

신규간호사의 재직의도 영향 요인: 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화를 중심으로

김은경¹ · 정면숙² · 김종경³ · 유선주⁴

충북대학교 간호학과 교수¹, 경상대학교 간호대학 · 건강과학연구원 교수², 단국대학교 간호대학 교수³,
목포대학교 간호학과 부교수⁴

Factors Affecting New Graduate Nurses' Intention on Retention in Hospitals: Focused on Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership and Organizational Socialization

Kim, Eun Gyung¹ · Jung, Myun Sook² · Kim, Jong Kyung³ · You, Sun Ju⁴

¹Professor, Department of Nursing, Chungbuk National University

²Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University · Research Institute of Health Sciences

³Professor, College of Nursing, Dankook University

⁴Associate Professor, Department of Nursing, Mokpo National University

Purpose: The purpose of this study was to investigate relationships among intention of retention, nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization of new graduate nurses, and identify factors affecting intent to stay. **Methods:** Data were collected from 184 new nurses who were graduated in 2017 and are now working in three tertiary hospitals. The relationship among the variables was analyzed with Pearson coefficient correlations and factors affecting intention of retention were identified by using multiple linear regression analysis. **Results:** The mean score for intention of retention was 5.23 ± 1.25 (out of 8). Intent to stay had positive relationships with innovation-oriented culture, relation-oriented culture, task-oriented culture, empowerment leadership, organizational socialization. Factors influencing intent to stay were 'motivation for selection of nursing ($\beta = .19, p < .001$)', 'organizational commitment ($\beta = .45, p < .001$)', 'job identity ($\beta = .18, p = .005$)', and 'interpersonal relationship of personal characteristics ($\beta = .16, p = .005$)' in organizational socialization, and 'coaching ($\beta = .29, p = .001$)', and 'showing concerning ($\beta = -.19, p = .036$)' by empowering leadership. These factors explained 53.0% of the variance in intention of retention ($F = 35.96, p < .001$). **Conclusion:** Focusing on the factors of influence derived from this study, relevant institutions and nursing organizations require the creation of a work environment and leadership to increase the retention of new graduate nurses.

Key Words: Empowerment; Leadership; Organizational culture; Retention; Socialization

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라의 병원급 이상 급성기 요양기관에서 간호사는 보

건의료인력의 70.9%를 차지하고 있는 핵심 구성원이다[1]. 그러나 국내 보건의료기관 재직 간호사의 이직률은 19.7%[2]로 병원조직의 인력관리 차원뿐 아니라 핵심 보건의료인력의 수요와 공급 불균형 등 국가적인 문제가 되고 있다. 특히, 1년 미만의 신규간호사의 이직률은 더욱 높아서 2011년 30.3%,

주요어: 재직, 조직문화, 임파워먼트, 리더십, 사회화

Corresponding author: Jung, Myun Sook

College of Nursing, Gyeongsang National University, 816-15 Jinju-daero, Jinju 52727, Korea.
Tel: +82-55-772-8256, Fax: +82-55-772-8222, E-mail: msjung@gnu.ac.kr

Received: Aug 23, 2019 | **Revised:** Oct 11, 2019 | **Accepted:** Oct 21, 2019

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.

2015년 33.9%, 2016년 35.3%, 2017년 42.7%로 계속 증가하고 있다[3].

신규간호사가 병원에 입사하여 1년 동안은 간호현장에 잘 적응하면서 유능한 전문인으로 성장하는데 중요한 기간이다[4]. 즉 신규간호사는 학생에서 간호사로의 역할변화를 경험하는 과정에서 기대와 현실 간의 차이에서 오는 ‘현실충격’을 경험하며, 이를 극복하고 자신의 역할에 적응하고 개발하는데 1년여의 적응기간이 필요하다고 한다[5]. 그러나 신규간호사가 현실충격을 줄이지 못하면 적응기간이 길어지거나 소진(burnout)을 경험한다. 특히, 신규간호사들은 업무 미숙과 지식 부족으로 무력감을 느끼며 동료 및 환자, 보호자와의 대인관계의 어려움, 역할갈등, 직무 스트레스 등 다양한 문제에 직면한다. 이러한 업무환경은 신규간호사의 자아존중감, 자기효능감, 직무만족도를 저하시켜 입사한지 얼마 지나지 않아 직장을 떠나게 만든다[6]. 신규간호사의 이직은 조직차원에서 새로운 인력 선발과 관련된 재정적 손실을 야기하고, 남은 간호사들의 사기 저하와 소진뿐 아니라 인력관리 차원에서 막대한 비용이 지출과 함께 부서의 관리능력을 저하시킨다[5]. 또한 간호사의 높은 이직률은 환자의 사망률 및 병원감염률 증가 등 간호의 질을 저하시킬 수 있는 부정적 요소로 확인되었다[7].

따라서 입사 초기 이직이 높은 신규간호사의 재직의도를 파악하는 것은 신규간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 조직의 환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 이직의도를 파악하는 것보다 더 효과적이다[8]. 또한 간호사의 재직의도를 증가시킬 수 있는 주요 요인을 확인하고, 개선함으로써 우수한 간호사를 계속 보유하는 것은 간호서비스의 질을 유지할 뿐만 아니라 이직으로 인한 직원대체 비용을 줄일 수 있다[9]. 결과적으로 재직의도의 파악은 간호사의 재직을 높일 수 있는 실제적이고 효율적인 접근방법을 제시하여, 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다는 점에서 중요하다. 따라서 의료기관은 신규간호사의 재직의도를 향상시키기 위해 신규간호사들의 현실충격을 낮추고, 조직과 업무에의 적응을 돕기 위한 요구 및 영향요인의 파악 등 의료기관 차원의 다각적인 노력이 필요하다.

