

근속연수, 구조적 경력정체 및 대인 일탈행동간의 관계: 간호사를 대상으로

박오원
가톨릭대학교 경영학과 교수

The Relationship between Organizational Tenure, Structural Career Plateau, and Interpersonal Deviant Behavior: Focusing on Nurses*

Ow-won Park^a

^a Department of Business Administration, The Catholic University of Korea, Republic of Korea

Received 31 August 2023, Revised 16 September 2023, Accepted 21 September 2023

Abstract

Purpose - The purpose of this study was to examine the relationship between organizational tenure, structural career plateau, and interpersonal deviant behavior for nurses. Moreover, this study also investigated moderating role of proactivity on the effect of organizational tenure on structural career plateau.

Design/methodology/approach - This study utilized 448 nurses working at three different types of hospital. The Exploratory Factor Analysis (EFA) and the multiple regression analysis were conducted to verify the hypotheses.

Findings - The results showed that organizational tenure is positively related to structural career plateau and structural career plateau is positively related to interpersonal deviant behavior. However, moderating effect of proactivity is not significant.

Research implications or Originality - Nurses are critical to the competitiveness of hospital organizations considering the proportion of manpower and the role of nurses. One of the important factors that decrease the motivation of nurses is structural career plateau. This study analyzed the antecedent and consequence of structural career plateau. In addition, practical implications for resolving the problem of structural career plateau were provided.

Keywords: Organizational Tenure, Structural Career Plateau, Interpersonal Deviant Behavior, Proactivity

JEL Classifications: C12, C83, M12

* 본 연구는 2021년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌음.

^a First Author, E-mail: owpark@catholic.ac.kr

© 2023 The Institute of Management and Economy Research. All rights reserved.

I. 서론

간호사는 병원 조직의 전체 인력에서 차지하는 비중이나 직무의 특성 등을 고려할 때 병원 조직의 경쟁력에 매우 중요한 역할을 한다(김광집 외, 2018). 또한 간호사 직무는 숙련도와 전문성이 요구되는 직무이기 때문에 자기 분야에서의 지속적인 경력개발이 필수적이며, 경력정체를 인지할 경우 다양한 측면에서 부정적 결과를 초래할 수 있다. 일반적으로 경력정체(career plateau)란 속성에 따라 내용적 경력정체(content career plateau)와 구조적 경력정체(structural career plateau)로 구분되는데(Allen et al., 1999), 간호사 직종의 경우 구조적 경력정체가 더욱 심각할 것으로 판단된다. 그것은 간호사 직종의 승진적 체 현상과 무관하지 않다. 병원 내 인력구조를 살펴보면 간호직은 다른 직군에 비해 상대적으로 승진적 체가 심하며, 또한 승진에 대한 만족도 점수도 간호직이 최하위인 것으로 나타났다(김신희 · 정남옥, 2019). 서구와 비교할 때 우리나라 직원들에게 승진은 매우 중요한 동기부여 수단으로 인식되기 때문에(박근수 · 유대용, 2005), 승진과 관련성을 가지는 구조적 경력정체가 가지는 부정적인 효과에 대한 이해는 매우 중요하다.

경력정체와 관련된 기존 연구들에서 언급하고 있는 한계점 및 향후 연구주제는 다음과 같다(하선영 · 백지연, 2019; 홍은선 · 정진철, 2014). 첫째, 경력정체가 가지는 부정적 결과에 대한 연구에 비해 경력정체를 높이는 선행요인(antecedents)에 대한 연구가 미진하다. 기존 연구들의 실증분석 결과에 의하면 경력정체는 직무만족과 조직몰입을 낮추며, 이직의도를 높이고 궁극적으로 직무성과에 부정적인 것으로 나타났다(Allen et al., 1999). 이와 반면에 경력정체를 높이는 선행요인에 대한 연구는 상대적으로 부족하다. 경력정체가 다양한 부정적인 결과를 가져오는 점을 고려할 때 어떠한 요인들이 경력정체를 더욱 높이거나 또는 낮추는지에 대한 연구의 필요성은 더욱 강조되고 있다.

둘째, 경력정체의 부정적 결과에 대한 실증분석에서도 보다 결과 변수의 다양성을 확장할 필요가 있다. 기존 연구들은 이직의도나 직무만족 등과 같은 특정한 변수에 초점을 두고 있다(홍은선 · 정진철, 2014). 따라서 경력정체가 직무만족 감소나 이직의도 증가를 넘어서 보다 대인 일탈행동이나 비인격적 감독(abusive supervision)과 같은 더욱 적극적이고 부정적인 반조직적 행동에는 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증분석이 필요해 보인다.

이러한 기존연구 고찰 내용에 기반하여 본 연구에서는 병원 간호직을 대상으로 구조적 경력정체의 선행요인 및 부정적 결과에 대해서 분석하고자 한다. 구체적으로 개인특성 중 근속연수를 구조적 경력정체의 선행요인으로 파악하고 대인일탈행동을 구조적 경력정체의 부정적인 결과로 제시하고자 한다. 간호사 조직은 고용안정성이 높고 상위 직급일수록 이직율이 상대적으로 낮기 때문에 전반적으로 근속연수가 높은 편이다. 따라서 근속연수는 간호사 조직의 특성을 잘 반영하는 선행요인이다. 또한 구조적 경력정체가 직무만족, 조직몰입의 감소를 넘어서 더욱 공격적이고 바람직하지 않는 행동인 대인일탈행동을 높이는지를 분석해 보고자 한다. 추가적으로 근속연수와 구조적 경력정체간의 관계를 조절하는 조절변수로 개인 특성 변수인 주도성(proactivity)의 조절효과를 검증하려 한다. 요약하면 본 연구 목적은 구조적 경력정체의 선행요인 및 결과에 대한 분석이며, 구체적으로 근속연수와 구조적 경력정체 그리고 구조적 경력정체와 대인일탈행동간의 관계를 파악하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 간호사의 근무 환경

