. 개인이 담당하는 직무와 전공이 일치하는 경우 자신의 전문성을 향상시킬 수 있어 자신의 전문 직업에 대해 지속적으로 만족하고 몰입할 것이라고 하였다[7,12].

2) 직무자율성

업무수행방법, 업무계획수립, 업무기준을 결정하는데 개인에게 주어진 재량권의 정도를 말하며 Lee의 연구에서 직무자율성이 경력몰입에 영향을 미친다고 밝히고 있다[7].

3) 경력계획

개인차원의 활동으로서 경력에 대한 자신의 능력과 경력의 기회에 대한 정보를 수집하고 이를 토대로 경력목표를 설정하며 설정된 목표를 달성하기 위해서 노력하는 하나의 과정을 말하며 Gould에 의하면 경력계획은 일종의 목표설정 과정이고 경력유효성을 촉진시켜 줄 수 있는 변인이라고 하였는데[13] 즉, 경력계획은 한 개인이 목표를 설정하고 설정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동과정이나 수단을 말한다. 경력계획을 목표설정의 과정으로 인식하게 되면, 목표(경력계획)를 달성하기 위한 노력을 하게 되고 노력의 성과로 경력의 성장이 이뤄지면 이러한 과정을 통해 경력의 만족과 몰입을 경험하게 되는데, 결론적으로 경력계획이란 개인이 주체가 되어 자신의 경력목표 달성을 위해 준비하는 것을 의미한다[13].

4) 경력만족

자신이 쌓아온 경력에 대해 가지고 있는 태도로 경력에서 전반적인 성공 여부, 경력목표 달성정도, 임금, 승진, 새로운 기술개발 등에 대한 만족 정도를 말한다.

5) 경력몰입

자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로, 자신의 직업에 대한 일반적인 태도라 정의하였다.

6) 경력변경의도

현재 자신이 직무를 수행하고 있는 경력분야를 떠나서 다른 경력분야의 직무를 적극적으로 찾고자 하는 의도를 말한다.

4. 연구가설

문헌고찰을 통해 도출된 명제를 바탕으로 다음과 같은 경로 가설을 설정하였다.

가설 1: 직무적합성은 경력만족에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 직무자율성은 경력만족에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 경력계획은 경력만족에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 직무적합성은 경력몰입에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 직무자율성은 경력몰입에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 경력계획은 경력몰입에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 7: 경력만족은 경력몰입에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 8: 경력몰입은 경력변경의도에 부적 영향을 미칠 것이다.

II. 문헌고찰

1. 경력몰입의 선행요인

간호사를 대상으로 한 Blau의 연구에서 경력몰입을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도라고 하였다[4]. Aryee 와 Tan은 경력의 주관적 차원의 한 요소로서 경력몰입은 특정분야에 관련된 직무들에 대한 동일시를 나타내는 감정적 개념(effective concept)으로 경력목표를 추구하는 과정에서 겪을 수 있는 실패나 어려움을 대처할 수 있는 능력을 행동으로 표현할 수 있도록 한다고 하였다[9]. 이상의 경력몰입의 정의를 종합해보면 경력몰입이란 자신의 직업에 대해 애착을 가지고 평생 동안 그 직업을 영위하기 위해 필요한 전문적 지식과 태도 등을 갖추하고자 하는 개인의 의지 또는 동기부여 정도를 의미하는 것이라고 할 수 있다.

Areyy 등은 경력단계의 도입기, 확립기, 유지기 등 모든 경력단계에서 직무의 동기부여 잠재력이 클수록 경력몰입이 증가한다고 하였고 개인과 직무간의 적합도, 직무도전성, 직무자율성 등이 경력몰입을 높인다고 하였다[8].

직무측면에서 경력몰입에 영향을 미치는 영향을 확인하는 국내 선행연구로 연구전문직을 대상으로 한 Lee의

연구에서 자신이 담당하는 과업이 전공분야경험과 부합되는 직무적합성이 높을수록 경력몰입이 높아지는 것으로 나타났으며[7], 간호사를 대상으로 한 Hong의 연구에서는 직무적합성과 직무자율성이 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다[5]. 본 연구에서는 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 많이 사용되었고 경력몰입과 상관관계가 높게 나타난 직무적합성, 직무자율성을 경력몰입의 선행변수로 사용하였다.

