

임상간호사의 경력정체의 개념분석

김지혜¹ · 이지윤²

강원대학교 간호대학 대학원생¹, 강원대학교 간호대학 교수²

Concept Analysis of the Clinical Nurses Career Plateau

Kim, Ji Hye¹ · Lee, Ji Yun²

¹Graduate Student, College of Nursing, Kangwon National University

²Professor, College of Nursing, Kangwon National University

Purpose: This study aimed to clarify and analyze the concept of a career plateau among clinical nurses. **Methods:** Using Walker and Avant's concept analysis framework, 20 articles on the career plateau of clinical nurses were selected for this study. **Results:** The attributes of the clinical nurses' structural career plateau were "unmet need for vertical movement" and "accepting of promotion restrictions". The attributes of the clinical nurses' content career plateau were "job repetition", "involuntary job fixation", "work lethargy", "low expectations for nursing professional development," and "indifference to care recipients". The antecedent factors for the nurses' career plateau were "lack of organizational support", "lack of respect from the organization, bosses, and colleagues", "personal problems arising or remaining unresolved", "limited autonomy", and "absence of role models". As a consequence of the career plateau, job satisfaction, nursing competency, and nursing quality decreased, while burnout and turnover intention increased. **Conclusion:** This study is significant in that it clarified the concept and attributes of the clinical nurses' career plateau by reflecting the characteristics and purpose of nursing.

Key Words: Nurses; Career plateau; Concept analysis

서론

1. 연구의 필요성

병원 간호 조직은 전형적인 피라미드형 구조이고 수직적 계층 수가 적으며 관리자의 비율이 낮아 간호사의 승진 가능성이 낮다. 병원간호사회에 따르면[1] 의료기관의 간호관리자 비율은 2010년 8.9 %에 불과하고 2019년에는 7.6%로 감소하였으며 수간호사 1인이 관리하는 간호사 수는 2010년 18.9명에서 2019년 23명으로 증가하였다. 또한 간호사가 수간호사로 승진하기까지의 근무기간은 2010년 평균 16년 8개월, 2019년 20년

1개월이 소요된다고 한다[1].

간호사의 경우 간호관리자로서의 승진 이외에 다양한 방식의 경력개발이 제안되고 있다. 2000년대 초부터 임상간호사의 전문적 역할을 제시하고 직무동기를 부여하기 위해 경력사다리(career ladder)제도가 도입되어 시행되고[2] 전문간호사 제도가 시작되었으나[1] 둘 다 제대로 정착되지는 못하고 있다. 경력사다리 제도의 경우 제도에 대한 이해가 부족하고 적용방법에 대한 지식부족과 재정지원 부족 등으로 인해 국내에서는 상급종합병원을 중심으로 극히 일부에서만 시행되고 있고 많은 간호사들이 이 제도에 대해 알지 못하거나 경험한 바가 없는 문제점이 있다[2]. 또한 보건복지부 장관이 인증하는 13개 분

주요어: 간호사, 경력정체, 개념분석

Corresponding author: Kim, Ji Hye

College of Nursing, Kangwon National University, 1 Gangwondaehakgil, Chuncheon 24341, Korea.

Tel: +82-33-250-7291, E-mail: kjh01048@kangwon.ac.kr

Received: Sep 3, 2022 | **Revised:** Nov 13, 2022 | **Accepted:** Jan 17, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

야의 전문간호사제도는 많은 간호사들이 전문간호사 인증을 취득했음에도 불구하고 현재 의료기관에서 제대로 활용되지 못하고 있다[1].

근무경력이 쌓여감에도 불구하고 승진 등과 같은 구조적, 공식적 발전기회가 제한되면 조직구성원은 승진에 대한 기대를 낮추고 이를 위한 노력을 줄일 뿐 아니라 직무를 더 잘 수행하고 전문성과 역량을 증진시키고자 하는 발전동기를 갖지 못하게 되는 이른바 경력정체를 느끼게 된다[3]. 조직구성원이 경력정체를 느끼면 개인적 차원에서 직무 행동과 태도에 변화를 가져오고 조직 차원에서 업무성과, 동기부여, 조직몰입 등의 다양한 측면에서 부정적 영향을 미친다[4,5].

경력정체는 조직구성원이 승진의 가능성이 없다고 지각하거나 현재 직무에서 더 이상의 도전과 책임이 증가되지 않는다고 느끼는 것을 말한다[4]. 초기의 경력정체는 승진이 되지 않고 머무는 것에 국한된 개념으로 주로 경력이 많은 근로자에게 해당하는 개념이었지만[6] 현대 사회에서의 경력정체는 업무에 대한 도전, 관심, 동기가 없는 상태까지 포함하는 개념으로 확장되었다[5]. 최근의 연구에서는 경력정체를 승진이 제한된 것을 의미하는 구조적 경력정체(structural career plateau)와 직무에서 도전감이나 흥미를 느끼지 못하는 내용적 경력정체(content career plateau)[5]로 구분하고 두 가지 중 하나만 해당해도 경력정체에 해당하는 것으로 여긴다[7].

간호사가 경험하는 경력정체는 간호사의 전문적인 지식과 기술의 정체, 임상 경험의 손실을 의미하므로 환자에게 제공되는 간호의 질에도 영향을 줄 수 있고, 병원 조직에 손실을 초래할 수 있다[8]. 특히 간호사는 경력이 많지 않더라도 내용적 경력정체를 느낄 수 있고 그 결과 개인적, 조직적 차원의 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있어[9] 인적자원관리 영역에서 매우 중요한 개념임으로 다루어지고 있고 경력정체에 대한 연구들이 빈번하게 이루어지고 있다.

간호학에서 이루어지는 경력정체에 관한 연구들은 경영학에서 쓰이는 개념을 그대로 통용하고 있는데 이로 인해 간호 조직의 특성, 환자와 간호사의 관계의 특성, 간호사의 직무 특성이 배제되어 있다. 간호학에서 경력정체에 대한 개념 정의는 충분히 이루어지지 않은 상태로 경력침체(career stagnation)[10], 멈춘 경력(stalled career)[11] 등으로 혼용되기도 한다. 경력 3년 이상의 간호사에게 발생하는 간호업무의 단순함을 느끼며 스스로 열정을 잃어가는 현상에 대해 ‘매너리즘’이라는 비공식 용어를 사용하기도 하고[12] 업무에 대한 의욕저하와 무성의한 간호를 제공하는 현상에 대해 기존 문헌에서 적절한 개념을 찾아보기 어려워 명확히 정의를 내리지 않기도 하였다

[13]. 따라서 간호학에서 경력정체에 대한 이해가 부족하며 개념의 사용에도 명확한 합의에 이루지 못하고 있으므로 간호사의 특성을 반영하여 경력정체의 속성을 확인하고 개념을 명확히 정의하는 과정이 필요하다.

