

중소병원 간호사의 경력개발시스템 기대감, 경력몰입, 이직의도와의 관계

한영희¹⁾ · 김희영²⁾ · 고정아³⁾ · 김은주⁴⁾

¹⁾남서울대학교 간호학과 조교수, ²⁾동신대학교 간호학과 조교수, ³⁾동신대학교 한방병원 팀장, ⁴⁾시화병원 책임간호사

Relationship between Expectations of Clinical Ladder System, Career Commitment and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals

Han, Younghee¹⁾ · Kim, Heeyoung²⁾ · Ko, Jeonga³⁾ · Kim, Eun-Ju⁴⁾

¹⁾Assistant Professor, Department of Nursing, Namseoul University

²⁾Assistant Professor, Department of Nursing, Dongshin University

³⁾Team Leader, Department of Nursing, Dongshin University Oriental Hospital

⁴⁾Charge Nurse, Department of Nursing, Shiwha General Hospital

Purpose: This study was done to explore the relationship between expectations of the clinical ladder system (CLS), career commitment and turnover intention in nurses employed in small-medium sized hospitals.

Methods: Participants were 154 nurses from 3 small-medium sized hospitals in Gyeonggi Province and Gwangju City. From February, 8 to April, 14, 2017, self-report questionnaires were collected and analyzed using frequency, t-test, ANOVA, Scheffé test, and Person correlation coefficients. **Results:** Of the participant nurses, 61% perceived the CLS as needed. The mean score for expectation of CLS, career commitment, and turnover intention on 5-point scale were 3.38, 3.17, 3.21, respectively. There were no significant differences in expectation of CLS according to general characteristics, but career commitment and turnover intention did show significant differences depending on age, position, type of work shift. Expectation of CLS correlated positively with career commitment ($r=.23, p=.005$), and career commitment correlated negatively with turnover intention ($r=-.49, p<.001$). **Conclusion:** The results of this study show that there is a need to adopt the clinical ladder system to improve career commitment.

Key words: Career Mobility, Career Commitment, Turnover Intention, Nurses

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라 중소병원의 간호인력 부족문제는 매우 심각하다. 병원간호사회[1]에 따르면 2015년도의 간호사 이직률은 평균 12.4%였으며, 병상규모 200병상 미만 중소병원 간호사

이직률은 23.8%로 평균 간호사 이직률의 2배에 이르렀다. 최근 간호간병통합서비스제도의 확대 추진으로 상급종합병원의 간호사 인력 확보가 더욱 증가되고 중소병원 간호 인력부족의 문제는 더욱 가속화될 것으로 예상된다.

중소병원의 간호사 부족 문제는 단순히 이직에 대한 충원만으로 해결되지 않는다. 2014년 대한간호협회에 등록된 간호사 면허소지자는 연평균 4.8%로 지속적인 증가 추세였지

주요어: 경력개발시스템, 경력몰입, 이직의도, 간호사

Corresponding author: Kim, Heeyoung

Department of Nursing, Dongshin University, 185 Geonjae-ro, Naju 58245, Korea.

Tel: 82-61-330-3585, Fax: 82-61-330-3580, E-mail: kimhy@dsu.ac.kr

투고일: 2018년 1월 22일 / 심사외뢰일: 2018년 2월 2일 / 게재확정일: 2018년 2월 20일

만, 면허취득자 중 활동간호사의 비율은 2014년 기준 45.5% 수준이었다[2]. 이는 국외에 비해 활동간호사 비율이 매우 낮은 편으로[2], 간호인력에 대한 양적 증대보다 이직률이 높은 현상에 기인한다. 이러한 간호인력 부족의 문제를 해소하기 위한 방안의 하나로 간호환경개선 즉, 간호사들이 임상현장에 오래 남아있을 수 있는 체계와 제도적 대책 마련이 시급하다고 할 수 있다. 선행연구에 의하면 중소병원에 근무하는 간호사는 입사 후 평균 5년 이내의 경력에서 가장 많이 이직하며[2] 이직에 가장 큰 영향을 주는 요인은 간호업무환경이라고 제시하였다[3]. 그러므로 이 시기에 이직을 줄이기 위한 대안으로 간호사의 전문가적 성장을 돕기 위한 다양한 직위체계는 물론 경력에 대한 적절한 인정과 보상의 기회를 확보할 수 있는 제도적 장치가 필요하다[3].

