



# 공공기관 간호사의 잡 크래프팅이 경력관리행동에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과

권서현<sup>1</sup> · 이태화<sup>2</sup>

연세대학교 간호대학 대학원생 · 건강보험심사평가원 과장<sup>1</sup>, 연세대학교 간호대학 · 김모임간호학연구소 교수<sup>2</sup>

## Effects of Job Crafting and Job Engagement on Career Management Behavior among Public Institution Nurses: Mediating Effect of Job Engagement

Kwon, Seohyun<sup>1</sup> · Lee, Taewha<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduate Student, College of Nursing, Yonsei University · Manager, Health Insurance Review & Assessment Service (HIRA)

<sup>2</sup>Professor, College of Nursing · Mo-Im Kim Nursing Research Institute, Yonsei University

**Purpose:** The purpose of this study was to identify the effects of job crafting, job engagement on career management behavior among public institution nurses and to investigate the mediating effect of job engagement. **Methods:** This study was a descriptive survey, with 176 public institution nurses working in seven institutions participating. Structured questionnaires were used, collected data were analyzed using descriptive statistics independent t-test, One-way ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficient, multiple regression analysis with SPSS statistics 26.0 program. **Results:** Career management behavior were significantly associated with job crafting ( $\beta=.52, p<.001$ ), job engagement ( $\beta=.20, p=.015$ ). These variables explained 48.0% of career management behavior. Also, job engagement had a partial mediating effect on the relationship between job crafting and career management behavior. **Conclusion:** Findings indicate that the relationship between job crafting and career management behavior among public institution nurses is mediated by job engagement. Strategies for enhancing career management behavior among public institution nurses should be considered to enhance job crafting and job engagement. The results can contribute to the establishment of a human resource management system for public institution nurses.

**Key Words:** Career; Career management behavior; Job crafting; Job engagement; Nurses

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 많은 간호사들이 공공기관, 학교, 산업장, 기업체, 지역 사회 등 여러 분야로 진출하면서 간호 전문직으로서 다양한 역

할을 수행하고 있는데, 그 중 보건복지부 산하 공공기관은 임상 밖에 있는 간호사들이 활동하는 주요 영역 중 하나로 자리매김 되었다[1]. 현재 보건복지부 산하 공공기관은 총 27개 기관으로, 간호사가 전체 인력구성원의 20%를 차지하고 있으며, 다양한 직군이 종사하는 공공기관 내에서 간호사가 상당 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다. 대부분의 공공기관에서는 임상 경

**주요어:** 경력, 경력관리행동, 잡 크래프팅, 직무열의, 간호사

**Corresponding author:** Lee, Taewha

College of Nursing, Yonsei University, 50-1 Yonsei-ro, Seodaemun-gu, Seoul 03722, Korea.  
Tel: +82-2-2228-3305, Fax: +82-2-392-5440, E-mail: TWLEE5@yuhs.ac

**Received:** Dec 22, 2021 | **Revised:** Feb 4, 2022 | **Accepted:** Feb 23, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

힘이 있는 간호사를 정기적으로 채용하면서 공공기관 내 간호사들이 다양한 업무를 수행하고 있다[1]. 우리나라 대법원에서는 공공기관을 ‘공동체 전체 이익에 중요한 역할을 하는 기관’으로 정의하고 있는 만큼 이러한 기관에 근무하는 간호사들의 역할과 업무 또한 중요할 것으로 생각된다. 이들은 관련법에 의거하여 요양급여비용 심사 및 적정성 평가, 건강증진 서비스 관련 업무, 장기요양급여 지원 업무 등 국민의 보건복지 증진을 위한 업무를 수행하면서 병원과는 다른 환경에서 새로운 업무에 적응하여 자신의 경력을 개발함으로써 간호학 관련 지식을 갖춘 전문가로서 활동하고 있다.

경력(career)이란 개인이 일생에 걸쳐 직업생활과 관련된 경험을 하는 일의 총체로[2], 한시적으로 이루어지는 직업이나 직무 활동이 아닌 생애 전반에 걸쳐 이루어지는 일과 관련된 활동을 의미한다[3]. 최근 조직환경의 변화에 따라 경력 패러다임이 변화하면서 개인이 주체적으로 경력을 관리하는 경력개발의 필요성이 대두되고 있고[3,4], 전 일생에 걸쳐 이루어지는 개인의 경력에 대한 이해는 간호사들의 태도와 행동에 큰 영향을 미칠 뿐만 아니라 간호 인적자원관리 측면에서 조직을 더욱 효과적으로 관리하는데 매우 중요하다[5]. 이러한 경력관리에 대한 총체적인 개념을 설명하는 경력관리행동(career management behavior)은 개인이 자신과 주변 환경을 탐색하여 경력목표를 설정하고, 계획을 수립하여 경력전략들을 실행함으로써 자신의 경력을 적극적이고 지속적으로 평가하는 일련의 과정을 의미한다[6].

국내 간호사 대상의 경력관리와 관련된 연구는 경력관리, 경력개발, 경력몰입 등 경력과 관련된 연구가 다양하게 이루어지고 있었으나[5,7-9], 개인의 경력개발을 위한 연구보다는 경력 개발의 결과로 나타나는 경력성과나 경력몰입 등 개발의 결과에 초점을 둔 연구가 많았다[7]. 또한 대부분이 병원에 근무 중인 간호사에게만 치중되어 있어 다양한 분야에 종사하고 있는 간호사들의 경력관리에 대한 부분을 설명하기에는 한계가 있고, 경력 관련 요소들을 통합하여 경력관리를 보다 포괄적으로 접근한 연구는 찾아보기 힘들었다. 경력관리 경향이 변화함에 따라 조직에 의한 수동적인 경력관리를 중시하던 과거와는 달리 개인이 주체가 되어 경력을 개발하고자 하는 경향이 늘어나고 있으므로[4,6], 조직이나 개인 한쪽에 치우치지 않고 조직적 지지체계를 바탕으로 간호사의 개인의 특성을 고려한 경력 관리 연구가 이루어질 필요가 있다[7].

경력성공의 예측요인 중 하나인 잡 크래프팅은 자신의 경력을 탐색하는데 도움이 될 수 있는 경력역량에 긍정적인 영향을 미치고, 동기부여를 촉진시켜 경력성공을 이끌게 하는 중요한

요인이다[10]. 잡 크래프팅은 자신의 업무를 주어진 업무범위에 국한하지 않고 적극적으로 업무영역을 바꾸어 나가면서 업무범위와 관계를 조정하는 활동을 의미한다[11]. 잡 크래프팅은 인지 크래프팅, 과업 크래프팅, 관계 크래프팅의 세 가지 하위영역으로 구성되어 있고, 잡 크래프팅을 통해 일을 더욱 긍정적으로 여기게 되면서 일에 있어서 더욱 의미 있는 경험을 하도록 한다[11]. 지금까지의 잡 크래프팅 관련 선행연구는 병원간호사에만 국한되어 있었고, 다른 분야에 종사하고 있는 간호사를 대상으로 한 잡 크래프팅에 대한 연구는 이루어지지 않았다. 잡 크래프팅과 경력관리행동 간의 관련성을 살펴보면, 근로자의 잡 크래프팅과 경력관리행동에 대한 양의 상관관계를 보고 한바 있으며[12], 경력관리행동과 유사한 개념으로 경력역량은 잡 크래프팅에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[10]. 또한 잡 크래프팅은 경력태도와 경력몰입에 영향을 주고, 이는 결과적으로 경력성공에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다[13]. 국내외 선행연구에서 잡 크래프팅은 간호사의 동기부여와 직무열의, 재직의도, 직무만족 등에 영향을 주는 요인으로 나타났으나[14-17], 간호사의 경력관리행동에 어떠한 영향을 미치는지 확인한 연구는 찾아볼 수 없었다. 특히 직장이동을 경험한 공공기관 간호사는 기존의 업무에서 새로운 업무로 자신의 일의 영역을 바꾸어 나갔다는 점에서 이들의 잡 크래프팅이 경력관리행동에 영향을 줄 수 있을 것으로 예상할 수 있다.