Walker와 Avant [14]의 개념분석방법은 간호학에서 개념을 명확히 하기 위해 가장 많이 사용되는 방법으로 개념의 속성들을 확인하는 과정을 통하여 비슷하지만 똑같지 않은 개념들을 구별하게 해주고 개념들을 명확하게 재정의하는데 유용하다. 따라서 현재 타 학문을 기반으로 사용되고 있는 간호사의 경력정체를 정의하고 있는 간호사의 경력정체에 속성을 규명하는 과정을 통해 간호사의 특성을 구분하게 해준다. 이에 본 연구는 Walker와 Avant [14]의 개념분석방법을 이용하여 임상간호사의 경력정체(career plateau)에 대해, 개념의 속성을 파악하고 그 개념을 명확하게 정의하고자 한다. 이를 통해 임상간호사의 경력정체에 대해 구체적으로 이해하고 개념의 명확성을 높여 임상간호사의 경력정체를 줄이기 위한 연구와 실무에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 Walker와 Avant [14]의 개념분석방법을 통하여 간호사의 경력정체의 속성을 파악하고 개념을 정의하여 간호사의 경력정체에 초점을 둔 이론적 근거를 마련하고자 함이다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 임상간호사의 경력정체의 속성을 파악한다.
- 임상간호사의 경력정체의 선행요인과 결과, 경험적 준거를 확인한다.
- 임상간호사의 경력정체의 속성에 기초하여 모델사례 및 부가사례를 제시한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 Walker와 Avant [14]의 개념분석방법을 사용하여 임상간호사의 경력정체 개념과 속성을 확인하고 선행요인, 결과, 경험적 준거를 도출하는 개념분석 연구이다.

2. 연구절차

본 연구는 Walker와 Avant [14]의 방법을 사용한 개념분석

연구이며 구체적인 과정은 다음과 같다.

- 개념을 선정한다.
- 개념분석의 목적을 결정한다.
- 개념의 모든 사용을 확인한다.
- 개념의 속성을 결정한다.
- 개념의 모델 사례를 제시한다.
- 개념의 부가 사례를 제시한다.
- 개념의 선행요인과 결과 확인을 한다.
- 개념의 경험적 준거를 확인한다.

본 연구의 문헌고찰 범위에는 경력정체의 사전적 정의와 학문별 개념의 사용을 포함하였다. 분석대상 논문의 검색기간은 구조적 경력정체와 내용적 경력정체에 대한 연구가 본격적으로 수행하기 시작한 시기와 경력정체에 대한 메타분석의 연구를 근거로 하여[15] 1990년 1월부터 2021년 12월까지로 정하였다. 개념의 사전적 의미의 확인은 국내 사전으로 국립국어원의 표준국어대사전(2022)을, 국외 사전으로 Cambridge Dictionary (2022)를 사용하여 확인하였다. 국내 문헌검색은

한국교육학술정보원(RISS), DBpia가 제공하는 Database를 사용하였고, 국외 문헌검색에 사용한 Database 선정은 경력정체가 주로 경영학에서 수행되고 있는 상황을 고려하여 Google scholar, Proquest, Pubmed를 사용하여 검색하였다. 자료 검색시 사용한 검색어는 경력정체에 대한 메타분석[15]에 근거하여 선정하였으며 ‘간호사’, ‘경력정체’, ‘내용적 경력정체’, ‘구조적 경력정체’, ‘nurse’, ‘career plateau’, ‘content plateau’, ‘hierarchical plateau’, ‘structural plateau’를 조합하여 검색하였다. 검색결과 총 1,379편이 검색되었으며, 이 중 중복 207편을 제외한 논문은 1,172편이었다. 제목을 검토하여 1000편을 제외, 초록을 확인하여 126편을 제외하였고, 수기 검색을 통해 임상간호사의 경력정체의 속성이 드러난 논문 8편을 추가하였다. 본 연구의 목적과 대상자에 부합하고 개념의 속성이 포함된 논문을 선택하였고 이러한 방법을 통해 국외 문헌 7편, 국내 문헌 13편, 총 20편의 논문이 최종 분석대상으로 선정되었다(Figure 1).

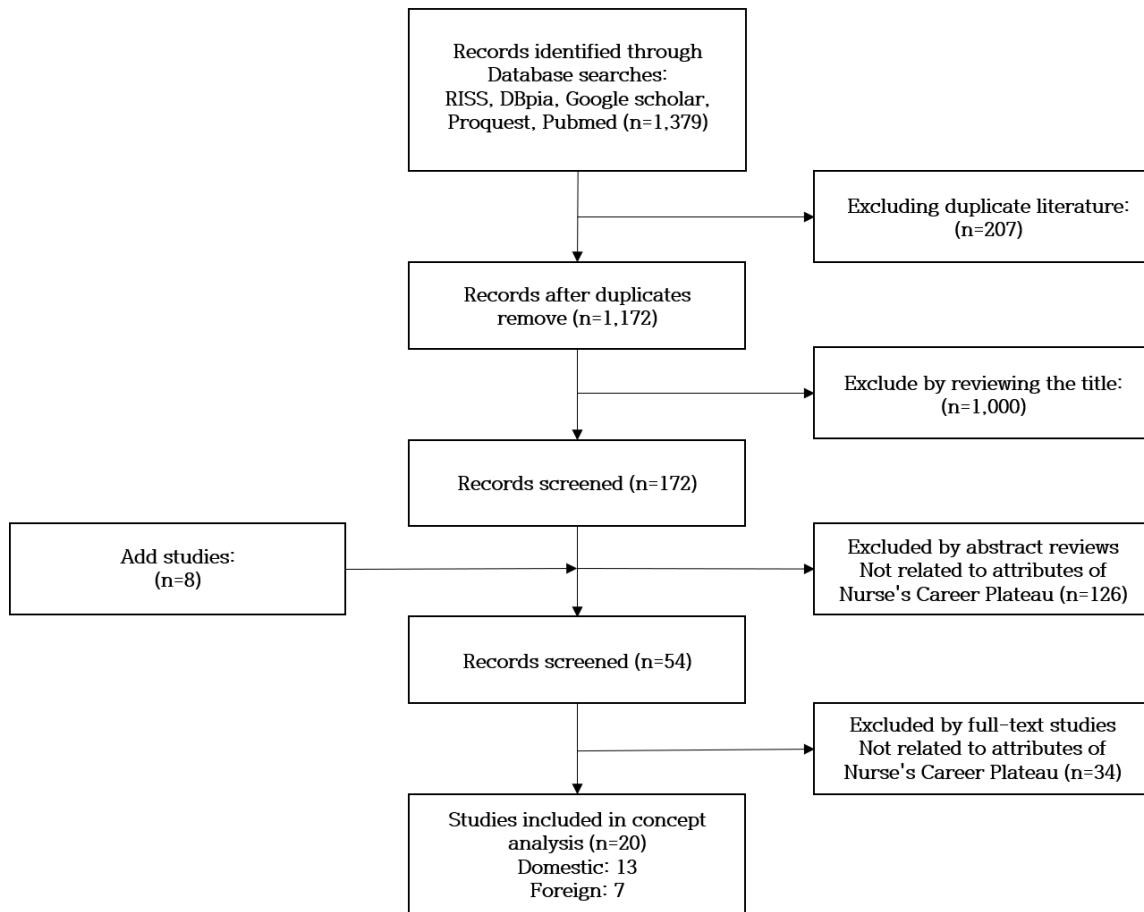


Figure 1. Flow of studies included from database search.