최근 정부에서도 간호사의 높은 이직률이 국민 건강과 안전에 부정적 영향을 준다는 인식에 공감하고 신규간호사들의 재직의도를 높이기 위한 노력으로 긍정적 업무환경이 조성될 수 있도록 법적·제도적 방안을 고심하고 있다. 미국은 미국간호협회 산하에 미국간호사자격인증센터(American Nurses Credentialing Center, ANCC)를 두고 긍정적인 간호업무환경을 조성하기 위한 인증 프로그램을 운영하고 있다. 또한 간호사들이 일하기 좋은 환경을 갖추고 최고의 간호서비

스를 제공하고 있는 의료기관은 ‘Magnet hospital’로 인증하고 있다. 이러한 마그넷 병원들의 특징은 강력한 간호리더십의 발휘, 간호사들의 의사결정에의 참여, 경력개발 지원시스템 구축, 좋은 복지(well-being), 동료 및 타 구성원 간의 좋은 인간관계 등 바람직한 조직문화를 구축하고 있다. 실제 마그넷 병원들은 인증 받지 못한 병원에 비해 간호사의 직무만족이 높고, 이직률이 낮을 뿐 아니라 임상결과가 우수하고, 환자의 만족도도 높은 결과를 보였다[10]. 이처럼 간호사의 직무만족과 재직의도를 높이기 위해서는 적합한 조직문화와 간호단위관리자의 리더십이 중요함을 알 수 있다.

간호조직문화(nursing organizational culture)는 간호조직 내에서 간호사들에 의해 형성되어 구성원의 사고와 행동에 영향을 미치는 공유된 가치와 신념으로, 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 주요한 환경적 영향요인일 뿐만 아니라 환자 안전, 간호서비스의 질에도 영향을 준다[11]. 그러므로 조직구성원에게 긍정적인 조직문화를 구축하는 것은 구성원의 잠재력을 최대화하여 업무와 인적관리의 효율성을 증대시킴으로써 간호조직의 지속적인 성장에 기여할 수 있다.

간호단위관리자의 리더십과 근무환경은 3년 미만 간호사의 재직의도에 중요한 영향을 미치는 요인으로 파악되었다[8]. 특히, 임파워링 리더십은 참여적 의사결정과 정보공유, 관심표출 등을 강조하고 있어, 최근 강조하는 간호사들이 일하기 좋은 긍정적 업무환경 조성에 필요한 리더십이라고 볼 수 있다. 조직이 낮설고 업무수행능력에 자신감이 떨어지는 신규간호사들에게 있어 간호단위관리자의 지지와 관심표출, 코칭을 통한 임파워링 리더십은 재직의도에 영향을 주는 요인이다[12].

입사 초기 신규간호사는 바람직한 조직문화와 리더십의 영향을 받아 자신이 속한 조직의 목표를 이해하고, 필요한 업무 지식과 기술의 습득하고, 구성원들과 지지적인 상호관계를 통해 조직의 가치와 신념을 내면화함으로써 조직의 일원으로 변화되는 조직사회화(organizational socialization) 과정을 겪는다. 조직사회화가 잘된 간호사는 직무만족과 직무몰입이 높고, 문제해결을 잘하는 반면, 그렇지 못한 간호사의 경우 실무에 대한 높은 기대와 현실 간의 차이에서 직업적 갈등을 겪으며, 생산성 감소, 대인관계의 어려움, 이직 등과 같은 부정적인 결과를 경험하게 된다[6].

이제까지 간호사의 이직 및 이직의도에 관련한 연구는 다수 진행되어 왔지만, 간호사가 현재 속하여 있는 의료기관에 남아 근무하려는 재직의도에 관한 연구는 이직의도 연구에 비하여 상대적으로 부족하다. 특히, 직무환경으로서 조직문화와 구성원의 지지와 참여를 강조하는 임파워링 리더십이 신규간호사

의 조직사회화와 재직의도에 어떤 영향을 주는 지 파악해 볼 필요가 있다.

또한 그동안 신규간호사의 적응을 돕기 위한 연구가 수행되었으나 대부분의 연구는 이직 원인에 초점을 맞추거나 현장에서의 간호업무수행능력 향상을 위한 지식 및 기술교육 프로그램 위주로 이루어졌다[6]. 한국 간호사들의 짧은 재직기간과 높은 이직률은 의료기관과 국가 차원에서 전문직 자원의 손실이 아닐 수 없다. 특히, 1년 미만의 신규간호사의 높은 이직률은 조직 적응을 위한 첫 단계의 실패로 간호직 자체를 그만두게 하는데도 영향을 미치기 때문에, 신규간호사의 재직의도를 높일 수 있는 현실적인 방안 마련이 시급한 실정이다.

이에 본 연구는 신규간호사를 중심으로 간호조직문화와 간호단위관리자의 임파워링 리더십 및 조직사회화가 재직의도에 미치는 영향을 포괄적으로 파악함으로써 신규간호사의 재직의도를 높일 수 있는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 신규간호사가 인식하는 간호조직문화와 간호단위관리자의 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 신규간호사의 일반적 특성과 직무특성에 따른 간호조직문화, 간호단위관리자의 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도의 차이를 파악한다.
- 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도 간의 관계를 파악한다.
- 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사가 인식하는 간호조직문화와 간호단위관리자의 임파워링 리더십, 조직사회화가 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상병원은 연구의 취지를 이해하고, 자료수집을

허락한 3개소의 상급종합병원을 대상으로 하였다. 연구대상은 대학졸업 후 처음 취업한 기관에서 직무 오리엔테이션을 마치고, 독립한 1년 미만의 신규간호사 중에서 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 연구대상 표본수의 근거는 G*Power 3.1을 사용하여, 다중회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .80, 중간 효과크기 .15, 독립변수 28개 일 때, 필요한 최소 표본수가 181명으로 산출되었다. 탈락률 20%를 고려하여 220명을 편의의 추출하여 설문조사를 실시하였다. 전체 설문지 회수 201건(회수율 91.4%) 중에서 미완성 설문지 17건을 제외한 184건을 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 간호조직문화

본 연구에서는 Han [13]이 개발한 20문항의 도구를 이용하여 혁신지향 문화(6문항), 관계지향 문화(5문항), 위계지향 문화(5문항), 업무지향 문화(4문항)의 네 가지 조직문화유형으로 분류하여 측정할 점수를 의미한다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점에서 '매우 그렇다'는 5점까지 Likert 5점 척도로 측정되었고, 점수가 높을수록 해당 그 유형의 문화를 강하게 인지하고 있음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시의 연구[13]에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .79였으며, 각 하부 문화로 혁신지향 문화(.83), 관계지향 문화(.84), 위계지향 문화(.66), 업무지향 문화(.63)로 나타났다. 본 연구에서는 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었으며, 하부 문화로는 혁신지향 문화(.81), 관계지향 문화(.87), 위계지향 문화(.69), 업무지향 문화(.64)로 나타났다.