경력측면에서 개인의 경력관리는 경력계획과 경력전술 활동으로 구분될 수 있는데, 개인의 경력계획은 경력목표를 세분화하고 그에 따르는 행동계획을 수립함으로써 경력목표달성을 위해 필요한 일련의 직무 및 직위를 경험하고 거치는 과정인 경력경로에 대한 전반적인 청사진을 마련하는 것이다[6]. 간호사의 경우, 경력계획 시에 먼저 경력목표를 설정하고 수행해야 할 직무와 교육훈련 프로그램 등 경력경로를 설정하는데, 설정된 경력계획은 간호사 개인의 직무수행과 능력개발의 기본 지침으로 활용될 수 있으며, 경력계획은 주기적인 평가와 경력 상담을 통해 적절히 조정되어야 한다고 하였다[6]. Gould는 경력계획 모델에서 조직구성원들이 경력계획을 세우게 되면 그 경력계획을 달성하기 위한 경력전략을 수행하게 되고 그 다음 과정으로 경력만족이 이뤄지게 되며 자신의 업무 내에서 자아 존중감이 증가하여 이는 곧 경력몰입을 증가시키는 결과를 가져온다고 하였다[13]. 이러한 경력몰입의 증가는 다시 경력계획에 피드백을 제공해줌으로써 경력계획 모델은 순환을 이루게 된다고 설명하고 있다[13]. 결국 개인의 경력계획과 이를 뒷받침 해주는 조직차원의 경력관리는 경력만족에 영향을 주고 이러한 경력만족은 경력몰입을 증가시키는 주요변인이라고 볼 수 있다.

2. 경력만족

경력만족의 이론적 정의는 자신이 쌓아온 경력에 대해 가지고 있는 태도로 경력에서 전반적인 성공여부, 경력목표 달성정도, 임금, 승진, 새로운 기술개발에 대한 만족정도를 말한다[14].

경력만족과 관련된 선행연구를 살펴보면, 대기업 직원을 대상으로 한 Seo 등의 연구에서 개인경력전술과 조직경력관리가 경력만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고[15], Gould의 경력만족에 관한 연구에서는 사회적 배경과 경력만족의 상관관계가 유의하지 않게 나왔으며

근속년수가 많은 종업원이 적은 종업원보다 더 만족함을 입증하였다[13].

3. 경력몰입의 결과요인

경력몰입의 결과요인으로 경력변경의도와 이직의도를 비롯하여 여러 변수들이 언급되고 있으나, 특히 경력변경의도와 이직의도에 많은 관심이 모아져 왔다. 경력몰입은 개인의 경력분야에 대한 태도를 묻는 것이기에 이직의도보다는 경력변경의도와 강하게 관련된다는 연구결과들이 많다. London은 경력변경의도의 결정 변수로서 경력몰입을 제시하였으며, 경력몰입이 경력변경의도를 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 보고했다[16].

Blau는 1985년과 1988년 그리고 1989년에 걸친 세 차례 연구에서 연구대상을 바꾸어 가며 경력몰입과 조직몰입이 경력변경의도 및 이직의도에 미치는 영향에 대해 살펴 보았는데[4,10,11], 대규모 병원의 간호사를 대상으로 한 1985년 연구에서는 경력몰입과 경력변경의도는 유의하게 관련이 있었으나 경력몰입과 이직의도와는 유의한 관계가 없었고, 조직몰입과 이직의도는 관련이 있었으나 조직몰입과 경력변경의도는 관련성이 없는 것으로 나타났다[4]. 1988년에는 보험회사 종사원을 대상으로 하였는데 경력몰입은 이직의도보다 경력변경의도와 강한 관계를 보이는 것으로 나타났으며 경력몰입과 이직의도와 관계는 조직몰입과 이직의도와 관계보다 약하게 나타났다[10]. 은행출납원을 대상으로 한 1989년의 연구에서도 경력몰입과 경력변경의도와 유의한 관련성이 증명되었으나 조직몰입이나 직무몰입은 경력변경의도에 유의한 영향을 미치지 못하였다[11]. 이는 이직의도가 조직몰입의 결과를 주로 나타내는 반면, 전문직 종사자들에게는 경력몰입이 더 큰 영향을 미침을 시사하는 것이다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 선행요인과 결과요인인 경력변경의도와 관계를 규명하는 구조모형을 구축하고 이를 검증하는 서술적 구조모형 분석연구이다.

