



# 종합병원 간호사의 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향

김신희<sup>1</sup> · 정남옥<sup>2</sup>

군산간호대학교 조교수<sup>1</sup>, 원광대학교 의과대학교 간호학과 조교수<sup>2</sup>

## Influence of Career Plateau on the Job Satisfaction and Nursing Competency of General Hospital Nurses

Kim, Shin Hee<sup>1</sup> · Jeong, Nam Ok<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Kunsan College of Nursing, Gunsan

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Wonkwang University, Iksan, Korea

**Purpose:** This study was conducted to examine the degree of career plateau in general hospital nurses, to examine the affects of career plateau on nurses' job satisfaction and nursing competency. **Methods:** The sample consisted of 234 general hospital nurses. Data were analyzed using t-test, ANOVA, Pearson's Correlation and Hierarchical Multiple Regression. **Results:** Nurses' career plateau was associated with their job satisfaction, nursing competency. A statistically significant difference in job satisfaction was career plateau, charge nurse or higher in position and resilience predicted 41% of variance in job satisfaction of general hospital nurses. A statistically significant difference in nursing competency was total clinical experience, career plateau, preceptorship experience, charge nurse or higher in position and resilience predicted 43% of variance in nursing competency of general hospital nurses. **Conclusion:** These results of this study as presented above show that general hospital nurses' career plateau is associated with their job satisfaction and nursing competency. Career plateau is the most important variable in nursing competency. Based on the findings, general hospital nurses' career plateau management is empirically verified as a useful and effective method to increase their job satisfaction and nursing competency.

**Key Words:** Nurses; Career plateau; Job satisfaction; Nursing competency

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성

병원의 전문 인력 중 약 40%를 차지하는 간호사가 속한 간호조직의 운영 및 관리는 병원조직의 관리에서 크고 중요한 분

야를 차지하고 있어(Park & Yu, 2005) 병원경영의 가장 핵심적인 전문 인력이다. 따라서 간호조직의 효율적인 인적자원관리는 결과적으로 병원의 경쟁력 제고에 높은 기여를 하게된다(Kim, Choi, & Sung, 2010). 보건의료노조의 인사승진정책에 관한 조사에 의하면, 간호직의 경우 약 51%에서 승진 적체가 심한 것으로 조사되었고, 2002년 서울대학교 병원 내부 자료에

주요어: 간호사, 경력정체, 직무만족, 간호역량

Corresponding author: Kim, Shin Hee <https://orcid.org/0000-0001-6678-2939>  
Kunsan College of Nursing, 7 Donggaejeong-gil, Gunsan 54068, Korea.  
Tel: +82-63-450-3831, Fax: +82-63-450-3859, E-mail: cindy@kcn.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김신희의 석사학위논문의 축약본임.

- This article is article is a condensed form of the first author's master's thesis from Wonkwang University.

Received: Mar 13, 2019 | Revised: May 17, 2019 | Accepted: Jul 18, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

따르면(Bae, 2015), 병원 내 인력 구조모형은 기능직, 보건직, 의사직, 사무직 등은 향아리 형이었으나 간호직만이 전형적인 피라미드형으로 가장 승진적체가 심하며, 직종별 승진에 대한 만족도도 간호직이 최하위 순위로 나타났다. 또한 간호사들은 부족한 인력배치, 만성적 업무과다, 자기개발, 전문성 개발의 기회 제한, 직무만족 저하, 좁은 승진 기회 등으로 의욕상실을 경험하고 있으며, 이러한 점은 간호사의 역량과 간호 전문직 발전에 심각한 타격을 주고 있는 것으로 보고되고 있어서(Jang, 2000) 간호 인력의 경력정체 해결을 위한 관리가 요구되고 있는 실정이다.

경력정체란 개인이 현재 또는 가까운 미래에 조직 내에서 승진이 어렵다고 느끼거나 현재의 직무에서 더 이상 업무에 대한 책임감과 도전성이 증가되지 않는다고 지각하는 것을 의미한다(Milliman, 1992). 경력정체는 상위직으로의 승진정체와 같은 객관적 지표에 의한 구조적 경력정체와 직무와 관련된 책임감과 도전성 등이 더 이상 증가되지 않는다고 느끼는 즉, 다른 사람들의 시선과는 관계없이 자신의 주관적인 판단에 의해 경험하는 내용적 경력정체로 구분할 수 있다(Bardwick, 1986). 구조적 경력정체와 내용적 경력정체는 독립적인 두 개의 차원으로 어느 한쪽만 높게 지각하거나 둘 다 모두 높게 지각할 수도 있는 것으로, 간호조직에서는 구조적 경력정체와 내용적 경력정체 모두 현실적인 문제로 나타난다(Bae, 2015).

경력정체를 경험하는 조직 구성원은 낮은 업무성과(Moon, 2010), 직무만족(Kim, Lee, & Kang, 2016), 조직몰입(Moon, 2010), 경력만족(Kim, 2016), 이직의도(Ko & Kim, 2018)에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 이에 조직의 업무성과 관리를 위해 경력정체를 매우 중요하게 인식하고, 구조적 경력정체를 해결하기 위한 직무전환 교육제도, 진로선택 제도, 자격승진 제도와 내용적 경력정체 해결을 위한 직무 재설계, 경력개발 제도 등 여러 경력관리 프로그램이 시행되고 있다(Nicholson, 1993). 그러나 간호 인력의 경력정체는 병원조직 구조상 승진의 기회가 적고 미래에 승진 가능성이 적어서 조직차원에서는 해결하기 어려운 부분이다. 이에 따라 경력정체 문제를 관리하고 현 직무에서 간호업무성과와 직무만족을 유지할 수 있는 방안이 현재 병원 내 간호조직의 중요한 관심사라 할 수 있다.

