

경력개발과 경력정체가 간호사의 경력만족에 미치는 영향*

김 요 나**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호직은 다른 사람에게 봉사 할 수 있는 기회를 제공하는 전문직으로써, 단순한 직업 이상의 의미를 가지고 있으며, 이런 간호직은 보람되고 만족스러운 일일 뿐 아니라, 병원 조직 인력 구성원의 40% 이상을 차지하여 병원 경영의 중요한 요소이다(Park & Lee, 2010). 또한 간호사들은 엄격한 교육 방식을 통해 간호 지식을 체계적으로 습득한 전문가 집단으로 자기 자신의 직무와 경력에 대해 큰 관심을 갖고 있다(Moon, 2010). 그러나 간호사를 둘러싼 사회적 환경을 살펴보면 외부적으로는 경쟁이 심화되고, 사회 구성원들의 가치관 변화, 노동력의 자유로운 이동 등이 나타나고 있으며, 내부적으로는 조직 구조 문제로 인한 승진 정체의 심화, 정보화로 인한 직무환경의 변화, 조직 분권화와 개인의 참여 증대 등이 나타나고 있다(Park & Yoo, 2005). 이러한 환경변화는 조직 속에서 생활하고 있는 구성원들의 경력과 관련된 변화를 초래하고 있다. 경력은 일생을 통해 개인의 일과 관련

된 경험으로서 자신 또는 타인의 통제 하에 개인과 조직의 목표 달성을 위해 수행하는 활동을 의미하고, 경력개발은 개인이 경력목표와 전략, 전술을 수립하고 실천하는 활동 과정과 조직이 미래에 대비하여 필요한 인력을 선발, 배치, 개발, 보상, 그리고 보유하는 총체적인 인력관리체계를 포함한다(Suh, Park, Kim & Kim, 2003). 경력개발을 통해 개인의 핵심 역량을 축적하여 경력성장이 이루어지며, 이를 통해 경력만족을 경험할 수 있고, 직장 생활의 질도 향상시킬 수 있다(Choi, H. J. 2014). 또한 조직 차원에서는 전문 인력을 양성하고, 경쟁력을 향상시키며, 일체감을 드높이는 효과를 기대 할 수 있다(Moon, 2010). 따라서 개인 차원의 경력개발 노력과 더불어 조직 차원의 경력개발 제도가 조화롭게 운용되어야 한다. 그러나 병원 내 간호 인력의 경력정체 현상은 오랫동안 지속되어 경력개발에서 가장 풀기 어려운 문제 중의 하나이다(Kim & Kang, 2013). 경력정체는 조직 구성원의 능력에 대한 부정적인 평가, 피리미드식 조직구조, 승진에 대한 욕구 부족 등의 구조적 정체와 직무와 훈련에 대한 기회 부족, 더 많은 책임감이 부여되는 직무를 자발적으로 피하는 등의 내용적 정체로 구분 할 수 있

* 춘해보건대학교 2015년도 학술지원금으로 연구함.

** 춘해보건대학교 조교수(교신저자 E-mail: kyn12@ch.ac.kr)

• Received: 1 December 2015 • Revised: 17 Marcy 2016 • Accepted: 19 April 2016

• Address reprint requests to: Kim, Yo Na

Department of Nursing, Choonhae College of Health Science
Daehak-Gil 9, Ungchon-myeon Ulju-gun, Ulsan Korea
Tel: 82-52-270-0186 Fax: 82-52-270-0189 E-mail: kyn12@ch.ac.kr

다. 구조적 정체는 피라미드 구조상 필연적이기에 개인이 조절 할 수 없는 반면 내용적 정체는 조직의 차원에서 적절히 관리변화 될 수 있다(Moon, 2010). 간호 조직의 경우 같은 직무를 오랜 기간 수행하게 만들어 경력정체가 가중 되고 있으며, 경력사다리를 이용한 경력 개발이 일부 병원 등에서 시행되고 있으나(Park & Lee, 2010) 여전히 전통적인 인사 관리와 평가, 승진 체계를 유지하고, 한 직급을 오래하는 경우가 많아 경력 정체가 심화 되고 있는 실정이다(Bae, 2015). 경력정체를 지각하는 조직 구성원은 직무만족, 직무몰입, 경력만족 등이 낮게 나타나게 되고, 이직 가능성은 증가하게 된다(Moon, 2010). 위와 같이 경력개발과 경력정체는 경력만족의 주요 변수이나 지금까지의 간호사 경력관련 선행 논문을 살펴보면 경력개발 인식에 관한 연구(Chae, Ko, Kim, & Yoon, 2015; Kim & Jang, 2011; Min & Kim, 2013; Park & Lee, 2010), 간호관리자의 경력개발 과정에 나타난 학습활동양상 분석연구(Lee & Kang, 2013), 경력프로그램 참여 경험에 대한 질적 연구(Park & Lee, 2010) 및 경력과 관련된 변수를 원인으로 경력몰입이나 이직의도를 살펴 본 양적연구 및 구조모형 연구가 대부분이었다(Bae, 2015; Choi, 2014; Moon, 2010; Kim & Kang, 2013).