간호사를 위한 경력개발시스템은 임상에서 간호사가 수행하는 전문성을 인정하고 적절한 보상을 통하여 역량이 우수한 경력간호사를 보유함으로써 간호의 질을 향상시키는 체계적이고 전략적인 간호사 인적자원관리 제도이다[4]. 1970년대 미국은 심각한 간호사 부족 문제를 해결하고 우수한 간호사를 보유하기 위한 전략으로 간호사들의 임상경험, 교육, 간호역량의 수준에 따라 임상등급을 정하고 전문성을 인정하며 보상하는 경력개발시스템을 개발하여 적용하였다. 경력개발시스템을 적용한 후 개인차원에서는 간호사 인정과 인센티브[5], 직무만족도 향상[6,7], 간호역량의 향상[8,9], 조직차원에서는 조직몰입 향상[7], 이직률 감소[6] 및 비용 감소 효과[6,9]가 있었다고 보고하고 있다.

국내에서는 2000년부터 경력개발시스템에 대한 관심과 연구가 상급종합병원 중심으로 시작되었다[10]. 경력개발시스템이 소개된 시점에는 간호사의 인식이나 기대감[10,11], 적용사례[10] 연구가 이루어졌으며, 2010년도 이후 경력개발시스템을 적용한 기관에서 경력개발시스템에 대한 참여 경험[12], 인식과 이해[13-15], 프로그램 평가[16,17] 등의 연구가 보고되었다. 최근에는 경력개발시스템의 모형에 관한 연구를 통해 상급병원과 종합병원에서의 타당성과 적용가능성을 평가하는 연구[18]가 이루어져 경력개발시스템의 적용 확산에 기여할 것으로 예상된다. 그러나 경력개발시스템을 적용하지 않는 기관에서의 연구는 경력개발시스템 적용효과에 대한 기대감 연구[19]만 보고되었을 뿐 관련 변수와의 연구는 전혀 보고되지 않고 있어 다양한 규모의 의료기관을 위한 경력개발시스템 구축 근거는 매우 부족한 실정이다.

경력몰입은 자신의 직업 또는 전문분야에 대한 개인의 태도로 정의되며, 경력분야나 역할에서 업무에 대한 개인적 동기의 강도를 말한다[20]. 전문직 종사자들이 자신의 경력에 몰

입할수록 경력 변경 의도나 이직의도는 낮은 것으로 나타났으나[21], 중소병원 간호사들은 자신의 직업에 애착을 가지고 지속적으로 근무하고자 하는 경력몰입 정도가 낮은 편이다[3]. 이러한 경력몰입의 저하는 조직몰입의 저하와 함께 중소병원 간호사의 이직의도에 매우 큰 영향을 미치고 있다[22]. 간호사의 경력몰입을 증진시키기 위해서는 각 병원 간호근무환경에 적합한 간호사 개별적 지원은 물론 조직차원에서의 경력관리에 대한 제도, 경력정체 해결 방안 및 경력만족 증진 방안을 다각도로 모색할 필요가 있다[23].

이에 본 연구는 중소병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 경력개발시스템 적용에 대한 기대감과 경력몰입, 이직의도와와의 관계를 확인하여 중소병원 간호사의 경력관리방안으로써 경력개발시스템 도입의 근거를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 중소병원 간호사의 경력개발시스템 적용에 대한 기대감과 경력몰입 및 이직의도와와의 관계를 파악하기 위함이며 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 중소병원 간호사의 경력개발시스템 기대감, 경력몰입, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 경력개발시스템 기대감, 경력몰입, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 중소병원 간호사의 경력개발시스템 기대감, 경력몰입, 이직의도와와의 상관관계를 확인한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 경력개발시스템 적용에 대한 기대감과 경력몰입, 이직의도와와의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 G 지역과 G광역시에 위치한 300병상 미만의 중소병원 3곳에 근무하는 간호사를 편의표집하였다. 표본수 산정은 G*Power 3.1.5 프로그램을 이용하였다. 상관관계 분석에 필요한 대상자수는 효과크기 0.30 (중간), 검정력 0.95, 유의수준 .05 및 양측검정에서 138명이었다. 탈락률 10%를 고려한 표본크기는 152명이었으므로 160부의 설문지

