

간호사의 경력 닻 개념분석

오재우^{ORCID} · 김미란^{ORCID}

건양대학교 간호대학

Conceptual Analysis of Career Anchors of Nurses

Oh, Jae Woo · Kim, Mi Ran

College of Nursing, Konyang University of Korea, Daejeon, Korea

Purpose: This study aimed to provide a theoretical basis for career anchors of nurses by defining and organizing its concept. **Methods:** Using the Walker and Avant concept analysis, a total of 29 articles were analyzed through a literature search in this study. **Results:** The career anchors of nurses are individual career choice motives, a self-concept where in competency and values are harmonized, which act as a desire for growth and development in nursing, and are actions that maintain careers. Additionally, they indicate the direction for achieving individual career goals and act as a core value expected of nurses by nursing organizations, indicating continuous and integrated professional growth and development of the nursing profession. **Conclusion:** The career anchors of nurses identified in the results contribute to securing patient safety, providing quality care through policies, institutionalizing bases for career development, preventing nurse turnover, and retaining skilled nurses.

Key words: Nurses; Career Mobility; Professionalism; Vocational Guidance; Career Choice

서론

1. 연구의 필요성

우리나라 의료체계에서 간호사 수는 다른 OECD 국가에 비해 매우 부족하며 중소병원의 간호사 부족은 특히 심각한 수준으로 간호사의 높은 이직현황 중 사직률과 관련 있는 것으로 보고되고 있다[1]. 2021년 병원간호 인력 현황 보고에 따르면, 간호사 사직률은 14.5%이며, 1년 미만 연차의 사직률이 34.1%로 가장 높게 나타났다[2]. 구체적인 사직 사유로는 승진 가능성 박탈 및 낮은 임금 등이었으며, 가장 많은 사유는 '업무 부적응'으로 나타났다[3]. 한편, 노인과 만성질환 증가, 포괄간호 서비스의 도입과

간호 등급제 시행 등으로 간호사의 수요가 지속적으로 증가되는 시점에서 수적 공급만으로 현재의 간호사 부족 및 수급 불균형 문제를 해결하는 데 한계가 있다[1]. 병원 조직의 주된 인력인 간호사들은 엄격한 교육 방식을 통해 간호 지식을 체계적으로 습득한 전문가 집단으로 자기 자신의 직무와 경력에 대해 큰 관심을 갖고 있으며[4], 환자에 대한 대부분의 서비스가 간호사에 의해 제공된다[5]. 따라서, 간호사의 직업 선택과 경력 유지에 대한 규명은 양질의 간호서비스 제공 및 의료의 질과 직접적인 연관 관계를 갖고 있기 때문에 매우 중요하다[6].

이와 관련하여 '경력 닻'은 개인의 재능, 욕구, 가치관이 서로 조화된 자아개념으로 다양한 업무 경험을 통해 형성되며, 경력

주요어: 간호사, 경력이동, 전문성, 직업 안내, 경력선택

Address reprint requests to : Kim, Mi Ran

College of Nursing, Konyang University, 158 Gwanjeodong-ro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea
Tel: +82-42-600-8564 Fax: +82-42-600-8555 E-mail: mrkim@konyang.ac.kr

Received: August 11, 2022 Revised: November 18, 2022 Accepted: December 9, 2022 Published online February 28, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>)

If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

발전에 있어 명확한 가이드라인을 제공해 주는 역할을 하는 것으로 나타났다[7]. 또한 향후 의료 현장은 구성원들이 끊임없이 새로운 것을 찾아 도전하고 학습하는 노력이 매우 중요하다고 하였으며 선행연구에서도 개인은 경력 달에 부합하는 업무를 수행하고 있을 때 자신의 직무에 만족하게 되고 그 결과 조직에 잔류하게 되는 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[8]. 이처럼 ‘경력 달’은 직업적 자아 개념을 형성하는 역량, 동기, 가치를 형성하며 간호사의 직무 적응과 경력 개발을 이해하고 경력계획을 수립할 때 목표와 기준으로 역할하고 있다[9]. 이와 같은 이유로 간호사의 지속 근무를 가능하게 하는 간호사의 경력 개발을 이해하고 조직 차원에서 지원할 수 있도록 간호사 직업 선택과 경력 개발 과정의 근본적인 이해와 심층 요인 분석이 선행되어야 할 것으로 보여진다.

경력 달과 관련한 국내의 선행연구는 간호대학생의 경력 달과 경력 개발을 위한 교육요구 분석[10], 임상간호사의 경력 달과 관련한 직무경험 연구[11], 대학병원 간호사의 경력 달 분석 연구[12], 개인의 경력 달과 경력몰입 관계를 분석 연구[9] 등이 있으나 대부분의 연구에서 ‘경력 개발’, ‘재직 의도’, ‘조직사회화’ 등과 유사한 의미로 혼동되어 사용하고 있는 이유로 정확히 ‘간호사의 경력 달’을 초점화한 개념이나 정의에 관한 연구는 찾아볼 수 없었다.

따라서, 본 연구에서는 간호사의 직업 선택에서부터 경력 유지와 개발에 중요한 요인으로 작용하는 경력 달의 본질과 속성을 정확히 규명화하여 우수한 간호 인력의 개발과 보유로 환자안전과 의료서비스의 개선에 기여하고자 한다. 연구 진행을 위해 사용한 Walker와 Avant [13]의 개념분석 방법은 실무의 조작적 정의를 내리기 위하여 개념의 기본 요소를 정의하고 있다. 특히, 개념분석은 간호 실무에서 타당성을 가지고, 개념을 분명히 해주며 실무자들이 조작적 개념을 가질 수 있게 하여 향후 간호 현장에서 간호사는 그 개념을 명확히 알고 적용할 수 있고 간호 실무에 유용한 도구 개발과 중재 개발을 연구할 수 있을 것으로 여겨진다. 구체적으로 Walker와 Avant의 개념분석틀에서 모델 사례, 반대 사례, 유사 사례 등의 제시는 경력 달의 추상적인 개념을 간호 실무에서 어떻게 활용될 수 있는지 예시를 보여주기 때문에 [14] ‘간호사의 경력 달’ 개념에 대한 간호사들의 본질적인 이해를 도울 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 Walker와 Avant의 개념분석 틀을 근거로 ‘간호사의 경력 달’에 대한 개념을 분석하여 병원간호사들의 경력 개발과 이직 예방은 물론, 간호인력 정책 제안을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 Walker와 Avant의 개념분석 방법을 통해 간호사의 경력 달 개념의 속성을 규명하고 의미를 조직화하여 이론적 근거를 마련하고자 하며, 이에 따른 구체적인 연구의 목표는 아래와 같다.

