

## 병원종사자의 직무순환과 조직몰입 사이에서 동기부여의 매개효과 검증

정주현<sup>1</sup>, 지재훈<sup>2</sup>‡, 김원중<sup>3</sup>, 이선찬<sup>4</sup>, 김광<sup>5</sup>, 최현주<sup>6</sup>

<sup>1</sup>인제대학교 보건대학원, <sup>2</sup>동의과학대학교 의무행정과, <sup>3</sup>인제대학교 보건행정학과,

<sup>4</sup> 동원과학기술대학교 보건행정과, <sup>5</sup>동서대학교 방사선학과, <sup>6</sup>인제대학교 대학원 보건학과

### The Mediating Effects of Motivation between the Job Rotation of Hospital Employees and Organizational Commitment on the Mediating Effects of Motivation

Ju-Hyeun Jung<sup>1</sup>, Jae-Hoon Ji<sup>2</sup>‡, Won-Joong Kim<sup>3</sup>,

Sun-Chan Yi<sup>4</sup>, Kwang Kim<sup>5</sup>, Hyun-Ju Choi<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Graduate School of Public Health, Inje University,

<sup>2</sup>Department of Medical Administration, Dong-Eui Institute of Technology,

<sup>3</sup>Department of Health Policy and Management, Inje University,

<sup>4</sup> Department of Health Administration, Dong-Won Institute of Science and Technology,

<sup>5</sup>Department of Radiological Science, Dongseo University,

<sup>6</sup>Department of Public Health, Graduate School, Inje University

#### <Abstract>

This study attempted to provide some implications for human resource management of health services organizations by investigating the influence of job rotation on motivation and organizational commitment. For empirical analysis, a study model based on literature review of previous researches was developed, and a survey was conducted for the employees of 8 hospitals located in Busan area. In processing the data, frequency analysis, correlation analysis and path analysis were performed using SPSS 18.0 and AMOS 18.0.

Main results of empirical analysis can be summarized as follows: First, procedure of job rotation, did not significantly affect tissue immersion and stimulation, but effect of job rotation, has been found to provide a significant effect. Second, motivation was shown to have a significant influence on emotional and normative commitments, sub-factors of organizational commitment variable.

In conclusion, suggest that intentions and opinions of the organizational members need to be actively reflected in job rotations of which the effect can be maximized when they are regularly and reasonably implemented.

---

**Key Words : Hospital Employees, Job Rotation, Motivation, Organizational Commitment**

‡Corresponding author(infohun@hanmail.net)

## I. 서론

오늘날 기업들은 무한경쟁시대에서의 경쟁력 우위 확보라는 측면에서 부단한 노력을 경주하고 있다. 특히, 조직 내 인적자원의 가치와 그 중요성에 대한 인식이 증대되면서 기업에서는 우수한 인력을 확보하고 적재적소에 배치하여 조직의 효과성을 높일 수 있는 방안에 대해서 끊임없이 화두로 제시되어 왔다[1]. 실제로 많은 영역에서 인적자원의 중요성과 인적자원개발에 대한 필요성을 강조하고 있다. “한국에선 사람이 최고의 자원, HRD가 발전해야 한국의 경쟁력도 커질 수 있다”(중앙일보, 2009. 9. 30), “한국의 미래전략은 인적자원개발이 산업보다 훨씬 중요하다”(테일리안, 2011. 9. 17), “사람이 국부다, 세계는 인재전쟁”(세계일보, 2012. 2. 28), “우리 경제를 도약시킨 힘은 교육을 통한 인적자원개발에 있었다.”(매일신문, 2012. 1. 9) 등의 기사에서 보듯이 전략적 인적자원의 개발에 대한 요구와 중요성이 커지고 있음을 알 수 있다[2]. 이러한 인식을 통해 최근에 들어 기업에서는 전략적 인적자원관리의 일환으로 비용효과적인 측면을 고려하여 직무순환 제도를 활용하고 있다. 직무순환(job rotation)은 조직구성원들이 여러 직무를 다양하게 경험토록하기 위해 일정기간이 지나면 다른 직무로 순환하여 근무시키는 제도로서 [3], 이를 통해 여러 가지 보직을 담당하는 과정에서 시야와 경험을 넓히고 관리 능력을 향상시키는 인재양성의 방법 중 하나로 지목되고 있다[4]. 한 부서에서 장기간 근무를 하다보면 특정 부문에서는 전문가가 되기 쉽겠지만, 일정기간이 지나면 단조로운 일상 업무로 인한 권태와 매너리즘에 빠져 생산성이 저하되고 업무수행의 효율성이 떨어져서 사기저하 및 자신감 결여로 인해 지속적인 성장이 어렵다. 이러한 이유로 조직에서는 업무의 단조로움에서 탈피하고 다양한 경험을 위한 동기부여를 제공하여 유사성을 가진 직무로의 순환을 정기적