간호사는 환자의 치유와 안녕을 위한 전문적인 의료서비스 제공과 관련된 다양한 업무를 수행한다. 예를 들면 감염관리, 수혈 간호, 응급상황 간호, 투약 간호 뿐만 아니라 의약품, 물품 및 의료기기 관리 등이 해당된다. 또한 간호사의 근무부서나 근무형태도 매우 다양하다. 근무부서의 경우 병동(일반, 간호간

병통합서비스), 중환자실, 응급실, 수술실 그리고 외래 등으로 구분할 수 있다. 근무형태는 상근, 3교대, 2교대, 야간 전담, 휴일 전담, 단시간 등으로 구분된다. 간호사의 업무 부담은 지속적으로 증가되고 있는데 그것은 만성적인 인력 부족, 과도한 업무량 및 노동강도 그리고 추가적인 부가업무 증가 등이 중요한 원인이다 (김광점 외, 2018).

간호사들의 업무에 대한 부담과 스트레스 증가 등은 직무만족도의 감소 및 이직으로 연결될 수 있다. 실제 2023년 보건의료노조에서 발표한 간호사들의 근무조건과 노동환경 실태 조사에 의하면 최근 3개월간 이직을 고려한 간호사의 응답비율은 74.1%로 매우 높게 나타났다. 간호사 이직과 관련된 불만족 비율이 높은 요인은 인력수준, 임금수준, 업무량과 노동강도, 인사승진 등이다. 간호사들의 이직율은 매우 높으며, 불만족 비율이 높을수록 이직할 가능성이 크기 때문에 간호사들의 불만족 요인을 줄여서 간호사들의 이직율을 어떻게 낮출 것인가 하는 것은 많은 병원들이 고민하고 있는 간호인력 관리의 핵심적인 이슈이다.

본 연구의 구조적 경력정체는 불만족 요인 중 인사승진과 직접적인 관련성을 가진다. 일반적으로 승진이 제공하는 효과는 우선 상위 직급으로의 승진으로 인한 임금의 상승이라는 효과와 함께 직위가 상승하면서 개인이 행사할 수 있는 권한이 증가하는 동기부여 효과로 정리된다(배종석, 2019). 간호사의 직급은 병원의 특성에 따라 상이할 수는 있지만 가장 다양한 직급 구분은 일반간호사, 책임간호사, 수간호사, 간호과장, 간호부장이다. 상위 직급으로의 승진은 쉽지 않은데, 예를 들어 간호사에서 수간호사로의 승진기간은 2010년 평균 16년 8개월에서 2019년 평균 20년 1개월로 더욱 늘어났다(김지혜 · 이지윤, 2023). 따라서 간호사 직급이 높아질수록 승진에 대한 부담과 함께 구조적 경력정체에 대한 인식은 비례적으로 높아진다. 국내 기존연구에서도 직급이 높아질수록 경력정체 인식의 정도도 높아지는 것으로 확인된다(고정아 · 김희영, 2018; 김유미 · 강영실, 2013).

2. 근속연수와 구조적 경력정체간의 관계

경력정체에 영향을 미칠 수 있는 요인은 다양할 수 있지만 일반적으로 개인수준 요인, 직무관련 요인 및 조직수준 요인으로 구분할 수 있다 (Allen et al., 1999; Feldman & Weitz, 1988; 홍은선 · 정진철, 2014). 개인수준 요인으로는 능력, 연령, 교육수준, 근속연수 등이 있으며, 직무관련 요인으로는 수행하는 직무의 특성, 조직수준에서 영향을 미칠 수 있는 요인은 승진가능성, 교육훈련기회 등이다. Allen et al.(1999)의 연구결과에 의하면 학력 수준, 경력 계획(career planning), 직무 관여(job involvement), 최고경영진 및 상사 지원은 내용적 경력정체와 부(negative)의 관계를 가진다. 또한 경력 계획, 직무관여 및 최고경영진 지원은 구조적 경력정체와도 부의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 반면에 교육수준과 학습에 대한 동기가 높을수록 구조적 경력정체와 정(positive)의 관계를 가지며, 근속연수도 구조적 경력정체 인식을 높이는 것으로 확인되었다.

본 연구에서는 경력정체에 영향을 주는 다양한 요인 중 개인수준 요인에 해당하는 근속연수에 초점을 두고자 한다. 근속연수(organizational tenure)는 근로자가 조직 내 근무한 재직기간을 의미한다 (McEnrue, 1988). 반드시 그런 것은 아니지만 일반적으로 근속연수가 높아질수록 직급이 높고, 직급이 높을수록 상위직급으로 승진할 가능성은 줄어들게 된다(Nicholson, 1993). 개인이 조직 내에서 직급이나 직위 승진이 어려울수록 구조적 경력정체(structural plateau)를 높게 인지하기 때문에 근속연수가 높아질수록 구조적 경력정체에 대한 인식도 높아질 것으로 예상된다.