직무만족은 업무와 조직에 대한 긍정적인 감정을 나타내는 개념으로 근무조건, 보수, 승진, 대인관계 등에 의해 영향을 받는다(Slavitt, Stamps, Piedmont, & Haase, 1978). 직무만족과 경력정체에 대한 선행연구를 살펴보면, 경력정체와 직무만족 사이에 부적인 상관관계가(Tremblay & Roger, 1993; Milliman, 1992; Devenport, 1993) 있음을 보고하고 있으며 그 중요성에

비해 연구가 미비한 실정이다. 간호역량이란 간호역할에 대해 전반적인 요구를 효과적으로 감당할 수 있는 능력을 말하며, 특정 간호 실무에서 역할을 수행하고 기술, 지식, 판단을 조합하여 적용하는 능력이다(Campbell & Mackay, 2001). 간호역량은 간호업무성과에 영향(Ha & Choi, 2010)을 주기 때문에 간호인적자원에 중요한 목표가 되고 있어 간호역량을 능력별로 차등 보상하는 체계적이고 전략적인 인적자원 관리 방안으로 경력개발제도를 시행하고 있다(Kim, 2016). 그러나 간호조직에서 개인의 능력, 직급 및 부서별 업무 특성에 따른 교육과 훈련이 구분되어 실행되지 않는 문제점이 있다(Jang, 2000). 더불어 간호사의 경력정체를 해결하기 위한 프로그램을 시행하고 있는 병원은 일부이며, 아직까지 국내 간호학 분야에서 병원 간호사를 대상으로 경력정체를 조사한 연구나 경력정체와 직무만족 간의 연구는 극히 드물며 업무능력과 관련된 간호역량 간의 연구도 없으므로 본 연구의 필요성이 여기 있다 하겠다.

위의 문헌을 토대로 본 연구에서는 경력정체와 관련이 있는 직무만족도와 간호업무성과와 밀접한 관련성이 있는 간호역량간의 관계를 파악하여 간호사의 경력정체를 감소시키고 직무만족 및 간호역량을 강화할 수 있는 간호인적자원 개발 전략 수립에 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 종합병원 간호사의 경력정체 정도를 파악하여 직무만족과 간호역량에 미치는 영향을 확인하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 경력정체, 직무만족, 간호역량 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체와 직무만족과 간호역량의 차이를 파악한다.
- 대상자의 경력정체, 직무만족도, 간호역량의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 경력정체 정도를 파악하고 직무만족과 간호역량에 미치는 영향을 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구의 표적 모집단은 병원에 근무하는 간호사이며, 근접 모집단은 A도에 위치한 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 임의표집 방법으로 자료수집을 수행하였다. A도에 위치한 국립, 사립대학병원 각각 1곳, 종합병원 4곳으로 총 6곳을 의도표출한 후 모든 간호단위의 간호사를 대상으로 임의표출을 하였다.

## 3. 연구도구

### 1) 경력정체

경력정체는 Milliman (1992)이 개발한 원 도구를 연구자에게 메일로 승인을 받아 번역을 수행하였고 이후 간호학 및 경영학 교수의 자문을 얻어 어휘를 수정하였다. 본 연구에서 사용된 경력정체 도구는 구조적 경력정체 5문항, 내용적 경력정체 7문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 경력정체 정도가 높음을 의미한다.

도구의 구성 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였고, 요인분석의 모형에 있어서는 주요인 분석 방식과 회전 방식은 베리맥스(varimax)방식을 택하였다. 그 결과, 고유값(eigenvalue)이 1.0 이상인 요인을 선정하여 분석한 결과 구조적 경력정체 5문항, 내용적 경력정체 7문항으로 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값은 구조적 경력정체 .72, 내용적 경력정체 .79였으며, 총 경력정체 측정도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 .79였으며 전체 설명 분산의 누적계수는 65.83%였다.

### 2) 직무만족

직무만족은 Slavitt 등(1978)이 개발하고 김숙영(1998)이 변역한 직무만족 도구를 방병문 (2013)이 수정·보완한 도구를 승인을 받아 사용하였다. 본 연구에서 사용된 도구는 직무만족, 근무조건, 승진, 보수, 승진, 성취감, 대인관계 등 총 8문항을 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 직무에 대한 만족이 높음을 의미한다. 방병문 (2013)의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값이 .87이며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  값 .82였다.

### 3) 간호역량

간호역량은 Benner (1984)의 이론에 근거해 개발한 장금성 (2000)의 간호역량 도구를 4개의 실무능력 군으로 측정된 이미

정 (2001)의 도구를 승인을 받아 사용하였다. 본 연구에서 사용된 간호역량 도구는 4개의 간호 실무영역으로 구조화된 총 63 문항이다. 각 문항은 '그렇지 않다' 1점, '언제나 그렇다' 4점까지의 4점 Likert 척도로 부정문항은 순 문항으로 수정하였고, 점수가 높을수록 간호역량이 높음을 의미한다. 이미정 (2001)의 연구에서 도구 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값이 .95였고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .97이었다.

## 4. 자료수집

자료수집은 자기보고식 설문지를 사용하여 2015년 8월 1일부터 2015년 8월 31일까지 실시하였다. 자료수집을 위한 표본 수는 Cohen의 표본 추출 공식에 따른 표본크기 계산 프로그램인 G\*Power 3.1를 이용하여 다중 회귀분석에 필요한 적정 표본 수를 산출한 결과, 유의수준  $\alpha$ 는 .05, 검정력 .95, 중간 효과 크기 .15에서 선행연구를 통해 유의한 변수로 검정된 12개의 독립변수로 하였을 때 최소 표본 수는 184명이었고 탈락률을 고려하여 250명을 연구대상자로 하였다.