를 배부하였고 이 중 미회수와 부적절한 응답을 제외한 154부가 최종 분석에 사용되었다.

3. 연구도구

1) 경력개발시스템 기대감

Jung [11]이 개발한 도구 중 경력개발시스템 적용효과에 대한 기대감 25문항을 사용하였다. 설문지의 서문에는 경력개발시스템의 단계, 교육, 지원, 심사과정, 유지심사, 승급, 역할, 보상에 대한 내용을 포함하여 연구대상자가 경력개발시스템을 이해할 수 있도록 하였다. 경력개발시스템 기대감은 경력개발시스템을 적용했을 때 나타날 수 있는 결과를 긍정적으로 인식하는 것을 말하며, 6개 하위영역인 보수, 협력/대인관계, 전문직업관, 행정, 자율성, 업무수행으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 부정적인 내용은 역환산되었고 각 문항은 점수가 높을수록 경력개발시스템에 대한 기대가 크고 긍정적인 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .80이었고 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .87이었다.

2) 경력몰입

Blau 등[24]이 개발하고 Kim [25]의 연구에서 사용된 도구로 총 5문항 Likert 5점 척도이며 점수범위는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지로 점수가 높을수록 경력몰입 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .75였고 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .87이었다.

3) 이직의도

Lawler [26]가 개발한 도구를 Park [27]이 수정·보완한 도구로 총 4문항, Likert 5점 척도이며 점수범위는 '매우 그렇다' 5점에서, '전혀 그렇지 않다' 1점까지로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park [27]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .88이었고 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값도 .88이었다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 2017년 2월 8일부터 2017년 4월 14일까지 이루어졌다. 연구대상자의 윤리적 보호를 위해 D대학의 생명윤리위원회 승인을 받은 후(201611-SB-002-02), 연구자가 간호부서장에게 연구의 목적을 설명하고 협조를 받아 실시하였다. 각 병동에서 간호사들에게 연구목적과 설문참여방

법, 연구참여 중 언제라도 철회할 수 있음과 그로 인한 불이익이 없음을 설명한 후 연구참여에 대한 자발적 서면동의서를 받고 설문지를 배부하였다. 작성된 설문지는 봉투에 넣어 밀봉하게 한 후 수거하였으며 참여자에게는 소정의 사은품을 제공하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 통계처리 하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 경력개발시스템 기대감, 경력몰입과 이직의도는 실수, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 2) 일반적 특성에 따른 경력개발시스템 기대감, 경력몰입 및 이직의도는 t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 3) 경력개발시스템 기대감, 경력몰입 및 이직의도와와의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

III. 연구결과

1. 일반적 특성

대상자의 연령은 20대가 57.1%로 가장 많았고 평균 연령은 30.3세이었으며, 65.6%가 미혼이었다. 임상경력 2년에서 3년 사이가 47.4%로 가장 많았고 평균 임상경력 5.9년이었으며, 대졸 이상이 50.6%를 차지하였고 일반간호사가 80.5%였다. 근무부서는 일반병동이 77.9%였고 3교대 근무자가 87.0%를 차지하였다. 경력개발시스템의 필요성에 대하여 61%가 필요하다고 응답한 반면, 불필요하다고 응답한 대상자가 39%였다(Table 1).