2. 연구대상

P시 소재 병원급 이상 총 8개 의료기관을 대상으로 이들 기관에서 현재 근무 중인 임상간호사를 대상으로 자기기입식 설문조사를 시행하였다.

연구대상은 경력 1년 미만을 제외한 임상간호사로 연구내용을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자였고, 응답이 불성실하거나 응답률이 낮은 설문지 30부를 제외한 총 590부를 최종 분석하였다.

3. 연구도구

내용타당도(content validity)평가는 탐색적 요인분석(Exploratory factor analysis)으로 하였다. Varimax 회전 방식을 사용하였으며, 일반적인 탐색적 요인분석의 요인과 문항의 선택기준은 고유값(Eigen value) 1.0 이상, 요인부하량 0.4 이상의 기준에 따랐다. 신뢰도 평가는 Cronbach's α 계수를 구하였으며, 일반적인 신뢰성 확보 기준인 0.5 이상의 기준에 따랐다.

1) 직무적합성

개인의 전공분야 또는 경험과 부합되는 정도를 측정하기 위해 개발한 도구[7]를 임상간호사의 특성에 맞게 문항을 재수정한 도구로 측정된 점수이다. 탐색적 요인분석 결과 4개의 문항을 사용하였으며 고유값 1 이상, 요인부하량 0.6 이상으로 타당성 기준을 모두 충족시켜 구성 문항들이 측정하고자 하는 개념을 잘 반영하고 있었으며, Cronbach's α 는 .784이었다.

2) 직무자율성

Breaugh가 작업방법, 작업일정계획, 작업기준 등에 대한 자율성을 측정하기 위하여 개발한 도구[1]를 Lee가 번안·수정[7]하고 Hong이 사용한 문항[5]을 임상간호사의 특성에 맞게 재수정한 도구로 측정된 점수이다. 탐색적 요인분석 결과 5개 문항을 사용하였으며, 고유값 1 이상, 요인부하량 0.6 이상으로 타당성 기준을 모두 충족시켜 구성 문항들이 측정하고자 하는 개념을 잘 반영하고 있었으며 Cronbach's α 는 .846이었다.

3) 경력계획

Orpen이 개발한 도구[18]를 Choi가 번안·수정하고

[12], 본 연구의 목적과 임상간호사의 특성에 맞게 재수정한 도구로 측정된 점수이다. 탐색적 요인분석 결과 5개의 문항에서 요인부하량 0.5 이하로 나온 3번 문항을 제거하여 4개 문항으로 축약되었으며, Cronbach's α 는 .789이었다.

4) 경력만족

Greenhaus 등이 경력성과만족과 경력보상만족을 측정하기 위해 개발한 5개 항목[14]을 Moon이 번안하고 수정한 도구[1]로 탐색적 요인분석 결과 5개의 문항에서 요인부하량 0.5 이하로 나온 3, 4번 문항을 제거하여 4개 문항으로 축약되었으며, Cronbach's α 는 .760이었다.

5) 경력몰입

Blau가 경력몰입을 측정하기 위해 개발한 8개 항목[4]을 Moon이 번안하고 수정한 도구[1]로, 탐색적 요인분석 결과 7문항 모두 고유값 1 이상, 요인부하량 0.6 이상으로 타당성 기준을 충족시켰으며, Cronbach's α 는 .898이었다.