2) 임파워링 리더십

본 연구에서는 Arnold 등[14]의 연구에서 5개 하부영역인, 솔선수범(leading by example), 코칭(coaching), 참여적 의사결정(participative decision-making), 관심표출(showing concerning), 정보공유(informing)를 중심으로 제시되었던 총 38개 문항들 중 한국형 임파워링 리더십의 타당도를 검증한 Kim 등[15]의 연구를 통해 검증된 34개 문항으로 측정하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점에서 '매우 그렇다'는 5점까지 Likert 5점 척도로 측정되었고, 점수가 높을수록 간호단위관리자의 임파워링 리더십을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다.

개발 당시[14] 각 하부영역의 신뢰도 Cronbach's α 값은 솔선수범 .89, 코칭 .93, 참여적 의사결정 .92, 관심표출 .94, 정보

공유 .91이었다. 또한 Kim 등[15]의 연구에서는 솔선수범 .92, 코칭 .95, 참여적 의사결정 .86, 관심표출 .95, 정보공유 .93이었고, 전체 신뢰도는 .98로 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도는 솔선수범 .93, 참여적 의사결정 .89, 코칭 .95, 관심 표출 .94, 정보 공유 .93으로 전체 문항의 신뢰도는 .98이었다.

3) 조직사회화

본 연구에서는 Sohn 등[4]이 개발한 신규간호사 조직사회화 39문항으로, 개인 특성(자기효능감, 대인관계), 단체 특성(상호신뢰성, 응집력), 직업정체성, 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진 등의 7개 하부영역, 9개 요인으로 구분하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점에서 '매우 그렇다'는 5점까지 Likert 5점 척도로 측정되었고, 부정 문항은 역 코딩하여 분석하였다. 점수가 높을수록 신규간호사의 조직사회화 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Sohn 등[4]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .98이었고, 본 연구에서는 직무수행 .88, 개인특성 .72, 단체특성 .79, 소진 .75, 직업정체성 .69, 조직몰입 .81, 직무만족 .71로 전체 문항의 신뢰도는 .79였다.

4) 재직의도

본 연구에서는 Cowin [16]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim [17]이 한글로 표준화한 도구를 사용하였다. 본 도구는 재직의사를 묻는 총 6문항으로 이루어졌으며, 각 문항은 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점에서 '매우 그렇다'는 8점까지 Likert 8점 척도로 측정되었고, 점수가 높을수록 신규간호사의 재직의도가 높음을 의미한다. 개발 당시[17], 본 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .97이었으며, 본 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였다.

4. 자료수집 절차 및 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자들의 인권보장을 위해 연구책임자 소속 기관의 기관윤리심의위원회의 승인(IRB NO. CBNU-201702-BMSB-411-01)을 받았으며, 사용된 모든 도구는 개발자의 허락을 득한 후 자료수집되었다. 자료수집기간은 2017년 7월 15일부터 8월 25일까지였다. 해당 기관 간호부서장의 허락을 득한 후, 간호단위관리자에게 연구목적을 설명하고 자료수집방법, 익명성 보장, 참여 동의, 철회 결정의 자율권, 비밀 보장 및 자료의 보관과 처리방법 등을 설명하였다. 이러한 설명을 이해하고, 자발적으로 본 연구에 참여하기를 서면 동의한 신규간호

사를 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 작성된 설문지는 비밀유지를 위해 즉시 봉투에 넣어 밀봉 후 자료수집방법에 대해 사전교육을 받은 연구보조자가 수집하였다. 수집된 설문지는 자료수집 종료 후, 부호화하여 전산에 입력하였으며, 잠금장치가 있는 캐비닛에 보관되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성, 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도는 기술통계로 분석하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 간호조직문화, 임파워링리더십, 조직사회화, 재직의도의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, 사후 검정은 Scheffé 검정하였다.
- 조직문화, 임파워링리더십, 조직사회화, 재직의도 간 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.
- 신규간호사의 재직의도에 미치는 영향요인은 단계적 다중회귀분석을 이용하였다.

연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성

연구대상자의 일반적인 특성과 직무 관련 특성은 Table 1과 같다. 연구대상자의 평균 연령은 23.82세이었다. 성별은 여성이 91.8%로 대다수를 차지하였고, 학력은 학사 졸업자가 90.8%였다. 종교가 없는 대상자가 78.8%였고, '가족과 함께 거주하지 않는 대상자'가 60.3%로 '가족과 함께 거주하는 대상자(39.7%)'보다 많았다.

