

신규간호사의 이직의도와 영향요인

한상숙¹ · 손인순² · 김남은³

¹경희대학교 간호과학대학 · 동서간호학연구소 교수, ²경희대 동서신의학병원 간호본부장, ³경희대 대학원 박사과정생

New Nurse Turnover Intention and Influencing Factors

Han, Sang Sook¹ · Sohn, In Soon² · Kim, Nam Eun³

¹Professor, College of Nursing Science · East-West Nursing Research Institute, KyungHee University

²Nurse-in-Chief, Kyung Hee University East-West NEO Medical Center

³Doctoral Student, College of Nursing Science, Kyung Hee University, Seoul, Korea

Purpose: The study was done to identify turnover intention in new nurses according to characteristics of the nurses and other factors affecting turnover and to provide data to set up a strategy to reduce the turnover. **Methods:** Data were collected from 1,077 new nurses who had less than 12 months employment experience and worked in one of 188 hospitals. Eight research instruments were used. Data analysis was done using SPSS WIN 15.0 program. **Results:** Several factors influence new nurse turnover intention. The average score for turnover intention was 2.12. The scores for subscales were self efficacy, 3.76, nursing performance, 3.90, job satisfaction, 2.09, organization commitment, 1.28, stress, 1.32, burnout, 2.82 and nursing organizational culture, 3.29. Turnover intention was related to self efficacy, nursing performance, job satisfaction, organization commitment, stress, burnout, nursing organizational culture, duration of in-class training, duration of on the job training, number of hospital beds, length of employment and duration of employment in current workplace. The predicting factors for turnover intention were burnout, stress, duration of employment in the current workplace, self efficacy and nursing performance. Those factors explained 51.6% of turnover intention. **Conclusion:** New nurse turnover intention can be reduced by mitigating the factors affecting this intention.

Key words: New nurses, Turnover intention

서 론

1. 연구의 필요성

최근 대형 의료기관의 설립이 증가됨에 따라 간호사들의 취업 기회도 증대되어, 많은 간호사들이 보다 나은 대우와 승진을 위한 이직이 증가되는 추세를 보이고 있다. 병원에서 환자에게 제공되는 대부분의 서비스가 간호사에 의해 제공되며, 병원인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있어 질적으로 수준 높은 간호서비

스의 중요성은 날로 부각되고 있으나 사회적 수요와 더불어 개인적, 직업적 환경 등 여러 가지 이유로 다른 직종의 인력에 비해 많은 수가 직장을 떠나고 있다. 이러한 간호사의 과도한 이직률로 인한 폐해를 살펴보면 조직적 측면에서는 새로운 인력의 모집, 선발, 훈련에 따른 막대한 비용의 지출로 손실을 초래할 뿐만 아니라 간호사 자신에게도 직무전환에 따른 스트레스, 전직비용, 부가급여 상실 등의 손실을 초래하게 되어(Kim & Han, 2007; Oh & Jung, 1994) 이에 대한 대책마련이 요구되고 있다. 이직의도란 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것을

주요어 : 신규간호사, 이직의도

*본 연구는 2008년 경희대학교 학술연구비에 의하여 지원되었음.

*This work was supported by a grant from the Kyung Hee University in 2008 (KHU-20080572).

Address reprint requests to : Kim, Nam Eun

Kyung Hee University East-West NEO Medical Center, 149 Sangil-dong, Gangdong-gu, Seoul 134-090, Korea
Tel: 82-2-440-8091 Fax: 82-2-440-6870 E-mail: kne159@naver.com

투고일 : 2009년 6월 1일 심사회의일 : 2009년 6월 2일 게재확정일 : 2009년 11월 27일

의미하는 것으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념으로(Iverson, 1992), 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없으나 이직 의도는 실제로 이직으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높아서 유용한 지표가 될 수 있다. 특히 이직의도는 실제 이직행동을 잘 설명하는 변수로 이직행동자체를 연구하는 것보다 정확하고 비용면에서도 효과적이며, 이직의도에 영향을 미치는 변수의 변화를 통해 이직의 예방적 역할을 할 수 있는 장점이 있다(Iverson, 1992; Wright & Bonett, 2007).

신규간호사들은 병원현장에서 졸업 후 1년 동안 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 오는 갈등, 간호업무에서 요구되는 직무지식 및 기술, 3교대 근무, 간호행위에 대한 책임의 한계 증가, 동료들 간의 복잡 미묘한 대인관계, 환자 및 보호자와 대인관계를 형성하는 과정에서의 역할모호성과 역할갈등에 직면하게 되면서 많은 스트레스를 받게 된다(Kim & Han, 2007; Oh & Jung, 1994). 스트레스로 인해 신규간호사들은 자신의 직무나 역할을 수행하는데 필요한 기술이나 지식을 효과적으로 습득하지 못하게 되고, 업무성으로 얻어지는 성취감, 자신감, 만족감 등을 느끼지 못하면서 갈등을 일으키게 된다. 이러한 갈등은 입사 초기 조직생활에서 가장 많이 경험하게 되는데, 이는 개인의 조직에 대한 태도에 결정적인 영향을 미쳐 신규간호사의 조직사회화과정까지 부정적인 영향을 미치게 된다.

