



간호사의 근무부서이동태도, 직무스트레스 및 조직몰입의 관계

이은영¹ · 김나현²

경북대학교병원 일반간호사¹, 계명대학교 간호대학 부교수²

Relationship among Nurses' Attitude on Job Rotation, Job Stress and Organizational Commitment

Lee, Eun Young¹ · Kim, Na Hyun²

¹Nurse, Kyungpook National University Hospital, Daegu

²Associate Professor, Keimyung University College of Nursing, Daegu, Korea

Purpose: The purpose of study was to identify the relationships among attitude on job rotation, job stress and organizational commitment of hospital nurses. **Methods:** The data were collected from the self-reported questionnaire responses of 430 nurses from Sep. 1 to Sep. 30, 2010 at a university hospital in D city and analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffé test and Pearson correlation coefficients. **Results:** Nurses who experienced job rotation showed negative attitude on job rotation ($t=-4.84, p<.001$), high level of job stress ($t=3.81, p<.001$) and low level of organizational commitment ($t=-1.99, p=.047$). There was a significantly negative correlation between nurses' attitude on job rotation and job stress ($r=-.13, p<.01$). Also, there was a significantly positive correlation between nurses' attitude on job rotation and organizational commitment ($r=.32, p<.001$). **Conclusion:** These results suggest that job rotation in nurses needs to be planned based on the individual attitude, opinion, specialty and capability in nurse for reducing their job stress and enhancing organizational commitment of hospital nurses.

Key Words: Nurse, Job rotation, Job stress, Organizational commitment

서 론

1. 연구의 필요성

현대는 의료 기관들의 경쟁이 심화되어 병원들마다 최첨단 의료 장비를 구비하면서 보다 다양하고 심층적인 질병의 진단과 치료적 접근이 이루어지고 있다. 이에 따라 건강 전문직에 대한 사회적 기대 수준과 표준도 변화되어 보다 전문화된 간호 인력을 필요로 하게 됨에 따라 간호전문직의 전문성에 대

한 요구가 어느 때 보다도 강조되고 있다.

간호사의 전문성은 경험으로부터 진보된 지식과 기술을 습득하게 되며, 이렇게 습득된 총체적인 전문지식으로 임상문제에 대응할 수 있게 된다(Jasper, 1994). 총체적인 전문지식을 습득하고 능숙하게 문제를 해결할 수 있는 단계까지 7.9년 정도의 시간이 걸리고(Benner, 1984), 업무를 능숙하게 하는 단계까지 5년에서 6년 정도의 시간이 걸리는 것으로(Jang, 2000) 보고되어 있다. 그러나 우리나라에서는 대체로 간호사가 한 병동에서 3~5년 정도 근무한 이후 근무부서를 이동하는

주요어: 간호사, 근무부서이동, 직무 스트레스, 조직몰입

Corresponding author: Kim, Na Hyun

Keimyung University, College of Nursing, 1095 Dalgubeol-daero, Daegu 704-701, Korea
Tel: +82-53-580-3928, Fax: +82-53-580-3916, E-mail: drkim@kmu.ac.kr

투고일 2012년 7월 21일 / 심사완료일 2012년 7월 22일 / 게재확정일 2012년 7월 31일

경우가 많아(Lee & Kwon, 2004) 숙련성과 전문성 저하에 대한 우려의 목소리가 제기되고 있기도 하다.

간호사의 근무부서이동은 행정적으로 이직이나 승진으로 결원 발생시, 부서의 신설이나 확장 및 축소, 배치의 융통성이 필요할 때 시행되고, 개인적인 측면에서는 근무부서가 적성에 맞지 않거나 대인관계가 원만하지 않을 때, 간호사의 능력이 부족할 때 별칙의 의미로도 시행된다(Kim, Ko, & Kim, 1998). 정기적 근무부서이동의 장점으로는 타성과 나태함에서 탈피하여 업무의 질을 향상시키고, 전인간호를 위한 과별 특수이론과 기술을 익힐 수 있으며, 타병동에 대한 이해 증진, 새로운 기회 부여, 이직방지의 수단이 될 수 있어(Kwon, 1999; Lee, Jung, Lee, & Cho, 2008; Nolting, Grabbe, Genz, & Kodt, 2006), 공정하면서 합리적인 근무부서이동시 적절한 인재의 활용으로 생산성의 향상을 가져올 수 있다(Ho, Chang, Shih, & Liang, 2009; Lee & Kwon, 2004). 단점으로는 전문성 결여, 사기 저하, 특수 간호에 대한 숙련도 저하, 원치 않는 이동일 경우 자신이 불이익을 보았다는 생각으로 새로운 부서에서의 적응이 어려워지고 환경 변화로 인한 스트레스와 불만을 유발할 수 있다(Son, 1995; Lee, 2005; Jang & Lee, 2005). 특히, 최근 각 병동마다의 업무가 고도로 전문화되어 가고 있음에도 불구하고 근무부서이동 전과 후에 이들을 위한 체계적인 교육 프로그램 없이 짧은 기간 동안의 업무 오리엔테이션 후 곧바로 정규 업무에 투입되는 경우가 많아 간호사들의 주요 직무 스트레스 요인이 될 뿐만 아니라(Jang & Lee, 2005; Li, & Lambert, 2008) 개인적인 발전을 저해할 수 있다(Eguchi, 2005).

