

병원간호사의 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

김유미¹, 이종률^{2*}, 강향숙³

¹한국국제대학교 간호학과, ²진주보건대학교 간호학부, ³경북과학대학 간호학과

The Impact of career plateau on Job satisfaction and turnover intention of Hospital nurses

Yu-Mi Kim¹, Jong-Yul Lee^{2*}, Hyang-Suk Kang³

¹Department of Nursing, International University of Korea

²Department of Nursing, Jinju Health College

³Department of Nursing, Kyongbuk Science College

요 약 본 연구는 병원 간호사의 경력정체, 직무만족, 이직의도의 정도를 파악하고, 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상은 경남 J시, C시에 소재한 5개 종합병원에 근무하는 간호사 239명을 대상으로 하였고, 자료수집 기간은 2016년 4월 1일부터 4월 30일까지였으며 자료분석은 SPSS 23.0을 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, 상관관계 및 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구결과 병원간호사의 경력정체가 직무만족에 미치는 영향은 내용적 경력정체($\beta=.45, p<.001$), 구조적 경력정체($\beta=.39, p<.001$) 순이었고, 총 설명력은 55.0%였다. 또한, 병원간호사의 경력정체가 이직의도에 미치는 영향은 구조적 경력정체($\beta=.42, p<.001$), 현 병원 근무경력($\beta=.39, p=.002$), 내용적 경력정체($\beta=.14, p=.012$), 근무부서($\beta=.13, p=.016$) 순이었고, 총 설명력은 43.0%였다. 이와 같이 병원간호사의 내용적 경력정체를 감소시키는 것은 직무만족을 높이고, 구조적 경력정체를 감소시키는 것은 이직의도를 낮추는 효과가 있음을 확인하였다. 결과적으로 직무재설계, 직무충실화 등을 통해 내용적 경력정체를 보완하고, 숙련된 유능한 간호사의 보유율을 높이고, 질적으로 우수한 조직성공을 달성하고, 간호사의 경력성공을 위해 경력사다리제도의 도입 및 활용 등을 통해 구조적 경력정체를 보완할 수 있는 체계적인 인적자원관리 전략을 개발하여 간호현장에 적용할 필요가 있다.

Abstract This study was designed to survey the degrees of career plateau, job satisfaction, and turnover intention of hospital nurses, as well as to identify the relationship among them. We surveyed 239 nurses working at five different hospitals in J city and C city. Data collection was conducted between April 1 and April 30, 2016. The data was analyzed using SPSS 23.0. This study shows that the significant factors influencing job satisfaction were content plateau and structural plateau, which account for 55.0% of the variance. It also shows that the significant factors that influence turnover intention were structural plateau, present clinical career, content plateau, and working department, which account for 43.0% of the variance. As such, we identified that a decrease in the content plateau of hospital nurses enhances job satisfaction and that a decrease in structural plateau reduces turnover intention. The results indicate that a systematic managerial strategy for nursing resources should be developed and applied in the nursing field. This strategy should supplement the content plateau by job redesign and job enrichment. In addition, to increase retention of skilled nurses and to achieve superior organizational performance, as well as to contribute to the success of hospital nurses, supplementation of the structural plateau by adopting and applying a career ladder system is important.

Keywords : Career, Job satisfaction, Nurses, Personnel turnover, Plateau

본 논문은 한국국제대학교 연구비 지원으로 수행되었음.(한국국제대학교)

*Corresponding Author : Jong-Yul Lee (Jinju Health College)

Tel : +82-55-740-1811 email : ksgigold@naver.com

Received October 14, 2016

Revised (1st November 4, 2016, 2nd November 18, 2016, 3rd December 2, 2016, 4th

Accepted December 8, 2016

December 5, 2016)

Published December 31, 2016

1. 서 론

1.1 연구의 필요성

병원조직에 있어서 인사관리가 중요한 이유는 구성원에 대한 인사관리 서비스가 보다 효율적이 되어야 한다는 내부적인 요구, 인적자원에 대한 교육훈련, 전문적 기술 및 이해력의 제고, 역량개발의 필요성 등에 기인한다[1]. 간호사는 병원 인력 중 평균 40% 이상의 높은 비율을 차지하고 있으나, 간호사의 높은 이직률은 낮은 직무만족감과 자율성의 축소, 의료서비스 질의 저하를 초래하고[2], 간호사의 이직은 병원조직의 효율성과 간호생산성에 직결되는 문제로서 병원 인사관리 차원에서 매우 중요하다. 조직에서 인사관리가 전략적 측면에서 체계적으로 이루어지기보다는 자의적으로 이루어지면 구성원들의 불만을 초래하고 조직성과에도 제약을 가하게 된다. 또한, 간호조직은 전형적인 피라미드형 계층구조로써 승진 만족도가 매우 낮게 보고되고 있으며[3], 간호사는 자신의 직무로부터 도전감, 성취감을 느끼지 못하는 것으로 나타나 간호사의 경력정체는 심화되고 있는 추세이다[4-6].

경력정체 지각은 종업원이 한 조직에서 평균 5년 이상을 재직하거나, 3년 이상 한 직무만 맡아 자신의 직무에서 단조로움을 느끼고, 더 이상 새로운 것을 배울 수 없어 성취감이 감소되면서 나타난다[7-8]. 또한, Chao[9]는 구조적 경력정체와 내용적 경력정체는 독립적인 두 개의 차원으로 종업원이 어느 한쪽만 높게 지각하거나 둘 다 모두 높게 지각할 수도 있다고 강조하였고, McCleese의 연구[10]에서는 종업원이 구조적5 경력정체와 내용적 경력정체를 동시에 경험하는 이중정체(duable plateaus)도 나타날 수 있다고 하였다. 간호조직에서도 구조적 경력정체와 내용적 경력정체 모두 현실적인 문제로 나타난다[6]. 경력정체를 경험하는 종업원은 낮은 업무성과, 낮은 자존감(self-esteem), 직무 불만족 등 부정적인 태도를 형성하므로[11], 병원조직은 간호사의 임상경력 사다리제도, 직무재교육, 직무순환 등을 적극적으로 실행하여 간호사에게 새로운 기술을 습득할 수 있는 도전적인 기회를 갖게 하는 것이 필요하다[11-13]. 그러나 경력정체가 반드시 부정적인 결과만을 초래하는 것은 아니며 사람에 따라 예측 가능한 가정·개인 생활을 추구할 수 있으며, 정신적 에너지를 재충전하는 등 변화의 기회[14]가 될 수 있다. 따라서 경력정체가 라이프

스타일의 변화에 따른 종업원들의 다양한 욕구와 경력목표를 명확히 파악하여 또 다른 경력개발의 시간이 될 수 있도록 하여 긍정적인 결과를 가져 올 수 있도록 조직은 노력할 필요가 있다. Tremblay와 Roger의 연구[15]에서 경력정체는 구성원들의 불만족을 피하기 위해 적절하게 관리할 필요가 있는 중요한 조직적 문제임을 지적하였다.