조직사회화란 한 사람의 구성원으로서 한 개인이 조직의 역할을 맡고, 참여하는데 필요한 가치, 능력, 기대되는 행동, 사회적 지식 등을 이해하고 알게 되는 과정으로, 조직은 통제와 조절을 위해 신규직원을 사회화시키려 하고, 신규직원은 그들 나름대로 자신의 개성을 유지하고 표현할 기회를 원하므로(Boo, 2006), 조직사회화 과정에서 많은 갈등을 경험하게 된다. 초기 조직사회화 과정에서의 교육훈련은 신입사원에게 조직에 대한 긍정적 또는 부정적 감정 및 태도를 유발시키는 것으로 보고되면서(Tannenbaum, Mathieu, Salas, & Cannon-Bowers, 1990), 조직사회화 프로그램의 중요성이 강조되고 있다. 특히 최근 입사 후 1-2년 사이의 간호사가 가장 이직의도가 높다(Kim & Park, 2002)는 연구들이 제시되면서 신규간호사의 적응을 위한 조직사회화과정에 대한 관심이 높아지고 있다.

신규간호사의 조직사회화 과정에서 대부분의 병원이 제공하는 교육프로그램은 신규간호사의 개성이 고려되지 않은 획일적인 오리엔테이션 프로그램으로 병원들 나름대로 신규간호사들을 위한 오리엔테이션을 통해 효율적인 조직사회화 과정이 이루어지길 원하지만 오리엔테이션 기간의 사회화과정에서 신규간호사의 스트레스와 소진 및 이직에 대한 문제가 심각하게 대두

되고 있음이 임상현장에서 나타나고 있다. 이들 문제를 해결하기 위한 방안 모색의 하나로 병원당국은 적정 임금 확보, 각종 수당 지급을 우선순위로 꼽고 있으나(Kim & Han, 2007), 간호직이 갖고 있는 근무시간형태의 특수성을 인정하여 상당한 보상이 제도화하지 않는 한 간호사의 이직률을 낮추기 어렵다고 보고 있다. 특히 간호직에서의 이직문제는 개인적인 요인, 직업 환경 요인, 직무내용 요인 등이 복합적으로 작용할 뿐만 아니라 간호에 대해 품고 있던 기대와 가치에 대한 혼란과 갈등은 빠른 이직을 초래할 수 있다(Pfaff, 1987). 이와 같이 신규간호사들이 입사하여 사회화과정에서 이직까지를 생각하지만 신규간호사를 대상으로 한 연구는 간호 수행능력에 영향을 미치는 요인에 관한 연구(Byeon, Lim, & Kang, 2003), 예비교육과 간호 수행정도, 교육만족도, 스트레스, 역할적응 등에 대한 연구(Boo, 2006), 신규간호사의 실무적응 경험에 관한 연구(Chu, 2000) 등으로 사회화과정에서 일어나는 1-2가지의 요인에 관한 부분적 연구만 이루어지고 있을 뿐 임상 현장에서 사회화 과정에 어려움을 초래하는 주요 요인들에 대한 총체적인 연구는 매우 미흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 이러한 문제의식과 연구의 필요성하에 신규간호사의 이직의도를 종속변수로 하고 일반간호사의 이직과 관련된 요인으로 알려진 자기효능감, 간호업무수행, 직무만족, 조직몰입, 스트레스, 소진, 간호조직문화 등을 독립변수로 설정하여, 이직의도에 미치는 영향 요인에 관한 연구를 수행함으로써 신규간호사의 조기이직 현상을 이해하는데 포괄적 조망을 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 이직의도에 미치는 요인을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 신규간호사의 특성에 따른 이직의도와 관련요인인 자기효능감, 간호업무수행, 직무만족, 조직몰입, 스트레스, 소진, 간호조직문화의 정도를 파악한다.

둘째, 신규간호사의 이직의도와 관련요인 간 상관관계를 확인한다.

셋째, 신규간호사의 이직의도에 미치는 요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을

확인하기 위해 자가 보고식 설문조사법을 이용한 서술적 인과 관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 우리나라 전국소재 150병상 이상의 종합병원 및 종합전문요양기관인 병원에서 근무하고 있는 12개월 미만의 신규간호사로 본 연구에 참여를 동의한 자로 하였다. 신규간호사는 간호사 면허 소지자로 간호대학, 전문대학을 졸업하고 병원에 정규직으로 채용된 후 병동에서 12개월 미만의 실무 경력을 가진 간호사로(Byeon, Lim, & Kang, 2003), 본 연구에서는 2008년에 대학을 졸업하고 우리나라 전국 소재 150병상 이상의 종합병원 및 종합전문요양기관인 병원에서 근무하고 있는 12개월 미만의 간호사를 말한다.

표본의 수는 일반적인 상관성 연구에서 문항 수의 5-10배를 권장하고 있어(Lee & Lee, 2005), 이 기준에 근거한 결과 본 연구에서의 표본 수는 최소 440명으로 계산되었으나 비 회수 및 부적절한 자료 30% 정도를 고려하여 572-1,000명으로 정하였다.

3. 연구 도구

1) 이직의도

현재 근무하고 있는 곳에 계속 머물러 있을 것인지 떠나려고 하는지에 관한 개인의 의지로 본 연구에서는 Abrams, Ando와 Hinkle (1998)이 개발한 4문항의 도구를 Kang, Nho, Park과 Shin (2008)이 번역한 도구를 사용하였다. 점수의 범위는 문항 평점 1-5점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미하며, Kang 등(2008)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었으며, 본 연구에서는 .81이었다.

2) 자기효능감

주어진 업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 개인 자신의 판단으로 본 연구에서는 Sherer 등(1982)이 개발한 14문항의 일반적 자기 효능 측정도구를 Yang, G. M. (1999)이 번역한 것으로 확인요인분석을 통하여 요인적재량이 .7 이상이면서 다른 요인과의 요인적재량에서도 .3 이상이 아닌 9문항의 도구를 사용하였다. 점수의 범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. Yang, G. M. (1999)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.79$ 이었고, 본 연구에서는 .73으로 나타났다.

