

종합병원 간호사의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원과 이직의도와의 관계

고정아¹ · 김희영²

동신대학교 한방병원¹, 동신대학교 간호학과²

Relationship between Career Plateau, Career Planning, Social Support, and Turnover Intention in Nurses

Ko, Jeonga¹ · Kim, Heeyoung²

¹Department of Nursing, Dongshin University Oriental Hospital

²Department of Nursing, Dongshin University

Purpose: This study was a correlational research to examine the relationship between career plateau, career planning, social support and turnover intention experienced by nurses in the clinical nursing field. **Methods:** Participants were 237 nurses working in general hospitals with 100~300 beds located in G Metropolitan City. Data were collected from September 26 to October 6, 2016, and analyzed using the SPSS/WIN 22.0 program. Descriptive statistics, independent t-test, univariate ANOVA, Scheffé test, correlation analysis, and hierarchical multiple regression analysis were conducted. **Results:** Participants' turnover intention was positively correlated with career plateau ($r=.38, p<.001$), structural career plateau ($r=.31, p<.001$) and content plateau ($r=.35, p<.001$), but negatively correlated with social support ($r=-.38, p<.001$), supervisor support ($r=-.36, p<.001$), peer support ($r=-.32, p<.001$), and career planning ($r=-.15, p=.043$). Factors associated with participants' turnover intention were supervisor support ($\beta=-.22, p=.006$), structural career plateau ($\beta=.19, p=.012$), and content career plateau ($\beta=.14, p=.047$). **Conclusion:** Results suggest that structural career plateau, content career plateau, and supervisor support are related to nurses' turnover intention. To lower nurses' turnover intention, alternative ways must be developed to improve the structure of nursing organizations to address career plateau and establish an organizational culture that can be supported by supervisors.

Key Words: Career plateau, Career planning, Social support, Personnel turnover

서론

1. 연구의 필요성

인간은 자아실현을 위한 주체로서 자신의 재능, 능력, 잠재력 등을 충분히 발휘하기 위해 노력한다. 그러한 과정에서 직업은 인간에게 중요한 의미이며, 직업과 관련하여 거쳐 가는 과

정에서 얻게 되는 주관적, 객관적 경험을 경력이라 한다[1]. 인간은 조직에 소속된 구성원으로서 자신의 경력 성공을 기대하고 노력하지만 피라미드 형태의 조직구조와 경쟁심화로 인해 경력정체를 경험하게 된다. 특히 병원은 간호사, 의사, 의료기사 등 대부분 전문직 노동자들로 구성되어 있지만, 인사승진제 도나 인사 관행은 여전히 봉건적인 틀을 유지하고 있기 때문에 병원 조직의 제한된 계층승진의 기회와 개인이 보유한 역량간

주요어: 경력정체, 경력계획, 사회적 지원, 이직의도

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

- 이 논문은 제1저자 고정아의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Dongshin University.

Received: Nov 19, 2017 | **Revised:** Dec 19, 2017 | **Accepted:** Dec 25, 2017

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.

의 불일치로 인해 경력정체의 문제가 심각하게 발생할 수 있다.

경력정체란 개인이 현재 또는 가까운 미래에 조직 내에서 승진이 어렵다고 느끼거나 현재의 직무에서 더 이상 업무에 대한 책임감과 도전성이 증가되지 않는다고 지각하는 것을 의미한다[2]. 경력정체는 구조적 경력정체와 내용적 경력정체로 구분될 수 있는데 구조적 경력정체는 구성원이 조직 내에서 더 이상의 승진 가능성이 없는 상황을 의미하며 내용적 경력정체는 현재의 직무에서 도전감과 책임감이 낮아지는 것을 말한다[3]. 이러한 경력정체의 원인은 개인적, 가족적, 조직적 요인으로 구분되어질 수 있는데 개인적 요인은 가족적 요인이나 조직적 요인보다 더 주관적인 경력정체를 인지할 수 있게 한다[4].

국내 간호사의 경력정체는 간호조직 내에서 간호 관리자로의 승진가능성이 제한되었기 때문에 경력을 쌓아간다 해도 언젠가 구조적 경력정체에 빠질 수밖에 없는 미래상황을 보여주는 심각한 문제이다. 국내에서 간호사의 경력정체에 관한 연구에 의하면 내용적 경력정체가 경력몰입과[5] 경력만족에[6] 영향을 주고 있으며, 구조적 경력정체와 내용적 경력정체가 재직의도와[7], 직무만족에[8] 긍정적 영향을, 이직충동과[7] 이직의도에[8,9] 부정적 영향을 미치고 있음을 보고하고 있다. 간호인력관리 측면에서 간호사의 경력정체를 긴급한 사안으로 분류하고 간호사 개인 및 간호조직에 대한 경력정체의 진단과 해결을 위한 다양한 연구가 필요한 시점이다.

경력계획은 개인차원의 경력개발 계획을 의미하는 것으로, 경력정체에 빠진 조직원이 그것을 하나의 문제 상황으로 인지하고 이를 긍정적으로 개선하기 위한 노력의 출발점으로 볼 수 있다[10]. 경력계획은 경력개발의 중요한 기초단계로 개인적인 경력목표와 조직에서 제공하는 경력기회를 잘 조화시키되 구체적이고 도전적인 경력계획이 세워지는 것은 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다. 경력계획의 수립은 경력정체의 개인적 요인을 해결할 뿐만 아니라 이직의도의 감소와[11] 경력몰입 및 경력만족의 증가와[5] 관련되므로 경쟁력 있는 병원을 구축하기 위해 개인차원에서 뿐만 아니라 조직에서도 중요하게 다루어야 한다.