이에 본 연구는 간호사들 중 간호사의 많은 비율을 차지하고 있는 임상 간호사의 경력개발과 경력정체가 경력만족에 미치는 영향을 확인하여, 임상 간호사의 경력만족을 증진시킬 수 있는 방안을 모색 할 수 있는 기초자료를 제공하고자 시도 되었다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 경력만족을 증진시킬 수 있는 방안을 모색 할 수 있는 기초 자료를 제공하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 간호사의 경력개발, 경력정체, 경력만족을 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 경력개발, 경력정체, 경력만족 차이를 파악한다.
- 경력개발과 경력정체가 임상간호사의 경력만족에 미

치는 영향을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 경력개발, 경력정체, 경력만족의 정도를 파악하고, 경력개발과 경력정체가 간호사의 경력만족에 미치는 영향을 파악하고자 하는 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상 및 자료 수집 방법

본 연구 수행 전 연구계획서와 설문지에 대한 C 대학의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board, 승인번호: 교무-500)의 승인을 받은 후, 2014년 7월 B시의 중간관리자 보수교육에 참석한 간호사로서 연구에 대한 설명을 듣고 참여하기로 동의서를 작성한 150명을 대상으로 하였으며, 익명성을 유지하기 위해 응답 후 회수 봉투를 연구자가 직접 수집하는 방법으로 이루어 졌다. 표본수는 G Power 3.1 통계적 검정력 분석을 이용하여 산출하였으며, 다중 회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .08, 효과크기 .15로 산출한 표본수는 123부였으나 응답률을 고려하여 150부를 배부하였다. 회수된 설문지 중 미흡하게 응답한 설문지 7부를 제외한 143부를 연구의 분석 자료로 이용하였다.

3. 연구 도구

1) 경력개발

경력개발은 개인이 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 경력계획을 수립하고 조직의 욕구와 자신의 욕구가 합치 될 수 있도록 개인의 경력을 개발하는 활동을 의미한다. 본 연구에서는 Orpen (1994)이 개발하고 Moon (2010)이 번안하여 수정한 16문항의 5점 Likert 도구로 측정하였으며, 점수가 높을수록 경력개발정도가 높음을 의미한다. 개인경력계획 5문항, 개인경력전술 4문항, 조직경력관리 7문항으로 구성되어 있다. 개인경력계획은 경력과 관련된 목표를 확인하고, 목표를 달성하기 위한 여러 가지 활동하는 과정을 의

미하고, 개인경력전술은 개인이 세운 계획을 토대로 목표를 수행하기 위한 활동을 의미 한다. 조직경력관리는 구성된 개인이 경력 목표를 달성하도록 경력개발 혹은 제도를 수립하고, 운영하며 경력개발을 위한 자원을 투자하고, 개인이 경력개발에 관한 상담 및 각종 관련 정보를 제공해주는 것을 의미 한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Moon (2010)의 연구에서 개인경력계획이 .83, 개인경력전술이 .75, 조직경력관리가 .83이었으며, 본 연구에서는 개인경력계획이 .84, 개인경력전술이 .85, 조직경력관리가 .87 이었다.

2) 경력정체

경력정체는 개인이 현재 또는 가까운 미래에 조직 내에서 승진이 어렵다고 느끼거나 현재의 직무에서 더 이상 업무에 대한 책임감과 도전성이 증가되지 않는다고 지각하는 것을 의미한다. 본 연구에서는 Milliman (1992)이 개발한 주관적 경력정체 도구 중 내용적 경력정체 문항을 문인오가 번안하고 수정한 5문항의 5점 Likert 도구로 측정하였으며, 점수가 높을수록 경력정체에 대한 지각 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Moon (2010)의 연구에서 .81이었으며, 본 연구에서는 .87이었다.