직무 관련 특성으로 근무부서는 일반병동이 47.8%로 가장 많았다. 현재 근무부서가 '희망했던 부서'인 경우가 48.4%로, '희망부서가 아닌' 경우(51.6%)보다 적었다. 간호학을 선택한 동기는 '타인 권유나 취업 목표'인 경우가 78.8%로 '적성과 흥미(21.2%)' 때문인 경우보다 많았다. 평균 임상경력은 6.26개월이었고, 실무교육을 지도한 프리셉터 간호사수는 평균 1.65명이었고, 실무교육 기간은 평균 6.08주였으며, 프리셉터와의 관계만족도는 4.19점, 보수에 대한 만족도는 3.17점, 직원복지만족도는 3.41점으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics and Job Related Characteristics of the Participants

(N=184)

Variables	Categories	n (%)	M±SD	Range
Age (year)	≤ 23	91 (49.5)	23.82±1.28	22.0~32.0
	≥ 24	93 (50.5)		
Gender	Female	169 (91.8)		
	Male	15 (8.2)		
Education level	Associate's degree	17 (9.2)		
	Bachelor's degree	167 (90.8)		
Religion	Yes	39 (21.2)		
	No	145 (78.8)		
Family cohabitation status	Yes	73 (39.7)		
	No	111 (60.3)		
Work department	General unit	88 (47.8)		
	Special unit*	81 (44.0)		
	Others	15 (8.2)		
Desired department status	Yes	89 (48.4)		
	No	95 (51.6)		
Motivation for selection of nursing	Aptitude or interest	39 (21.2)		
	Advice or employment	145 (78.8)		
Clinical career (month)			6.26±3.04	2.00~12.00
Number of teaching preceptors			1.65±1.27	1.00~8.00
Education period (week)			6.08±2.11	3.00~12.00
Satisfaction with preceptor			4.19±0.70	1.00~5.00
Income satisfaction			3.17±0.89	1.00~5.00
Employee welfare satisfaction			3.41±0.78	1.00~5.00

*Intensive care unit, emergency room, and operating room.

2. 간호조직문화 및 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도의 수준

연구대상자가 인식하는 간호조직문화 및 임파워링 리더십, 조직사회화 재직의도의 수준은 Table 2와 같다. 신규간호사들이 인식하는 간호조직문화는 관계지향문화가 3.64점으로 가장 높았고, 다음으로 혁신지향문화(3.52점), 위계지향문화(3.38점), 업무지향문화(3.01점)의 순이었다. 임파워링 리더십의 전체 평균은 4.05점이었으며, 하부영역별로는 솔선수범(4.18점), 정보공유(4.08점), 참여적 의사결정(4.05점), 코칭(4.04점), 관심표출(3.98점) 순이었다. 조직사회화의 전체 평균은 3.21점이었으며, 하부영역별로는 개인 특성(3.71점), 소진(3.55점), 직업정체성(3.32점), 조직 특성(3.28점), 직무만족(2.99점), 조직몰입(2.83점), 직무수행(2.46점) 순이었다. 재직의도의 평균은 8점 만점에 5.23점이었다.

3. 연구대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도의 차이

연구대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 간호조직문화 유형 중 관계지향문화가 ‘근무부서($F=5.81, p=.004$)’에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 일반병동 근무자가 특수부서 근무자보다 관계지향문화를 높게 인식하였다. 재직의도는 ‘간호직 선택동기($t=3.64, p<.001$)’에서 유의한 차이를 보였다. 즉, ‘적성과 흥미’로 간호직을 택한 경우가 ‘타인 권유나 취업 목표’로 간호직을 선택한 경우보다 재직의도가 높게 나타났다.

4. 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도 간의 상관관계

간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화, 재직의도 간의 상관관계는 Table 4와 같다. 간호조직 문화 중 혁신지향문화는 관계지향문화($r=.47, p<.001$), 업무지향문화($r=.49, p<.001$)와 관계지향문화는 업무지향문화($r=.25, p<.001$)와 업무지향문화는 위계지향문화($r=.26, p<.001$)와 유의한 상관관계를 보였다. 임파워링 리더십은 혁신지향문화($r=.51, p<.001$), 관계지향문화

Table 2. Level of Organizational Culture, Empowering Leadership, Organizational Socialization and Intent to Stay (N=184)

Variables	Item mean		Scale
	M±SD	Min~Max	Range
Organizational culture			
Relation-oriented culture	3.64±0.57	1.80~5.00	1~5
Innovation-oriented culture	3.52±0.51	2.33~5.00	
Hierarchy-oriented culture	3.38±0.45	2.20~5.00	
Task-oriented culture	3.01±0.55	1.50~5.00	
Empowering leadership	4.05±0.52	2.62~5.00	1~5
Leading by example	4.18±0.60	2.00~5.00	
Information	4.08±0.59	2.67~5.00	
Participative decision-making	4.05±0.56	2.75~5.00	
Coaching	4.04±0.54	2.73~5.00	
Showing concerning	3.98±0.63	2.22~5.00	
Organizational socialization	3.21±0.32	2.38~4.21	1~5
Personal characteristics	3.71±0.49	2.38~4.88	
Burnout	3.55±0.72	1.80~5.00	
Professional identity	3.32±0.80	1.00~5.00	
Organizational characteristics	3.28±0.59	1.50~4.88	
Job satisfaction	2.99±0.48	1.60~4.20	
Organization commitment	2.83±0.77	1.00~4.80	
Job performance	2.46±0.76	1.00~5.00	
Intent to stay	5.23±1.25	1.67~8.00	1~8

($r=.44, p<.001$) 및 업무지향문화($r=.27, p<.001$)에서 유의한 상관관계를 보였다. 조직사회화는 혁신지향문화($r=.46, p<.001$), 관계지향 문화($r=.46, p<.001$) 및 임파워링 리더십($r=.41, p<.001$)에서 유의한 상관관계를 보였다. 재직의도는 혁신지향문화($r=.30, p<.001$), 관계지향문화($r=.38, p<.001$), 업무지향문화($r=.15, p=.040$), 임파워링 리더십($r=.34, p<.001$) 및 조직사회화($r=.54, p<.001$)에서 유의한 상관관계를 보였다.

5. 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인

신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 연구대상자의 직무 관련 특성 중 재직의도에 유의한 차이를 보인 ‘간호직 선택동기’를 투입하였다. 또한 독립변수인 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화 변수 중 개인적 특성과 집단적 특성의 하부 요인별 영향을 파악하기 위해 각각의 하부영역 요인을 투입하여 다단계 다중회귀분석을 실시하였다.