간호사가 받는 사회적 지원은 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원이자 개인의 생활환경과 자아의 안정을 도모하여 자신을 긍정적으로 보게 되고, 또는 스트레스 반응을 스스로 통제하여 부정적인 영향을 줄어든다 한다[12]. 간호사가 관계 지향적 조직문화 속에서 동료와의 어려움을 느끼게 되면 직업에 대한 만족감이 저하되어 이직을 고려하게 되는데, 여러 요인들 중에서도 상사관계는 간호사의 이직의도에 직접적 영향을 주는 변수로 보고되고 있다[8]. 또한 사회적 지원은 경력정체

의 조직적 요인 중 하나가 되므로[4], 간호사의 지속적 근무를 위한 조직 환경 조성을 위해 사회적 지원의 범위 확대와 사회적 지원 전략에 관한 요인을 파악하는 것이 필요하다.

이직의도란 조직원이 조직, 혹은 직업으로부터 그 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 하는 의도를 말하며, 이직의 결정적인 요인으로 제시되고 있다[13]. 간호사들의 이직은 단순한 결정이 아니라 개별적인 과정들의 연속이며, 이직에 대한 태도를 가지고 결정을 내리고 직접 행동으로 옮기기까지 여러 단계로 나누어지며, 개인 상황의 변화, 직무 스트레스, 직무 불만족, 낮은 조직 몰입 등의 간접적인 과정을 거친 뒤 이직이 일어난다[14]. 1995년부터 2013년까지 국내에서 발표된 이직의도 구조모형에 관한 논문분석에 의하면 이직의도의 예측변인으로 양의 관계가 있는 변수 10개와 음의 관계가 있는 변수 17개를 보고하고 있으나[13] 경력정체 및 관련변수와의 연구는 포함되지 않았다.

이에 본 연구에서는 오랫동안 간호조직 내에서 지속되어 온 현상인 경력정체와 이를 개선하기 위한 간호사의 개인적인 노력인 경력계획, 조직적 측면에서 간호사들이 경험하는 사회적 지원을 이직의도와와의 관계 속에서 조명하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 종합병원 간호사의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원과 이직의도의 관계를 확인하는 것으로 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성을 확인한다.
- 대상자의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원, 이직의도의 정도를 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 경력계획, 사회적 지원, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 미치는 영향을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 경력정체, 경력계획, 사회적 지원과 이직의도와와의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 G광역시에 소재한 100병상 이상 300병상 미만 규모의 종합병원 6곳에서 근무하는 간호사를 연구대상으로 하였으며, 표본크기는 G*Power 3.1 프로그램에 의해 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .95를 유지하기 위한 표본 수 194명이었으며 탈락률을 고려하여 총 250명을 편의표집 하였다.

3. 연구도구

연구도구는 대상자의 일반적 특성, 경력정체, 경력계획, 사회적 지원, 이직의도로 구성된 총 81문항의 구조화된 질문지를 이용하였다.

1) 경력정체

경력정체는 개인이 현재 또는 가까운 미래에 조직 내에서 승진이 어렵다고 느끼거나 현재의 직무에서 더 이상 업무에 책임감과 도전성이 증가되지 않는다고 지각하는 것을 의미하는 것이다[2]. 본 연구에서는 Millman [2]이 개발하고 Park과 Yoo [15]가 번역·보완한 구조적 경력정체와 내용적 경력정체를 역자에게 동의를 구한 후 사용하였으며, 12문항 5점 척도로 4번, 5번, 6번, 7번, 8번, 9번, 10번, 11번은 역으로 환산하였고 점수가 높을수록 경력정체가 높은 것을 의미한다. Park과 Yoo [15]의 연구에서 구조적 경력정체는 Cronbach's α 는 .92, 내용적 경력정체는 Cronbach's α 는 .84였으며, 본 연구에서는 구조적 경력정체 Cronbach's α 는 .76, 내용적 경력정체 Cronbach's α 는 .84였다.

2) 경력계획

경력계획은 경력성과와 경력몰입을 증진시키며 새로운 경력수립으로 이어지는 반복적인 순환의 과정을 의미한다[16]. 본 연구에서는 Gould [16]가 개발하고 Kim 등[11]이 번역·보완한 경력계획을 역자에게 동의를 구한 후 사용하였으며, 6문항 5점 척도로 점수가 높을수록 경력계획이 높은 것을 의미한다. Kim 등[11]의 연구에서 Cronbach's α 는 .92였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .89였다.

3) 사회적 지원

사회적 지원은 인간이 사회적 욕구를 충족시키고자 타인과 상호작용을 하는 가운데 그를 통해 얻게 되는 것을 의미한다[17]. 본 연구에서는 Park [17]이 개발하고 Lee [18]가 보완한

도구를 역자에게 동의를 구한 후 사용하였다. 총 25문항 5점 척도로 점수가 높을수록 사회적 지원이 높은 것을 의미하며, 같은 내용이 직장상사에 대한 '상사지지'와 직장동료에 대한 '동료지지'로 각각 구성되었다. Lee [18]의 연구에서 상사지지 Cronbach's α 는 .98, 동료지지 Cronbach's α 는 .97이었다. 본 연구에서는 상사지지 Cronbach's α 는 .97, 동료지지 Cronbach's α 는 .96이었다.