- 다양한 문헌고찰을 통해 간호사 경력 달의 사전적 정의를 파악한다.
- 간호사 경력 달의 잠정적 기준과 속성을 도출하여 이와 연관된 모델사례를 기술한다.
- 간호사 경력 달의 선행요인과 결과를 진술한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 선행연구 및 문헌조사 방법으로 수행하였으며, ‘간호사의 경력 달’ 개념분석을 위해 Walker와 Avant의 분석 방법을 적용하였고[13], 구체적인 과정은 개념의 선정 → 개념분석의 목적 설정 → 개념의 사용범위 확인 → 정확한 속성 결정 → 모델 사례 및 부가 사례(경계 사례, 반대 사례, 관련 사례) 제시 → 개념의 선행요인과 결과 확인 → 경험적 증거 결정이다.

2. 연구 진행 및 절차

본 연구의 문헌 검색은 객관적인 자료 수집을 위해 검증된 학술지를 대상으로 하였으며, 2022년 5월 13일부터 27일까지 2주간 검색하였다. 검색어는 ‘Nursing’ OR ‘Career’ OR ‘Anchor’, ‘Career anchor’, ‘간호’ OR ‘경력’ OR ‘달’, ‘경력 달’로 검색을 진행하였다. 국내 문헌은 한국교육학술정보원(RISS) 23편, 누리미디어(DBpia) 4편, Google Scholar에서 325편, 국외 문헌은 PubMed 81편, CINAHL에서는 29편이 검색되었다. 논문의 선정 기준은 영어 또는 한국어로 작성되어 있고 검색된 논문의 초록에서 경력 달의 개념 또는 개념을 파악하는 내용이 포함되어 있거나 연구의 내용이 경력 달의 구성요소를 분석한 논문으로 하였다. 그리고 경력 달에 대한 논문이지만 초록만 존재하고 전문을 얻을 수 없는 경우이거나 경력 달의 한 부분만 설명된 경우 또는 다른 특정 변수를 설명하기 위해 경력 달이 포함된 경우는 제외하였다. 1차적으로 국내문헌에서는 28편, 국외문헌에서는 110편의 연구논문을 대상으로 하였으나 반복적인 개념 혹은 개념적 정의가 명확하지 않거나 경력 달의 개념에 부적합한 논문을 제외하여 최종적으로 29편을 분석대상으로 선정하였다(Figure 1). 본 연구에서 연구자는 간호사 경력 달의 전반적인 개념

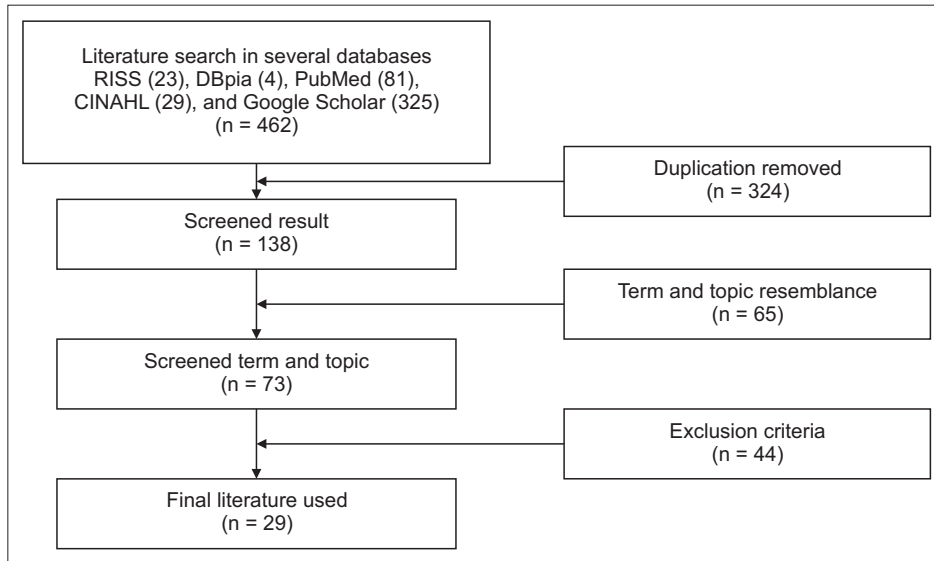


Figure 1. Flow chart of study selection.

과 특성을 파악하기 위해 해당 논문의 전문에서 중복된 논문이나 간호사의 경력 닷 개념과 관련이 없거나 개념분석에 불충분한 문헌은 제외시키는 과정을 반복하였다. 이를 통해 자료를 정독하면서 간호사의 경력 닷 개념(속성, 선행요인, 결과)을 포함한 자료로 다시 분류하였고, 분류된 자료는 재검토를 진행하였다. 본 연구는 Walker와 Avant의 분석방법을 이용하여 경력 닷의 개념에 대해 1) 사전적 의미, 2) 개념의 속성, 3) 속성 확인, 4) 적용 사례, 5) 선행요인과 결과변수, 그리고 6) 경험적 증거 결정의 순으로 진행하였다.

3. 윤리적 고려

본 연구에 대한 윤리적 타당성을 확보하기 위해 건양대학교 생명윤리 심의위원회 심의면제를 승인받아 진행하였다(No: KYU NON 2021-011).

연구 결과

1. 경력 닷 개념에 대한 문헌고찰

1) 사전적 정의

간호사의 경력 닷에 대한 사전적 정의를 확인하기 위해 단어별로 살펴보면, '경력'은 한자로 '經歷'이라 표기하고 있으며, '겪어 지내 온 여러 가지 일을 의미한다. '닷'은 한글로 '배를 한 곳에 멈추어 있게 하기 위하여 줄에 매어 물 밑바닥으로 가라앉히는 갈고리가 달린 기구' 혹은 '갈고리가 흙바닥에 박히어 배가 움직이지 못하게 된다'는 의미를 지니고 있다. 또한, 경력은 영어로

'career'로 표기되며 'the particular occupation for which you are trained'나 'the general progression of your working or professional life'로 풀이된다. 닷은 'Anchor'로 뜻은 'a mechanical device that prevents a vessel from moving', 'a central cohesive source of support and stability'로 풀이된다[15]. 즉, 경력은 '직업' (시간이 흐를수록 책임도 커지는 직종), '직장 생활' 또는 '사회생활' (특정한 일을 하면서 보내는 생활)로, '닷'은 '정신적 지주' 또는 '닷을 내리다. 정박하다' 혹은 '고정시키다'의 다중적인 의미로 사용되고 있다. 두산 지식백과에 따르면 '경력 닷 (career anchor)'은 '경력과 관련된 선택에 있어서 개인이 끝까지 포기하지 않는 직무상 관심사나 가치'를 의미하고 있다[16].

따라서, 경력 닷의 한자, 국문과 영문사전에서의 사전적 정의는 '직장에서 이직하지 않고 지속적으로 직무를 유지하며 발전해 나가며 직무를 통해 발견하는 가치와 개념'으로 풀이되고 있으며, 확장된 의미로는 '개인이 경력을 발전시키는 데 올바른 방향을 제시해 주면서 개인이 조직에서 행하는 경력 관련 의사결정에서 중요한 가치판단의 기준'을 의미하고 있다[9,17].