자료수집을 위하여 대상 의료기관의 간호부장님께 연구에 대한 취지를 설명하여 동의를 얻은 후 대상 병원 모든 간호사를 대상으로 자료수집을 실시하였다. 설문 응답의 회수율과 충실성을 높이기 위하여 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였고 완료된 설문지는 개별 동봉할 수 있는 봉투를 제공하여 밀봉하도록 하였으며 본 연구자가 직접 설문지를 일괄 수거하였다. 미회수 및 불충분한 답변 등의 탈락률을 고려하여 280명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이 중 98.9%인 277부가 회수되었고, 한 개라도 응답하지 않거나, 불충분한 43부를 제외한 나머지 총 234부를 최종 분석대상으로 선정하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 자료 분석을 실시하였다. 구체적인 자료분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 경력정체, 직무만족, 간호역량은 기술통계로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 경력정체, 직무만족, 간호역량의 차이는 독립표본 t-test, 일원분산분석, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 경력정체, 직무만족, 간호역량의 상관관계는 Pearson의 상관계수로 분석하였다.
- 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향을 파악

하기 위하여 단계 선택 방법에 의한 회귀분석을 실시하였다.

## 6. 연구대상자에 대한 윤리적 고려

본 연구를 수행하기 전에 연구대상자에 대한 윤리적으로 보호를 위해 W대학교 생명윤리심의위원회의 심의 및 승인(201505-SB-024)을 받은 후 자료수집을 진행하였다. 설문지는 연구의 목적을 이해하고 자발적인 참여와 익명성이 보장됨을 서면으로 동의한 대상자에게 배포하였다. 또한 대상자들이 설문문에 솔직하게 응답하고 비밀유지를 위해 설문완료와 동시에 밀봉 가능한 개별 봉투를 제공하여 제출하도록 하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 인구사회학적 특성 및 직무 관련 특성

대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 연령은 20대가

85명(36.3%)으로 가장 많았고 평균  $34.68 \pm 8.79$ 세이며, 성별은 여자가 232명(99.1%), 결혼 상태는 기혼이 135명(57.7%)으로 대부분 차지하였다. 직무 관련 특성을 살펴보면 일반간호사가 188명(80.3%)으로 대부분이었으며, 최종 학력에서는 학사 졸업 117명(50.0%), 전문학사 졸업 85명(36.3%), 석사과정 이상 32명(13.7%) 순으로 나타났다. 총 임상경력은 평균  $11.70 \pm 8.90$ 년으로 15년 이상이 78 (33.3%)명 가장 많았으며, 현 근무지 경력은 평균  $3.38 \pm 3.71$ 년이었고 5년 미만인 179명(76.5%)으로 대부분을 차지하였다. 현 근무부서는 내과계 병동이 86명(36.8%), 프리셉터 경험에 대해서는 경험 '없음' 140명(59.8%)으로 나타났다(Table 1).

### 2. 대상자의 경력정체, 직무만족, 간호역량의 정도

경력정체는 5점 만점 중 평균  $3.36 \pm 0.45$ 점으로 경력정체의 하위요인별로 살펴보면, 구조적 경력정체 정도는  $3.11 \pm 0.62$ 점, 내용적 경력정체 정도는  $3.55 \pm 0.50$ 점으로 나타났다. 직무만족은 5점 만점 중 평균  $3.10 \pm 0.56$ 점이었다. 간호역량 정도는 4점

**Table 1.** Differences of about Job Satisfaction, Nursing Competency for Career Plateau according to Characteristics of Participants (N=234)

Characteristics	Categories	n (%)	Career plateau		Job satisfaction		Nursing competency	
			M±SD (range 0~5)	t or F (p) Scheffé	M±SD (range 0~5)	t or F (p) Scheffé	M±SD (range 0~4)	t or F (p) Scheffé
Age (year)	20~29 <sup>a</sup>	85 (36.3)	3.45±0.42	3.34	3.14±0.53	2.91	2.51±0.34	23.33
	30~39 <sup>b</sup>	79 (33.8)	3.27±0.46	(.037)	2.98±0.62	(.057)	2.70±0.40	(<.001)
	≥40 <sup>c</sup>	70 (29.9)	3.37±0.46	a > b	3.19±0.51		2.92±0.38	a < b < c
Marital status	Single	99 (42.3)	3.40±0.45	0.92	3.12±0.53	0.53	2.56±0.35	-4.76
	Married	135 (57.7)	3.34±0.45	(.358)	3.08±0.59	(.600)	2.80±0.41	(<.001)
Education background	College	85 (36.3)	3.26±0.44	6.77	3.03±0.56	1.70	2.64±0.41	13.42
	University	117 (50.0)	3.37±0.45	(.001)	3.12±0.55	(.186)	2.65±0.38	(<.001)
	≥ Master degree	32 (13.7)	3.60±0.37	a < b < c	3.23±0.57		3.03±0.37	a, b < c
Position	RN	188 (80.3)	3.33±0.45	-2.40	3.03±0.57	-3.77	2.61±0.37	-7.68
	≥ Charge nurses	46 (19.7)	3.51±0.42	(.017)	3.37±0.45	(<.001)	3.07±0.35	(<.001)
Total clinical experience (year)	1~<5 <sup>a</sup>	63 (26.5)	3.51±0.42	4.58	3.17±0.56	1.35	2.48±0.31	23.76
	5~<10 <sup>b</sup>	53 (22.6)	3.22±0.45	(.004)	2.99±0.52	(.258)	2.58±0.38	(<.001)
	10~<15 <sup>c</sup>	41 (17.5)	3.31±0.44	a > b	3.05±0.60		2.69±0.35	a < c
	≥15 <sup>d</sup>	78 (33.3)	3.38±0.44		3.15±0.57		2.96±0.38	a, b < d
Experience on place of work (year)	1~<5 <sup>a</sup>	179 (76.5)	3.40±0.44	2.22	3.13±0.55	1.65	2.68±0.42	-1.25
	≥5 <sup>b</sup>	55 (23.5)	3.25±0.47	(.027)	2.99±0.58	(.100)	2.76±0.37	(.213)
Type of working unit	Medical ward <sup>a</sup>	86 (36.8)	3.37±0.41	7.13	3.12±0.55	2.88	2.66±0.38	5.63
	Surgical ward <sup>b</sup>	79 (33.8)	3.31±0.44	(<.001)	3.02±0.51	(.037)	2.69±0.39	(.001)
	Special unit <sup>c</sup>	32 (13.7)	3.18±0.51	a, b, c < d	3.01±0.61		2.58±0.42	a, b, c < d
	Outpatient unit & others <sup>d</sup>	37 (15.8)	3.63±0.39		3.32±0.62		2.93±0.42	
The experience of preceptor	Yes	94 (40.2)	3.35±0.44	-0.33	3.07±0.62	-0.57	2.86±0.37	5.23
	No	140 (59.8)	3.37±0.46	(.739)	3.12±0.52	(.572)	2.59±0.40	(<.001)