4) 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, 이직을 예견하고 이해하는데 있어 중요한 예측요인이다[19]. 본 연구에서는 Mobley [19]가 개발하고 Moon과 Han [20]이 번역·보완한 도구를 역자에게 동의를 구한 후 사용하였으며, 5문항 5점 척도로 3번 문항은 역으로 환산하였고 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Moon과 Han [20]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였다. 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .84였다.

4. 자료수집

본 연구는 연구대상자의 권리와 윤리적 고려를 위해 D대학교 생명윤리위원회의 승인(201608-SB-005-01)을 받은 후 연구에 임하였다. 연구자가 병원별로 간호부의 허락을 받은 후 간호단위에 직접 방문하여 연구의 필요성과 목적을 설명하고 자발적으로 참여한 간호사를 대상으로 연구의 목적과 취지를 설명하고 연구동의서를 받은 후 설문지를 배부하였다. 설문 조사의 중단을 대상자가 결정할 수 있으며 설문지 작성에 소요된 시간은 약 15분 정도이다. 연구에 참여한 대상자에게는 설문 응답에 대한 감사 표시로 답례품을 제공하였다. 자료수집기간은 2016년 9월 26일부터 2016년 10월 6일까지였으며 총 250부의 설문지를 기관에 배부되었고, 배부된 250부의 설문지가 모두 회수되었으나, 응답이 불충분한 13부를 제외한 총 237부를 최종분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 경력정체, 경력계획, 사회적 지원, 이직의도 정도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계를 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 경력계획, 사회적 지원, 이직의도의 차이는 independent t-test, oneway ANOVA, 사후 분석은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원과 이직의도의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 수행하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 30세 미만이 51.1%로 가장 많았고, 결혼여부는 미혼이 61.2%, 학력은 전문대졸이 57%로 나타났다. 총 임상경력 3~7년이 34.6%, 현 부서경력 3~7년이 44.7%로 가장 많았고 직위는 일반간호사가 76.8% 이었다. 이직경험이 있는 대상자는 51.5%로 이직경험이 없는 대상자 48.5% 보다 많게 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원 및 이직의도 정도

대상자의 경력정체는 총 5점 만점에서 2.73 ± 0.48 점이었으며, 하위요인인 구조적 경력정체 2.81 ± 0.57 점, 내용적 경력정체 2.64 ± 0.56 점으로 나타났다. 경력계획은 3.06 ± 0.63 점이었으며, 사회적 지원은 총 5점 만점에서 3.52 ± 0.47 점이었으며, 하위요인인 상사지지는 3.47 ± 0.54 점, 동료지지는 3.58 ± 0.50 점이었다. 이직의도는 3.15 ± 0.64 점으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자 일반적 특성에 따른 경력정체, 경력계획, 사회적 지원 및 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 경력계획, 사회적 지원, 이직의도의 차이는 Table 3과 같다. 경력정체는 연령($F=13.15, p<.001$), 결혼상태($t=2.45, p=.015$), 총 임상경력($F=7.45, p<.001$), 이직경험($t=-2.36, p=.019$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서는 40세 이상이 다른 집단보다 유의하게 높았고, 총 임상경력에서는 13년 이상이 3년 미만, 3년에서 7년 이하보다 유의하게 높게 나타났다. 하위요인인 구조적 경력정

Table 1. General Characteristics

(N=237)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		30.81±5.93
	< 30	121 (51.1)
	30~39	102 (43.0)
	≥ 40	14 (5.9)
Marital status	Unmarried	145 (61.2)
	Married	92 (38.8)
Educational background	3 year college	135 (57.0)
	University	102 (43.0)
Nursing experience (year)		7.44±5.47
	< 3	51 (21.5)
	3~7	82 (34.6)
	8~12	59 (24.9)
	≥ 13	45 (19.0)
Present clinical career (year)		4.29±3.47
	< 3	94 (39.7)
	3~7	106 (44.7)
	8~12	28 (11.8)
	≥ 13	9 (3.8)
Position	Staff nurse	182 (76.8)
	≥ Charge nurse	55 (23.2)
Work unit	OPD	19 (8.0)
	Ward	151 (63.7)
	Special part*	67 (28.3)
Experience of turnover	No	115 (48.5)
	Yes	122 (51.5)

*Intensive care unit, emergency room, operation room, artificial kidney room; OPD=Out patient department.

체는 연령($F=24.21, p<.001$), 결혼상태($t=3.44, p<.001$), 총 임상경력($F=11.25, p<.001$), 현재 부서경력($F=4.44, p=.005$), 직위($t=-2.23, p=.029$), 이직경험($t=-3.35, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서는 30세 이상 40세 미만이 30세 미만보다, 40세 이상이 30세 이상 40세 미만보다 유의하게 높게 나타났고, 총 임상경력에서는 13년 이상이 다른 집단보다 유의하게 높았다. 내용적 경력정체는 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 현재 부서경력, 이직경험, 직위, 학력, 근무부서에 따른 차이가 없었다. 경력계획도 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 현재 부서경력, 직위, 근무부서, 이직경험에 따른 차이는 없었다. 사회적 지원은 유의한 차이가 없었으나 하위요인인 상사지지는 연령($F=3.74, p=.025$), 직위($t=2.96, p=.003$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서는 30세 미만이 30세 이상 40세 미만보다 유의하게 높게 나타났고 일반간호사가 책임간호사 이상보다 높았다. 동료지지는 연령($F=3.80, p=.024$)에서만 유의한 차이가 있었는데, 30세 미만이 30세 이상에서 40세 미만보다 유의하게 높