6) 경력변경의도

Blau가 개발한 도구[4]를 Choi가 수정[19]하고 본 연구의 목적과 임상간호사의 특성에 부합하도록 재수정 하였는데, 탐색적 요인분석 결과 4문항 모두 고유값 1 이상, 요인부하량 0.6 이상으로 타당성 기준을 충족시켰으며, 점수가 높을수록 경력변경의도가 강함을 의미하며 Cronbach's α 는 .863이었다.

4. 자료수집방법

본 연구는 2013년 10월 14일 P시 대학병원 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 심의를 통과하였으며(IRB No. 13-144) 승인 내용에 준하여 자료를 수집하였다. 자료수집 기간은 2013년 12월 2일부터 12월 30일까지 1개월간이었으며 조사대상 병원 간호부에 연구 목적을 설명하고 협조공문, 연구계획서, 설문지를 제출한 후 각 병원의 절차에 따라 협조승인을 받았다. 가능한 병동별, 연차별로 고른 분포가 되도록 각 병동 별로 10부씩 설문지를 개별 봉투에 넣어서 배부하였으며, 대상자의 익명성과 비밀을 보장한다는 약속을 하고 연구참여동의서를 받았다.

5. 자료분석방법

SPSS program (ver 20.0, SPSS Inc, Chicago, Illinois, USA)과 AMOS program (ver 20.0)을 사용하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도분석을 하였고, 요인분석과 신뢰도 분석을 통하여 측정 도구의 타당성과 문항의 내적 일관성을 검증하였으며, Pearson 상관분석으로 주요 변수 간의 상관관계를 파악하였다. 모형을 검증하고 요인들의 직, 간접 경로계수를 산출하기 위해 최대우도법(maximum likelihood)을 이용한 구조방정식 모형분석(structural equation modeling)을 시행하였다. 가설적 모형의 적합도 검증은 χ^2 , GFI, AGFI, RM(S)R, RMSEA, NFI, CFI, TLI를 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 특성

본 연구의 대상자의 연령은 25~29세가 42.9%로 가장 많았고, 미혼이 66.1%, 기혼이 33.9%로 미혼이 많았으며, 학력은 전문대 55.1%, 4년제 대학 41.0%, 대학원이상 3.9%순이었다. 총 경력은 2~4년 32.5%, 5~9년 30.7%, 현병원 경력은 2~4년 38.1%, 2년 미만인 28.8%로 나왔다. 직위는 일반간호사가 80.5%였으며, 근무형태는 교대근무가 80.2%로 대다수였다. 연봉은 3,000~4,000만원 미만이 50.0%, 2,000~3,000만원 미만이 38.6%였다. 이직여부는 '없다'가 55.9%, '있다'가 44.1%로 나왔으며, 이직횟수는 1번이 64.6%로 가장 많았다.

2. 주요변수 간의 상관관계

연구 변수간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson 상관분석 결과 모든 조사 변수들 간에 유의한 상관을 보였다 ($p < .001$). 특히 본 연구의 최종 결과변수인 경력변경의도와, 매개변수인 경력만족, 경력몰입과의 상관에서 경력변경의도는 경력몰입($r = -.817$)과 가장 큰 음(-)의 상관을 보였으며, 경력만족($r = -.255$)과도 음의 상관관계를 보여 경력몰입과 경력만족이 낮을수록 경력변경의도가 높았다(Table 1).

3. 가설적 모형 검증 및 효과분석

1) 가설적 모형의 적합도 평가 및 모형의 수정

먼저 각 잠재 요인별로 AMOS program (ver 20.0)을 이용하여 확인적 요인 분석을 실시하였으며 그 결과 요인적재량이 .60 이하이거나 다중상관자승(SMC)이 0.5 미만인 4문항을 제거하였다.

직무적합성 4문항 중 2번 문항을, 직무자율성 5문항 중 1번 문항을, 경력계획 4문항 중 3,4번 문항을 제거하였다.