인 관리 하에 실시한다면 개인이 가진 최고의 잠재능력을 최대한까지 끌어 낼 수 있을 것이다[5]. 즉, 직무순환의 과정에서 조직구성원에게 제공되는 동기부여는 조직의 생산성과 직결된다고 할 수 있다. 이를 배경으로 최근에 들어 기업을 대상으로 한 인적자원의 활용과 조직효과성에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있으나, 반면에 병원 종사자를 대상으로 한 연구는 거의 전무한 실정이다.

한편, 병원에서도 급변하는 내·외부환경과 의료기관간의 경쟁의 심화 등으로 어려운 경영환경에 직면하게 되면서 병원 내 인적자원의 새로운 능력 및 스킬에 있어서 끊임없는 변화와 개발을 요구하고 있다[6]. 특히, 병원은 자본집약적이면서 다양한 전문가 집단이 공존하는 노동집약적인 산업이라 할 수 있기 때문에 다른 산업에 비해 전략적 인적자원의 개발 및 활용에 대한 관심이 높은 편이다. 이에 병원조직에서도 인적자원의 새로운 능력 및 스킬을 함양시키고 급변하는 병원환경에 빠르게 대응할 수 있는 인재를 양성하기 위해 직무순환제도를 적극 활용하고 있으며, 이를 통해 조직의 생산성 즉 조직유효성을 향상시키기 위해 노력을 경주하고 있다. 일반적으로 조직유효성에 대한 지표로 조직몰입, 직무만족, 이직의도, 고객지향성 등을 측정하는데, 이 중에서 직무순환과 동기부여를 통해 표출되는 구성원의 몰입 정도는 구성원의 직무성공을 증진시키며 이직을 방지함으로써 조직의 효과성을 높일 수 있는 원동력으로 인식한다[7]. 따라서 본 연구에서는 조직유효성을 측정하는 지표로 조직몰입으로 선정하였으며, 기존의 기업을 대상으로 한 연구를 바탕으로 전략적 인적자원의 관리를 직무순환, 직무순환 과정에서 제공되는 동기부여를 매개변수로 선정하였다.

이상을 종합하여 최종적으로 본 연구는 병원종사자를 대상으로 직무순환이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하고 더불어 직무순환의 과정에서 제공되는 동기부여의 매개효과를 검증함으로써 전략

적 인적자원관리 방안을 마련하기 위한 시사점을 제공하는데 그 목적이 있다.

## II. 연구방법

### 1. 실증연구의 모형 및 가설

본 연구는 병원종사자의 직무순환과 조직몰입 사이에서 동기부여의 매개효과를 검증함으로써 전략적 인적자원 관리 방안 마련을 위한 기초 자료를 제공하기 위한 것으로 직무순환, 동기부여, 조직몰입의 세 가지 관점에서 변수들간의 인과관계를 검증하기 위해 실증연구모형을 설정하였다.

본 연구에서 검증할 실증연구모형은 선행 연구의 고찰을 토대로 직무순환의 요인을 직무순환의 효과, 직무순환의 절차로 구성하였고, 최종 결과 변수인 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성하였다. 또한, 직무순환과 조직몰입간의 관계에서 동기부여가 매개효과를 가지는지를 검증하기 위해 실증 연구모형을 <Figure 1>과 같이 설정하였다.

