

근무 기간에 따른 신규간호사의 이직의도 영향요인

지은아¹ · 김지수²

가천대학교 대학원¹, 가천대학교 간호대학²

Factor Influencing New Graduate Nurses' Turnover Intention according to Length of Service

Ji, Eun A¹ · Kim, Ji Soo²

¹Graduate School, Gachon University

²College of Nursing, Gachon University

Purpose: The purpose of the study was to explore factors influencing turnover intention of new graduate nurses according to length of services. **Methods:** From May to July, 2017, a survey was conducted among 220 nurses working in four hospitals. Inclusion criteria were new graduate nurses who had careers of less than 16 months. Data were collected on organizational socialization, support in work place, job stress, and turnover intention. **Results:** Satisfaction with current work department, job satisfaction, organizational commitment, and job stress were significant factors influencing turnover intention of new nurses with less than six months experience. However, in case of nurses with seven to 15 months experience, only organizational commitment influenced turnover intention. **Conclusions:** These findings indicate that the factors influencing turnover intention are different according to the length of time the new graduate nurses have worked. To reduce the turnover intention of new nurses, it is necessary to differentiate human resource management approaches according to length of employment. The study results could be useful evidence for developing strategies to reduce turnover in new nurses.

Key Words: Job satisfaction, Personnel turnover, Intention

서 론

1. 연구의 필요성

병원간호사회에서 실시한 ‘병원간호인력 배치현황 실태조사’ 결과에 따르면 2008년 17%였던 간호사 이직률은 2016년 15.7%로 감소한 반면, 2011년 30.3%였던 신규 간호사 이직률은 2016년 35.3%로 증가했다. 이 같은 신규간호사의 이직률은 우리나라 근로자 산업별 평균 이직률에 비해 8.2배 높은 수준

이다[1,2]. 간호사의 이직은 조직 차원에서 새로운 간호인력 선발과 관련된 재정적 손실을 야기하고[3,4] 남아있는 간호사의 사기와 생산성 저하를 야기하게 된다[5,6]. 또한 인력이 충원되기 전까지 간호사들의 업무과다로 인한 소진은 환자의 사망률 증가[7,8], 병원 감염률의 증가[9] 등 간호서비스의 질을 저하시킬 수 있는 부정적 결과를 초래한다.

특히 신규 간호사들은 직무수행 시 역할갈등, 미숙한 지식과 기술, 복잡하고 어려운 관계 등의 다양한 문제에 노출되면서 새로운 조직 환경인 병원이란 곳에서의 적응이 어려워 높은 이

주요어: 직무만족, 이직, 의도

Corresponding author: Kim, Ji Soo

College of Nursing, Gachon University, 191 Hambackmoe-ro, Yeonsu-gu, Incheon 21936, Korea.
Tel: +82-32-820-4206, Fax: +82-32-820-4201, E-mail: kimjisoo@gachon.ac.kr

Received: Oct 13, 2017 | **Revised:** Dec 14, 2017 | **Accepted:** Jan 12, 2018

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.

직률을 나타내고 있다. 신규 간호사의 이직은 환자간호서비스의 질 저하 뿐 아니라 남아있는 다른 간호사에게도 이직조건을 형성하여 인력부족의 악순환을 반복시킬 수 있는 요인이 된다 [10].

병원간호사회 발표에 따르면[1] 간호사의 이직 사유는 타 병원으로의 이직이 가장 많았고, 다음으로 업무 부적응, 결혼·출산 및 육아의 순이었다. 간호사 이직에 관한 선행연구[11-14]에서, 경력간호사가 이직을 결정하게 되는 요인은 낮은 수준의 보수, 낮은 직무만족과 조직몰입, 열악한 근무 환경, 사회 여건, 리더십 부족, 승진 기회 결여 등으로 나타났다. 하지만 신규간호사가 이직하는 원인은 조직몰입, 직무만족, 직무 스트레스, 소진 외에도 불만족스러운 근무부서 배치, 동료, 선배, 관리자의 지지 부족, 근무부서 분위기와 관련이 있는 것으로 나타나, 경력간호사에 비해 부서배치에 대한 만족이나 동료 지지 등 심리 요인 또한 주요한 이직 결정 요인으로 작용하기 때문에 경력간호사와는 다른 접근이 필요함을 알 수 있다[15,16].

신규간호사는 간호대학을 졸업 후 병원이라는 새로운 조직에 적응하며 새롭게 접하게 되는 인간관계와 3교대 근무, 과도한 업무로 힘들어하며 상황 판단력과 업무수행능력의 부족으로 적지 않은 혼란을 경험하게 된다[17]. 최근 들어 신규간호사들은 병원에 입사한지 얼마 되지 않아 이직을 결정하고 있으며, 따라서 병원 입사 후 근무기간이 1년에서 2년 사이에 있는 신규간호사의 이직의도가 가장 높은 것으로 보고되고 있다[1]. 2015년 신규간호사 14,233명 중 이직자는 4,828명(33.9%)으로 시기별 이직현황을 보면 부서현장교육 전 이직이 2,124명(14.9%)으로 가장 많았고, 부서현장교육 중 이직이 408명(2.9%), 입사직 중 이직한 간호사가 843명(5.9%), 정규발령 후 이직한 간호사가 1,453명(10.2%)이었다[1]. 이와 같이 신규간호사의 이직 시기는 부서 현장교육 전 이직과 정규 발령 후 이직한 비율이 전체 이직자 중 가장 높은 비율을 차지했다.