먼저 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검정하기 위해, 다중공선성, 잔차, 특이값을 진단하였다. 그 결과, 독립변수들 간의 상관계수는 .10~.34로 .80 이상의 설명변수가 없어 예측

변수들의 독립성이 확인되었고, 자기 상관을 나타내는 Durbin-Watson 통계량은 2.16으로 자기상관이 없었다. 다중공선성의 문제를 확인한 결과, 공차한계(tolerance)는 .30~.97이었으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF) 값도 최대값이 3.24 이하로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 또한 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과, 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였다. 특이값을 검토하기 위한 Cook's distance의 최대값은 .09으로 1.0을 초과하지 않았다. 따라서 본 연구에서 구한 회귀모형은 회귀식의 가정을 모두 충족하는 것을 나타냈다.

연구대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성요인으로 명목 변수는 모두 가변수로 처리하여 분석하였다. 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 Table 5와 같다. 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 조직사회화의 하부영역인 조직몰입($\beta=.45, p<.001$), 직업정체성($\beta=.18, p=.005$), 개인특성인 대인관계($\beta=.16, p=.005$)와 임파워링 리더십의 하부영역인 코칭($\beta=.29, p=.001$), 관심표출($\beta=-.19, p=.036$), 그리고 간호직 선택동기($\beta=.16, p<.001$)로 나타났으며, 이들 요인이 신규간호사의 재직의도를 53.0% 설명하였다($F=35.96, p<.001$).

Table 3. Comparison of Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership, Organizational Socialization and Intent to Stay by Characteristics of Participants (N=184)

Variables	Classification	Organization culture										Empowering leadership		Organizational socialization		Intent to stay	
		Innovation-oriented		Relation-oriented		Task-oriented		Hierarchy-oriented									
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	≤23	3.53±0.49	0.30	3.58±0.52	-1.32	2.96±0.50	-1.15	3.32±0.44	-1.65	3.99±0.45	-1.54	3.25±0.31	1.96	5.34±1.24	1.22		
	≥24	3.51±0.52	(.768)	3.69±0.61	(.190)	3.05±0.58	(.252)	3.43±0.46	(.101)	4.11±0.58	(.124)	3.16±0.33	(.051)	5.12±1.26	(.224)		
Gender*	Female	3.52±0.51	-0.89	3.64±0.55	0.14	3.00±0.53	-0.26	3.37±0.44	-0.65	4.03±0.51	-0.98	3.21±0.32	0.05	5.19±1.22	-1.23		
	Male	3.63±0.51	(.388)	3.61±0.74	(.892)	3.05±0.72	(.802)	3.47±0.57	(.526)	4.20±0.65	(.344)	3.20±0.33	(.962)	5.69±1.53	(.237)		
Education level*	Associate degree	3.64±0.46	1.07	3.58±0.57	-0.47	3.04±0.55	0.30	3.34±0.49	-0.31	3.99±0.54	-0.48	3.25±0.30	0.71	5.00±0.95	-1.01		
	Bachelor degree	3.51±0.51	(.296)	3.64±0.57	(.645)	3.00±0.55	(.765)	3.38±0.45	(.761)	4.05±0.52	(.641)	3.20±0.33	(.437)	5.26±1.28	(.325)		
Religion	Yes	3.58±0.50	0.82	3.68±0.57	0.54	3.11±0.57	1.42	3.43±0.39	0.85	4.02±0.58	-0.29	3.19±0.26	-0.30	5.39±1.04	0.90		
	No	3.51±0.51	(.412)	3.63±0.57	(.587)	2.98±0.54	(.156)	3.36±0.47	(.395)	4.05±0.51	(.772)	3.21±0.34	(.766)	5.19±1.30	(.370)		
Family cohabitation status	Yes	3.50±0.46	-0.57	3.59±0.51	-0.89	2.99±0.49	-0.32	3.40±0.44	0.52	4.07±0.51	0.54	3.21±0.32	0.12	5.17±1.00	-0.51		
	No	3.54±0.54	(.570)	3.67±0.60	(.372)	3.02±0.58	(.752)	3.36±0.46	(.607)	4.03±0.53	(.592)	3.20±0.32	(.901)	5.27±1.39	(.611)		
Work department*	General unit ^a	3.49±0.52	0.45	3.78±0.55	5.81	3.01±0.55	0.01	3.34±0.45	0.46	4.09±0.49	0.71	3.24±0.32	1.56	5.33±1.14	0.65		
	Special unit ^b	3.56±0.49	(.641)	3.49±0.56	(.004)	3.00±0.56	(.996)	3.41±0.47	(.630)	4.01±0.56	(.492)	3.16±0.33	(.214)	5.11±1.37	(.523)		
	Others ^c	3.49±0.56		3.64±0.54	a > b	3.02±0.50		3.39±0.38		3.97±0.13		3.25±0.29		5.29±1.23			
Desired department status	Yes	3.52±0.52	-0.13	3.66±0.59	0.42	3.02±0.56	0.34	3.41±0.49	0.89	4.06±0.52	0.44	3.20±0.29	-0.05	5.18±1.26	-0.52		
	No	3.53±0.50	(.900)	3.62±0.55	(.676)	2.99±0.54	(.733)	3.35±0.41	(.374)	4.03±0.53	(.661)	3.21±0.35	(.963)	5.28±1.24	(.605)		
Motivation for selection of nursing	Aptitude or interest	3.63±0.46	1.54	3.64±0.52	0.04	3.00±0.52	-0.07	3.27±0.48	-1.63	4.04±0.47	-0.07	3.27±0.34	1.37	5.85±1.38	3.64		
	Advice or employment	3.49±0.52	(.126)	3.64±0.58	(.971)	3.00±0.55	(.944)	3.40±0.44	(.104)	4.05±0.54	(.946)	3.19±0.32	(.173)	5.06±1.16	(<.001)		

Table 4. Correlation Coefficients of Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership, Organizational Socialization and Intent to Stay (N=184)