Table 2. Career Plateau, Career Planning, Social Support and Turnover Intention of Participants

(N=237)

Variables	Categories	Min	Max	M±SD
Career plateau		1.50	4.17	2.76±0.48
	Structural plateau	1.67	4.50	2.81±0.57
	Content plateau	1.00	4.00	2.64±0.56
Career planning		1.50	5.00	3.06±0.63
Social support		1.60	5.00	3.52±0.47
	Supervisor support	1.56	5.00	3.47±0.54
	Peer support	1.88	5.00	3.58±0.50
Turnover intention		1.20	5.00	3.15±0.64

게 나타났다. 이직의도는 총 임상경력($F=3.12, p=.027$)에서 유의한 차이가 있었으며, 13년 이상이 3년 미만보다 유의하게 높게 나타났다.

4. 경력정체, 경력계획, 사회적 지원과 이직의도 간의 상관관계

대상자의 이직의도는 경력정체($r=.38, p<.001$), 구조적 경력정체($r=.31, p<.001$), 내용적 경력정체($r=.35, p<.001$)와는 양(+)의 상관관계를, 경력계획($r=-.15, p=.043$), 사회적 지원($r=-.38, p<.001$), 상사지지($r=-.36, p<.001$), 동료지지($r=-.32, p<.001$)와는 음(-)의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

5. 이직의도에 미치는 영향

대상자의 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 다중 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석 시 위계 순서는 사회인구학적 특성, 직무특성 순서대로 실시하기 때문에[21], 이직의도에 유의한 영향을 미치는 사회인구학적 특성인 연령과 임상경력[22]을 본 연구의 관심변수인 구조적 경력정체, 내용적 경력정체, 경력계획, 상사지지 및 동료지지와 함께 독립변수로 투입하였다.

먼저, 변수들의 자기상관을 검정한 결과 Durbin-Watson 지수가 1.789로 2에 가까워 자기상관이 없다고 말할 수 있으며, 다음으로 공차한계가 0.673~1.000으로 0.1 이상으로 나타났고, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.563~3.014로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났으므로 회귀분석을 실시하기에는 적합하였다. 회귀모형의 적합성 검정은 잔차분석을 이용하여 등분산성과 정규성을 검정하였다. 잔차의 등분산그래프를 살펴본

결과 평균 0을 중심으로 ± 3 이내에서 어떠한 추세, 경향, 주기 등을 보이지 않고 무작위로 분포되어 있으므로 잔차는 등분산으로 나타났고, Kolmogorov-Smirnov 검정 결과 정규성 가정($p=.603$)을 만족하여 회귀모형은 적합한 것으로 나타났다. 위계적 다중 회귀분석 모형 1에는 일반적 특성인 연령과 총 임상 경력을 투입했을 때, 형성된 회귀식은 통계적으로 유의하지 않았고($F=1.48, p=.229$), 모형의 설명력은 1.3%였다. 모형 2에서 구조적 경력정체, 내용적 경력정체, 상사지지, 동료지지, 경력계획을 추가하였을 때, 형성된 회귀식은 통계적으로 유의하였고($F=10.18, p<.001$), 독립변수들 중 유의한 독립변수는 구조적 경력정체, 내용적 경력정체, 상사지지로 나타났다. 전체 모형의 설명력은 31.1%로 모형 1에 비해 29.8% 증가하였다. 따라서 상사지지($\beta=-.22, p=.006$), 구조적 경력정체($\beta=.19, p=.012$), 내용적 경력정체($\beta=.14, p=.047$)는 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Table 5).

논 의

종합병원 간호사의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원과 이직의도와 의 관련성을 파악하기 위해 시도된 본 연구의 논의는 다음과 같다.

본 연구에서 간호사의 경력정체 점수는 5점 만점에 평균 2.73점으로 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[7]의 평균 3.04점보다 낮았으며, 사회복지사를 대상으로 한 연구[23]의 평균 2.47점보다 높았다. 이러한 결과로 볼 때 종합병원 간호사는 상급종합병원 간호사보다는 경력정체를 덜 지각하고, 사회복지사보다 경력정체를 더 높게 지각하는 것으로 해석된다. 간호사는 한 직급에서 오랫동안 업무를 수행하는 경우가 많기 때문에 전문성을 개발하는데 제한이 따르고 이로 인해 경력정체는 심화되었을 것으로 사료된다. 하위요인으로 구조적

Table 3. Career Plateau, Career Planning, Social Support, and Turnover Intention according to General Characteristics (N=237)