한편, 직무열의는 조직 내에서 자신의 역할을 업무와 연결시키고, 업무를 수행하는 동안 신체적, 인지적, 정서적으로 자신을 표현하고 이용하는 것을 의미한다[18]. 이는 직무소진과 대립되는 개념으로, 직무에 대한 긍정적이고 열정적인 자세로 업무에 혼신하고 몰입하여 자신의 업무를 완전히 해내도록 한다[19]. 개인의 업무와 조직환경에서 직무열의가 긍정적인 역할을 발휘하면 조직성과가 높아지고, 간호사 자신에게 가치를 부여하게 되며, 보건의료 조직 내 부정적인 결과를 감소시킬 수 있다[20]. 또한 간호사의 직무열의는 자신의 경력에 대한 만족을 이끌게 하고[8], 이러한 경력만족은 경력지속으로 이어져 개인과 간호조직의 성장에 기여할 수 있다[8].

직무열의와 경력관계를 고찰한 연구에서 직무열의의 결과는 대표적으로 경력몰입, 경력만족이었으며, 직무열의의 예측 변수로는 경력결과, 경력역량, 경력가치, 경력개발, 경력적응 등의 다양한 변수가 존재하였다[21]. 또한 직무열의와 경력관리행동의 관계에서 강한 양의 상관관계를 보고한 연구는 존재하였으나[22], 직무열의가 경력관리행동에 어떤 영향을 미치는지 확인한 연구는 찾아볼 수 없었다. 직무열의는 간호사의 업무 환경과 전문 직업 속성, 개인의 학습 능력 등에 따라 달라

## 연구방법

지는데[23], 직장이동을 경험한 간호사들이 새로운 환경과 조직에서 직무에 얼마나 열의를 가지고 있는지 파악하는 것은 의미 있는 연구가 될 수 있다.

몇몇 연구에서는 잡 크래프팅이 직무열의에 영향을 줌과 동시에 직무열의가 잡 크래프팅과 종속변수 사이에서 매개효과를 나타낸 것으로 보고되었는데, 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서 잡 크래프팅과 간호서비스 질 사이에서 직무열의는 부분 매개역할을 하였고[16], 중국 서비스회사 직원을 대상으로 한 연구에서 잡 크래프팅과 이직의도 사이에서도 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다[17]. 그러나 잡 크래프팅과 경력관리행동 사이에서 직무열의의 매개효과를 확인한 연구는 이루 어지지 않아 세 변수 간 관계를 파악하기에는 한계가 있었다.

이를 종합하여 볼 때 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과를 추정해 볼 수 있고, 여러 선행연구를 토대로 잡 크래프팅과 직무열의, 경력관리행동은 서로 관련이 있을 것으로 예상되므로 각 변수의 관계를 규명할 필요가 있다. 또한 지금까지 간호학에서 이루어진 경력과 관련된 연구는 조직 차원에서 이루어진 연구가 많고, 대부분 병원간호사를 중심으로 이루어졌기 때문에 다른 분야에서 업무를 수행하는 간호사의 경력관리에 대한 연구가 이루어질 필요가 있다[7]. 공공기관 간호사의 경력관리행동과 관련된 연구는 향후 다양한 분야에 종사하고 있는 간호사들의 전문성 향상에 중요한 역할을 할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 공공기관 간호사들의 경력관리행동, 잡 크래프팅, 직무열의 수준을 파악하고, 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무몰입의 매개효과를 확인하고자 한다. 이를 통해 간호사의 경력관리를 위한 프로그램을 마련하고, 간호 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 공공기관 간호사의 일반적 특성, 공공기관 간호사의 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리행동 정도를 파악한다.
- 공공기관 간호사의 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리행동의 상관관계를 파악한다.
- 공공기관 간호사의 경력관리행동에 영향을 미치는 요인들을 파악한다.
- 공공기관 간호사의 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과를 확인한다.

### 1. 연구설계

본 연구는 공공기관 간호사의 경력관리행동에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 보건복지부 산하 공공기관은 건강보험사업, 장기요양사업, 요양급여비용 심사 및 적정성 평가, 건강증진 관련 업무 등을 수행하는 기관으로, 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조 제1항에 따라 정부가 출연, 투자, 재정지원을 통해 설립하여 지배력을 확보하고 운영하는 기관을 말한다. 총 27개의 보건복지부 산하 공공기관 중 환자를 대상으로 간호를 수행하는 기관 또는 간호학자가 아닌 석사 이상의 학위를 요구하는 기관을 제외하고, 채용 시 ‘간호사 면허증을 소유한 자’로 명시하는 7개 기관을 대상으로 하였다. 대상자 선정기준은 이전에 병원에서 근무한 경험이 있고, 현재 근무기관에서 1년 이상 재직 중인 간호사를 대상으로 하였다. 근무경험을 1년 이상으로 제한을 둔 것은 경력 관련 연구대상자로는 적응기가 끝난 1년 이상의 경력간호사가 적절하다고 판단한 선행연구를 근거로 하였다[7]. 실무보다 경영 업무에 주로 참여하는 관리직 직급은 경력관리행동에 영향을 줄 수 있기 때문에부장 직위 이상은 대상에서 제외하였다. 연구대상자 수는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 표본수를 산출하였고, 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15, 예측변수 15개(잡 크래프팅, 직무열의, 일반적 특성 13개)일 때 필요한 최소 표본수는 139명이었으며, 탈락률 30%를 고려하여 최종 연구대상자수를 200명으로 정하였다. 자료수집 전 온라인 설문지의 부가기능을 이용하여 참여가능인원을 200명으로 설정하였고, 수집된 200부 중 불충분한 응답지 24부를 제외하고 최종 응답을 완료한 176부를 결과분석에 사용하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 잡 크래프팅

잡 크래프팅은 Wrzesniewski와 Dutton [11]의 모델을 근거로 Slemp와 Vella-Brodrick [24]이 개발한 도구(Job Crafting Questionnaire, JCQ)를 Lim 등[25]이 다양한 직종에 종사하

고 있는 직장인들을 대상으로 수정·보완한 한국형 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)를 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로, 자신의 업무영역과 범위 등 물리적 경계를 변화시키는 업무 크래프팅 5문항, 업무목적이나 일의 의미에 대한 자기인식을 변화시키는 인지 크래프팅 5문항, 직장 내 타인과의 관계에서 상호작용의 경계를 변화시키는 관계 크래프팅 5문항으로 구성되어 있다. 문항 구성은 업무 크래프팅은 ‘나는 일을 더 잘하기 위해 새로운 방식을 시도해본다.’, 인지 크래프팅은 ‘내 일이 내 삶의 목적과 어떻게 연결될 수 있는지 생각한다.’, 관계 크래프팅은 ‘공식적으로 또는 비공식적으로 후배나 신입직원의 멘토가 된다.’ 등이다 [24]. 각 문항은 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)이며, 점수가 높을수록 잡 크래프팅 정도가 높음을 의미한다. Slemp와 Vella-Brodrick [24] 도구의 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었고, 각 영역별로 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅은 각각 .87, .89, .83이었으며, Lim 등[25]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .81, .85, .81이었다. 본 연구에서는 전체 Cronbach's  $\alpha$ 는 .86이었고, 각 영역별로는 .73, .84, .78이었다.

