

간호사가 인식하는 경력관리수준과 조직공정성이 직무순환태도에 미치는 영향

김은경¹ · 이태화²

연세대학교 간호대학 · 4단계 두뇌한국(BK)21 S-L.E.A.P 미래간호인재 교육연구단 대학원생¹,
연세대학교 간호대학 · 김모임간호학연구소 교수²

Effects of Career Management and Organizational Justice on Job Rotation Attitude among Hospital Nurses

Kim, Eunkyung¹ · Lee, Taewha²

¹Graduate Student, College of Nursing · Brain Korea 21 FOUR Project, Yonsei University

²Professor, College of Nursing · Mo-Im Kim Nursing Research Institute, Yonsei University

Purpose: The purpose of this study was to identify the relationship between career management, organizational justice, and job rotation attitude among tertiary hospital nurses. **Methods:** A cross-sectional descriptive design was used. The participants were 195 nurses with more than one year of experience working at tertiary care hospitals. Data was collected with self-reported questionnaires from April to May 2018. Data was analyzed using SPSS Statistics version 25.0 for windows including descriptive statistics, bivariate analysis, and multiple regression analysis. **Results:** The mean score of career management of participants was 3.14 ± 0.49 (range 1~5), organizational justice was 2.95 ± 0.53 (range 1~5), and job rotation attitude was 4.02 ± 0.97 (range 1~7). There were significant positive correlations among the participants' career management, organizational justice, and job rotation attitude. 37% of job rotation attitude was explained by position, organizational justice, career management, and the frequency of job rotation experience in the regression model. **Conclusion:** This study provided the empirical evidence that it is necessary to improve the perception of organizational justice, and to establish a systematic job rotation in order for nurses to positively recognize job rotation.

Key Words: Nurses; Career management; Organizational justice; Job rotation

서론

1. 연구의 필요성

고령화, 만성질환자의 증가 및 간호간병통합서비스 확대 등

의 정책 변화에 따라 간호사에 대한 수요가 증가하고 있고[1], 간호의 질을 유지하고 병원 조직의 성과를 위해서 숙련된 경력 간호사를 보유하는 것은 매우 중요하다[2]. 하지만 병원 조직의 제한된 승진 기회와 개인이 보유한 역량 간의 불일치로 인한 경력정체 문제가 발생하고 있으며, 이는 간호사의 이직의도를

주요어: 간호사, 경력관리, 조직공정성, 직무순환

Corresponding author: Lee, Taewha

College of Nursing, Yonsei University, 50-1 Yonsei-ro, Seodamun-gu, Seoul 03722, Korea.

Tel: +82-2-2228-3305, Fax: +82-2-2227-8303, E-mail: twlee5@yuhs.ac

- 본 연구는 제1저자 김은경의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This research is a revision of the first author's master's thesis from Yonsei University.

- 본 연구는 2018년 서울특별시간호사회 한마음장학금과 한국연구재단의 연세대학교 간호대학 4단계 BK21의 지원을 받아 연구되었음.

- This research was supported by Hanmaeum Scholarship of Seoul Nurses Association in 2018 and the Brain Korea 21 FOUR Project funded by National Research Foundation(NRF) of Korea, Yonsei University College of Nursing.

Received: Jun 16, 2021 | Revised: Aug 18, 2021 | Accepted: Sep 12, 2021

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

증가시키는 결과를 초래한다[3].

간호사의 직무순환은 서로 다른 부서 간 또는 승진이나 급여 조정 없이 같은 병원의 다른 부서로 간호 인력을 이전하는 것을 의미하는데[4], 임상 경험과 지식 및 기술의 확대와 경력 성장의 기회로 작용하고, 환자 간호의 질 향상을 도모하며 다양한 상황에 적응하여 일할 수 있는 간호 인력을 양성하게 한다[4-7]. 인사 관리 측면에서도 직무순환을 한 간호사와 하지 않은 간호사들 간에 새로운 지식과 기술이 공유되어 환자 간호에 대한 상호 협력적인 관계를 형성케 하고[6], 특히 공정하면서 합리적인 직무순환 시 인재의 적절한 활용으로 생산성 향상을 기대할 수 있다[4]. 직무순환을 경험한 간호사는 비 경험 집단에 비해 긍정적인 직무순환태도를 보고하였는데[8], 직무순환태도에 대한 선행 연구에 의하면 직무순환태도는 직무만족[4,8], 직무열의[5], 직무 스트레스[8] 등과 관련이 있다. 또한, 경력성장기회[5]와 경력만족[9,10]에도 영향을 미치는 것으로 나타나 개인의 직무에 대한 태도뿐만 아니라 조직의 인적자원 관리를 위한 구성원의 경력관리 측면에서도 직무순환태도는 중요한 요인이다.