특히, 병원 조직의 경우 근속연수 기반의 연공급 제도를 운영하고 직급별 정원 변동에 대한 유연성이 낮은 편이다. 또한 간호 조직의 경우에도 고용안정성이 높고 직급이 높을수록 조직을 떠나는 인력도 감소하기 때문에 고직급자들은 한정된 상위직급으로의 승진 기회를 차지하기 위해 치열한 경쟁을 해야 한다. 더구나 상위 직급일수록 승진 정원은 제한적이기 때문에 승진가능성은 더욱 낮아진다. 이러한 사항을 감안할 때 근속연수가 높은 직원일수록 구조적 경력정체를 더욱 강하게 느낄 것이다. 또한 실증분석 결과에서도 근속연수와 구조적 경력정체간에는 정의 관계가 있음을 확인하였으며(Allen et al., 1999; 차종석

외, 2011), 승진가능성이 낮을수록 구조적 경력정체를 더욱 높게 인식하는 것으로 나타났다(Bardwick, 1986). 이러한 논의에 기반하여 다음의 연구가설을 제시하였다.

H1 근속연수는 구조적 경력정체와 정의 관계를 가질 것이다.

3. 구조적 경력정체와 대인 일탈행동간의 관계

경력정체의 결과에 대한 기존 연구들은 직무만족이나 조직몰입과 같은 긍정적 태도나 행동에 초점을 두고 있으며, 부정적 태도나 행동의 경우 소진, 이직의도와와의 관계를 분석한 연구가 대부분을 차지한다(Yang et al., 2019). 구체적으로 기존 연구결과들을 종합하면 경력정체는 직무만족, 웰빙(well-being), 조직몰입, 직무성과 등과는 부적 관계를 가지며, 이직의도와는 정적 관계를 가진다(Yang et al., 2019). 그런데 경력정체와 결과변수들간의 관계에서 경력정체의 유형에 따라 결과변수에 미치는 효과가 크게 상이하지는 않았다.

구조적 경력정체와 대인 일탈행동간의 직접적 관계를 분석한 연구결과는 부족하지만 구조적 경력정체가 다양한 종업원들의 심리적 안녕(psychological well-being)에 부정적인 영향을 미친다는 연구는 지속적으로 발표되고 있다. 기존 연구들 중 다수의 연구 결과에서 높은 수준의 구조적 경력정체는 직무 스트레스, 우울(depression)(Lemire et al., 1999)을 높이고, 심리적 고통(psychological distress)(Hurst et al., 2012)이나 감정적 소진(Wang et al., 2014) 등을 증가시키는 것으로 확인되었다. 한편, 대인일탈행동(interpersonal deviant behavior)은 일탈행동의 한가지 유형으로 근무시간 태업이나 잔업 방해 등의 조직에 부정적인 영향을 미치는 조직일탈행동이 아니라 구성원에 대한 적대적 행동이다(Bennett & Robinson, 2000). 예를 들어 동료에 대한 헐담이나 언어 폭력 등의 무례한 행동을 의미한다.

구조적 경력정체와 대인일탈행동간의 관계는 자원보존이론(conservation of resources theory)에 근거하여 논의가 가능하다. 자원보존이론에서는 인지적, 정서적 및 사회적 자원 등 개인이 보유한 자원이 손실되거나 훼손이 되면 자원을 보존하기 위한 행동을 취한다고 강조한다(Hobfoll, 2001). 일반적으로 상실된 자원을 보전하기 위해서 개인들은 분노, 우울 또는 스트레스와 같은 부정적인 정서나 행동을 표출하게 된다. 또한 스트레스 인지로 인한 부정적 정서는 타인에게 정서적 공격을 행하는 등의 타인에 대한 일탈행동으로 이어진다(Berkowitz, 1998). 기존 연구에서도 감정소진, 지각된 불공정성 또는 직무 스트레스 및 직무 불만족 등은 일탈행동을 높이는 선행요인으로 파악되고 있다(Grandey et al., 2004; Omar et al., 2011; Robinson & Bennett, 1997).

종합하면 구조적 경력정체를 인지하는 개인들은 승진을 통한 다양한 자원의 확보 기회를 놓치게 되기 때문에 구조적 경력정체를 자원의 손실로 인식하고 이는 스트레스, 심리적 고통 등으로 이어져 대인관계 일탈행동이 높아질 것으로 예상된다. 이상의 논리를 기반으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H2 구조적 경력정체는 대인일탈행동과 정의 관계를 가질 것이다.

4. 근속연수와 구조적 경력정체간의 관계에서 주도성의 조절효과

본 연구에서는 추가적으로 근속연수와 구조적 경력정체간 정적 관계에서 개인 특성변수인 주도성의 조절효과를 분석하고자 한다. 주도성(proactivity)이란 적극적으로 새로운 기회를 창출하고 건설적인 변화를 가져가려는 개인적 기질(disposition)이다(Bateman & Crant, 1993). 따라서 주도성이 높은 개인들은 다양한 상황 하에서 수동적으로 행동하기 보다는 새로운 기회를 찾고 그것을 활용하기 위한 적극적인 행동 특성을 보인다(Fuller & Marler, 2009). 또한 높은 주도적 성격을 가진 개인은 목표달성을 위하여 필요시 다양한 구성원들과의 긴밀한 관계 및 네트워크 등의 사회적 자원(social resources)을 적극적으로