2. 경력개발시스템 기대감, 경력몰입 및 이직의도 정도

경력개발시스템에 대한 기대감은 평균 3.38 ± 0.47 점이었으며, 하위범주별로 살펴보면 업무수행에 대한 기대감이 3.73 ± 0.61 점으로 가장 높았고, 전문직관 기대감 3.64 ± 0.54 , 보수에 대한 기대감 3.62 ± 0.83 , 자율성 기대감 3.40 ± 0.73 , 행정에 대한 기대감 3.29 ± 0.73 이었으며, 협력/대인관계 기대감 2.59 ± 0.47 점으로 가장 낮았다. 경력몰입 정도는 3.17 ± 0.84 점이었으며, 이직의도는 3.21 ± 0.83 점으로 나타났다(Table 2).

Table 1. General Characteristics of Participants (N=154)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD
Age (year)	< 30	88 (57.1)	30.3±6.46
	30~39	46 (29.9)	
	≥ 40	20 (13.0)	
Gender	Male	8 (5.2)	
	Female	146 (94.8)	
Marital status	Single	101 (65.6)	
	Married	53 (34.4)	
Career (year)	2~3	73 (47.4)	5.9±5.60
	4~6	29 (18.8)	
	≥ 7	52 (33.8)	
Degree	3 year college	76 (49.4)	
	≥ Bachelor	78 (50.6)	
Position	Staff nurse	124 (80.5)	
	Charge nurse	18 (11.7)	
	Nursing manager	12 (7.8)	
Department	General ward	120 (77.9)	
	ICU, ER, OR, AK	34 (22.1)	
Type of work shift	3 shifts	134 (87.0)	
	Fixed to days	20 (13.0)	
Need of the CLS	Yes	94 (61.0)	
	No	60 (39.0)	

ICU=intensive care unit; ER=emergency room; OR=operation room; AK=artificial kidney; CLS=clinical ladder system.

Table 2. Levels of Expectations of the Clinical Ladder System, Career Commitment and Turnover Intention (N=154)

Variables	Categories	Min	Max	M±SD
Expectations of the CLS	Rewards	1.61	4.60	3.38±0.47
	Cooperation/interpersonal relationship	1.00	5.00	3.62±0.83
	Professionalism	1.29	3.86	2.59±0.47
	Administration	1.80	5.00	3.64±0.54
	Autonomy	1.00	5.00	3.29±0.73
	Work performance	1.00	5.00	3.40±0.73
Career commitment		1.00	5.00	3.73±0.61
Turnover intention		1.00	5.00	3.17±0.84
		1.00	5.00	3.21±0.83

CLS=clinical ladder system.

3. 일반적 특성에 따른 경력개발시스템 기대감, 경력몰입 및 이직의도의 차이

경력개발시스템 기대감은 일반적 특성에 따라 차이가 없었으나 경력개발시스템 도입이 필요하다고 응답한 대상자에서 유의하게 높았다. 경력몰입은 40대가 20대와 30대보다 유의하게 높았고 기혼이 미혼보다 높았으며, 간호관리자가 일반간

호사와 주임간호사보다 높았고, 통상근무자가 3교대근무자보다 높았다. 경력개발시스템 도입이 필요하다고 응답한 대상자의 경력몰입이 유의하게 높았다. 이직의도는 20대가 40대보다 유의하게 높았으며, 일반간호사가 주임간호사와 간호관리자보다 높았고, 3교대 근무자가 통상근무자보다 유의하게 높았으며 경력개발시스템 도입의 필요 여부와는 유의하게 나타나지 않았다(Table 3).

4. 경력개발시스템 기대감, 경력몰입 및 이직의도와의 관계

경력개발시스템 기대감은 경력몰입과는 양의 상관관계($r=.23, p=.005$)가 있었고 이직의도와는 상관관계가 없었다. 경력개발시스템 기대감의 하위범주 중 경력몰입과 양의 상관관계가 있는 기대감은 전문직업관($r=.32, p<.001$), 행정($r=.19, p=.019$), 업무수행($r=.21, p=.010$)이었다. 경력몰입과 이직의도는 유의한 음의 상관관계($r=-.49, p<.001$)를 보였다(Table 4).