연구결과

1. 개념의 선정

임상간호사의 경력정체는 간호사 개인과 조직에 부정적인 영향을 미치며 환자에게 제공되는 간호의 질에도 영향을 미칠 수 있다. 임상간호사 경력정체의 용어에 대한 공통적 합의가 이루어지지 않았고, 임상간호사의 특성을 반영한 개념의 정의가 필요하여 본 연구의 개념으로 선정하였다.

2. 개념분석의 목적

임상간호사의 경력정체에 대한 의미를 명확히 하고 간호사의 특성을 반영한 속성을 규명하고자 함이다.

3. 개념의 사용 확인

각 분야에서 경력정체의 정의는 Table 1과 같다.

1) 사전적 정의

‘경력’은 ‘여러 가지 일을 겪어 지내 옴’을 의미하며[16], ‘정체’는 ‘사물이 발전하거나 나아가지 못하고 한자리에 머물러 그침’을 의미하는 것으로[17], ‘경력정체’는 ‘직무 과정에서 발전하거나 나아가지 못하고 한자리에 머물러 있음’이라고 정의된다. 영어로 ‘career’는 ‘a job that you do for a lot of your

life, especially one for which you are trained’로[18] ‘일생 동안 하는 일, 특히 훈련 받은 일’을 의미하며, ‘plateau’는 ‘to reach a level and stay there, rather than rising or falling’는[19] ‘오르내리지 않고 그 자리에 머무름’을 의미한다. 즉 ‘career plateau’의 사전적 의미는 ‘직업에서 직무의 위치가 그 자리에 머물러 있는 것’이라고 정의할 수 있다.

2) 타 학문에서의 개념의 사용

‘Plateau’의 쓰임을 보면 지질학에서의 ‘plateau’는 ‘고원’이라 불리우며 주변의 땅보다 높고 편평한 넓은 면적의 땅을 의미하고[20], 환경공학에서는 ‘plateau car’라는 용어를 사용하며 1인당 자동차 사용이 더 이상 증가하지 않는 현상을 의미하는 용어로 사용된다[21].

경력정체에 대해 일찍이 연구를 시작한 경영학 분야에서 career plateau의 사용을 살펴보면 초기의 경력정체는 개인의 경력에서의 상향 이동이 제한적인 상황으로 좁게 개념화되며 추가적인 계층적 승진 가능성이 매우 낮은 경력의 시점으로 정의되었고 상향 가능성이 없는 고령의 직원에게 해당하는 실패와 패배를 암시하는 부정적인 의미로 사용되었다[6]. Ference 등[6]은 경력정체를 일으키는 요인은 개인의 기술과 능력과 피라미드형 조직구조를 제시하였고 경력정체를 겪는 직원의 동기부여를 위해서는 기술력 향상을 위한 교육 프로그램 제공, 정서적, 지적 재충전을 위한 프로그램 개발, 직무순환 등을 제시하였다. Bardwick [4]은 경력정체의 정의를 확장하여 업무에 대한 도전, 관심 또는 동기가 거의 없는 상태를 설명하는 ‘내

Table 1. Definition of Career Plateau by Field

Disciplines	Author (yr)	Definition
Business	Ference et al. (1977)	A point in a career where the chances of promotion are very low.
	Bardwick (1986)	Little or no challenge, interest, or motivation for the job, or limited movement to the upper strata
Psychology	McCleese et al. (2007)	Undesirable career experiences that are limited in promotion or are boring and unchallenging in their current job
Education	Meister and Ahrens (2011)	Perceived as a stationary state with no new challenges in the career
Military science	Direnzo (2021)	Lack of career growth or lack of career development opportunities
Nursing	Armstrong (2008)	No opportunity for vertical movement or no responsibility or challenge for the job
	Moon (2010)	No longer feeling any development potential or responsibility within the job
	Hassan et al. (2020)	A time in your career that is less likely to develop and promote upwards or a continual career interruption that causes psychological distress
	Zhu et al. (2021)	An uncomfortable and frustrating career experience of being stuck in an unwanted job role for an extended period of time

용적 정체기'를 정의하였고, 조직 내 계층의 문제로 인해 상위 계층으로 이동이 제한된 것을 '구조적 경력정체'로 정의하였다. Milliman [5]은 '직무 내용 정체'를 직원의 내적 측면에 초점을 두어 개인이 그들의 직업에서 도전, 의미, 흥미 또는 학습의 현저한 감소를 경험하는 것으로 정의하였고 구조적 정체의 개념을 경력의 외적인 측면을 나타내는 급여, 직위, 인정 등으로 보완하였다.

심리학 분야에서의 경력정체는 바람직하지 않은 경력 경험으로서 승진이 제한된 계층적 경력정체와 현재의 직무가 지루하고 도전적이지 않은 내용적 경력정체, 그리고 두 가지를 모두 겪고 있는 것을 이중 정체(double plateau)라고 하였다[22]. 한 가지의 경력정체를 겪는 직원보다 이중 정체를 겪는 직원이 우울정도가 더 높으며, 우울증이나 스트레스는 부정적인 업무 태도 즉, 직무 만족도 저하나 조직몰입 감소 같은 행동과 연결되는 매커니즘으로 작용할 수 있다[22].

교육학 분야의 연구에 따르면 교사들은 학교라는 저성장 조직에서 같은 위치에 오래 머물고 높은 연령으로 구성되어 있는 특성을 가지고 있어 경력정체의 현상에 더욱 취약하다고 하였다[23]. 교사들이 경력정체를 극복하고 자신의 직업에 열정적이며 지속적인 전문가로 성장하기 위해서는 업무수행 시 충분한 자율성과 독립성을 제공할 수 있는 리더십과 그들이 학생의 삶을 변화시킨다는 효능감, 그리고 동료, 가족 등과 같은 교사가 의지할 수 있는 외부 지원 시스템이 필요하다고 한다[23].

군사학[24]에서는 경력정체를 경력성장의 부족 또는 경력 개발 기회의 부족으로 정의하였고 군인은 승진정책에 대한 제도적 제약으로 민간인에 비해 경력 초기에 경력정체에 도달한다고 하였다. 군인으로 복무하려면 희생, 충성심, 도덕적 의무를 핵심 요소로 하는 소명의식이 필요하며 이러한 소명의식은 경력정체를 더 잘 극복할 수 있게 하고 군에 남을 의향이 더 많아지게 한다고 하였다[24].