Characteristics	Categories	Career plateau			Career planning			Social support			Turnover intention		
		Total		t or F (p) Scheffé	Content plateau		t or F (p) Scheffé	Supervisor support		t or F (p) Scheffé	Peer support		t or F (p) Scheffé
		M±SD	M±SD		M±SD	M±SD		M±SD	M±SD		M±SD	M±SD	
Age (year)	<30 ^a	2.59±0.47	2.62±0.51	24.21	2.56±0.54	2.64	1.59	3.61±0.47	3.57±0.52	3.74	3.66±0.49	3.80	3.07±0.59
	30~39 ^b	2.83±0.47	2.94±0.53	(<.001)	2.72±0.57	(.073)	(.205)	3.42±0.48	3.37±0.56	(.025)	3.47±0.51	(.024)	3.21±0.68
	≥40 ^c	3.13±0.33	3.52±0.58	a < b < c	2.74±0.48		3.25±0.68	3.50±0.39	3.45±0.42	a > b	3.55±0.41	a > b	3.30±0.80
Marital status	Unmarried	2.82±0.47	2.97±0.61	3.44	2.68±0.56	0.77	3.05±0.69	3.50±0.49	3.47±0.55	-0.19	3.55±0.52	-0.73	3.15±0.71
	Married	2.66±0.48	2.71±0.52	(<.001)	2.62±0.56	(.441)	3.07±0.59	3.57±0.47	3.48±0.54	(.854)	3.60±0.49	(.467)	3.15±0.60
Educational background	3 year college	2.75±0.48	2.83±0.56	0.68	2.66±0.57	0.67	3.01±0.60	3.55±0.49	3.51±0.56	1.22	3.59±0.51	0.45	3.11±0.68
	University	2.69±0.49	2.78±0.58	(.498)	2.61±0.54	(.430)	3.13±0.67	3.49±0.45	3.59±0.52	(.225)	3.59±0.49	(.651)	3.20±0.59
Nursing experience (year)	<3 ^a	2.55±0.49	2.60±0.56	11.25	2.50±0.53	2.25	3.19±0.68	3.58±0.44	3.53±0.52	2.00	3.63±0.47	0.75	2.92±0.55
	3~7 ^b	2.65±0.43	2.70±0.49	(<.001)	2.60±0.50	(.083)	3.08±0.58	3.58±0.48	3.56±0.51	(.114)	3.60±0.52	(.525)	3.23±0.57
	8~12 ^c	2.79±0.46	2.86±0.48	a, b < d	2.73±0.57		2.93±0.61	3.44±0.48	3.37±0.58		3.52±0.49		3.16±0.68
	≥13 ^d	2.96±0.49	3.19±0.64		2.74±0.63		3.05±0.67	3.45±0.47	3.39±0.55		3.52±0.51		3.26±0.76
Present clinical career (year)	<3 ^a	2.63±0.49	2.72	2.66±0.55	4.44	2.60±0.59	0.76	3.54±0.41	3.50±0.48	0.82	3.58±0.47	0.20	3.03±0.60
	3~7 ^b	2.75±0.45	2.88±0.53	(.005)	2.63±0.54	(.520)	3.05±0.63	3.53±0.50	3.49±0.56	(.485)	3.58±0.57	(.897)	3.27±0.62
	8~12 ^c	2.90±0.43	3.05±0.68	a < c	2.76±0.59		2.92±0.62	3.45±0.52	3.33±0.68		3.58±0.48		3.21±0.80
	≥13 ^d	2.78±0.43	2.81±0.49		2.76±0.66		3.11±0.66	3.44±0.55	3.44±0.53		3.45±0.60		2.82±0.66
Position	Staff nurse	2.74±0.48	2.76±0.58	-2.23	2.63±0.57	-0.73	3.06±0.63	3.54±0.49	3.53±0.53	2.96	3.60±0.50	1.79	3.13±0.63
	≥ Charge nurse	2.69±0.48	2.97±0.50	(.029)	2.69±0.56	(.467)	3.08±0.64	3.49±0.44	3.29±0.55	(.003)	3.47±0.50	(.075)	3.23±0.70
Work unit	OPD	2.80±0.54	2.81±0.57	0.38	2.68±0.59	1.54	2.83±0.75	3.44±0.43	3.45±0.57	2.18	3.57±0.53	0.01	3.06±0.59
	Ward	2.74±0.50	2.91±0.68	(.686)	2.70±0.63	(.217)	3.06±0.59	3.51±0.53	3.30±0.54	(.115)	3.28±0.44	(.989)	3.13±0.67
	Special part*	2.66±0.41	2.78±0.54		2.54±0.45		3.14±0.68	3.58±0.42	3.57±0.46		3.58±0.45		3.22±0.59
Experience of turnover	No	2.65±0.45	2.69±0.50	-3.35	2.61±0.53	-0.72	3.12±0.56	3.58±0.48	3.53±0.54	1.66	3.62±0.50	1.47	3.11±0.63
	Yes	2.80±0.53	2.93±0.60	(<.001)	2.67±0.58	(.471)	3.01±0.69	3.47±0.47	3.41±0.54	(.098)	3.52±0.50	(.144)	3.19±0.66

*Intensive care unit, emergency room, operation room, artificial kidney room; OPD=Out patient department.