다음으로 초기 가설적 모형의 적합도를 분석한 결과 CFI=.913, RMSEA=.066, IFI=.913, TLI=.900으로 일부 권장수준을 만족하였으나, χ^2 과 GFI, AGFI, NFI가 만족할만한 권장수준에 미치지 못하였다. 따라서 수정지수(modification indices)를 이용하여 모형을 수정하여 최종모형은 GFI 0.934, AGFI 0.916, RMR 0.016, RMSEA 0.044, NFI 0.935, CFI 0.964, TLI 0.958로 적합도 평가 기준을 대체로 잘 부합시키는 것으로 나타났다(Table 2).

Table 1. Correlations Matrix among the Main Variables

(N=590)

Variables	Job fitness	Job autonomy	Career planning	Career satisfaction	Career commitment
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job autonomy	.343 (<.001)				
Career planning	.230 (<.001)	.234 (<.001)			
Career satisfaction	.274 (<.001)	.318 (<.001)	.316 (<.001)		
Career commitment	.328 (<.001)	.364 (<.001)	.308 (<.001)	.277 (<.001)	
Career withdrawal intention	-.324 (<.001)	-.343 (<.001)	-.245 (<.001)	-.255 (<.001)	-.817 (<.001)

2) 가설적 모형 검증 및 효과분석

경로계수를 살펴보면, 8개의 경로가설이 모두 유의한 것으로 나타나 가설 1에서 가설 8까지 모든 가설은 지지되었다. 즉, 직무적합성($\beta=.139, t=2.676, p=.007$), 직무자율성($\beta=.260, t=4.815, p<.001$) 경력계획($\beta=.301, t=5.797, p<.001$)은 모두 경력만족에 정(+)의 영향을 미치며, 모두 직접효과가 유의하여 총효과도 모두 유의하였다. 직무적합성($\beta=.107, t=2.280, p=.023$), 직무자율성($\beta=.257, t=5.035, p<.001$), 경력계획($\beta=.232, t=4.717, p<.001$), 경력만족($\beta=.123, t=2.293, p=.022$)도 모두 경력몰입에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 직접효과, 간접효과, 총효과가 모두 유의하였다. 경력몰입($\beta=-.906, t=-15.72, p<.001$)은 경력변경의도에 부(-)의 영향을 미쳤고 직접효과 총효과 모두 유의하였다(Table 3, Figure 1).

즉, 직무적합성과 직무자율성, 경력계획이 높을수록 경력만족과 경력몰입이 높아지고, 또 경력몰입이 높아지면 경력변경의도가 낮아졌다. 경력몰입과 경력만족이 임상간호사의 선행특성인 직무적합성, 직무자율성, 경력계획과 경력변경의도 사이에서 중요한 매개역할을 함을 확인하였다. 경력변경의도에 가장 크게 직접적으로 영향을 미치는 요인은 경력몰입이었다.

V. 논 의

본 연구는 선행연구에서 타당하게 나타난 경력몰입의 다각적인 영향요인에서 결과요인까지의 통합적인 모형을 구축하여, 유능한 간호 인력의 경력변경을 방지하여 간호조직의 생산성 향상에 도움이 되고자 하였다.

먼저 조사변수들의 상관관계에서, 경력몰입과 경력만족은 경력변경의도와 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다는데, 경력몰입과 경력변경의도와의 관련성 및 조직몰입과 이직의도와의 관련성에 관한 연구[4,10,11]에서 경력몰입이 이직의도보다는 경력변경의도와 더 강한 상관관계가 있다는 결과가 나왔고, Aryee와 Tan[9], Carson과 Bedeian [20]의 연구에서도 경력몰입은 경력변경의도와 이직의도에 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 국내의 연구에서도 경력변경의도의 결정변수로서 경력몰입을 제시하였고[7], 경력몰입과 경력변경의도와의 관계가 이직의도보다 더 강한 관계가 있다고 하였다[12]. 그리고 Lee는 경력변경의도의 결정 요인으로서 경력만족을 들고 경력에 만족하는 종업원일수록 경력변경의도는 저하된다고 하여 일치되는 결론이 나왔다[7]. 그리고 변수들의 인과관계 분석을 살펴본 결과 직무적합성, 직무자율성, 경력계획이 경력만족에 정(+)의 영향을 미쳤는데, 이는 직무자율성이 적