Variables	1	2	3	4	5	6	7
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Innovation-oriented culture	1						
2. Relation-oriented culture	.47 (< .001)	1					
3. Task-oriented culture	.49 (< .001)	.25 (< .001)	1				
4. Hierarchy-oriented culture	.04 (.571)	.06 (.433)	.26 (< .001)	1			
5. Empowering leadership	.51 (< .001)	.44 (< .001)	.27 (< .001)	.13 (.069)	1		
6. Organizational socialization	.46 (< .001)	.46 (< .001)	.11 (.139)	-.06 (.434)	.41 (< .001)	1	
7. Intent to stay	.30 (< .001)	.38 (< .001)	.15 (.040)	.04 (.594)	.34 (< .001)	.54 (< .001)	1

Table 5. Factors Influencing Intent to Stay of New Graduate Nurses (N=184)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	.03	.54		0.05	.960
Organizational socialization					
- Organizational commitment	.73	.11	.45	6.67	< .001
- Job identity	.28	.10	.18	3.70	.005
- Personal characteristics: interpersonal relationship	.25	.09	.16	2.83	.005
Empowering leadership					
- Coaching	.68	.21	.29	3.32	.001
- Showing concerning	-.38	.18	-.19	-2.12	.036
Motivation for selection of nursing	.58	.16	.19	3.70	< .001

$R^2=.55$, Adjusted $R^2=.53$, $F=35.96$, $p<.001$

Reference: Motivation for selection of nursing (advice or employment).

논 의

본 연구에서 상급종합병원 재직기간 1년 미만의 신규간호사들이 인식하는 재직의도는 8점 척도에서 5.23점(5점 척도의 3.27점)으로 나타났다. 이는 최근 동일한 재직의도 측정도구를 사용하여 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Park 등[18]의 연구에서 1년 미만 신규간호사의 재직의도 평균 5.25점과 비슷한 수준이었다. 그러나 대학병원 간호사를 대상으로 한 Choi와 Kim [19]의 연구에서 임상경력 6개월 미만인 신규간호사의 재직의도 3.62점(5점 척도), 6개월 이상 1년 미만 신규간호사의 재직의도 3.44점(5점 척도) 보다 낮은 수준이었다. 또한 종합병원의 임상경력 2~3년차 상급초보간호사의 재직의도 5.50점(8점 척도)보다 낮았다[20]. 이러한 연구결과는 연구대상과 의료기관의 차이는 있으나 신규간호사의 재직의도가 낮아지고 있음을 보여주며, 이는 신규간호사의 이직률이 매년 증가하고 있는 추세[3]도 무관하지 않을 것으로 생각된다. 그러나 많은 연

구에서 임상경력 1년 미만인 신규간호사의 재직의도는 3년에서 10년까지 경력간호사보다 상대적으로 높은 수준이었다 [8,19,21]. 따라서 간호직을 평생의 직업으로 생각하고 입사한 신규간호사들이 업무능력의 한계감, 업무의 부담감, 업무환경의 불만족, 자존감의 상실, 상급간호사의 비지지적 반응과 실망감 등의 원인[6]으로 조기 이직을 하지 않도록 관련 기관의 다각적인 대책이 요구된다.

본 연구에서 신규간호사들이 인식하는 조직사회화 정도는 3.21점으로 동일한 도구를 사용하여 신규간호사의 조직사회화를 측정한 Jo와 Kang [22]의 3.08점보다 약간 높은 보통 수준이었다. 본 연구에서 사용한 Son 등[23]의 신규간호사 조직사회화 측정도구는 조직사회화 영향요인과 측정요인으로 구성되어있으며, 국내 1,410명 신규간호사를 대상으로 한 타당도와 신뢰도 검증에서 직무수행, 개인 특성인 자기효능감, 단체 특성인 상호신뢰성, 소진, 직업정체성이 신규간호사의 조직사회화를 설명하는 주요 요인으로 나타났다. 이에 본 연구에서 신

규간호사의 재직의도 영향요인을 구체적으로 파악하기 위하여 조직사회화의 하부영역을 투입한 결과, 조직사회화의 하부영역 중에서 조직몰입, 직업정체성, 대인관계의 개인 특성이 신규간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인으로 나타났다. 신규간호사가 조직시작의 초기에 조직사회화를 통해 형성된 조직의식, 태도, 학습 및 행동은 앞으로의 전 경력과정에 반영되어 영향을 미치게 되므로, 신규간호사가 조직사회화를 성공적으로 이룰 수 있도록 돕는 것이 중요하다[3].

특히, 조직몰입은 신규간호사의 재직의도에 가장 많은 영향을 주는 요인으로 나타났는데, 이러한 결과는 짧은 재직기간 동안 조직몰입이 된 신규간호사는 자신이 선택한 병원에 대해 만족하며, 병원의 문제를 자신의 문제로 생각하는 내면의 동일시가 이루어져 현 기관에 계속 머물고 싶다는 마음이 형성되었음을 알 수 있다. 이는 간호사의 재직의도에 대한 체계적 문헌고찰[21]에서 간호직무에 대한 태도 및 반응요인으로 조직몰입, 자율성과 소명의식이 재직의도와 양의 상관관계를 보였다는 결과와 유사하였다. 또한 Ji와 Kim [24]의 연구에서는 신규간호사의 경력을 구분하여 이직의도 영향요인을 분석한 결과, 임상경력 1~6개월 집단에서 조직사회화의 직무만족과 조직몰입이, 7~15개월 집단에서는 조직사회화의 조직몰입이 이직의도를 낮추는 요인으로 나타나 조직몰입이 신규간호사의 이직의도를 낮추고 재직의도를 높이고 중요한 요인임을 알 수 있다.