3) 간호업무수행

간호업무수행이란 간호의 상황을 파악하여 간호사의 과학적 지식과 숙련된 기술을 가지고 환자에게 수행하는 것으로 본 연구에서는 Lee, Kim, Yoo, Heo와 Lim (1990)이 개발한 55문항의 임상수행능력 측정도구를 확인요인분석을 통하여 요인적재량이 .68 이상이면서 다른 요인과의 요인적재량에서도 .3 이상이 아닌 13문항의 도구를 사용하였다. 도구는 독자적 간호(6문항), 비독자적 간호(7문항)로 구성되었으며, 점수의 범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 간호업무수행이 높음을 의미하며, Lee 등(1990)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.96$ 이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

4) 직무만족도

자신이 담당하고 있는 직무를 수행함으로써 얻어지는 욕구 충족도로 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse (1978)가 개발하고 Kim (1992)이 번역한 40문항의 도구를 확인요인분석을 통하여 요인적재량이 .65 이상이면서 다른 요인과의 요인적재량에서도 .3 이상이 아닌 19문항(5점 척도)으로 축소된 도구로 하부영역으로 보수 및 승진(4문항), 직무요인(2문항), 자율성(4문항), 전문적 위치(3문항), 대인관계(3문항), 행정(3문항)으로 구성되었다. 점수의 범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미하며, 도구의 신뢰도는 Kim (1992)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.72$ 였고, 본 연구에서는 .88이었다.

5) 조직몰입

자신이 속한 조직에 대해 일체감을 가지고 몰두하며 조직 내에 계속 참여하려는 정도로 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발하고 Park (1997)이 사용한 15문항의 조직몰입 측정도구(Organizational Commitment Questionnaire)를 확인요인분석을 통하여 요인적재량이 .7 이상이면서 다른 요인과의 요인적재량에서도 .3 이상이 아닌 8문항의 도구를 사용하였다. 점수의 범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미하며, 도구의 신뢰도는 Park (1997)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.81$ 이었다.

6) 스트레스

스트레스란 생리적, 심리적, 사회적 체계에서 부과되는 환경적 자극과 개인의 내적 요구를 자신이 지각하는 상태로서 개인의 적응 능력을 넘어설 때 경험하는 현상으로 본 연구에서는

Yoo (2000)가 사용한 스트레스 척도 25문항을 확인요인분석을 통하여 요인적재량이 .72 이상이면서 다른 요인과의 요인적재량에서도 .3 이상이 아닌 11문항의 도구를 사용하였다. 점수의 범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 스트레스가 높음을 의미하며, 도구의 신뢰도는 Yoo (2000)의 연구에서는 Cronbach's α =.86이었고, 본 연구에서는 .78이었다.

7) 소진

소진이란 오랫동안의 업무스트레스로 인한 자아개념 상실, 부정적인 업무태도와 대상자에 대한 무관심 및 사회적 지지체에 대한 원망과 함께 나타나는 신체적, 정서적, 정신적 탈진 상태로 본 연구에서는 Demerouti, Bakker, Vardkou와 Kantas (2003)가 개발한 10문항의 OLBI (Oldenburg Burnout Inventory)를 Kim (2004)이 번역하여 사용한 도구로, 점수의 범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim (2004)의 연구에서는 Cronbach's α =.61이었고, 본 연구에서는 .82이었다.

8) 간호조직문화

간호조직문화란 개인적 특성을 지닌 간호사에 의해서 형성된 각 간호단위 문화가 다른 여러 간호단위문화와의 상호작용 결과로 혼합되어 형성된 가치관이나 신념으로, 본 연구에서는 Yang, N. Y. (1999)가 Q방법론으로 추출한 221개의 진술문을 Lee (2002)가 수정 보완한 25문항의 도구를 확인요인분석을 통하여 요인적재량이 .68 이상이면서 다른 요인과의 요인적재량에서도 .3 이상이 아닌 9문항을 사용하였다. 하부영역으로 응집력(4문항), 상호신뢰(5문항)로 구성되어 있으며 점수의 범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 간호조직 문화가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee (2002)의 연구에서는 Cronbach's α =.86이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α =.78이었다.

4. 연구 진행 절차

1) 사전연구

사전연구에서는 신규간호사에 대한 연구가 미흡한 실정이라 일반 임상간호를 대상으로 이루어진 소진과 소진 영향요인에 대한 문헌 고찰을 통하여 이직의도와 관련요인인 자기효능감, 간호업무수행, 직무만족, 조직몰입, 스트레스, 소진, 간호조직문화 등에 대한 8개 도구를 선정하여 지도교수 1명과 대학원생 1명과 간호부장 1명, 임상경력 1년차 간호사 2명으로 구성된 위원회에서 내용 타당도를 검증하여 최종 167문항을 선정하였다.

일반 간호사를 대상으로 한 도구가 신규간호사에게 사용하는 것이 적절한 문항인가를 검증하기 위한 구성타당도와 신뢰도 검증을 위해 2008년 9월 22일부터 10월 10일까지, 서울과 경기도 소재 병원 5곳의 간호부서장에게 연구 내용과 목적을 설명하여 허락을 받은 후, 병원에 근무 중인 신규간호사 중 본 연구에 참여할 것을 동의한 198명을 대상으로 자가 보고식 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다.

신규간호사 198명을 대상으로부터 얻은 자료는 확인요인분석을 통하여 요인적재량이 .6 이상이면서 다른 요인과의 요인적재량에서도 .3 이상이 아닌 문항을 도구별로 선정하여 최종 65문항을 얻었으며 이들 각각의 도구 신뢰도는 Cronbach's α =.73-.88이었다.