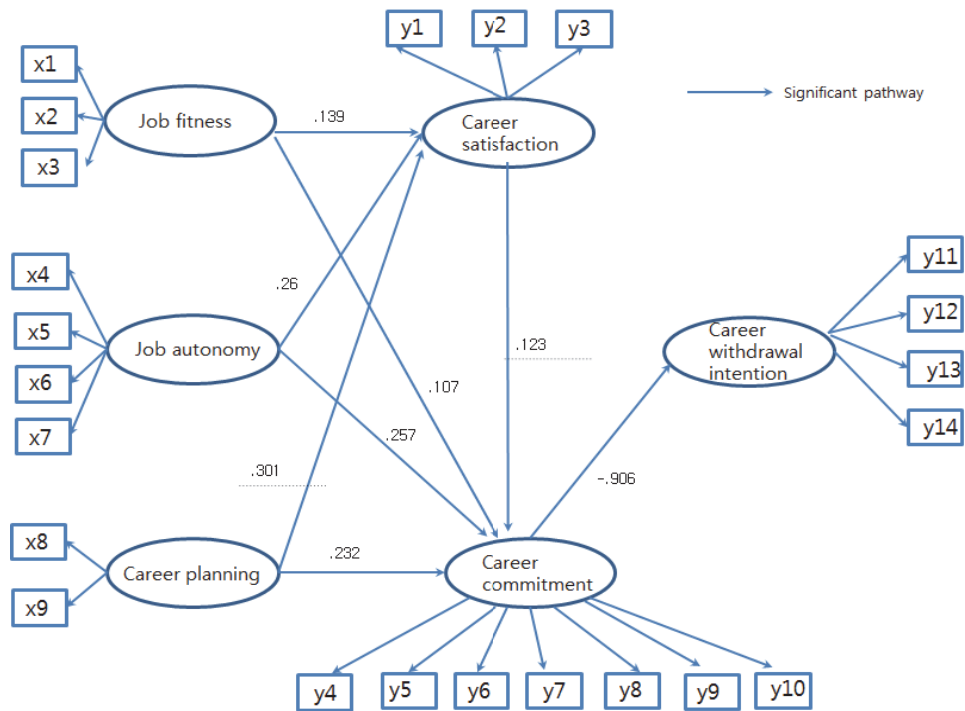
Table 2. Fitness Statistics of Hypothetical Model

Fitness	χ^2 (df)	p	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	NFI	CFI	TLI
Hypothetical model	469.13 (217)	< .001	0.934	0.916	0.016	0.044	0.935	0.964	0.958

GFI=Goodness of Fit Index; AGFI=Adjusted Goodness of Fit Index; RM(S)R=Root mean square residual; RMSEA=Root mean square error of approximation; NFI=Normed Fit Index; CFI=Comparative Fit Index; TLI=Tucker-Lewis Index.

Table 3. Effects of Predictor Variables in the Modified Model

Endogenous variable	Exogenous variable	Estimate (p)	SE	CR	Direct effect (p)	Indirect effect (p)	Total effect (p)
Career satisfaction	Job fitness	.139 (.007)	.052	2.676	.139 (.007)	-	.140 (.007)
	Job autonomy	.260 (< .001)	.052	4.815	.260 (< .001)	-	.251 (< .001)
	Career planning	.301 (< .001)	.049	5.797	.301 (< .001)	-	.286 (< .001)
Career commitment	Job fitness	.107 (.023)	.066	2.280	.107 (.023)	.017 (.033)	.174 (.022)
	Job autonomy	.257 (< .001)	.068	5.035	.257 (< .001)	.032 (.018)	.386 (< .001)
	Career planning	.232 (< .001)	.065	4.717	.232 (< .001)	.037 (.015)	.354 (< .001)
	Career satisfaction	.123 (.022)	.074	2.293	.123 (.022)	-	.170 (.022)
Career withdrawal intention	Career commitment	-.906 (< .001)	.054	-15.72	-.906 (< .001)	-	-.851 (< .001)