신규간호사의 이직률을 낮추어 양질의 간호를 수행할 수 있는 경력 간호사로 성장시켜 전문적 간호 인력을 확보하는 것이 무엇보다 시급하다. 따라서 신규간호사의 이직의도에 대한 기본적인 이해를 돕고 인적자원의 유지 관리를 위해서는, 근무기간에 따른 개별적 차이를 고려한 실제적인 중재 개발의 기초자료가 필요하다. 이에 본 연구에서는 선행연구[1]를 통해 신규간호사의 이직비율이 높은 시기-정규발령 후, 입사 1년 전후를 고려하여, 정규발령 후의 6개월 이하와 7~15개월 경력의 신규간호사 이직의도에 미치는 영향요인을 파악해보고자 하였다. 특히 선행연구[18,19]에서 신규간호사의 이직의도에 영향을 주는 주요 요인인 조직 사회화, 직무 스트레스, 직장에서의

지지[20]를 중심으로 신규 간호사의 근무기간에 따른 이직의도 영향 요인을 파악하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 6개월 이하와 7~15개월 경력의 신규간호사 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 6개월 이하와 7~15개월 신규간호사의 이직의도, 조직사회화, 직장에서의지지, 직무 스트레스를 확인한다.
- 6개월 이하와 7~15개월 신규간호사의 특성과 이직의도의 관계를 확인한다.
- 6개월 이하와 7~15개월 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어정의

신규 간호사(new graduate nurse): 본 연구에서는 간호사 면허소지자로 간호학과를 졸업하고, 인천, 경기도 소재 4개 종합병원에 입사한 후 근무시작시점에서 경력 15개월 이하의 간호사를 말한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사 이직의도의 영향요인을 조사하기 위한 횡단적, 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

인천, 경기도에 소재한 300병상 이상 600병상 미만의 4개의 종합병원에 근무하는 간호사를 편의 추출하였다. 본 연구를 위해 연구대상자는 입사한 후 15개월 경력 이하의 간호사로 제한하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1.1을 이용하여 다중회귀분석을 위해 산출하였다. 중간효과크기 0.15, 유의수준 .05, 검정력 .7 그리고 예측변수 12개를 입력하여 산출했을 때 107명이 필요하다. 탈락률을 고려하여 6개월 이하 신규간호사 125명을 할당표출하고, 7~15개월 경력의 간호사 125명을 할당표출하여 설문지를 배부하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

연령, 성별, 교육수준, 근무 경력, 간호업무 형태, 월 급여, 근무부서, 근무형태, 월 밤 근무 일수, 신규교육기간, 월 휴일 일수 등이 포함되었다. 월 급여 만족도와 현재 근무부서 만족도는 5점 평점의 등간척도로 측정하였다.

2) 조직사회화

본 연구에서는 조직사회화 도구는 Sohn 등[21]이 개발한 신규간호사의 조직사회화 측정도구 총 39문항을 사용하여 측정하였다. 39개의 문항은 개인적 특성 8문항, 단체적 특성 8문항, 직업정체성 3문항, 직무수행 5문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항, 소진 5문항의 7개 영역으로 구성되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 Likert 5점 척도로 측정하며 점수가 높을수록 조직사회화가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에 사용된 도구는 Sohn 등[21]의 연구에서 개발한 것으로 개발당시의 신뢰도 Cronbach's α 는 .97이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 개인적 특성 .72, 단체적 특성 .73, 직업 정체성 .71, 직무수행 .86, 직무만족 .73, 조직몰입 .78, 소진 .77이었다.

3) 직장에서의 지지

본 연구에서는 직장에서의 지지는 Caplan 등[22]이 개발한 사회적 지지 도구 문항 중, Choi [23]가 사용한 상급자와 동료에 대한 사회적 지지 측정도구를 사용하였다.

총 12문항으로 상급자 관련 6문항, 동료 관련 6문항이다. 각 문항은 '매우 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 Likert 5점 척도로 측정하며 점수가 높을수록 직장에서의 지지 정도가 높다는 것을 의미한다. Choi와 Cho [23]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 각각 .89와 .87이었으며 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였다.