IV. 논 의

중소병원 간호사의 경력개발시스템에 대한 기대감, 경력몰입 및 이직의도와의 관계를 파악한 결과를 토대로 중소병원에서 경력개발시스템 도입의 근거에 대하여 논의하고자 한다.

본 연구의 일반적 특성에서 경력개발시스템이 필요하다는 대상자는 61%였는데 이에 비해 Jung [11]의 연구에서는 78.9%, Kwon 등[10]의 연구에서는 100%로 본 연구의 결과와는 큰 차이가 있었다. 이는 본 연구대상자가 중소병원이라는 것 이외에도 연구대상자의 구성 비율에 따른 것으로 이해된다. 본 연구의 대상자는 주임 및 일반간호사가 92.2%, 관리자가 7.8%를 차지하였는데, Jung [11]의 연구에서는 관리자가 21.6%였고 Kwon 등[10]의 연구에서는 수간호사 이상의 간호관리자가 88%를 차지하여 본 연구보다 관리자의 비율이 훨씬 높았다. 따라서 본 연구의 결과는 기존의 연구결과보다 일반간호사에게 더 초점이 맞추어졌으며, 중소병원의 일반간호사는 간호관리자보다 경력개발시스템의 필요성을 더 적게 인식하고 있음을 알 수 있다.

경력개발시스템에 대한 기대감은 전체 평균 3.38로 Jung [11]의 3.36, Han과 Kim [19]의 3.35와 비슷한 수준이었다. 본 연구에서는 업무수행에 대한 기대감이 가장 높았고 전문직업관, 보수 순이었으나 Jung [11]의 연구에서는 전문직업관에 대한 기대감이 가장 높았다. 경력개발시스템의 적용 효과로 단계별 업무수행능력이 나타나므로[17] 본 연구의 중소병원

Table 3. Expectations of the Clinical Ladder System, Career Commitment and Turnover Intention according to General Characteristics of Participants (N=154)

Characteristics	Categories	Expectation of the CLS		Career commitment		Turnover intention	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	< 30 ^a	3.36±0.50	.712	3.03±0.77	8.65	3.35±0.78	4.20
	30~39 ^b	3.36±0.39	(.493)	3.13±0.86	(<.001)	3.12±0.84	(.017)
	≥ 40 ^c	3.49±0.46		3.85±0.80	a, b < c	2.79±0.92	c < a
Gender	Male	3.42±0.48	.246	3.20±0.94	0.12	3.22±0.90	0.04
	Female	3.37±0.47	(.812)	3.17±0.84	(.911)	3.21±0.07	(.965)
Marital status	Single	3.34±0.49	-1.47	3.02±0.77	-3.01	3.22±0.90	1.68
	Married	3.49±0.41	(.144)	3.44±0.89	(.003)	3.21±0.83	(.096)
Career (year)	2~3	3.39±0.44	.164	3.08±0.82	.845	3.29±0.72	0.71
	4~6	3.36±0.64	(.848)	3.30±0.85	(.432)	3.17±0.92	(.491)
	≥ 7	3.36±0.37		3.22±0.86		3.11±0.92	
Degree	3 year college	3.31±0.46	-1.84	3.04±0.81	1.89	3.26±0.86	0.79
	≥ Bachelor	3.44±0.50	(.067)	3.29±0.85	(.061)	3.15±0.81	(.431)
Position	Staff nurse ^a	3.37±0.47	.821	3.09±0.83	5.48	3.30±0.83	4.44
	Charge nurse ^b	3.32±0.47	(.442)	3.22±0.81	(.005)	2.99±0.72	(.013)
	Nursing manager ^c	3.53±0.37		3.90±0.59	a, b < c	2.63±0.84	b, c < a
Department	General ward	3.38±0.46	.137	3.11±0.84	-1.56	3.22±0.80	0.35
	ICU, ER, OR, AK	3.37±0.48	(.891)	3.36±0.83	(.120)	3.16±0.95	(.726)
Type of work shift	3 shifts	3.37±0.48	-.791	3.09±0.82	-3.06	3.28±0.82	2.83
	Fixed to days	3.45±0.33	(.430)	3.72±0.75	(<.001)	2.73±0.75	(.005)
Need of the CLS	Yes	3.54±0.41	5.93	3.29±0.87	2.29	3.24±0.87	0.72
	No	3.12±0.43	(<.001)	2.98±0.75	(.023)	3.15±0.77	(.474)

ICU=intensive care unit; ER=emergency room; OR=operation room; AK=artificial kidney; CLS=clinical ladder system.