경력관리는 개인 차원에서 경력목표 달성을 위한 경력계획을 수립하고 이를 수행하며 점검하는 활동으로[11] 간호 업무의 세분화 및 전문성으로 인해 조직 중심적인 인적자원관리가 아닌, 간호사 개인의 경력 욕구에 대한 이해와 효과적인 관리의 필요성이 강조되고 있다[12]. 간호사의 경력관리는 경력만족[13-15], 경력몰입[14,15]의 영향요인으로 유능한 간호사를 현장에 남게 하기 위한 인적자원관리 전략이 될 수 있다. 조직 차원의 경력관리방법으로는 직무충실화[16], 멘토링 프로그램[17], 직무순환[4] 등이 제시되고 있는데 특히 직무순환을 통해 다양한 직무수행 기회를 부여하여 잠재적 능력의 개발을 기대할 수 있다[14]. 또한, 경력관리수준은 직무순환태도의 영향요인이기 때문에[18] 개인의 업무 수행능력을 향상시킬 수 있는 경력관리의 도구로 활용 가능하다. 하지만 경력관리수준과 직무순환태도의 관계에 관한 연구는 제한적인 실정으로, 직무순환을 경력관리 방안으로 효과적으로 활용하기 위해서는 두 개념 간의 관계에 대한 연구가 필요하다.

한편, 조직공정성이란 조직에서의 보상이나 분배, 또는 그와 관련된 의사결정 과정에 대해 조직구성원들이 지각하는 공평성을 의미하는 것으로[19] 조직에 대한 태도뿐만 아니라 행동에도 영향을 미쳐 조직 구성원의 동기부여 관점에서 중요한 개념이다[20]. 조직공정성은 현장 적응 능력을 의미하는 조직사회화[21], 직무만족, 조직몰입[22,23]과 같은 조직성과에 영향을 미치며, 조직 구성원이 절차를 공정하게 인식하면 그 결과가 불만족스럽더라도 조직에 대한 부정적인 태도는 감소하기

때문에[23] 간호사가 지각하는 조직공정성에 따라 직무순환태도 또한 다를 수 있다. 또한, 조직공정성과 직무순환태도의 관계를 확인한 연구는 미비하지만, 간호사들은 정기적 직무순환의 필요성을 인식하면서도 직무순환에 대한 태도는 대부분 부정적이며, 특히 직무순환제도의 공정성을 가장 부정적으로 평가한 선행연구를 통하여[5] 조직공정성은 효과적인 직무순환제도의 중요한 개념으로 고려할 수 있다. 따라서 간호사들이 긍정적인 직무순환태도를 형성하도록 조직공정성과 직무순환태도에 대한 관계를 규명할 필요가 있겠다.

간호사 개개인들은 개인의 직무와 함께 경력을 만족시키는데 관심을 가지고 있지만, 현재까지 간호사의 경력관리와 경력만족을 증진시키는 방법 중 하나인 직무순환제도에 대한 경력관리 연구는 부족하다. 특히 경력관리수준과 직무순환태도 간의 관계에서 현 직무순환제도의 문제점으로 인식되고 있는 공정성과 관련된 연구는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 조직적 차원의 경력관리 방안으로 직무순환제도를 효과적으로 운영하기 위한 기초자료로서 간호사가 인식하는 경력관리수준과 조직공정성이 직무순환태도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

2 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 경력관리수준, 조직공정성, 직무순환태도를 파악하고, 그 관련성을 규명하는 것이다. 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 경력관리수준, 조직공정성, 직무순환태도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 경력관리수준, 조직공정성, 직무순환태도를 파악한다.
- 대상자의 경력관리수준, 조직공정성, 직무순환태도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 경력관리수준, 조직공정성이 직무순환태도에 미치는 영향을 분석한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사가 인식하는 경력관리수준, 조직공정성이 직무순환태도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 상급종합병원에서 근무하고 있는 근무 연수 1년 이상인 정규직 간호사 중에서 본 연구목적에 이해하고 연구참여에 자발적으로 동의한 200명을 편의 표집하였다. 연구에 필요한 대상자 수를 산출하기 위해 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 임의 추정 예측변수 8개, 중간 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95일 경우 최소 160명이 필요한 것으로 산출되었으나 중도 탈락률 20%를 고려하여 총 200명을 대상으로 선정하였다.

3. 연구도구

1) 경력관리수준

Orpen [24]이 개발한 도구를 Moon [14]이 변안하고 확인적 요인분석을 통해 수정한 16문항 도구를 사용하였다. 도구는 개인경력계획(5문항), 개인경력전술(4문항), 조직경력관리(7문항)으로 3개의 하위영역, 총 16문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 경력관리수준이 높음을 의미한다. Moon [14]의 연구에서 Cronbach's α 는 개인경력계획 .83, 개인경력전술 .75, 조직경력관리 .83이었고, 본 연구에서는 경력관리수준 전체 Cronbach's α 는 .87이었고, 개인경력계획 .82, 개인경력전술 .84, 조직경력관리 .82였다.