3) 경력만족

경력만족은 자신이 쌓아온 경력에 대해 가지고 있는 태도로 경력에서의 전반적인 성공여부, 경력목표달성 정도, 임금, 승진, 새로운 기술 등에 대한 만족 정도를 의미한다. 본 연구에서는 Greenhaus, Parasuranam과 Womley (1990)이 개발하고, Lee와 Park (2006)이 번안하여 사용한 5문항의 5점 Likert 도구로 측정하였으며, 점수가 높을수록 경력만족정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Lee와 Park (2006)의 연구에서 .83이었으며, 본 연구에서는 .84 이었다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표

준편차를 산출하였다.

- 대상자의 경력개발, 경력정체, 경력만족은 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 경력개발, 경력정체, 경력만족의 항목별 분석은 평균과 표준편차를 이용한 서술통계량을 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성에 따른 경력개발, 경력정체, 경력만족의 차이를 분석하기 위하여 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Scheffé test를 이용하였다.
- 대상자의 경력만족에 영향을 미치는 요인은 Stepwise multiple regression analysis를 이용하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 143명이었으며, 평균연령은 37.38세였으며, 40대 이상 연령이 55명(38.5%)으로 가장 많았다. 종교는 있다고 대답한 군이 91명(63.8%)으로 많았으며, 교육정도는 3년제 졸업군과 4년제 졸업군이 동일하게 55명(38.5%)이었다. 결혼유무는 미혼이 66명(46.4%), 기혼이 77명(53.8%)으로 나타났다. 현재 직위는 일반간호사가 69명(48.3%)으로 가장 많았고, 총 임상경력은 10년 이상 20년 미만과, 20년 이상인 군이 43명(30.1%)으로 동일하게 높게 나타났다. 근무부서는 병동이 86명(60.1%)으로 높게 나타났다(Table 1).

2. 경력개발, 경력정체, 경력만족 정도

대상자의 경력개발 평균은 5점 만점에 2.99(± 0.54)점으로 중간 정도였으며, 하위영역별 점수는 개인경력계획 3.49(± 0.65)점, 개인경력전술 2.80(± 0.66)점, 조직경력관리 2.74(± 0.69)점으로 개인경력계획이 가장 높게 나타났다. 경력정체는 2.53(± 0.66)점, 경력만족은 2.85(± 0.62)점으로 모두 중간 정도로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 경력개발, 경력정체, 경력만족 정도

Table 1. General Characteristics of Subjects

Characteristics	Categories	n	%	M±SD
Age(years)	≤29	48	33.5	37.38
	30-39	40	28.0	
	40≤	55	38.5	
Religion	yes	91	63.6	
	no	52	36.4	
Educational background	College	55	38.5	
	University	55	38.5	
	Master≤	33	23.0	
Marital status	Single	66	46.2	
	Married	77	53.8	
Current position	staff nurse	69	48.3	
	Charge nurse	49	34.3	
	Head nurse≤	25	17.5	
Total clinical career(year)	≤5	25	17.5	13.62
	6-9	32	22.3	
	10-19	43	30.1	
	20≤	43	30.1	
Present clinical career(year)	≤5	60	42.0	8.94
	6-9	45	31.5	
	10≤	38	26.5	
Work unit	Ward	86	60.1	
	Special part	57	39.9	

Table 2. Career Development, Career plateau, and Career Satisfaction of Subjects

	M±SD (item)
Career development	2.99±0.54
Individual career planning	3.49±0.65
Individual career tactics	2.80±0.66
Organizational career development	2.74±0.69
Career plateau	2.53±0.66
Career satisfaction	2.85±0.62

대상자의 일반적 특성에 따른 경력개발은 연령에 따라 40세 이상의 간호사가 30대 간호사보다, 30대 간호사가 29세 이하의 간호사보다 유의하게 높았다($F=11.23, p<.001$). 학력에 따라 경력개발은 차이가 있었으나 사후 검정 결과 집단 간 차이는 없었다($F=3.54, p=.032$). 결혼유무에 따라 기혼인 간호사가 미혼인 간호사보다 경력개발이 유의하게 높았다($t=4.72, p<.001$). 직위에 따라 주임간호와 수간호사 이상이 일반간호사보다 경력개발이 유의하게 높았다($F=14.88, p<.001$). 총임상경력에 따라 20년 이상의 간호사가 5년 이하의 간호사보다 경력개발이 유의하게 높았다($F=7.48, p<.001$).