4) 직무 스트레스

본 연구에서 사용된 직무 스트레스 측정도구는 Chang 등 [24]이 한국인의 직무 스트레스를 측정하기 위해 개발한 단축형 직무 스트레스 측정도구(Short Form of the Korean Occupational Stress Scale, SF-KOSS)를 사용하였다. 이 도구는 총 24문항으로 직무요구도 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 관계갈등 3문항, 직무불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항의 7개 영역으로 구성되어있다. 본

도구는 4점 Likert 척도이며 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(4점)까지 응답하도록 하였고, 점수가 높을수록 직무 스트레스 점수가 높음을 의미한다. Chang 등[24]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .79였고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .84였다.

5) 이직의도

이직의도는 Mobley [25]와 Becker [26]가 개발한 도구를 Kim [27]이 수정·보완한 이직의도 측정도구를 이용하였다. 총 6개 문항으로 구성된 Likert 5점 척도이며 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지로 점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다. Kim [27]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .76이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .78이었다.

4. 자료수집

본 연구를 수행하기에 앞서 연구계획서와 설문지에 대해 연구자가 소속된 기관의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인(1044396-201703-IR-057-01)을 받은 후 시행하였고 자료수집기간은 2017년 5월 22일부터 7월 5일까지였다. 연구자가 편의 추출한 병원을 직접 방문하여 각 기관의 간호부서장에게 본 연구의 목적 및 자료수집방법에 대해 설명하고, 각 의료기관의 정해진 절차에 따라 자료수집에 따른 승인과 협조를 받았다. 간호부의 협조를 받아서 간호부를 통해 6개월 이하의 경력자와 7~15개월의 경력을 구분하여 설문지가 배부되었다. 설문지는 자기 기입 방식이었고, 연구자 또는 연구보조원이 연구대상자들에게 본 연구의 참여가 자발적이며 수집된 자료는 연구의 목적으로만 사용할 것을 설명하고, 개별적으로 연구참여에 대하여 서면동의를 받은 후 작성토록 하였으며, 응답에는 5~10분 정도가 소요되었다. 설문에 응답한 간호사에게는 마스크 시트 하나씩을 보상으로 주었고, 작성된 설문지는 연구자 또는 연구보조원이 직접 회수하였다. 6개월 이하 신규간호사에게 배부된 125부 설문지 중에 111부가 회수(89.0%)되었고, 7~15개월의 신규간호사에게 배부된 125부 설문지 중에 109부(87.0%)가 회수되었다. 미 응답 항목이나 불성실한 설문지는 없었으며 따라서 총 220부의 설문지를 본 연구의 분석에 이용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 (IBM Corporation, Armonk,

NY) 통계 프로그램을 이용하였고, 연구변수들의 정규성을 확인 후 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 조직사회화, 직장에서의 지지, 직무 스트레스, 이직의도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test를 실시하였다. 이직의도와 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하였고, 정규분포를 하지 않는 변수들은 Spearman's rho를 이용하였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 이용하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 를 이용하였다.

연구결과

1. 근무기간에 따른 신규 간호사의 이직의도, 조직사회화, 직장에서의 지지, 직무 스트레스

6개월 이하 신규간호사의 이직의도는 평균 17.82점이었고, 7~15개월 신규간호사의 이직의도는 평균 19.65점으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다($t=-4.02, p<.001$). 조직사회화, 직장에서의 지지, 직무 스트레스는 유의한 차이가 없었다(Table 1).

2. 6개월 이하 신규 간호사의 특성 및 이직의도

평균 연령은 24.51세였고, 여성이 84.7%로 대다수였으며, 60.4%가 전문대를 졸업했다. 60.4%가 기능적 간호업무를 하고 있었으며, 83.8%가 250만원 이하의 월 급여를 받고 있었다. 88.3%는 교대근무를 하고 있었으며 81.1%가 자신이 희망하는 부서에 근무하고 있었다. 월 급여에 대한 만족도는 5점 만점에 평균 2.86점이었고, 근무부서 만족도는 5점 만점에 평균 3.54점이었다(Table 2).

기능적 간호업무를 하고 있는 간호사의 이직의도가 팀 간호

를 하고 있는 간호사 보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났으며($t=-2.31, p=.020$), 한 달 급여가 250만원 이상 일경우가 250만원 미만일 경우에 비해 이직의도가 유의하게 높았다($t=-2.59, p=.011$). 또한 교대근무를 하는 간호사가 상근직 간호사 보다 이직의도가 유의하게 높았고($t=-2.58, p=.021$), 희망하는 부서에 근무하지 못하고 있는 간호사가 희망하는 부서에 근무하는 간호사 보다 이직의도가 유의하게 높았다($t=-2.33, p=.022$). 그리고 근무부서에 대한 만족도가 낮을수록 이직의도는 유의하게 높았다($\rho=-.53, p<.001$). 조직사회화가 낮을수록($r=-.56, p<.001$), 직장에서의 지지가 적을수록($r=-.52, p<.001$), 그리고 직무 스트레스가 높을수록($r=.65, p<.001$) 이직의도는 유의하게 높았다(Table 2).