근무부서이동 관련 선행연구들에서 간호사들은 정기적인 근무부서이동의 필요성에 대해서는 대체로 긍정적인 태도를 보였으나, 실제 현재근무부서에서 다른 부서로의 이동은 원하지 않는 경향을 보였으며, 근무부서이동을 위해서는 4-6주 정도의 사전 준비기간이 필요한 것으로 나타났다(Cho, 2009; Jang & Lee, 2005; Lee & Kwon, 2004; Yoo & Kim, 1999). 근무부서이동 후 새로운 기술을 익히기 위한 충분한 시간과 조직적인 지지가 직무 스트레스를 낮추고 성공적인 간호 업무를 수행하는데 필수적이지만(Meyer, Lees, Humphris, & Connell, 2007), 실제적으로는 정기 이동 외 잦은 수시이동과 부서이동 전후 체계적인 고려와 지지가 부족한 경우가 많다(Jang, 2011). 이로 인해 간호사들은 익숙하지 않는 상태에서 의 과중한 업무와 낮은 환경, 그리고 스스로를 전문가라고 인식하고 있으나 새로운 병동에 대한 전문지식과 기술의 부족으로 스트레스가 가중되고(Lee, 2005) 직무 스트레스의 상승은 간

호사들의 조직몰입도를 떨어뜨리고 나아가 이직의도를 높이는(Choi, 2009; Liou, 2009) 부정적인 결과를 초래하기도 한다.

지금까지 간호사들의 근무부서이동과 관련된 연구는 직무 만족과의 관련성을 탐색한 연구가 대부분이었으며, 근무부서이동과 직무 스트레스(Lee, 2005), 근무부서이동태도와 조직몰입(Jeon & Lee, 2001; Lee & Kwon, 2004; Yoo & Kim, 1999)에 관한 연구는 수 편에 불과하다. 더군다나 최근 고도의 전문성이 요구되는 간호분야가 증가하고(Hwang, 2008) 과거보다 간호업무의 강도가 커지고 있음과 더불어 2010년부터 시작된 의료기관 인증평가를 비롯한 잦은 대외 평가로 인해 간호사의 업무가 증가하고 병원간 경쟁력이 강화되고 있는 현재의 시점에서 근무부서이동에 관한 지속적인 검토와 숙고의 과정이 절실하다고 하겠다. 이에 본 연구에서는 근무부서이동태도, 직무 스트레스 및 조직몰입의 관련성을 탐색함으로써 근무부서이동으로 인한 간호사의 직무 스트레스를 감소시키고 아울러 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방안을 제시해 보고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 근무부서이동태도, 직무 스트레스, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 대상자의 근무부서이동 관련특성에 따른 근무부서이동태도, 직무 스트레스와 조직몰입의 차이를 분석한다.
- 대상자의 근무부서이동태도, 직무 스트레스, 조직몰입간의 상관관계를 파악한다.

3. 용어정의

1) 근무부서이동

이론적 정의: 인사 관리의 일부분으로 일단 배치된 직원을 필요에 따라서 책임과 신분 그리고 기술과 보상에 있어서 현재의 직무와 대등한 직무로 옮겨가는 것을 말한다(Kim et al., 1998). 본 연구에서는 Son (1995)이 개발한 근무부서이동에 대한 태도에 관한 연구도구를 토대로 Hwang (2008)이 조직 관리 영역에 대한 4문항을 추가하여 사용한 도구로 측정할 점수를 의미한다.

2) 직무 스트레스

이론적 정의: 간호사가 근무 중 근무환경과 관련되어 경험하는 스트레스를 의미하며, 본 연구에서는 Kim과 Gu (1985)가

개발한 직무 스트레스 측정도구를 Choi (2009)가 의미가 중복되는 문항은 제외하고 사용한 도구로 측정한 점수를 말한다.

3) 조직몰입

이론적 정의: 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 강한 의지로, 자기가 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내주는 것을 말한다(Mowday, Steers, & Porter, 1982). 본 연구에서는 Mowday 등(1982)이 개발한 조직몰입 측정도구를 Kim (2005)이 번역한 도구로 측정한 점수이다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 연구자가 간호사의 근무부서이동과 직무 스트레스 및 조직몰입의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 대구시내에 위치하는 K대학교병원에 근무하는 일반간호사를 표적모집단으로 선정하였다. 연구표본의 크기 결정은 G*Power 3.0 프로그램을 이용하였으며 효과 크기 .15, 유의수준 .05, 통계적 검정력 .80로 하여 산출한 결과 표본의 크기는 343명이었으며, 이를 충족하면서 본 연구대상자의 선정기준인 입사한 지 5개월 이상이면서 연구참여에 동의한 일반간호사 450명을 대상으로 하였다. 설문지는 총 450부를 배부하여 430부를 회수하여 95.5%의 응답률을 보였다.

입사한지 5개월 미만의 신규간호사는 근무부서이동에 대한 경험이 없는 것으로 간주하여 대상자에서 제외하였으며, 수간호사 이상의 대상자는 근무부서이동 후 일반간호사와 업무에 차이가 있어서 대상자에서 제외하였다. 대상자들이 근무하는 부서는 일반병동(내·외과계, 산과, 소아과, 이비인후과, 신경과, 안과, 정형외과, 신경과 등), 특수부서(중환자실, 응급실), 외래, 수술실 등이다.

3. 연구도구

1) 근무부서이동태도

Son (1995)이 개발한 근무부서이동태도에 관한 연구도구

를 Hwang (2008)이 하위 영역의 조직관리에 4문항을 추가하여 사용한 도구로 ‘그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 18문항 5점 척도를 사용하였다. 하위 영역으로는 전문직 발전(3문항), 행정관리(7문항), 개인발전(2문항), 직장인 공통 욕구(2문항), 조직관리(4문항)로 구성되어 있다. 도구에서 부정문항은 역산처리 하여 점수가 높을수록 근무부서이동에 대한 태도가 긍정적임을 의미한다. Hwang (2008)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .74$ 였고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었다.