경력정체는 연령에 따라 40세 이상의 간호사보다 30대 간호사와 29세 이하의 간호사가 유의하게 높았다($F=13.68, p<.001$). 결혼유무에 따라 기혼인 간호사가 미혼인 간호사보다 유의하게 높았다($t=4.30, p<.001$). 직위에 따라 일반간호사가 주임간호사나 수간호사보다 유의하게 경력정체가 높았다($F=18.39, p<.001$). 총임상경력에 따라 5년 이하의 간호사가 20년 이상의 간호사보다 경력정체가 유의하게 높았다($F=7.23, p<.001$).

경력만족은 연령에 따라 유의한 차이가 있었으나 사후검증결과 집단 간 차이는 없었다($F=3.60, p=.030$). 결혼유무에 따라 기혼인 간호사가 미혼인 간호사보다

유의하게 높았다($t=2.42, p=.017$). 직위에 따라 수 간호사이상이 일반간호사와 주임간호사보다 경력만족이 유의하게 높았다($F=6.61, p=.002$). 총임상경력에 따라 경력만족은 유의한 차이가 있었으나 사후검증 결과 집단 간 차이는 없었다($F=3.36, p=.023$). 근무부서에 따라 병동간호사가 특수파트 간호사보다 경력만족이 유의하게 높았다($t=0.95, p=.029$) (Table 3).

4. 대상자의 경력만족 영향요인

독립변수간 다중 공선성 유무를 파악하기 위하여 공차한계값과 VIF 값을 산출하였다. 공차한계값은 0.644~0.716에 걸쳐 있고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor [VIF]) 값은 1.397~1.503에 분포되어 있으므로 독립변수간의 다중 공선성 문제가 없는 것으로 나타났다.

대상자의 경력만족에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 대상자의 인구학적 특성 중 경력만족과 관련이 있는 것으로 나타난 직위, 근무부서를 더미 변수로 전환한 후 포함시켰으며, 또한 연속변수인 연령, 총임상경력 및 경력개발의 하위 영역인 개인경력계획, 개인경력진술, 조직경력관리와 경력정체를 변수로 선정하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 경력만족 모형 검증 결과는 통계적으로 유의하여($F=22.29, p<.001$) 모형이 적합한 것으로 나타났다. 임상간호사의 경력만족을 설명하는 변수로 통계적으로 유의한 변수는 조직경력관리($\beta=.325, p<.001$), 경력정체($\beta=-.272, p=.008$), 개인경력계획($\beta=.213, p=.034$) 순으로 나타났다. 전체 설명력은 41.5%였으며, 조직경력관리가 다른 요인보다 가장 설명력이 높은 것으로 나타났다(Table 4).

Table 3. Career Development, Career plateau, and Career satisfaction according to General Characteristics of Subjects

		Career development		Career plateau		Career satisfaction		
		M±SD	t/F(p) [†]	M±SD	t/F(p) [†]	M±SD	t/F(p) [†]	
Age(years)	≤29 ^a	52.65±8.70	11.23	13.98±3.46	13.68	13.69±2.86	3.60 ($p=.030$)	
	30-39 ^b	58.63±9.12	($p<.001$)	13.33±2.43	($p<.001$)	13.70±2.78		
	40≤ ^c	61.22±9.90	a(b<c)	11.00±3.04	c(a,b)	15.09±3.33		
Religion	yes	59.05±10.34	2.44	12.23±3.44	-2.13	14.27±3.27	0.22	
	no	55.09±8.73	($p=.232$)	13.38±2.92	($p=.196$)	14.15±2.78	($p=.136$)	
Educational background	College ^a	56.91±9.97	3.54 ($p=.032$)	12.85±3.44	.69 ($p=.505$)	14.15±3.30	1.01 ($p=.365$)	
	University ^b	55.98±9.06		12.80±3.22		13.93±2.43		
	Master≤ ^c	61.52±10.54		12.06±3.22		14.88±3.66		
Marital status	Single	47.45±7.88	4.72	16.15±3.09	4.30	13.59±2.63	2.42	
	Married	54.17±8.96	($p<.001$)	18.40±3.15	($p<.001$)	14.82±3.33	($p=.017$)	
Current position	staff nurse ^a	53.57±9.77	14.88	14.09±3.11	18.39	13.67±2.98	6.61	
	Charge nurse ^b	60.02±8.24	($p<.001$)	11.88±2.80	($p<.001$)	14.04±3.08	($p=.002$)	
	Head nurse≤ ^c	64.08±8.71	a(b,c)	10.20±2.81	b,c(a)	16.16±2.72	a,b(c)	
Total clinical career(yr)	≤5 ^a	53.08±9.27	7.48 ($p<.001$)	14.52±3.57	7.23 ($p<.001$)	13.96±3.37	3.36 ($p=.023$)	
	6-9 ^b	53.28±8.84		13.31±3.02		13.56±2.61		
	10-19 ^c	59.49±8.80		a(d)		12.65±3.02		13.70±2.75
	20≤ ^d	61.60±10.17		11.06±3.30		15.42±3.32		
Present clinical career(yr)	≤5 ^a	56.70±9.70	4.38	13.18±3.73	2.49 ($p=.087$)	13.90±3.18	1.35 ($p=.263$)	
	6-9 ^b	55.53±9.14	($p=.014$)	12.76±2.80		14.09±2.62		
	10≤ ^c	61.53±10.36	a(c)	11.68±2.97		14.92±3.40		
Work unit	Ward	57.07±10.48	-0.81	13.04±3.09	1.78	14.43±2.84	0.95	
	Special part	58.44±9.08	(.228)	12.05±3.54	($p=.628$)	13.93±3.43	($p=.029$)	