3. 6개월 이하 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

6개월 이하 신규 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 Table 2에서 이직의도와 유의한 차이가 있거나 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타난 변수들을 입력하여 다중 회귀분석을 하였다. 분석 결과, 조직몰입($\beta=-.38, p<.001$)이 가장 큰 영향변수였으며, 다음으로 직무 스트레스($\beta=.33, p=.002$), 직무만족($\beta=.29, p=.002$), 그리고 부서 만족도($\beta=-.21, p=.012$)가 영향을 주는 것으로 나타났다. 이 변수들은 6개월 이하 신규 간호사의 이직의도에 대해 60.0%의 설명력을 나타냈다(Table 3).

다중회귀분석을 위한 독립변수에 대한 가정을 검증한 결과에서, Dubin-Watson 통계량은 1.64로 자기 상관관이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규 분포성 가정을 모두 만족하고 있었다. 그리고 공차한계는 .35~.82로 모두 0.1 이상을 나타냈으며, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)도 1.22~2.90로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었다.

Table 1. Turnover Intention, Organizational Socialization, Support in Workplace, and Job Stress according to Length of Service of Newly Graduated Nurses (N=220)

Variables	≤ 6 months career nurses	7~15 months career nurses	t	p
	M±SD	M±SD		
Turnover intention	17.82±3.69	19.65±3.02	-4.02	<.001
Organizational socialization	137.01±14.97	134.34±14.93	1.33	.186
Support in workplace	44.82±6.46	45.65±6.31	-0.97	.335
Job stress	67.83±9.50	68.94±8.05	-0.93	.353

Table 2. Turnover Intention according to Participants' Characteristics among ≤ 6 Months Career Nurses (N=111)

Characteristics	Categories	n (%) or M \pm SD	M \pm SD	t or r	p
Age (year)		24.51 \pm 3.17		-.09*	.338
Gender	Male	17 (15.3)	16.47 \pm 5.25	-1.21	.242
	Female	94 (84.7)	18.06 \pm 3.32		
Education level	College	67 (60.4)	17.78 \pm 3.56	-0.15	.879
	University	44 (39.6)	17.89 \pm 3.93		
Type of nursing	Team nursing	44 (39.6)	16.82 \pm 3.29	-2.31	.020
	Functional nursing	67 (60.4)	18.48 \pm 3.82		
Salary (10,000 won/month)	< 250	93 (83.8)	17.43 \pm 3.54	-2.59	.011
	\geq 250	18 (16.2)	19.83 \pm 3.90		
Type of duty	Non-shift	13 (11.7)	15.31 \pm 3.75	-2.58	.021
	Shift	98 (88.3)	18.15 \pm 3.57		
Wanted present department?	Yes	90 (81.1)	17.43 \pm 3.65	-2.33	.022
	No	21 (18.9)	19.48 \pm 3.47		
Have you ever had orientation from preceptor?	Yes	7 (6.4)	19.86 \pm 5.24	1.52	.132
	No	104 (93.6)	17.68 \pm 3.56		
Satisfaction of salary		2.86 \pm 0.74		-.07*	.477
Number of night duties per month		5.47 \pm 2.59		.13*	.166
Training length (weeks)		3.87 \pm 2.98		-.06*	.521
Satisfaction with current work department		3.54 \pm 0.75		-.53*	< .001
Number of days off per month		8.39 \pm 1.23		-.08*	.410
Organizational socialization		137.01 \pm 14.97		-.56	< .001
Personal characteristics		28.70 \pm 3.90		-.34	< .001
Organizational characteristics		26.41 \pm 3.29		-.36	< .001
Professional identity		11.45 \pm 1.88		-.33	< .001
Job performance		27.27 \pm 4.29		-.43	< .001
Job satisfaction		15.70 \pm 2.50		-.34	< .001
Organizational commitment		14.98 \pm 2.96		-.69	< .001
Burn out		12.49 \pm 2.90		-.20	.038
Support in workplace		44.82 \pm 6.46		-.52	< .001
Job stress		67.83 \pm 9.50		.65	< .001

*Spearman's rho.

4. 7~15개월 신규간호사의 특성 및 이직의도

평균 연령은 24.44세였고, 92.7%가 여성이었으며 71.6%가 4년제 대학교를 졸업했다. 62.4%가 한 달 급여로 250만원 미만을 받고 있었고, 90.8%는 교대근무를 하고 있었다. 68.8%가 자신이 희망하는 부서에 근무하고 있었으며, 96.3%가 프리셉터로부터 오리엔테이션을 받은 것으로 나타났다. 월 급여에 대한 만족도는 5점 만점에 평균 2.58점이었고, 근무부서 만족도는 5점 만점에 평균 3.45점이었다(Table 4).