실증 연구 모형을 바탕으로 설정한 가설은 다음과 같다.

H1. 직무순환은 동기부여에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1 직무순환절차의 공정성에 대한 인식은 동

기부여에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 직무순환효과의 긍정적 인식은 동기부여에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2. 동기부여는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-1 동기부여는 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2 동기부여는 지속적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3 동기부여는 규범적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3. 직무순환은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-1 직무순환의 절차에 대한 인식 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-2 직무순환의 절차에 대한 인식 지속적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

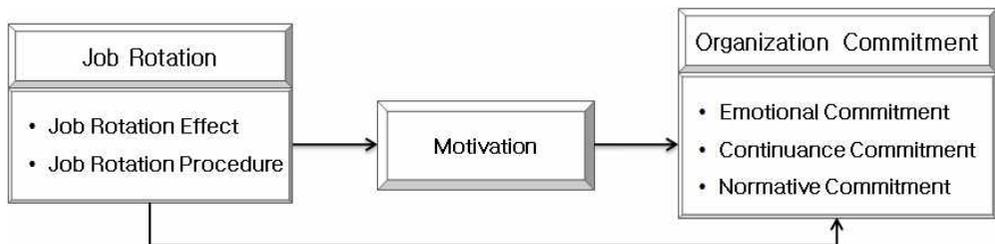
H3-3 직무순환의 절차에 대한 인식 규범적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-4 직무순환의 효과에 대한 인식은 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-5 직무순환의 효과에 대한 인식은 지속적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-6 직무순환의 효과에 대한 인식은 규범적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H4. 직무순환과 조직몰입간의 관계에서 동기부여는 매개효과를 가질 것이다.



<Figure 1> Study model

## 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 부산지역에 소재한 8개 병원에 종사하는 직원들 중 간호, 원무, 행정직(비원무), 진료지원 부서종사자 등 400명을 대상으로 하였으며, 자료의 수집은 2012년 04월 01일부터 04월 13일 까지 약 2주간 설문지를 배부하여 자기기입식 방법으로 조사하였으며, 총 400부 중 393부를 회수하여(회수율 98.3%), 이들 설문지 모두를 최종 분석에 사용하였다.

설문 문항은 선행연구의 고찰을 토대로 작성하였으며, 연구목적에 맞게 일부 수정·보완하였다. 설문의 구성은 크게 직무순환 요인, 동기부여, 조직몰입, 일반적인 특성에 관한 문항으로 총 4부분으로 구성하였으며, 직무순환의 요인에서는 직무순환절차, 직무순환효과만을 측정 변수로 선택하였고, Kwon[5]이 사용한 설문문항을 참조한 것을 본 연구에 맞는 항목만 재구성하여 사용하였다. 동기부여의 측정은 Tierney et al.[8]이 개발하여 사용하였던 설문항목 5개 문항을 Jung[9]이 인용한 것을 재인용하여 사용하였으며, 조직몰입의 측정은 Allen & Meyer[10]가 주장한 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 유형화 하고, Park[11]이 정리한 설문항목을 Jeon[12]이 인용한 것을 재인용하여 사용하였다.

각 영역별(직무순환, 동기부여, 조직몰입) 측정은 Likert's식 5점 척도(1=전혀 아니다 ~ 5=매우 그렇다)를 이용하였고, 연구대상자의 일반적인 특성은 명목 및 순서형 척도로 측정하였다.

## 3. 측정도구의 타당성 및 신뢰성

본 연구에 사용된 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 요인분석과 Chronbach's alpha 계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 직무순환은 요인분석을 실시한 결과, 실증 연구모형에서