## 2) 직무열의

직무열의는 Schaufeli 등[19]이 개발한 직무열의 단축형 도구(The Utrecht Work Engagement Scale, UWES)를 Yi 등 [26]이 은행 콜센터 직원을 대상으로 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 17문항으로, 업무를 하는 동안 높은 에너지와 정신적 회복력을 가지는 활력 6문항, 자신의 일에 열정과 자부심을 가지는 헌신 5문항, 시간 가는 줄 모르고 자신의 업무에 완전히 몰입하여 일과 자신을 분리하여 생각하기 어려운 정도인 몰두 6문항으로 구성되어 있다. 문항 구성은 활력은 ‘일을 할 때 나는 넘치는 힘을 느낀다.’, 헌신은 ‘나는 내 일에 자부심을 느낀다.’, 몰두는 ‘나는 나의 직무에 폭 빠져 있다.’ 등이다[19]. 각 문항은 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)이며, 점수가 높을수록 직무열의 정도가 높음을 의미한다. Schaufeli 등[19]의 연구에서 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, Yi 등[26]의 연구에서 활력, 헌신, 몰두의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87, .86, .88이었다. 본 연구에서 전체 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었고, 각 영역별로는 .84, .84, .82였다.

## 3) 경력관리행동

경력관리행동은 Orpen [3]이 기존의 경력관리 관련 척도들을 참고하여 Cho와 Jyung [6]이 비교적 다양한 경력경로가 형성된 사무직 근로자를 대상으로 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 20문항으로, 자신의 경력과 관련된 기회와 환경을

탐색하는 경력탐색행동 5문항, 경력목표달성을 위한 계획을 수립하는 경력계획행동 4문항, 경력계획의 성공적 실행을 위한 전략적 활동인 경력전략실행행동 7문항, 경력에 대한 지속적인 점검과 평가를 하는 경력평가행동 4문항으로 구성되어 있다. 문항 구성은 경력탐색행동은 ‘나는 내가 원하는 경력과 관련하여 현재 무엇을 갖추고 있고, 무엇이 부족한지 분석한다.’, 경력계획행동은 ‘나는 전 생애에 걸친 경력목표를 설정한다.’, 경력전략실행행동은 ‘나는 나의 지식과 기술을 향상시키기 위해 도전적인 업무를 시도한다.’, 경력평가행동은 ‘나는 지속적으로 경력목표와 실행계획을 점검하고 평가한다.’ 등이다 [6]. 각 문항은 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)이며, 점수가 높을수록 직무열의 정도가 높음을 의미한다. Cho 와 Jyung [6]의 연구에서 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었고, 각 영역별로는 경력탐색행동 .79, 경력계획행동 .90, 경력전략실행행동 .80, 경력평가행동 .91이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였고, 각 영역별로는 .86, .92, .85, .91이었다.

## 4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집은 Y대학교 기관생명윤리위원회(IRB No. 4-2021-0410) 승인을 받은 후 2021년 5월 21일부터 5월 28일까지 실시하였다. 충분한 연구대상자 모집을 위해 해당 공공 기관에 연구 협조요청 관련 공문과 연구대상자 모집 공고문, 대상자 설명문을 송부하여 홈페이지에 설문조사 관련 글을 게시하거나 모집공고 메일 송부를 요청하였다. 7개 기관 중 6개 기관은 원내게시판에 연구대상자 모집 공고문과 설문 사이트 링크를 게시하였고, 1개 기관은 전체 직원 중 간호사 면허증을 보유중인 직원 전원에게 대상자 모집 공고 메일을 송부하였다. 연구참여에 관심이 있는 대상자는 링크에 접속하여 설명문을 확인하고, 자발적으로 참여 결정을 하도록 하였다.

대상자의 윤리적 측면을 고려하여 설명문에는 연구목적과 연구방법, 연구의 이익 및 위험, 익명성 보장 등에 대한 내용을 충분히 기술하였으며, 연구 진행 중 참여를 원하지 않을 경우에는 언제든지 철회가 가능하고, 수집된 자료는 연구목적 이외에 사용되지 않음을 명시하였다. 설명문 확인 후 동의의 항목에 표시해야 다음 설문페이지로 넘어가도록 하였고, 설문 참여 전 선정 기준 및 제외기준에 대한 선별문항을 구성하여 대상자 기준에 해당할 경우 연구에 참여 가능하도록 하였으며, 소속 기관에 설문과 관련된 어떠한 정보도 제공되지 않음을 명시하였다. 설문을 완료한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였고, 수집한 연락처는 답례품 제공 후 삭제 처리하여 개인정보가 포함되지

않은 항목을 분석에 이용하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 통계 프로그램을 이용하여 통계적 분석을 시행하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리 행동 정도는 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 잡 크래프팅, 직무열의, 경력 관리행동 정도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석하고, 사후 검정은 Scheffé test를 실시하였다.
- 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리행동 간의 관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 경력관리행동에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하고, 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위해 Baron 과 Kenny[27]의 3단계 절차를 이용하여 분석하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 대부분 여성(88.6%)이었고, 연령은 30대가 99명(56.3%)으로 가장 많았다. 학력은 학사 이하가 151명(85.8%), 결혼상태는 기혼이 102명(58.0%)으로 미혼보다 많았고, 자녀 유무는 없음이 110명(62.5%)으로 대부분을 차지하였다. 총 근무 경력은 5년 이상 10년 미만이 82명(46.6%), 현 기관 근무경력은 5년 이상이 69명(39.2%)으로 가장 많았으며, 직위는 주임 이 60명(34.1%), 근무시간은 40시간 이상 45시간 미만이 113명(64.2%)으로 가장 많았다. 병원 근무경력은 3년 이상 5년 미만 이 65명(36.9%)으로 가장 많았고, 이전 병원 근무지의 종별은 상급종합병원이 124명(70.5%), 직장이동횟수는 병원 근무 후 공공기관으로 바로 이직한 경우인 1회가 86명(48.9%)로 가장 많았다(Table 1).