프리셉터로부터 오리엔테이션을 받지 않은 간호사의 이직

의도가 오리엔테이션을 받은 간호사에 비해 유의하게 높았다 ($t=-3.24, p=.002$). 급여($\rho=-.31, p=.001$)와 부서에 대한 만족도($\rho=-.27, p=.005$)가 낮을수록, 그리고 한 달에 쉬는 휴일 일수가 적을수록($\rho=-.27, p=.004$) 간호사의 이직의도는 유의하게 높았다. 조직사회화에서는 단체적 특성의 하부 항목을 제외하고는 모두 이직의도와 유의한 상관관계를 나타냈다. 또한 직장에서의 지지가 적을수록($r=-.43, p<.001$) 직무 스트레스가 많을수록($r=.50, p<.001$) 간호사의 이직의도는 유의하게 높았다(Table 4).

Table 3. Factor Influencing Turnover Intention of Nurses with ≤6 Month Careers

(N=111)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	18.69	5.76		3.24	.002
Type of nursing (team nursing)	0.71	0.51	.09	1.39	.169
Salary (≤2,500,000 won)*	-0.73	0.67	-.07	-1.08	.283
Type of duty (shift)*	-0.33	0.77	-.03	-0.43	.671
Have you ever had orientation from a preceptor? (no)*	0.85	0.63	.09	1.35	.181
Satisfaction with current work department	-1.01	0.40	-.21	-2.55	.012
Organizational socialization					
Personal characteristics	-0.09	0.07	-.09	-1.27	.207
Organizational characteristics	0.08	0.09	.07	0.83	.412
Professional identity	0.07	0.16	.04	0.45	.655
Job performance	-0.09	0.08	-.10	-1.11	.269
Job satisfaction	0.43	0.14	.29	3.13	.002
Organizational commitment	-0.47	0.12	-.38	-4.00	<.001
Burn out	0.03	0.10	.02	0.28	.782
Social support in workplace	-0.08	0.05	-.15	-1.57	.120
Job stress	0.13	0.04	.33	3.24	.002
$R^2=.64$, Adjusted $R^2=.60$, $F=12.62$, $p<.001$					

*Dummy coded (Reference: Type of nursing=team nursing 1, Salary=≤2,500,000 won 1, Type of duty=shift 1).

5. 7~15개월 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

7~15개월 경력 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 Table 4에서 이직의도와 유의한 차이가 있거나 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타난 변수들을 입력하여 다중 회귀분석을 하였다. 분석 결과, 조직몰입만이 유의한 영향 변수($\beta=-.72$, $p<.001$)로 확인되었다. 이 변수는 7~15개월 경력 간호사의 이직의도에 대해 61.0%의 설명력을 나타냈다 (Table 5).

다중회귀분석을 위한 독립변수에 대한 가정을 검증한 결과에서, Dubin-Watson 통계량은 2.00로 자기 상관이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규 분포성 가정을 모두 만족하고 있었다. 그리고 공차한계는 .32~.90로 모두 0.1 이상을 나타냈으며, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)도 1.11~3.76로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었다.

논 의

본 연구에서 6개월 이하 경력의 신규간호사보다는 7~15개월 경력의 신규간호사 이직의도가 더 높았다. 최근의 한 선행연구[12]에서는 6개월 이하와 12개월 이하 신규간호사의 이직의

도에는 차이가 없는 것으로 나타났으며, 또 다른 선행연구[1]에서는 근무기간이 1년에서 2년 사이에 있는 신규간호사의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타났다. 신규간호사의 이직의도는 근무시작 후 일 년이 지나면서 심화되는 것으로 보인다. 따라서 신규간호사의 이직과 관련한 추후 연구에서는 근무경력 일 년 이상의 신규간호사를 포함하는 것이 필요할 것으로 사료된다. 이직의도에서 차이를 나타낸 6개월 이하 경력의 신규간호사와 7~15개월 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

먼저 단변량 분석에서, 6개월 이하 신규 간호사의 이직의도가 기능적 간호업무를 하는 경우가 팀 간호를 하고 있는 경우보다 높은 것으로 나타나, 기능적 간호업무와 이직의도가 관련이 있는 것으로 나타났다. 대다수의 국내 병원에서 적용되는 기능적 간호방법은 신규간호사들이 전문직으로서의 정체성을 형성하는데 부정적으로 작용할 수 있다[12]. 환자에 대한 정보의 이해와 파악 없이 지시받은 직접 간호활동만을 수행하게 되는 기능적 간호는 처음 간호업무를 맡게 되는 신규간호사에게 간호전문직 형성의 기회를 제한할 수 있으므로[12], 이것이 이직을 고려하는 계기가 될 수 있을 것이다. 따라서 간호 관리자는 신규간호사들이 직접 담당 환자를 사정하고 간호기록을 작성하며 간호문제를 해결하기 위한 계획에 의하여 간호중재를 제