최근 경력정체와 직무만족 간의 연관성에 대한 연구도 증가하고 있다[16]. 직무만족은 일과 조직을 향한 긍정적인 감정을 나타내는 개념으로 직무 자체의 내적요인, 보수, 승진기회, 직무 환경의 쾌적성, 동료나 상사와의 관계, 자율성 등에 의해 영향을 받게 된다[17]. 이는 결국 구성원이 자신의 직무에 얼마나 만족하느냐에 대한 평가는 다양한 요인의 결합으로 이루어진다고 할 수 있다[18].

급변하는 경영환경 속에서 환경의 변화를 주도하고 경쟁우위 전략의 가장 핵심이 되는 것은 인적 자원이다[19], 효율적인 간호인력 관리를 위해 현 조직에 재직 중인 간호사가 자신의 직무에 만족하고 계속 조직에 근무할 수 있도록[20] 간호사의 경력정체와 직무만족 및 이직의도간의 관계를 확인하는 것은 병원조직의 인력유지 차원에서 중요하다고 본다.

최근 간호사를 대상으로 한 경력정체에 대한 연구[5-6,11-12,21]가 일부 이루어지고 있으나 아직은 그 연구가 부족한 수준이고, 국외 연구로는 Armstrong-Stassen[13]의 고령 간호사를 포함한 고령종업원들의 내용적 경력정체 요인에 대한 연구가 있으나, 간호사를 대상으로 한 경력정체에 대한 연구가 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 병원 조직의 인적자원관리 측면에서 간호사의 경력정체와 직무만족 및 이직의도 간의 관계를 파악하여 효율적이고 체계적인 간호인력 관리를 통하여 간호사의 경력정체를 감소시키고 직무만족을 높여 이직의도를 감소시키기 위한 방안을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 경력정체, 직무만족, 이직의도 간의 관계를 파악하는데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 병원 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 병원 간호사의 경력정체, 직무만족과 이직의도의

정도를 파악한다.

- 3) 병원 간호사의 일반적 특성에 따른 경력정체, 직무만족, 이직의도의 차이를 확인한다.
- 4) 병원 간호사의 경력정체, 직무만족과 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 병원간호사의 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 병원 간호사의 경력정체, 직무만족, 이직의도 간의 관계를 확인하고, 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 대상자 선정 및 자료수집

본 연구를 위한 대상자는 경남 J시, C시에 소재하는 5개 종합병원에 근무하는 간호사 239명을 대상으로 하였고, 자료수집기간은 2016년 4월 1일부터 4월 30일까지 진행하였다. 대상자 선정기준은 임상 근무경력이 3년 미만인 신규간호사와 수간호사를 제외한 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사이다.

연구자가 각 병원의 간호부를 직접 방문하여 간호부서장에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 간호부서장의 설문지 검토 후, 설문조사를 허락받았다. 서면 동의서 작성 전에 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 연구자가 직접 연구의 목적을 설명하였고, 연구에 참여한 대상자들에게 연구의 자발적인 참여와 연구도중 참여를 원하지 않을 경우 철회 가능성에 대한 설명을 하고 동의서를 받았다.

설문지 배부방법은 본 연구자가 직접 각 병원을 방문하여 연구의 목적과 연구 참여자에게 응답 후 밀봉 스티커로 봉투를 봉하여 줄 것을 설명하고 설문지와 소정의 사은품을 배부하였고, 1주일 후에 연구자가 직접 설문지를 회수하였다. 본 연구의 표본크기는 G*Power 3.1.3 프로그램을 이용하였으며, 효과크기는 중간크기인 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95를 기준으로 하였을 때 분석에 필요한 최소대상자 수는 184명이 제시되어 본 연구에서의

표본 수는 충분한 것으로 나타났다. 전체 설문지 250부 중 245부가 회수되었고, 수간호사 이상 직급인 자, 기체가 부실하거나 불성실한 자료 6부를 제외한 239부(95.6%)를 통계분석 하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 경력정체

개인이 자신의 경력에 대해 어떻게 지각하고 있는가에 따른 Bardwick의 연구[14]에 따라 구조적 경력정체와 내용적 경력정체의 두 유형으로 구분하여 정의하였다.

(1) 구조적 경력정체(structural plateau)

Milliman[22]이 개발한 경력정체 도구 중 구조적 경력정체 5문항을 본 연구자가 번역하여 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 2문항의 부정문항은 역으로 환산하였고, 점수가 높을수록 경력정체에 대한 지각정도가 높음을 의미한다. Milliman[22]의 연구에서 구조적 경력정체는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었고 재검사 신뢰도(test-retest reliability)는 .88이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.82$ 이었다.

(2) 내용적 경력정체(content plateau)

Milliman[22]이 개발한 경력정체 도구 중 내용적 경력정체 중 6문항을 연구자가 번역하여 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 5문항의 부정문항은 역으로 환산하였고, 점수가 높을수록 경력정체에 대한 지각정도가 높음을 의미한다. Milliman[22]의 연구에서 내용적 경력정체는 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었고 재검사 신뢰도(test-retest reliability)에서는 .77이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.81$ 이었다.

2.3.2 직무만족

직무만족 측정도구는 Slavitt 등[23]이 개발한 Index of Work Satisfaction(IWS)를 김명숙[24]이 수정·보완한 20문항의 도구로 측정하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 3문항의 부정문항은 역으로 환산하였고, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다.