2) 직무 스트레스

Kim과 Gu (1985)가 개발한 간호사가 근무 중에 경험하는 직무 스트레스 측정도구를 Choi (2009)가 의미가 중복되는 문항은 제외하고 사용한 도구에서 ‘부적절한 온습도에서 업무 수행을 할 때’, ‘병동환경(시설, 조명, 채광, 도색)이 낙후되었을 때’ 두 문항은 현재 임상 상황과 관련이 없어서 제외하여 총 30문항 5점 척도로 구성되어 있다. 하위 영역으로는 업무량 과중(3문항), 전문지식의 역할갈등(4문항), 전문지식과 기술의 부족(5문항), 대인 관계상 문제(7문항), 의료의 한계에 대한 심리적 부담감(3문항), 부적절한 대우(3문항), 부적절한 보상(2문항), 업무 외 책임(1문항), 부적절한 물리적 환경(1문항), 밤근무(1문항)로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 느끼지 않는다.’ 1점에서 ‘매우 심하게 느낀다.’ 5점으로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. Choi (2009)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .95$ 였고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .94$ 였다.

3) 조직몰입

Mowday, Porter와 Steers (1982)가 개발한 조직몰입 측정도구를 Kim (2005)이 번역한 도구로 측정하였다. 총 15문항의 7점 척도이며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 7점으로 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. 선행연구에서 도구의 신뢰도는 .78~.91이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2010년 9월 1일부터 30일까지 약 1개월에 걸쳐 진행되었다. 자료수집방법은 간호부서장의 허락을 득한 후에 본 연구자가 직접 각 병동을 방문하여 수간호사에게 연구의 취지를 설명하고 협조를 구한 뒤 선정기준에 부

합하는 간호사를 대상으로 본 연구에 대해 설명하고 연구참여에 대한 서면동의서를 받은 후 설문지를 배부하였다. 설문조사의 전 과정은 무기명을 유지하였고, 연구참여 여부는 대상자들의 자율적 의지에 따르는 것임을 설명하였으며, 자료수집 도중에 언제라도 본인이 원할 경우 중단할 수 있음을 알려주었다.

설문지 배부 후 작성된 설문지는 연구자가 직접 수거하거나 수간호사가 수거해 주었고, 설문지 배부 후 일주일에 걸쳐 회수하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 15~20분 정도였다. 배부한 설문지는 총 450부였고, 그 중 응답이 누락된 설문지를 제외한 430부를 최종 자료분석에 이용하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 설문지는 SPSS/WIN 15.0 프로그램을 이용하여 분석하고, 각각의 목적에 따라 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 근무부서이동태도, 직무 스트레스, 조직몰입 정도는 기술통계분석을 이용하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스와 조직몰입은 t-test 및 ANOVA를 사용하였고 사후 검정은 Scheffé test를 사용하여 분석하였다.
- 근무부서이동 관련특성에 따른 직무 스트레스와 조직몰입은 t-test 및 ANOVA를 사용하였고, 사후 검정은 Scheffé test를 사용하여 분석하였다.
- 근무부서이동태도, 직무 스트레스와 조직몰입과의 관련성은 Pearson correlation coefficient 방법으로 산출하였다.

연구결과

1. 대상자의 근무부서이동 태도, 직무 스트레스 및 조직몰입 정도

본 연구대상자들의 근무부서이동태도 점수는 5점 만점에 2.92 ± 0.41 점으로 나타났고(범위: 1.67점-4.06점), 직무 스트레스는 5점 만점에 3.65 ± 0.52 점(범위: 1.50점-5.00점)으로, 조직몰입 정도는 7점 만점에 4.34 ± 0.63 점으로 조사되었다(범위: 2.18점-6.73점)(Table 1).

2. 일반적 특성에 따른 근무부서이동태도, 직무 스트레스 및 조직몰입의 차이

Table 1. Descriptive Statistics for Attitude on Job Rotation, Job Stress and Organizational Commitment (N=430)

Variables	M $\pm$ SD	Min	Max
Attitude on job rotation	2.92 $\pm$ 0.41	1.67	4.06
Job stress	3.65 $\pm$ 0.52	1.50	5.00
Organizational commitment	4.35 $\pm$ 0.63	2.18	6.73