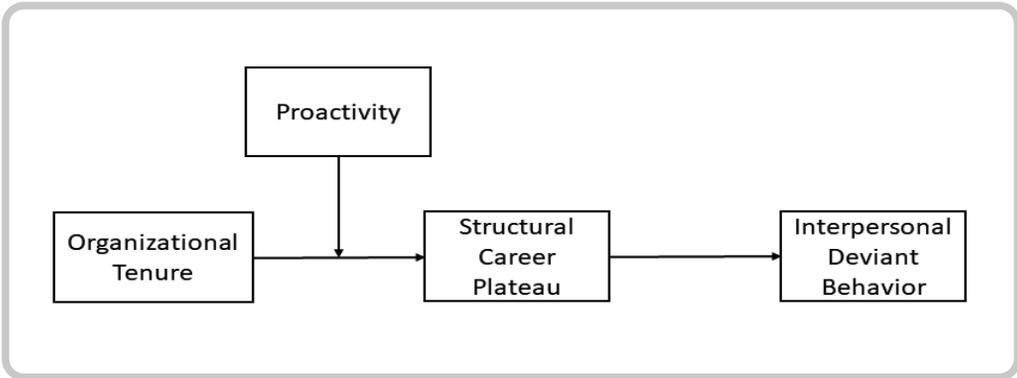
확보하고 이러한 자원을 자신의 목표를 달성하기 위해 효과적으로 활용한다(Grant & Ashford, 2008).

주도성이 가지는 이러한 특성을 볼 때 주도성이 높을수록 근속연수와 구조적 경력정체간의 정적 관계는 완화될 것으로 예상해 볼 수 있다. 그것은 개인의 근속연수가 높을수록 구조적 경력정체를 더욱 인지할 가능성이 크기는 하지만 주도성이 높은 개인은 새로운 기회의 발굴이나 사회적 자원의 효과적 활용 등을 통해 근속연수 증가에 따른 구조적 경력정체를 감소시키기 위한 노력을 적극적으로 할 것이기 때문이다. 즉, 근속연수가 높을수록 구조적 경력정체가 높아지지만 주도성이 높은 개인들은 다양한 노력을 통해 이들 간의 관계를 완화시킬 것으로 예상할 수 있다. 이러한 논의에 기반하여 다음과 같은 가설을 제시하였다.

H3 주도성은 근속연수와 구조적 경력정체간의 정적(+) 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 주도성이 높을수록 근속연수와 구조적 경력정체간의 정적 관계는 약화될 것이다.

이상의 가설을 연구모형으로 나타내면 다음의 <Fig. 1>과 같다.

Fig. 1. Research Model



III. 연구방법론

1. 표본의 선정 및 자료 수집

본 연구모형과 연구가설을 검증하기 위하여 수도권에 위치한 상급종합병원(2개), 종합병원(4개) 및 전문병원(3개)에 근무하는 간호사를 대상으로 설문을 실시하였다. 설문은 직접 방문 또는 우편으로 조사하였고, 설문조사는 2019년 2월 21일부터 4월 2일까지 진행하였다. 병원 관리자의 협조를 받아 총 500명에게 설문을 배포하여 448명의 자료를 최종적으로 분석에 활용하였다.

2. 변수의 측정

본 연구의 주요변수 및 변수의 측정 방식은 다음과 같다. 독립변수인 근속연수의 경우 현재 시점을 기준으로 해당 병원에 근무한 월수를 계산하여 활용하였다. 다음으로 구조적 경력정체는 Milliman(1992)의 연구를 참고하여 총 4문항으로 구성하였다. 대표적인 문항으로는 '병원에서 나에게 주어지는 승진기회는 한계에 이르렀다고 생각한다.', '나는 병원에서 정한 승진연한에 따라 승진할 수 없다고 생각한다.'

등이다. 다음으로 대인 일탈행동은 Bennett와 Robinson(2000)의 총 5문항으로 측정하였는데, 예시 문항으로는 ‘나는 같은 팀 내 동료에게 상처줄 수 있는 말을 하였다.’, ‘나는 같은 부서 내 동료에게 심한 장난을 하였다.’, ‘나는 같은 부서 내 동료에게 별로 예의를 지키지 않았다.’ 등이다. 마지막으로 주도성은 황애영·탁진국(2011)의 연구를 참고하여 총 5개 문항으로 구성하였다. 예시 문항으로 ‘나는 항상 내 삶을 향상시키기 위한 방법을 찾는다.’, ‘나는 기회를 파악하는 능력이 탁월하다.’, ‘내 아이디어를 실현시키기 위해 노력하는 것보다 더 만족스러운 것은 없다고 생각한다.’ 등이다.

또한 종속변수인 대인 일탈행동에 영향을 미칠 수 있는 인구통계학적 변수를 통제하였다. 구체적으로 근무형태, 학력, 직위, 결혼 여부를 통제변수에 포함시켰다. 간호사 근무형태는 3교대 근무, 고정 근무 및 상근으로 구분한 후 상근을 준거집단으로, 직위는 일반간호사 및 책임간호사로 구분한 후 책임간호사를 준거집단으로, 결혼여부는 미혼을 준거집단으로 처리한 후 더미변수 형태로 분석에 반영하였다. 또한 학력은 연속형 변수형태로 처리하였다. 학력은 3년제 졸, 4년제 졸, 석사, 박사의 네단계로 구분하였다.

3. 측정도구의 신뢰도 및 타당도

측정도구의 신뢰도 및 타당도 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 신뢰도와 관련된 Cronbach's alpha 계수 값은 구조적 정체가 0.849, 대인관계 일탈행동이 0.837, 주도성은 0.820으로 모두 높게 나타났다. 또한 변수들에 대한 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 결과는 다음의 <표 1>과 같다. <표 1>에서와 같이 세 개의 요인으로 도출되었으며, 요인 1은 대인관계 일탈행동, 요인 2는 주도성 그리고 요인 3은 구조적 경력정체로 명명할 수 있다.