3) 간호 문헌에서의 개념의 사용

초기 연구는 2008년 Armstrong [25]에 의해 수행되었는데 이 연구에서 경력정체는 조직 내에서 더 이상 수직적 이동의 기회가 없거나 개인이 더 이상 자신의 직무에서 책임이나 도전을 받지 않는 것으로 정의하였다. 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서도[3] 경력정체를 자신의 직무에서 더 이상의 발전 가능성이나 책임감 등을 느끼지 못하는 것으로 정의하였고 승진이 되지 않는 문제는 조직 차원에서 대안을 찾기 매우 어려우나 내용적 경력정체는 조직 차원의 노력으로 조절이 가능한 것으로 보았다[3]. 간호사들 또한 구조적 경력정체를 불가역적 상황으로

인식하지만 내용적 경력정체는 더 부정적으로 받아들이고 있고[26] 내용적 경력정체를 경험하는 시기가 20대와 경력 5년 미만에서 유의하게 높아 다른 직종 보다 비교적 일찍 경력정체로 인한 부정적인 경험을 한다고 하였다[9].

Hassan 등[8]은 간호사의 경력정체를 승진 뿐 아니라 경력 상에서의 상향 개발도 정체되는 것으로 정의하였다. Beheshtifar와 Moghadam [27] 또한 간호사에게 직무에서의 도전과 학습이 매우 중요하다고 하였는데, 배우고 성장할 기회가 없고 제한된 직무, 경쟁 없는 환경, 도전적이지 않은 직무 환경은 간호사의 경력정체를 유발하고 소진에까지 이르게 하는 심각한 것이라고 하였다. Hassan 등[8]은 간호사들에게 경력개발이 중단되는 상태는 좌절과 심리적 고통까지 유발한다고 하였고 Zhu 등[28]은 간호사의 경력정체는 오랜 시간 원치 않는 직무 역할에 머물러 있는 불편하고 좌절스러운 경력 경험이라고 하였다. 또한 간호사들이 새로운 지식과 기술을 배우지 못한 채 오랜 시간 매일 반복되는 작업을 수행하는 것은 간호사에게 미래에 대한 불확실성을 유발할 수 있고 현재 조직에 대한 신뢰를 잃고 새로운 경력개발을 선택할 수 있다고 하였다[28].

간호사를 대상으로 한 연구에서의 경력정체 개념은 구조적 경력정체보다 내용적 경력정체를 중요하게 다루고 있으며 직무에서의 책임이나 도전, 새로운 지식과 기술의 학습을 할 수 없는 상황으로 인해 직무에 대한 소진이나 이직에까지 이르게 할 수 있는 부정적인 태도를 갖게 하는 상황으로 다루어지고 있었다.

4. 개념의 속성 확인

개념의 속성을 결정하는 것은 개념분석과정의 핵심으로 개념과 가장 밀접하게 관련된 속성들을 보여주며 개념에 대한 광범위한 통찰력을 제공해 준다[14]. 간호사의 경력정체에 대한 개념이 사용되고 있는 문헌을 고찰한 결과 다음의 잠정적인 기준목록과 속성을 확인하였다. 문헌에서 확인한 간호사의 경력정체는 구조적 경력정체와 내용적 경력정체로 구분되며, 구조적 경력정체는 직위와 관련된 것, 내용적 경력정체는 직무 내용에 대한 것이다.

1) 간호사의 경력정체의 잠정적 기준목록

임상간호사의 경력정체의 개념이 사용되고 있는 문헌을 고찰하여 속성을 도출하기 위해 다음과 같은 잠정적인 기준목록을 확인하였다.

(1) 구조적 경력정체

- ① 간호사는 같은 직책에서 같은 직무를 장기간 수행한다 [9,26].
- ② 간호사가 일하는 병원은 피라미드형 조직 구조로 승진의 기회가 제한적이다[3,26,28].
- ③ 간호사는 간호관리자 또는 다른 직급으로의 수직적 이동이 어렵다[3,9,29].
- ④ 간호사는 승진을 하고 싶어도 현재 또는 가까운 미래에 승진할 수 없음을 안다[26,28].

(2) 내용적 경력정체

- ① 간호사는 숙련된 직무를 반복한다[3,9,28].
- ② 간호사는 직무에 대하여 동기부족, 무관심, 지루함, 답답함, 책임감 저하, 좌절감과 같은 부정적인 감정을 느낀다 [3,9,12,26,28].
- ③ 간호사는 전문직 발전, 역량 향상에 대한 관심이 높지만 경력개발을 하지 못한다[3,28].
- ④ 간호사는 현재의 조직에서 추가적으로 배우고 자신의 능력을 발휘할 기회가 주어지지 않는다고 생각한다 [3,8,28,29].
- ⑤ 간호사는 전문직으로서의 자신의 미래가 불확실하다고 느낀다[3,28].
- ⑥ 간호대상자에게 적극적 간호를 제공하려는 의욕이 낮아진다[12,13].
- ⑦ 간호대상자에 대한 관심이 결여되고 무심해진다[12,13].
- ⑧ 간호대상자에게 기계적으로 업무를 수행한다[12,13,30].

2) 간호사의 경력정체의 속성

개념의 속성은 개념을 설명하는 다양한 측면의 특성을 의미하며 개념에 대한 가장 광범위한 통찰력을 갖게 해준다[14]. 본 연구에서는 잠정기준을 토대로 간호사의 경력정체의 속성을 다음과 같이 도출하였다.

(1) 구조적 경력정체

- ① 수직적 이동 욕구 미충족(잠정적 기준①, ②, ③)
- ② 승진 제한의 수용(잠정적 기준①, ④)

(2) 내용적 경력정체

- ③ 직무 반복(잠정적 기준①)
- ④ 비자발적 직무고정(잠정적 기준③)
- ⑤ 업무 무기력(잠정적 기준②)

⑥ 간호 전문성 발전의 낮은 기대(잠정적 기준④, ⑤)

⑦ 간호 대상자에 무관심(잠정적 기준⑥, ⑦, ⑧)

본 연구에서 임상간호사의 경력정체를 ‘간호사가 같은 직위에서 머무르며 수직적 이동에 대한 욕구가 미충족된 상태이거나 간호사 개인의 의사와 관계없이 매일 같은 업무를 수행하여 업무에서 무기력을 느끼고 간호 전문성 발전의 기대가 낮은 간호 대상자에게 관심이 없어진 상태’로 정의하였다.

5. 개념의 모델 사례

모델 사례는 개념의 모든 속성들이 나타난 예이다[14]. 본 연구를 통해 확인된 임상간호사의 경력정체의 속성을 통하여 모델 사례를 구성하였다.

간호사 A는 임상 경력 15년차로 B병원에서 신규 입사하여 재직 중이다. 간호사 A는 간호 실무를 넘어 관리업무를 수행하고자 하는 욕구가 있었지만 수간호사 자리는 포화상태이고 자신보다 연차 높은 간호사들이 많아 수간호사가 되고자 하는 마음을 접어 둔 상태이다(①,②). 간호사 A는 9년째 같은 병동에서 일반간호사로 머무르며 후배 간호사들과 구분되지 않는 반복되는 루틴(routine) 업무를 수행할 수밖에 없었고(③,④) 매일 반복되는 업무에서 지루하고 답답함을 느꼈다(⑤). 환자의 요구 사항이 있을 때도 급한 사항이 아니면 스테이션에서 모니터만 주시하며 “주치의 회진할 때 이야기하세요”라고 말하기 일쑤였다(⑦). 간호사 A는 지금처럼 같은 업무만 하면 도태될 것이라는 생각에 전문간호사나 보姆심사간호사 과정을 알아 보았지만 전문 자격을 취득한다 하더라도 병원에서 활용되기 어렵다는 사실을 알기에(⑥) 금방 포기해 버렸다.