대상자의 일반적 특성과 그에 따른 근무부서이동태도, 직무 스트레스 및 조직몰입의 차이는 Table 2에 제시되어 있다. 대상자들의 평균 연령은 32.8세이었고, 26~30세가 117명(27.2%)으로 가장 많았다. 미혼과 기혼의 비율은 동일하였고, 학력은 대학졸이 196명(45.6%)으로 가장 많았다. 총근무경력 평균은 10년이 조금 넘는 것으로 나타났으며, 1~5년 미만 사이의 대상자 수가 125명(29.1%)으로 가장 많았다. 현병동 근무경력 평균은 약 3년 6개월이었고, 1~5년 미만 사이가 244명(56.7%)으로 가장 많았다. 근무 형태는 교대가 386명(89.8%), 비교대가 44명(10.2%)이었으며, 현재근무부서는 일반 병동(내·외과계, 산과, 소아과, 이비인후과, 신경과, 안과, 정형외과, 신경과 등)이 253명(58.8%)으로 가장 많았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서이동태도에서 대체로 연령이 낮을수록($F=4.71, p=.001$), 미혼인 간호사의 근무부서이동태도 점수가 긍정적인 것으로 나타났다($t=3.06, p=.002$). 교육정도에서 전문대와 대학 졸업 간호사의 점수가 대학원졸업 간호사의 근무부서이동태도보다 긍정적인 것으로 나타났다($F=4.72, p=.009$). 총 근무경력이 1년 미만의 간호사가 11년에서 20년차 간호사 보다($F=5.36, p=.001$), 현재 특수부서에서 근무하는 간호사들의 근무부서이동태도 점수가 일반병동 간호사보다 높았다($F=5.23, p=.001$). 그 외 성별, 현병동 근무경력, 근무형태 등에 따라서는 근무부서이동태도 점수에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무 스트레스에 대하여 $p<.05$ 수준에서 유의한 차이를 나타낸 변수는 교육 정도, 총근무경력 및 현재근무부서였다. 대학원 이상의 학력을 가진 간호사의 직무 스트레스(3.81점)가 전문대졸 간호사보다 유의하게 높게 나타났으며($F=7.21, p=.001$), 총근무경력이 1년 이하(3.33점)인 경우($F=3.81, p=.002$)와 현근무부서가 수술실(3.42점)인 경우가 외래근무 간호사보다(3.75점) 직무 스트레스가 유의하게 낮게 나타났다($F=4.02, p=.008$). 그 외 연령, 성별, 결혼상태, 현병동 근무경력 및 근무형태에 따른 직무 스트레스의 차이는 보이지 않았다.

일반적 특성에 따른 조직몰입에 있어서 유의한 차이를 나타

Table 2. Differences in Attitude on Job Rotation, Job Stress, and Organizational Commitment according to General Characteristics (N=430)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Attitude on job rotation M±SD	t or F (p)	Scheffé	Job stress M±SD	t or F (p)	Scheffé	Organizational commitment M±SD	t or F (p)	Scheffé
Age (year)		32.80±7.70									
	≤25 ^a	77 (17.9)	3.02±0.41	4.71 (.001)		3.57±0.43	1.99 (.095)		4.48±0.65	3.98 (.003)	e > c, d
	26~30 ^b	117 (27.2)	2.99±0.39		a, b > c	3.58±0.57			4.31±0.65		
	31~35 ^c	99 (23.0)	2.83±0.39			3.66±0.51			4.23±0.52		
	36~40 ^d	56 (13.0)	2.81±0.36			3.68±0.48			4.21±0.52		
	≥41 ^e	81 (18.8)	2.89±0.42			3.77±0.53			4.50±0.69		
Gender											
	Male	9 (2.1)	2.89±0.33	-0.18 (.860)		3.54±0.44	-0.63 (.528)		4.31±0.57	-0.18 (.856)	
	Female	421 (97.9)	2.92±0.41			3.65±0.52			4.35±0.63		
Marital status											
	Unmarried	215 (50.0)	2.98±0.40	3.06 (.002)		3.62±0.47	-0.95 (.341)		4.34±0.61	-0.14 (.885)	
	Married	215 (50.0)	2.86±0.39			3.67±0.56			4.35±0.64		
Education											
	College ^a	157 (36.3)	2.96±0.37	4.72 (.009)	a, b > c	3.54±0.54	7.21 (.001)	c > a	4.37±0.63	2.09 (.125)	
	University ^b	196 (45.6)	2.93±0.41			3.66±0.48			4.28±0.61		
	Graduate ^c	78 (18.1)	2.79±0.41			3.81±0.49			4.45±0.64		
Total clinical career (year)		10.07±7.80									
	<1 ^a	30 (7.0)	3.18±0.35	5.36 (.001)	a > d, e	3.33±0.33	3.81 (.002)	a < d, f	4.86±0.62	6.70 (.001)	a > b, c, d, e
	1~5 ^b	125 (29.1)	2.97±0.37			3.59±0.52			4.32±0.59		
	6~10 ^c	102 (23.7)	2.91±0.42			3.66±0.52			4.20±0.59		
	11~15 ^d	62 (14.4)	2.78±0.42			3.71±0.50			4.28±0.48		
	16~20 ^e	60 (14.0)	2.83±0.36			3.66±0.66			4.29±0.63		
	>20 ^f	51 (11.9)	2.92±0.45			3.81±0.52			4.55±0.73		
Present clinical career (year)		3.63±3.60									
	<1	101 (23.5)	2.93±0.42	2.26 (.106)		3.61±0.55	1.56 (.212)		4.37±0.61	0.91 (.403)	
	1~5	244 (56.7)	2.89±0.40			3.68±0.50			4.32±0.61		
	>5	85 (19.8)	30.1±0.40			3.58±0.52			4.39±0.66		
Shift work											
	Yes	386 (89.8)	2.91±0.40	-1.12 (.263)		3.64±0.50	-0.72 (.472)		4.32±0.61	-2.70 (.007)	
	No	44 (10.2)	2.98±0.46			3.70±0.63			4.59±0.69		
Present work unit											
	General ward ^a	253 (58.8)	2.86±0.40	5.23 (.001)	a < b	3.68±0.68	4.02 (.008)	c > d	4.31±0.65	3.75 (.011)	c > a, d
	Special ward ^b	105 (24.4)	3.04±0.36			3.65±0.47			4.38±0.56		
	OPD ^c	21 (4.9)	2.92±0.54			3.75±0.56			4.77±0.74		
	OR ^d	51 (11.9)	2.97±0.39			3.42±0.65			4.31±0.53		

넨 변수는 연령, 총근무경력, 근무형태, 현재근무부서였다. 연령에서 41세 이상(4.50점) 간호사들의 조직몰입 점수가 30대에 해당하는 간호사들의 조직몰입 점수보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=3.98, p=.003$). 또한 총근무경력이 1년 미만인 간호사의 조직몰입 점수가 4.86 ± 0.62 점으로 1년 이상 20년 미만 간호사들보다 유의하게 높은 것으로 조사되었으며($F=6.70, p<.001$), 비교대 근무자(4.59점)가 교대근무 간호사의 조직몰입 점수보다(4.32점) 유의하게 높았고($t=-2.70, p=.007$), 현재 외래에서 근무하는 간호사의 조직몰입 점수가 일반병동 및 특수부서 근무 간호사보다 높게 나타났다($F=3.75, p=.011$). 그 외 성별, 결혼상태, 교육정도 및 현병동 근무경력에 따른 조직몰입의 차이는 없었다.