Table 1. Results of Exploratory Factor Analysis

Item	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Interpersonal Deviant Behavior 4	0.832	-0.085	0.002
Interpersonal Deviant Behavior 5	0.795	-0.007	0.043
Interpersonal Deviant Behavior 3	0.787	0.018	-0.081
Interpersonal Deviant Behavior 2	0.749	-0.012	0.085
Interpersonal Deviant Behavior 1	0.742	0.034	0.102
Proactivity 3	0.014	0.846	-0.007
Proactivity 2	-0.013	0.795	0.034
Proactivity 4	0.049	0.775	0.003
Proactivity 5	-0.012	0.742	-0.017
Proactivity 1	-0.076	0.645	-0.128
Structural Career Plateau 4	0.002	-0.083	0.882
Structural Career Plateau 2	0.005	0.021	0.873
Structural Career Plateau 1	0.01	0.042	0.789
Structural Career Plateau 3	0.127	-0.101	0.764
Eigen Value	3.277	2.917	2.618
% of Total Variance	21.989	21.025	19.932
Cumulative % of Variance	21.989	43.014	62.946

IV. 실증분석 결과

1. 기초통계 분석

주요 변수들간의 상관관계를 살펴보면 근속연수와 구조적 경력정체간에는 양의 상관관계를 보인다 ($r = .21, p < .001$). 그러나 구조적 경력정체와 대인 일탈행동간에는 유의한 값을 보이지 않았다. 또한 근속연수와 대인 일탈행동간에도 유의한 값을 보이지 않았다. 그리고 대인 일탈행동에는 근무형태가 매우 유의한 상관관계를 보였는데, 근무형태_3교대는 양의 상관관계, 근무형태 고정은 음의 상관관계를 보였다 ($r = .16, r = -.10, p < .01, p < .05$).

Table 2. Mean, Standard Deviation, and Correlations

Variables	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 3-Shift Duty	0.67	0.47	-							
2. Fixed Duty	0.02	0.14	-.20***	-						
3. Education Level	1.93	0.57	-.15**	-.01*	-					
4. Position_Dummy	0.81	0.39	.08	.07	-.04	-				
5.Marriage_Dummy	0.42	0.49	-.14**	.07	.08	-.07	-			
6. Organizational Tenure (month)	82.14	67.46	-.39***	-.09+	.38***	-.28***	.24***	-		
7. Structural career plateau	3.84	1.21	-.14**	-.06	.06	.06	.07	.21***		
8. Interpersonal Deviant Behavior	2.63	0.99	.16**	-.10*	-.02	-.05	-.02	.04	.08	
9. Proactivity	4.37	0.77	-.00	.01	.15**	.01	.08	.07	-.06	-.03

Notes: N = 448, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2. 가설 검증

연구가설의 검증을 위해서 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 3>와 같다. 우선 근속연수와 구조적 경력정체간의 관계에서 근속연수는 구조적 경력정체와 유의적인 정(+)의 관계를 가지는 것으로 확인된다 (모델 2, $b = .220, p < .001$). 따라서 가설 1은 지지되었다. 다음으로 구조적 경력정체와 대인 일탈행동간의 관계에서도 구조적 경력정체는 대인일탈행동과 유의적인 정(+)의 관계를 보였다 (모델 6, $b = .109, p < .05$). 이에 가설 2도 지지되었다. 통제변수 중에는 근무형태_3교대 변수가 유의적인 정적 관계를 보였다 ($b = .151, p < .001$). 이것은 3교대 근무가 육체적으로 정신적으로 소진이 많이 발생하고 그러한 것이 대인 일탈행동을 높이는 원인으로 설명이 가능할 것이다. 마지막으로 근속연수와 구조적 경력정체간의 관계에서 주도성의 조절효과를 분석한 결과 조절효과와 방향은 가설에서 예측한 바와 일치하였지만 통계적으로 유의하지는 않았다(모델 4, $b = -.059, n.s.$).

Table 3. Results of Regression Analysis

Variables	Structural Career Plateau			Interpersonal Deviant Behavior		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
3-Shift Duty_Dummy	-.159** (.125)	-.087 (.132)	-.085 (.132)	-.083 (.132)	.151** (.103)	.169** (.104)
Fixed Duty_Dummy	-.104* (.415)	-.077 (.413)	-.075 (.413)	-.075 (.413)	-.070 (.341)	-.059 (.341)
Education Level	.024 (.101)	-.043 (.106)	-.032 (.106)	-.026 (.107)	-.005 (.083)	-.008 (.082)
Position_Dummy	.086 (.146)	.135** (.149)	.136** (.149)	.140** (.149)	-.057 (.120)	-.067 (.120)
Marriage_Dummy	.062 (.116)	.025 (.116)	.023 (.116)	.031 (.116)	.001 (.095)	-.006 (.095)
Org. Tenure (A)		.220*** (.001)	.221*** (.001)	.227*** (.001)		
Structural career plateau						.109* (.039)
Proactivity (B)			-.072 (.073)	-.069 (.073)		
A X B				-.059 (.057)		
R ²	.040	.072	.077	.080	.035	.046
F	3.727**	5.700***	5.242***	4.791***	3.18**	3.56**
df	5, 442	6, 441	7, 440	8, 439	5, 442	6, 441
△ R ²	-	.032	.005	.003	-	.011
F for △ R ²	-	14.98***	2.39	1.58	-	5.312*

Notes: N = 448, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

3. 추가 분석

연구 모형에 포함되어 있지는 않지만 추가적으로 분석이 필요한 몇가지 사항에 대해 실증분석을 진행하였다. 우선 근속연수와 대인 일탈행동간의 관계에서 구조적 경력정체의 매개효과 그리고 주도성의 조절된 매개효과를 부트스트래핑을 활용하여 분석하였다. 먼저 구조적 경력정체의 매개효과는 <표 4>에 제시되어 있는데 부트스트래핑 표집을 5,000번 시행하였으며, 95% 신뢰 구간에서의 하한값이 0에 매우 가깝고, 99% 신뢰구간에서는 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하고 있기 때문에 유의한 매개효과가 존재한다고 해석하기는 어렵다고 판단된다.