이 사례는 오랜시간 같은 부서에서 일반간호사로 동일한 업무를 반복 수행하며 수간호사로 승진이 어려운 구조적 현실을 느끼며 승진에 대한 욕구가 좌절되고 전문성을 키우고자 하는 동기가 저하되어 있는 것을 보여준다. 또한 업무에서 무력감을 느끼며 환자에게 관심을 두지 않는 모습을 보여주고 있어 간호사의 경력정체의 모델사례라고 할 수 있다.

6. 개념의 부가 사례 (경계사례, 연관사례, 반대사례)**1) 경계사례**

경계사례는 그 개념의 중요한 속성 중 일부만을 포함하는 사례이다[14]. 이 사례를 통해 왜 모델사례가 될 수 없는지를 알 수 있게 도와주고 관심개념의 속성에 대한 생각을 분명히 할 수 있게 한다[14].

간호사 C는 대학병원 중환자실에 근무하는 10년차 간호사이다. 간호사 C는 신규간호사로 입사하여 부서 이동 없이 현재까지 중환자실에서 3교대 근무를 하고 있다(①). 간호사 C는 자신보다 높은 연차의 선배 간호사들이 아직도 일반간호사로 머물러 있는 것을 보며 수간호사가 되는 기대를 접었다(①,②). 간호사 C는 근무 중에 식사를 못 할 정도로 바쁘지만 매일 반복되는 업무가 따분하게 느껴지고(③,⑤) 의식 없는 환자들에게 수행하는 처치가 기계적으로 느껴진다(⑦). 그래서 때론 중환자실을 벗어나 다른 부서로 이동을 고민해 보지만 변화에 적응하는 것에 대한 두려움이 앞서 이대로 업무를 수행하고 있다. 간호사 C는 부서이동 보다 새로운 학습을 통해 전문성을 키우기로 결심하고 중환자 전문간호사 과정의 대학원 진학을 계획하고 있다.

이 사례는 약 10년 동안 같은 직위에서 같은 업무를 수행하고 있는 간호사로 선배의 모습을 보며 승진에 대한 기대를 접게 되고 업무에 대한 부정적인 느낌을 가지게 된다. 그러나 스스로의 선택을 통해 직무의 내용을 유지시키고 있고, 현재 하고 있는 업무의 전문성을 키우고자 하는 욕구를 보여줌으로써 ‘비자발적 직무고정’과 ‘간호 전문성 발전의 낮은 기대’가 빠진 경력정체의 경계사례라고 할 수 있다.

2) 연관사례

연관사례는 분석 중인 개념과 관련이 있는 예지만 속성을 모두 포함되지 않은, 분석 중인 개념과 비슷하며 어떤 측면에서는 그 개념과 연결되어 있고 자세히 검토하면 다른 의미를 포함하고 있는 사례이다[14].

간호사 S는 15년차 간호사로 현재 병원에 신규로 입사해서 현재까지 일반 간호사로 재직 중이다. 병원 내 수간호사 모집 공고가 났을 때 지원하여 탈락하였지만 그동안 열심히 노력하였기 때문에 다음 순번은 본인이라고 확신하고 있어 현재는 위라벨을 즐기며 병원 업무 역시 즐겁게 하고 있다. 또한 현재의 부서에서 6년째 근무 중이지만 환자 케이스는 매번 새롭게 느껴져 환자를 대할 때나 업무를 할 때 집중하게 된다.

이 사례는 같은 직위에서 같은 직무만 반복 수행하여 겉으로 보기에는 경력정체와 유사하게 볼 수 있지만 그 내용을 검토하면 미래 승진에 대한 기대와 직무에 대한 흥미를 유지하고 있어 개념의 주요 속성을 포함하지 않는 다른 의미로 해석할 수 있기 때문에 경력정체의 연관사례라고 할 수 있다.

3) 반대사례

반대사례는 규명된 속성과 반대되는 것으로 그 개념의 속성

이 전혀 포함되지 않은 확실히 그 개념이 아닌 사례이다[14].

간호사 K는 대학병원 응급실에서 근무하는 10년차 간호사로 1년전 병동에서 부서이동을 했다. 응급실은 수많은 위험과 여러 케이스의 환자가 방문하고 지속적으로 새로운 의료장비가 들어오기 때문에 계속 새로운 것을 학습하고 있다. 최근엔 병원의 지원으로 소속 대학의 응급전문간호사 과정을 시작하여 간호사로서 전문성을 더 키우고 있다. 새롭게 학습한 지식과 기술로 환자를 살리며 보람을 느끼고 수간호사와 동료 의사들의 칭찬과 인정을 받는 횟수도 늘며 더 열심히 잘 해야겠다는 생각을 하게 된다. 간호사 K는 환자를 직접 살리는 업무가 좋아 현재의 업무에 만족을 하고 있어 관리자가 될 기회가 있어도 실무를 담당하는 간호사로 남을 예정이다.

이 사례는 최근 부서이동을 통해 새로운 직무를 수행하며 끊임없이 학습하고 해당분야의 전문성을 키우고자 노력하는 모습의 간호사이다. 현재의 위치에서 환자간호에 몰입하고 있고 다른 직위로의 이동을 원치 않는 사례로 경력정체의 반대사례라고 볼 수 있다.

7. 개념의 선행요인과 결과 확인

1) 선행요인

선행요인은 개념 발생 이전에 일어나는 사건이나 부수적인 조건을 의미하며[14] 문헌고찰을 통해 파악된 간호사의 경력정체의 선행요인은 다음과 같다.

- 경력 개발을 위한 조직의 지원 부족[28]
- 조직·상사·동료의 존중 부족[25]
- 개인건강 및 가족문제 등 개인적 문제 발생과 미해결[12,28]
- 간호업무의 자율성 제한[12]
- 역할 모델이 없음[13,30]

2) 결과

결과는 개념 발생의 결과로 나타나는 사건이나 부수적인 조건들을 의미한다[14]. 간호사의 경력정체에 관한 결과는 다음과 같다.

- 직무만족도 감소[26]
- 간호역량 감소[26]
- 간호의 질 저하[12,13]
- 소진 증가[27]
- 이직의도 증가[9]

본 연구에서 확인한 임상간호사의 경력정체의 개념적 기틀은 Figure 2와 같다.