설정한 바와 같이 직무순환절차, 직무순환효과 2개의 요인으로 고유값 1이상, 요인적재량 0.5이상인 타당성 기준을 만족하였으나, 직무순환절차의 1문항은 기준에 적합하지 못해 제거되었다. 각 영역별 신뢰도를 검정한 결과, 직무순환절차는 0.827, 직무순환효과는 0.866, Chronbach's alpha 계수가 0.6이상으로 내적일관성을 나타내는 일반적인 기준을 충족시키는 것으로 나타났다. 조직몰입은 3개의 하위영역인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성하였는데, 요인분석결과 제거되는 문항 없이 고유값 1이상, 요인적재량 0.5이상으로 3개의 요인으로 구분되었다. 그리고, 각 영역별 신뢰도를 검정한 결과, 정서적 몰입은 0.909, 지속적 몰입 0.681, 규범적 몰입 0.801으로 신뢰도 기준을 충족시켰다. 마지막으로 동기부여는 하위요인이 없으므로 신뢰도 검정을 실시하였고, 그 결과 Chronbach's alpha 계수가 0.902로 매우 높은 신뢰도를 보였다.

## 4. 변수의 정의

본 연구의 실증 모형에 포함된 변수는 직무순환 요인의 직무순환의 효과, 직무순환의 절차와 동기부여, 조직몰입의 요인인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 크게 3가지 영역이며, 본 연구에 사용된 변수의 조작적 정의는 다음과 같다.

먼저, 직무순환의 하위요인 중 직무순환효과는 개인의 능력 개발, 승진 및 급여 인상, 적재적소의 배치 정도를 의미하고, 직무순환절차는 정기적인 직무순환 및 개인의 의사반영, 합리적이고 올바른 직무순환의 정도를 의미한다[5]. 그리고, 동기부여는 어떤 행동을 일으키도록 유도하는 과정으로 그 행동에 대한 방향·강도·지속성·노력의 정도에 영향을 미치는 일련의 정신적인 힘을 뜻한다[13]. 마지막으로 조직몰입은 개인이 조직과 동일시하고 조직에 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도로 정의

되며[14], 조직몰입의 하위요인인 정서적 몰입은 종업원들이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과 일체감을 갖는 것을 의미하며, 지속적 몰입은 구성원은 조직과의 관계에서 발생하는 손익관계에 의거하여 몰입하게 되는 것을 의미하고, 규범적 몰입은 조직의 목적이나 이익을 위한 방향으로 행동하려는 규범 체계를 의미한다[12].

### 5. 자료분석방법

본 연구에서 자료의 처리 및 분석은 Windows 용 SPSS Ver 18.0과 AMOS를 이용하였다. 우선 기초 통계자료를 얻기 위해 빈도분석을 통해 연구대상자의 일반적인 특성을 제시하였고, 측정도구의 타당성과 신뢰성을 확인하기 위해 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 모형 내에 포함된 주요 변수들간의 관련성을 검정하기 위해 상관관계분석을 실시하였으며, 끝으로 본 연구의 실증연구모형을 검정하기 위해 경로분석을 실시하였다.

## III. 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적인 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 3>과 같다. 성별은 "여자"가 74.0%로 남성보다 많았는데 간호부서의 응답자가 많았기 때문에 판단된다. 연령은 "25세 이상 30세 미만"이 29.5%로 가장 응답자가 많았다. 학력은 전문대졸 이하가 51.7%, 대학교졸 이하가 39.7%로 총 응답자의 91.4%를 차지하였다. 결혼여부는 "미혼" 61.6%로 기혼 보다 높게 나타났다. 월평균급여는 201만원~250만원 사이가 39.2%로 가장 많았으며, 현 직종은 "간호사" 48.6%로 가장 많았다. 직위는 "사원"이 71.8%로 가장 높게 조사되었다. 근속년수는 "3년 미만"이 47.8%로

가장 많았으며, 승진경험에서는 "없다"가 79.1%, "있다"가 20.9%로 승진경험이 있는 응답자가 많은 것으로 조사되었다.

