

신규간호사의 간호전문직관과 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향

정혜윤 · 김세영

창원대학교 간호학과

Effects of Nursing Professionalism and Job Involvement on Turnover Intention among New Graduate Nurses

Jeoung, Hye Yun · Kim, Se Young

Department of Nursing, Changwon National University

Purpose: This study was done to investigate new graduate nurses' perceptions of nursing professionalism, job involvement and turnover intention and to identify factors influencing turnover intention in new graduate nurses. **Methods:** Participants were 179 new graduate nurses working in general hospitals and small and medium-sized hospitals in Gyeongnam province. Data were collected from August 10 to September 16, 2015 through a survey with self-report questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. **Results:** Mean scores were; for nursing professionalism, 3.62 ± 0.73 , for job commitment, 3.22 ± 0.89 . and for turnover intention, 3.25 ± 0.95 . There were significant correlations between nursing professionalism and job involvement ($r = .47, p < .001$), nursing professionalism and turnover intention ($r = -.36, p < .001$), job involvement and turnover intention ($r = -.46, p < .001$). For turnover intention of new graduates 25.1% of the variance was explained by nursing professionalism ($\beta = -.16, p = .034$), job involvement ($\beta = -.36, p < .001$), and frequency of night shifts ($\beta = .03, p = .022$). **Conclusions:** Findings indicate that nursing professionalism and job involvement of new graduate nurses had significant influence on their turnover intention. Therefore, to reduce turnover intention of new graduate nurses, it is necessary to enhance their nursing professionalism and job involvement with organizational supports.

Key Words: Nurses, Nursing, Profession, Job, Intention

서론

1. 연구의 필요성

신규간호사들은 첫 직장에서 학생의 이상주의가 현장에서 일하는 간호사의 현실주의로 전환하는 과정에서 현실 충격을

경험한다[1]. 병원간호사회의 조사에 의하면 2013년 국내 451개 병원에 취업한 신규간호사 16,205명 중 이직자는 4,694명으로 2013년 신규간호사의 이직률은 29%로 보고되었다[2]. 신규간호사들은 실무에 대한 높은 기대와 현실의 차이로 인한 갈등, 전문지식과 기술이 요구되는 간호업무, 3교대 근무, 대인관계에서의 역할갈등에 직면하면서 심한 스트레스를 경험하는데,

주요어: 간호사, 간호, 전문직, 몰입, 의도

Corresponding author: Kim, Se Young

Department of Nursing, Changwon National University, 20 Changwondaehak-ro, Uichang-gu, Changwon 51140, Korea.
Tel: +82-55-213-3576, Fax: +82-55-213-3579, E-mail: sarakimk@changwon.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 정혜윤의 석사학위 논문의 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Changwon National University.

Received: Oct 21, 2016 | **Revised:** Nov 30, 2016 | **Accepted:** Dec 13, 2016

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.

신규간호사의 이직의도는 병원의 채용조건, 병상 수, 희망부서 배치 여부, 임상실습 경험 등 특성에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다[3]. 구체적으로 신규간호사들이 직무와 급여에 만족하는 경우에 조직에 몰입하고 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다[4], 신규간호사의 이직의도는 직무 스트레스와 대처, 조직몰입, 소진, 스트레스, 자기효능감, 개인적 특성 등 다양한 요인들과 관련성이 있는 것으로 보고되었다[3,5]. 그런데 신규간호사들의 직무만족, 조직몰입, 전문직관의 변화를 측정한 McCloskey 등[6]의 연구에서 입사 후 1년 동안 직무만족과 조직몰입은 유의한 변화가 없었고 전문직관과 소명의식이 유의하게 낮아진 결과가 보고되었다.