### 2. 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리행동 정도

대상자의 경력관리행동은 5점 만점에 평균  $3.38 \pm 0.64$ 점이었고, 하위영역은 경력탐색행동( $3.80 \pm 0.65$ 점), 경력계획행동( $3.31 \pm 0.85$ 점), 경력전략실행행동( $3.26 \pm 0.74$ 점), 경력평가

행동( $3.12 \pm 0.89$ 점) 순이었다. 잡 크래프팅은 6점 만점에 평균  $4.40 \pm 0.69$ 점이었으며, 하위영역은 인지 크래프팅( $4.53 \pm 0.91$ 점), 관계 크래프팅( $4.34 \pm 0.85$ 점), 과업 크래프팅( $4.31 \pm 0.83$ 점) 순이었다. 직무열의는 7점 만점에 평균  $4.36 \pm 0.92$ 점, 하위영역은 혼신( $4.79 \pm 1.09$ 점), 몰두( $4.21 \pm 1.02$ 점), 활력( $4.14 \pm 1.09$ 점) 순으로 나타났다(Table 2).

### 3. 일반적 특성에 따른 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리 행동의 차이

일반적 특성에 따른 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리행동 세 변수는 나이, 결혼상태, 자녀유무, 총 근무경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 경력관리행동의 차이는 나이( $F=4.84, p=.009$ ), 학력( $t=-3.14, p=.003$ ), 결혼상태( $t=2.94, p=.004$ ), 자녀유무( $t=4.00, p<.001$ ), 총 근무경력( $F=3.66, p=.007$ ), 현 기관 근무경력( $F=5.17, p=.007$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 경력관리행동은 40대 이상이 30대보다 유의하게 높았고, 총 근무경력 20년 이상이 나머지 집단보다 유의하게 높았으며, 현 기관 근무경력 5년 이상이 3년 이상 5년 미만에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 잡 크래프팅은 나이( $F=5.13, p=.007$ ), 결혼상태( $t=3.06, p=.003$ ), 자녀유무( $t=4.57, p<.001$ ), 총 근무경력( $F=3.53, p=.009$ ), 현 기관 근무경력( $F=6.86, p=.001$ ), 병원 근무경력( $F=3.57, p=.030$ ), 이전 병원 근무지 종별( $F=2.96, p=.034$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 잡 크래프팅은 40대 이상이 나머지 집단보다 유의하게 높았고, 총 근무경력 20년 이상이 10년 미만에 비해 유의하게 높았다. 현 기관 근무경력 5년 이상이 나머지 집단에 비해 유의하게 높았으며, 병원 근무경력 3년 이상 5년 미만이 3년 미만에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 직무열의의 경우 나이( $F=10.37, p<.001$ ), 학력( $t=-3.95, p<.001$ ), 결혼상태( $t=3.62, p<.001$ ), 자녀유무( $t=5.44, p<.001$ ), 총 근무경력( $F=6.01, p<.001$ ), 현 기관 근무경력( $F=15.06, p<.001$ ), 직위( $F=5.63, p=.001$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 직무열의는 40대 이상이 나머지 집단보다 유의하게 높았고, 총 근무경력 20년 이상이 10년 미만에 비해 유의하게 높았다. 현 기관 근무경력 5년 이상이 나머지 집단에 비해 유의하게 높았으며, 차장이 주임보다 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 1).

### 4. 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리행동의 상관관계

경력관리행동은 잡 크래프팅( $r=.68, p<.001$ ), 직무열의( $r=$

**Table 1.** Differences in Job Crafting, Job Engagement, Career Management Behavior according to Characteristics (N=176)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Job crafting		Job engagement		Career management behavior	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	F	156 (88.6)	4.38±0.69	-0.90 (.371)	4.32±0.93	-1.69 (.093)	3.37±0.66	-0.57 (.57)
	M	20 (11.4)	4.53±0.70		4.68±0.74		3.46±0.52	
Age (yr)	< 30 <sup>a</sup>	35 (19.9)	4.25±0.68	5.13	3.95±0.84	10.37	3.34±0.60	4.84
	30~39 <sup>b</sup>	99 (56.3)	4.33±0.59	(.007)	4.30±0.86	(<.001)	3.28±0.66	(.009)
	≥ 40 <sup>c</sup>	42 (23.8)	4.68±0.69	a, b < c	4.84±0.92	a, b < c	3.64±0.64	b < c
		34.8±6.1						
Education	≤ Bachelor's degree	151 (85.8)	4.37±0.72	-1.83 (.075)	4.28±0.95	-3.95 (<.001)	3.33±0.66	-3.14 (.003)
	≥ Master's degree	25 (14.2)	4.57±0.48		4.80±0.53		3.68±0.48	
Marital status	Married	102 (58.0)	4.53±0.68	3.06	4.56±0.93	3.62	3.50±0.64	2.94
	Single	74 (42.0)	4.21±0.67	(.003)	4.07±0.83	(<.001)	3.22±0.62	(.004)
Having children	Yes	66 (37.5)	4.69±0.64	4.57	4.81±0.91	5.44	3.62±0.64	4.00
	No	110 (62.5)	4.22±0.66	(<.001)	4.09±0.81	(<.001)	3.24±0.61	(<.001)
Total work experience (yr)	< 5 <sup>a</sup>	14 (8.0)	4.28±0.72	3.53	4.06±0.86	6.01	3.31±0.64	3.66
	5~< 10 <sup>b</sup>	82 (46.6)	4.28±0.63	(.009)	4.12±0.94	(<.001)	3.34±0.67	(.007)
	10~< 15 <sup>c</sup>	42 (23.8)	4.38±0.53	a, b < e	4.50±0.80	a, b < e	3.28±0.51	a, b, c, d < e
	15~< 20 <sup>d</sup>	24 (13.6)	4.55±0.58		4.60±0.76		3.39±0.64	
	≥ 20 <sup>e</sup>	14 (8.0)	4.96±0.69		5.21±0.92		3.98±0.64	
		10.5±5.85						
Work experience at current institution (yr)	< 3 <sup>a</sup>	55 (31.3)	4.23±0.66	6.86	3.99±0.79	15.06	3.43±0.61	5.17
	3~< 5 <sup>b</sup>	52 (29.5)	4.26±0.61	(.001)	4.18±0.88	(<.001)	3.15±0.62	(.007)
	≥ 5 <sup>c</sup>	69 (39.2)	4.63±0.69	a, b < c	4.79±0.92	a, b < c	3.52±0.64	b < c
		5.79±4.99						
Position	Deputy director <sup>a</sup>	14 (8.0)	4.62±0.59	1.83	4.97±0.92	5.63	3.55±0.65	0.81
	Manager <sup>b</sup>	49 (27.8)	4.51±0.74	(.144)	4.56±0.79	(.001)	3.30±0.59	(.489)
	Deputy manager <sup>c</sup>	53 (30.1)	4.39±0.71		4.36±0.91	a > d	3.45±0.71	
	Assistant manager <sup>d</sup>	60 (34.1)	4.26±0.69		4.05±0.92		3.35±0.64	
Work hours (per week)	≤ 40	28 (15.9)	4.53±0.69	0.46	4.64±0.95	1.73	3.59±0.63	1.35
	40~45	113 (64.2)	4.37±0.67	(.713)	4.27±0.82	(.162)	3.35±0.68	(.261)
	45~50	24 (13.6)	4.41±0.79		4.53±0.95		3.33±0.74	
	≥ 50	11 (6.3)	4.30±0.69		4.13±0.92		3.22±0.64	
Work experience at hospital (yr)	< 3 <sup>a</sup>	53 (30.1)	4.20±0.65	3.57	4.14±0.92	2.65	3.26±0.60	1.94
	3~< 5 <sup>b</sup>	65 (36.9)	4.53±0.61	(.030)	4.39±0.82	(.073)	3.49±0.63	(.147)
	≥ 5 <sup>c</sup>	58 (33.0)	4.43±0.69	a < b	4.53±0.92		3.37±0.64	
		4.29±2.71						
Previous type of hospital	Tertiary hospital	124 (70.5)	4.39±0.70	2.96	4.33±0.83	0.92	3.55±0.65	0.81
	General hospital	38 (21.6)	4.26±0.55	(.034)	4.39±1.15	(.431)	3.30±0.59	(.489)
	Hospital	12 (6.8)	4.92±0.47		4.66±1.37		3.45±0.71	
	Clinic	2 (1.1)	4.60±0.69		3.62±0.92		3.35±0.64	
Count of job changes	1	86 (48.9)	4.34±0.72	0.77	4.32±0.95	1.27	3.35±0.60	0.77
	2	40 (22.7)	4.37±0.55	(.515)	4.43±0.87	(.286)	3.34±0.69	(.513)
	3	28 (15.9)	4.45±0.59		4.15±0.96		3.38±0.69	
	≥ 4	22 (12.5)	4.58±0.69		4.64±0.92		3.57±0.64	
		1.95±1.15						