Table 4. Results of Mediation Effect

	Mediation Variable	Effect Size	Boot SE	Confidence Interval	LLCI	ULCI
Indirect effect	structural career plateau	.0003	.0002	95%	.0000	.0007
				99%	-.0001	.0009

다음으로 주도성의 조절된 매개효과의 분석 결과는 <표 5>와 같다. 95% 및 99% 신뢰구간에서 모두 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하고 있기 때문에 조절된 매개효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

Table 5. Results of Moderated Mediation Effect

	Index of moderated mediation	Boot SE	Confidence Interval	LLCI	ULCI
Moderated mediation effect	-.0001	.0001	95%	-.0004	.0001
			99%	-.0006	.0001

근속연수와 일탈행동간의 관계에 대한 명확한 논리 및 관련 실증연구가 부족한 상황이기 때문에 구조적 경력정체의 매개효과에 대한 결과를 논의하고 해석하는 것이 타당하지 않을 수 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 가능성에 대해서는 향후에 추가적인 연구를 통해 규명할 필요할 것이다.

추가적으로 주도성의 다양한 조절효과 가능성 및 근속연수와 구조적 경력정체간의 비선형관계에 대해 분석하였다. 본 연구에서 분석한 근속연수와 구조적 경력정체간의 조절효과 이외에 구조적 경력정체와 대인일탈행동간 그리고 근속연수와 대인일탈행동간 주도성의 조절효과를 분석하였지만 유의한 결과를 얻지 못했다 ($t = -.952, n.s.$; $t = -1.604, n.s.$). 또한 근속연수와 구조적 경력정체간의 비선형 관계에서도 근속연수의 이차항 회귀계수가 유의하지 않았다 ($t=-1.425, n.s.$).

V. 결론

병원조직의 간호사 직군은 전체 병원 인력 중에서 인력 규모면에서도 중요한 비중을 차지하며, 전문직이기 때문에 해당 분야에서의 지속적인 경력개발이 요구된다. 그런데 간호직의 경우 고용의 안정성이 높고 직급이 높을수록 이직자 비율이 현저히 감소하는 특성을 가진다. 따라서 근속연수가 높을수록 상위 직급으로의 승진 기회가 제한적이다. 본 연구에서는 이러한 구조적 경력정체를 높이는 선행요인을 근속연수로 파악하여 근속연수와 구조적 경력정체간의 관계를 분석하였다. 또한 구조적 경력정체가 개인차원의 직무만족 및 조직몰입의 감소를 넘어 타인에 대한 부정적인 행동인 대인 일탈행동을 높이는지를 실증분석하였다.

총 448명의 간호사를 대상으로 실증분석한 결과 근속연수는 구조적 경력정체와 유의한 정(+)의 관계를 보였고, 구조적 경력정체는 대인 일탈행동과 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 확인되었다. 다만 근속연수와 구조적 경력정체간의 관계에서 개인 주도성의 조절효과를 분석하였으나 조절효과는 유의하지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 학문적 그리고 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 구조적 경력정체 연구분야에서 상대적으로 연구가 부족하였던 선행요인에 대한 분석과 함께 구조적 경력정체가 타인에 미치는 부정적 영향력을 분석함으로써 관련 연구분야에 기여하였다. 경력정체의 효과를 병원 조직을 대상으로 한 연구는 많지 않으며(홍은선·정진철, 2014), 본 연구의 선행요인인 근속연수는 병원의 간호사 직군에서 중요한 의미를 가지는 변수이다. 조직 전체 근속연수의 증가가 가질 수 있는 장점도 있겠지만 본 연구결과에서와 같이 근속연수가 높을수록 개인들은 구조적 경력정체를 높게 인식하기 때문에 이에 대한 대응방안이 마련되어야 할 것이다. 또한 본 연구결과에 의하면 주도성이 높은 개인일지라도 근속연수에 따른 구조적 경력정체의 증가는 약화되지 않는 것으로 나타났다. 이것은 개인특성이 이들간의 관계에 미치는 영향은 미비하다는 것을 의미하므로 구조적 경력정체와 관련하여 조직차원의 해결방안이 강구될 필요가 있다.

둘째, 구조적 경력정체가 개인의 조직몰입이나 직무만족 감소, 스트레스 및 이직의도의 증가뿐만 아니라 타인에 대한 부정적 행동으로 연결될 수 있음을 밝힘으로써 구조적 경력정체의 부정적 영향력이 다양한 방식으로 발현됨을 확인할 수 있었다. 기존 연구에서는 구조적 경력정체와 조직몰입, 이직의도, 직무만족간의 관계(Lapalme et al., 2009; Wickramasinghe & Jayaweera, 2010) 또는 직무 스트레스, 우울이나 감정적 소진에 대한 연구들이 많이 진행되었다(Lemire et al., 1999; Wang et al., 2014). 본 연구를 통해 구조적 경력정체가 대인 일탈행동을 높이는 것으로 확인됨에 따라 구조적 경력정체는 개인뿐만 아니

라 타인에게도 부정적인 영향을 가져오는 것으로 이해된다. 간호사 직무가 환자 돌봄 과정에서 스트레스를 많이 받기 때문에 타인으로 부터의 대인일탈행동은 환자들에게도 부정적인 영향을 미친다. 따라서 조직차원의 적절한 조치가 이루어져야 할 것이다.