만점 중 평균 2.70±0.41점이었으며, 하부요인별로 살펴보면, 윤리적 실무능력 군이 2.84±0.47점으로 가장 높게 나타났으며, 인격적 실무능력 군 2.71±0.45점, 심미적 실무능력 군 2.70±0.47점, 과학적 실무능력 군 2.61±0.40점 순으로 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 직무만족, 간호역량의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 직무만족과 간호역량의 차이 분석한 결과는 다음과 같다. 경력정체는 연령( $t=3.34, p=.037$ ), 최종학력( $F=6.77, p=.001$ ), 직위( $t=-2.40, p=.017$ ), 총 임상경력( $F=4.58, p=.004$ ), 현 병동 근무경력( $t=2.22, p=.027$ ), 근무부서( $F=7.13, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 연령은 20대가 30대보다 경력정체가 높게 나타났고, 직위에서 책임 간호사 이상이 일반간호사보다 높게 나타났다. 사후 검정 결과, 총 임상경력이 5년 미만인 5년 이상 10년 미만보다 경력정체 정도가 높게 나타났고, 근무부서는 외래 및 기타부서가 내과계 병동, 외과계 병동 및 특수부서보다 경력정체 정도가 높게 나타났다. 최종학력에서는 전문학사 졸업, 학사 졸업, 석사과정 이상 순으로 경력정체가 높게 나

타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 직위( $F=-3.77, p<.001$ ), 근무부서( $F=2.88, p=.037$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 책임간호사 이상이 일반 간호사보다 직무만족이 높게 나타났으며 근무부서에서의 사후 분석 차이 결과는 통계적으로 차이가 없게 나타났다.

간호역량은 연령( $F=23.33, p<.001$ ), 결혼상태( $t=-4.78, p<.001$ ), 최종학력( $F=13.42, p<.001$ ), 직위( $F=-7.68, p<.001$ ), 총 임상경력( $F=23.76, p<.001$ ), 근무부서( $F=5.63, p=.001$ ), 프리셉터 경험( $t=5.23, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 검정 결과, 간호역량은 40대 이상, 30대, 20대 순으로 나타나 40대 이상에서 간호역량이 높게 나타났다. 결혼 상태에서 기혼이 미혼보다, 최종학력에서는 석사과정 이상이 전문학사 졸업과 학사 졸업보다, 직위에서는 책임간호사 이상이 일반 간호사보다 간호역량이 높게 나타났다. 총 임상경력에서는 15년 이상이 1년 이상 5년 미만과 5년 이상 10년 미만보다 높았고, 근무부서에서는 외래 및 기타 부서가 다른 부서에 비해 간호역량이 높게 나타났다. 프리셉터 경험은 '있다'라고 응답한 경우가 '없음'보다 간호역량이 높게 나타났다(Table 2).

### 4. 경력정체와 직무만족 및 간호역량의 상관관계

각 변수들과의 상관관계를 살펴보면, 경력정체와 직무만족( $r=-.63, p<.001$ ), 간호역량( $r=-.33, p<.001$ )은 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있었다. 그러나 직무만족과 간호역량( $r=.34, p<.001$ )은 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table 3).

### 5. 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향

간호사의 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향을 분석하기 위하여 회귀분석에 투입할 독립변수들의 다중공

**Table 2.** The Results of Descriptive Statistics of Research Variables (N=234)

Variables	M±SD	Range	Cronbach's α
Career plateau	3.36±0.46	1~5	.788
Structural plateau	3.11±0.62		.719
Content plateau	3.55±0.50		.786
Job satisfaction	3.10±0.56	1~5	.824
Nursing competency	2.70±0.41	1~4	.966
Scientific	2.61±0.40		.808
Ethical	2.84±0.47		.848
Personal	2.71±0.45		.902
Esthetical	2.70±0.47		.941

**Table 3.** The Results of Correlation among Research Variables (N=234)

Variables	Career plateau	Job satisfaction	Nursing competency
	r (p)	r (p)	r (p)
Career plateau	1		
Job satisfaction	-.63*	1	
Nursing competency	-.33*	.34*	1

\* $p<.001$ .

선성을 확인한 결과, 분산팽창 지수(VIF)는 독립변수 대부분에 기준치인 10 미만으로 나타났으나 연령과 총 임상경력에서 다중공선성이 발생하여 본 연구에서 더 의의가 있다고 판단된 총임상경력을 선택 후 분석하였으며 이러한 분석과정을 통하여 공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. Durbin Waston 지수는 직무만족은 1.767, 간호역량 1.833로 2에 가까운 값이 도출되어 오차항 간에 자기상관이 없고 독립성을 확인되어 잔차의 정규성 분포 가정을 만족하였다. 따라서 본 연구의 사용된 분석자료는 회귀분석에 적절한 것으로 확인되었다.