2) 본 연구

본 연구는 사전연구에서 구성타당도와 신뢰도가 검증된 도구를 사용하여 2008년 12월 1일부터 29일까지 본 연구를 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 118개 병원으로부터 1,376부를 수집하였으나 불충분하게 응답한 자료 126부와 1년 이상이 된 173부를 제외한 1,077부를 실제 분석에 이용하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Window 15.0 프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로, 대상자의 특성에 따른 이직 의도 정도 비교는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, ANOVA 분석 후 평균비교는 사후검정 Sheffe로 분석하였다. 이직의도와 관련요인인 자기효능감, 간호업무수행, 직무만족, 조직몰입, 스트레스, 소진, 간호조직문화는 평균과 표준편차를, 신규간호사의 이직의도와 관련 요인 간의 관계와 다중공선성은 Pearson correlation coefficients (명목척도 더미변수로 전환)으로 분석하였다. 또한 신규간호사의 이직의도에 미치는 영향 요인은 다중회귀분석 후 회귀가정으로 검정하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같이 총 1,077명으로 평균연령은 23.2세로 23-24세가 가장 많았으며, 미혼이 97.8%였다. 학생 때 임상실습에 대한 만족도는 보통이었다가 57.9%로 가장 많았고, 임상실습을 했던 병원에 입사한 경우가

Table 1. Demographic and General Characteristics of the Participants

(N=1,077)

Variables	Category	n	%	Mean	SD	t or F	p	Sheffe*
Age (yr) (M±SD=23.16±2.08)	23-<24	518	48.1	2.99	0.74	0.114	.892	
	24	380	35.3	2.99	0.71			
	≥25	179	16.6	3.02	0.73			
Marital status	Single	1,053	97.8	3.00	0.73	0.153	.125	
	Married	24	2.3	2.77	0.81			
Educational background	College (3 yr)	726	67.4	2.98	0.73	2.49	.083	
	Bachelor (4 yr)	349	32.4	2.99	0.73			
	Graduate school	2	0.9	3.03	1.41			
Desired position	Yes	665	61.7	2.89	0.72	-6.26	.001	
	No	412	38.2	3.17	0.72			
Period of employment (months) (M±SD=5.6±2.72)	<5	417	38.7	2.89	0.42	0.109	.897	
	5-<8	504	46.8	2.99	0.77			
	8-12	156	14.5	2.92	0.69			
Duration of on the job training (weeks) (M±SD=13.9±9.15)	Below 7	431	40.1	3.03	0.70	0.872	.418	
	8-13	330	30.5	2.97	0.77			
	Above 14	316	29.4	2.96	0.74			
Duration of in-class training (weeks) (M±SD=9.5±5.16)	≤7	665	61.8	3.02	0.70	1.88	.060	
	≥8	412	38.2	2.94	0.77			
Level of satisfaction with clinical training as a student	Satisfied	399	37.0	2.78	0.72	27.76	.001	a
	Ordinary	624	57.9	3.12	0.70			b
	Unsatisfied	54	5.0	3.16	0.69			b
Clinical training as a student at current hospital	Yes	360	33.4	2.93	0.74	-2.412	.032	
	No	717	66.6	3.03	0.72			
Type of employment	Permanent	963	89.4	2.97	0.72	-3.25	.001	
	Temporary	114	10.6	3.20	0.78			
Employment period in current work position (months) (M±SD=2.7±0.74)	<1	134	12.4	2.72	0.74	3.10	.001	a
	1-<2	303	28.1	2.91	0.74			ab
	2-<3	617	57.3	3.08	0.71			bc
	≥3	23	2.14	3.38	0.53			c
Number of hospital beds	<400	237	22.1	30.7	0.76	4.37	.002	b
	400-<600	269	25.0	3.08	0.71			b
	600-<800	165	15.3	2.98	0.70			ab
	800-<1,000	223	20.7	2.84	0.74			a
	≥1,000	183	16.9	2.98	0.70			ab

*Different letters means significantly different.

33.4%나 되었으며, 희망부서에 배치받은 경우는 61.7%였다. 현재 근무하고 있는 병원의 병상 수는 평균 674병상이었으며 채용조건은 정규직이 89.4%, 비정규직은 10.6%이었다. 입사 기간은 평균 5.7개월이었으며, 현 병동 근무기간은 2.7개월에 불과했다. 또한 신규간호사의 이론교육기간은 9.5주였고, 실습 교육기간은 13.9주였다.

대상자의 일반적 특성에 따라 이직의도에 유의한 차이가 있었던 변수는 근 희망부서배치여부($t=-6.26$, $p=.001$), 현직에서의 임상실습 경험여부($t=-2.41$, $p=.032$), 학생 때 임상실습의 만족 정도($F=27.76$, $p=.001$), 채용조건($t=-3.25$, $p=.001$), 현 병동 근무 기간($F=3.10$, $p=.001$), 그리고 근무병원의 병상 수($F=4.37$, $p=.002$) 등에서 유의한 차이가 있었다.

2. 대상자의 이직의도와 관련요인들의 평균점수

대상자의 이직의도는 Table 2와 같이 평균 3.00점이었다. 이직의도 관련요인들의 정도를 보면 자기효능감이 3.59점, 간호업무수행이 3.57점, 직무만족도 3.13점, 조직몰입 3.27점, 스트레스 3.27점, 소진 2.90점, 간호조직문화 3.25점으로 나타났다.