Table 4. Turnover Intention according to Participants' Characteristics among 7~15 Months Career Nurses (N=109)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	M±SD	t or r	p
Age (year)		24.44±2.25		-.01*	.341
Gender	Male	8 (7.3)	19.63±4.57	-0.03	.980
	Female	101 (92.7)	19.65±2.90		
Education level	College	31 (28.4)	19.26±2.30	-0.86	.394
	University	78 (71.6)	19.81±3.03		
Type of nursing	Team nursing	55 (50.5)	19.87±2.68	0.77	.442
	Functional nursing	54 (49.5)	19.43±3.34		
Salary (10,000 won/month)	< 250	68 (62.4)	19.37±2.97	1.27	.208
	≥ 250	41 (37.6)	20.12±3.08		
Type of duty	Non-shift	10 (9.2)	20.50±3.72	0.93	.353
	Shift	99 (90.8)	19.57±2.95		
Wanted present department?	Yes	75 (68.8)	19.64±2.86	-0.14	.891
	No	34 (31.2)	19.73±3.42		
Have you ever had orientation from a preceptor?	Yes	105 (96.3)	19.48±2.86	-3.24	.002
	No	4 (3.7)	24.25±4.03		
Satisfaction with salary		2.58±0.79		-.31*	.001
Number of night duties per month		6.57±2.38		.15*	.064
Training length (weeks)		4.40±2.66		-.11*	.240
Satisfaction with current work department		3.45±0.73		-.27*	.005
Number of days off per month		8.83±1.30		-.27*	.004
Organizational socialization		134.34±14.93		-.48	< .001
Personal characteristics		28.21±3.50		-.29	.002
Organizational characteristics		26.79±5.22		-.19	.054
Professional identity		10.95±1.87		-.22	.001
Job performance		27.82±3.92		-.31	.001
Job satisfaction		14.99±2.38		-.36	< .001
Organizational commitment		13.41±2.67		-.75	< .001
Burn out		12.17±2.78		-.25	< .001
Support in workplace		45.65±6.31		-.43	< .001
Job stress		68.94±8.05		.50	< .001

*Spearman's rho.

공하도록 팀 간호전달방법[10]을 적용하는 기회를 제공할 필요가 있다.

희망하는 부서에 근무하지 못하거나, 근무부서에 대한 만족도가 낮은 경우에도 이직의도가 높았다. 신규간호사에게 새로운 인간관계와 과다한 업무, 교대 근무로 인한 업무수행능력의 저하와 상황 판단력부족으로 혼란을 야기되는 상황에서 원하지 않는 부서에서의 부적응은 자연스러운 현상일 것이다 [10,12]. 부서의 부적응은 다양한 문제에 대한 해결능력 저하로 연결되어 부서에 흥미를 잃어 부서만족도가 낮아짐과 관련이 있을 것으로 생각된다. 이는 간호현장에 대한 경험과 지식이 부족한 신규간호사를 위한 간호부서별 업무특성에 고려하여 신

중하게 희망부서를 스스로 선택할 수 있도록 하는 신규간호사만의 특별한 인적자원관리 방안이 필요함을 의미한다[20,21]. 한편 급여가 높은 경우에 신규간호사의 이직의도가 더 높은 것으로 나타났는데, 급여의 정도와 이직의도에 상관관계에 대한 선행연구가 없기 때문에 이는 추후 연구를 통해 더 정확한 자료를 확보할 필요가 있다.

단변량 분석에서 6개월 이하 신규간호사의 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타난 변수들을 투입하여 다중회귀 분석을 한 결과에서는 근무부서 만족도, 업무만족도, 조직몰입, 직무스트레스가 유의한 영향요인들로 파악되었다. 특히 조직몰입은 가장 영향력이 큰 요인이었다. 조직몰입은 간호 분야에서 조

Table 5. Factor Influencing Turnover Intention in 7~15 Month Careers Nurse

(N=109)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	28.30	6.06		4.67	<.001
Have you ever had orientation from a preceptor? (have not)*	1.37	1.05	.09	1.31	.193
Satisfaction with salary	-0.37	0.25	-.10	-1.52	.131
Satisfaction with current work department	0.56	0.32	.14	1.78	.079
Number of days off per month	-0.22	0.15	-.09	-1.42	.158
Organizational socialization					
Personal characteristics	-0.07	0.06	-.09	-1.23	.222
Professional identity	0.10	0.12	.06	0.85	.399
Job performance	-0.05	0.07	-.07	-0.75	.457
Job satisfaction	0.22	0.14	.18	1.64	.105
Organizational commitment	-0.82	0.09	-.72	-9.00	<.001
Burn out	0.13	0.09	.12	1.57	.121
Support in workplace	-0.06	0.04	-.13	-1.46	.147
Job stress	0.05	0.04	.14	1.17	.245

 $R^2=.65$, Adjusted $R^2=.61$, $F=14.78$, $p<.001$

*Dummy coded.