2) 경력 닷 개념의 사용범위

(1) 타 학문에서 경력 닷의 사용

'경력 닷'은 경영학의 인적자원관리론에서 먼저 개념화 되었으며, 주로 Schein [18]의 경력 개발 이론을 통해 설명하고 있다. 즉, 개인이 직업을 선택하고, 경력을 개발시키는 과정에서 자신의 재능, 욕구, 가치관이 조화된 자아개념으로 업무 경험을 쌓아가면서 개인의 고유한 성향을 발전시켜 나가는 것을 의미한다[18].

또한, 경력 달은 안정적으로 작용하여 직업과 관련하여 어려운 선택에 직면했을 때도 포기하지 않는 행동이며, 개인이 성숙함에 따라 보다 많은 것을 경험하고, 성숙된 자아관을 형성하는 것으로[19] 직업 유지에서부터 경력 개발 과정까지 발전적 의미를 내포하고 있다. 심리학에서의 보는 '경력 달'의 개념은 목표설정이론 관점에서 동기로 작용하며, 개인의 행동을 이끄는 기능을 가진다고 하며[17], 결과적으로 동일한 조건에서 개인의 수행결과에 차이가 나는 원인을 서로 다른 '목표 설정'이라는 측면에서 강조하고 있다. 교육학 측면에서 경력 달은 맥클렌드의 동기이론에서 성취동기가 중심이 되어 개인의 생활과 행동을 지배한다고 하였으며, 발전적 인간요인으로 과업을 이루어 내는 단서가 되는 것으로 개인 차이가 있다고 설명하고 있다[20]. 즉, 경력 달은 직업 영위과정에서 목표가 행동의 방향성을 제시하고, 개인이 어느 정도 노력해야 할지를 알려 주어 직접적인 수행 정도를 이끌어낸다고 하였으며, 개인의 경력목표 설정을 통해 자신의 행동을 통제하고 결정할 수 있는 것으로 나타났다[21]. 한편, 경력 달과 관련한 이론은 Maslow의 기본요구 단계로 설명하고 있다. 인간의 5가지 기본요구 단계 중 자아실현의 요구에 해당하며 개인이 가지고 있는 고유의 능력을 개발하여 최대한의 잠재력에 도달하려는 요구로 자아실현의 과정은 일생을 통해 일어나는 최고 높은 상위 수준의 요구로 분류되는 것으로 나타났다[22].

즉, 경력 달은 개인이 추구하는 가치에 비중을 두고 실질적인 직무 관련 경험을 통해 형성되는 직무인식 능력으로 가치의 상호작용을 전제하는 과정에서 결과적으로 안정성과 변화를 추구한다는 점에서 '개인의 주도성과 적극성, 자율성'을 강조하는 개념으로 분석되었다.

(2) 간호학 및 관련 연구의 개념사용

'경력 달'은 인적자원관리론을 주로 연구하는 경영학에서 먼저 개념화되었으며, 간호학에서는 '경력몰입', '진류의도', '재직의도' 등과 유사한 의미로 혼동되기도 하지만, 다른 경력 관련 개념과는 다른 차이점을 가지고 있다. 먼저, 북미간호진단협회(NANDA)에서는 경력 달과 관련하여 자아인식(self-perception)의 영역으로 분류하여 설명하고 있으며, '자기 전체에 대한 이해, 자기 자신의 가치, 능력, 중요성, 성공에 대한 진단'으로 정의하고 있다. 이와 관련하여 구체적으로 '자아개념(self-concept)', '자긍심(self-esteem)' 등으로 세분화된 분류에 의해 건강문제 혹은 삶의 과정에 대한 인간반응 양상의 공통적이거나 유사한 특성인 것으로 나타났다[23].

간호전공 분야 중 간호관리학에서 '배너의 경력단계 이론'을 근거로 설명하고 있으며, 간호사의 실무능력 발전과정을 5단계로

구분하여 설명하고 있다. 세부적으로 '초보자, 상급초보자, 적임자, 숙련자, 전문가'라고 명명하고 있으며 간호사의 경력 개발 과정에서 각 수준별 업무영역별 능력의 정도 차이가 발생하고 있으며 시간과 노력에 의해 간호 전문가로 성장하고 발전하는 과정적 의미를 강조하는 것으로 나타났다[24]. 또한, 간호사 경력 달의 개념을 다룬 연구를 살펴보면, 간호대학생의 경력 달과 경력 개발을 위한 교육요구 분석에서는 전공역량, 실무역량, 인성역량, 자원관리 역량을 의미하는 것으로 나타나[10] 간호학생의 경력 달 확립을 위해 전공탐색 시작부터 간호사가 되기까지 전 과정에 다양한 노력이 수반되고 명확한 경력목표가 필요하며 이는 방향성을 가진 길잡이가 선행되어야 한다는 것을 의미하고 있었다. 한편, 병원간호사의 경력 달과 관련한 직무경험을 다룬 연구에서는 핵심 범주로 '보람 찾기'가 도출되었으며, 지지적 인간관계와 환경이 영향을 미치는 주요 요인으로 작용하고 있었으며 직무만족을 체득해 가는 과정으로 설명하고 있었다[11]. 이와 관련하여 경력 간호사들의 직무경험을 분석한 연구에서 경력 간호사의 직무경험은 '간호사와 나, 서로 맞추기'로 도출되었으며[25], '변화'가 인과적 조건으로 나타났다. 여기에서 간호사의 경력 달의 의미는 개인이 주도하는 과정만이 아닌 주변 환경과 관계 속에서 일어나는 역동이자 변화이며, 그 결과는 다시 개인에게 '직무만족'과 '발전'이라는 긍정적인 결과물을 산출한다는 의미로 나타났다. 또한, 간호사 경력을 단절하지 않는 변수를 분석한 결과 조직몰입, 전문직 자아개념, 직무만족, 간호업무 수행 등의 순으로 파악되어[26] 간호사의 경력 달의 선행요인으로 주로 직무관련 요인이나 조직과 관련된 요인들이 관련성이 높음을 보여주고 있으며 조직과 개인이 요구와 성과가 밀접하게 관련되는 것을 의미하고 있었다.

국외 연구 결과에 의하면 경력 달을 국내 연구보다 세분화하여 분석하고 있으며 조직의 직무와 개인이 맞는지를 판단하는 데 매우 유용하며 개인육구와 조직육구의 조화를 위한 기초를 제공한다는 점에서 가치 있는 개념으로 설명하고 있다. 한편, 대학병원 간호사를 대상으로 경력 달을 분석한 연구에서 대다수가 간호사 직업에 해당하는 경력 달과 일치하지 않았고, 현재 직무에서 경력 달을 인식하고 확인하려는 노력을 하지 않는 것으로 나타나 향후 경력 달 개념에 대한 이해와 인식이 필요한 것으로 나타났다[27]. 반면, 사무직을 대상으로 개인의 경력 달과 경력몰입의 관계를 분석한 연구에서는 명확한 경력 달을 가진 개인의 경력몰입이 높았으며, 구체적으로 도전 달, 자율성, 독립성 달의 유형을 가진 개인의 경력 달이 높은 것으로 나타났다[9]. 이와 같이 경력과 관련한 선행연구를 보면, '일이나 조직 생활을 통하여 자신이 원하는 경험을 한다'는 공통적 의미를 내포하고 있다. 특히, 경

력 닳은 특정 직업에 종사하는 사람들의 역량, 가치, 동기 등을 분석함으로써 직업의 보편적이고 대표적인 유형을 이해할 수 있게 직업에 따라 차별적인 전략으로 개인이 자기 주도적으로 경력을 선택하고 적응 및 경험할 수 있는 경력 개발로 이어지는 가능성을 가진 개념으로 나타났다.