3. 근무부서이동 관련특성에 따른 근무부서이동태도, 직무스트레스 및 조직몰입의 차이

근무부서이동 관련 특성과 그에 따른 근무부서이동태도, 직무스트레스 및 조직몰입의 차이비교는 Table 3에 제시되어 있다. 근무부서이동을 경험한 대상자는 257명으로 59.8%였으며, 근무부서이동시 의사가 반영된 경우는 30명(11.7%)에 불과한 반면 227명(88.3%)은 본인의 의사와 상관없이 근무부서이동 된 것으로 나타났다. 근무부서이동 경로에서는 일반병동에서 특수부서로 근무부서이동한 경우가 64명(24.9%)으로 가장 많았다. 정기적인 부서이동 희망여부를 묻는 질문에서는 찬성 214명, 반대 216명으로 거의 유사한 비율로 조사되었다.

근무부서이동 관련 특성에 따른 근무부서이동태도 비교에서 근무부서이동경험이 없는 간호사들의 태도점수가 이동경험이 있는 간호사들보다 긍정적인 것으로 나타났으며($t=-4.84, p<.001$), 부서이동 후에는 75.9%의 간호사들이 만족해 하는 것으로 조사되었다. 근무부서이동경로에 따른 근무부서이동태도 점수는 외래에서 특수부서로 이동한 경우가 특수부서에서 일반병동으로 부서이동한 간호사들의 점수보다 유의하게 높았다($F=3.85, p=.001$).

직무스트레스의 경우 근무부서이동 경험에 있는 간호사가 이동경험이 없는 간호사의 직무스트레스 점수보다 유의하게 높았으며($t=3.81, p<.001$), 근무부서이동 후 불만족하는 경우에 직무스트레스(3.91점)가 더 높게 나타났다($F=6.79, p=.001$). 조직몰입의 경우 근무부서이동경험이 없는 간호사의 점수가 이동경험이 있는 경우보다 조직몰입 점수가 유의하게 높았으며($t=-1.99, p=.047$), 근무부서이동 후 만족도가 높을수록 조

직몰입 점수가 높은 것으로 나타났다($F=4.00, p=.019$). 근무부서이동경로에 따른 조직몰입의 차이비교에서는 일반병동에서 외래로 이동한 경우가 다른 경로보다 조직몰입 점수가 유의하게 높았다($F=2.77, p=.009$).

4. 근무부서이동태도, 직무스트레스, 조직몰입의 상관관계

근무부서이동태도와 조직몰입은 양의 상관관계를 나타내었으며($r=.31, p<.001$), 근무부서이동태도와 직무스트레스는 음의 상관관계를 보였다($r=-.13, p<.01$)(Table 4).

논 의

본 연구는 일 대학병원 간호사를 대상으로 근무부서이동태도, 직무스트레스 및 조직몰입의 정도를 살펴보고 이들 변수 간 상관관계를 분석해 봄으로써 근무부서이동을 통해 직무스트레스를 감소시키고 아울러 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방안을 제안해 보고자 시도되었다. 본 연구결과의 주요 내용을 중심으로 다음과 같이 논의해 보고자 한다.

일반간호사의 평균 근무경력에 10년 이상으로 나타났고, 현병동 근무경력 평균은 약 3년 6개월이었으며, 5년 미만의 경력자가 전체 대상자의 56.7%에 달하였다. 이는 간호사들의 근무부서이동 시기가 3년에서 5년 사이가 적절하다는 연구와는 일치하지 않지만(Jang & Lee, 2005; Kwon & Koh, 2003), Benner (1984)가 제시한 간호사의 기술습득 모형에서 숙련가가 되는데 4.7년 정도의 시간이 걸리고 전문가가 되는데 7.9년 정도의 시간이 걸린다고 한 것과 비교해 보았을 때 대체로 간호사들이 전문가의 수준에 도달하기 전에 근무부서이동이 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 또한 근무부서이동시 본인의 의사가 반영된 경우는 11.7%에 그쳐 18.29~28.8%의 비율을 보고한 대부분의 선행연구보다(Cho, 2009; Oh, 2000; Son, 1995) 현저하게 낮았으나 가장 최근에 보고된 Jang (2011) 연구에서의 10.7%와 유사하였다. 이러한 결과는 여전히 근무부서이동이 간호사 개인의 선호도나 업무 관련성을 고려하지 않고 정책적 필요에 의해 주로 이루어지고 있음을 보여주며(Cho, 2009; Lee & Kwon, 2004), 특히 최근들어 부서이동시 간호사의 의견을 고려하는 경우가 오히려 감소하고 있음을 알 수 있다.