간호전문직관은 간호사의 개인적 만족뿐 아니라 대중으로부터 간호의 가치를 인정받는 중요한 개념이며[7], 전문직으로서 간호사와 간호에 대한 관념, 신념, 인상의 총합으로 정의된다[8]. 전문직관이 긍정적인 간호사들은 직무만족과 조직몰입이 높고 간호업무성과도 높으며[9,10], 간호전문직관과 관련된 변수로 역할갈등, 소진, 이직의도, 이직충동 등이 보고되었다[7,11]. 또한 간호사의 간호전문직관을 향상시키면 간호업무수행과 재직의도가 높아지고 환자에게 질적인 간호를 제공할 수 있다[12]. 특히 신규간호사로서 업무를 시작하는 처음 1년에서 3년은 전문직으로서 자아개념을 형성하는 시기로 알려져 있다[13]. 그러나 신규간호사가 임상 현장에 적응하지 못하여 정체성 혼란을 느끼거나[14], 전문직 사회화 과정에 동화되지 못하는 경우에 긍정적인 간호전문직관을 형성하는데 문제가 발생할 수 있다. 따라서 신규간호사의 이직률을 낮추기 위해서 신규간호사들이 인식하는 간호전문직관에 관심을 갖고 이를 관리하는 방안이 필요하다[15].

한편 직무몰입은 개인이 심리적으로 자신의 직무를 동일시하고 몰두하는 정도로서[16,17], 직무몰입이 높은 사람은 맡은 직무에 최선을 다하며 결근율과 이직률이 낮은 것으로 나타났다[18]. 간호사의 직무몰입은 조직몰입, 이직의도[18], 조직시민행동[19]과 관련성이 보고되었으며, 간호사들은 직무에서 과업중요성과 기술다양성을 높게 인식할수록 직무에 몰입하고[20], 간호사의 직무몰입은 직무만족에 영향을 주었다[21]. Han과 Park [22]은 간호사의 임상수행능력과 관련이 있는 직무몰입이 이직의도에도 영향을 줄 수 있다고 했다. 그러나 아직 간호사의 직무몰입과 이직의도의 관련성을 파악하는 연구가 부족한 실정이다. 아울러 간호사의 연령이 높을수록 직무몰입이 높고[19,22], 25세 이하 간호사 집단의 직무몰입 정도가 가장 높다는[20] 상반된 결과들이 보고되는 등 신규간호사의 직무몰입 특성을 파악하는 연구가 필요하다. 따라서 신규간호

사의 직무몰입을 조사하고 이직의도와와의 관련성을 파악하는 연구가 필요하다.

이러한 맥락에서 본 연구는 신규간호사를 대상으로 간호전문직관과 직무몰입의 특성을 파악하고, 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 신규간호사의 이직을 예방하고 관리하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 간호전문직관과 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 신규간호사의 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도 정도를 파악한다.
- 신규간호사의 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도의 차이를 분석한다.
- 신규간호사의 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도 간의 상관관계를 분석한다.
- 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어정의

1) 간호전문직관

전문직으로서의 간호사와 간호에 대한 관념, 신념 및 인상의 총합을 의미한다[8]. 본 연구에서는 Yeun 등[8]의 간호전문직관 도구를 Han 등[7]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정된 값을 의미한다.

2) 직무몰입

조직구성원들이 자신의 생활에서 얼마나 직무가 중심적인 가치로 여겨지고 있으며, 자신의 직무에 대해 얼마나 몰두하고 동일시하고 있는 정도를 의미한다[17]. 본 연구에서는 Kanungo [16]가 개발한 직무몰입 도구를 Kim [17]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정된 값을 의미한다.

3) 이직의도

조직구성원이 현재의 직업 또는 조직으로부터 다른 조직으로 옮겨가거나 다른 직업으로 전환하려는 경향을 의미한다[23]. 본 연구에서는 Mobley가 개발한 이직의도 측정도구를 Park [24]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정된 값을 의미한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구에서는 신규간호사의 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도의 관계를 확인하고 이직의도의 영향요인을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 K도에 위치한 종합병원과 중소병원의 병동에 근무하는 신규간호사로서 오리엔테이션 기간을 제외하고 근무한지 12개월 이내 신규간호사를 대상으로 하였다.