**Table 2.** Levels of Job Crafting, Job Engagement, and Career Management Behavior (N=176)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum	Range
Job crafting	4.40±0.69	2.40	5.87	1~6
Task crafting	4.31±0.83	2.20	6.00	
Cognitive crafting	4.53±0.91	1.80	6.00	
Relational crafting	4.34±0.85	2.40	6.00	
Job engagement	4.36±0.92	2.35	6.47	1~7
Vigor	4.14±1.09	1.00	6.50	
Dedication	4.79±1.09	2.00	7.00	
Absorption	4.21±1.02	1.17	6.67	
Career management behavior	3.38±0.64	1.70	5.00	1~5
Career exploration	3.80±0.65	2.00	5.00	
Career planning	3.31±0.85	1.50	5.00	
Career strategy implementation	3.26±0.74	1.14	5.00	
Career evaluation	3.12±0.89	1.00	5.00	

.58,  $p < .001$ )와 유의한 정적 상관관계가 있었고, 잡 크래프팅은 직무열의( $r=.70$ ,  $p < .001$ )와 유의한 정적 상관관계가 있었다(Table 3).

## 5. 경력관리행동에 영향을 미치는 요인

대상자의 일반적 특성 중 경력관리행동에 유의한 차이를 나타낸 나이, 학력, 결혼상태, 자녀유무, 총 근무경력, 현 기관 근무경력을 통제변수로 포함시키고, 잡 크래프팅과 직무열의를 독립변수로 설정하여 다중 회귀분석을 실시하였다. 회귀모형의 기본가정을 검정하기 위해 독립변수들 간의 다중공선성을 파악하였다. 공차한계(tolerance)는 0.46~0.50으로 모두 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 2.0~2.18로 10보다 작아 다중공선성 문제는 없었다. Durbin-Watson 통계량은 2.06으로 2에 근접하여 잔차의 독립성을 만족하였다. 회귀분석 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=21.23$ ,  $p < .001$ ), 경력관리행동에 영향을 미치는 요인은 잡 크래프팅( $\beta=.52$ ,  $p < .001$ ), 직무열의( $\beta=.20$ ,  $p = .015$ )였고, 두 변수의 전체 설명력은 48.0%였다(Table 4).

## 6. 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과

잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny [27]의 3단계 검정을 실시하였다. 경력관리행동에 영향을 미치는 일반적 특성인 나이, 학력, 결혼상태, 자녀유무, 총 근무경력, 현 기관 근무경력을 통

제변수로 투입하였다. 분석 결과 1단계에서 독립변수인 잡 크래프팅이 매개변수인 직무열의에 미치는 영향은  $\beta=.63$  ( $p < .001$ )이었고, 2단계에서 잡 크래프팅이 종속변수인 경력관리행동에 미치는 영향은  $\beta=.65$  ( $p < .001$ )이었다. 3단계에서 잡 크래프팅이 경력관리행동에 미치는 영향은  $\beta=.52$  ( $p < .001$ ), 직무열의가 경력관리행동에 미치는 영향은  $\beta=.20$  ( $p < .001$ )이었다. 잡 크래프팅이 경력관리행동에 미치는 영향에 대한 표준화 회귀계수  $\beta$ 값이 2단계에서 0.65, 3단계에서 0.52로 감소하였으므로 직무열의는 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 잡 크래프팅과 직무열의가 경력관리행동에 모두 유의하므로, 직무열의는 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다(Table 5).

## 논 의

본 연구는 공공기관 간호사의 잡 크래프팅과 직무열의가 경력관리행동에 미치는 영향을 파악하고, 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과를 확인함으로써 간호사의 경력개발과 인적자원관리를 위한 기초자료를 마련하고자 수행되었다.

본 연구에서 경력관리행동은 5점 만점에 평균 3.38점으로 동일한 도구를 이용한 간호사 대상의 연구가 이루어지지 않아 직접적인 비교는 할 수 없었지만 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에서 3.31점[28], 3.20점[22]으로 나타난 결과와 비슷한 수준으로 나타났다. 하위영역 중 경력탐색행동은 3.8점으로, 평균 점수에 비해 상대적으로 높았으나 경력평가행동은 3.12점으로 가장 낮게 나타났다. 사무직 근로자 대상의 연구[28]에서

**Table 3.** Correlations Relationship of Job Crafting, Job Engagement, and Career Management Behavior (N=176)

Categories	Job crafting				Job engagement				Career management behavior				
	1 r (p)	1-1 r (p)	1-2 r (p)	1-3 r (p)	2 r (p)	2-1 r (p)	2-2 r (p)	2-3 r (p)	3 r (p)	3-1 r (p)	3-2 r (p)	3-3 r (p)	3-4 r (p)
1. Job crafting	1												
1-1. Task crafting	.82 (< .001)	1											
1-2. Cognitive crafting	.82 (< .001)	.54 (< .001)	1										
1-3. Relational crafting	.76 (< .001)	.45 (< .001)	.39 (< .001)	1									
2. Job engagement	.70 (< .001)	.57 (< .001)	.60 (< .001)	.52 (< .001)	1								
2-1. Vigor	.62 (< .001)	.53 (< .001)	.52 (< .001)	.43 (< .001)	.87 (< .001)	1							
2-2. Dedication	.60 (< .001)	.47 (< .001)	.52 (< .001)	.44 (< .001)	.86 (< .001)	.67 (< .001)	1						
2-3. Absorption	.60 (< .001)	.46 (< .001)	.49 (< .001)	.46 (< .001)	.85 (< .001)	.58 (< .001)	.61 (< .001)	1					
3. Career management Behavior	.68 (< .001)	.50 (< .001)	.56 (< .001)	.56 (< .001)	.58 (< .001)	.51 (< .001)	.47 (< .001)	.53 (< .001)	1				
3-1. Career exploration	.56 (< .001)	.44 (< .001)	.49 (< .001)	.40 (< .001)	.52 (< .001)	.42 (< .001)	.49 (< .001)	.44 (< .001)	.74 (< .001)	1			
3-2. Career planning	.57 (< .001)	.42 (< .001)	.47 (< .001)	.48 (< .001)	.50 (< .001)	.47 (< .001)	.36 (< .001)	.44 (< .001)	.85 (< .001)	.60 (< .001)	1		
3-3. Career strategy implementation	.63 (< .001)	.45 (< .001)	.47 (< .001)	.59 (< .001)	.55 (< .001)	.46 (< .001)	.44 (< .001)	.51 (< .001)	.89 (< .001)	.51 (< .001)	.65 (< .001)	1	
3-4. Career evaluation	.49 (< .001)	.35 (< .001)	.47 (< .001)	.35 (< .001)	.37 (< .001)	.33 (< .001)	.27 (< .001)	.35 (< .001)	.84 (< .001)	.45 (< .001)	.65 (< .001)	.69 (< .001)	1