3. 이직의도와 관련요인 간 상관관계

대상자의 이직의도와 관련요인 간 상관관계를 분석한 결과 Table 3과 같이 자기효능감($r=-.233$), 간호업무 수행능력($r=-.226$), 직무만족도($r=-.530$), 조직몰입($r=-.582$), 스트레스($r=-.226$)

.456), 소진($r=.579$), 간호조직문화($r=-.428$), 이론 교육시간($r=-.113$), 실습교육시간($r=-.074$), 근무병원 병상 수($r=-.089$), 현 병동 근무기간($r=.199$)만 유의한 상관관계가 있었다.

Table 2. Mean of Dependent and Independent Variables

Variables	Category	M±SD	Minimum-maximum
Dependent variable	Turnover intention	3.00±0.73	1.00-5.00
Independent variable	Self efficacy	3.59±0.34	2.44-4.67
	Nursing performance	3.57±0.39	1.69-5.00
	Job satisfactions	3.13±0.37	1.74-4.84
	Organizational commitment	3.39±0.36	2.13-4.88
	Stress	3.27±0.42	1.91-4.73
	Burnout	2.90±0.41	1.70-4.10
	Nursing organizational culture	3.25±0.46	1.44-4.78

Table 3. Correlations of Factors Affecting Turnover Intention

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
X2	-.233**											
X3	-.226**	.416**										
X4	-.530**	.311**	.391**									
X5	-.582**	.348**	.413**	.585**								
X6	.456**	-.212**	-.179**	-.376**	-.318**							
X7	.579**	-.312**	-.271**	-.546**	-.443**	.492**						
X8	-.428**	.257**	.296**	.527**	.450**	-.311**	-.415**					
X9	-.113**	.035	.048	.068*	.094**	.000	.020	.048				
X10	-.074*	.050	.043	.068*	.103**	.016	-.056	.055	.290**			
X11	-.089**	.075**	.048	.072**	.063*	.049	-.001	-.007	.077**	.258**		
X12	-.082	.049	.049	.052	.079**	-.001	-.014	.017	.475**	.820**	.294**	
X13	.199**	-.045	-.005	-.117**	-.141**	.034	.078**	-.096**	-.033	-.088**	-.114**	-.114**

* $p<.05$; ** $p<.01$.

X1=turnover intention; X2=self efficacy; X3=nursing performance; X4=job satisfaction; X5=organizational commitment; X6=stress; X7=burnout; X8=nursing organizational culture; X9=duration of in-class training; X10=duration of on the job training; X11=number of hospital beds; X12=length of employment; X13=employment period at current work place.

Table 4. Factors Affecting New Nurse Turnover Intention

Variables	B	S.E	β	t	Adjusted R ²	F	p
Constant	2.723	0.349		7.703*	.516	147.62	<.001
Organizational commitment	-0.723	0.054	-.355	-13.282*			
Burnout	0.549	0.049	.310	11.142*			
Stress	0.308	0.045	.177	6.784*			
Employment period at the current work	0.029	0.006	.116	5.091*			
Nursing organizational culture	-0.155	0.041	-.098	-3.797*			
Self efficacy	0.139	0.052	.065	2.688*			
Number of hospital beds	0.001	0.000	-.061	-2.678*			

* $p<.05$.

Equation of regression= $2.723-0.723 \times \text{Organizational commitment}+0.549 \times \text{Burnout}+0.308 \times \text{Stress}+0.029 \times \text{Employment Period at the current work} -0.155 \times \text{Nursing organizational culture}+0.139 \times \text{Self efficacy}+0.001 \times \text{Number of hospital beds}$.

4. 이직의도 영향요인

이직의도 영향요인을 파악하기 위하여 이직의도와 관련요인인 자기효능감, 간호업무수행능력, 직무만족도, 조직몰입, 스트레스, 소진, 간호조직문화 등의 변수들과 대상자의 특성 중에서 근무병원 병상 수, 이론교육기간, 실습교육기간, 현 병동 근무기간 등을 독립변수로 다중회귀분석 한 결과는 Table 4와 같다.

분석결과 이직의도 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며 ($F=147.62$, $p=.001$), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .516로 설명력은 51.6%였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인은 조직몰입($\beta=-.355$), 소진($\beta=.310$), 스트레스($\beta=.177$), 현 병동 근무기간($\beta=.116$), 조직문화($\beta=-.098$), 자기효능감($\beta=.065$), 병상 수($\beta=-.061$) 순으로 나타났으며, 이 중에서 조직몰입이 이직의도에 가장 큰 영향 요인임이 확인되었다.

회귀모형 진단은 다중공선성, 잔차, 특이값을 진단한 결과 이직의도에 영향을 미치는 조직몰입, 소진, 스트레스, 현 병동 근무

무기간, 간호조직문화, 자기효능감, 근무병원 병상 수 간의 상관계수도 0.074-0.582로 .80 이상인 변수가 없어서 독립적임이 확인되었다. 또한 오차항에 대한 기본 가정을 검증한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.950으로 자기상관이 없었고, 다중공선성의 문제는 공차한계(tolerance)는 0.644-0.968로 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(VIF)도 1.033-1.749로 문제는 없었다. 특히 잔차의 가정을 충족하기 위한 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)의 가정도 만족하였으며, 특이값을 검토하기 위한 Cook's distance 값도 1.0을 초과하는 값도 없음이 확인되어 회귀분석 결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다.