대상표본의 크기 설정은 선행연구와 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 활용하여 산출한 결과 다중회귀분석 시 효과크기 0.15, 유의수준 .05, 검정력 .8, 독립변수 4개로 하였을 때 172명이 산출되었고[25], 탈락률을 고려하여 190명을 대상으로 설문지를 배부하였고 그중 184부가 회수되었다. 회수된 설문지중 응답이 누락되거나 부적절한 설문지 5부를 제외하고 최종 179부를 자료분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 간호전문직관

Yeun 등[8]이 개발한 28문항의 도구를 Han 등[7]이 타당도 검증을 통해 18문항으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 18문항으로, 전문직 자아개념 6문항, 사회적 인식 5문항, 간호의 전문성 3문항, 간호계의 역할 2문항, 간호의 독자성 2문항의 5개의 하위영역으로 구성되어있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로, '전혀 그렇지 않다' 1점부터, '매우 그렇다' 5점으로 측정하며 높은 점수가 나타날수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. Han 등[8]의 연구에서 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .91로 나타났으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .83이었다.

2) 직무몰입

Kanungo [16]가 개발하고 Kim [17]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 연구에서의 도구는 총 7개 문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 측정하였고, '전혀 그렇지 않다' 1점부터, '매우 그렇다' 5점으로 측정하여 높은 점수일수록 직무몰입 정도가 높다는 것을 의미한다. Kim [17]의 연구에서 개발당

시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .74로 나타났으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .64였다.

3) 이직의도

Lawler가 개발하고 Park [24]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 4개 문항에 대하여 조사하게 되며, Likert 5점 척도로 측정하였고, '전혀 그렇지 않다' 1점부터, '매우 그렇다' 5점으로 측정하여 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높다는 것을 의미한다. Park [24]의 연구에서 Cronbach's α 는 .88로 나타났으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .85였다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 K도에 위치한 4개 종합병원과 3개 중소병원의 신규간호사를 대상으로 시행되었다. 설문조사를 위하여 편의 표집한 병원을 연구자가 직접 방문하여 간호부서장에게 본 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 요청하였다. 설문조사는 2015년 8월 10일~9월 18일까지 자가보고형 설문지를 이용하여 시행되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 전산 통계 처리 하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 근무특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도를 평균과 표준편차의 기술통계값을 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도의 차이는 independent t-test, one way ANOVA로 분석하였고, 그룹간의 차이는 Scheffé로 사후 분석 하였다.
- 대상자의 간호전문직관에 따른 직무몰입과 이직의도와의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 윤리적 고려를 위하여 설문조사 전에 대상자에게 연구의 목적과 내용을 설명하였고, 조사 내용에

대한 익명성과 비밀을 보장할 것을 약속하였으며, 자발적인 참여에 동의한 신규간호사를 대상으로 서면동의를 받은 후 설문조사를 시행하였다. 대상자들이 작성한 동의서와 설문지를 별도로 준비한 회수용 서류봉투에 넣어 밀봉하도록 안내하였으며, 설문에 응답한 대상자들에게 작은 답례품을 제공하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 근무 특성

본 연구에서 신규간호사들의 연령은 평균 23.9±2.17세였으며, 성별은 여자 95.0%, 미혼이 95.0%, 종교를 가지고 있지 않는 경우가 50.8%, 최종학력은 전문학사가 65.4%로 많았다. 대상자의 임상실무 경력은 평균 5.99±1.28개월이었으며, 간호직을 선택하게 된 동기로 '취업이 보장되어 있어서'가 52.5%가 가장 많았다. 근무특성과 관련하여 대상자의 월 급여는 평균 201만 원 이상 경우가 77.1%로 가장 많았으며, 대상자의 60.9%는 입사 시 희망했던 부서에 배치 받은 것으로 나타났다. 대상자의 68.7%는 병동 배치 전 정규 신규간호사 오리엔테이션 교육을 받았으며, 69.8%는 1:1 프리셉티십을 경험하였다. 대상자 모두는 3교대 근무를 하였고, 대상자의 주당 근무시간은 평균 44.1시간, 월 평균 밤번(night) 근무 수는 7.56일, 월 평균 휴무(off) 수는 7.47일로 나타났다. 대상자의 55.3%는 희망하는 날에 휴무를 받았으며, 45.8%는 휴무(off) 날에 본인의 의사와 상관없이 병원의 행사에 동원되었다(Table 1).