Table 4. Correlations between Career Plateau, Career Planning, Social Support and Turnover Intention (N=237)

Variables	Career plateau r (p)	Structural plateau r (p)	Content plateau r (p)	Career planning r (p)	Social support r (p)	Supervisor support r (p)	Peer support r (p)
Structural plateau	.87 ($< .001$)	-					
Content plateau	.86 ($< .001$)	.49 ($< .001$)	-				
Career planning	-.41 ($< .001$)	-.24 ($< .001$)	-.47 ($< .001$)	-			
Social support	-.44 ($< .001$)	-.29 ($< .001$)	-.47 ($< .001$)	.14 (.029)	-		
Supervisor support	-.38 ($< .001$)	-.25 ($< .001$)	-.41 ($< .001$)	.12 (.059)	.92 ($< .001$)	-	
Peer support	-.41 ($< .001$)	-.27 ($< .001$)	-.44 ($< .001$)	.14 (.036)	.90 ($< .001$)	.66 ($< .001$)	-
Turnover intention	.38 ($< .001$)	.31 ($< .001$)	.35 ($< .001$)	-.15 (.043)	-.38 ($< .001$)	-.36 ($< .001$)	-.32 ($< .001$)

Table 5. Factors Influencing Turnover Intention (N=237)

Variables	Model 1		Model 2	
	β	p	β	p
Age (year)	-.05	.670	-.17	.110
Nursing experience (year)	.15	.191	.13	.207
Structural plateau			.19	.012
Content plateau			.14	.047
Supervisor support			-.22	.006
Peer support			-.07	.378
Career planning			.00	.966
F (p)	1.48 (.229)		10.18 ($< .001$)	
R (ΔR^2)	.01		.31 (.298)	
ΔF (p)			8.7 ($< .001$)	

경력정체가 평균 2.81점이었고, 내용적 경력정체는 평균 2.64점으로 구조적 경력정체가 내용적 경력정체보다 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 대학병원 간호사 대상의 연구[7], 일반 간호사 대상의 연구[9], 사회복지사 대상의 연구[23] 결과와 일치하였다. 2000년대 중반 이후 구조적 경력정체는 점점 지속되어 조직에서 회피하기 어려울 뿐 아니라 간호사들이 현실적인 대안을 찾기가 힘든 실정이며, 어느 정도 필수적인 것으로 인식되어지고 있다[23]. 반면 내용적 경력정체는 개인의 의지에 따라 적절하게 관리될 수 있는 측면이 있기 때문에 경력정체감을 덜 느낄 수 있음을 알 수 있다. 따라서 조직은 경력정체 구조적

문제 해결의 방안을 강구하고, 간호 관리자는 경력에 대한 의욕을 가질 수 있도록 동기부여를 통해 직무 강화에 힘쓰며, 일선 간호사는 부족한 역량강화를 위해 노력할 필요가 있다.

본 연구대상자인 종합병원 간호사의 경력계획 점수는 평균 3.06점으로, IT분야 기업 종사자 대상의 평균 3.86점[10], 일반 회사원 대상의 평균 3.41점[24], 대기업 종사자 대상의 평균 3.35점[25]에 비해 낮은 것이었다. 이러한 결과는 지금까지의 국내의 병원들이 연공서열에 의해 간호사의 승진관리를 해왔기 때문에 자신의 경력관리를 위한 경력계획 수립에 대한 관심이 부족했기 때문이라 생각된다[5]. 경력개발의 주체자로서 간

호사는 경력개발의 선행단계인 경력계획에 관심을 가지고 자신의 능력, 가치, 관심사를 개발하고 지속적인 노력을 기울여야 한다.

본 연구대상자의 사회적 지원 점수는 평균 3.52점으로 일반 회사원 평균 3.33점[18] 보다 높았으며, 하위요인에서 상사지 지 평균 3.47점, 동료지지 평균 3.58점으로 동료지지가 상사지 지보다 높게 나타났다. 이는 특수부서 간호사 대상의 Kim 등 [26]의 연구, 외국계 기업의 조직 구성원을 대상으로 한 Lee [18]의 연구와 일치했다. 직장동료는 경쟁관계이기도 하지만 직무협조와 정서적 지원 등을 통해 업무의 부담과 감정노동으로 인한 소진을 견뎌내게 한다는 점에서 직장 상사보다는 긍정적인 자원으로 지각하는 정도가 크며 서로 의지하거나 도움을 주고받는 관계로 업무성과와도 밀접한 관계가 있다. 그러나 간호사의 직장 내 폭언, 욕설, 따돌림, 업무 관련 괴롭힘, 신체적 위협 등의 경험이 총 임상 경력 기간의 6개월에서 7년 사이에 가장 많이 발생하기 때문에[27], 30세 이하 일반간호사의 경우 상사지지와 동료지지는 매우 중요한 의미가 있다 할 수 있겠다.

본 연구대상자의 이직의도는 평균 3.15점으로, 중소병원 간호사 대상의 평균 3.07점[9], 상급종합병원 간호사 대상의 평균 3.02점[28]과 다소 차이가 있었으며, 수술실 간호사 평균 3.57점과 중환자실 간호사 평균 3.43점[26]보다 낮게 나타났다. 임상경력이 낮을수록 이직의도가 높다는 연구[9]와, 또한 유의한 차이가 없는 연구결과[14][28]에 비해 본 연구에서는 3년 미만보다 13년 이상의 임상경력에서 이직의도가 높게 나타났다. 따라서 경력간호사의 이직의도에 영향을 줄 수 있는 개인 특성, 근무환경에 따른 조건, 조직문화 등 다양한 변수에 대한 연구들이 필요하다고 생각된다.