논 의

본 연구는 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 사전 이직의도 정도를 잘 파악하고 관리함으로써 이직률을 낮추고, 현재 남아 있는 간호사들의 이탈을 방지하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

연구의 결과를 대상자의 특성에 따른 이직의도와 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나누어 논의하고자 한다. 본 연구의 종속변수인 신규간호사의 이직 의도는 문항평점 3.00점(5점 척도)으로 중간보다 높은 점수로 일반간호사를 대상으로 한 선행연구(Kim & Han, 2007)의 3.31점보다는 다소 낮게 나타나 일반 간호사들보다는 이직에 대한 생각이 적음을 알 수 있다. 또한 본 연구에서 현 병동 근무기간은 1개월 미만에서 이직의도가 2.72점인데 비하여 3개월 이상에서 3.38점으로 이직의도 점수가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 현 병동 근무기간 1개월 집단보다 3개월 집단에서 이직의도가 높게 나타난 것은 점차 임상실무에 적응하면서 책임과 함께 처음보다 많은 업무가 주어지는데 기인된 것으로 사료된다. 그러나 신규간호사의 입사기간이 5개월 미만인 집단과 5개월 이상인 집단에서 유의한 차이가 없었던 것으로 보아 신규간호사의 이직 의도는 입사경력보다는 현 부서경력에 더 영향을 받음을 알 수 있다. 특히 대학 재학시절에 임상실습에 만족했던 학생들이 보통이거나 불만족했던 학생들보다 이직의도가 유의하게 낮은 것은 학생시절의 임상 경험도 병원 입사 후 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 특히 최근에 몇몇 대형병원에서 학생들의 방학을 이용한 인턴십 과정을 통하여 임상경험을 한 학생을 채용하는 것은 신규간호사의 이직의도를 낮추는데 효과적인 방법이 될 수도 있음을 시사한다. 또한 신규간호사의 희망부서 배치여부와 임상실습 병원여부, 그리고 채용조건에서 정규직보다

비정규직집단이 이직의도가 높은 것으로 나타나 이들 요인들이 신규간호사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다. 그러나 결혼상태, 학력에 따라서는 이직의도에 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 것은 일반간호사를 대상으로 한 선행연구에서(Oh et al., 2004) 미혼인 집단 및 학력이 낮은 집단에서 이직의도가 낮게 나타난 것과는 상반된 결과를 보였다. 이러한 결과는 신규간호사는 새로운 환경에 적응하는 기간으로 결혼여부나 학력에 관계없이 현장에 대한 많은 경험을 얻는데 전념을 하고 있음을 시사한다. 따라서 각 병원들은 신규간호사의 특성이 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 고려하여 희망부서에 따라 교육 및 배치에 우선순위를 주는 등의 오리엔테이션 프로그램을 개발하고 적응함으로써 이직의도를 줄일 수 있을 것으로 본다.

신규간호사의 조직몰입은 신규간호사의 이직의도에 미치는 첫째 요인으로 문항평점은 3.39점(5점 척도)으로 중간 이상의 점수를 보여 국공립병원 간호사와 사립병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Han (2007)의 결과인 3.01-3.17점보다 약간 높은 결과를 보여 신규간호사들은 현장에 적응하는 아주 초기단계임에도 불구하고 높음을 의미한다. 뿐만 아니라 신규간호사의 조직몰입은 이직의도와는 유의한 역 상관관이 있을 뿐만 아니라 이직의도에 영향을 미치는 제일 주요 요인임이 확인되었다($\beta = -.337$). 이러한 결과는 종사원의 조직몰입과 이직의도와는 유의한 역 상관관계가 있다는 Ha와 Choi (2002)의 연구와 조직몰입이 이직의도를 39% 설명한다는 Kim (2007)의 연구와 유사한 결과로 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인이 조직몰입임이 확인되었다. 본 연구 결과에서 신규간호사는 입사한지 평균 5.6개월 밖에 되지 않았음에도 불구하고 조직몰입 정도가 경력간호사들과 비슷한 양상을 보인 것은 이들이 조직에 소속감과 충성심을 가지고 심혈을 기울여 노력하고 있음을 의미한다. 특히 본 연구에서 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로 나타난 결과는 신규간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 개인적 특성뿐만 아니라, 직무특성과 조직특성에 의해 영향을 받으므로 이들 요인들을 최대한 고려한 부서배치와 함께 부서관리자와 동료 간호사들의 세심한 배려를 통하여 부서에 정착할 수 있도록 신규간호사들에 대한 지원이 필요하다고 본다.

소진은 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 둘째 요인으로 그 정도는 3.00점(5점 척도)으로 중간보다 높았다. 이는 간호사를 대상으로 한 선행연구(Kim, 2007; Lee et al., 2007)의 결과인 2.34-2.67점보다 높았다. 이와 같이 신규간호사의 소진감이 일반 간호사보다 높은 것은 본 연구의 신규간호사가

입사한지 평균 5.6개월로 아직 자신의 직무나 역할을 수행하는데 필요한 기술이나 지식을 효과적으로 습득하지 못하여 성취감, 자신감, 만족감 등을 느끼지 못한데서 기인된 것으로 본다. 또한 본 연구에서 신규간호사들의 소진은 이직의도와 유의한 상관관계가 있었을 뿐만 아니라 이직의도에 영향을 미치는 요인임이 확인되었다($\beta=.283$). 이는 아동복지 종사자들을 대상으로 한 연구에서 소진은 이직의도와 유의한 상관관계가 있을 뿐만 아니라 영향을 미치는 요인이라는 결과(Kang et al., 2008)와 유사한 결과이다.