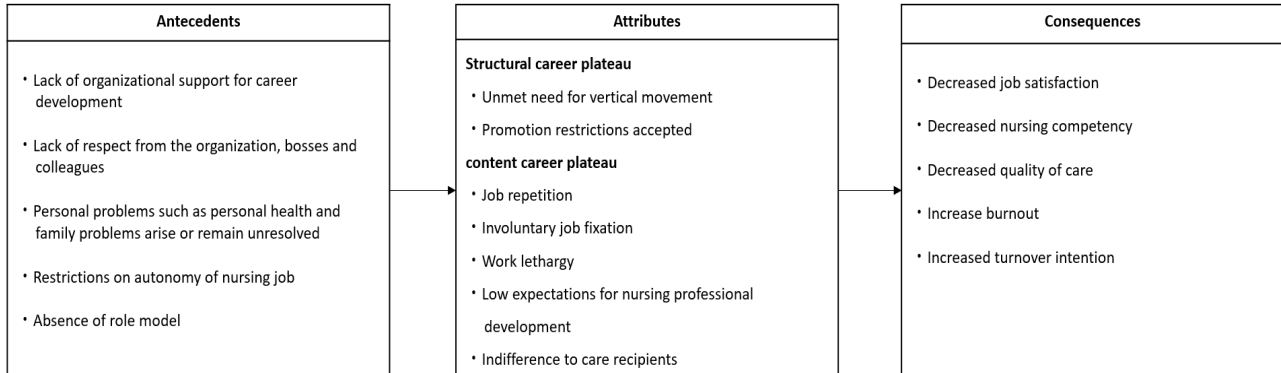


Figure 2. Conceptual structure of clinical nurses career plateau.

8. 개념의 경험적 준거 확인

경험적 준거는 개념의 속성이 실제 존재하는 것을 보여주는 것으로 그 개념을 현실 세계에서 관찰할 수 있고 측정할 수 있도록 사실에 맞게 연결함으로써 그 뜻을 명확하게 해주는 것을 말한다[14]. 경험적 준거는 정의된 특성이나 속성을 측정하거나 인식할 수 있는 방법이므로 개념 자체가 아니라 정의된 속성과 직접적으로 관련이 있다[14].

경력정체에 관한 초기연구에서는 나이와 재직기간을 준거로 사용하였는데, 이때는 40세 이상, 7년 이상과 같이 연구자마다 상이한 기준을 제시하며 그 기준에 따라 경력정체와 비경력정체를 구분하는 이분법적인 방법을 준거로 사용하였다[15]. 그러나 경력정체는 이러한 객관적인 지표보다 주관적인 지표로 측정하는 것이 결과를 더 잘 예측할 수 있으므로 최근에는 개인의 지각을 기반으로 측정하는 것이 보편화되고 있다[5]. 간호사의 경력정체를 확인하기 위해 가장 많이 사용되는 도구는 경영학에서 개발된 Milliman [5]의 경력정체 측정도구이다. Milliman [5]은 경력정체는 현재의 조직에서 경력이 정체되는 정도에 대한 지각적 측정을 경력정체의 준거로 제시하며, 구조적 경력정체와 내용적 경력정체로 구분하여 승진기회, 높은 수준의 업무수행, 직무이동, 직무순환, 도전의식, 흥미, 배움과 성장, 책임, 새로운 지식과 능력개발 등에 대해 개인의 지각을 경력정체의 준거로 제시하고 있다. 따라서 Milliman의 도구[5]는 본 연구에서 도출된 속성을 확인할 수 있는 준거가 될 수 있다.

논 의

간호사의 경력정체는 병원 조직에서 풀기 어렵고 지속적인 문제가 되는 것으로 그 본질과 특성에 대한 이해가 필요하다[3]

국내에서 간호사의 경력정체의 개념에 대해 심층적으로 논의된 연구는 확인하기 어렵다. 이에 본 연구는 Walker와 Avant [14]의 개념분석방법을 사용하여 간호문헌에서 반복적으로 나타나는 개념들을 목록화하여 간호 상황에서 경력정체의 의미와 속성을 파악하고 선행요인과 결과, 개념의 경험적 준거를 확인하여, 그 개념의 이해를 높이기 위해 시도되었다.

본 연구에서의 도출된 임상간호사의 경력정체 개념의 속성을 구조적 경력정체와 내용적 경력정체로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 구조적 경력정체의 속성 첫 번째는 ‘수직적 이동 욕구 미충족’으로 병원의 구조적 특성 때문에 간호사가 경력과 능력을 쌓아도 직위, 직책의 승진이 제한될 수밖에 없는 상황을 의미한다[9,26]. 두 번째 속성은 ‘승진 제한의 수용’은 병원 조직에서 간호관리자로의 승진의 기회를 갖지 못하더라도 바꿀 수 없는 상황이며 개인이 조절할 수 없다고 받아들이는 것을 말한다[28]. 간호사는 일반 기업의 근로자와는 다르게 수직적 계층의 수가 적고 관리자의 비율이 낮아[1] 간호관리자로 승진하는 기회가 매우 제한적이기 때문에 대다수의 간호사는 구조적 경력정체에 놓일 가능성이 높고 구조적 경력정체를 일반적 인 것으로 받아들이게 된다[26].

내용적 경력정체의 속성은 첫 번째 ‘직무 반복’으로 간호사는 경력이 증가함에 따라 숙련도가 높아지지만 담당 직무의 범위나 수준이 확장되지 못하고 같은 업무를 계속 반복하게 되는 것을 의미한다[28]. 두 번째 속성은 ‘비자발적 직무고정’으로 간호사는 더 많은 지식을 개발하고 실무 능력의 향상을 시도하고자 하는 욕구가 있으나 현재 자신이 담당하고 있는 직무는 스스로 개발하거나 발전시킬 수 있는 권한이나 자율성이 부족한 상태를 의미한다[3]. 세 번째 속성은 ‘업무 무기력’으로 현재 직무와 관련하여 무관심, 지루함, 답답함, 책임감 저하, 좌절감 등의 부정적인 감정을 느끼는 것이다[28]. 네 번째 속성은 ‘간호

전문성 발전의 낮은 기대'로 자신의 직무에 대한 가치를 낮게 평가하고 현재의 조직에서 배우고 능력을 발휘할 기회가 희박하며 전문직으로서의 자신의 미래가 불확실하다고 느끼는 것을 의미한다[28]. 다섯 번째 속성 '간호 대상자에 무관심'은 간호 대상자에 대한 감정과 태도가 변화되는 것으로 간호 대상자에 대한 관심이 결여되고 무심해지는 것이다[12].

본 연구에서 도출된 경력정체의 속성에 따르면 구조적 경력정체는 공식적 직위에 대한 것으로 병원조직 차원의 한계로 인식되어 간호사들이 이를 부분적으로 수용하지만, 내용적 경력정체는 직무 내용에 대하여 부정적 감정을 가지게 하고 직무에 대한 기대를 낮추며 미래에 대한 불확실성을 가지게 하는 등 구조적 경력정체에 비해 더 부정적인 속성이 있었다. 간호사를 대상으로 한 연구들에서도 내용적 경력정체만을 다루거나[3] 구조적 경력정체 보다 내용적 경력정체의 비중을 크게 다루고 있었는데[9] 간호사가 내용적 경력정체를 경력 3~5년 사이에 비교적 일찍 경험하고 있고[9] 소진, 이직의도까지 이어지는 것을 고려한다면 내용적 경력정체는 병원 차원에서 매우 중요한 개념이라고 할 수 있다.