본 연구에서는 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향을 알아보기 위하여, 간호사의 일반적 특성과 경력정체를 독립변수로 하고 직무만족과 간호역량을 종속변수로 하여 단계 선택방법으로 다중회귀분석을 실시하였다. 이를 위하여 대상자의 일반적 특성 중 직무만족과 유의한 관계가 있는 것으로

나타난 직위, 현 근무지와 간호역량과 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 총 임상경력, 현 근무지, 프리셉터 경험이었고, 이중 결혼상태, 최종학력, 직위, 현 근무지, 프리셉터 경험유무는 가변수로 처리하였다.

경력정체가 직무만족에 미치는 영향 분석에서는 경력정체 ( $\beta = .61, p < .001$ )와 직위( $\beta = .15, p = .004$ )에서 통계적으로 유의하였고 이들 직무만족을 총 41%로 설명하였다(Table 4). 또한, 경력정체가 간호역량에 미치는 영향 분석에서는 총 임상경력 ( $\beta = .33, p < .001$ )이 가장 큰 설명력을 보였고, 경력정체( $\beta = .26, p < .001$ ), 프리셉터 경험 없음( $\beta = -.22, p < .001$ ), 책임간호사 이상( $\beta = .19, p < .001$ ), 근무부서에서 외래 및 기타( $\beta = .17, p = .004$ ) 이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 총 설명력은 43%였다 (Table 5).

**Table 4.** Factor Influencing of Job Satisfaction

(N=234)

Variables	Categories	B	SE	$\beta$	t	p
(Constants)		0.51	0.22		2.27	.024
Position <sup>†</sup>		0.21	0.07	.15	2.89	.004
Working unit <sup>†</sup>	Surgical	-0.06	0.07	-.05	-0.81	.416
	Special	0.05	0.09	.03	0.54	.589
	Outpatient & others	0.01	0.08	.01	0.17	.868
Plateau		0.76	0.07	.61	11.42	< .001

Adj. R<sup>2</sup>=.41, F=33.68, p < .001

<sup>†</sup>Dummy variable: Marital status (couple=1, single=0); Religion (yes=1, no=0).

**Table 5.** Factor Influencing of Nursing Competence

(N=234)

Variables	Categories	B	SE	$\beta$	t	p
(Constants)		1.76	.17		10.20	< .001
Marital status <sup>†</sup>		-0.01	.05	-.01	-0.18	.855
Education <sup>†</sup>	University	-0.02	.05	-.02	-0.44	.661
	≥ Master	0.03	.07	.03	0.45	.655
Position <sup>†</sup>	≥ Charge Nurses	0.20	.07	.19	2.94	.004
Clinical experience		0.00	.00	.33	4.37	< .001
Working unit <sup>†</sup>	Surgical	0.06	.05	.07	1.21	.226
	Special	-0.02	.07	-.01	-0.25	.802
	Outpatient & others	0.19	.06	.17	2.88	.004
Preceptor <sup>†</sup>		-0.18	.04	-.22	-4.13	< .001
Plateau		0.24	.05	.26	4.85	< .001

Adj. R<sup>2</sup>=.43, F=18.62, p < .001

<sup>†</sup>Dummy variable: Marital status (married=1, single=0); Education (college=0, university=1, master=2); Position (staff=0, ≥ charge=1); Working unit (medical=0, surgical=1, special=2, outpatient=3); preceptor (yes=0, no=1).

## 논 의

본 연구는 병원 간호사를 대상으로 경력정체, 직무만족, 간호역량 정도를 파악하고, 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도되었으며 본 연구의 결과를 토대로 논의해 보면 다음과 같다.

본 연구대상자의 경력정체 정도는 3.34점으로 중간 이상의 정도로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용한 종합병원 간호사 대상의 연구 2.99점(Kim, Lee, & Kang, 2016), 간호사 중간 관리자 보수교육에 참석한 간호사 대상의 연구 2.53점(Kim, 2016)보다도 높게 나타났다. 사회복지사의 경력정체 2.47점(Ryu & Kang, 2007)에 비해 더 높은 것으로 나타났다. 이는 간호사의 경력정체 정도가 타 직종에 비해 심각하다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 내용적 경력정체(3.55점)가 구조적 경력정체(3.11점)보다 높게 나타났는데, 이는 구조적 경력정체는 조직 구조상의 현실적으로 개선할 여지가 상대적으로 적기 때문에 어느 정도 필수적인 것으로 받아들여지고 있어 상대적으로 긍정적인 영향력을 갖는 것으로 사료된다.

간호사는 병원입사 후부터 간호직무를 오랜 기간 수행할 수밖에 없는 구조적인 상황에 있어 경력정체가 높아질 수밖에 없는 결과이다. 따라서 직무성과와 더 나아가 조직 성과를 달성할 수 있도록 경력정체 관리에 대한 전략이 필요할 것으로 사료된다. 이처럼 간호사의 경력정체는 연구 별 차이를 나타내었는데 이와 같은 차이는 본 연구대상자들의 경우 지방에 위치하고 있으며, 조사대상자 연령이 30대 이상 비율이 60% 이상이었으나, 위의 선행연구(Kim, Lee, & Kang, 2016)에서는 광역시 이상 도시에 위치한 병원에 근무하는 간호사이며, 연령이 30대 이상 비율이 30% 이하로 이러한 차이는 병원의 규모와 병원 근무지의 차이에서 기인한 것으로 사료된다. 본 연구대상자의 일반적 특성 중 20대 간호사가 30대 간호사가 경력정체를 높게 인식하고 있었으며, 전문학사 졸업보다 학사 졸업 간호사가 학사 졸업 간호사보다 석사 이상의 간호사에서, 직위에서는 책임간호사 이상보다 일반간호사, 총 임상경력이 5년에서 10년 미만보다 1년에서 5년 미만 간호사가 경력정체를 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타나 5년 미만의 간호사들을 대상으로 한 직무순환 및 직무환대 등과 같은 인적자원 관리가 필요함을 시사하였다.