x1=Major responsibilities of the agreement; x2=Responsibilities for the interest; x3=Major responsibilities apply knowledge; x4=Self-determination and processing tasks; x5=To select how the business process authorization; x6=The authority to decide when job performance; x7=Permission to modify the business objectives; x8=For career development has a clear goal; x9=To achieve career goals and how you deliberately plan; y1=Satisfied with my performance; y2=About the level of satisfaction achieved my goal; y3=Happy about my salary levels; y4=Would choose another profession other than nurses; y5=I really like the nurse profession; y6=I can even select a job again, would you choose a nurse; y7=I even afford to economic occupation to continue to be a nurse; y8=I liked the nurses to the profession will not be easy to quit; y9=A life-long career as a nurse is the ideal job; y10=Sorry for the nurse profession; y11=As one lifelong occupations (nursing field) is not ideal; y12=Again occupations (nursing field) I do not want to jump into; y13=I want to move a similar salary in other occupations; y14=We regret the nurse.

Figure 1. Path diagram of hypothetical model.

을수록 경력만족이 낮다는 연구와 일부 일치하는 결과이며[14], 직무적합성, 직무자율성, 경력계획, 경력만족은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미쳤는데, 직무적합성과 직무자율성 및 경력만족도가 경력몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 연구와[5], 개인경력계획과 경력만족이 경력몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 선행 연구와 일치하는 결과이다 [1,13]. 그리고 간호사를 대상으로 한 여러 선행 연구에서도 경력만족이 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 동일한 결과를 보였다[1,5,6].

경력몰입은 경력변경의도에 부(-)의 영향을 미쳤는데, 많은 선행연구에서 경력변경의도의 결정 변수로서 경력몰입을 제시하였으며, 경력몰입이 경력변경의도를 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 보고했다[4,8-10,19]. 이 중 직무자율성이 높을수록 경력만족이 높았다는 결과는 Lee와 Im의 연구결과[6]와 일치하며, 경력계획이 경력만족에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 결과는 개인의 경력관리

가 경력만족에 유의한 영향을 미친다는[1,13,18] 선행 연구 결과와 일치한다. 이 결과는 경력만족도를 높이기 위한 방안으로 경력관리에 초점을 두어야 함을 시사한다. 반면 대기업체 직원을 대상으로 조사한 연구에서 개인 경력계획을 제외한 개인경력전술과 조직 경력관리가 경력만족을 통해 경력몰입에 유의한 영향을 미친다는 결과[15]와는 대조된다. 이와 같이 경력계획은 경력만족, 경력몰입 모두에 직·간접 효과가 있는 것으로 나타났다.

지금까지 국내의 병원들은 연공서열에 의해 간호사의 승진관리를 해왔기 때문에 대부분의 간호사들은 자신의 경력개발이나 관리에 무관심하고 소홀했다고 볼 수 있다 [1]. 그러나 최근 의료 환경의 급격한 변화로 조직 내의 생존과 전문직업적 발전을 위해 자신의 경력관리를 어떻게 해야 할 것인가에 대해 고민하게 되었다. 따라서 간호사들은 경력관리에 대한 필요성과 목표를 분명하게 인식한 후 개인 능력과 환경에 맞는 현실적인 경력계획을 수립하고

경력전술 활동을 실행해야 할 것이며, 수립한 경력계획이 정기적인 피드백을 통하여 변화하는 환경에 적합한지를 지속적으로 평가해야 할 것이다[1]. 더불어 간호사가 수립한 개인차원의 경력계획과 전술활동이 효과적으로 수행되기 위해서는 병원조직과 간호부서 즉, 간호사를 위한 조직차원의 경력관리가 필요하다. 그리고 경력몰입은 경력변경의도에 강한 부(-)의 영향을 미쳤는데($\beta=-0.906$) 이는 최종적으로는 간호사들의 경력몰입을 강화시키기 위해 노력하는 것이, 유능한 간호 인력의 경력변경 의도를 감소시키고 나아가 기관생산성 향상에 도움이 되는 길임을 보여주는 것이다.