직의 생산성과 유효성을 나타내는 중요한 변수이며[28], 간호사의 동기부여와 이직률의 감소 및 간호업무수행에 영향을 미치는 중요한 개념이다[18]. 선행연구[29]에 따르면, 경력이 낮을수록 조직몰입의 정도가 낮았는데, 특히 경력 1년 미만의 신규간호사의 조직몰입의 정도가 다른 경력간호사에 비해 낮았다. 따라서 조직몰입이 아직 경험미 부족 6개월 이하 신규간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 준 것으로 사료된다. 신규간호사의 조직몰입을 높이기 위해 조직에 대한 정서적 애착의 형성과 간호전문직에 대한 직업의식 관련 사명감, 책임감, 충성심 등을 높이기 위한 맞춤형 관리전략방안이 필요하다[10]. 조직몰입도는 신규간호사에게 동기를 부여하여 직무수행 태도에 변화를 주게 되어 직무성과를 높이고, 근속년수가 길어지며, 결근율, 이직률을 낮아지게 하므로[12,18] 조직구성원들의 조직몰입을 높이는 것은 효율적인 인력관리 측면에서 매우 중요한 전략이 될 것이다. 신규간호사들이 본인이 하고 있는 간호업무에 대한 성취감을 느끼도록 하는 동기부여가 필요하므로 신규간호사 개개인의 능력을 인정하는 조직의 분위기를 조성해야 할 것이며, 간호전문직에 대한 만족감과 긍지를 높일 수 있도록 각 병원별 맞춤형 프로그램을 개발하여 적용하는 것은 조직몰입을 높일 수 있는 방안이 될 것으로 사료된다.

Yun과 Kim [19]의 연구결과에서도 6개월 이하 신규간호사의 이직의도는 직무 스트레스가 영향을 주었다. 간호관리자는 처음 간호업무에 종사하게 되면서 업무에 대한 스트레스가 높

은 신규간호사에게 부서에 대해 적응할 수 있는 충분한 시간을 적용하고, 프리셉터와 신규간호사 또는 입사 동기들 간의 정기적인 만남의 자리를 제공해 주어 소속감과 동질성을 가진 직무에 대한 공감대를 형성하는 기회를 줌으로써 스트레스를 해소할 수 있도록 도와 줄 필요가 있겠다. 또한 다른 방안으로는 간호업무와 관련되지 않는 직장에서의 즐거움을 찾을 수 있는 프로그램을 간호라는 특성에 맞게 개발 및 운영한다면 처음 직장을 가진 간호사들에게 직업을 이해하고 스트레스를 해소할 기회를 줄 수 있을 것으로 사료된다.

한편, 6개월 미만 신규간호사의 직무만족이 높을수록 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타난 본 연구결과는 그동안 선행연구에서 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아졌다는 결과[11,14,18]와 상반된다. 직무만족이 높을수록 이직의도가 높아진다는 것은 이제 막 입사한 신규간호사가 간호업무에 대한 의욕과 만족도가 높아 현재 다니고 있는 근무기관보다 규모가 좀 더 크거나 병상수가 많고 근무여건이 좋은 상급기관으로 이직하려는 경향[1]을 반영하는 결과로 보인다.

7~15개월 경력의 신규간호사는 프리셉터로부터 오리엔테이션을 받지 않은 경우가 오리엔테이션을 받은 간호사에 비해 이직의도가 유의하게 높았는데, 소수만이 오리엔테이션을 받지 않았기 때문에 추후 연구에서 더 많은 대상자를 확보하여 재분석할 필요가 있다. 급여와 부서만족도 그리고 한 달에 쉬는 휴일 일수가 적을수록 간호사의 이직의도가 높게 나타난 결과

는, Jeoung과 Kim [12]의 연구와 유사했다. 그리고 6개월 이하 신규간호사와 마찬가지로 직장에서의 지지와 직무 스트레스가 이직의도와 유의한 관계가 있었다.

하지만 다중회귀분석 결과에서, 개인적 특성들은 7~15개월 경력의 신규간호사 이직의도에 영향을 미치지 않았으며 조직몰입만이 유의한 영향변수로 나타났다. 조직몰입이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타난 선행연구와 유사한 결과이다 [28]. 7개월 이상의 근무기간을 통해 업무완성도 및 문제해결 능력이 향상되면서 개인적 특성에 의해서보다는 조직에 얼마나 자신을 일치시키며 업무에 집중하느냐가 간호사의 이직에 영향을 주는 것으로 사료된다.

따라서 6개월 이하의 신규간호사에게는 처음 간호라는 직업을 갖고 직장에서 적응할 수 있는 충분한 시간과 인적 및 물질적 자원 등을 지원해줌으로써 점차 조직에 몰입할 수 있는 단계적 적응과정이 필요하여 동시에 직무 스트레스를 해소할 수 있는 방안이 필요하다. 선행연구[12,18]에서 프리셉터 교육은 신규간호사의 직무몰입을 높일 수 있었으며, 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 근무표 작성에서 신규간호사들의 밤근 근무일수를 낮추는 방안이 제기된 바 있다. 7개월 이후 신규간호사의 이직은 개인적 특성에 의해서보다는 조직과의 일치와 몰입이 더 주요한 영향요인이므로 조직몰입도를 증가할 수 있는 체계적 방안이 마련되어야 할 것이다.