2. 일반적 특성과 근무특성에 따른 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도 차이

본 연구에서 신규간호사들의 일반적 특성과 근무특성에 따른 간호전문직관 차이를 분석한 결과, 입사 시 희망한 부서에 배치 받은 집단($t=3.93, p=.048$)에서 간호전문직관이 유의하게 높았다. 또한 대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 직무몰입의 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과, 월 평균 밤번(night) 근무가 8일 이상인 경우 이직의도가 유의하게 높았으며($t=7.03, p=.009$) 월 평균 휴무(off) 수가 8일 이상인 집단($t=6.66, p=.011$)에서 이직의도가 유의하게 낮았다(Table 2).

Table 1. General Characteristics and Work Characteristics of Participants (N=179)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		23.92±2.17
Gender	Male	9 (5.0)
	Female	170 (95.0)
Marital status	Single	170 (95.0)
	Married	10 (5.0)
Religion	Yes	88 (49.2)
	No	91 (50.8)
Educational background	Associate degree	117 (65.4)
	Bachelor	62 (34.6)
Total clinical career (month)	≤ 6	5.99±1.28 115 (64.2)
	≥ 7	64 (35.8)
Desired department	Yes	109 (60.9)
	No	70 (39.1)
New nurse education	Regular orientation	123 (68.7)
	Non-regular orientation	56 (31.3)
Preceptorship	Have	125 (69.8)
	Have not	54 (30.2)
Request day off	Yes	99 (55.3)
	No	80 (44.7)
Participation in hospital events	Yes	82 (45.8)
	No	97 (54.2)
Salary (10,000 won)	≤ 200	41 (22.9)
	≥ 201	138 (77.1)
Working hours per week		44.13±5.42
Number of night duty per month		7.56±1.20
Number of day off per month		7.47±0.94

3. 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도의 관련성

본 연구에서 신규간호사들이 인식하는 간호전문직관과 직무몰입은 양의 상관관계($r=.47, p<.001$)를 나타내었고, 간호전문직관과 이직의도($r=-.36, p<.001$), 직무몰입과 이직의도($r=-.46, p<.001$)는 각각 음의 상관관계를 나타내었다(Table 3).

4. 이직의도의 영향 요인

본 연구에서 신규간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여, 이직의도와 유의한 상관관계를 나타낸 간호전문직관, 직무몰입 그리고 이직의도에서 유의한 차이를 나타낸 근무조건이 월 평균 밤번 근무일 수, 월 평균 휴무일 수

Table 2. Differences in Nursing Professionalism, Job Involvement and Turnover Intention of Difference according to Characteristics of Participants (N=179)