이처럼 신규간호사의 조직몰입이 재직의도에 긍정적 영향을 주는 요인임이 밝혀진 만큼 조직에서는 신규간호사의 조직몰입을 향상시키는 구체적인 방안을 고심하고 적용해야 할 것이다. 실제로 Choi [6]는 신규간호사를 대상으로 간호사로서 가치 있는 일을 한다는 가치관과 내면화를 고취시키고, 조직구성원으로서의 자부심을 높여주고, 칭찬과 격려, 인정을 통해 긍지감을 갖도록 하고, 의사결정의 자율성을 강조하는 조직문화를 인식시키고, 의사소통의 기술을 향상시킬 수 있도록 구성된 신규간호사의 변화를 촉진시키는 조직사회화 교육 프로그램을 적용한 결과, 신규간호사 교육 프로그램을 경험한 신규간호사는 그렇지 않은 신규간호사보다 조직몰입이 높아지고, 이직의도가 낮아졌음을 실증적으로 보여주었다. 한편, 신규간호사의 스트레스와 불안감을 줄이고, 비판적 사고와 직무만족, 역량과 자부심을 향상시키는 중재를 통해 성공적으로 조직사회화가 이루어지면 역할갈등이 감소되고, 업무만족과 조직몰입도가 증가하여 재직의도가 높아지는 것으로 나타났다[25]. 따라서 의료기관들은 신규간호사의 오리엔테이션 기간 동안 간호직에 대한 자부심을 심어 주고, 조직몰입을 높일 수 있는 조직사회화 프로그램을 적용할 필요가 있다.

우리나라는 신규간호사를 위한 오리엔테이션 교육 시간이 짧아 대부분의 교육내용이 주로 조직 소개와 업무 위주의 실무 교육에 할애되는 만큼, 이러한 프로그램의 교육효과를 피교육자인 신규간호사를 통해 재평가할 필요가 있다. 실제로 오리엔테이션 기간의 역할이행기 동안에 신규간호사의 간호직에 대한 자부심을 모니터링하여 자존감과 자기효능감을 증진시키는 프로그램을 적용한 결과, 재직의도가 높아진 것으로 나타났다[26]. 또한 미국의 ‘간호사 레지던시 프로그램(Nurse Residency Program)’과 같이 1:1 멘토를 두고 1년 과정으로 업무교육뿐 아니라 임상에서 경험하는 문제들을 의논할 수 있는 교육시스템을 도입한다면, 어려운 상황에 쉽게 포기하거나 배우려는 동기가 없는 신규간호사에게도 목표 수립과 성취감을 경험하게 함으로써 자기효능감과 직무적응을 높이고, 더 나아가 재직기간을 늘려 간호서비스의 질에도 긍정적 영향을 줄것이다[27].

본 연구에서 ‘적성과 흥미’ 때문에 간호직을 선택한 직업선택 동기가 신규간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 Cho와 Kim [28]의 연구에서 ‘적성과 흥미’로 직업을 선택한 간호사들이 직무 스트레스 대응방법의 점수가 높고, 이직의도가 낮게 나타난 결과와 일맥상통한다. 또한 이러한 결과는 직업선택 시부터 간호전문직관과 직업정체성을 갖춘 간호사가 성공적인 역할이행과 조직사회화를 이룰 수 있음을 시사한다. 따라서 간호전문직과 간호업무에 대한 정확한 이해와 올바른 인식을 갖도록 초·중·고생을 대상으로 적극적인 홍보가 간호협회 차원에서 이루어져 적성에 맞는 예비간호사의 확보가 필요하고, 학계에서도 간호대학생들이 간호직에 대한 자부심을 가질 수 있도록 다각적인 교육 프로그램을 운영해야 할 것이다.

한편, 본 연구에서 임파워링 리더십은 조직사회화와 재직의도에 양의 상관관계를 나타내었다. 임파워링 리더십은 부하직원과 상담하고, 권한을 위임하고, 지원하고, 멘토링하여 구성원들의 임파워먼트를 높이는 리더십이다[15]. 특히, 본 연구에서 간호단위관리자의 임파워링 리더십의 하위영역으로 코칭은 신규간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 코칭은 리더가 구성원 스스로가 자신이 맡은 임무를 원활하게 처리할 수 있도록 도와주는 것[14]으로, 신규간호사가 어려운 상황에서 도움을 요청할 때, 간호단위관리자의 격려와 경청, 의사결정에의 참여 기회 및 의견 반영 등 적절한 도움을 줌으로써 조직 적응을 도와 재직의도를 높였을 것이다. 그러나 관리자가 신규간호사의 개인적 어려움이나 고민, 웰빙(well-being), 성공에 적극적 관심을 보인다거나 자주 연락을 취하거나 둘 만의 개인적 시간을 갖는 등의 관심표출은 오히려 신규간호사의 재직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결

과는 간호단위관리자의 신규간호사에 대한 적극적인 관심은 업무의 자신감이 결여된 신규간호사에게 어려운 대인관계로 인식되어 스트레스나 긴장감을 유발할 수 있다[29]. 따라서 1년 미만의 신규간호사의 관심은 능숙한 업무와 실무 현장의 적응에 있는 만큼[29], 관리자보다는 경력간호사나 프리셉터의 지지와 도움이 더 적절할 것으로 생각된다. 지금까지 임파워링 리더십은 주로 경영학 분야에서 직원들의 조직몰입, 직무몰입, 조직시민행동, 직무열의, 혁신행동 등에 영향을 주는 것으로 보고되었으나[15], 신규간호사에게는 코칭을 강조하는 임파워링 리더십이 유용함을 입증하였다.

또한 본 연구에서 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 아니었으나 신규간호사들이 인식하는 관계지향, 혁신지향, 업무지향 문화는 재직의도와 유의한 양의 상관관계를 보였는데, 이는 최근 상급종합병원의 신규간호사를 조사한 Park 등[18]의 연구에서도 혁신지향문화와 관계지향문화가 신규간호사의 재직의도에 유의한 양의 상관관계를 보인 연구결과와 같았다. 그러나 이들 신규간호사들은 위계지향문화를 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타나, 간호부서는 신규간호사의 재직의도를 높이는 관계지향문화나 혁신지향문화를 조성하는데 노력할 필요가 있음을 시사하였다.