본 연구대상자의 경력정체와 경력계획, 사회적 지원, 이직의도는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 경력정체의 하위요인인 구조적 경력정체와 내용적 경력정체는 모든 변수와 상관관계를 나타냈다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구결과[4]와 유사하고, 회사원을 대상으로 한 연구[25]에서도 높은 상관관계를 보여 맥락을 같이 하였다. 일반기업과 마찬가지로 병원도 방어적인 경영전략의 일환으로 피라미드 조직체계를 구성하기 때문에 승진 가능성이 낮아지고 능력을 발휘할 수 있는 기회를 줄어들게 된다. 이로 인해 직무수행능력이나 의욕 등은 부정적으로 작용하므로 경력정체가 높아질수록 이직의도 또한 높아질 수밖에 없게 될 것이다. 사회적 지원은 구조적 경력정체, 내용적 경력정체, 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈는데, 이는 Lee [18]의 연구와 같았고, 이러한 결과를 볼 때 상사와 동료의 지지는 능력을 인정하고 개

발할 수 있도록 동기부여 해줌으로써 경력정체를 극복할 수 있고, 또한 정체를 인식하고 있는 구성원의 이직의도를 줄일 수 있는 요인이라 할 수 있겠다.

본 연구대상자의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 연령과 임상경력을 통제한 상태로 위계적 회귀 분석을 실시한 결과, 상사지 지, 구조적 경력정체, 내용적 경력정체 순으로 확인되었으며, 전체 설명력은 총 31.1%였다. 경력계획은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았는데, 이는 일반 회사원[11], 중국여성 대상[24] 연구결과와는 상이한 결과이었다. 따라서 간호조직의 구조적 특성 외에도 영향을 줄 수 있는 간호사의 경력계획 특성에 대한 연구와 이직의도와 관련된 연구가 진행되어야 한다고 본다. 사회적 지원 중 상사지지는 이직의도에 영향을 주었지만 동료지지는 영향을 주지 않았는데, 이는 상사지지가 구성원들의 이직의도에 영향을 미친다는 결과와[18,26] 일치하는 경향이다. 상사와 달리 동료는 심리적 안정과 긍정적 격려를 거리감 없이 받을 수 있지만 상하 관계에 있지 않기 때문에 조직을 떠나려는 이직의도에 큰 영향을 미치지 못하는 것을 의미한다. 반대로 상사는 수직관계로 업무를 수행하는데 직접적인 영향이 있으며 긍정적인 지지가 아닌 자신의 평가와 인정이 이루어지지 않을 경우에는 자발적 이직을 통해 해고를 하려는 경향을 보인다. 이를 통해 동료지지 보다는 상사지지가 구성원들의 이직의도를 줄이는데 중요한 역할을 하고 있으며, 따라서 이직의도를 줄이기 위해서는 상사지지를 효율적으로 제공하기 위한 노력이 필요하겠다. 조직 차원에서는 일선 간호사들의 의사소통의 기회를 제도적으로 지원하고, 선배 간호사의 멘토링제 실시와 더불어 체계적이고 지속적인 프로그램을 운영하여 상호작용을 할 수 있는 시스템이 필요하다.

구조적 경력정체와 내용적 경력정체가 이직의도에 영향을 주는 것은 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구[9], 공무원을 대상으로 한 연구[29]와 일치하였다. 경력정체 지각이 높을 경우 개인은 좌절하고 따분함을 느끼며, 자신의 일에 대한 관심과 의욕도 낮아질 수 있으며[9], 조직과 직무변화가 보이지 않는다면 불만을 느끼고 새로운 대안을 탐색 하게 되고, 이로 인해 이직하고자 하는 의도가 지배적으로 나타날 것이다. 구조적 경력정체는 병원 조직이 계속적으로 확장되지 않는 한 개인의 힘으로만 변화하기는 사실상 어렵다. 간호사의 이직률을 해결할 수 있는 여러 가지 대안 중 하나가 조직 차원에서 병원 조직 상황에 맞는 다양한 경력개발제도의 도입이다. 인적관리에 있어 경력사다리(career ladder)같은 경력개발제도는 전문직으로서의 발전과 인적자원의 발전은 물론 동기부여에도 많은 공

정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다[30]. 개인 차원에서 내용적 경력정체를 극복하기 위해 자신의 경력관리나 경력 개발에 관심을 갖고 자신의 가치와 능력, 라이프스타일에 맞는 현실적인 목표를 수립하고 자신에게 적합한 경력전술을 실행해야 할 것이다[9].

따라서 종합병원 간호사의 경력정체를 구조적 경력정체와 내용적 경력정체로 구별하여 그 영향력을 인지하고 간호조직 차원에서 경력정체를 해결하기 위한 방법으로 경력개발제도의 도입을 시급하게 적용시킬 필요가 있다. 이러한 경력개발제도는 간호사 개인의 내용적 경력정체에도 동기부여 요소가 될 수 있을 뿐 아니라 경력개발제도의 동료평가, 상사평가, 내러티브와 같은 다양한 평가방법이 사회적 지원을 증진시키는 요인으로 작용할 것이다. 본 연구는 경력정체와 함께 경력정체의 개인적 요인인 경력계획, 조직적 요인이 되는 사회적 지원과 이직의도간의 관계를 확인함으로써 개인과 조직이 서로 협력적인 경력관리를 통해 이직의도를 감소시킬 수 있는 근거를 제공하였다고 할 수 있다.