<Table 3> General Characteristics of Study subjects

Variables	Category	N	%
Gender	Male	102	26.0
	Female	291	74.0
Age	≤24	85	21.6
	25-29	116	29.5
	30-34	92	23.4
	35-39	49	12.5
	40-44	31	7.9
	≥45	20	5.1
Occupation	Nurse	191	48.6
	Administrative	176	37.2
	Medical Articles	47	12.0
	Others	9	2.3
Education level	Under high school graduate	18	4.6
	College in school/graduate	203	51.7
	University in school/graduate	156	39.7
Average monthly income (Million KRW)	Over graduate school	16	4.1
	≤1.5	56	14.2
	1.5 < and ≤2	138	35.1
	2 < and ≤2.5	154	39.2
Marital Status	2.5 < and ≤3	35	8.9
	3 <	10	2.5
	Married	151	38.4
Position	Single	242	61.6
	Staff	282	71.8
	Senior Clerk	60	15.3
	Chief	35	8.9
Continuous Service Year	Over Manager	16	4.1
	<3	188	47.8
	3 ≤ and <5	64	16.3
	5 ≤ and <7	42	10.7
Promotion Experience	7 ≤ and <10	28	7.1
	≥10	71	18.1
Total	nothing	311	79.1
	Existence	82	20.9
Total		393	100.0

### 2. 주요 변수들 간의 상관관계

<Table 4>는 실증 연구모형내의 주요 변수들 간의 관련성을 파악하기 위해 상관분석을 실시한 결과이다. 먼저 직무순환절차는 지속적 몰입을 제외하고 모든 변수들과 유의한 정(+)의 상관관계를

보였다. 직무순환효과와 각 변수들 간의 상관관계를 크기순으로 살펴보면, 정서적 몰입, 동기부여, 규범적 몰입, 지속적 몰입 순으로 유의한 정(+의 상관관계를 보이고 있다. 그리고 동기부여는 지속적 몰입을 제외하고 모든 변수들과 유의한 정(+)의 상관관계를 보이고 있고, 정서적 몰입, 지속적 몰입도 다른 제 변수들과 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

### 3. 모형의 검증

#### 1) 모형의 적합도 검증

##### (1) 기초모형

신뢰도분석을 통하여 변수를 정리하고 연구모형을 토대로 <Figure 2>와 같은 기초 모형을 설정하

였다. 이 기초모형은 포화모델로 적합도를 평가할 수 없으므로 유의한 경로를 중심으로 수정지수를 참조하여 <Figure 3>의 수정모형을 도출하였다.

##### (2) 수정모형의 적합도 평가

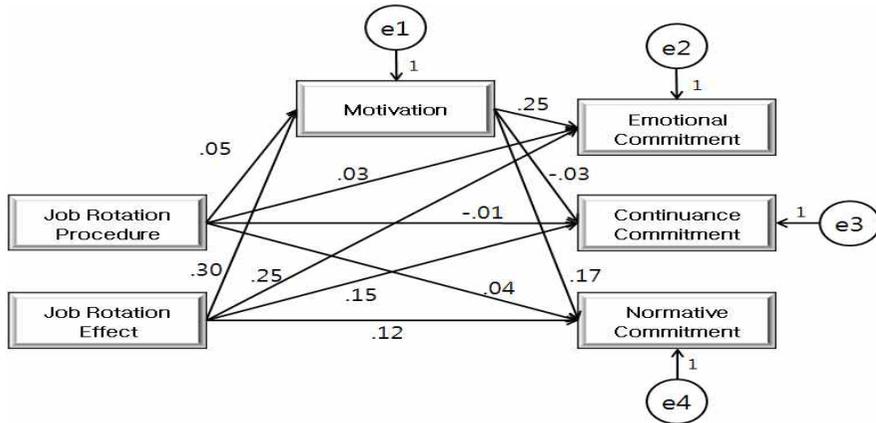
수정모형의 모형적합도 평가를 위해 산출한 적합도지수를 살펴보면,  $\chi^2$  통계량은 162.512(자유도=7, P=0.000)로 나타났다. 그 외 모형적합도를 판정하는 적합도지수를 살펴보면 GFI(0.880), AGFI(0.641), NFI(0.684), CFI(0.688) 등 모두 0.6이상으로 적합한 수준은 아니지만 근접하게 도출되었으며 RMR(0.062)이 양호한 수준은 아니지만 근접하게 충족하고 있음을 알 수 있다. 따라서 이 모형을 통해 가설검증을 수행하는데 무리는 없는 것으로 확인할 수 있다<Figure 3>.