한편, 정기적인 근무부서이동을 희망하는 대상자는 49.8%로 선행연구(Cho, 2009; Jang & Lee, 2005; Kwon & Koh, 2003; Lee & Kwon, 2004)에서의 찬성률인 53-80%보다 낮

Table 3. Differences in Attitude on Job Rotation, Job Stress, and Organizational Commitment according to Job Rotation related Characteristics (N=430)

Characteristics	Categories	n (%)	Attitude on job rotation		t or F (p)	Scheffé	Job stress		t or F (p)	Scheffé	Organizational commitment		t or F (p)	Scheffé
			M	SD			M	SD			M	SD		
Experience of job rotation	Yes	257 (59.8)	2.84	±0.40	-4.84		3.72	±0.52	3.81		4.30	±0.62	-1.99	
	No	173 (40.2)	3.03	±0.38	(<.001)		3.53	±0.49	(<.001)		4.42	±0.63	(.047)	
Satisfaction with job rotation [†]	^a Very satisfied	8 (3.1)	2.85	±0.33	4.82	b > c	3.37	±0.81	6.79	a, b < c	4.61	±0.74	4.00	b > c
	^b Satisfied	187 (72.8)	2.89	±0.39	(.009)		3.67	±0.48	(.001)		4.34	±0.62	(.019)	
	^c Dissatisfied	62 (24.1)	2.71	±0.43			3.91	±0.52			4.12	±0.54		
Respect personal opinion [†]	Yes	30 (11.7)	2.96	±0.36	1.71		3.70	±0.61	-0.25		4.21	±0.59	-0.87	
	No	227 (72.8)	2.83	±0.41	(0.88)		3.73	±0.51	(.803)		4.31	±0.63	(.388)	
The way of job rotation [†]	^a GW- > SW [†]	64 (24.9)	2.86	±0.37	3.85	c < f	3.73	±0.49	1.08		4.27	±0.63	2.77	b > a, c, g, h
	^b GW- > OPD	15 (5.8)	2.93	±0.48	(.001)		3.89	±0.59	(.378)		4.89	±0.71	(.009)	
	^c SW- > GW	52 (20.2)	2.65	±0.39			3.75	±0.49			4.21	±0.70		
	^d SW- > OPD	10 (3.9)	2.97	±0.62			3.68	±0.45			4.56	±0.54		
	^e OPD- > GW	17 (6.6)	2.81	±0.51			3.90	±0.44			4.39	±0.74		
	^f OPD- > SW	8 (3.1)	3.26	±0.35			3.60	±0.70			4.25	±0.31		
	^g GW- > GW	53 (20.7)	2.84	±0.33			3.73	±0.43			4.22	±0.50		
	^h SW- > SW	38 (14.8)	2.95	±0.32			3.57	±0.66			4.23	±0.49		
Wanting regular job rotation	Yes	214 (49.8)	2.97	±0.40	2.78		3.68	±0.47	1.38		4.29	±0.61	-1.74	
	No	216 (50.2)	2.87	±0.40	(.006)		3.61	±0.55	(.166)		4.40	±0.63	(.082)	

GW=general ward; SW=special ward; OPD=out patient department.

[†] Responses of nurse who had experienced with job rotation (N=257); ^aSW: ICU, ER, OR

Table 4. Correlation among Attitude on Job Rotation, Job Stress, and Organizational Commitment of Nurses

Variables	Organizational commitment	Job stress
Attitude on job rotation	.316**	-.131*
Job stress	-.048	

* $p < .01$, ** $p < .001$.

게 나타났다. 이러한 결과는 현재 부서에 대한 만족도가 높거나, 반대로 개인의 의사가 잘 반영되지 않은 채 이루어지는 부서이동에 대한 신뢰감 저하 때문일 수도 있으나(Jang & Lee, 2005), 최근 갈수록 복잡해지고 전문화되어 가는 간호업무의 추세와도 일정부분 관련이 있을 것으로 보인다. 즉, 현재 근무 부서내에서도 충분한 숙련가가 되지 못한 상태에서 다른 부서로 이동되었을 경우 새로운 간호업무를 처음부터 배워나가야 하는 부담감이 그만큼 커졌다고 볼 수 있겠다. 최근에 보고된 연구에서도 간호사들의 65% 이상이 부서이동을 희망하지 않는 것으로 나타나(Jang, 2011) 간호현장의 환경과 간호사들의 인식이 달라지고 있음을 알 수 있었다.

그러나 부서이동 경험이 있는 간호사의 75.9%가 이동된 부서에 대해 만족하는 것으로 나타나 선행연구결과와 유사하였다(Jang & Lee, 2005; Kwon & Koh, 2003; Lee & Kwon, 2004). 이러한 결과는 다수의 간호사들이 근무부서이동시 원치 않는 부서로 이동되거나, 예고없이 일방적으로 이동되거나, 새로운 환경에 대한 두려움 등으로(Cho, 2009; Jang, 2011; Lee, 2003) 부서이동을 원하지 않지만, 부서이동이 되고 난 후에는 자신의 새로운 적성과 능력을 발견할 수 있는 기회로 간주하여(Kwon & Koh, 2003) 순응해 가는 것으로 사료된다. 그러므로 근무부서이동시 예측가능한 시점에서 간호사 개인의 특성과 의견을 반영하여 4주 이상의 충분한 준비 기간을 두고 이루어지도록 개선해 나간다면 근무부서이동으로 인한 스트레스와 저항을 최소화하면서도 간호부서를 활성화시키고 개인의 전문직 발전의 계기로 삼을 수 있는(Cho, 2009; Jang, 2011; Liou, 2009) 좋은 전략이 될 수 있을 것이다.