Variables	Characteristics	Categories	n	Nurse professionalism		Job engagement		Turnover intention	
				M±SD	t (p)	M±SD	t (p)	M±SD	t (p)
General character	Gender	Female	170	3.62±0.38	0.01	3.22±0.51	0.29	3.22±0.51	0.53
		Male	9	3.60±0.38	(.944)	3.32±0.60	(.588)	3.32±0.60	(.588)
	Marital status	Single	170	3.61±0.37	0.02	3.22±0.50	2.64	3.22±0.50	1.73
		Married	9	3.58±0.36	(.898)	3.18±0.63	(.106)	3.18±0.63	(.106)
	Religion	Yes	88	3.61±0.35	0.61	3.32±0.49	0.68	3.32±0.49	0.02
		No	91	3.62±0.40	(.435)	3.12±0.52	(.410)	3.12±0.52	(.410)
Educational background	Associate degree	117	3.61±0.38	0.00	3.26±0.53	0.29	3.26±0.53	0.60	
	Bachelor	62	3.62±0.36	(.983)	3.15±0.46	(.589)	3.15±0.46	(.589)	
Total clinical career (month)	≤1~6	115	3.63±0.38	1.52	3.17±0.48	1.59	3.17±0.48	0.00	
	≥7~1	64	3.59±0.37	(.829)	3.31±0.55	(.210)	3.31±0.55	(.210)	
Characteristic of work	Salary (10,000 won)	≤200	37	3.59±0.47	3.53	3.13±0.51	0.08	3.13±0.51	0.06
		≥201	142	3.62±0.35	(.062)	3.24±0.51	(.781)	3.24±0.51	(.781)
	Desired position	Yes	109	3.65±0.37	3.93	3.21±0.49	1.30	3.21±0.49	0.01
		No	70	3.56±0.39	(.048)	3.24±0.55	(.256)	3.24±0.55	(.256)
	New nurse education	Regular orientation	123	3.65±0.37	0.15	3.28±0.51	0.01	3.28±0.51	1.03
		Non-regular orientation	56	3.55±0.39	(.696)	3.10±0.50	(.905)	3.10±0.50	(.905)
	Preceptorship	Have	125	3.65±0.36	1.26	3.24±0.49	3.62	3.24±0.49	0.65
		Have not	54	3.55±0.41	(.262)	3.17±0.56	(.059)	3.17±0.56	(.059)
	Working hours per week	≤45	123	3.61±0.39	0.04	3.23±0.52	0.05	3.23±0.52	0.20
		≥46	56	3.63±0.35	(.843)	3.21±0.53	(.824)	3.21±0.53	(.824)
	Number of night duty per month	≤7	79	3.59±0.40	0.87	3.17±0.53	1.26	3.11±0.76	7.03
		≥8	100	3.64±0.35	(.352)	3.26±0.50	(.264)	3.42±0.80	(.009)
	Number of day off per month	≤7	90	3.61±0.35	0.14	3.18±0.48	1.25	3.40±0.77	6.66
		≥8	89	3.63±0.40	(.708)	3.26±0.54	(.265)	3.10±0.78	(.011)
Request day off	Yes	99	3.63±0.39	0.01	3.24±0.50	0.18	3.24±0.50	2.45	
	No	80	3.60±0.36	(.912)	3.20±0.53	(.674)	3.20±0.53	(.674)	
Participation in hospital events	Yes	82	3.59±0.43	3.86	3.18±0.57	2.17	3.18±0.57	0.00	
	No	97	3.64±0.33	(.051)	3.25±0.46	(.142)	3.25±0.46	(.142)	

Table 3. Correlations between Nursing Professionalism, Job Involvement and Turnover Intention of New Graduate Nurses (N=179)

Variables	Nursing professionalism	Job involvement	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)
Job involvement	.47 (<.001)	1	
Turnover intention	-.36 (<.001)	-.46 (<.001)	1

를 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 시행하였다. 회귀분석의 가정을 충족하는지 확인하기 위한 Durbin-Watson 통계량은 2.229로 2에 가깝게 나타나서 자기상관성의 문제가 없는 것으로 해석되었다. 다음으로 선형성 및 등분산성을 검정하기 위하여 잔차의 산포도를 분석한 결과, 잔차의 분포는 0을 중심으로 균일하게 흩어져 있었으므로 회귀식이 선형이며 등분산성을 이룬다는 가정을 충족하였다. 회귀 표준화 잔차의 정규 P-P도표를 이용하여 오차의 정규분포를 확인한 결과 잔차가 45도 직선에 근접하였으므로 오차는 정규분포를 따른다고 할 수 있다. 따라서 본 연구의 회귀모형은 회귀식의 가정을 모두 다충