**Table 4.** Factors Influencing Career Management Behavior (N=176)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Age	0.01	0.02	.09	0.62	.538
Education ( $\leq$ Bachelor's degree)*	-0.17	0.10	-.09	-1.63	.106
Marital status (married) <sup>†</sup>	0.03	0.09	.03	0.37	.712
Having children (yes) <sup>†</sup>	0.05	0.11	.03	0.43	.666
Total work experience (yr)	0.00	0.00	.03	0.22	.824
Work experience at current institution (yr)	0.00	0.00	-.18	-1.79	.075
Job crafting	0.49	0.07	.52	6.78	< .001
Job engagement	0.14	0.06	.20	2.46	.015

$R^2=.50$ , Adj.  $R^2=.48$ , F=21.23, p<.001

Dummy variables reference: \*Education level ( $\geq$  Master's degree); <sup>†</sup>Marital status (single); <sup>†</sup>Having children (no).

도 경력탐색행동이 3.62점으로 가장 높고, 경력평가행동이 3.08점으로 가장 낮아 본 연구와 유사한 수치를 나타냈다. 개인의 경력목표설정과 경력환경을 탐색하는 경력탐색행동에 비

해 경력평가행동이 비교적 낮게 나타난 것은 공공기관 간호사가 직장이동 후 자신의 경력을 평가하고, 점검하는 활동이 부족한 것으로 사료된다. 경력평가행동은 경력탐색에 있어서 재

**Table 5.** Mediating Effect of Job Engagement on the Relationship between Job Crafting and Career Management Behavior (N=176)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F	p
Step 1. JC → JE	0.83	0.07	.63	11.23	< .001	.54	.52	28.41	< .001
Step 2. JC → CMB	0.60	0.06	.65	10.93	< .001	.49	.47	22.72	< .001
Step 3. JC, JE → CMB						.50	.48	21.23	< .001
JC → CMB	0.49	0.07	.52	6.78	< .001				
JE → CMB	0.14	0.06	.20	2.46	.015				

CMB=Career management behavior; JC=Job crafting; JE=Job engagement.

관여를 유도하고, 경력평가를 통해 경력계획과 경력목표를 유연하게 조절하여 경력전략실행에 지속적인 영향을 줄 수 있으므로[6] 간호사에게 매우 중요한 활동이라고 할 수 있다. 따라서 간호사는 자신의 경력을 지속적으로 점검하고 평가하여 경력개발 과정에 대한 계획과 목표를 수정·보완해 나갈 필요가 있다. 또한 본 연구에서 경력관리행동 정도는 병원에서 공공기관으로 직장이동을 경험한 간호사의 특성이 반영된 결과이므로, 공공기관 간호사 외에 다른 영역에서 근무하고 있는 간호사나, 병원간호사를 대상으로 비교연구를 통해 경력관리에 대한 간호사의 상대적 관심도와 행동수준을 파악할 필요가 있다. 일반적 특성 중 나이가 적고 근무경력이 상대적으로 많지 않은 미혼여성이 경력관리행동이 낮은 것으로 나타났는데, 이는 경력 관리행동의 취약군으로 볼 수 있다. 이러한 결과를 고려하여 근무경력이 많지 않은 간호사들이 경력관리행동의 가장 기초가 되는 단계인 경력탐색행동을 하도록 업무환경에 대한 심도 있는 이해와 자기탐색 과정을 경험하게 하고[2], 경력개발 전략을 수립하여 경력목표를 설정해야 한다[6]. 경력전략실행을 위해서는 선배 간호사에게 경력발달에 대한 조언을 구하거나, 주변사람에게 경력 관련 정보를 얻는 등[6] 다양한 경력전략실행의 기회를 마련해야 한다. 조직적 측면에서도 취약군을 고려하여 경력개발을 유도할 수 있는 선후배간 멘토링 프로그램이나 교육 등을 통해 개인이 경력목표를 수립하고 지속적인 평가를 이어나갈 수 있도록 지원해주어야 할 것이다.

본 연구에서 대상자의 잡 크래프팅 정도는 6점 만점에 평균 4.39점으로 같은 도구를 사용한 병원간호사 대상 연구에서 3.82점으로 보고된 것보다 다소 높게 나타났다[14]. 하위영역 중 관계 크래프팅에 비해 인지 크래프팅이 가장 높게 나타난 결과는 기존 연구[14]와는 다소 차이가 있었는데, 이러한 영역별 차이를 규명하기 위한 추가적인 탐색이 이루어질 필요가 있다. 본 연구결과 공공기관 간호사의 잡 크래프팅은 병원의 수직적인 환경에 비해 다소 가족적인 분위기가 구축된 공공기관에서의 근무여건으로 인해[1] 자신의 업무를 자발적으로 변화시키

고, 독립적이면서 자유롭게 직무를 자신의 것으로 만들어나감을 유추할 수 있다. 또한, 정해진 고유 업무만을 수행하거나 기본적인 관계만 유지함으로써 제한을 두기보다는 민원 상대나 진료비심사, 건강증진 관련 업무 등의 다양한 업무를 수행하면서 능동적으로 추가적인 업무를 끊임없이 수행하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 일반적 특성 중 총 근무경력과 현 기관 근무경력, 병원 근무경력이 많고, 연령이 많을수록, 기혼이고 자녀가 있을수록 잡 크래프팅을 많이 하는 것으로 나타났는데, 이는 공식적인 직무기술에 따른 고유한 업무를 수행하는 과정에서 다양한 근무경험을 기반으로 한 지식과 기술이 직무기술서 이외의 부가적인 활동을 많이 수행하게 함을 알 수 있다. 따라서 병원이나 공공기관, 기타 영역에서 근무하고 있는 간호사들이 자신의 영역 내에서 다양한 업무를 경험하게 하고, 흥미와 적성에 맞는 업무수행을 통해 창의적인 활동을 수행할 수 있는 기회를 제공하기 위한 노력이 요구된다.