본 연구에서 새롭게 살펴본 내용은 부서이동경로에 따른 근무부서이동태도, 직무 스트레스와 조직몰입인데, 외래에서 특수부서로 부서이동을 한 경우에 근무부서이동태도 점수가 가장 높은 것으로 나타났다. 부서이동경로에 따른 직무 스트레스에는 각 경로마다 차이가 없었으나 조직몰입은 일반병동에서 외래로 이동한 경우에 가장 높았고 특수부서에서 일반병동에서 이동한 경우 조직몰입이 가장 낮았다. 이것은 간호사들이 희망하는 이동부서로 특수부서와 외래가 선호되고 있는데

반해 일반병동에 대한 선호도는 낮으며(Cho, 2009), 외래 간호사들의 조직몰입이 다른 병동 간호사보다 높다는 연구결과와(Lee, 2001) 유사한 맥락으로 해석할 수 있겠다. 특수부서의 경우 특정 분야에 대한 전문지식과 기술을 쌓을 수 있고 외래의 경우 밤번없이 고정된 근무시간이 보장되고 다른 의료진들이 간호사에 대한 의존도가 높다는 점(Lee, 2001) 때문으로 보인다. 그러나 본 연구에서 각 경로를 통해 부서이동한 간호사의 수가 일정하지 않으며, 특히 외래로 부서이동을 한 간호사 수가 적어 연구결과를 해석하는데 제한점이 있다.

본 연구대상자들의 근무부서이동태도 점수는 2.92 ± 0.41 점으로 선행연구에서 보고된 점수인 3.10-3.36점보다 낮거나(Jang & Lee, 2005), 유사한 수준으로(Cho, 2009) 나타났는데, 이는 최근까지도 간호사의 근무부서이동이 예전과 다르없이 자의에 의한 이동보다 간호부서의 필요에 의해 이동하는 경우가 더 많고 이것은 근무부서 이동 목적에 맞는 바람직한 방향이 아니라는 점과 관련이 있어 보인다(Jang, 2011). 전체 대상자의 직무 스트레스 점수는 3.65 ± 0.52 점으로 선행연구 보고한 3.34점(Choi, 2009)보다 높거나 유사한(Yang, 2007) 수준이었으며, 조직몰입 점수는 4.35 ± 0.63 점으로 선행연구에서의 4.27~4.29점(Choi, 2009; Yang, 2007)보다 다소 높게 나타나 차이를 보였다. 그러나 근무부서이동 경험 유무에 따른 차이 분석에서는 일관된 결과를 확인할 수 있었는데, 부서이동 경험이 있는 간호사들의 근무부서이동태도 점수가 유의하게 낮았고 직무 스트레스는 더 높았으며, 조직몰입 점수는 더 낮은 것으로 나타났다. 따라서 근무부서이동이 간호사들에게 직무 스트레스를 증가시키고 조직몰입을 저하시키는 요인으로 작용하고 있음을 추측해 볼 수 있다. 근무부서이동은 간호부서의 효율적인 인력관리의 방안으로 활용되고 있음에도 불구하고, 실제로는 사전에 충분한 고려가 없이 일방적으로 시행되는 경우가 많아(Jang, 2011) 오히려 간호사들의 직무만족을 떨어뜨리고 조직에 대한 일체감과 애착심을 약화시키는 계기가 될 수도 있음을 시사한다 하겠다. 조직에 대한 몰입도의 감소는 이직으로까지 진행될 수 있으므로(Choi, 2009; Liou, 2009) 결국 충분한 검토없는 근무부서이동은 간호사 개인에게는 물론 조직의 생산성에도 부정적인 영향을 미치게 된다.

근무부서이동태도와 직무 스트레스, 조직몰입간의 상관관계 분석을 통해서도 선행연구결과와 유사하게(Ho, Chang, Shin, & Liang, 2009) 근무부서이동태도와 조직몰입간 양의 상관관계를 확인할 수 있었다. 또한 근무부서이동태도와 직무 스트레스는 음의 상관관계를 보여 근무부서이동태도가 긍정

적일수록 직무 스트레스가 낮음을 알 수 있었다. 그러나 직무 스트레스와 조직몰입 간에는 유의한 관련성이 없는 것으로 나타나 선행연구결과와(Yang, 2007; Oh, Sung, & Kim, 2011) 차이를 보였다. 이것은 본 연구대상자들의 직무 스트레스와 조직몰입 점수가 선행연구에서 보고한 수준보다 다소 높다는 점을 감안할 때 자신의 역할에 적응한 경우에는 조직적 직무 스트레스를 많이 인식하여도 조직몰입정도가 높을 수 있기 때문으로(Kang, Park, & Kim, 2010) 해석할 수 있겠다.

이상의 논의를 종합해 볼 때 근무부서이동은 간호사들에게 긍정적·부정적 영향을 모두 줄 수 있지만 근무부서이동을 통해 긍정적인 경험을 하도록 세심하게 기획하여 부서이동을 하나의 인센티브로 인식하도록 한다면 간호사들의 직무 스트레스를 감소시키고 조직에 대한 헌신도를 향상시키는 데 효과적인 전략이 될 수 있을 것이다. 본 연구는 대부분의 병원에서 간호인력관리 기법으로 관례적으로 시행해 오고 있는 근무부서 이동과 관련 제변수들을 분석해 봄으로써 이전과 현저하게 달라진 간호현장 상황하에서 간호관리자들이 어떤 방향으로 간호인력을 관리해 나가야할지에 대한 실증적인 근거를 제시하였다는 점에서 그 의의를 찾아볼 수 있다. 다만, 본 연구대상이 일 대학병원에 재직중인 간호사에게 국한되어 자료수집이 이루어졌으므로 연구결과를 해석하고 적용하는 데는 주의가 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 근무부서이동태도, 직무 스트레스 및 조직몰입간의 관계를 규명하기 위해 시도한 연구로, K대학병원에 근무하는 일반간호사 430명을 대상으로 하였다. 자료수집에 사용된 측정도구는 근무부서이동태도, 직무 스트레스, 조직몰입 설문지를 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 15.0 프로그램을 이용하여 연구목적에 따라 빈도와 백분율, 평균값과 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson 상관계수를 이용하여 분석하였다. 연구결과, 대상자들의 근무부서이동태도 점수가 높을수록 직무 스트레스가 낮았고 조직몰입은 높은 것으로 나타났다. 또한 근무부서이동 경험에 있는 간호사가 경험에 없는 간호사보다 근무부서이동태도 점수가 낮았고 직무 스트레스는 높았으며 조직몰입 점수가 낮았다. 근무부서이동 시에는 간호사 개인의 의사가 잘 반영되지 않았으며, 부서이동 경로에서는 외래에서 특수부서로 이동한 간호사의 근무부서이동태도 점수가 가장 높았고 일반병동에서 외래로 이동한 간호사의 조직몰입 점수가 가장 높았다. 이러한 결과를 통해