<Table 4> Correlation among major factors

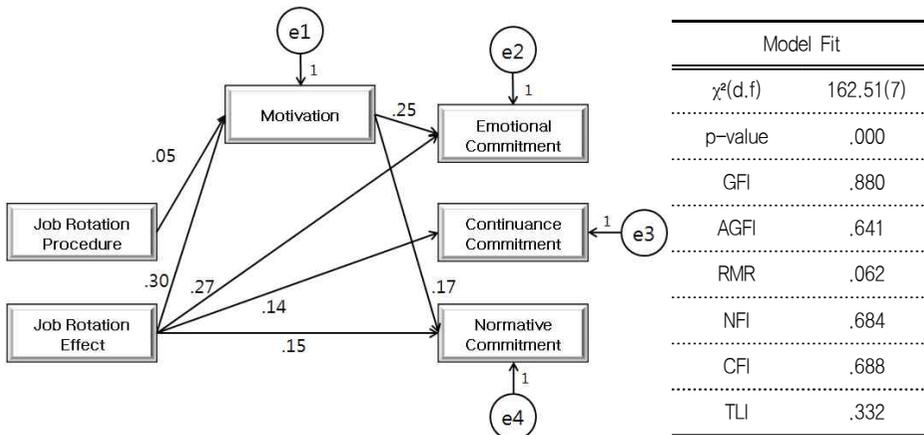
Variables	Job Rotation Procedure	Job Rotation Effect	Motivation	Emotional Commitment	Continuance Commitment
Job Rotation Effect	.623**				
Motivation	.238**	.334**			
Emotional Commitment	.245**	.349**	.341**		
Continuance Commitment	.084	.141**	.025	.254**	
Normative Commitment	.153**	.202**	.218**	.568**	.288**

\*\*p<0.05

The Mediating Effects of Motivation between the Job Rotation of Hospital Employees and Organizational Commitment on the Mediating Effects of Motivation



<Figure 2> Basic Model



<Figure 3> Modification Model

2) 모형의 인과관계 분석

직무순환의 요인과 동기부여 및 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고 각 요인과의 경로계수의 유의성과 인과관계를 분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 경로분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 직무순환 효과는 동기부여와 조직몰입의 하위요인인 규범적 몰입, 지속적 몰입, 정서적 몰입에 유의한 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 동기부여

는 정서적 몰입과 규범적 몰입에 유의한 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 직접효과, 간접효과, 총효과 검증

<Table 6>은 최종 결과변수인 조직몰입에 대한 직접효과, 간접효과, 총효과를 나타낸 결과이다. 분석한 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조직몰입 중 지속적 몰입에서는 직무순환

효과만이 직접효과가 있었다.

둘째, 조직몰입 중 규범적 몰입에는 동기부여가 가장 큰 직접효과가 있었고(0.17), 다음은 직무순환 효과였으며(0.145), 총효과는 직무순환효과에서 동기부여의 간접효과가 더해져 가장 크게 나타났다(0.197).

셋째, 조직몰입 중 정서적 몰입에서는 직접효과로는 직무순환효과가 가장 크며(0.265), 다음은 동기부여로 나타났다(0.252). 총효과는 직무순환효과

에서 동기부여의 간접효과가 포함되어 0.341로 가장 컸으며, 다음은 동기부여(0.252), 직무순환절차(0.013)로 나타났다.

결과적으로 조직몰입의 하위요인인 지속적 몰입, 규범적 몰입, 정서적 몰입에 가장 큰 영향을 미치는 직무순환 요인으로는 직무순환효과에 대한 인식이라 할 수 있고, 동기부여는 직무순환절차 및 직무순환효과와 조직몰입 간의 관계에서 부분 매개효과를 가진다고 할 수 있다.