본 연구대상자의 직무열의는 7점 만점에 평균 4.36점으로 나타났다. 이는 동일한 도구로 측정한 병원간호사를 대상으로 한 선행연구에서 3.71점[15] 보다 다소 높은 수준이었다. 하위영역 중 혼신이 다른 요인에 비해 가장 높고, 그다음 몰두, 활력순으로 높았는데, 이는 선행연구[15]와도 일치하는 결과이다. 이전 연구에서 공공기관 간호사가 이전의 직장에서 이동한 사유로는 3교대(46.2%), 간호사로서 역할과 전문성을 넓히기 위해(15.0%), 적성에 맞지 않음(12.8%), 힘든 인간관계(7.2%) 순을 차지하였는데[1], 직장이동을 경험함으로써 이러한 사유가 다소 충족되어 직무열의를 유발하게 된 것으로 생각된다. 또한, 개인의 직무적합이 높을수록 직무열의가 높아질 수는 있으나[15], 직무열의에 영향을 주는 요인에 대한 구체적인 탐색이 이루어질 필요가 있다. 일반적 특성 중 연령과 학력, 직위, 총근무경력, 현 기관 근무경력이 많을수록, 기혼이고 자녀가 있을수록 직무열의가 높은 것으로 나타났는데, 이는 병원 간호사를 대상으로 한 Song [9]의 연구결과와도 유사했다. 이는 연령이 높을수록 총 근무경력과 현 기관의 근무경력이 많아지게 되고,

직위가 올라감에 따라 업무경험이 축적되며, 안정된 직무환경으로 인해 직무열의를 유발한 것으로 생각된다[9]. 또한 직무열의는 직무 관련 요소나 조직 관련 요인들에 의해서도 영향을 받는데[20], 공공기관 내 다양한 업무특성을 고려했을 때, 조직적 차원에서는 희망부서의 탐색을 통해 간호사 개인의 적성과 흥미를 반영한 부서배치와 업무순환을 유도하고, 경력과 관련된 멘토링 프로그램을 통해 자신의 적성과 흥미가 무엇인지 탐색해 나가는 과정이 필요하다. 개인의 스트레스나 업무갈등으로 인해서도 직무열의가 낮아질 수 있으므로[20], 동료와 원만한 관계를 유지하고 부서별 마찰이 발생하지 않도록 협력관계를 유지하기 위한 환경을 조성할 필요가 있다.

본 연구결과 잡 크래프팅, 직무열의, 경력관리행동 간의 상관관계를 살펴본 결과, 세 변수 간에 유의한 양의 상관관계가 있었다. 경력관리행동의 영향요인으로는 잡 크래프팅과 직무열의가 유의하게 나타났고, 변수들의 설명력은 48.0%였다. 이는 근로자를 대상으로 한 연구에서 경력관리행동과 직무열의의 유의한 양의 상관관계를 보고한 선행연구[22], 경력관리행동과 잡 크래프팅의 유의한 양의 상관관계를 보고한 선행연구 결과와 일치하는 결과이다[12]. 또한 국내 병원간호사[16], 사우디아라비아 병원간호사[29]를 대상으로 한 연구에서 잡 크래프팅과 직무열의 간의 유의한 양의 상관관계를 보고한 선행연구와도 일치하였으며, 간호사의 적극적인 참여와 지속적인 전문성 개발 활동을 통해 잡 크래프팅을 높이는 것은 자신의 업무에 몰두하게 한다는 결과[29]와도 유사한 의미를 갖는다. 이는 간호사들이 스스로 새로운 직무를 만들어내는 잡 크래프팅을 많이 할수록 직무에 대한 열의가 생긴다는 연구결과를 지지할 뿐만 아니라 경력관리에 대한 일련의 과정인 경력관리행동으로 이어지게 할 수 있음을 새롭게 보여주었다.

마지막으로 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증한 결과, 직무열의는 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 잡 크래프팅이 직무열의에 영향을 준다는 연구결과[15,29]에서 더 나아가 잡 크래프팅이 경력관리행동에 영향을 미치는데 있어서 직무열의가 매개역할을 한다는 것을 규명하였다. 즉 공공기관 간호사의 잡 크래프팅이 높을수록 직무열의가 높아지고, 이는 경력관리행동에 간접적으로 영향을 미치게 된다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 국내 간호사를 대상으로 한 연구[16]와 중국 서비스회사 직원을 대상으로 한 연구[17]에서 잡 크래프팅과 종속변수 간에 직무열의가 부분 매개효과를 나타낸 것과 유사한 맥락이다. 뿐만 아니라 본 연구결과는 직무열의 정도에 따라 잡 크래프팅이 경력관리행동에 다른 영향을 미칠 수 있으며, 경력관리행동의 향상을

위해서는 잡 크래프팅과 직무열의가 중요한 요인임을 시사한다. 또한 개인의 경력관리행동이 조직 내 성장과 발전으로 이어지기 위해서는 조직차원에서 다양한 기회를 탐색하고, 조직구성원이 긍정적인 경험을 하도록 이를 연계할 때 조직의 성장을 경험할 수 있는데[22], 이는 본 연구에서 잡 크래프팅과 직무열의가 경력관리행동의 중요 요소라는 연구결과와도 유사한 의미를 갖는다.

본 연구결과를 볼 때, 잡 크래프팅은 자신이 스스로 주어진 업무범위를 조정하고 일의 의미를 찾아 나가는 과정이므로[11], 다양한 보건의료영역에서 근무하고 있는 간호사들이 각자 자신의 영역 내에서 직무에 대한 자기성찰과 가치창출을 통해 잡 크래프팅을 발휘한다면, 이는 직무에 대한 열정과 긍정적인 인식을 유발하여 경력관리행동으로 이어질 것으로 기대할 수 있겠다. 효율적인 경력관리를 위해서는 개인과 조직의 노력이 모두 필요하므로[13, 30], 조직차원에서는 잡 크래프팅과 직무열의를 증진시킬 수 있는 멘토링 또는 교육 프로그램 등의 제도적 지원을 통해 조직구성원이 조직과 직무에 긍정적인 가치관을 확립할 수 있도록 하고, 개인의 경력목표 수립을 통해 자신의 경력을 지속적으로 개발해 나갈 수 있도록 지원해 주어야 한다. 또한 구성원들의 희망부서 반영을 통한 정기적인 부서이동이나 부서 내 원활한 업무순환을 유도하여 구성원들이 다양한 업무를 경험하게끔 하고, 자신의 적성에 맞는 업무를 찾아나감으로써 잡 크래프팅과 직무열의를 증진시킬 수 있는 다양한 기회를 제공하기 위한 노력이 필요하다. 개인은 조직차원의 경력지원을 인식할 때 조직에 보다 몰입하는 경향이 있기 때문에[30] 조직적 지원을 기반으로 한 개인의 경력목표 설정은 개인의 경력성공뿐만 아니라 개인과 조직의 목표에 부합하는 공통적인 성과 창출을 기대할 수 있을 것이다. 경력관리 과정은 주기적이고 계속적으로 진행되기 때문에 간호사들이 잡 크래프팅과 직무열의를 지속적으로 증진시킬 수 있는 환경을 조성한다면, 이러한 노력은 궁극적으로 간호조직의 전반적인 인력관리뿐만 아니라 다양한 분야에서 업무를 수행하는 간호사들이 자신의 고유 영역 내에서 간호사로서 전문성을 향상시킬 수 있는 계기가 될 것이다.