현재 간호사들에게 근무부서이동은 대체로 스트레스를 가중시키고 조직몰입을 저하시키는 부정적인 경험으로 인식되고 있음을 알 수 있었다. 따라서 근무부서이동을 긍정적인 경험으로 전환시키는 노력이 필요하며, 이를 위한 실무 전략 수립 시 본 연구결과를 근거로 활용해 볼 것을 제언하는 바이다. 연구를 위한 제언으로는 본 연구를 통해 근무부서이동경로에 따라 근무부서이동태도와 조직몰입 점수에 차이가 있는 것을 확인하였으나 대상자 수의 제한으로 충분한 타당성을 확보했다고 보기 어렵다. 따라서 추후 충분한 표본수를 확보하여 부서이동경로에 따른 제반 변수들의 차이를 검증해 보는 반복연구가 필요하다.

REFERENCES

- Benner, P. (1984). *From Novice to Expert*. New York: Prentice Hall.
- Cho, J. S. (2009). *A study on the attitude on the transfer of duty post and job satisfaction of clinical nurse*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Choi, Y. J. (2009). *A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses*. Unpublished Doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul.
- Eguchi, K. (2005). Job transfer and influence activities. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 56(2), 187-197.
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D. (2009). *Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment*. Kaohsiung Medical University, College of Health Science.
- Hwang, B. I. (2008). *A study on nurses' attitude of job transfer and job satisfaction in operating rooms*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Jang, K. H., & Lee, E. M. (2005). A study on the attitude on the transfer of duty post and job satisfaction of nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 11(1), 12-24.
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development mode of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Jang, M. A. (2011). *A study on the effect of the transfer of assignment on the special nursing and job satisfaction in case of nurses*. Unpublished master's thesis, Chungju National University, Chungju.
- Jasper, M. A. (1994). Expert: A discussion of the implications of the concept as used in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 20(4), 769-776.
- Jeon, G. J., & Lee, M. H. (2001). A study on the relation between nurses' satisfaction with the job rotation and their organizational commitment. *Journal of Korean Nursing Administration*

- tion Academic Society, 7(1), 127-144.
- Kang, S. Y., Park, K. O., & Kim, J. K. (2010). The role adaptation process of the executive director of nursing department. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 40(6), 785-798.
- Kim, J. S., Ko, S. J., & Kim, Y. H. (1998). *A manager's guide*. Seoul: Soo Moon Sa.
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1985). A study of work stress among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 15(3), 39-49.
- Kim, S. K. (2005). *Human behavior in organizations*. Seoul: Myung Kyung Sa.
- Kwon, D. W., & Koh, H. J. (2003). A study of job stress and turnover intention related to transfer of duty post of staff nurses in the general hospitals. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 9(1), 141-150.
- Kwon, Y. H. (1999). *Performance appraisal and job rotation of the nurses in a general hospital*. Unpublished master's thesis, Jeonbuk National University, Jeonju.
- Lee, B. S., Jung, M. S., Lee, E. J., & Cho, E. J. (2008). *Nursing Management*. Seoul: Jungdammedia.
- Lee, H. K. (2001). *Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction, and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lee, S. J. (2005). *The effects of general hospital nurses' stress due to inter-departmental shift and their physical responses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Lee, Y. H. (2003). *A study on the attitude on the transfer of duty post and job satisfaction of nurses in national and public hospitals*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Lee, Y. O., & Kwon, M. S. (2004). A study on nurses' perception of job rotation and an organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 10(4), 450-472.
- Li, J., & Lambert, V. A. (2008). Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nursing in Critical Care*, 13(1), 12-24.
- Liou, S. R. (2009). Nurses' intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*, 17, 92-99.
- Meyer, E., Lees, A., Humphris, D., & Connell, N. A. (2007). Opportunities and barriers to successful learning transfer: Impact of critical care skills training. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 308-316.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Nolting, H., Grabbe, Y., Genz, H. O., & Kodt, M. (2006). Nurse turnover: A differential analysis of the predictors for intent to change the job and intent to leave the profession. *Pflege*, 19(2), 108-115.
- Oh, M. O., Sung, M. H., & Kim, Y. W. (2011). Job stress, fatigue, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(2), 215-227.
- Oh, M. S. (2000). *A study on the attitude on the transfer of duty post and job satisfaction of nurses in university hospitals*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Son, Y. K. (1995). *The duty satisfaction and the attitude on the transfer of the duty*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Yang, Y. S. (2007). *ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Yoo, M. S., Kim, Y. S. (1999). A study on the relationships among inter-department rotation, job motivation and organizational commitment of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 5(2), 225-235.