본 연구결과는 간호사들의 이직의도가 가장 높은 시기인 입사 1년 미만 신규간호사의 재직의도를 높일 수 있는 방안을 모색하기 위해, 간호조직문화와 간호단위관리자의 임파워링 리더십, 그리고 신규간호사의 조직사회화라는 다각적인 영향 요인에 초점을 맞추으로써 이전의 연구결과보다 신규간호사의 재직의도를 53.0%라는 높은 설명력으로 보여주었다.

결론

본 연구는 신규간호사의 재직의도를 높이기 위하여 신규간호사의 일반적 특성과 함께 간호조직문화, 간호단위관리자의 임파워링 리더십, 조직사회화 정도가 신규간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하였다. 연구결과, 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 입사초기 오리엔테이션 기간 동안 간호직에 대한 긍지와 전문직으로서의 인정, 직무의 의미와 중요성을 강조한 직업 정체성을 고취시켜 주어야 한다. 또한 신규간호사들이 어려워하는 다양한 조직구성원들과의 대인관계의 기술을 습득할 수 있도록 하여 조직적응을 돕고, 조직 내 의사결정의 자율성과 인간관계를 지향하는 조직문화의 조성을 통해 신규간호사가 빠른 시일 내에 조직에 감정적 애착을 느낄 수 있도록 조직에의 몰입을 높여주어야 한다. 이를 위해 간호단위관

리자는 신규간호사가 필요 시 적절히 지원하는 코칭을 강조한 임파워링 리더십을 발휘함으로써 신규간호사의 재직의도를 높일 수 있다.

본 연구는 편의표집에 의한 신규간호사들을 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 결과를 일반화하는데 제한점이 있고, 연구대상 의료기관의 업무환경의 차이 등이 결과에 영향을 미칠 가능성이 있다. 향후 연구에서는 본 연구의 영향 요인으로 파악된 변수 이외의 추가 변수를 투입하여 대규모의 신규간호사의 재직의도를 파악하는 연구를 제언한다. 또한 본 연구에서 밝혀진 재직의도 영향 요인을 중심으로 조직 차원의 중재에 따른 이직률에 미치는 효과를 파악하는 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Korea Statistical Information Service (KOSIS). Number of medical personnel by provider type (Total). National Health Insurance Statistical Yearbook. Annual 2005-2017 [Internet]. Daejeon: National Health Insurance Service. [cited 2019, November 15]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=350&tblId=TX_35001_A017&conn_path=I2&language=en
2. Korea Statistical Information Service (KOSIS). Average work period and turnover rate for doctors, nurses and pharmacists by location and type of health care institution [Internet]. Daejeon: National Health Insurance Service. [updated 2019, February 28; cited 2019, July 22]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_117049_A024&conn_path=I2
3. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2018). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2019.
4. 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.
5. Sin KM, Kwon JO, Kim EY. Factors associated with new graduate nurses' reality shock. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):292-301. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>
6. Choi GH. The effects of the organizational socialization education program on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2014;8(3):89-102. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.089>
7. Antwi YA, Bowblis JR. The impact of nurse turnover on quality of care and mortality in nursing homes: evidence from the great recession. *American Journal of Health Economics*. 2018;

- 4(2):131-163. https://doi.org/10.1162/ajhe_a_00096
8. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
9. Wilson AA. Impact of management development on nurse retention. *Nursing Administration Quarterly*. 2005;29(2):137-145. <https://doi.org/10.1097/00006216-200504000-00008>
10. Aiken LH, Cimiotti JP, Sloane DM, Smith HL, Flynn L, Neff DF. Effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *Medical Care*. 2011;49(12):1047-1053. <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3182330b6e>
11. Choi SH, Jang IS, Park SM, Lee HY. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):206-214. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
12. Lee MS. The effects of empowering leadership on organizational effectiveness: the mediating role of thriving at work [master's thesis]. Seoul: Sungkunkwan University; 2016.
13. Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2001.
14. Arnold JA, Arad S, Rhoades JA, Drasgow F. The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*. 2000;21(3):249-269. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-#](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-#)
15. Kim EK, Kim SY, Jung MS, Kim JK, You SJ. Validity and reliability of the Korean version of empowering leadership questionnaire. *Korean Journal of Health Promotion*. 2017;17(4):275-281. <https://doi.org/10.15384/kjhp.2017.17.4.275>
16. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
17. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
18. Park HJ, Kim PJ, Lee HY, Shin YJ, Oh KH, Lee TW, et al. Factors affecting the intention of hospital nurses to stay at work: In relation to authentic leadership and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(1):34-42. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.1.34>
19. Choi SO, Kim JH. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2013;27(1):142-152. <https://doi.org/10.5932/jkphn.2013.27.1.142>
20. Park JO, Jung KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(2):137-147. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>
21. Park SH, Lee TW. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139>
22. Jo EA, Kang JY. Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2015;22(2):78-86. <https://doi.org/10.5953/jmjh.2015.22.2.78>
23. Son HM, Lee EH, Cho KS. Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2017;24(3):205-216. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2017.24.3.205>
24. Ji EA, Kim JS. Factor influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(1):51-60. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.51>
25. Edwards D, Hawker C, Carrier J, Rees C. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies*. 2015;52(7):1254-1268. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>
26. Cowin LS, Hengstberger-Sims C. New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2006;43(1):59-70. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
27. Ulrich B, Krozek C, Early S, Ashlock CH, Africa LM, Carman ML. Improving retention, confidence, and competence of new graduate nurses: results from a 10-year longitudinal database. *Nursing Economic*. 2010;28(6):363-376.
28. Cho YA, Kim KS. Job stress and assertiveness behaviors among ICU nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2009;2(1):1-14.
29. Woo CH, Park JY, Kim NY. Factors influencing field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016;25(3):187-194. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.3.187>