이에 간호사의 경력 닳은 간호직에서 지속적이고 통합적인 직업 성장과 발전을 의미하며 지침이 되는 개념으로 정의할 수 있으며, 다양한 건강문제를 지닌 대상자들에게 숙련된 간호를 제공해야 하는 간호사에게 경력 닳은 무엇보다 중요한 개념으로 강조되고 있다.

2. 경력 닳의 잠정적 기준목록과 결정적 속성 확인

1) 경력 닳의 잠정적 기준목록

- ① 개인의 재능, 욕구, 동기, 가치관이 조화된 자아개념이다 [19,23].
- ② 직업별로 나타나는 보편적이고 대표적인 특성이다[9,19].
- ③ 개인이 조직의 직무와 맞는지 판단할 수 있다[19,28].
- ④ 개인의 고유한 성향을 업무 경험을 통해 발전시킨다[9,29].
- ⑤ 다양한 직무경험을 통해 개인의 자아관을 형성해 나간다 [9,20,29].
- ⑥ 개인 욕구와 조직 욕구의 조화를 위해 역할한다[28-30].
- ⑦ 직업과 관련하여 어려운 선택에 직면했을 때도 포기하지 않는 행동이다[17,20].
- ⑧ 개인의 직무에서 방향성과 노력의 수행 정도를 결정한다 [22,25].
- ⑨ 개인이 경력 목표 설정을 통해 행동을 결정할 수 있다 [22,25].
- ⑩ 개인의 최대 잠재력에 도달하려는 자아실현 요구이다 [23,29].
- ⑪ 경력 발전 과정에서 올바른 방향을 제시한다[9,18,25].
- ⑫ 간호직을 통해 직무만족을 체득하는 과정이다[27,28].
- ⑬ 조직이 경력 관련 의사결정을 할 때 가치판단의 기준이 된다[9,18].

2) 경력 닳의 속성 확인

간호사의 경력 닳이 어떻게 활용되고 있는지에 대한 문헌 고찰을 한 결과, 간호사의 경력 닳은 '개인의 직업 선택 동기이며, 개인의 역량, 가치가 조화된 자아개념으로 직무에 대한 성장과 발전 욕구로 인해 경력을 안정적으로 유지하며 포기하지 않는 행동을 통해 개인 경력 목표 달성을 위한 방향성을 가져오며, 이는 조직이 간호사에게 기대하는 핵심 가치로 작용하여 간호직의 지속

적, 통합적인 직업적 성장과 발전'을 의미하는 것으로 나타났다. 따라서, 본 연구에서 확인한 경력 닳의 속성은 다음과 같다 (Figure 2).

- (1) 개인의 직업 선택 동기: ②, ③
- (2) 개인의 역량, 가치가 조화된 자아개념: ①, ⑤
- (3) 간호직에 대한 성장과 발전 욕구: ④, ⑩, ⑫
- (4) 경력을 유지하며 포기하지 않는 행동: ⑦, ⑨
- (5) 개인의 경력 목표 달성을 위한 방향성: ⑧, ⑨, ⑪
- (6) 간호 조직이 간호사에게 기대하는 핵심 가치: ⑥, ⑧, ⑬

3. 사례 개발

1) 모델 사례(model case)

모델 사례는 간호사의 경력 닳에 관한 개념의 모든 속성을 포함하며 타 개념의 속성은 포함하지 않는 사례로, 정확하게 그 개념이 무엇인지 보여주는 사례이다[13].

간호사 M씨는 퇴직을 앞두고 지난 30여 년 동안 간호사를 천직으로 받아들이며 최선을 다했다고 회고하고 있다. 그녀는 간호대학 입학 전부터 자신의 진로에 대한 고민이 많았다. 고등학교 시절 간호사에 대한 꿈을 키워가며 현직 간호사에게 연락을 해서 본인의 진로 및 간호사에 대한 궁금증을 질문하는 적극성도 보였다(1, 3). 간호사가 적성에 맞을지, 자신이 한 생명을 살릴 수 있는 역량이 될지, 평생직으로 삼을 수 있을지, 현실적으로 직업으로 갖게 될 때 어떤 어려움이 있을지 알고자 하였고 다행히 선배 간호사로부터 긍정적인 확신을 갖게 되어(2) 간호대학에 진학하였다. 4년의 교육과정과 임상실습 이수까지 국가고시 합격에서 낯선 신규 간호사의 문까지 쉽지 않았지만 졸업 전 모두 앞에서 선언한 나이팅게일 선서를 회고하며 '간호사'로 거듭나고 있었다 (3). 신규 간호사 시절은 외롭고 두려웠지만 간호 지식과 실무 능

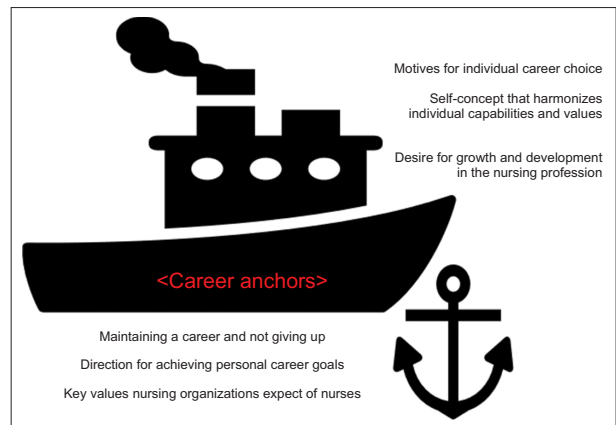


Figure 2. Attributes of a nurse's career anchor.