다. 측정도구의 신뢰도는 김명숙[24]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

2.3.3 이직의도

Mobley[25]가 개발한 이직의도 측정도구를 Moon [26]이 간호조직에 맞게 수정·보완한 5문항의 도구로 측정된 점수이다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 이메일을 통해 도구 개발자로부터 사용승인을 얻었으며, 측정도구의 신뢰도는 Moon[26]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었고, 본 연구에서도 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

2.4 자료 분석 및 절차

수집된 자료는 SPSS 23.0을 이용하여 분석하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성은 실수, 빈도분석과 백분율로 산출하였다.
2. 측정도구의 신뢰도를 확인하기 위해 내적 일관성 신뢰도인 Cronbach's α 계수를 산출하였다.
3. 조사대상자의 직무만족, 경력정체, 이직의도의 분포를 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였다.
4. 일반적 특성에 따른 직무만족, 경력정체, 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였다.
5. 직무만족, 구조적경력정체, 내용적 경력정체, 이직의도 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson Correlation Coefficient를 산출하였다.
6. 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 위계적 회귀분석(Hierarchical multiple regression)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 조사대상자의 일반적특성

조사대상자 239명의 일반적 특성은 다음과 같다.

성별은 여자 235명(98.3%), 남자 4명(1.7%)으로 대부분 여자이었다. 연령은 평균 31.46세이었으며, 29세 이

하가 49.0%로 가장 많았다. 종교는 있음 54.8%, 없음 45.2%이었다. 학력은 전문대졸 48.5%, 대졸 33.1%, 대학원졸 이상 18.4%였다. 직위는 일반간호사가 87.9%, 책임간호사 12.1%이었다. 결혼여부는 미혼 55.2%, 기혼 44.8%이었다. 총 근무경력은 평균 9.30년 이었으며, 5~10년 미만이 38.5%로 가장 많았다. 현 병원 근무경력 은 평균 8.81년 이었으며, 5~10년 미만이 35.1%로 가장 많았다. 근무부서는 병동이 64.9%, 특수파트, 외래 등이 35.1%이었다. 이직경험은 ‘예’ 19.2%, ‘아니오’ 80.8% 였다[Table 1].

Table 1. General Characteristics (n=239)

Variabies	Categories	n	%	M±SD
Gender	Female	235	98.3	
	Male	4	1.7	
Age	<30	117	49.0	31.46±5.73
	≤30 ~ <35	61	25.5	
	≤35 ~ <40	32	13.4	
	≥40	29	12.1	
Religion	Yes	131	54.8	
	No	108	45.2	
educational background	3yr college	116	48.5	
	University	79	33.1	
	University higher	44	18.4	
current position	Staff nurse	210	87.9	
	Charge nurse	29	12.1	
marital status	Unmarried	132	55.2	
	Married	107	44.8	
years of nursing experience (years)	≤ 3 ~ < 5	62	25.9	9.30±5.63
	≤ 5 ~ <10	92	38.5	
	≤10 ~ <15	45	18.8	
	≥15	40	16.7	
present clinical career (years)	≤ 3 ~ < 5	77	32.2	8.81±5.68
	≤ 5 ~ <10	84	35.1	
	≤10 ~ <15	41	17.2	
	≥15	37	15.5	
work unit	Ward	155	64.9	
	Special part etc.	84	35.1	
experience of turnover	Yes	46	19.2	
	No	193	80.8	
Total		239	100.0	

3.2 경력정체, 직무만족, 이직의도 정도

경력정체, 직무만족, 이직의도의 정도는 다음과 같다. 전체 경력정체는 5점 만점에 2.99±.48이었으며, 경력정체의 하위항목인 구조적 경력정체는 3.47±.62, 내용적

경력정체는 2.60±.53이었다. 직무만족은 3.02±.41이었으며, 이직의도는 3.07±.74였다[Table 2].

Table 2. Mean Scores for career plateau, Job satisfaction, and turnover intention (n=239)

Variabiles		Range	Min	Max	M±SD
career plateau	structural	[1,5]	1.33	5.00	3.47±.62
	content	[1,5]	1.00	4.00	2.60±.53
	total	[1,5]	1.18	4.00	2.99±.48
Job satisfaction		[1,5]	1.90	4.48	3.02±.41
turnover intention		[1,5]	1.00	5.00	3.07±.74

3.3 조사대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 직무만족, 이직의도의 차이

구조적 경력정체에 차이를 보이는 특성은 직위(t=3.18, p=.002)였다. 직위에서 구조적 경력정체는 일반간호사가 책임간호사보다 더 높았다.

내용적 경력정체에 차이를 보이는 특성은 연령(F=3.75, p=.012), 종교유무(t=2.41, p=.017), 학력(F=5.87, p=.003), 직위(F=2.01, p=.045), 결혼여부(t=3.03, p=.003), 총 근무경력(F=4.07, p=.008), 현 병원 근무경력(F=3.13, p=.027), 근무부서(t=3.10, p=.002)였다. 연령은 29세 이하가 40세 이상보다 높았으며, 종교는 있음이 없음 보다 높았다. 학력은 전문대졸이 대학원졸 이상보다 높았고, 직위는 일반간호사가 책임간호사보다 높았다. 결혼여부는 미혼이 기혼보다 높았다. 총 근무경력 3~5년 미만이 15년 이상보다 높았으며, 현 병원 근무경력 5~10년 미만이 15년 이상보다 높았다. 근무부서는 병동이 특수파트, 외래 등보다 높았다.