타 분야와 비교해보면, 본 연구에서 구조적 경력정체의 속성은 경력정체를 승진의 제한으로 보고 있는 경영학 분야[5]와 유사하고 내용적 경력정체의 속성 중 직무와 관련한 부정적인 감정을 갖게 되는 결과는 경영학 분야[5]와 심리학 분야[22]와 같은 맥락이다. 그러나 본 연구에서 내용적 경력정체의 속성 중 '간호 전문성 발전의 낮은 기대'이라는 속성과 '간호 대상자에 무관심'의 속성은 다른 학문에서는 볼 수 없는 명확한 차별점으로 간호사만의 특성을 보여주고 있다. 간호사는 자신의 직업을 전문직으로 인식하고 있고 경력을 매우 중요하게 생각하여 경력 개발, 전문성 향상을 강하게 추구하지만 자신의 직무에서는 새로운 지식, 기술 및 경력개발의 기회가 제한되고 조직적 지원의 부재, 경력 발전에 대한 불확실성으로 전문성이 발전할 것이라는 기대가 낮아지는 경험을 한다[28]. 또한 '간호 대상자에 무관심'이라는 속성은 간호사의 직무에서 환자의 비중이 높고 상호적 관계가 중요하다는 특성에도 불구하고 경력정체는 이에 부응하지 못하는 것을 보여주는데, 간호사의 경력정체가 단순히 직무에 대한 의욕이 사라지는 것이 그치는 것이 아니라 환자의 요구를 제대로 파악하지 못하는 등[13]의 환자간호에 부정적인 영향을 미치는 것을 나타낸다.

본 연구에서는 간호사의 경력정체의 선행요인으로 경력 개발을 위한 조직의 지원 부족, 조직·상사·동료의 존중 부족, 개인 건강 및 가족문제 등 개인적 문제 발생과 미해결, 간호업무의 자율성 제한, 역할 모델이 없음이 나타났다. 간호업무의 자

율성 제한은 간호사의 전문적 판단이 존중되지 않고 정해진 업무를 주어진 시간 내에 해야 하는 등 업무 범위가 한정되고 경직되어 있어 스스로 직무를 개발하거나 역량을 발휘하는 것에 제한이 따르는 것이 경력정체와 관련이 있다[12]. 역할 모델이 없다는 선행요인은 현재의 자신과 차이가 없는 선배 간호사의 모습을 보며 자신의 미래라고 여기게 되는 것으로 목표와 동기가 결여되는 결과를 낳는다. 경력정체에 대한 다른 분야의 연구들에서는 선행요인을 주로 개인적 문제나 조직적 요인으로 보았으나[15] 본 연구에서 임상간호사의 경력정체는 자율성 제한, 역할 모델의 부재 등과 같이 직무가 이루어지는 직접적이고 환경적 요인이 선행요인으로 포함되었다. Lee 등[13]의 연구에서 간호사가 임상에서 숙련된 전문가가 되거나 아니면 매너리즘에 빠진 간호사가 되는 과정에 영향을 미치는 요인에는 전문성을 강화해 줄 수 있는 직무 훈련이나 교육, 다양한 직무 경험, 능력에 대한 인정과 그에 맞는 보상, 그리고 좋은 모델링의 존재 등의 환경적 요인이 크게 작용한다고 하였다. 따라서 간호사의 내용적 경력정체를 최소화하기 위해서는 전문성을 살려 질 높은 간호를 제공할 수 있도록 직무를 설계하고 자율성을 높이는 등 직무 환경적 요소에 대한 깊은 이해가 필요할 것이다.

간호사의 경력정체의 결과로 직무만족도가 감소하고 간호역량이 낮아지는 것뿐 아니라 소진이 증가되고 간호의 질이 저하되며 이직의도가 높아지는 것은 경력정체의 심각성을 보여준다. 간호사는 전문직으로서 자신의 업무에서 가치와 의미를 발견하지 못하면 소진되고 이는 간호 대상자에 대한 관심과 간호제공에 대한 의욕이 낮아져 간호의 질을 낮추며[12], 결국 새로운 경력 개발을 위해 이직을 선택할 수 있다[28]. 타 분야에서의 연구[6,7]에서 경력정체는 승진에 대한 부담감, 일-생활 균형의 중요성 등으로 인해 승진이나 변화를 바라지 않는 개인의 선택일 수 있고 반드시 부정적인 결과만을 초래하는 것은 아니라는 긍정적인 측면에 대해서도 조명하고 있다. 그러나 간호사를 대상으로 한 연구에서는 경력정체에 대한 긍정적 측면은 확인하기 어렵다. 이러한 현상은 간호사의 전문직 발전에 대한 기대에 비해 직무의 내용에서 이를 뒷받침하지 못하는 현실을 보여준다. 또한 간호 인력이 부족하고 업무강도가 세다는 것이 경력정체의 부정적인 측면을 강화시키는 경향이 있을 수 있다.

대다수의 간호학 연구에서 Milliman [5]이 개발한 도구를 통하여 간호사들이 현재의 병원 조직에서 승진의 기회, 도전의식, 책임 등에 대한 자신의 지각정도를 경력정체의 준거로 사용하고 있다. Milliman의 도구[5]는 본 연구에서 도출한 속성을 넓은 의미에서 포괄할 수 있는 준거로 사용될 수 있다. 그러나

임상간호사는 환자 치료의 중심에서 많은 업무량과 높은 강도의 업무를 수행하지만 비교적 일찍 정체를 느끼는 특징이 있고 [9] 전문성에 대한 기대가 높으며 [28] 환자와 밀접한 상호작용을 한다는 특징이 있지만 [12], Milliman [5]의 도구는 이러한 간호사 내용적 경력정체의 속성을 충분히 반영하고 있지 않다. 따라서 본 연구를 기반으로 간호사 직무 고유의 특징을 반영하는 도구의 개발 연구가 필요할 것이다.

승진이 경력에서 성공의 유일한 지표가 되던 때와 다르게 간호사의 경력개발 요구 또한 매우 다양해지고 있다. 승진 외에도 동일 직군 내 부서이동, 타 직군으로 변경, 대학원 학업 병행 등 [29] 간호사들의 다양한 경력개발 요구를 반영하여 임상간호사가 현재의 병원 조직에서 자신의 경력을 유지, 발전할 수 있도록 하고 전문성 개발의 새로운 단계로 전환할 수 있도록 개인과 병원 조직 차원의 적극적 지원이 필요할 것이다.