2) 조직공정성

Price와 Muller [25]의 분배공정성 도구, Moorman [26]이 개발한 절차공정성과 상호작용공정성 도구를 Kim [27]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 분배공정성(5문항), 절차공정성(7문항), 상호작용공정성(6문항)으로 3개의 하위영역, 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 지각하는 조직공정성 정도가 높음을 의미한다. Kim [27]의 연구에서 Cronbach's α 는 분배공정성 .91, 절차공정성 .91, 상호작용공정성 .88이었다. 본 연구에서는 조직공정성 전체의 Cronbach's α 는 .93, 분배공정성 .91, 절차공정성 .93, 상호작용공정성 .90이었다.

3) 직무순환태도

Kwon과 Kim [9]이 개발한 직무순환도구를 사용하였다. 도구는 개인의 다양한 직무경험(6문항), 제도의 공정성(3문항),

경력개발(3문항)의 3개의 하위영역, 총 12문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(7점)'의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직무순환에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Kwon과 Kim [9]의 Cronbach's α 는 개인의 다양한 직무경험 .93, 제도의 공정성 .88, 경력개발 .88이었고, 본 연구에서는 직무순환태도 전체의 Cronbach's α 는 .91, 개인의 다양한 직무경험 .90, 제도의 공정성 .79, 경력개발 .83이었다.

4. 윤리적 고려, 자료수집 및 절차

본 연구는 Y의료원 연구윤리심의위원회의 승인을 받은 후 자료수집을 시작하였다(IRB No: Y-2018-0024). 자료수집 기간은 2018년 4월 23일부터 5월 17일까지였으며, 자료수집을 위해 4개 상급종합병원의 간호부에 협조 공문을 보내거나, 우선으로 연구의 목적 및 협조에 대한 동의를 구하여 간호부의 승인을 받았다. 이후 각 병원의 부서 관리자의 도움을 얻어 모집 공고문을 부서의 게시판이나 단체 대화방에 게시하여 연구대상자를 모집하였고, 연구 시작 전 대상자에게 연구의 목적과 내용, 자료의 익명성, 비밀을 보장하겠다는 내용과 연구에 참여할 시 언제라도 중단할 수 있으며 참여 중단 시 어떠한 불이익도 없음을 설명하였다. 그 후 자발적으로 연구참여에 서면 동의한 자에 한하여 설문조사를 시행하였고, 설문지는 각 부서를 방문하거나 우편을 통하여 부서 관리자를 통하여 배부하였다. 설문문에 솔직하게 응답할 수 있도록 완성된 설문지는 봉투에 넣은 후 밀봉하여 제출하도록 하였으며, 연구참여에 대한 감사 표시로 소정의 답례품(음료 쿠폰)을 제공하였다. 총 200부의 설문지가 배부되었고, 이 중 응답이 불성실한 설문지 5부는 제외하여 최종 195부가 자료분석에 사용되었으며, 회수된 모든 자료는 무기명으로 처리하고 코드화 하여 분석하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 통계 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 경력관리수준, 조직공정성, 직무순환태도는 기술통계를 이용하여 산출하였다.
- 대상자의 특성에 따른 경력관리수준, 조직공정성, 직무순환태도의 차이를 분석하기 위해 independent t-test, ANOVA를 수행하고, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하였다.
- 대상자의 경력관리수준, 조직공정성, 직무순환태도 간의

상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 경력관리수준과 조직공정성이 직무순환태도에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 수행하였다. 이 때, 일반적 특성과 업무 관련 특성에서 직무순환태도에 유의수준 .1에서 차이를 보인 공변수를 포함하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 특성

대상자는 여성이 187명(95.9%)으로 대다수였고, 연령은 평균 33.22±8.30세이며 학력은 학사가 123명(63.1%)으로 가장 많았다. 직위는 일반 간호사가 149명(76.4%)으로 가장 많았고, 근무부서는 일반병동 간호사가 99명(50.8%)이었으며, 수술실 37명(19.0%), 응급실 29명(14.9%), 중환자실 26명(13.3%), 기타 4명(2.1%) 순이었다. 총 임상경력은 평균 10.01±8.38년으로 1년 이상 10년 미만이 117명(60.0%)으로 가장 많았고, 현 부서 임상경력은 평균 5.33±5.90년으로 1년 이상 3년 미만이 90명(46.1%)으로 가장 많았다. 직무순환 경험이 있는 간호사가 86명(44.1%)이었고, 평균 직무만족도는 6.17±1.52점으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 경력관리수준, 조직공정성 및 직무순환태도

대상자의 경력관리수준은 평균 3.14±0.91점(5점 만점)으로 나타났다. 하위영역에서는 조직경력관리가 2.92±0.89점으로 가장 낮았으며, 개인경력전술이 2.95±0.88점으로 평균보다 낮은 수준이었다. 대상자가 지각하는 조직공정성은 평균 2.94±0.82점(5점 만점)으로 하위영역에서는 절차공정성이 2.74±0.78점(5점 만점)으로 가장 낮았다. 직무순환태도는 평균 4.02±1.50점(7점 만점)으로 하위영역 중 제도의 공정성은 평균 3.07±1.41점으로 가장 낮은 것으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 특성에 따른 경력관리수준, 조직공정성 및 직무순환태도의 차이