스트레스는 신규간호사의 이직의도 세 번째 영향요인으로 문항평점 3.27점이었다. 이는 간호사를 대상으로 한 직무 스트레스 연구(Choi, 2007; Lee et al., 2007)에서의 3.38-3.55점과 그 정도가 비슷한, 중간이상의 수준으로 나타났다. 또한 신규간호사의 스트레스는 이직의도와 유의한 상관관계가 있었을 뿐만 아니라 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인임이 본 연구 결과에서도 확인되었다($\beta=.177$). 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서 스트레스는 어느 다른 요인보다 간호사 이직에 영향을 주는 요인이라고 한 선행연구(Lee et al., 2007)와 아동복지 종사자들을 대상으로 한 연구에서 스트레스가 이직의도의 예측요인이었다는 Kang 등(2008)의 연구와 동일한 결과임이 확인되었다. 직무상 스트레스는 필연적이며, 어느 정도의 스트레스는 간호사의 역할 수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 되지만 만성적으로 누적된 스트레스를 이기지 못하여 소진으로 이어진다. 특히 소진은 개인에게나 업무 및 조직에 부정적 영향을 미치게 되어 결국 이직을 초래하게 된다(Boo, 2006). 또한 병동 내 새로운 간호사의 출현은 신규간호사뿐 아니라 주변의 많은 의료진들에게도 스트레스로 작용함으로 신규간호사의 병동 내 적응기간이 길면 길수록 병동 내 다른 직원의 업무과중은 커지고, 이로 인한 신규간호사가 받게 되는 스트레스는 더 커지게 된다(Chu, 2000). 스트레스는 심리적, 사회적, 신체적으로 기능을 저하시킬 뿐만 아니라 환자 간호 시에 잦은 실수를 하게 되고, 간호업무에 흥미를 잃게 되어 직무 만족도를 저하시키고 소진상태에 이르게 만들어(Lee et al., 2007) 신규간호사들은 제대로 일을 시작하기도 전에 이직을 생각하게 되는 결과를 초래하게 된다. 그러므로 신규간호사의 적응 기간 동안 스트레스를 관리하기 위한 교육 프로그램과 함께 기간별 이벤트 행사 등을 통해 환기를 시켜주고, 프리셉터 및 프리셉티 경험을 공유하는 자리를 통하여 서로를 이해하고 격려할 수 있는 자리를 마련해주며 전문직으로서의 비전을 제시하는 것 등이 신규간호사의 스트레스를 극복하는데 도움이 될 것이라 생각된다.

조직문화는 신규간호사의 이직의도에 네 번째로 영향을 미치는 주요 요인으로 그 정도는 문항평점 3.25점(5점 척도)으로 중간보다 높았다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 Kim (2007)의 3.26점과 유사한 결과로 신규간호사의 조직문화 점수는 경력 이 있는 임상간호사들과 유사함을 알 수 있었다. 또한 신규간호사의 조직문화는 이직의도와 유의한 역 상관관계가 있었을 뿐만 아니라 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인임이 본 연구 결과에서 확인되었다($\beta=.098$). 이는 병원에 근무하고 있는 간호사들이 그들의 조직문화를 어떻게 인식하고 있는지가 이직의도를 파악하는 중요한 요소임을 시사한다. 특히 본 연구의 대상자가 병원에 입사한지 5-6개월임에도 불구하고 이와 같이 조직사회화과정에 중요한 역할을 하는 조직문화점수가 임상간호사 수준에 도달했다는 것은 어느 정도 새로운 병원환경에 적응되었음을 의미한다고 본다.

자기효능감은 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로, 그 정도는 문항평점 3.60점(5점 척도)으로 중간보다 높았다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 선행연구(Choi, 2007; Kim, 2007)에서의 3.03-3.60점으로 나타난 것과 유사함을 알 수 있었다. 또한 신규간호사의 자기효능감은 이직의도와 유의한 역 상관관계가 있었을 뿐만 아니라 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인임이 본 연구 결과에서 확인되었다($\beta=.065$). 자기효능감은 어려움이 닦혔을 경우 주위 사람들의 언어적 설득이나 격려 등 긍정적인 피드백이 제공될 때 증진되는 것으로, 신규간호사의 첫 6개월은 근무태도, 생산성, 이직 등에 영향을 미치는 중요한 기간이므로 부서관리자와 프리셉터의 정기적인 피드백과 잦은 격려로 신규간호사들이 자기효능감을 증진시킬 수 있도록 도와주는 것이 매우 중요하다고 본다.

그러나 신규간호사의 직무만족은 문항평점 3.13으로 중간이상의 점수를 보였고, 직무만족과 높은 수준의 역 상관관계가 있었으나 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 이직 의도는 직무만족에 의해 직접적인 영향을 받는 것으로 나타난 선행연구(Kim, 2007; Oh et al., 2004)와는 상반된 결과이다. 이러한 결과는 연구의 대상자들이 아직 입사한지 5.6개월에 불과할 뿐만 아니라 현병동근무기간도 2.7개월에 불과하여 조직사회화가 이루어지는 초기단계에 기인된 것으로 사료된다. 그러나 신규간호사를 대상으로 한 연구가 미비한 상태이므로 반복 연구를 통해 확인할 필요성이 있다고 본다. 마지막으로, 신규간호사의 간호업무 수행능력은 이직의도와 유의한 역 상관관계가 있었으나 이직의도에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호업무는 병원의 규모나 특성, 환자 단위의 규모와 목표 등에 따라 매우 복잡하고 다양한데 비하여, 대학에서

의 임상 실습교육이 많은 부분에서 관찰에 의존하고 있는 실정 이므로 신규간호사들은 이론적 기초를 갖고 있음에도 불구하고 그 이론을 실제 수행에 적용하는데 어려움을 겪으면서 이직을 생각하는데 기인된 것으로 사료된다.