본 연구대상자의 직무만족은 3.10점을 나타내었는데 이는 종합병원 간호사 대상의 연구에서(Kim, 2007) 3.12점, 상급 종합병원을 대상으로 한 연구(Kang, 2010)에서 3.07점과 비슷한 수준이었다. 외래와 병동의 직무만족을 비교한 연구에서는 외래 3.0점, 병동간호사 2.9점, 중소병원 간호사 대상의 연구에서

2.89점으로 본 연구보다 낮게 측정되었다. 이는 본 연구는 병동, 외래 특수부서의 모든 간호사를 대상으로 하였고, 위 연구의 대상자는 상근 근무와 교대 근무, 중소병원과 대학병원 간호사를 대상으로 직무만족을 비교한 연구로 이는 대상자 선택에 따른 차이의 결과로 사료된다. 위의 선행연구들로 보면 직무만족은 근무여건 중 3교대 하는 간호사의 직무만족이 더 낮게 나타났다, 병원환경에서 중소병원보다 대학병원 간호사의 직무만족이 낮았는데 이는 대학병원의 경우 환자 중증도에 따른 업무량의 증가로 직무에 대한 만족이 저하됨으로 생각된다. 그러나 본 연구의 대상자도 입원 환자의 중증도가 낮은 편이 아닌 종합병원 근무자로 직무만족이 높은 이유는 대상자들의 연령, 직위 및 총 임상경력이 높을수록 직무만족이 높게 나타나는 것과 관련 있다. 이는 선행연구(Kang, 2010; Lee, Jin, & Ju, 2011)의 연구결과와 유사하다. 즉, 연령 및 임상경력과 학력, 직위가 증가될수록 업무에 대한 자신감과 책임감이 증가될 뿐만 아니라 이에 따라 전문성이 발휘되어 직무에서 오는 만족감 역시 증가됨으로 사료된다.

본 연구대상자의 간호역량 정도는 2.70점으로, 같은 도구를 사용한 대학병원 간호사 대상 연구 2.65점(Ha & Choi, 2010), 2.69점(Chang, Cho, & Kwak, 2006)의 연구보다 높게 나타났다. 이는 위 선행연구결과에서는 일반적 특성 중 연구대상자의 연령에서 30대 이하가 과반수 이상을 차지하나 본 연구대상자는 30대 이하가 과반수 이하로 나타나 연령 증가와 함께 임상경력이 길어져 간호역량이 높기 때문인 것으로 사료된다. 일반적 특성에 따른 간호역량은 연령, 결혼 상태, 직위, 총 임상경력, 프리셉터 경험, 최종학력에서 유의한 차이를 보였는데 이러한 결과는 연령이 많을수록, 학력이 증가할수록(Jang, Choi, & Sung, 2010), 임상경력이 길어질수록 간호역량이 높아지는 결과로 근무경력이 길수록 간호역량이 증가한다는 연구(Jang, 2000; Lee, 2002)와도 일치하였다. 결론적으로 임상경력이 오래될수록 임상경험이 풍부해져 환자간호에 대한 자신감 및 경험에 의한 지식이 증가되고 또한 병원 입사 이후에도 계속교육을 통한 간호실무 향상에 긍정적으로 영향을 미쳐 간호역량이 강화되는 것으로 사료된다. 그러나 임상경력에 따라 교육의 요구정도 및 역량이 달라짐에도 불구하고 일괄적인 실무교육 프로그램을 실시하고 있다(Jang, 2000). 따라서 임상현장에서 경력에 따른 교육정도를 파악하여 질 높은 간호를 제공할 수 있는 교육적, 행정적 지원이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 대상자의 간호역량 하부요인인 윤리적 실무능력 2.84점, 인격적 실무능력 2.71점, 심미적 실무능력 2.70점, 과학적 실무능력 2.61점 순으로 과학적 실무능력이 가장 낮게