VI. 결론 및 제언

연구결과, 예측했던 경력몰입이 경력변경의도에 직접적으로 가장 큰 영향을 미치는 요인이었다. 또한 경력만족과 경력몰입은 임상간호사의 여러 선행특성과 경력변경의도간의 매개변수로서도 중요한 역할을 하였다. 따라서 임상간호사의 경력변경과 단절을 저감시키기 위해서는 개인의 전공과 경험에 적합한 직무 배정, 업무계획과 수행시 적절한 재량권, 개인의 경력목표 설정 및 관리 지원 등을 제공함으로써 본인이 쌓은 경력에 만족을 느끼고, 자긍심과 애착이 경력몰입으로 발전할 수 있도록 하는 지지적 환경 조성이 절실하다.

본 연구는 간호사의 경력몰입에 대한 이론적 틀을 마련하고 선·후 관련 요인들 간의 관계를 검증함으로써 간호조직의 인적자원관리 측면에서 간호사의 특성을 반영하는 관리시스템의 구축을 제안 하였다는데 의의가 있다. 하지만, 다음의 한계점도 지니고 있으므로 향후 연구에서 보완할 필요가 있다.

첫째, 연구 대상이 P시의 병원급 이상으로 한정되었기 때문에 지역에 따른 상이점이 있을 수 있다. 전국의 의료기관을 대상으로 한 보다 광범위한 연구가 필요하다.

둘째, 경력몰입에 영향을 미칠만한 변수들은 선행 연구를 참고하여 다양하게 고려하였음에 반해, 결과변수는 경력변경의도 한가지로만 한정시켰으므로 다양한 측면의 결과변수를 고려할 필요가 있다.

셋째, 선행연구에서 다루지지 않은 실질적인 임상간호사의 선행특성을 보다 정확하게 파악할 수 있는 도구의 개발을 제안한다.

참고문헌

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.
2. Jang GS. A study on establishment of clinical career development model of nurses [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2000. p.2-3.
3. Hospital Nurses Association. Survey of hospital nursing staff; 2012 Business report. Seoul: Hospital Nurses Association; 2013 March.
4. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1985;58(4):277-288. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
5. Hong JY. The affect of nurse's job characteristics and career characteristics to career commitment [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2007.
6. Lee MY, Im SB. Structural model of nurses' career commitment. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;18(3):341-353.
7. Lee KE. Determinants of career commitment and its influences on employees' attitudes [dissertation]. Seoul: Sogang University; 2000. p.54-55, 111-114.
8. Aryee S, Chay YW, Chew J. An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*. 1994;44:1-16. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1001>
9. Aryee S, Tan K. Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1992;40:288-305. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
10. Blau GJ. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1988;32:284-297. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)
11. Blau GJ. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Academy of Management Journals*. 1989;53-57. <http://dx.doi.org/10.5465/AMBPP.1989.4977932>
12. Choi HS. A study of influence on career satisfaction and career commitment of hotel employees through career management of individual and organization [dissertation]. Seoul: Sejong University; 2005. p.28-35.
13. Gould S. Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journals*. 1979;22(3):539-550. <http://dx.doi.org/10.2307/255743>
14. 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>
15. Seo GS, Park DJ, Kim TH, Kim BH. The effects of individual and organizational career management on career satisfaction, prospect, and commitment. *Journal of Korean Management*. 2003;32(6):1715-1739.
 16. London M. Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Journals*. 1983;8(4):620-630.
<http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1983.4284664>
 17. Breugh JA. The measurement of work autonomy. *Human Relations*. 1985;38(6):551-570.
<http://dx.doi.org/10.1177/001872678503800604>
 18. Orpen C. The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower* 1994;15(1):27-37.
<http://dx.doi.org/10.1108/01437729410053617>
 19. Choi JH. Study on structural relations between career plateau, job satisfaction, career commitment and career withdrawal intention of sport administrative organization [dissertation]. Chungcheongnam-do: Gongju University; 2012. p.42-50.
 20. Carson KD, Bedeian AG. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*. 1994;44(3): 237-262. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>