력의 향상, 나아지고 있다는 성장과 발전 과정을 확인하면서 지 나온 어떤 시간보다도 더 보람 있고 가치 있게 느껴졌다(3). 특히 환자를 자기 가족처럼 여기는 따뜻함과 친절함으로 퇴원 후 환자와 가족들이 찾아와 감사를 전하는 모습을 보게 되었다. 간호사 직업은 환자의 상황에 따라 안타깝고 상황적 여건으로 인해 어려운 고비도 느꼈지만, 어떤 직업과도 비교할 수 없는 애착과 자 긍심을 점차 키워나가게 되었다(2, 3). 환자에 대한 세심한 배려와 성실한 자세는 물론, 경력 5년 차부터는 병원 문을 들어서는 환자만 봐도 어떤 상태인지 알 수 있고 환자가 필요로 하는 것을 미리 예측하는 전문가적 기질을 펼쳐가며 본인도 간호직으로 만족할 뿐 아니라 주변 동료 직종과 후배 간호사들의 존경심을 받게 되었다(5). 그러나 아픈 사람과 주변 간호사를 지나치지 못하는 투철한 전문 직업관을 가진 그녀도 주변 동료들은 모두 일찍이 병원을 사직하고 안정적인 일을 하거나 집에서 엄마 역할과 가정에 충실한 모습을 보며 직장과 가정 사이에서의 역할 갈등으로 상근직으로 전업을 고민하게 되었다. 이런 위기의 순간마다 주변 간호사들은 적극적으로 지지하고 M씨에게 작은 도움과 인간적인 관심을 마다하지 않았고, 특히 ‘간호사 엄마’를 자랑스럽게 여기는 아이들과 남편의 지원 속에 다시 한번 간호사 직업을 포기하지 않고 도약할 수 있었다(4, 5). 간호부에서는 간호사 M씨의 뛰어난 임상 실무능력과 교육 역량을 인정하여 신규 간호사 교육전담 간호사로 승진 발령을 내었고, 임상 대학원 과정을 병행할 수 있게 근무 지원까지 받게 되었다(6). (시간의 경과) 이제 퇴직을 앞 둔 간호사 M씨는 본인이 받은 것이 많은 사람임을 강조하며, 어려운 간호현장에서 후학들에 대해 고민하고 있다. 퇴직 후 간호에 기여할 점을 고민하다가 자신의 임상 경험을 진솔하게 회고하며 남아있는 간호사들이 어려운 임상현장에서 적응하며 경력을 개발하고 성장할 수 있게 격려하는 책을 발간할 계획을 가지고 교육적인 메시지를 담아 후배 간호사들을 만날 준비를 하고 있다(5, 6). 퇴직한 이후에도 본인에 대한 역할이 명확하고 주변의 기대를 끊임없이 받는 ‘간호사’를 주저 없이 다시 선택할 수밖에 없다고 생각하였고 자신의 지나온 경험에서 우러나는 메시지를 잘 전달하겠다고 스스로 다짐하였다(1, 2, 5).

2) 경계 사례(borderline case)

경계 사례는 개념의 중요한 속성 중 일부만을 포함하여 그 개념이라고 볼 수 없는 사례이다[13].

간호사 P는 중환자실에 근무하는 5년차 일반간호사이다. 간호학과에 오게 된 동기는 처음에는 취업이 잘 된다는 이유로 담임 선생님과 부모님의 적극적인 권유 때문이었다. 무난한 학과생활을 마치고 취업한 병원에서 환자들의 회복을 보며 점차 보람을

느끼게 되었고(6), 프리셉터를 경험하면서 후배들의 성장과 발전을 보며 주변의 동료들처럼 지치고 편한 일을 찾아 떠나는 동료 간호사들의 이직보다는 임상현장에서 숙련되고 후배들에게 역할 모델이 되는 간호사로 성장해 나가고 싶은 소망이 생겨났다(3, 4). 그러나, 소중하게 여겼던 주변 동료와 후배들이 어렵게 한 공부와 초심을 저버리고 자꾸만 현장을 떠나는 바람에 2개월마다 새로운 후배 간호사들이 들어오고 그 공백을 오롯이 남아있는 경력 간호사가 채우다보니 밀려들어오는 피로감과 허탈감을 경험하여 이전의 마음이 흔들리기 시작했다. ‘이렇게 나의 신념으로 버티는 것이 옳은 것인가? 괜히 이직하지 못하는 내가 무력한가?’라는 자괴심이 들었다. 환자들의 회복과 가족들의 격려로 힘을 내고는 있지만, ‘간호부도 나라의 정책적인 면도 무엇인가 달라져야 하지 않을까?’라는 의구심과 함께 계속 공백이 늘어가는 간호사의 자리가 자칫 어려운 상황에 놓인 중증 환자들에게 피해를 주지 않을까 하는 걱정스러운 마음이 늘어갔다(2).

3) 반대 사례(contrary case)

반대 사례는 개념이 아닌 것에 대한 분명한 예로서 개념의 중요한 속성이 전혀 들어있지 않는 사례이다[13].

간호사 P는 3년차 암 병동간호사이다. 간호학과에 오게 된 동기는 취업이 어려운 시기에 경제력을 갖고 싶어한 이유에서였다. 간호학생 때의 생활은 무난하였고 2~3년 정도의 임상경력 후에 적당한 곳에 이직할 생각으로 병원을 다니게 되었는데 벌써 3년 차 간호사가 되었다. 연차가 쌓이다 보니 여러 업무들과 그와 관련하여 책임감이 생겨나는데 생각처럼 본인이 바라는 새로운 이직자리가 마련되지 않아 답답하고 병원에서의 시간이 더 기대되는 것 없이 무기력하게 느껴졌다. 이번에 지도하게 된 신규 간호사는 눈치도 없고 업무 습득이 너무나 더더 왜 내가 이 사람의 지도까지 해야 하나 더 짜증이 쌓이고 힘들게만 느껴졌다. 그러다보니 본인이 임상실습 시절 ‘최소한 저런 간호사는 되지 말아야지.’ 했던 모습처럼 행동하는 본인의 모습을 확인하게 되었다. 업무는 익숙해지니 환자와 보호자들의 여러 불만 제기와 감정적인 반응도 싫었고 협조적이지 않은 담당의와 관계 개선을 위해 노력하고 싶은 의지도 당연히 없었다. 제일 문제인 것은 후배 간호사에 대해 자신도 모르게 기분이 안 좋거나 중환자가 있거나 업무가 폭증하는 날에는 더더욱 신경질을 내고 업무가 아닌 일에 꼬투리를 잡는 일이 빈번해졌다. 퇴근 후 집에 돌아와서 근무하는 동안은 감정적인 업무 처리는 하지 말아야지 다짐했지만 다시 근무하는 동안 달라져 있는 자신의 다른 모습을 발견하곤 하였다. 이런 모습이 뉴스에 보도되는 태운인가 싶었지만 달라지지는 않았다.

4) 관련 사례(related case)

관련 사례는 분석하는 개념과 관련은 있으나 중요한 속성은 포함되지 않아서 대상개념과 유사하나 자세히 검토하면 다른 의미를 가진 사례이다[13].

간호사 W는 대학병원 수술실에 근무하는 3년차 간호사이다. 수술실에 근무하게 된 것은 간호대학 시절 다른 부서의 간호사와는 달리 환자와의 관계 경험도 없고 무엇보다 밤 근무가 없는 점이 매력적으로 느껴져 지원하였고 묵묵히 일하여 3년차에 이르렀다. 다른 부서에서 근무하는 동기들은 3교대 근무에 간호 인력의 부족으로 힘들어하는 데다가 간호부에서 정기적으로 하는 환자 관련 quality improvement 활동과 임상간호 연구, 정기 병원 인증평가 등으로 이직을 심각하게 고려하며 힘들어하는 모습을 토로하곤 하였다. 하지만 W 간호사는 이제 신규 간호사의 어려운 적응 시절도 벗어났고 크게 벗어나지 않는 선에서 내 일만 하면 나쁘지 않다고 생각했다. 최근 이슈화되고 있는 간호법 문제도 주변에서 관련한 질문을 던졌을 때 나에게 크게 달라질 일이 있을까 생각하며 가끔 인터넷 뉴스를 확인하는 정도로 반응하였다.