[†] Scheffé test

Table 4. Variables Influencing Career satisfaction of the Subjects

Variables	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	p	R ²	F	p
	B	SE	β					
Organizational career development	.193	.057	.325	3.415	<.001	.415	22.294	<.001
Career plateau	-.254	.094	-.272	-2.708	.008			
Individual career planning	.190	.088	.213	.213	.034			

IV. 논 의

경력개발과 경력정체가 간호사의 경력만족에 미치는 영향을 규명하기 위해 본 연구의 결과를 토대로 논의해 보면 다음과 같다.

본 연구의 대상자인 임상간호사의 경력개발 정도는 평균 평점이 5점 만점에 2.99점으로 중간 정도로 나타났다. 하위영역은 개인경력계획이 3.49점, 개인경력진술이 2.80점, 조직경력관리가 2.74점으로 경력개발에 있어서 조직경력관리를 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 상급종합병원 간호사를 대상으로 경력개발제도 인식에 대한 연구에서 간호사들의 경력개발제도 인식정도가 2.76점(Min & Kim, 2013)이었고, 간호사의 경력지향성과 조직몰입에 관한 연구에서 병원 경력관리시스템에 대한 간호사들의 인식이 호의적이지 않음을 지적한 결과와 동일하였다(Lee & Kim, 2010). 최근 간호사들의 경력관리를 위한 프로그램이 도입되어 운영되기 시작하였으나 일부 병원에서만 이루어지고 있어 간호사들의 경력관리를 위한 조직적인 시스템이 개발되고, 효율적으로 운영되어야 할 함을 확인 하였다.

임상간호사의 경력정체 정도는 평균평점 5점 만점에 3.47점으로 중간정도로 나타났다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 2.60점(Kim & Kang, 2013), 공공기관과 민간기관에 근무하는 근로자를 대상으로 한 연구에서 2.61점(Park & Yoo, 2005), 다양한 분야의 근로자를 선별하여 분석한 연구에서 3.02점(Hyun, 2010)으로 나타났던 것보다 높게 인식하는 것으로 나타났다. 또한 경력정체에 영향을 미친 요인으로는 20-30대 간호사가 40세 이상의 간호사보다 경력정체를 높게 인식하고 있었으며, 미혼간호사보다 기혼간호사가, 주임간호사나 수간호사보다 일반간호

사가, 20년 이상의 간호사보다 5년 이하의 간호사가 경력정체를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 경력정체는 내용적 경력정체인식으로 간호사가 직무에 이미 숙련되어 있고, 더 이상의 책임감이 부여되지 못하고 도전감이 높은 직무를 할당받기 어렵다고 인식하거나 직무내용에 무료함을 느끼게 될 때 발생하는 것으로 5년차 미만의 일반 간호사를 대상으로 직무순환이나 직무교대 및 부서 이동 등의 적극적인 인적자원 관리를 통한 경력정체 인식 해소 방안을 강구해야 할 것으로 보인다.