결론

본 연구는 임상간호사의 경력정체의 개념을 명확히 하고자 시도된 개념분석 연구로 구조적 경력정체와 내용적 경력정체의 속성을 도출하고 선행요인과 결과, 경험적 준거를 확인함으로써 임상간호사의 경력정체의 본질이 무엇인지에 대해 확인하고자 하였다. 본 연구에서 경력정체의 속성은 구조적 경력정체와 내용적 경력정체로 구분하며, 구조적 경력정체는 '수직적 이동 욕구 미충족', '승진 제한의 수용'이며, 내용적 경력정체의 속성은 '직무 반복', '비자발적 직무고정', '업무 무기력', '간호 전문성 발전의 낮은 기대', '간호 대상자에 무관심'으로 도출되었다. 특히 본 연구에서 도출된 내용적 경력정체의 속성 중 '간호 전문성 발전의 낮은 기대'라는 속성과 '간호 대상자에 무관심'의 속성은 다른 학문에서는 볼 수 없는 간호사만의 특성을 보여주고 있다. 이를 통해 내용적 경력정체의 중요성과 부정적 속성들을 확인하였고, 개인적, 조직적 차원의 요인 외에도 직무환경의 요인이 선행요인으로 포함되었고 그 결과 소진, 이직의도 등의 결과를 가져온다는 것을 확인하였다.

본 연구는 간호학 분야의 특성을 반영하여 간호사의 경력정체의 개념과 속성을 탐색하고 개념을 명확히 하여 간호사의 경력정체에 대한 이해를 돕고 그 개념의 사용에 있어 명확성을 높여 간호사의 경력정체를 줄이기 위한 기초자료를 제공했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 기존에 수행되었던 연구를 이용하여 개념분석을 하였으므로 실무 현장의 간호사의 면담 등을 이용한 현장 연구를 통해 타당성을 높일 수 있도록 혼종 모형을 사용한 개념분석을 제언하는 바이다. 또한 본 연구를 바탕으로

국내 간호사를 대상으로 경력정체에 대한 질적연구, 도구 개발, 영향요인을 확인하는 연구와 간호사의 경력정체를 줄이기 위한 경력 프로그램 개발의 후속 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Lee TH, Yoon SH. Analysis of trends in the 2010-2019 hospital nursing staff placement and working conditions survey. Seoul: Hospital Nurses Association; 2022.
2. 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>
3. 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>
4. Bardwick J. The plateauing trap: How to avoid it in your career. American Management Association, New York: Amacom; 1986. p. 201-204.
5. Milliman JF. Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing [dissertation]. California: University of Southern California; 1992. p. 1-228.
6. Ference TP, Stoner JA, Warren EK. Managing the career plateau. *Academy of Management Review*. 1977;2(4):602-612.
<https://doi.org/10.5465/amr.1977.4406740>
7. Feldman DC, Weitz BA. Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*. 1988;14(1):69-80.
<https://doi.org/10.1177/014920638801400107>
8. Hassan A, Zakaria A, Kassem A. Effect of career plateau on head nurses' career and job satisfaction, and turnover intention. *Mansoura Nursing Journal*. 2020;7(2):18-31.
<https://doi.org/10.21608/mnj.2020.179748>
9. 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>
10. Henry L. Institutionalized disadvantage: older Ghanaian nurses' and midwives' reflections on career progression and stagnation in the NHS. *Journal of Clinical Nursing*. 2007;16(12):2196-2203. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02094.x>
11. Giordano BP, Henderson LJ, Castle LA. Returning to school is an excellent way to counteract the glacial cold of a stalled career and rekindle your passion for nursing. *AORN Journal*. 1997;65(3):502-504.
[https://doi.org/10.1016/s0001-2092\(06\)63072-x](https://doi.org/10.1016/s0001-2092(06)63072-x)
12. Kim MH. A study on a psychiatric nurse's mannerism experiences. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental*

- Health Nursing. 2017;26(3):301-312.
<https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2017.26.3.301>
13. Yi MS, Oh SE, Eom MR, Kim HS, Cho KJ, Choi JS, et al. Characteristics of nursing performance based on the expertise among ICU nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2002;14(2):296-305.
14. Walker LO, Avant KC. Strategies for theory construction in nursing. 5th ed. Boston: Prentice Hall; 2011.
15. Hu C, Zhang S, Chen Y, Griggs TL. A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior*. 2022;132:103649. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103649>
16. The National Institute of the Korean Language. Career plateau. *Korean Standard Dictionary* [Internet]. Seoul: The National Institute of the Korean Language[cited 2022 March 22]. Available from:
<https://stdict.korean.go.kr/search/searchResult.do?pageSize=10&searchKeyword=%EA%B2%BD%EB%A0%A5>
17. The National Institute of the Korean Language. Career plateau. *Korean Standard Dictionary* [Internet]. Seoul: The National Institute of the Korean Language[cited 2022 March 22]. Available from:
<https://stdict.korean.go.kr/search/searchResult.do?pageSize=10&searchKeyword=%EC%A0%95%EC%B2%B4#none>
18. Cambridge Dictionary. Career plateau [Internet]. Cambridge University Presses. [cited 2022 March 22]. Available from:
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-korean/career>
19. Cambridge Dictionary. Career plateau [Internet]. Cambridge University Presses. [cited 2022 March 22]. Available from:
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/plateau>
20. Zhang G, Duan S. Lakes as sentinels of climate change on the tibetan plateau. *All Earth*. 2021;33(1):161-165.
<https://doi.org/10.1080/27669645.2021.2015870>
21. Metz D. Peak car and beyond: the fourth era of travel. *Transport Reviews*. 2013;33(3):255-270.
<https://doi.org/10.1080/01441647.2013.800615>
22. McCleese CS, Eby LT, Scharlau EA, Hoffman BH. Hierarchical, job content, and double plateaus: A mixed-method study of stress, depression and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;71(2):282-299.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.001>
23. Meister DG, Ahrens P. Resisting plateauing: Four veteran teachers' stories. *Teaching and Teacher Education*. 2011;27(4):770-778.<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.01.002>
24. Drenzo MS, Tosti-Kharas J, Powley EH. Called to serve: Exploring the relationship between career calling, career plateaus, and organizational commitment in the US Military. *Journal of Career Assessment*. 2022;30(1):60-77.
<https://doi.org/10.1177/10690727211011379>
25. Armstrong Stassen M. Factors associated with job content plateauing among older workers. *Career Development International*. 2008;13(7):594-613.
<https://doi.org/10.1108/13620430810911074>
26. Kim SH, Jeong NO. Influence of career plateau on the job satisfaction and nursing competency of general hospital nurses. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*. 2019;28(3):138-147.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.3.138>
27. Beheshtifar M, Moghadam MN. The moderating role of psychological maturity on the relationship between nurses career plateau and burnout in arjomand and razieh-firoz hospitals in 2014. *International Journal of Engineering and Applied Sciences*. 2015;2(8):77-82.
28. Zhu H, Xu C, Jiang H, Li M. A qualitative study on the experiences and attributions for resigned nurses with career plateau. *International Journal of Nursing Sciences*. 2021;8(3):325-331.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.05.006>
29. Jang BY, Kim KJ, Park OW. The effect of the career plateau and distributive justice on turnover intention of nurses: Moderating effect of proactivity. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2019;13(4):53-65.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2019.13.4.053>
30. Kim MJ, Park SA. Experiences of hospital nurses' turnover: Determinants of factors affecting turnover intention. *Korean Journal of Military Nursing Research*. 2010;28(1):56-69.