직무만족에 차이를 보이는 특성은 연령(F=4.05, p=.008), 학력(F=4.14, p=.017), 직위(t=-2.19, p=.030), 결혼여부(t=-2.95 p=.003), 총 근무경력(F=4.80, p=.003), 현 병원 근무경력(F=4.71, p=.002), 근무부서(t=-2.91,

Table 3. Differences in career plateau, Job satisfaction, and turnover intention according to characteristics of Participants (n=239)

Variabiles	Categories	n	structural plateau		content plateau		Job satisfaction		turnover intention	
			M±SD	t/F(p) Scheffe Test	M±SD	t/F(p) Scheffe Test	M±SD	t/F(p) Scheffe Test	M±SD	t/F(p) Scheffe Test
Age	<30	117	3.50±.60	.38(.769)	2.69±.51	3.75(.012) a>d	2.96±.41	4.05(.008) d>a	3.27±.62	9.92(<.001) a,b>d
	≤30~<35	61	3.40±.60		2.61±.53		3.01±.35		3.05±.68	
	≤35~<40	32	3.47±.72		2.49±.52		3.11±.45		2.85±.87	
	≥40	29	3.52±.65		2.36±.56		3.22±.38		2.52±.85	
Religion	Yes	131	3.50±.64	.60(.547)	2.68±.53	2.41(.017)	2.98±.42	-1.78(.077)	3.08±.73	.29(.774)
	No	108	3.45±.60		2.51±.52		3.07±.38		3.05±.76	
educational background	3yr college	116	3.51±.66	.58(.563)	2.71±.58	5.87(.003) a>c	2.97±.43	4.14(.017) c>a	3.25±.68	11.27(<.001) a,b>c
	University	79	3.41±.57		2.57±.41		3.02±.37		3.03±.69	
	University higher	44	3.49±.61		2.40±.51		3.17±.36		2.65±.85	
current position	Staff nurse	210	3.52±.61	3.18(.002)	2.63±.52	2.01(.045)	3.00±.40	-2.19(.030)	3.11±.72	2.28(.023)
	Charge nurse	29	3.14±.61		2.42±.54		3.18±.40		2.77±.86	
marital status	Unmarried	132	3.52±.60	1.28(.203)	2.70±.50	3.03(.003)	2.95±.39	-2.95(.003)	3.26±.64	4.48(<.001)
	Married	107	3.42±.65		2.49±.54		3.11±.41		2.83±.80	
years of nursing experience (years)	≤ 3~< 5	62	3.51±.65	1.24(.295)	2.70±.61	4.07(.008) a>d	2.94±.45	4.80(.003) d>a,b	3.42±.62	14.47(<.001) a>c,d b>d
	≤ 5~<10	92	3.50±.54		2.68±.42		2.98±.35		3.09±.64	
	≤10~<15	45	3.32±.69		2.49±.54		3.06±.40		3.03±.72	
	≥15	40	3.55±.65		2.41±.55		3.22±.40		2.50±.84	
present clinical career (years)	≤ 3~< 5	77	3.45±.68	.28(.841)	2.65±.62	3.13(.027) b>d	2.96±.45	4.71(.003) d>a,b	3.34±.66	14.67(<.001) a,b,c>d
	≤ 5~<10	84	3.51±.55		2.69±.41		2.97±.35		3.11±.61	
	≤10~<15	41	3.42±.64		2.52±.50		3.04±.37		3.02±.72	
	≥15	37	3.51±.64		2.40±.55		3.24±.38		2.43±.84	
work unit	Ward	155	3.51±.59	1.28(.203)	2.68±.51	3.10(.002)	2.97±.37	-2.91(.004)	3.19±.73	3.56(<.001)
	Special part etc.	84	3.40±.67		2.46±.54		3.12±.44		2.84±.72	
experience of turnover	Yes	46	3.37±.71	-1.28(.203)	2.55±.55	-.71(.481)	2.99±.43	-.63(.530)	3.17±.69	1.10(.272)
	No	193	3.50±.60		2.62±.52		3.03±.40		3.04±.76	

p=.004)였다. 연령은 40세 이상이 29세 이하 보다 높았으며, 학력은 대학원졸 이상이 전문대졸 보다 높았다. 직위는 책임간호사가 일반간호사 보다 높았으며, 결혼여부는 기혼이 미혼보다 높았다. 총 근무경력(15년 이상)은 3~5년 미만과 5~10년 미만 보다 높았으며, 현 병원 근무경력도 15년 이상이 2~5년 미만, 5~10년 미만 보다 높았다. 근무부서는 특수파트, 외래 등이 병동 보다 높았다.

이직의도에 차이를 보이는 특성은 연령(F=9.92, p<.001), 학력(F=11.27, p<.001), 직위(t=2.28, p=.028), 결혼여부(t=4.48, p<.001), 총 근무경력(F=14.47, p<.001), 현 병원 근무경력(F=14.67, p<.001), 근무부서(t=3.56, p<.001)였다. 연령은 29세 이하와 30~34세가 40세 이상보다 이직의도가 높았다. 학력은 전문대졸과 대졸이 대학원졸 이상보다 이직의도가 높았다. 직위는 일반간호사가 책임간호사 보다 이직의도가 높았으며, 결혼여부는 미혼이 기혼보다 이직의도가 높았다. 총 근무 경력은 3~5년 미만이 10~15년 미만, 15년 이상보다 이직의도가 높았으며, 5~10년 미만이 15년 이상이 보다 이직의도가 높았다. 현 병원 근무경력(3~5년 미만, 5~10년 미만, 10~15년 미만이 15년 이상 보다 이직의도가 높았다. 근무부서는 병동이 특수파트, 외래 등보다 이직의도가 높았다[Table 3].

3.4 경력정체, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계

경력정체 하위요인 중 구조적 경력정체의 경우 이직의도와 정적상관관계(r=.46, p<.001)를 나타냈고, 직무만족과는 부적상관관계(r=-.56, p<.001)였으며, 내용적 경력정체와도 정적상관관계(r=.40, p<.001)가 있는 것으로 나타났다. 내용적 경력정체의 경우, 이직의도와 정적상

관관계(r=.41, p<.001), 직무만족과는 부적상관관계(r=-.64, p<.001)가 있는 것으로 나타났다. 또한, 이직의도는 직무만족과 부적상관관계(r=-.64, p<.001)가 있는 것으로 나타났다[Table 4].

3.5 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향력을 분석하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

모형1에는 일반적 특성 중 직무만족과 이직의도와 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 연령(세), 학력(전문대졸 기준), 직위(일반간호사 기준), 결혼여부(미혼 기준), 현 병원 근무경력(년), 근무부서(병동 기준) 등 6개를 투입하였으며, 모형2에는 모형1에 추가로 구조적 경력정체를 투입하였으며, 모형3에는 모형2에 추가로 내용적 경력정체를 투입하였다.