임상간호사의 경력만족 정도는 평균 평점이 5점 만점에 2.85점으로 중간 정도로 나타났다. 이러한 결과는 연구원을 대상으로 한 연구에서 2.81점(Lee, 2008), 일반 근로자를 대상으로 경력성공이 2.94점(Lee & Tak, 2008)으로 나타난 결과와 유사하였다. 또한 보건관련 대학원생을 대상으로 한 연구에서 간호사의 경력만족은 3.37점으로 나타났으나, 의사직 3.87점, 기술직 3.63점, 사무직 3.54점보다 간호사의 경력만족이 제일 낮게 나타났다(Choi, H. J., 2014).

임상간호사의 일반적 특성에 따른 경력만족에서 연령에 따라 경력만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 집단 간에서는 유의한 차이를 보이지 않았으며, 결혼 유무에 따른 경력만족은 유의한 차이를 보여 기혼의 간호사가 미혼의 간호사보다 경력만족을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한 일반적 특성에서 종교와 학력에 따른 경력만족은 차이가 없었다. 이러한 결과는 공무원 및 보건관련 대학원생들을 대상으로 경력만족을 연구한 결과에서 연령과 결혼유무 따라 경력만족은 차이가 없었고(Choi, H. J., 2014). 일반 기업인을 대상으로 한 연구에서 연령이 적을수록, 학력이 높을수록, 전문 관리직이나 연구개발 직종에 종사할수록 경력만족은 높았던 결과와는 다르게 나타났다(Kim,

2005). 반면 직무관련 특성인 직위에 따른 경력만족은 일반간호사나 책임간호사보다 수간호사 이상이 높았고, 임상총경력에 따른 경력만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 집단 간에서는 유의한 차이를 보이지 않았으며, 근무부서에 따른 경력만족은 일반병동의 간호사가 특수병동의 간호사보다 경력만족을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연구원 및 일반 기업체 직원을 대상으로 한 연구에서 현직위는 경력만족과 유의한 상관관계에 있었고(Gho & Ha, 2010; Lee & Tak, 2008), 경력결과에 대한 회귀분석에서 직급은 경력의 영향요인 이었던 결과와는 동일 하였으며, 공무원을 대상으로 한 연구에서는 직급에 따라 경력만족은 차이가 없어 본 연구와 다른 결과를 나타냈다(Kang, 2011). 이는 기업 형태에 따라 경력만족에 대한 인식이 차이를 보이고, 또한 직책, 직급에 따라 경력만족을 매우 다르게 인식하고 있는 것으로 확인되어 간호사를 대상으로 직책에 따른 경력 만족을 비교할 연구의 필요성 뿐 아니라 비슷한 전문직과의 비교 연구도 이루어 져야 할 것으로 보인다. 또한 특수병동의 경우 병동의 특수성으로 인해 전환 배치가 쉽지 않고, 순환이 이루어지지 않아 승진의 기회가 일반 병동 보다는 적어지게 되며, 이는 결과적으로 경력 불만족을 초래하는 것으로 보인다. 따라서 특수병동의 경력관리 방안이 일반 병동보다 더욱 필요하리라 생각 된다.

임상간호사의 경력만족을 설명하는 경력관련 변수 중 통계적으로 유의한 변수는 조직경력관리, 경력정체, 개인경력계획 순으로 나타났으며, 경력만족에 미치는 설명력은 총 41.5%로 보건관련 대학원생을 대상으로 인구사회학적 특성, 개인적 특성, 조직적 지원, 직무 특성, 경력특성이 51.1% 설명력을 보인 연구(Choi, H. J., 2014). 호텔기업 서비스 종사자를 대상으로 멘토링이 경력만족에 미치는 영향 연구에서 경력개발 기능과 심리사회적 기능이 경력만족에 유의한 양의 영향을 미친 연구(Lee & Park, 2006), 호텔서비스 직원을 대상으로 직무순환, 고용경쟁력이 경력만족에 유의한 양의 영향을 미친 결과와도 동일하였다. 또한 임상간호사를 대상으로 직무합성, 직무자율성, 경력계획이 경력만족에 유의한 양의 영향을 준 연구(Choi, H. J., 2014) 및 임상간호사를 대상으로 경력관리와