본 연구는 지금까지 우리나라에서 많은 연구가 이루어지지 않은 직장이동을 경험한 간호사들을 대상으로 경력관리행동에 영향을 줄 수 있는 변수를 탐색하였으며, 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 매개효과를 확인하였다 는 점에서 중요한 의의가 있다. 본 연구는 공공기관에서 근무하는 간호사 중 병원 근무 후 직장이동 경험이 있는 간호사를 대상으로 경력관리행동에 대한 영향요인을 파악하고자 하였

으나, 임상을 경험하지 않고 간호학과 졸업 후 공공기관으로 바로 이직한 대상자들을 고려하지 못했다는 점에서 제한점이 존재한다. 또한 업무 특성에 따른 경력관리행동 정도를 비교하지 못하였으므로, 추후 간호사의 업무 특성에 따른 차이가 발생하는지에 대한 확대 연구가 이루어질 필요가 있다. 이러한 제한 점에도 불구하고 본 연구는 간호사의 잡 크래프팅이 직무열의를 매개하여 경력관리행동을 높이는 중요한 요인임을 확인하였으며, 경력관리행동 향상을 위해 잡 크래프팅과 직무열의 증진의 필요성을 제시하였다. 향후 간호조직 차원에서 잡 크래프팅과 직무열의를 높이기 위한 긍정적인 분위기를 조성하고, 간호사 개인은 자신의 일에서 스스로 가치를 찾아나감으로써 경력관리행동을 향상시킬 수 있는 방법을 모색할 필요가 있다.

## 결 론

본 연구 결과 공공기관 간호사의 경력관리행동에 있어서 잡 크래프팅과 직무열의가 매우 중요한 변수임을 확인하였고, 잡 크래프팅과 경력관리행동의 관계에서 직무열의의 부분 매개 효과를 검증함으로써 잡 크래프팅이 경력관리행동에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무열의를 통해서도 일부 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 이러한 결과는 간호사들의 경력관리행동을 향상시킬 수 있는 경력관리 프로그램 개발과 경력개발제도(career ladder system) 도입에 있어서 고려해야 할 취약그룹에 대한 특성과 업무 관련 변수에 대한 근거를 제공하였으며, 간호 인적자원관리를 위한 기초자료를 마련하였다. 향후 조직적 차원에서는 개인의 흥미와 적성에 맞는 적재적소의 부서배치와 업무순환을 유도하여 간호사 개인이 자신의 업무와 경력에 대한 긍정적인 인식을 갖도록 하고, 개인은 자기 주도적 태도로 잡 크래프팅과 직무열의를 발휘하여 경력에 대한 지속적인 목표설정과 평가를 해 나감으로써 경력관리행동을 증진시켜야 할 것이다.

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 현재 경력관리행동을 설명하는 선행연구가 많이 이루어지지 않았으므로, 경력단계를 설명하는 하위영역별로 경력관리행동을 분석하는 다양한 연구가 이루어질 것을 제언한다. 둘째, 연구 대상을 확대하여 임상에 있는 경력간호사 또는 다양한 분야에 종사하고 있는 간호사들의 경력개발과 관련된 지속적인 연구를 통해 집단 간 차이를 비교하고, 경력관리행동 증진을 모색할 수 있는 후속 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- Lee YJ, Kim SH, Lee T. Effects of job characteristics, organizational culture on job satisfaction and turnover intention in public institution nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(4):354-365.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.354>
- Noe RA. Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*. 1996;17(2):119-133.  
[https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199603\)17:2<119::aid-job736>3.0.co;2-o](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199603)17:2<119::aid-job736>3.0.co;2-o)
- Orpen C. The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*. 1994;15(1):27-37.  
<https://doi.org/10.1108/01437729410053617>
- Arthur MB, Khapova SN, Wilderom CP. Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2005;26(2):177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- 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(2):236-245. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2014.20.2.236>
- Cho YA, Jyung CY. The development and validation of the career management behavior scale. *Journal of Career Education Research*. 2015;28(4):157-178.
- Choi HJ, Jung KI. The analysis of trends in domestic research on career development of nurses. *Journal of the Korea Academy-Industrial cooperation Society*. 2018;19(3):325-336.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.3.325>
- Shin S, Yu M. A model for predicting career satisfaction of nurses experiencing rotation. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47(4):551-561.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.4.551>
- Song EJ, Kim MJ, Koh MS. Moderating effects of career commitment in the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of the clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(3):167-174. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.167>
- Akkermans J, Tims M. Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology: An International Review*. 2017;66(1):168-195.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*. 2001;26(2):179-201.  
<https://doi.org/10.2307/259118>
- Kim EJ, Moon JS. The relationship between career develop-

- ment, thriving at work, & job crafting. Korean Research Institute of Corporate Management. 2021;12(3):1-19.  
<https://doi.org/10.20434/KRICM.2021.08.12.3.1>
13. Yoon KH, Kim BY, Eom JG. The effects of job crafting on career success of multinational corporations' employees. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2019;6(4):213-225.  
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.213>
14. Cho HH, Kim E-Y. Effect of nursing organizational culture, organizational health, and job crafting on intent to stay among registered nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(2):172-180.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.2.172>
15. Kang JM, Cho HH. Structural equation modeling of job engagement in pediatric nurses based on the job crafting model. *Child Health Nursing Research*. 2020;26(2):201-211.  
<https://doi.org/10.4094/chnr.2020.26.2.201>
16. Kim HS. Effects of job crafting on the quality of nursing services among clinical nurses: The mediating effect of work engagement. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021;27(5):423-432.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.5.423>
17. Zhang T, Li B. Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An international journal*. 2020;48(2):1-9.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.8759>
18. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 1990;33(4):692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
19. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1):71-92.  
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
20. Nam ES, Kim RW, Kim JH. Work engagement in nursing: a concept analysis (focusing on nursing professional group). *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27(2):112-121.  
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.112>
21. Lee YS, Kwon KB, Kim WC, Cho DY. Work engagement and career: Proposing research agendas through a review of literature. *Human Resource Development Review*. 2016;15(1):29-54.  
<https://doi.org/10.1177/1534484316628356>
22. Lee JE, Cho YA. The relationship among turnover intention, protean career attitude, career management behavior and work engagement of employees in Korea. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*. 2021;53(1):29-54. <https://doi.org/10.23840/agehrd.2021.53.1.29>
23. García-Sierra R, Fernández-Castro J, Martínez-Zaragoza F. Work engagement in nursing: An integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(2):E101-E111. <https://doi.org/10.1111/jonm.12312>
24. Slemp GR, Vella-Brodrick DA. The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*. 2013;3(2):126-146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
25. Lim MG, Ha YJ, Oh DJ, Sohn YW. Validation of the Korean version of job crafting questionnaire (JCQ-K). *Korean Corporation Management Review*. 2014;56(4):181-206.
26. Yi R, Kim WS, Shin KH. The role of emotional Labor strategies in the job demand-resource model with burnout and engagement. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2006;19(4):573-596.
27. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173-1182.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
28. Park IS. The effects of the lack of patience with uncertainty and career management behavior on life satisfaction [master's thesis]. Seoul: Korea University; 2020. p. 1-48.
29. Baghdadi NA, Farghaly Abd – EL Aliem SM, Alsayed SK. The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*. 2021;29(2):214-219. <https://doi.org/10.1111/jonm.13141>
30. Hwang AY, Tak JK. A relation of proactive personality to career success: A mediating role of protean career. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2011;24(2):409-428. <https://doi.org/10.24230/ksiol.24.2.201105.409>