오차항들 간에 자기상관이 있는지 알아보기 위하여 Durbin Waston의 잔차 분석 결과 직무만족은 1.97, 이직의도 1.94로 2근방의 값으로 나타나 오차항들 간에는 자기상관이 없었으며, 오차의 분포가 정규분포를 가정할 수 있는지 표준화 잔차를 구한 결과 표준화 잔차값은 모두 ±3 이내의 값으로 나와 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있었다. 독립변수들 간 다중공선성이 있는지 알아보기 위해 공차한계와 VIF를 구한 결과 공차한계는 .15~.92, VIF는 1.09~6.57로 독립변수들 간 다중공선성의 가능성은 적은 것으로 나타났다.

직무만족에 미치는 요인은 최종모델3에서 내용적 경력정체(β=-.45, p<.001), 구조적 경력정체(β=-.39, p<.001)였다. 모형1에 의한 설명력은 7.0%로 나타났으며, 모형2에서 구조적경력정체가 투입됨으로 설명력은 30.0%로 나타났다. 모형3에서 내용적 경력정체가 투입됨으로써 설명력은 16.0%로 나타나 총 53.0%의 설명력을 나타냈다(F=30.55, p<.001)[Table 5].

또한, 이직의도에 미치는 요인은 최종모델3에서 구조적 경력정체(β=.42, p<.001), 현 병원 근무경력(β=-.39, p=.002), 내용적 경력정체(β=.14, p=.012), 근무부서(β=-.13, p=.016)였다. 모형1에 의한 설명력은 18.0%로 나타났으며, 모형2에서 구조적경력정체가 투입됨으로써 설명력은 21.0%로 나타났다. 모형3에서 내용적 경력정체가 투입됨으로써 설명력은 2%로 나타나 총 41.0%의 설명력을 나타냈다(F=19.24, p<.001)[Table 6].

Table 4. Correlation between career plateau, Job satisfaction, and turnover intention (n=239)

Variables		career plateau		Job satisfaction	turnover intention
		structural	content		
career plateau	structural	1			
	content	.40** (<.001)	1		
Job satisfaction		-.56** (<.001)	-.64** (<.001)	1	
turnover intention		.46** (<.001)	.41** (<.001)	-.64** (<.001)	1

*: p<.05, **: p<.01

4. 논의

Table 5. effect of career plateau on Job satisfaction (n=239)

	model 1			model 2			model 3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
(Constant)		9.95	<.001		16.01	<.001		20.31	<.001
age	.00	.00	.999	-.01	-.07	.941	-.02	-.21	.838
educational background : unversity	.02	.24	.813	-.05	-.86	.389	-.08	-1.54	.126
educational background : higher	.08	.86	.391	.03	.42	.678	-.03	-.50	.618
current position	.06	.93	.353	-.07	-1.21	.229	-.06	-1.20	.232
marital status	.05	.64	.524	.00	.05	.963	-.01	-.27	.789
present clinical career (years)	.13	.81	.419	.25	1.92	.056	.22	1.92	.056
work unit	.16	2.52	.012	.12	2.22	.027	.05	1.10	.274
structural plateau				-.57	-10.64	<.001	-.39	-7.77	<.001
content plateau							-.45	-8.80	<.001
R ²	.09			.39			.55		
Adjusted R ²	.07			.37			.53		
F(p)	3.37(.002)			18.53(<.001)			30.55(<.001)		
Adjusted F(p)	3.37(.002)			113.17(<.001)			77.44(<.001)		

Durbin-Watson=1.97, Tolerance=.15-.92, VIF=1.09-6.57
 Dummy(educational background =university, current position=staff nurse, marital status=unmarried, work unit=ward)

Table 6. effect of career plateau on turnover intention (n=239)

	model 1			model 2			model 3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
(Constant)		9.06	<.001		3.56	<.001		2.63	.009
age	-.01	-.07	.948	.00	-.01	.991	.00	.02	.982
educational background : unversity	-.05	-.72	.472	.01	.14	.885	.02	.30	.764
educational background : higher	-.07	-.85	.394	-.03	-.46	.649	-.01	-.18	.858
current position	-.01	-.11	.912	.10	1.84	.067	.10	1.80	.073
marital status	-.06	-.82	.412	-.02	-.33	.741	-.02	-.24	.808
present clinical career (years)	-.30	-2.03	.043	-.40	-3.15	.002	-.39	-3.10	.002
work unit	-.18	-3.07	.002	-.15	-2.84	.005	-.13	-2.43	.016
structural plateau				.47	9.03	<.001	.42	7.38	<.001
content plateau							.14	2.52	.012
R ²	.21			.42			.43		
Adjusted R ²	.18			.39			.41		
F(p)	8.63(<.001)			20.34(<.001)			19.24(<.001)		
Adjusted F(p)	8.63(<.001)			81.57(<.001)			6.34(.012)		

Durbin-Watson=1.94, Tolerance=.15-.92, VIF=1.09-6.57
 Dummy(educational background =university, current position=staff nurse, marital status=unmarried, work unit=ward)

본 연구는 병원 간호사의 경력정체, 직무만족, 이직의도의 정도를 파악하고, 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도되었다.