대상자의 경력관리수준은 대학원 재학 이상인 경우가 학사보다(F=4.56, $p=.012$), 간호 관리자가 일반 간호사보다(F=7.14, $p=.001$), 총 임상경력이 20년 이상인 경우 1년 이상 10년 미

만일 때보다(F=4.01, $p=.020$) 높았고, 직무순환 횟수(F=5.06, $p=.001$), 직무만족도(F=11.71, $p<.001$)에 따라 차이를 보였다. 조직공정성은 대상자의 학력(F=3.23, $p=.042$), 업무량(F=5.33, $p=.006$), 업무 난이도(F=4.11, $p=.018$), 직무순환 횟수(F=6.11, $p<.001$), 직무만족도(F=20.01, $p<.001$)에 따라 유의하게 달랐으며, 직무순환태도는 직무순환 횟수(F=4.47, $p=.002$), 직무만족도(F=10.57, $p<.001$)에 따라 차이를 보였다(Table 1).

4. 대상자의 경력관리수준, 조직공정성, 직무순환태도 간의 상관관계

대상자의 경력관리수준은 조직공정성($r=.66$, $p<.001$), 직무순환태도($r=.56$, $p<.001$)와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 또한 조직공정성은 직무순환태도($r=.58$, $p<.001$)와 유의한 상관관계가 있었다(Table 3).

5. 대상자의 직무순환태도에 영향을 미치는 요인

대상자의 특성에서 직무순환태도에 유의수준 .1에서 차이를 보인 현 부서 임상경력, 직위, 업무량, 직무순환 횟수, 직무만족도와 함께 상관관계가 나타난 경력관리수준, 조직공정성을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 먼저, 변수들의 다중공선성을 검정한 결과 Durbin-Watson 검정통계량은 1.86으로, 2와 근접하여 잔차의 상호독립성을 만족하는 것으로 나타나 회귀분석을 시행하기 위한 기본 가정이 충족됨을 확인하였다. 공차한계(tolerance)는 0.54~0.88로 0.1 이상으로 나타났다. 독립변수 간의 다중공선성을 판단하기 위해 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)를 확인한 결과 1.14~1.86의 값으로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제를 가지는 독립변수는 발견되지 않았다. 다중회귀분석 결과 직무순환태도에 유의한 영향을 미치는 요인은 직위($\beta=.70$, $p=.004$), 조직공정성($\beta=.63$, $p<.001$), 경력관리수준($\beta=.49$, $p=.001$), 직무순환 횟수($\beta=-.21$, $p<.001$)로, 모형의 설명력은 37%였다(Table 4).

논 의

본 연구는 상급종합병원 간호사들이 인식하는 경력관리수준, 조직공정성과 직무순환태도의 관련성을 확인하고자 하였다. 기존 연구는 직무순환태도의 직무나 경력에 대한 인식에 미치는 영향에 중점을 둔 반면, 본 연구는 경력관리를 위한 직무

Table 1. Differences of Career Management, Organizational Justice, Job Rotation Attitude according to Characteristics of Participants (N=195)