Table 4. Correlations between Expectations of the Clinical Ladder System, Career Commitment and Turnover Intention (N=154)

Variables	Expectations of the CLS							Career commitment
	Total	Rewards	Cooperation/ Interpersonal relationship	Professionalism	Administration	Autonomy	Work performance	
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	
Career commitment	.23 (.005)	.02 (.778)	.16 (.054)	.32 (<.001)	.19 (.019)	.14 (.079)	.21 (.010)	
Turnover intention	-.04 (.627)	.10 (.204)	-.13 (.114)	-.11 (.158)	-.03 (.757)	.01 (.931)	-.10 (.219)	-.49 (<.001)

CLS=clinical ladder system.

간호사는 경력개발시스템을 비교적 정확하게 인식하고 기대하는 것으로 보인다. 중소병원 간호사의 경력개발시스템 구축 시 업무수행이나 전문직업권, 보수 등의 요구가 잘 반영되도록 수립해야 할 것이다. Han과 Kim [19]의 연구에서는 협력에 대한 기대감이 가장 높았으나 본 연구에서는 협력에 대한 기대감이 가장 낮았고 이는 Jung [11]의 연구와 동일하였다. 경력개발시스템 도입이 필요하지 않다고 하는 대상자는 승급에 따른 스트레스와 경쟁적인 분위기 형성, 단계로 인한 위화감 조성의 문제를 고려하고 있으므로 협력/대인관계 측면에

서의 기대감은 낮을 수 있다. 협력/대인관계 측면에서 긍정적인 기대감을 갖도록 경력개발시스템 적용과정에서 더욱 전락적인 노력을 기울여야 할 것으로 여겨진다. 본 연구의 결과가 Han과 Kim [19]의 연구결과와 상반되기 때문에 이에 대한 반복연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 경력몰입은 3.17로 같은 도구를 사용한 Kang [3]의 연구 2.78보다 높았으며, 이직의도는 3.21로 Kang [3]의 연구 3.51보다 다소 낮았다. 이는 경력몰입이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 선행연구[3,22]를 지지하는 결과이다. 따라

서 경력개발시스템을 통해서 경력몰입을 향상시키는 것은 궁극적으로 이직의도 감소에 영향을 줄 것으로 기대된다.

경력개발시스템 도입이 필요하다고 응답한 대상자의 경력개발시스템 기대감과 경력몰입은 유의하게 높았다. 경력몰입에 관한 구조모형에 의하면 경력몰입은 경력특성에 의해 가장 강력한 영향력을 받는데, 경력특성이란 조직의 경력개발정책 과정에서 개인과 조직이 상호작용하는 측면이다[28]. 따라서 경력개발시스템과 같은 조직적인 인적자원제도는 경력몰입에 가장 영향력을 주는 제도가 될 수 있음을 시사한다.