이상의 결과를 통하여 신규간호사의 이직의도 관련요인들을 잘 파악하여, 병원조직은 간호사 개개인들이 자신이 몸담고 있는 간호현장에 좀 더 오래 머무르고, 보다 숙련된 기술을 발휘 하여 환자에게 보다 질 높은 간호행위를 제공할 수 있도록 좋은 환경을 만드는 데 노력해야 할 것이다. 특히 본 연구는 기존의 경력 간호사 대상의 연구로 국한되어 진행되어져 온 이직의도 에 대한 연구가 신규간호사를 대상으로 실시한 것에 의의가 있 으며 전국적인 규모로 연구를 진행하여 일반화하는데 무리가 없을 것으로 사료된다. 그러나 본 연구는 조사 방법상 설문 조 사를 토대로 한 횡단적 분석으로 복잡한 사회 현상을 설문지 조 사만으로 정확하게 파악하는 것은 한계가 있다 하겠다. 이러한 한계점을 보완하여 앞으로 신규간호사의 이직의도를 낮추기 위 한 보다 정밀하고 세밀한 연구가 요구된다.

결 론

본 연구는 신규간호사의 특성에 따른 이직의도와 이직의도 관련요인과 영향요인을 규명함으로써 신규간호사의 이직을 줄 이기 위한 방안을 마련하는 자료로 활용하는데 그 목적이 있다. 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성에 따라 이직 의도는 큰 희망부서 배치여부, 현직에서의 임상실습 경험여부, 학생 때 임상실습의 만족정도, 채용조건, 현 병동 근무기간, 그리고 근무병원의 병 상 수 등에서 유의 차이가 있었다. 둘째, 대상자의 이직 의도는 평균 2.12점이었다. 이직의도 관련요인들의 정도를 보면 자기 효능감이 3.76점, 간호업무수행이 3.90점, 직무만족도 2.09점, 조직몰입 1.28점, 스트레스 1.32점, 소진 2.82점, 간호조직문화 3.29점으로 나타났다. 셋째, 이직 의도는 자기효능감, 간호 업무 수행능력, 직무만족도, 조직몰입, 스트레스, 소진, 간호조 직문화, 이론 교육시간, 실습교육시간, 근무병원 병상 수, 입사 기간, 현 병동 근무기간과 상관관계가 있었다. 넷째, 이직의도 의 영향 요인은 소진, 스트레스, 현 병동 근무기간, 자기효능감 과 업무수행능력 순으로 나타났으며, 이들 요인의 신규간호사 의 이직의도를 51.6% 설명할 수 있었다. 따라서 간호조직을 비 롯한 간호부서장들은 간호조직의 내·외적인 상황 및 신규간 호사의 개인적 특성과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 충분 히 고려한 교육프로그램을 개발하여 체계적으로 사회화전략을

실행하여 이직을 하지 않고 간호조직에서 활발하게 자기 역활 을 다 함으로써 직무에 만족하고, 간호실무 능력을 높여 조직 내 갈등을 최소화하여 유능한 경력간호사로 자리매김할 수 있 는 기틀을 마련해주기 위한 노력과 연구가 필요하다.

REFERENCES

- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1027-1039.
- Boo, E. H. (2006). *New staff nurse's self-efficacy and organizational socialization outcome*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Byeon, Y. S., Lim, N. Y., & Kang, K. S. (2003). Clinical nursing competency for new graduate nurses-A grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 10, 47-56.
- Choi, K. J. (2007). *The factors that affect burnout of nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Chu, M. S. (2000). The lived experience of newly employed nurse: A phenomenological study. *Nursing science*, 12(2), 17-25.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardkou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multi-trait-multimethod analysis. *European journal of Psychological Assessment*, 19, 12-23.
- Ha, N. S., & Choi, J. (2002). The relationship among leadership styles of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 32, 812-822.
- Iverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model*. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa, Iowa City, USA.
- Kang, H. A., Nho, C. R., Park, E. M., & Shin, H. R. (2008). The relationships among work stress, burnout and turnover intentions of child welfare employees. *Korean Academy of Social Welfare*, 60, 107-127.
- Kim, J. H., & Park, S. A. (2002). The relationship between coping strategies and a nursing organizational effectiveness in staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8, 97-106.
- Kim, M. J., & Han, S. S. (2007). Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 13, 22-30.
- Kim, M. R. (2007). *Influential factors on turnover intention of nurses: The effect of nurse's organizational commitment and career commitment*.

- ment to turnover intention. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, M. Y. (2004). *A study on the relationship between job strain and burnout*. Unpublished master's thesis, Chungbuk University, Cheongju.
- Kim, S. J. (1992). *The study on job satisfaction and turnover intention of nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Lee, E. H., Chang, S. J., Kim, H. O., Roh, J. H., Park, E. J., & Won, J. U. (2007). Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 19, 93-104.
- Lee, I. S., & Lee, E. O. (2005). *Nursing Research*. Seoul: Korea National Open University Press.
- Lee, M. S. (2002). *Effect of duty satisfaction cause to the occupation change*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Lee, W. H., Kim, J. J., Yoo, J. S., Heo, H. K., & Lim, S. M. (1990). A study on developing tools to measure the clinical competency of nursing student. *Yonsei Nursing Abstract Collection*, 13, 17-29.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The management of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Oh, G. S., Heo, H. K., Kim, G. Y., Jho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 9(2), 81-92.
- Oh, S. D., & Jung, J. S. (1994). Theoretical study about the social organization. *Kyunghee Jurisprudence*, 29, 287-314.
- Park, H. T. (1997). Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 27, 228-241.
- Pfaff, J. (1987). Factors related to job satisfaction and dissatisfaction of registered nurses in long-term care facilities. *Nursing Management*, 18(8), 51-55.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27, 114-120.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76, 759-769.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160.
- Yang, G. M. (1999). *Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Yang, N. Y. (1999). *A study on the subjectivity of nursing organizational cultural type*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Yoo, O. I. (2000). *Study on the stress and the satisfaction with the orientation program of new nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.