Characteristics	Categories	n (%)	Career management		Organizational justice		Job rotation attitude	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
General								
Gender	F	187 (95.9)	3.13±0.48	0.59	2.94±0.53	0.02	4.02±0.96	0.42
	M	8 (4.1)	3.23±0.67	(.557)	2.94±0.50	(.985)	4.17±1.23	(.672)
Age (yr)	25~29	87 (44.7)	3.11±0.46	4.17	2.91±0.51	0.61	4.15±0.84	2.20
	30~39 ^a	58 (29.7)	3.03±0.59	(.017)	2.92±0.57	(.547)	3.81±1.08	(.113)
	≥40 ^b	50 (25.6)	3.29±0.35	a < b	3.01±0.51		4.05±1.00	
Marital status	Single	115 (59.0)	3.11±0.49	-0.97	2.90±0.52	-1.34	4.08±0.87	0.92
	Married	80 (41.0)	3.18±0.47	(.332)	3.00±0.55	(.181)	3.95±1.08	(.361)
Education degree	College	21 (10.8)	3.10±0.54	4.56	3.08±0.60	3.23	4.19±1.13	2.17
	University ^a	123 (63.1)	3.07±0.46	(.012)	2.87±0.49	(.042)	3.92±0.89	(.117)
	≥ Graduate ^b	51 (26.1)	3.31±0.50	a < b	3.06±0.58		4.22±1.05	
Job-related								
Position	Staff ^a	149 (76.4)	3.07±0.50	7.14	2.91±0.53	1.21	3.96±0.99	2.59
	Charge	30 (15.4)	3.25±0.40	(.001)	3.01±0.57	(.300)	4.07±0.81	(.078)
	Unit manager ^b	16 (8.2)	3.51±0.31	a < b	3.10±0.48		4.53±0.85	
Total clinical experience (yr)	1~ < 10 ^a	117 (60.0)	3.08±0.46	4.01	2.91±0.52	1.14	4.10±0.85	2.01
	10~19	46 (23.6)	3.13±0.62	(.020)	2.94±0.59	(.323)	3.76±1.16	(.137)
	≥ 20 ^b	32 (16.4)	3.33±0.33	a < b	3.07±0.50		4.09±1.04	
Clinical experience at working unit (yr)	1~ < 3	90 (46.1)	3.20±0.45	1.69	3.03±0.56	2.73	4.10±0.97	2.43
	3~9	74 (38.0)	3.06±0.50	(.188)	2.90±0.50	(.068)	4.08±0.88	(.091)
	≥ 10	31 (15.9)	3.13±0.54		2.79±0.47		3.68±1.10	
Working unit	General ward	99 (50.7)	3.11±0.54	2.08	3.01±0.56	1.97	3.92±1.01	1.83
	Operating room	37 (19.0)	3.01±0.39	(.085)	2.74±0.45	(.101)	3.95±0.88	(.125)
	Intensive care unit	26 (13.3)	3.30±0.36		2.98±0.58		4.34±0.62	
	Emergency room	29 (14.9)	3.20±0.48		2.89±0.48		4.09±1.14	
	Others	4 (2.1)	3.47±0.41		3.10±0.17		4.83±0.51	
Job amount	Moderate ^a	81 (41.5)	3.11±0.42	1.28	3.02±0.56	5.33	3.95±0.88	2.94
	Much ^a	89 (45.7)	3.19±0.54	(.281)	2.95±0.52	(.006)	4.18±0.98	(.055)
	Very much ^b	25 (12.8)	3.03±0.46		2.64±0.34	a > b	3.70±1.09	
Job difficulty	Low or moderate ^a	83 (42.6)	3.09±0.49	2.87	2.99±0.51	4.11	3.93±0.88	0.73
	High ^a	103 (52.8)	3.20±0.45	(.059)	2.95±0.53	(.018)	4.10±0.98	(.483)
	Very high ^b	9 (4.6)	2.85±0.73		2.46±0.59	a > b	4.00±1.51	
Job rotation	0 ^a	109 (55.9)	3.12±0.45	5.06	2.88±0.46	6.11	4.09±0.82	4.47
	1 ^b	39 (20.0)	3.06±0.57	(.001)	3.03±0.61	(<.001)	4.18±1.02	(.002)
	2 ^c	12 (6.2)	2.97±0.57	a, b, c, d < e	2.69±0.46	a, c, d < e	3.38±1.04	d < e
	3 ^d	16 (8.2)	3.05±0.34		2.75±0.47		3.35±0.93	
	≥ 4 ^e	19 (9.7)	3.58±0.31		3.41±0.53		4.34±1.27	
Job satisfaction	0~3 ^a	11 (5.6)	2.75±0.33	11.71	2.28±0.42	20.01	2.89±0.97	10.57
	4~6 ^b	96 (49.3)	3.03±0.45	(<.001)	2.83±0.45	(<.001)	3.97±0.91	(<.001)
	7~10 ^c	88 (45.1)	3.30±0.49	a, b < c	3.14±0.53	a < b < c	4.23±0.93	a < b, c

순환제도의 활용 가능성을 확인하고 직무순환태도의 영향요인을 규명하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구에서 간호사의 경력관리수준은 5점 만점에 평균 3.14±0.91점으로 동일한 도구를 사용한 선행연구[13] 결과보

다 높았으며, 하위영역 중 개인경력계획에 비해 개인경력전술과 조직경력관리의 점수가 낮은 것은 기존 연구와[13,28] 유사하였다. 또한, 경력관리 하부영역 중 조직경력관리가 가장 낮은 것으로 나타났는데, 이는 간호사 각 개인의 경력계획에 비하

여 조직 수준의 경력관리 체계는 미흡하다는 점을 시사한다. 간호사들은 단계별 이론 교육과 장시간의 실습교육을 통해 체계적으로 간호 지식과 기술을 습득하면서 자신의 경력에 많은 관심을 가지고 있지만, 관료주의적 성격이 강한 병원 조직에서 간호사 개인의 경력 욕구와 조직 내 현실적 제약 사이에서 갈등과 좌절을 경험하게 된다[14]. 그 이유는 간호조직 내의 경력관리

Table 2. Levels of Career Management, Organizational Justice and Job Rotation Attitude (N=195)