4. 선행요인과 결과 확인

선행요인은 개념의 발생 전에 일어나야만 하는 사건이나 일들

을 말하며, 결과는 그 개념의 결과로 발생하는 일이나 사건들을 의미한다. 따라서, 개념의 선행요인과 결과를 결정하면 그 개념의 속성을 더욱 명확하게 분석하는 데 도움이 된다[7].

경력 닷의 선행요인으로는 다음과 같다.

- (1) 자기 인식[20,23,25]
- (2) 업무 자율성[19,31]
- (3) 전문직 자아개념[10,25,28]
- (4) 조직의 관심과 지원[9,18,29,30]
- (5) 실제 업무와 관련된 수행 경험[18,19,28]

다음으로 바람직한 간호사의 경력 닷의 결과로 다음과 같은 것들이 있다(Figure 3).

- (1) 경력 성공[9,29,32]
- (2) 간호전문직 비전[28-30]
- (3) 간호조직 경쟁력 강화[31,33]
- (4) 양질의 간호서비스 제공[5,10]

5. 경험적 준거 확인

간호사 경력 닷 개념분석의 마지막 단계인 경험적 준거는 중요한 속성에 대한 경험적 대상을 실제 세계에서 찾아보는 작업으로 간호사 경력 닷의 중요한 속성과 경험적 준거는 동일함을 알 수 있었다.

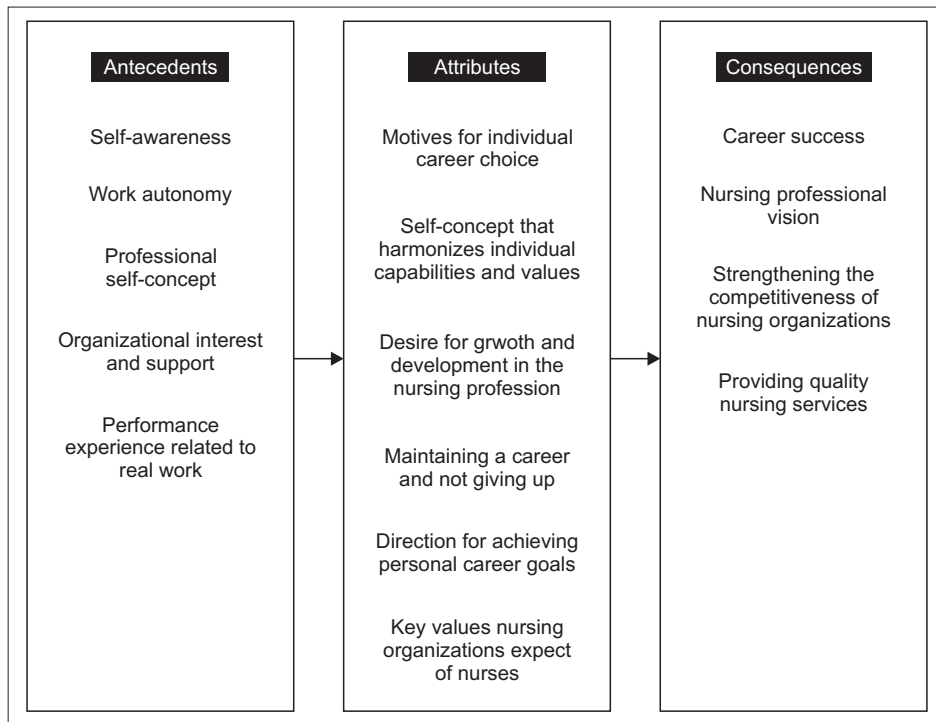


Figure 3. Antecedent factors and consequences of career anchors of nurse.

- (1) 개인의 직업 선택 동기
- (2) 개인의 역량, 가치가 조화된 자아개념
- (3) 간호직에 대한 성장과 발전 욕구
- (4) 경력을 유지하며 포기하지 않는 행동
- (5) 개인의 경력 목표 달성을 위한 방향성
- (6) 간호 조직이 간호사에게 기대하는 핵심 가치

논 의

본 연구는 간호사 경력 달의 본질과 속성을 정확하게 규명하여 조직 내 효과적인 경력 개발을 통해 조기 이직을 예방하고 우수한 간호 인력의 개발과 보유로 환자안전과 의료 서비스의 개선에 기여하고자 시도되었다. 연구 결과 간호사의 '경력 달'은 '개인의 직업 선택 동기이며, 개인의 역량, 가치가 조화된 자아개념, 간호직에 대한 성장과 발전 욕구, 경력을 유지하며 포기하지 않는 행동'으로 나타났다. 또한, '개인의 경력 목표 달성을 위한 방향성과 간호 조직이 간호사에게 기대하는 핵심 가치'로 형성되는 것으로 나타나 경력 및 개인, 조직 모두에 적용되는 경력 개발의 중심개념으로 개념을 정의하고 적용 범위를 구체화하였다.

선행연구에서 경력 달은 개인이 직무 관련 경험을 쌓으면 쌓을수록 직무와 관련된 자신만의 이미지를 갖게 되면서 나타나는 일정한 직무 관련 특성의 개념이라고 하였으며 자기 탐색을 가능하게 하는 진로 및 경력 선택 과정에서 보이는 경향성이라고 하였다[18]. 결국 경력과 관련된 선택에 있어 개인이 보이는 결정요인이기 때문에[30], 이직의 고민 속에서 경력 개발을 이루고자 하는 조직 구성원들은 본인의 경력 달에 대한 이해를 통하여 자신만의 동기, 가치, 역량 등을 파악하는 데 도움을 받는다고 보고하였다[28,29]. 또한 경력 달은 개인이 과거에 경험한 경력과 관련된 일정한 패턴으로, 직업에 대한 선택을 할 때 개인이 중요하게 여기는 가치와 동기부여에 의하여 결정되는 것이라고 보았다[34]. 즉, 경력 달은 개인의 다양한 업무 경험을 바탕으로 만들어지기 때문에 향후 개인의 경력 개발을 계획하는데 있어 의미 있는 가이드라인이 될 수 있다는 것이다. 이상의 선행연구와 본 연구 결과를 통해 비추어볼 때 경력 달은 개인이 평생 직업 활동을 통해 경험하는 경력의 개념뿐 아니라 최근 조직 환경의 변화에 따라 개인이 주체적으로 경력을 유지하면서 목표 달성을 위한 방향성을 제시하고 있다[10,31]. 이로 인해 간호 조직이 간호사에게 기대하는 핵심 가치로 형성되기 때문에 경력 달을 파악하고 과정 전반을 이해하기 위한 도구로써 활용될 수 있는 것을 확인하였다. 이러한 경력 달은 기존에 유사한 개념으로 사용되고 있던 '개인이 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해 직무 관련 태