<Table 5> Causal relationships between a set of factors

Variables		Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivation	← Job Rotation Effect	0.303	0.012	4.978	p<.001
Motivation	← Job Rotation Procedure	0.05	0.057	0.818	0.414
Emotional Commitment	← Motivation	0.252	0.054	5.19	p<.001
Normative Commitment	← Motivation	0.17	0.053	3.279	0.001
Normative Commitment	← Job Rotation Effect	0.145	0.01	2.81	0.005
Continuance Commitment	← Job Rotation Effect	0.141	0.009	2.823	0.005
Emotional Commitment	← Job Rotation Effect	0.265	0.01	5.461	p<.001

<Table 6> Direct effect, Indirect effects, Total effects

Variables	Effects	Job Rotation Procedure	Job Rotation Effect	Motivation
Motivation	Total	0.05	0.303	0
	Direct	0.05	0.303	0
	Indirect	0	0	0
Continuance Commitment	Total	0	0.141	0
	Direct	0	0.141	0
	Indirect	0	0	0
Normative Commitment	Total	0.008	0.197	0.17
	Direct	0	0.145	0.17
	Indirect	0.008	0.051	0
Emotional Commitment	Total	0.013	0.341	0.252
	Direct	0	0.265	0.252
	Indirect	0.013	0.076	0

#### IV. 결론 및 제언

본 연구는 병원종사자를 대상으로 직무순환이 동기부여 및 조직몰입에 미치는 영향을 규명하여 전략적 인적자원 관리 방안을 마련하기 위한 시사점을 제공하고자 시도되었다. 실증 분석은 선행문헌고찰을 토대로 연구모형을 설계한 후, 부산지역 병원에 근무하는 종사자 393명으로부터 자기기입식 설문 방법으로 수집된 자료를 사용하여 수행되었다. 본 연구의 주요 분석 결과를 요약하고, 고찰하면 다음과 같다.

첫째, 동기부여에 유의한 영향을 미치는 직무순환의 하위요인에서는 직무순환효과가 긍정적인 영향요인으로 나타났으며, 직무순환절차는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이것은 선행연구[5]의 결과와 비교해 볼 때 직무순환효과는 일치하나 직무순환절차가 유의한 영향을 미친다는 결과와는 차이가 있다. 이는 선행논문의 연구대상과 필자의 연구대상인 두 집단 대상자간에 직무순환 인식의 차이, 근무환경 등의 차이가 있을 것으로 사료된다.

둘째, 동기부여는 조직몰입 하위요인 중 정서적, 규범적 몰입에는 유의한 영향을 미치는데 이는 선행연구[9]와 일치하는 결과이며, 지속적 몰입에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 동기부여가 내적인 심리상태이므로 애사심, 도덕성에는 영향을 미치나 조직에 지속적으로 남아있는 이유는 동기부여 보다는 외부의 이해관계가 더 많이 작용했던 것으로 판단된다.

셋째, 직무순환효과는 조직몰입의 하위요인들에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 선행연구[15]와 일치하는 결과이다.

넷째, 경로분석을 통해 검증한 조직몰입에 대한 직접효과, 간접효과, 총효과의 결과를 살펴보면, 조직몰입 하위요인에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 총효과 0.341의 직무순환효과였다. 다음으로는 총

효과 0.252의 동기부여였으며, 이러한 결과는 직무순환효과가 동기부여에 양의 유의한 영향을 미치고 직무순환효과와 동기부여는 조직몰입에 양의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합해보면, 직무순환 절차가 통계적으로 유의하게 나타나지는 않았지만, 직무순환효과와 높은 상관관계를 나타내므로, 직무순환 절차를 무시해서는 좋은 직무순환효과를 기대할 수 없다. 직무순환을 시행함에 있어 구성원의 의사 및 의견을 적극 반영할 필요가 있고 정기적, 합리적으로 시행될 때 높은 직무순환효과를 볼 수 있으며, 이로 인해 개인의 동기부여에 양의 영향을 미치고 조직몰입을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구는 병원종사자들의 직무순환이 동기부여 및 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 살펴보기 위하여 연구모형과 가설을 설정하고 이를 검증하였으나, 다음과 같은 측면에서 한계점을 가지고 있으므로 추후 연구에서 보완되어야 할 필요가 있다고 사료된다.