나타났다. 이러한 결과는 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 과학적 간호역량이 가장 낮다고 보고한 연구(Ha & Choi, 2010; Lee, 2001)와 일치하였고, 또한 윤리적 실무능력이 가장 높은 결과는 대학병원 일반병동 간호사를 대상으로 한 연구(Lee, 2001)와 일치하였다. 과학적 실무능력의 세부 항목 중 ‘나는 환자간호와 관련된 임상간호연구들을 읽고 임상에 활용한다’의 전문성 개발정도 문항이 가장 낮은 점수를 나타냈다. 반면 ‘병동 물품의 수량 및 기능 점검에는 스스로 가능하다’와 ‘병동에 입원한 환자를 간호하는데 필요한 보다 세부적이고 전문적인 지식 기술을 배우려 노력한다’는 세부 항목에서는 높은 점수를 나타냈다. 이러한 결과는 간호사들 스스로 지식과 기술에 대한 부족함을 느끼고 배우려 노력하지만, 적절한 자원이나 자료를 검색 및 이용하지 못하거나 경력에 따른 실무교육 프로그램 및 정책적 지원이 부족함으로 사료된다. 따라서 간호사들이 최신 경향을 간호 실무에 적용하지 못하고 있음으로 확인되어 병원 및 간호조직 차원에서 간호사들이 연구할 수 있는 행정적, 교육적 지원과 함께 이와 관련된 간호역량 증진을 위한 프로그램 개발과 적용이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 간호사의 경력정체와 직무만족, 간호역량은 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있음으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 선행연구가 없어 타 직종의 연구를 살펴보면, 경력정체와 직무만족과 관계는 정체 여부에 따라 직무만족도에 유의한 차이가 있음을 나타낸 연구결과(Devenport & Russell, 1994; Kang, 2008)와도 일치하였다. 경력정체가 직무만족을 저하시키며 특히, 구조적 경력정체보다 내용적 경력정체가 높은 종사자일수록 직무 불만족이 크다고 하였다(Park & Yu, 2005). 스포츠 분야 종사자들을 대상으로 한 Lee (2008)의 연구에서도 내용적 경력정체가 직무만족에 가장 큰 영향력이 있음으로 나타났다. 그러나 대기업 관리자를 대상으로 한 연구(Nicholson, 1993)에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이는 경력개발에 대한 프로그램의 적용 및 그로 인한 충성도로 정확한 답변이 이루어지지 않았음으로 사료된다. 본 연구에서도 구조적 경력정체보다 내용적 경력정체가 더 강한 음의 상관관계를 나타냈고, 이는 미래의 업무에 대한 도전감, 성장, 책임감, 의욕이 정지되어 조직에 부정적인 결과를 나타내기 때문에 내용적 경력정체를 극복하기 위한 병원 및 조직 차원에서의 대안이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 경력정체와 간호역량은 음의 상관관계를 나타냈는데 경력정체와 간호역량에 대한 국내 선행연구가 없어 직접적이니 비교는 어렵지만, 간호역량 증가는 간호생산성에 긍정적인 영향을 미치며 조직 구성원들의 역량개발의 주요전략

으로 업무성과 측정의 중요 요인으로 이용되고 있다(Queen, 1995). 또한 조직의 성과는 조직 내 인적자원 역량과 직결되어 있고, 특히 간호조직에서 간호역량 증가는 질적인 환자간호에 영향을 미칠 뿐 아니라 타 부서와의 원활한 관계형성, 이직률 감소 등 간호생산성에 긍정적 영향을 미쳐 조직의 성과와 관련되어 있다고 보고(Ha & Choi, 2010)하고 있으며, 경력정체는 조직몰입 저하(Moon, 2010)와 직무에서 오는 만족감이 현저하게 저하되며 작업에 대한 동기부여 및 욕구가 줄어들어 생산성이 저하되고, 조직에 대한 소속감 내지 연대감이 낮아져 결근율 및 스트레스가 증가하여 기업에게는 비용의 증가와 경쟁력의 저하를 초래하고, 경력 정체 지각이 높은 개인은 업무에서 오는 만족감 저하 및 동기 감소와 업무성과가 감소하였음을 보고하고 있어서(Park & Yu, 2005; Tak, 2015) 본 연구결과를 지지한다고 할 수 있겠다.

본 연구에서 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향요인에 대한 결과를 살펴보면, 직무만족에 영향을 미치는 요인 중 경력정체가 가장 큰 설명력으로 미치는 것으로 나타났고, 직위에서 책임간호사 이상이 나타났다. 간호역량에 영향을 미치는 요인으로는 총 임상경력이 가장 큰 설명력을 미치는 것으로 나타났고, 경력정체, 프리셉터 경험 없음, 직위에서 책임간호사 이상이 나타났다. 이처럼 직무만족과 간호역량에 미치는 영향요인은 경력정체, 총 임상경력, 프리셉터 경험, 책임간호사 이상임을 확인할 수 있었다. 특히, 직무만족과 간호역량 두 변수에 가장 큰 설명력을 보인 경력정체를 해소하기 위한 병원 및 간호조직의 해결방안을 모색할 필요가 있다고 사료된다.

조직구조상 구조적 경력정체는 불가역적인 상황으로 인식하고 있어 승진에 있어서 명확한 기준, 공정성, 합리성의 원칙을 수립하여 승진과정에 대한 전문성과 공정성을 보장해야 하고, 임상 경력 사다리 제도와 같은 시스템을 도입 및 필요성을 인식하는 것이 필요하다. 또한 내용적 경력정체는 조직 내에서 충분히 극복할 수 있다고 인식되고 있으니(Bardwick, 1986), 임상경력에 따른 내용적 경력정체를 해소하기 위한 병원 및 조직 차원의 내용 중심적 경력개발을 도입할 필요가 있다. 예를 들면 동기를 부여하고 업무의욕을 고취시키기 위해 구성원들에게 새로운 기술이나 업무를 습득할 수 있는 교육 프로그램(Kim, Lee, & Kang, 2016)을 개발하고, 다양하고 도전적이며 성취감을 느낄 수 있는 업무를 제시하는 직무 충실화 등으로 경력정체에 따른 부정적 효과를 줄일 수 있는 방안(Park, 2003)을 강구할 필요가 있다고 사료된다. 즉, 조직적 차원에서 구성원들에게 개인의 업무 능력을 개발할 수 있는 경력개발 프로그램과 업무에 있어 자율권 보장 등의 기회를 주어 새로운 직무에



도전하는 경우에는 내적 보상을 지원하고 임상단계에 따라 동기 부여 될 수 있는 차별화된 실무교육 등을 병원 차원에서 정책적, 제도적인 개선과 노력이 필요할 것으로 생각된다. 따라서 직급이 아닌 개인의 수행이나 역량 개발을 통하여 임금지급과 정직한 피드백 제공 등의 방법들도 고려해봐야 할 것이다(Tak, 2015).