도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정으로 입사부터 퇴직에 이르기까지의 경력 경로를 강조한[9] '경력 개발'과 달리 조직의 입사를 경력의 시작으로 정의하는 조직 측면의 개념이 아니라 개인이 자아를 인식하고 직업에 대한 흥미, 가치관을 반영하여 직업 탐색의 기준에서 시작하여 더 선행적이고 포괄적인 개인이 중심이 되는 차별적인 개념임을 알 수 있었다. 한편, 유사 개념의 하나인 '조직사회화'는 '간호사가 조직의 설립방침 및 규범과 가치를 수용하여 조직이 기대하는 업무지식과 기술을 습득하고 직업 정체성을 형성하고 조직의 구성원으로 변화되어 가는 과정'으로[35] 조직이 기대하는 개인 구성원에 대한 관점이 강조되는 개념이다. 개인과 조직의 가치와 욕구의 조화와 이해를 기대하고 방향성을 같이 하는 경력 달과 개념의 차이를 확인할 수 있었다. 또한, 자신의 경력 개발에 일관된 방향을 제시해 줄 수 있으며, 조직 내 경력 개발 제도가 효과적으로 운영되고 있을 경우 개인의 경력 달에 부합하는 업무를 할 수 있는 기회가 주어질 수 있다는 새로운 개념이 특징적으로 나타나는 것을 알 수 있었다.

이러한 맥락에서 볼 때 경력 달의 개념을 활용하여 첫째, 간호사 개인의 입장에서 무엇을 잘하고, 원하며, 어떤 일을 가치 있게 여기는가에 대한 경향성을 파악하여 이를 반영한 직업 선택의 방향성을 잡아줄 수 있으므로[32] 경력 달은 학부 과정에서 간호학생의 진로 선택을 위한 진로모형 탐색을 위한 도구로써 사용이 가능할 것으로 생각된다. 둘째, 자신의 경력 달과 업무 환경 수준이 적합할 경우 업무에서 자신의 능력을 최대한으로 발휘할 수 있으며, 직무에 만족하게 되어 안정적인 경력과정이 유지될 것이라고 하였으므로[11], 간호 조직에서 신규 간호사에게는 개인의 경력 달에 적합한 업무를 배치하고 경력 간호사에게는 지속 근무를 위해 근무 여건 및 보상 시스템을 갖추는 등의 구체적이고 현실적인 조직 지원이 필요할 것이다. 셋째, 본 연구 결과에서 나타난 '간호 조직이 간호사에게 기대하는 핵심 가치'로써 경력 달의 목표 달성을 위해서 조직 차원에서 간호직의 전문성과 간호사 개인의 경력을 이해하고 효과적으로 관리해야만 성과를 이끌어낼 수 있다[33]. 간호 조직은 간호사의 선발과 채용을 시작점으로 인지하고 간호 구성원이 개인의 경력 개발 과정을 가치 있게 인식하여 지속적으로 관심을 두고 성장, 발전할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 구체적으로 경력 달은 조직에서 필요로 하게 될 인적자원을 계속해서 공급 가능하게 하고, 조직에 대한 몰입을 높여 능력 있는 구성원을 확보하며, 현실적인 경력 계획으로 조직 구성원에게 부여될 기회를 인식시킴으로써[36] 현실적인 경력 달을 설정할 수 있도록 도울 수 있다는 점에서 중요하다. 나아가 앞으로의 경력 달의 방향은 조직과의 관계뿐 아니라 개인 측면에서 개인 경력의 방향성과 계획이 중요하므로 간호사 개인의

경력 닷 향상을 위한 노력이 이루어져야 하며 이를 뒷받침할 수 있는 조직 내에서의 구체적인 지원 방안과 정책이 마련되어야 할 것으로 생각된다. 이러한 과정을 통해 간호사의 전문직 특성을 반영한 경력 닷 확립을 위한 가이드라인 확립과 경력 개발 모형을 실현하여 양질의 간호서비스 제공을 통해 간호조직의 경쟁력 강화는 물론 환자안전 확보 역시 기대할 수 있을 것이다.

본 연구는 간호학생과 신규 간호사를 포함하여 경력 간호사까지 경력 닷의 정확한 개념에 대한 이해와 전반적인 인식 향상이 필요하다는 시사점을 제공하였다는 데 의의가 있다. 또한, 간호직을 통한 경력 관리에 대한 올바른 방향 설정과 경력과 관련한 선택에 있어 명확한 기준을 제시하며, 조직의 인적자원 관리 정책이 단순히 우수한 간호인력 모집, 선발이나 이직 예방이 아닌 간호사 개인의 경력 닷을 세부적으로 파악하여 구체적인 인적자원 육성 계획을 수립하는 데 중점을 두어야 함을 알 수 있었다. 또한, 간호사가 경력을 선택하여 발전시키는 의사결정을 할 수 있도록 방향을 제시해 주고, 개인이 조직 내에서 행하게 되는 중요한 가치 판단의 기준이 될 수 있어 신규 간호사와 경력 간호사의 직무교육 프로그램 설정의 방향성과 비전을 제공하였다는 데 의의를 둘 수 있다.

따라서, 이상의 연구 결과를 바탕으로 간호사의 개별적인 경력 닷을 정확하게 확인하고 경력 닷을 구체적으로 반영한 경력관리 프로그램 개발과 경력관리 프로그램 적용으로 인한 효율적인 간호인력 관리 결과를 확인할 수 있는 후속 연구를 제안한다.

결 론

본 연구는 '간호사의 경력 닷'에 대한 명확한 개념을 규명하여 이론적 근거를 마련하기 위해 'Walker와 Avant'의 개념분석 방법을 이용하여 진행하였다. 간호사의 경력 닷에 대한 개념분석 결과, 간호사의 경력 닷은 개인의 직업 선택 동기이며, 역량, 가치가 조화된 자개념으로 간호직에 대한 성장과 발전 욕구로 작용하며 경력을 유지하며 포기하지 않는 행동이다. 또한, 개인의 경력 목표 달성을 위한 방향성을 나타내며, 간호 조직이 간호사에게 기대하는 핵심 가치로 작용하여 간호직의 지속적, 통합적인 직업적 성장과 발전을 의미하는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 간호사 개인과 간호 조직 모두 '경력 닷' 개념에 대한 정확한 이해와 인식이 필요하며, 개인의 경력 닷 특성을 고려한 차별화된 인력개발 전략으로 간호사가 주체가 되어 자기 주도적으로 경력을 선택하고 적응할 수 있는 경력 개발로 지속적인 성장과 발전이 가능한 것으로 나타났다. 이와 같은 경력 닷 개념분석 연구의 기여에도 불구하고 다음의 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는

Walker와 Avant의 개념분석 방법을 이용하여 실제 임상현장을 반영하는 데 한계점이 있었으므로 현장연구를 포함한 혼종모형을 적용한 후속연구를 제안한다. 둘째, 본 연구에서는 개인이 경력을 선택하여 발전해 나가는 과정에 어떠한 개인적, 조직적 요인이 작용하는지는 밝혀내지 못하였으므로 해당 과정에 대한 후속연구를 제안한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

ACKNOWLEDGEMENTS

None.