경력개발시스템 기대감은 경력몰입과 유의한 상관관계가 있었다. 이는 경력관리가 경력몰입에 직·간접적인 영향을 미친다는 연구[23]와 맥락을 같이 한다. 경력몰입과 양의 상관을 보인 경력개발시스템 기대감의 하위범주는 전문성, 행정, 업무수행이었고, 보수, 협력/대인관계, 자율성과는 유의하게 나타나지 않았다. 이는 경력몰입이 높을수록 경력개발시스템이 전문성과 업무수행에 유용할 것이라는 기대감을 가지며 체계적인 행정을 기대하는 것이다. 반면 경력개발시스템이 임상간호사의 전문성을 인정하고 적절히 보상하는 제도임에도 불구하고[4] 경력몰입은 경력개발시스템 기대감 중 보수와는 상관관계를 보이지 않았다. 이를 통해 경력개발시스템의 운영을 위해 보상체계는 필수적이지만 외적보상을 강조하기보다 경력보상이나 전문성을 인정하는 사회지위적 보상(벤티, 명함 등)이 조화롭게 구성되어야 함을 알 수 있다. 또한 경력개발시스템이 협력/대인관계에 대한 우려감을 감소시키기 위하여 승급에 대한 평가체계를 구축할 때 다양한 평가체계를 구성하되[6] 반드시 동료평가체계를 포함할 필요가 있다. 동료평가체계를 통해 협력/대인관계 능력이 있는 간호사가 승진할 수 있는 신뢰성 있고 객관적인 시스템을 구축할 필요가 있다. 자율성에 대한 기대감이 경력몰입과 관계가 유의하게 나타나지 않는 것은 팀워크로 이루어지는 간호업무의 특성 때문일 것으로 판단된다. 그러므로 자율적 권한과 책임은 전문직 간호사의 필수적 사항으로 임상경력의 단계별로 적절한 자율적 권한이나 책임을 명시하는 것이 필요하다.

본 연구에서 경력개발시스템 기대감은 이직의도와는 상관관계를 보이지 않았다. 반면, 경력개발시스템을 적용하는 기관에서의 경력개발시스템에 대한 인식은 이직의도와 유의한 음의 상관을 나타내었다[13]. 따라서 본 연구의 대상자는 경력개발시스템 적용을 경험하지 않았기 때문에 다소 추상적으로 알고 있기 때문일 수 있다. 그러나 Chae 등[13]의 연구에서 높은 승급의 단계에 있는 간호사들의 이직의도가 유의미하게 높이나 나타난 결과를 고려해보면 경력개발시스템의 운영 방법이 경력개발시스템의 궁극적인 목적인 간호사의 경력개발과 조

직에서의 이직률 감소에 위배되지 않도록 시스템에 대한 지속적인 평가와 개선이 매우 중요하리라 생각된다.

경력개발시스템은 각 간호사들에게 경력목표를 달성할 수 있는 환경을 제공하여 경력몰입을 증진시킬 수 있다. 이를 위해서는 경력개발시스템에 대한 충분한 교육과 이해가 선행되어 간호사들의 경력계획 수립 가이드가 되어야 한다. 또한 기관의 경력개발시스템을 통한 경력몰입의 증가가 궁극적으로 이직의도 감소에 기여하는지 지속적인 연구가 필요하다. 경력개발시스템은 상급종합병원의 경우 일부 부서부터 시범 적용되는 형태로 시작하였으나[10] 중소병원의 경우 간호인력 규모가 작으므로 모든 부서에서의 전사적 도입도 가능할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호사를 대상으로 경력개발시스템에 대한 기대감을 조사하고 경력몰입 및 이직의도와와의 관계를 파악함으로써 중소병원 간호사의 경력관리방안으로서 경력개발시스템 도입의 근거를 제시하고자 시도되었다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 경력개발시스템에 대한 기대감은 중간 이상으로 업무수행, 전문직업관, 보수에 대한 기대감이 높았으며, 경력몰입이 높은 간호사일수록 경력개발시스템을 기대하고 있었다. 중소병원 간호사를 위한 적절한 경력개발시스템 도입은 경력몰입을 증진시키고 궁극적으로는 이직의도 감소에 기여할 수 있을 것으로 보인다. 단, 경력개발시스템을 적용하는 과정에서 협력/대인관계에 대한 우려감을 감소시킬 수 있는 시스템 구축이 필요하다.

본 연구결과를 바탕으로 중소병원에서 경력몰입 증진을 위한 경력개발시스템 도입을 적극 검토하기 위한 경력개발운영위원회(가칭)가 구성되어 중소병원에서의 경력개발시스템 적용과 그 효과를 검증하는 추후연구가 실행되기를 제언한다.