마지막으로 본 연구결과를 토대로 본 연구의 간호학적 의의를 간호이론, 연구 및 실무 측면에서 제시하고자 한다. 간호이론 측면에서는 간호관리 분야에서 병원간호사의 경력정체가 직무만족과 간호역량에 영향을 주고 있음을 실증적으로 확인하였다. 따라서 간호역량의 발전을 위해 병원 내·외부적으로 경력개발 제도 도입과 그 필요성을 이론적으로 뒷받침할 근거를 제시하였다. 간호연구 측면에서는 병원간호사의 경력정체와 간호역량 간의 연구 시작이며, 이러한 연구의 발전을 촉진시킬 수 있음으로 사료된다. 간호실무 측면에서는 경력정체가 병원간호사의 직무만족과 간호역량에 유의한 영향을 미친다는 것을 밝혀냈으며 이러한 결과를 토대로 간호행정가들의 인적자원 관리 방식의 제고 및 경력정체 해결을 통한 간호역량을 증진하기 위한 실행전략 개발에 유용하게 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 종합병원에 근무하는 병원간호사의 경력정체가 직무만족과 간호역량에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 본 연구의 의의는 의료기관의 경쟁력 확보 및 의료 서비스 질을 좌우하는 간호사들을 대상으로 연구하였다는 점이다. 또한, 종합병원 간호사의 경력정체 정도와 직무만족과 간호역량 간의 관련성 및 영향을 확인하였으며 향후 간호조직의 효율적인 인적자원 관리를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 생각된다. 본 연구결과 경력정체 정도는 간호사의 직무만족과 간호역량에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 직무만족은 경력정체와 직위에서 책임간호사 이상 그룹이 영향요인이었고, 간호역량은 직위에서 책임간호사 이상, 총 임상경력, 외래 및 기타 근무부서에서 프리셉터 경험 있음과 경력정체가 영향요인으로 조사되었다. 결론적으로 병원간호사 대상으로 경력정체가 병원간호사의 직무만족과 간호역량에 유의한 영향을 미친다는 것을 밝혀냈다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 일 지역 병원간호사를 대상으로 하였기에 대표성 있는 표집을 위하여 지역을 확대하거나 전체 병원을 대

상으로 반복 연구를 제언한다. 둘째, 간호 분야에서 간호사의 경력정체와 관련된 관련변인 연구가 극히 드물기 때문에 간호사의 경력정체의 예측요인을 포괄적으로 규명하기 위한 다른 변인들을 포함한 확대·반복 연구를 제언한다. 셋째, 간호사의 직무만족과 간호역량을 증진시키기 위하여 각 병원 및 간호조직의 상황에 따라 구조적, 내용적 경력정체를 감소시킬 수 있는 관리 방안을 모색하여 실행할 것을 제안한다.

## REFERENCES

- Bae, G. S. (2000). KOREA LABOR INSTITUTE, "A study on the Advanced Scheme of Industrial Relations in the Seoul National University Hospital", Ministry of Labor, Gwacheon, 2002.
- Bae, O. Y. (2015). "Impact of career plateau on turnover impulse and retention intention of hospital nurses", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Bang, B. M. (2013). *Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Bardwick, J. M. (1986). The Plateauing Trap, Part 1: Getting Caught. *Personnel*, 63(10), 46-51.
- Campbell, B., & Mackay, G. (2001). Continuing competence: An Ontario nursing regulatory program that supports nurses and employers. *Nursing Administration Quarterly*, 25(2), 22-30.
- Chang, Y. H., Cho, Y. S., & Kwak, M. J. (2006). A study of factors related nursing competency in nurses. *Clinical Nursing Research*, 12(1), 7-19.
- Davenport, L., & Russell, J. E. A. (1994, August). *Examining the relationship between career plateauing and job attitudes*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Dallas, Texas.
- Ha, N. S., & Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 286-294.
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Kang, H. L. (2010). A study of occupational satisfaction, stress and customer orientation of upper-scale general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 19(2), 268-277.
- Kang, J. S. (2008). The effects of career plateaus perceived by social workers on their job attitudes and career turnover intention. *Social Welfare Policy*, 33, 159-184.
- Kim, J. K. (2007). A study of relationships among conflict, job satisfaction, and organizational commitment on general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(4), 421-430.

- Kim, S. J., Choi, M. S., & Sung, K. W. (2010). Variables affecting competency of nurses in nursing homes. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 12(1), 29-39.
- Kim, Y. M., Lee, J. Y., & Kang, H. S. (2016). The Impact of career plateau on job satisfaction and turnover intention of hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(12), 459-469.
- Kim, Y. N. (2016). Effect of career development and career plateau on career satisfaction of nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 30(1), 83-92.
- Ko, J. G., & Kim, H. Y. (2018). Relationship between career plateau, career planning, social support, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 97-106.
- Lee, B. K. (2008). The impact of sports facilities employee's career plateau perception on job and organizational attitudes. *Korean Journal of Sport Management*, 13(3), 117-128.
- Lee, J. H., Jin, S. J., & Ju, H. J. (2011). Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Health and Social Science*, 30, 205-230.
- Lee, M. J. (2001). *A study of factors related to clinical competency in nurses*, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Milliman, J. F. (1992). *Cause, consequences and moderating factors of career plateauing*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California, California.
- Moon, I. O. (2010). The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), 180-189.
- Nicholson, N. (1993). Purgatory or place of safety? The managerial plateau and organizational age grading. *Human Relations*, 46(12), 1369-1389.
- Park, G. G. (2003). Career plateau and its effective management. *Sogang Journal of Business*, 14(2), 129-140.
- Park, G. S., & Yu, T. U. (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.
- Queen, V. A. (1995). Performance evaluation: Building blocks for credentialing and career advancement. *Nursing Management*, 26(9), 52-57.
- Ryu, J. H., & Kang, J. S. (2007). Relationship between career plateau and job attitude perceived by social workers. *Korean Academy of Social Welfare*, 555-560.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Tak, J. K. (2015). Management plan of organizational member career plateau. *KEF Compensation Quarterly*, 23(3), 42-51.