결론

본 연구결과, 6개월 이하의 신규간호사와 7~15개월 경력의 신규간호사 이직의도에 미치는 영향요인은 다르게 나타났다. 6개월 이하 신규간호사의 경우는 근무부서 만족도가 낮을수록, 직무 만족이 높을수록, 조직몰입이 낮을수록, 그리고 직무 스트레스 높을수록 이직의도에 부정적 영향을 받았으며, 7~15개월 경력의 신규간호사는 조직몰입이 낮을수록 이직의도에 부정적 영향을 받았다. 따라서 신규간호사의 이직의도를 줄이기 위해서는 근무기간에 따른 인적자원 관리의 차별화 전략이 필요하며, 이러한 차원에서 본 연구결과는 신규간호사 이직을 줄이기 위한 방안모색의 주요한 기초자료가 될 것이다. 하지만 본 연구는 편의표집에 의하여 선정된 일 지역의 신규간호사를 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 또한 추후 연구에서는 병원 규모별로 이직의도 영향요인을 파악해 볼 것을 제안하며, 본 연구가 횡단적 조사 연구라는 제한점이 있으므로 추후에는 종단적 연구방법으로 신규간호사의 이직의도 영향요인을 분석할 것을 제안한다.

REFERENCES

1. Korean Hospital Nurses Association. 2015 Annual report. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2016.
2. Lee EJ. Nurses, and nurses leave the medical field for medical reasons. Chosunilbo. September 25, 2017; Sect. MedicineHealth. Available from: http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2017/09/24/2017092401196.html
3. Halfer D, Graf E. Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nursing Economic\$*. 2006;24(3):150-155, 123.
4. Jones CB, Gates M. The costs and benefits of nurse turnover: A business case for nurse retention. *Online Journal of Issues in Nursing*. 2008;12(3). <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol12No03Man04>
5. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2006;43(2):237-263. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.02.007>
6. Coomber B, Louise Barriball K. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*. 2007;44(2):297-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
7. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA* 2002;288(16):1987-1993. <https://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
8. Friese CR, Lake ET, Aiken LH, Silber JH, Sochalski J. Hospital nurse practice environments and outcomes for surgical oncology patients. *Health Services Research*. 2008;43(4):1145-1163. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x>
9. Cimiotti JP, Aiken LH, Sloane DM, Wu ES. Nurse staffing, burnout, and health care-associated infection. *American Journal of Infection Control*. 2012;40(6):486-490. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2012.02.029>
10. Kim IS, Jang KS, Lee MH, Han NS, Lee TH, Kim JS, et al. *Nursing management*. 3rd ed. Seoul: Hyunmoon; 2009.
11. O'Brien-Pallas L, Murphy GT, Shamian J, Li X, Hayes LJ. Impact and determinants of nurse turnover: A pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):1073-1086. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
12. Jeoung HY, Kim SY. Effects of nursing professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):531-539. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.531>
13. Kim MJ, Park SA. Experiences of hospital nurses' turnover: Determinants of factors affecting turnover intention. *Journal of Military Nursing Research*. 2010;28(1):56-69.

14. Alotaibi M. Voluntary turnover among nurses working in Kuwaiti hospitals. *Journal of Nursing Management*. 2008;16(3): 237-245. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00802.x>
15. Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Tukov-Shuser M, Djukic M. Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68(3):521-538. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05753.x>
16. Bowles C, Candela L. First job experiences of recent RN graduates: Improving the work environment. *Journal of Nursing Administration*. 2005;35(3):130-137.
17. Park JH, Chun IS. The lived experience of newly employed nurses: Phenomenological study. *Journal of Qualitative Research*. 2008;9(2):99-110.
18. Cho YK. A structural equation model on new graduate nurses' turnover intentions and turnover [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2013.
19. Yun HM, Kim JS. An analysis of the factors affecting turnover intention of new nurses. *Global Health & Nursing*. 2012;2(2): 52-61.
20. Lee WS. A prediction model of role transition for graduated nurse [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2015.
21. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
22. Caplan RD, Cobb S, French JRP. Job demands and worker health: Main effects and occupational differences. Michigan: University of Michigan. Survey Research Center; 1980.
23. Choi GY, Jo YH. The mediating effects of burnout on the relation between role stress · social support and organizational commitment · turnover intention - In hotel organization. *Journal of Tourism Services Research*. 2003;3(1):195-226.
24. Chang SJ, Koh SB, Kang D, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2005;17(4):297-317.
25. Mobley WH. Employee turnover: Causes, consequences, and control. Reading, MA: Addison-Wesley; 1982.
26. Becker TE. Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal* 1992; 35(1):232-244. <https://doi.org/10.2307/256481>
27. Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):335-344.
28. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: A multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2008;62(1):41-52. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x>
29. Lee YM, Jang WY, Kim YH. Correlations between carrier barrier factors and nurses' turnover intention. *Global Health & Nursing*. 2013;3(1):34-44.