본 연구는 총 임상경력 및 현 병원 근무경력이 3년 이상인 간호사를 대상으로 하였고 대상자의 경력정체 정도는 2.99점으로 나타났으며, 이는 김유미, 강영실의 연구[12]에서 보여진 3.03점, 배옥연의 연구[6]에서 보여진 3.04점과 유사한 결과이고, 김신희의 연구[5]에서 보여진 2.70점, 김유미, 강영실의 연구[21]에서 보여진 2.62점 보다는 높게 나타났다. 본 연구는 종업원들의 경력정체 지각은 3년 내지 5년 동안 한 직무만 맡아 숙련되어 더 이상 새로운 것을 배울 수 없는 사람들에게 성취의욕이 감퇴되면서 나타난다는[7-8]선행 연구를 근거로, 임상경력 및 현 병원 근무경력 3년 이상인 병원간호사를 대상으로 하였다. 본 연구는 김유미, 강영실[12], 배옥연의 연구결과[6]와 유사하였으나, 적절한 근속연수를 고려한 대상자를 선정하여 체계적인 추후연구가 필요하겠다. 또한, 간호사의 경력정체 지각의 차이는 연구에 따라 다소 상이한 결과를 보였는데 이와 같은 차이는 병원규모 및 연구대상자들의 병원 근무지의 차이에 기인한 것으로 사료되고, 본 연구와 김신희의 연구[5]에서는 조사 대상자의 연령이 30대 이상의 비율이 50~60% 이상이었으나, 위의 선행연구에서는 30대 이상 비율이 30%이하로 인해 차이가 났을 것으로 사료된다. 본 연구결과 간호사의 경력정체 정도는 구조적 경력정체(3.47점)가 내용적 경력정체(2.60점)보다 높게 나타났는데, 이러한 결과는 경력정체의 경험이 시작되는 시기인 현 병원 근무경력 3년 이상 대상자의 병원조직 내 간호인력의 경력정체가 지속되어 온 현실적인 결과라고 해석할 수 있겠다. 간호조직의 경우 인력구조가 피라미드형으로 승진적체가 심한 조직으로 나타나[3], 재직 간호사가 상위직급의 승진제한으로 인해 현재 맡은 직무를 계속 수행할 수밖에 없는 직무상황에서 새로운 직무로의 이동가능성이 보이지 않는다면 조직에 대해 불만족을 느끼고 이직 등 다른 대안을 모색 할 것이다. 이를 해결하기 위해서는 직무확대나 직무순환 및 경력사다리제의 도입 및 활용을 통한 전문성 개발의 방향설정, 간호역량 강화에 따른 보상으로 동기부여와 사기진작의 효과를 고려 할 수 있다[5]. 또한, 승진과정에서 전문성 평가와 절차 공정성을 보장

하여 구성원의 조직신뢰도를 높여야 할 것이다.

본 연구 대상자의 직무만족은 3.02점으로 나타났는데, 이는 김신희의 연구[5]에서 보여진 3.10점, 장라진, 강영실, 김유미의 연구[27]에서 보여진 2.96점, 양종현, 정규호의 연구[28]에서 보여진 3.05점의 결과와 유사하였으며, 본 연구와 선행연구들에서 나타난 직무만족의 점수는 2.96~3.10로 대체로 보통을 상회하는 수준이라 할 수 있겠다. 이러한 결과는 간호사의 연령과 임상경력, 학력, 직위가 높아질수록 업무에 대한 자신감과 책임감이 높아질 뿐만 아니라 병원업무 환경에 익숙해지며, 간호업무수행에 권한이 많이 주어지기 때문에 스스로 자율적인 간호업무를 수행함으로써 직무만족감이 상대적으로 증가된 점에 따른 것으로 사료된다.

본 연구 대상자의 이직의도의 정도는 3.07점 이었고, 간호사를 대상으로 한 선행연구에서의 이직의도의 정도는 양종현, 정규호의 연구[28]에서는 3.13점, 강기노의 연구[29]에서는 3.51점, 김미란, 서문경애의 연구에서는 3.51점[30], 김인순의 연구[31]에서는 2.48점으로 각각 나타났다. 본 연구와 선행연구들에서 이직의도의 점수는 2.48~3.51점으로 간호사의 이직의도 정도는 대체로 보통에서 약간 높은 수준이라고 할 수 있겠다. 각 연구별로 이직의도 점수의 분포가 차이를 보인 결과는 연구대상 간호사가 재직하는 병원의 소재 지역, 병원의 특성, 업무의 강도, 근무환경, 임금, 대상자의 근무경력 년수 등에 따른 결과라고 사료된다.

본 연구에서 간호사의 구조적, 내용적 경력정체와 직무만족은 각각 통계적으로 유의한 부적 상관관계가 나타났는데, 이는 병원간호사를 대상으로 한 김신희의 연구[5]에서 간호사의 구조적, 내용적 경력정체와 직무만족은 각각 통계적으로 유의한 부적 상관관계가 나타난 연구 결과와 유사하였다. 타 직종의 연구를 살펴보면, 구조적, 내용적 경력정체와 직무만족 간의 관계는 경력정체 여부에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있음을 나타낸 Tremblay와 Roger[15], Heilmann 등의 연구[4] 결과와도 유사하였다. 이러한 연구결과에서 구성원이 현재의 직무에 대한 흥미, 도전, 성장, 책임감, 의욕에 대하여 다소 부정적으로 지각하고 있고, 이러한 경력정체감이 직무불만족으로 연결되었다는 점을 알 수 있다. 따라서 간호사의 경력정체에 대한 지각을 낮추기 위해 경력정체의 경험이 시작되는 시기의 간호사에 대한 경력관리 프로그램을 개발하여 실행하고, 자신의 직무에서 도전감이나

심리적 성공, 보람, 현재의 직무로부터 자신의 자아관련 일체감 내지 의미를 갖도록 직무를 재설계하는 등의 전략적이고 체계적인 경력정체관리 방안을 마련할 필요가 있다.

본 연구에서 구조적, 내용적 경력정체와 이직의도 간에는 정적인 상관관계가 나타났는데, 이는 Heilmann 등의 연구[4], 김유미, 강영실의 연구[21], 정윤길, 손경희의 연구[33]결과와 유사하였다. 이처럼 현 직장에서 경력성공에 대한 확신감이 결여되면 자신의 직업에 대한 정체성(identity)의 확립 부족과 조직에 대한 소속감 약화로 이어져 결국 현 조직에서 이직하고자 하는 의도가 나타날 것이다[33]. 결국 간호사의 이직은 병원조직의 전문적인 지식과 기술이 축적되지 못할 뿐만 아니라 간호사의 자율성을 축소시키고, 환자간호의 질적 저하를 초래하므로[2], 적절한 간호인력을 확보하고 유능한 간호사가 이직하지 않고 지속적으로 재직할 수 있도록 다양한 측면에서 간호인력을 관리하는 것이 매우 중요하다고 할 것이다.