이러한 이슈를 포함하여 본 연구의 실무적 시사점으로 구조적 경력정체로 인한 문제점을 감소시킬 수 있는 다양한 방안에 대한 논의를 기술하고자 한다. 구조적 경력정체는 상위 직급으로의 승진가능성이 낮을수록 강하게 인식하는 것이기 때문에 구조적으로 승진 정원을 확대하여 승진가능성을 높이면 경력정체가 감소할 수 있다. 예를 들면 상위 직급별 승진 정원(table of organization)을 늘리거나 직급을 보다 세분화(예; 5단계에서 7단계 등) 하여 상위 직급으로의 이동가능성을 높여나가는 것이다. 그러나 이러한 방안은 또 다른 문제점을 발생시킬 수 있으므로 신중한 검토가 필요하다. 즉, 직급을 지나치게 세분화할 경우 의사결정이 지연되고, 직급의 서열이 강조되면서 위계적 조직특성이 강화되거나 상위 직급자들의 직접 업무 참여보다는 관리감독 경향성이 심화되는 등의 부정적인 효과가 발현될 수 있다.

다음으로 이중경력제도(dual ladder system) 등을 통해 경력경로를 보다 다양하게 가져갈 필요가 있다. 간호사의 경력경로를 간호직군에만 한정시키기 보다 다양한 직군으로의 이동이나 확장 가능성을 검토하고 진행해 나갈 수 있다. 현재 R&D 직군 등의 전문직을 대상으로 운영되는 이중경력제도(dual ladder practice)의 병원 조직 내 적용 가능성을 검토하고 확대해 나가는 것이 하나의 방안일 수 있다. 이중경력제도는 경력경로를 전문직과 일반직으로 구분한 후 개인의 선호도나 적성 등 다양한 요인을 검토하여 경력경로를 선택하고 경력개발을 진행해 나간다(Kim & Cha, 2000). 이와 함께 현재 간호사들을 대상으로 경력사다리(career ladder)제도나 전문간호사 제도 등의 경력개발 제도가 제안되고 운영되고 있으나 실질적인 제도의 활용은 미흡하다(김지혜 · 이지윤, 2023). 이러한 부분에 대해서도 다양한 분석과 논의를 통하여 필요한 부분을 개선하여 제도의 실질적인 운영을 도모할 필요가 있다.

또한 구조적 경력정체로 인해 직원들이 느끼는 스트레스나 심리적 박탈감에 대한 심층적인 조사가 문제해결에 도움이 될 것이다. 구조적 경력정체와 관련된 직원들의 승진(promotion)효과는 크게 승진으로 인한 임금의 상승이라는 효과와 함께 직위의 상승에 따른 권한의 증가에 따른 동기부여 효과로 정리된다(배중석, 2019). 따라서 개별 병원들은 직원 대상 설문이나 인터뷰 등을 통해 이러한 효과 중에서 직원들이 더욱 중요하게 인식하는 효과를 확인한다면 이에 대한 적절한 대응책을 강구하는데 도움을 받을 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점을 포함한 향후 연구방향은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 방법론 측면에서 동일인이 모든 설문에 응답함으로써 인해 발생하는 동일방법편의(common method bias) 문제가 발생한다. 향후 연구에서는 자료의 원천을 다양화하거나 응답자를 다르게 가져가 필요가 있다. 또한 모든 변수를 동일 시점에서 측정된 자료를 분석한 횡단면 분석(cross-sectional analysis)이기 때문에 변수간의 명확한 인과관계를 파악하기 어려운 한계가 있다. 향후에는 변수간 측정 시점을 달리하여 종단면 분석을 실시하는 것이 요구된다.

둘째, 구조적 경력정체의 선행요인 및 결과에 영향을 미치는 다양한 상황적 요인을 규명하는 연구가 추가로 진행되어야 할 것이다. 본 연구에서는 선행요인인 근속연수와 구조적 경력정체간의 상황적 요인으로 개인특성인 주도성을 살펴보았지만 다른 요인들의 효과를 검증할 필요가 있다. 특히, 구조적 경력정체가 조직 차원의 이슈이기 때문에 조직특성 변수를 조절요인으로 검토하여 효과를 분석하는 것이 유효할 것으로 판단된다. 추가적으로 구조적 경력정체와 결과변수간의 관계에 영향을 주는 상황요인에 대한 연구도 진행되기를 기대한다.

셋째, 본 연구가 경력정체 유형 중에 구조적 경력정체에 초점을 두고 있지만 향후 연구에서는 내용적 경력정체에 대해서도 유사한 내용의 추가연구진행이 필요할 것이다.

마지막으로 근속연수와 대인 일탈행동간의 관계 및 이들간의 매개과정에 대한 추가 연구도 의미가 있을 것이다. 본 연구에서는 구조적 경력정체에 초점을 두고 선행요인 및 결과에 대해 살펴보았지만 향후에는 변수들간의 논리에 대한 보강 등을 통해 다양한 매개효과를 검증할 필요가 있다.