우선, 본 연구에서 도출된 실증분석 결과들을 객관화시켜 적용하는데 무리가 있다. 부산지역에 위치한 몇 개의 병원을 임의로 선정하여 편의적 표본추출을 하였기에 본 연구 결과를 모든 병원의 종사자들에게 일반화 될 수 있는가의 문제점이 제기된다. 따라서 모집단의 특성을 대표할 수 있도록 충분한 표본 수를 확보하여 광범위하고 포괄적인 표본에 대한 분석이 이루어져야만 일반화 될 가능성이 있다고 하겠다.

다음으로, 병원종사들이 인식하는 직무순환, 동기부여, 조직몰입과 관련한 변인들만을 선정하여 연구를 진행한 관계로 변인의 한계점을 지니고 있다. 향후에는 다양한 변인에 대한 연구뿐만 아니라 지역적 특색과 개인적 특성 등을 고려한 연구가 진행될 필요가 있다.

마지막으로, 직무순환에 대한 선행연구의 부족으로 변수들 간의 관계에 대한 연구가 더 이루어

져야 할 것이다. 본 연구에서는 선행연구와 다른 변수의 분류가 이루어져 새로운 요인으로 분류하였다. 따라서 직무순환에 대한 측정항목을 개발해야 할 필요성이 있기 때문에 향후 연구에서는 이러한 요인들도 고려한 연구가 이루어져야 할 것이다.

## REFERENCES

1. K.H. Shin(2010), The Study of Influence Towards Organization Commitment Based on Job Rotation and Career Effectiveness, Graduate School of Business Administration Konkuk University master thesis, p.1.
2. Y.G. Lee(2012), A Study on the Relationships among Human Resource Development, Organizational Trust, and Organizational Effectiveness: Comparative Analysis of Korea and China, Department of Business Administration Graduate School of Kongju National University doctor thesis, p.2.
3. S.H. Park(2007), Competency Based Human Resource Management, Hanol Pub, p.356.
4. T.G. Ko(2013), The Effect of Job Rotation on Individual Competency and Job Performance, Graduate School of Public Administration Seoul National University master thesis, p.2.
5. K.J. Kwon(2007), Study About The Influence Which Job Rotation Has on the Motivation Out of Satisfactions: Surveying The Employees of F&B in the First Grade Hotels Location in Seoul, The Graduate School of Tourism Kyung-Hee University master thesis, pp.1-97.
6. J.H. Ji(2005), Affecting Factors on Learning and Transfer in Training and Education among Hospital Employees, Graduate School of Public Health Inje University master thesis, p.1.
7. H.K. Jang(2012), The Impacts of Working in the Hospital Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Turnover Intention, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.6(1);66.
8. P. Tierney, M. farmer, G.B. Graen(1999), An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships. Personnel Psychology, Vol.52(2);591-620.
9. K.H. Jung(2011), The Effects of Empowering Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Intrinsic Motivation and Job Stress in the Center of The Mediating Role, Department of Business Administration, The Graduate School of Sungkyunkwan University master thesis, pp.71-100.
10. Allen & Meyer(1990), The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational Psychology, Vol.63;1-63.
11. S.J. Park(2007). Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance among Female Human Resources in Family Restaurants. The Graduate School of Kunggi University master thesis, p.65.
12. C.G. Jeon(2012), A Study on the Effects that Mentoring Functions for the Employees Working at a Domestic Nuclear Power Plant Affect on the Oraganizational Effectiveness, Department of Project Management, The Graduate School of Soongsil University master thesis, pp.23-67.
13. S.H. Oh(2005), The Main Theory of Public Administration, Bobmunsa, p.126.
14. J.D. Lim(2011), Organizational Effectiveness of Hospital Workers, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.5(2);64.

15. J.H. Kim(2009), The Effects of the Type of Job Rotation on Employee's Absorption in and Loyalty to Organization, Seoul City University Graduate School of Management master thesis, pp.53-55.

접수일자 2014년 2월 10일

심사일자 2014년 2월 13일

게재확정일자 2014년 6월 17일