FUNDING

This study was supported by the Konyang University Research fund in the second half of 2021 (No. 2021A0134).

DATA SHARING STATEMENT

Please contact the corresponding author for data availability.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Conceptualization or/and Methodology: Kim MR.

Data curation or/and Analysis: Kim MR & Oh JW.

Funding acquisition: Oh JW.

Investigation: Kim MR & Oh JW.

Project administration or/and Supervision: Oh JW.

Resources or/and Software: Kim MR.

Validation: Kim MR.

Visualization: Kim MR.

Writing: original draft or/and review & editing: Kim MR & Oh JW.

REFERENCES

1. Lee KJ, Park JS, Jang SR, Jeong JW. Measures to prevent career interruption of nurses and promote re-employment.

- Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2015 Mar. Report No.: 11-1352000-001503-01.
2. Survey of hospital nursing personnel deployment status [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2021 [cited 2021 Jun 16]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8103.
 3. Lee GJ, Hwang SW. Analysis of reemployment status of nurses participated in reemployment support program. *Journal of the Korea Contents Association*. 2015;15(5):386-402. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.05.386>
 4. Moon IO. 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>
 5. Lee YM, Jang WY, Kim YH. Correlations between carrier barrier factors and nurses' turnover intention. *Global Health & Nursing*. 2013;3(1):34-44.
 6. Choi HJ. Structural equation modeling for career satisfaction, career commitment and career withdrawal intention in clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(2):236-245. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2014.20.2.236>
 7. Feldman DC, Bolino MC. Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*. 1996;6(2):89-112. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90014-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90014-5)
 8. Goulet LR, Singh P. Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*. 2002;61(1):73-91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
 9. Lee SJ, Lee HS. A study on the career anchor's effect on the career commitment. *Journal of Lifelong Education and HRD*. 2009;5(4):1-27. <https://doi.org/10.35637/klehrd.2009.5.4.001>
 10. Lee JA, Park SH. Analysis of educational needs for career anchor and career development of nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2018;19(4):293-300. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.293>
 11. Lee BS, Kang SR, Kim HO. Experience of job satisfaction in clinical nurses: Application of focus group methodology. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(1):114-124. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.1.114>
 12. Ramakrishna HV, Potosky D. Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel. *Human Resource Development Quarterly*. 2003;14(2):199-214. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1060>
 13. Walker LO, Avant KC. *Strategies for theory construction in nursing*. 6th ed. New York (NY): Pearson; 2019. p. 1-243.
 14. Haggard P, Lau H. What is volition? *Experimental Brain Research*. 2013;229(3):285-287. <https://doi.org/10.1007/s00221-013-3582-5>
 15. Daum dictionary [Internet]. [Jeju]: Daum; 2022 [cited 2022 Feb 4]. Available from: <https://dic.daum.net/search.do?q=%EA%B2%BD%EB%A0%A5%20%EB%8B%BB>.
 16. Naver dictionary [Internet]. [Seongnam]: Naver; 2022 [cited 2022 Feb 4]. Available from: https://dict.naver.com/search.dict?dicQuery=%EA%B2%BD%EB%A0%A5%EB%8B%B-B&query=%EA%B2%BD%EB%A0%A5%EB%8B%B-B&target=dic&ie=utf8&query_utf=&isOnlyViewEE=.
 17. Locke EA, Latham GP. *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall; 1990. p. 1-60.
 18. Schein EH. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996;10(4):80-88. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>
 19. Potosky D, Ramakrishna HV. The moderating role of updating climate perceptions in the relationship between goal orientation, self-efficacy, and job performance. *Human Performance*. 2002;15(3):275-297. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1503_03
 20. Park KS. *Understanding of pedagogy*. 2nd ed. Seoul: Hakjisa; 2016. p. 1-178.
 21. Rousseau DM. Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Review of Psychology*. 1997;48:515-546. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.515>
 22. Yang SH, Won JS, Baek HJ, Kang JH, Lee JI, Kim YJ, et al. *Fundamentals of nursing I*. 4th ed. Seoul: Hyunmoonsa; 2020. p. 1-120.
 23. Cha YN, Jang HS, Han HS, Jeong JS, Yoon J, Jeong YS, et al. *NANDA nursing diagnosis, goals and interventions*. 3rd ed. Seoul: Hyunmoonsa; 2013. p. 1-430.
 24. Jeong MS, Park KO, Kim SY, Kim EK, Kim JK, Park EJ, et al. *Easy-to-understand and realistic nursing management*. 4th ed. Seoul: Hyunmoonsa; 2022. p. 1-430.
 25. Kwon HJ, Kim YJ, Lee KS. Career female nurses' professional experiences: Coordinating. *Women's Studies Review*. 2014;31(1):33-62. <https://doi.org/10.18341/wsr.2014.31.1.33>
 26. Lim JY, Shin JA, Kim SK, Lee E, Kim SH. Influencing factors on nurse's intention to stay: Systematic review and meta correlation analysis. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2019;26(3):265-277. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.3.265>
 27. Nascimento FPB, Sousa KHJF, Tomaz APKA, Tracera GMP, Santos KMD, Oliveira EB, et al. Nursing career anchors and professional exercise: Is there alignment? *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2021;74(suppl 3):e20200591. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0591>

28. Danziger N, Valency R. Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*. 2006;11(4):293-303.
<https://doi.org/10.1108/13620430610672513>
29. Shim DH. Developing career development program for graduate students [master's thesis]. Busan: Pusan National University; 2013. p. 1-120.
30. Choi JW, Jeong JC. A cohort study of career types of Korean youth during and after the financial crisis in the late 1990s. *Journal of Vocational Education & Training*. 2017;20(2):25-60. <https://doi.org/10.36907/krivet.2017.20.2.25>
31. Park CS, Han SH, Lee SM, Yoon SG, Moon YJ, Lee SR, et al. The analysis of the teacher's career anchors. *Journal of Korean Practical Arts Education*. 2014;20(2):293-316.
<https://doi.org/10.17055/jpaer.2014.20.2.293>
32. Hall DT. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996;10(4):8-16.
<https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
33. Flippo EB. *Personnel management*. 6th ed. New York (NY): McGraw-Hill; 1984. p. 248.
34. Kreitner R, Kinicki A. *Organizational behavior*. 2nd ed. Homewood (IL): Richard D. Irwin; 1992. p. 245-252.
35. Choi GH. The effects of the organizational socialization education program on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2014;8(3):89-102.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.089>
36. De Cenzo DA, Robbins SP. *Human resource management: Concepts and practices*. 4th ed. New York (NY): John Wiley & Sons Inc; 1994. p. 291-296.