병원간호사의 경력정체가 직무만족에 미치는 영향은 내용적 경력정체($\beta=-.45, p<.001$), 구조적 경력정체($\beta=-.39, p<.001$) 순이었으며, 총 설명력은 53.0%였다. 이러한 결과는 김신희의 연구[5]에서는 경력정체가 직무만족에 미치는 영향은 내용적 경력정체($\beta=-.47, p<.001$), 구조적 경력정체($\beta=-.27, p<.001$) 순이었으며, 총 설명력은 42.8%로 나타나 본 연구 결과를 지지하였다. 이처럼 병원간호사의 내용적 경력정체가 직무만족에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타난 것은 대다수의 간호사들이 연령과 경력이 높아짐에 따라 업무에 대한 숙련도가 변화하는 점 등에서 영향을 받은 결과로 보여진다. 내용적 경력정체의 극복을 위해서는 조직 차원에서 다양한 경력경로 개발, 유능한 선배 간호사와의 멘토링(Mentoring)제 실시 및 경력상담 제도와 같은 다양한 경력개발 활동을 지원하는 것이 필요하며[5,6,11], 이를 위하여 일선 간호사들의 참여기회를 부여하여 소속 간호사의 니즈(needs)를 충분히 반영 할 필요가 있다. 그리고 재직 간호사의 직무에 의미와 도전감을 부여하도록 직무재설계, 직무충실화 및 직무확대화 등을 통해 조직에 대한 만족도를 높일 필요가 있다.

병원간호사의 경력정체가 이직의도에 미치는 영향은 구조적 경력정체($\beta=.42, p<.001$), 현 병원 근무경력($\beta=-.39, p=.002$), 내용적 경력정체($\beta=.14, p=.012$), 근무

부서($\beta=-.13, p=.016$) 순이었고, 총 설명력은 41.0%였다. 이러한 결과는 배옥연의 연구[6]에서는 경력정체가 이직충동에 미치는 영향은 구조적 경력정체($\beta=.278, p<.001$)가 이직충동에 가장 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 총 설명력은 26.3%로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 이와 같이 병원간호사의 내용적 경력정체 보다 구조적 경력정체가 이직의도에 더 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 간호조직은 전형적인 피라미드형 계층구조로써 승진 만족도가 매우 낮게 나타났고[13], 현 조직에서 더 이상 승진가능성이 없다고 지각하여 자신의 직무에 대한 불만족을 갖게 되고, 조직에서의 경력 성공에 대한 불신 및 소속감 약화로 이어져 이직의도가 지배적으로 나타난 결과[33]로 보인다. 구조적 경력정체 현상은 피라미드 조직의 상황에 맞물려 불가피한 측면이 있지만, 병원은 조직차원의 변화를 위해 경력사다리 제도의 적극적 활용, 상사지원 및 동료 간 원활한 교류, 간호사의 경력육구를 반영한 교육 및 훈련기회의 확대, 공정한 승진기회 제공 및 대안적인 보상 등을 제공해야 할 것이다.

결론적으로, 승진 기회의 가능성이 없어서 생기는 구조적 경력 정체나 자신의 직무에 대한 능력을 적절하게 관리하지 못하여 생기는 내용적 경력정체, 그리고 최근에 관심을 가지고 다루어야 할 이중정체(double plateaus) 등 모두가 조직과 개인이 겪어야 할 경력경로의 일부가 되고 있다. 경력정체는 조직과 개인의 직무태도에 의해서 관리, 변화될 수 있으므로 병원조직과 구성원이 경력정체 해결을 위한 다양한 방안을 모색하여 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추어야 하겠다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 병원 간호사의 경력정체, 직무만족, 이직의도의 정도를 파악하고, 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 확인하여, 효율적이고 체계적인 간호인력 관리를 통하여 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 전략수립에 활용할 수 있는 기초자료를 제공하고자 시행된 서술적 조사연구로서 총 239부의 자료를 분석에 이용하였다. 연구결과, 병원간호사의 경력정체가 직무만족에 미치는 영향은 내용적 경력정체($\beta=-.45, p<.001$), 구조적 경력정체($\beta=-.39, p<.001$) 순이었고, 총 설명력

은 53.0%였다. 병원간호사의 경력정체가 이직의도에 미치는 영향은 구조적 경력정체($\beta=.42, p<.001$), 현 병원 근무경력($\beta=-.39, p=.002$), 내용적 경력정체($\beta=.14, p=.012$), 근무부서($\beta=-.13, p=.016$) 순이었고, 총 설명력은 41.0%였다.

이상의 연구 결과를 종합해 보면 병원간호사의 내용적 경력정체를 감소시키는 것은 직무만족을 높이고, 구조적 경력정체를 감소시키는 것은 이직의도를 낮추는 효과가 있음을 확인하였다. 따라서 간호사에 대한 직무재설계, 직무확대, 직무에 대한 도전감, 성취감을 높이기 위한 내재적 보상강화 등을 통해 내용적 경력정체를 보완하고, 숙련된 유능한 간호사의 보유율을 높이고, 질적으로 우수한 조직성과를 달성하고, 간호사의 경력성공을 위해 경력사다리제도의 도입, 공정한 승진절차의 유지 등을 통해 구조적 경력정체를 보완할 수 있는 체계적인 인적자원관리 전략을 개발하여 간호현장에 적용 할 필요가 있다.

이상의 연구 결과와 논의를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 1) 간호분야에서 초기 연구단계에 있는 경력정체의 반복연구가 지속적으로 이루어져 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮춤으로써 간호조직의 효율적 인적관리에 기여하는 연구수행을 계속할 필요성이 있음을 제언한다.
- 2) 간호조직의 경력정체와 이직의도에 대한 연구가 극히 부족한 실정이므로 경력정체의 지각 정도를 조사하기 위한 후속연구에서는 5년 이상 혹은 적절한 근속연수를 고려한 대상자를 선정하여 체계적인 연구수행을 할 필요성이 있음을 제언한다.