참고문헌

1. Hospital Nurses Association. Hospital nurses staffing state survey [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association. 2016 [cited 2017 July 11]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>.
2. Park SK, Jo KM, Jwa YG, Kang DW, Lee YJ. National nursing workforce survey of registered nurses. Seoul: Korea Health Industry Development Institute. 2014 December. Report No.: 11-1352000-001476-01.
3. Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. Journal of Korean Academy

- of Nursing Administration. 2012;18(2):155-165.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.155>
4. Kim H, Jang KS. Development of a clinical ladder system for operating room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(3):301-314.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.3.301>
 5. Riley JK, Rolband DH, James D, Norton HJ. Clinical ladder: Nurses' perceptions and satisfiers. *The Journal of Nursing Administration*. 2009;39(4):182-188.
<https://doi.org/10.1097/nna.0b013e31819c9cc0>
 6. Drenkard K, Swartwout E. Effectiveness of a clinical ladder program. *The Journal of Nursing Administration*. 2005;35(11):502-506. <https://doi.org/10.1097/00005110-200511000-00007>
 7. Hall LM, Waddell J, Donner G, Wheeler MM. Outcomes of a career planning and development program for registered nurses. *Nursing Economics*. 2004;22(5):231-238.
 8. Nelson JM, Cook PF. Evaluation of a career ladder program in an ambulatory care environment. *Nursing Economics*. 2008;26(6):353-360.
 9. Ward CW, Goodrich CA. A clinical advancement process revisited: A descriptive study. *Medsurg Nursing*. 2007;16(3):169-173.
 10. Kwon IG, Sung YH, Park KO, Yu OS, Kim MA. A study on the clinical ladder system model for hospital nurses. *Clinical Nursing Research*. 2007;13(1):7-23.
 11. Jung SW. A survey on the recognition of RNs about the adoption of the clinical ladder system. *The Korean Nurse*. 2005;44(6):69-82.
 12. Park KO, Yi M. Nurses' experience of career ladder program in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(5):581-592.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.581>
 13. Chae SN, Ko IS, Kim IS, Yoon KS. Effect of perception of career ladder system on job satisfaction, intention to leave among perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(3):233-242.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.233>
 14. Park KO, Lee YY. Career ladder system perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):314-325. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.314>
 15. Min AR, Kim IS. Relationship of perception of clinical ladder system with professional self-concept and empowerment based on nurse' clinical career stage. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):254-264.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.254>
 16. Park KO, Park SH, Kim YH, Choi JH. Evaluation of a career ladder program for nurses in a hospital. *Perspectives in Nursing Science*. 2014;11(2):123-131.
<https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.123>
 17. Kim MS. Influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2013. p. 1-115.
 18. Cho MS, Kwon IG, Kim KH, Kim MS, Cho YA. Validity and applicability of clinical ladder system model for nurses. *Clinical Nursing Research*. 2017;23(3):281-292.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.3.281>
 19. Han YH, Kim KS. A survey on registered nurses' expectation of the clinical ladder program in small to medium sized hospitals. *Advanced Science and Technology Letters*. 2014;61:66-69. <https://doi.org/10.14257/astl.2014.61.16>
 20. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1985;58(4):277-288.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
 21. Lee KE. The comparison of impacts of career commitment and organizational commitment on job attitudes among professionals. *Korean Journal of Business Administration*. 2003;37:799-813.
 22. Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses: the affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):335-344.
 23. Moon IH. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(2):180-189.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.180>
 24. Blau G, Allison P, St. John N. On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1993;42(3):298-314. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1021>
 25. Kim MS. The effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(4):458-466.
 26. Lawler EE. Satisfaction and behavior. New York: McGraw Hill; 1983. p. 287-301. Cited by Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002. p. 1-67.
 27. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002. p. 1-67.
 28. Lee MY, Im SB. Structural model of nurses' career commitment. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;18(3):341-353. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2012.18.3.341>