Variables	M±SD	Range
Career management	3.14±0.91	1~5
Individual career planning	3.59±0.80	1~5
Individual career tactics	2.95±0.88	1~5
Organizational career management	2.92±0.89	1~5
Organizational justice	2.94±0.82	1~5
Distributive justice	2.82±0.77	1~5
Procedural justice	2.74±0.78	1~5
Interactional justice	3.28±0.81	1~5
Job rotation attitude	4.02±1.50	1~7
Job experience	4.44±1.39	1~7
Fairness of the system	3.07±1.41	1~7
Career development	4.16±1.39	1~7

Table 3. Correlation between Career Management, Organizational Justice, and Job Rotation Attitude (N=195)

Variables	Career management	Organizational justice
	r (p)	r (p)
Organizational justice	.66 (<.001)	1
Job rotation attitude	.56 (<.001)	.58 (<.001)

Table 4. Factors influencing Job Rotation Attitude (N=195)

Variables	β	t	p	VIF
(Constant)	.34	0.63	.532	
Career management	.49	3.31	.001	1.73
Organizational justice	.63	4.46	<.001	1.86
Current department career	-.02	-1.95	.053	1.40
Position (Charge nurse)*	.20	1.11	.268	1.38
Position (Unit manager)*	.70	2.95	.004	1.43
Job amount	.03	0.38	.706	1.14
Job rotation	-.21	-4.38	<.001	1.46
Job satisfaction	.07	1.54	.126	1.39
R ² =.40, Adjusted R ² =.37, F=15.45, p<.001, Durbin-Watson=1.73				

*Dummy variables (reference: Staff nurse).

는 간호사 개인의 경력개발과 조직의 목표 간의 조화를 고려하기보다는, 주로 인력 수급에 초점이 맞춰져 있기 때문이다[29]. 과거와 달리 경력에 대한 인식의 변화로 각 개인이 경력관리의 주체가 되어 적극적으로 경력을 개발하려는 경향이 증가하였다[30]. 이에 조직의 체계적인 경력관리가 이루어질 때 조직구성원의 경력만족을 증진시킬 수 있고, 이것은 조직성과로 이어지기 때문에[13] 조직 차원에서도 조직 요구와 개인 요구가 합치될 수 있도록 개인의 경력개발을 지원하고 관리하는 활동이 필요하다. 또한 개인 차원에서도 경력정체 극복을 위한 경력계획을 마련하고 개인에게 적합한 경력전술을 수행해가는 노력이 요구되며, 부서 차원에서도 상사와 동료의 지지를 통하여 경력정체를 감소시켜 경력개발을 해나갈 수 있는 지원이 요구된다.

간호사가 인식하는 조직공정성은 5점 만점에 평균 2.95±0.53점으로, Joe와 Lee [21]의 연구결과인 평균 2.95±0.57점과 비슷한 수준이었다. 하위영역별로 상호작용공정성이 가장 높았고, 분배공정성과 절차공정성은 중간 수준보다 낮은 것으로 나타났는데, 이는 임상간호사의 조직공정성을 파악한 선행연구[21]에서도 비슷한 양상을 보여 본 연구결과를 지지하였다. 또한 본 연구에서는 업무량과 업무 난이도에 따라 조직공정성의 차이를 보였는데, 이는 간호사가 인식하는 업무량이 많거나 업무 난이도가 높을수록 자신이 투입하는 노력이나 책임에 비해 보상 수준이 낮은 것으로 인식하기 때문인 것으로 보인다. 간호사가 의사, 의료기사 및 행정직 등의 타 직종에 비하여 보상 수준을 낮게 인식하는 선행연구결과[22]처럼, 간호사의 조직공정성을 제고하기 위해서는 노력에 따른 적절한 보상과 긍정적인 의사결정을 위한 조직적 체계의 확립이 필요하겠다.

본 연구결과에서 대상자의 직무순환태도는 7점 만점에 평균 4.02 ± 0.97 점으로 약간 긍정적인 편이었으며, 간호사의 직무순환태도가 5점 만점에 평균 2.56 ± 0.79 로 보통 수준으로 나타난 선행연구[8]에 비하면 높은 수준이었다. 또한 본 연구에서 직무순환태도의 하위영역 중 개인의 다양한 직무경험이 4.44 ± 1.10 점으로 가장 높았고, 경력개발 4.16 ± 1.16 점, 제도의 공정성 3.07 ± 1.17 점 순이었다. 이것은 개인의 다양한 직무경험의 점수가 가장 높고, 제도의 공정성이 2점대로 가장 낮았던 기존 연구[5]와 같은 양상으로 나타나 직무순환이 간호사 개인의 의사보다는 조직의 요구에 의해서 일방적으로 시행되고 있는 문제점을 지적한 선행연구와 같은 결과였다. 직무순환태도는 대상자의 일반적 및 업무 관련 특성 중 직무순환 횟수, 직무만족도에 따라 유의한 차이를 보였는데, 이는 직무순환 경험 여부에 따라 직무순환태도에 유의한 차이를 보였으나 그 횟수에 의한 차이는 보이지 않은 선행연구[8]와는 다른 결과였다. 이를 통하여 직무순환태도에 차이를 보이는 대상자의 특성을 규명하기 위한 추가 연구가 필요함을 확인하였다. 또한 직무만족도가 3점 이하인 집단에 비해 4점 이상인 집단의 직무순환태도가 긍정적이었던 본 연구의 결과는 직무만족도와 직무순환태도의 유의한 상관관계를 보고한 기존 연구[8]와 유사한 것으로 이해할 수 있겠다.