References

- [1] S. Y. Ann, S. S. Moon, M. G. Choi, *strategic hospital personnel management*, bomungak : seoul, 2009.
- [2] J. H. Jeong, J. S. Kim, K. H. Kim, "The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 14, no. 1, pp. 35-44, 2008.
- [3] G. S. Bae, KOREA LABOR INSTITUTE, "A study on the Advanced Scheme of Industrial Relations in the Seoul National University Hospital", *Ministry of Labor*, Gwacheon, 2002.
- [4] Heilmann S. G, Holt D. T. & Rilovick, C. Y, "Effects of career plateauing on turnover: A test of a model",

- Journal of Leadership & Organizational studies*, vol. 15, no. 1, pp. 59-68, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1548051808317999>
- [5] S. H. Kim, "Influence of Career Plateau on the Job Satisfaction and Nursing Competency of General Hospital Nurses", master's thesis, Wonkwang University, Iksan, 2016.
- [6] O. Y. Bae, "Impact of career plateau on turnover impulse and retention intention of Hospital nurses", master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2015.
- [7] Nachbagauer A. & Riedl G, "Effects of concepts of career plateaus on performance, work satisfaction and commitment", *International Journal of Manpower*, 23, pp. 716-733, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/01437720210453920>
- [8] Bardwick J. M, *The plateauing trap: How to Avoid It in Your Career and Your Life*, NY: Amacom, 1986.
- [9] Chao, G. T, Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis, *Journal of Management*, 16, 181-193, 1990.
DOI: <https://doi.org/10.1177/014920639001600113>
- [10] McCleese, C. S, Eby L. T, Scharlau E. A & Hoffman B. H, "Hierarchical, job content, and double plateaus: A mixed-method study of stress, depression, and coping responses", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 71, no. 2, pp. 282-299, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.001>
- [11] I. O. Moon, "The Structural Model about Impact of Nurse's Career Management, Career Plateau, Career Satisfaction on Career Commitment", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 16, no. 2, pp. 180-189, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.2.180>
- [12] Y. M. Kim, Y. S. Kang, "The Effects of Self-Efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness and Organizational Commitment on Turnover Intention of Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 16, no. 2, pp. 180-189, December 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.530>
- [13] Armstrong-Stassen M, "Factors associated with job content plateauing among older workers", *Career Development International*, vol. 17, no. 3, pp. 594-613, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810911074>
- [14] Beheshtifar M, & Modaber H, "The investigation of relation between occupational stress and career plateau", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research* 1650, vol. 4, no. 11, pp. 650-660, 2013.
- [15] Tremblay M. & Roger A. "Career plateauing reactions: the moderating role of job scope, role ambiguity and participation among Canadian managers", *International Journal of Human Resource Management*, vol. 15, no. 6, pp. 996-1017, 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/09585190410001677287>
- [16] Miles S, Gordon J & Storlie C, "Job satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability: A correlational study", *The Journal of International Management Studies*, vol. 8, no. 1, pp. 1-9, 2013.
- [17] AL-Hussami M, "A Study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education", *Jordan. European Journal of Scientific Research*, 22, vol. 22, no. 2, pp. 286-295, 2008.
- [18] Robbins & Timothy, D. R. Lee, T. Y. Kim, G. C. Park, & W. W. Park, *Organizational Behaviour*. pp. 75-103, pp. 239-242, hanteemedia:seoul, 2013.
- [19] J. M. Kim, "Trends in Human Resource Development Research", *Agricultural Education and Human Resource Management*, vol. 36, no. 4, pp. 115-138, 2004.
- [20] O'Brien-Pallas L, Murphy G. T, Shamian J, Li X & Hayes L. J, "Impact and determinants of nurse turnover: a pan. Canadian study", *Journal of Nursing Management*, 18, pp. 1073 - 086, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- [21] Y. M. Kim, Y. S. Kang, " The Relationship among Career Plateau, Self-efficacy, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized Hospitals", *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation society*, vol. 14, no. 10, pp. 5078-5090, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
- [22] Milliman J. F, *Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing*" University of Southern California. 1992.
- [23] Slavitt D. B, Stamps P. L, Piedmont E. B & Hasse A. M, "Nurses' satisfaction with their work situation", *Nursing Research*, vol. 27, no. 2, pp. 114-120, 1978.
- [24] M. S. Kim, "The influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention", *Unpublished doctoral dissertation*, Seoul University, Seoul, 2013.
- [25] Mobley W. H, "Employee turnover causes consequences and control reading". MA: Addison-Wesley Publishing Co, 1982.
DOI: <https://doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
- [26] S. J. Moon, "Structural model of nurses' intentions of changing workplaces", *Unpublished doctoral dissertation*, Kyunghee University, Seoul, 2010.
- [27] R. J. Jang, Y. S. Kang, Y. M. Kim, "The Relationships in Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Quality of Nursing Service in Hospital Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 17, no. 6 pp. 326-337, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.6.326>
- [28] J. H. Yang, K. H. Jeong, "Effects of Emotional Labor, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention in Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 15, no. 12 pp. 7170-7178, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.12.7170>
- [29] K. N. Kang, "Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium sized Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 18 no. 2, pp. 155-165, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.155>
- [30] M. R. Kim, M. G. A. Seo, "Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses".

journal of korean academic society of occupational health nursing, vol. 22, no. 2, pp. 93-101, 2013.
DOI : <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>

- [31] I. S. Kim, "The Role of Self-Efficacy and Social Support in the Relationship between Emotional Labor and Burn out, Turn over Intention among Hospital Nurses", *journal of korea academia-industrial cooperation society*, vol. 15, no. 4, pp. 515-526, 2009.
- [32] Tremblay M, Roger A, "Individual, Familial, and Organizational Determinants of Career Plateau: An Empirical Study of the Determinants of Objective and Subjective Career Plateau in a Population of Canadian Managers", *Group and Organization Management*, vol. 18, no. 4, pp. 413-414, 1993.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/001872679504800301>
- [33] Y. G. Jeong, K. H. Son, The Impact of career plateau on contextual performance and turnover intention and moderating effect of organizational tenure, *journal of korean association for policy sciences*, vol. 10, no. 2, pp. 103-128, 2006.

강 향 숙(Hyang-Suk Kang)

[정회원]



- 2011년 8월 : 충남대학교 간호학 석사
- 2014년 8월 : 경상대학교 간호학 박사수료
- 2013년 3월 ~ 2015년 8월 : 문경대학교 간호학과 조교수
- 2015년 9월 ~ 현재 : 경북과학대학교 간호학과 조교수

<관심분야>
지역사회간호, 간호관리

김 유 미(Yu-Mi Kim)

[정회원]



- 2011년 8월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2014년 8월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 한국국제대학교 간호학과 조교수

<관심분야>
간호관리, 지역사회간호, 보건교육

이 종 료(Jong-Yul Lee)

[정회원]



- 2003년 2월 : 인제대학교 일반대학원 간호학과(간호학석사)
- 2005년 2월 : 경희대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 진주보건대학교 간호학부 교수

<관심분야>
간호교육, 간호정책, 건강증진과 삶의 질, 의료사고