경력정체가 경력만족에 직접적인 효과가 있었으며 총 설명력은 24.3%였던 연구(Moon, 2010)와 유사한 결과를 나타냈다. 그리고 임상간호사의 경력만족을 가장 잘 예측한 변수는 조직경력관리로 나타났는데, 이는 개인이 경력계획을 통해 경력목표를 세워 경력관리를 하는 것만으로는 경력만족을 보장하지 못하고(Lee & Tak, 2008) 조직차원에서의 체계적인 경력관리가 이루어 질 때 조직구성원의 역량을 최고로 끌어 올릴 수 있으며, 그 결과 경력만족을 이루고, 이를 통하여 조직의 성과를 높일 수 있을 것으로 보인다. 따라서 병원 조직의 인적자원관리자들은 조직 구성원의 경력요구를 파악하여 조직 차원에서의 합리적인 인적자원관리가 가능해 질 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 경력정체가 경력만족의 음의 영향요인이었는데 이는 현재 조직들은 중간 관리층을 축소하고, 계층수를 줄이는 수평적 구조를 지향함에 따라 병원 구조에서도 간호사들이 십수년이 지나도 승진의 기회를 갖지 못하여 심한 경력정체를 인식하고 결국은 경력불만족 요인이 된다고 볼 수 있다. 마지막으로 개인경력계획이 임상간호사의 경력만족에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이는 일반기업의 다양한 직종 및 일반 사무직 조직 구성원을 대상으로 경력계획이 경력만족에 미치는 영향 정도를 연구한 결과와 동일하게 나타났다(Cho & Ha, 2010; Yoon & Tak, 2006). 이러한 결과는 개인이 조직 안에서 경력계획을 활용함으로써 개인이 가지고 있는 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적인 지향성과 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여가 높아지고 자신의 직업에 대한 일반적인 태도가 향상 되어(Kim, 2010) 경력만족을 이끈다고 할 수 있다.

이상과 같이 논의 해 보았을 때 임상간호사의 조직 차원의 경력관리 정도가 높을수록, 개인 경력 계획 정도가 높을수록, 경력정체를 낮게 인식 할수록 경력만족은 높은 것으로 나타났다. 따라서 경력만족을 높이기 위해서는 개인이 경력목표를 잘 설정하고 꾸준히 개발하여야 할 뿐 아니라, 조직 차원에서는 경력정체를 낮출 수 있는 효율적인 순환, 배치, 승진 등의 관리와 더불어 효과적인 경력개발프로그램이나 교육이 필요하다고 생각된다. 또한 임상간호사와 비임상 간호사들의 경력개발, 경력정체, 경력만족에 대한 비교 연구가 필요하다고 생각한다.

V. 결 론

본 연구 결과 대상자의 경력개발은 중간수준이었으며, 하위 영역은 개인경력전술, 조직경력관리, 개인경력계획 순으로 나타났다. 경력정체는 중간정도로 다른 집단과 유사하거나 조금 높게 인식하는 것으로 나타났다. 경력만족은 중간정도로 다른 집단과 유사하였으며, 연령, 현직위, 임상총경력, 근무부서에 따라 다르게 나타났다. 경력만족에 영향을 미치는 요인은 조직경력관리, 경력정체, 개인경력계획 순으로 나타났다. 이와 같이 조직경력관리의 인식은 낮은 반면 경력만족의 가장 큰 영향요인으로 확인된바 조직차원에서의 경력관리를 위해 효과적인 경력개발 프로그램이 운영되어야 하고 아울러 프로그램 결과를 통한 경력만족 향상 정도를 측정 하는 연구가 이루어 져야 할 것으로 사료된다.