마지막으로 간호사의 직무순환태도에 유의한 영향을 미치는 요인으로는 직위, 조직공정성, 경력관리수준, 직무순환 횟수 순으로 확인되었으며, 전체 설명력은 37%였다. 이는 호텔종사자 대상의 Chae [18]의 연구에서 개인경력계획과 경력관리가 직무순환태도에 유의한 영향을 미친다는 결과와 유사하며, 본 연구결과를 통해 간호사의 경력관리방법으로 직무순환을 활용할 수 있음을 재차 확인하였다. 따라서 조직에서는 간호사가 다양한 직무 전문성을 익히면서 개인의 경력관리 욕구를 충족시킬 수 있도록 직무순환제도를 적극적으로 도입하여 운영하는 것이 필요하겠다. 또한, 조직공정성은 직무순환태도의 또 다른 영향요인으로, 직무순환의 효과성과 필요성은 높게 인식하면서도 직무순환제도의 공정성에 대해 부정적이었던 선행연구결과[5]를 고려해 볼 때, 이를 시행하는 데 있어 공정한 절차와 의사결정과정 등이 중요할 것이다. 직무순환제도를 시행하기에 앞서 신뢰성과 타당성이 높은 합리적인 의사결정체계가 필요하며, 그 과정에서 간호사의 의견 반영 및 피드백 제공 등을 통한 조직적 차원의 조직공정성 확보를 위한 노력이 요구된다.

한편, 본 연구에서는 대상자의 특성 중 직위와 직무순환 횟수가 직무순환태도의 유의한 영향요인으로 나타났다. 직위가

간호 관리자일 경우 일반 간호사에 비해 직무순환태도에 긍정적인 영향을 미쳤는데, 이는 간호 관리자는 일반 간호사에 비해 경력관리수준이 높고[13], 직무순환에 긍정적 태도를 보이는 것[8]과 같은 간호 관리자의 특성으로 인한 결과로 해석할 수 있을 것이다. 따라서 간호사 직위에 따른 직무순환태도의 격차 원인과 그것을 해결하기 위한 전략 모색이 필요하겠다. 또한, 직무순환 횟수의 증가에 따라 직무순환태도에 부정적 영향을 미치는 본 연구의 결과는 대부분의 직무순환이 타의에 의해 시행되며[5], 타의에 의한 경우 직무순환태도의 부정적 측면을 높게 인식하는 것[10]과 같이 간호사들은 직무순환제도를 긍정적인 경험으로 인식하고 있지 않음을 의미한다. 따라서 공정한 직무순환제도의 개발과 함께 직무순환 전후의 체계적인 관리도 함께 제공되는 것이 필요하다. 즉, 직무순환을 예측 가능한 시점에서 간호사 개인의 특성과 의견을 반영하여 충분한 준비 시간을 제공하고, 직무순환 후 새로운 부서에 소속감을 느끼고 긍정적 결과를 얻을 수 있도록 개선해 나간다면 직무순환으로 인한 부정적인 부분을 최소화하면서도 개인의 전문직 발전의 계기로 삼을 수 있을 것이다.

본 연구는 일부 지역에 국한된 상급종합병원 간호사를 대상으로 편의표집에 의한 연구결과이므로 일반화에 신중을 기해야 한다. 또한 직무순환에 대해 부정적 태도를 갖게 된 원인에 대해 도출하지 못하였다는 제한점이 있어 그에 대한 추가 연구를 제언한다. 그럼에도 불구하고 상급종합병원 간호사의 경력관리수준과 조직공정성, 직무순환태도 간의 관계를 규명하고, 효과적인 간호 인적자원관리 전략에 도움이 될 수 있는 기초자료를 제공하였는데 그 의의가 있다.

결론

의료기관의 무한경쟁 시대에서 조직의 지속적인 성장과 경쟁력 있는 간호 인재를 확보하고 양성하는 것은 매우 중요하다. 본 연구는 간호조직의 경력관리 방안으로 직무순환제도의 유용성을 확인하기 위해 시도되었으며 간호사가 직무순환을 경력관리 기회로 인식하고 긍정적으로 받아들이기 위해서는, 체계적이며 공정한 과정의 직무순환제도의 확립이 필요함을 보여주었다. 특히, 실제 임상 현장에서는 직무순환에 대한 표준화된 체계의 부재로 간호사들이 직무순환에 대해 부정적인 태도를 가지고 있는 경우가 많으므로, 조직공정성에 대한 인식을 높임으로써 조직 구성원의 긍정적 직무순환태도를 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다. 성공적인 직무순환제도의 운영을 위해서는 제도의 합리성, 투명성을 확립하는 것이 가장 중요한

요소로, 공정한 직무순환 절차와 결과를 도출해내기 위하여 다양하고 객관적인 기준과 지표를 마련해야 할 것이다.