References

<국내 문헌>

- 고정아, 김희영 (2018), “종합병원 간호사의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원과 이직의도와와의 관계”, *간호행정학회지*, 24(1), 97-106.
- 김광점, 장보윤, 장재연, 박오원 (2018), “4차 산업혁명과 간호 인적자원의 개발: 전망과 과제”, *인적자원개발연구*, 21(3), 137-159.
- 김신희, 정남옥 (2019), “종합병원 간호사의 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향”, *한국직업건강간호학회지*, 28(3), 138-147.
- 김유미, 강영실 (2013), “중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와와의 관계”, *한국산학기술학회 논문지*, 14(10), 5078-5090.
- 김지혜, 이지윤 (2023), “임상간호사의 경력정체의 개념분석”, *간호행정학회지*, 29(2), 119-129.
- 박근수, 유태용 (2005), “경력정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향과 정서기능 및 조직지원의 조절효과”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(3), 499-523.
- 배종석 (2018), *인적자원론*, 서울, 홍문사.
- 이상훈, 이후석, 표민호 (2017), “내용적 경력정체와 구조적 경력정체의 선행요인과 직무반응에 대한 실증연구-국내 철강업계의 사례를 중심으로”, *지역산업연구*, 40(1), 153-181.
- 차종석, 박오원, 이병현 (2011), “출연(연)의 경력개발제도와 경력정체성의 관계”, *기술혁신연구*, 19(2), 1-24.
- 하선영, 백지연 (2019), “비서직 경력정체의 선행요인에 관한 실증연구”, *비서·사무경영연구*, 28(1), 57-90.
- 홍은선, 정진철 (2014), “경력정체 관련 국내·외 연구동향 비교분석”, *농업교육과 인적자원개발*, 46(1), 103-129.
- 황애영, 탁진국 (2011), “주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력지향을 매개변인으로”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(2), 409-428.

<외국 문헌>

- Allen, T. D., A. Russell, M. L. Poteet and G. H. Dobbins (1999), “Learning and Development Factors Related to Perceptions of Job Content and Hierarchical Plateauing”, *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1113-1137.
- Bardwick, J. M. (1986). *The Plateauing Trap: How to Avoid it in Your Career and Your Life*, New York: Amacom
- Bateman, T. S. and J. M. Crant (1993), “The Proactive Component of Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bennett, R. J. and S. L. Robinson (2000), “Development of a Measure of Workplace Deviance”, *Journal of Applied psychology*, 85(3), 349-360.
- Berkowitz, L. (1998), “Affective Aggression: The Role of Stress, Pain, and Negative Affect,” *Human Aggression: Theories, Research, and Implications for Social Policy*, 49-72.
- Fuller, B. and L. E. Marler (2009), “Change Driven by Nature: A Meta-analytic Review of the Proactive Personality Literature”, *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345.
- Grandey, A. A., D. N. Dickter and H. P. Sin (2004), “The Customer Is Not Always Right: Customer Aggression and Emotion Regulation of Service Employees”, *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 397-418.
- Grant, A. M. and S. J. Ashford (2008), “The Dynamics of Proactivity at Work”, *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Hobfoll, S. E. (2001), “The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory”, *Journal of Applied Psychology*, 50(3), 337-421
- Hurst, C. S., K. Kungu and P. Flott (2012), “Stress, Organizational Citizenship Behaviors, and Coping: Comparisons among Plateaued and Non-plateaued Employees”, *Business and Management Research*, 1, 17-27.

- Kim, Y. B. and J. S. Cha (2000), "Career Orientation of R&D Professional in Korea", *R&D Management*, 30(2), 121-137.
- Lapalme, M., M. Tremblay and G. Simard (2009), "The Relationship between Career Plateauing, Employee Commitment and Psychological Distress: The Role of Organizational and Supervisor Support", *The International Journal of Human Resource Management*, 20(50), 1132-1145.
- Lemire, L., T. Saba and Y. C. Gagnon (1999), "Managing Career Plateauing in the Quebec Public Sector", *Public Personnel Management*, 28, 375-391.
- McEnrue, M. P. (1988), "Length of Experience and the Performance of Managers in the Establishment Phase of Their Careers", *Academy of Management Journal*, 31(1), 175-185.
- Milliman, J. F. (1992), "Consequences and Moderators of Career Plateauing: An empirical Investigation", *Unpublished Doctoral Dissertation, University of Southern California*.
- Nicholson, N. (1993). 'Purgatory or place of safety? The managerial plateau and organizational age grading', *Human Relations*, 46, 1369-1389
- Robinson, S. L. and R. J. Bennett (1997), "Workplace Deviance: Its Definition, Its Manifestations, and Its Causes", *Research on Negotiation in Organizations*, 6, 3-27
- Omar, F., F. Halim, A. Zainah and H. Farhadi (2011), "Stress and Job Satisfaction as Antecedents of Workplace Deviant Behavior," *World Applied Sciences Journal*, 12, 46-51.
- Wang, Y. H., C. Hu, C. S. Hurst and C. C. Yang (2014), "Antecedents and Outcomes of Career Plateaus: The Roles of Mentoring Others and Proactive Personality", *Journal of Vocational Behavior*, 85, 319-328.
- Wickramasinghe, V. and M. Jayaweera (2010), "Impact of Career Plateau and Supervisory Support on Career Satisfaction: A Study in Offshore Outsourced IT Firms in Sri Lanka", *Career Development International*, 15(6), 544-561.
- Yang, W., K. Niven and S. Johnson (2019), "Career Plateau: A Review of 40 Years of Research", *Journal of Vocational Behavior*, 110, 286-302.