결론

본 연구는 종합병원 간호사의 종합병원 간호사의 경력정체, 경력계획, 사회적 지원과 이직의도와의 관계를 파악하고자 수행되었다. 연구결과 종합병원 간호사의 이직의도는 구조적 경력정체, 내용적 경력정체, 상사지지, 동료지지, 경력계획과 상관관계를 나타냈으며, 이직의도와 관련이 있는 요인은 상사지지, 구조적 경력정체, 내용적 경력정체 순으로 총 31.1%의 설명력을 나타냈다. 따라서 간호사의 상사지지, 구조적 경력정체, 내용적 경력정체는 간호사의 이직의도 감소에 중요한 요소를 확인하였으므로 간호조직 차원의 구체적 전략과 인적자원 관리를 위한 자료로 활용될 수 있을 것이라 사료된다. 본 연구를 토대로 종합병원 간호사를 대상으로 경력정체를 감소시킬 수 있는 경력개발제도를 개발하고 적용하여, 이의 효과검증 연구를 제언한다. 또한 경력정체가 더 높을 것으로 예상되는 상급종합병원 간호사를 대상으로 하는 비교연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Aryee S, Debrah YA. A cross-cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*. 1993;14(2):119-127. <https://doi.org/10.1002/job.4030140203>
2. Milliman JF. Cause, consequences, and moderating factors of career plateauing, [dissertation]. Los Angeles: University of Southern California; 1992.
3. Bardwick JM. Plateauing and productivity. *Sloan Management Review*. 1983;23(3):67-73.
4. Tremblay M, Roger A. Individual, familial, and organizational determinants of career plateau: An empirical study of the determinants of objective and subjective career plateau in a population of Canadian managers. *Group & Organization Management*. 1993;18(4):411-435. <https://doi.org/10.1177/1059601193184003>
5. 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/10.1111/jkana.2010.16.2.180>
6. Kim YN. Effect of career development and career plateau on career satisfaction of nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2016;30(1):83-92. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2016.30.1.83>
7. Bae OY. Impact of career plateau on turnover impulse and retention intention of hospital nurses [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2015.
8. Kim YM, Lee JY, Kang HS. The impact of career plateau on job satisfaction and turnover intention of hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016; 17(12):459-469. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.12.459>
9. Kim YM, Kang YS. 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*. 2013;14(10):5078-5090. <https://doi.org/10.5762/kais.2013.14.10.5078>
10. Hyun YS. The moderated effect of SDL and social supports on the relationship between career plateau and career planning. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*. 2010;12(2):45-65. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2010.12.2.003>
11. Kim DH, Seo GS, Kim TH. Moderation effects of motivation to learn, career planning and organizational support on the relations between career plateau and turnover intention. *Proceedings of 2010 Fall Conference of the DAEHAN Association of Business Administration*; 2010 November; Seoul. DAEHAN Association of Business Administration; 2010. p. 117-138.
12. Han JN, Kim MJ. The convergence study of interpersonal caring behaviors on anger, job stress and social support in nurses. *Journal of the Korean Convergence Society*. 2016;7(3):87-98. <https://doi.org/10.15207/jkcs.2016.7.3.087>
13. Kim EH, Kim JH. Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*. 2014;11(2):109-122. <https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>

14. Yoo SJ, Choi YH. Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu City. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2009;15(1):16-25.
15. Park GS, Yoo TY. The impact of career plateau on job and career attitudes and moderating effects of emotional intelligence and organizational support. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2005;18(3):499-523.
16. Gould S. Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*. 1979;22(3):539-550. <https://doi.org/10.2307/255743>
17. Park JW. A study to development a scale of social support [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 1985.
18. Lee SM. Social support through mediation between career plateau and turnover intention. [master's thesis]. Seoul: Korea University; 2012.
19. Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1977;62(2):237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
20. Moon SJ, Han SS. Structural model of nurses' intentions of changing workplaces. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(5):633-641. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
21. Lee IH. Easy flow regression analysis. Seoul: Hannarae Publishing Co.; 2014.
22. Lee YO. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurse: A systematic review and meta-analysis. [dissertation]. Busan: Donga University; 2017.
23. Kang JS, Ryu KH. The effects of social worker's job characteristics on their organizational citizenship behavior. *Korean Journal of Social Welfare Studies*. 2007;32:185-206. <https://doi.org/10.16999/kasws.2007..32.185>
24. Cho YB, Ha TY. A study on the effects of career-planning on career-satisfaction and career-commitment: The mediating effects of individual psychological characteristic. *Korean Corporation Management Association*. 2010;17(4):171-195.
25. Lee HY. The effects of career development planning on employee satisfaction and commitment. *The Journal of International Trade & Commerce*. 2014;10(6):965-987. <https://doi.org/10.16980/jitc.10.6.201412.965>
26. Kim HS, Yim HW, Jeong SH, Jo SJ. An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2009;21(4):388-395.
27. Han EH, Ha YM. Relationships among self-esteem, social support, nursing organizational culture, experience of workplace bullying, and consequence of workplace bullying in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(3):303-312. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.303>
28. Cho HN, So HS. Turnover intention of shift nurses at tertiary hospitals: A structural equation modelling. *Proceedings of 2016 Winter Conference of the Korean Society of Adult Nursing*; 2010 November; Seoul. Korean Society of Adult Nursing; 2010. p. 174.
29. Jung YG, Son GH. The impact of career plateauing perceptions on contextual performance, organizational commitment and turnover intention, and the moderating effects of organizational tenure. *Korean Policy Sciences Review* 2006;10(2): 103-129.
30. 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>