REFERENCES

- Shin Y, Yun G, Kim S, Lee N, Lim J, Lee J, et al. Health and medical manpower status survey. Rev ed. Policy report, vol 2018-38. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2020.
- Lee J, Kim H, Lim S. An integrative review of job stress and mental health intervention programs for experienced nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2019;28(2):190-204. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2019.28.2.190>
- Ko J, Kim H. Relationship between career plateau, career planning, social support, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24:97-106. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.97>
- Ho W, Chang CS, Shih Y, Liang R. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*. 2009;9(1):8. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
- Shin S, Yu M. A model for predicting career satisfaction of nurses experiencing rotation. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47:551-561. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.4.551>
- Halberg N, Assafi L, Kammersgård G, Jensen PS. "Wow I had no idea"-How job rotation is experienced by nurses caring for elective orthopaedic patients: A qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*. 2020;29:932-943. <https://doi.org/10.1111/jocn.15157>
- Wang MK, Lin SY, Chou CC, Chen MH. Nurse experiences learning from cross-disciplinary training. *Journal of Nursing and Healthcare Research*. 2010;6(2):99-106.
- Han SJ. The effect of the job rotation and occupational stress on job satisfaction among hospital nurses. *Health & Nursing*. 2012; 24(2):1-11.
- Kwon N, Kim H. Examination of the effect of job rotation on subjective career satisfaction: The mediating effect of employability. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014; 14(8):431-441. <https://doi.org/10.5392/jkca.2014.14.08.431>
- Jung MH. Hotel employee's perception of job rotation influencing subjective career success: focused on the moderating effects of job rotation and job characteristics [master's thesis]. Seoul: Sejong University; 2010. p. 1-174.
- Greenhaus JH, Callanan GA, Godshalk VM. Career management. 3rd ed. Tak JK, translator. Seoul: Sigma Press; 2002.
- Lee Y, Jang W, Kim Y. Correlations between carrier barrier factors and nurses' turnover intention. *Global Health & Nursing*. 2013;3(1):34-44.
- Kim YN. Effect of career development and career plateau on career satisfaction of nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2016;30:83-92. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2016.30.1.83>
- 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;16:180-189. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.180>
- Choi HJ. Structural equation modeling for career satisfaction, career commitment and career withdrawal intention in clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20: 236-245.
- Duffield C, Baldwin R, Roche M, Wise S. Job enrichment: creating meaningful career development opportunities for nurses. *Journal of Nursing Management*. 2014;22:697-706. <https://doi.org/10.1111/jonm.12049>
- Woolnough HM, Fielden SL. The impact of a career development and mentoring programme on female mental health nurses. *Gender in Management: An International Journal*. 2014; 29:108-122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2013-0049>
- Chae S. The influence of career planning and career management on job rotation and career outcomes in hotel employees. *Journal of Hotel & Resort*. 2016;15(4):115-139.
- Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. 1993;36: 527-556. <https://doi.org/10.2307/256591>
- Choi J. Influence of transformational leadership on subjective career success: Considering mediation effects of distributive, procedural and interactional justice. *Korean Corporation Management Review*. 2017;24(3):63-95. <https://doi.org/10.21052/KCMR.2017.24.3.03>
- Joe SR, Lee EK. Effects of emotional labor and organizational justice on organizational socialization of emergency room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23:397-405. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.4.397>
- Park HS. The influence of compensation justice on job satisfaction and organizational commitment perceived by hospital personnels. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13:492-500.
- Hur CY, Park JD. The moderating effect of perceived organizational support and leader-member exchange on the relationship between organizational justice and organizational effectiveness - Focus on military organizations -. *Journal of Human Resource Management Research*. 2012;19(4):177-203.
- Orpen C. The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Man-*

- power. 1994;15(1):27-37.
<https://doi.org/10.1108/01437729410053617>
25. Price JL, Mueller CW. Handbook of organizational measurement. Marshfield, MA: Pittman; 1986.
26. Moorman RH. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*. 1991;76:845-855.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
27. Kim H. A Study on the effect of the justice perception on organizational citizenship behavior [master's thesis]. Gumi: Kumoh National Institute of Technology; 2003. p. 1-59.
28. Jung K, Kim H. The effects of career management on innovative behavior in distribution industry employee: focusing on mediating effect of organizational commitment and self-esteem. *Journal of Employment and Career*. 2017;7(2):1-18.
<https://doi.org/10.35273/jec.2017.7.2.001>
29. Choi H, Jung K. The analysis of trends in domestic research on career development of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(3):325-336.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.3.325>
30. Cho Y, Jyung C. The development and validation of the career management behavior scale. *The Journal of Career Education Research*. 2015;28(4):157-178.