References

- Bae, O. Y. (2015). *Impact of career plateau on turnover impulse and retention intention of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, University of Hanyang, Seoul.
- Chae, S. N., Ko, I. S., Kim, I. S., & Yoon, K. S. (2015). Effect of perception of career ladder system on job Satisfaction, intention to leave among perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 233-242. <http://dx/doi/org/10.1111/jkan.2015.21.3.233>.
- Choi, H. J. (2014). Structure equation modeling for career satisfaction, career commitment and career withdrawal intention in clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(2), 236-245.
- Choi, Y. J. (2014). *Factors related to intention for career change of graduate students at A university's school of public health..* Unpublished master's thesis, University of Yonsei, Seoul.
- Gho, Y. B. & Ha, T. Y. A. (2010). Study on the effects of career-planning on career-satisfaction and career-commitment: The meditating effects of individual psychological characteristic. *Korean Corporation Management Review*, 17(4), 171-195.
- Greenhouse, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, E. M. (1990). Effect of race on organization experience, job performance evaluation and career outcomes. *Academic Manage Journal*, 33(2), 478-493.
- Hyun, Y. S. (2010). The moderated effects of SDL and social supports on the relationship between career plateau and career planning. *The Korean Journal of Human Resource Development*, 12(2), 45-65.
- Kang, Y. J. (2011). The effects of civil servants career management on career satisfaction and commitment: An empirical Analysis of the civil servant perceptions in Seoul. *Korea institute of Public Administration*, 20(3), 231-329.
- Kim, G. Y. (2010). The study on career development Introduction of local officials. *International Review of Public Administration*, 1-23.
- Kim, H. K. (2005). *The effect of characteristics of career plan on career satisfaction and career commitment*. Unpublished master's thesis, University of Seoul National, Seoul.
- Kim, H. Y. & Jang, G. S. (2011). Development of a clinical ladder system for operating room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(3), 301-314.
- Kim, Y. M. & Kang, Y. S. (2013). The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 14(10), 5078-5090.
- Kwon, N. K. & Kim, H. L. (2014). Examination of the effect of job rotation on subjective

- career satisfaction: The mediating effect of employability. *The Korea Contents Association*, 14(8), 431-441. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.08.431>.
- Lee, D. H. & Tak, J. K. (2008). A study on the influence of proactive personality and core self-evaluation on career success: Mediating roles of career planning. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 21(1), 83-103.
- Lee, G. E. (2008). Antecedents and outcomes of career planning. *Journal of Industrial Economics and Business*, 21(2), 783-803.
- Lee, H. I. & Park, S. S. (2006). An effect of mentoring function on the subjective career success and career commitment in the hotel industry. *Tourism Research*, 23, 141-175.
- Lee, J. H. & Kang, K. H. (2013). An analysis of learning activities of the career development process in case of nurse managers. *Journal of Lifelong Learning Society*, 9(2), 127-153.
- Lee, S. M. & Kim, H. G. (2010). Relationships between nurses career orientation and organizational commitment: an empirical analysis. *Journal of Human Resource Management Research*, 17(1), 151-171.
- Milnam, J. F. (1992). *Consequences and moderating factors of career plateauing*. Unpublished doctoral dissertation, University of California, California.
- Min, A. R. & Kim, I. S. (2013). Relationship of perception of clinical ladder system with professional self-concept and empowerment based on nurses' clinical career stage. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 254-264. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.254>.
- Moon, I. H. (2010). The structural model about impact of nurses career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), 180-189.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Park, G. O. & Lee, Y. Y. (2010). Career ladder system perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 314-352.
- Park, G. S. & Yoo, T. Y. (2005). The impact of career plateau on job and career attitudes and moderating effects of emotional intelligence and organizational support. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 18(3), 499-523.
- Suh, K. S., Park, T. J., Kim, T. H., & Kim, B. H. (2003). The effects of individual and organizational career management on career satisfaction, prospect, and commitment. *Korean Academic Society of Business Administration*, 32(6), 1715-1739.
- Yoon, H. N. & Tak, J. K. (2006). Antecedent variables of career success: A moderating effect of gender difference. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 19(3), 325-347.

Effect of Career Development and Career Plateau on Career Satisfaction of Nurses*

Kim, Yo Na (Assistant Professor, Department of Nursing, Choonhae College of Health Science)

Purpose: In this study, factors affecting career satisfaction of nurses were explored in the career development and career plateau. **Methods:** Participants were 143 nurses drawn from a general hospital in Busan. independent t-test, one way ANOVA and Hierarchical multiple regression with SPSS/WIN 18.0 program were used for data analysis. **Results:** The mean score of career satisfaction was 2.85/5, Career development was 2.99/5, and career plateau obtained 2.53/5. The extent of the career satisfaction differ according to age($F=3.60$, $p=.030$), marital status($t=2.42$, $p=.017$), current position($F=6.61$, $p=.002$), total clinical career($F=3.36$, $p=.023$), and work unit($t=0.95$, $p=.029$). The influencing factors in career satisfaction of clinical nurses were organizational career management, career plateau and individual career planning. $R^2=.415$. Organizational career management was the highest significant predictor of career satisfaction($\beta=.325$). **Conclusion:** Factors influencing career satisfaction were organizational career management, career plateau and individual career planning. Thus a program for career development of organization is needed.

Key words : Career development, Career plateau, Career satisfaction

* This study was financially supported by Choonhae College of Health Science, 2015