Table 4. Factors Influencing Turnover Intention

(N=179)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	7.24	.65		11.22	< .001
Nursing professionalism	-0.33	.16	-.16	-2.14	.034
Job involvement	-0.56	.11	-.36	-4.92	< .001
Number of night duty	0.11	.33	.03	0.32	.022
Average off-days per month	-0.03	.06	-.03	-0.45	.655
$R^2=.27$, Adjusted $R^2=.25$, $F=15.92$, $p < .001$					

족하는 것으로 나타났다. 공차한계와 분산팽창인자(VIF)를 산출한 결과 공차한계가 .890~.959, VIF값이 1.043~1.123으로 회귀식의 가정을 만족하였다. 다중회귀분석 결과 회귀모형은 유의하였으며($F=15.92$, $p < .001$), 간호전문직관($\beta = -.16$, $p = .034$), 직무몰입($\beta = -.36$, $p < .001$), 월 평균 밤번 근무일 수($\beta = .03$, $p = .022$)가 신규간호사의 이직의도를 25% 설명하는 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 신규간호사가 인식하는 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도를 파악하고, 간호전문직관과 직무몰입, 이직의도의 관련성을 파악함으로써 신규간호사의 직무몰입과 이직의도를 높이기 위한 인적자원관리 방안을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 신규간호사들의 간호전문직관은 5점 척도에서 평균 3.62점으로, 동일한 도구를 사용한 Ha [26]의 연구에서 신규간호사의 간호전문직관 3.77점보다 낮았다. 이는 동일한 도구로 간호사의 간호전문직관을 측정한 Han 등[7]의 3.30점보다 높으며, 본 도구와 유사한 Yeun 등[8]의 간호전문직관 도구를 사용한 Yoon 등[11]의 연구에서 간호사의 간호전문직관 3.34점보다 높은 수준이었다. 한편 본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관은 유의한 차이가 없었고, 근무 특성으로 월급 200만원 이상을 받는 집단과 희망부서에 배치 받은 집단의 간호전문직관이 유의하게 높게 나타났다. 이러한 결과는 Yoon 등[11]의 연구에서 개인적 특성에 따른 차이가 유의하지 않았고, 특수부서에서 근무하는 간호사들의 간호전문직관이 유의하게 높게 나타난 결과와 유사하였으며, 경력간호사의 간호전문직관이 연령, 학력, 결혼 상태, 직위, 임상경력, 현 부서 경력, 부서이동 경력 등 일반적 특성에 따라 유의한 차이를 나타낸 결과[12,18]와 상반되었다. 즉 임상경력 1년 이하

의 신규간호사 집단은 비교적 유사한 일반적 특성을 나타내기 때문에, 직무 관련 특성이 간호전문직관에 영향을 주는 것으로 해석되었다.

본 연구에서 대상자의 평균 임상경력 5.9개월을 참고하여 임상경력 6개월을 기준으로 간호전문직관을 비교한 결과, 통계적으로 유의하지는 않았지만 임상경력 6개월 이상 집단의 간호전문직관 평균은 3.59점으로 6개월 미만 집단의 3.63점보다 상대적으로 낮았다. 국내외에서 신규간호사를 대상으로 간호전문직관을 조사한 연구는 소수에 불과하지만, 신규간호사를 대상으로 입사 후 1개월, 6개월, 12개월에 각각 전문직관을 조사한 McCloskey 등[6]의 연구에서 입사 후 1개월에서 6개월 사이에 전문직관과 소명의식이 유의하게 낮아진 결과가 보고되었으며, Ha [26]의 연구에서 임상경력이 1개월 증가할 때마다 간호전문직관이 0.20점씩 감소하는 것으로 나타났다. 한편 신규간호사의 현재 병동 근무기간 1개월 미만 집단의 이직의도 2.72점과 3개월 이상인 집단의 이직의도 3.38점은 유의한 차이를 나타내었고, 현재 병동 근무기간과 이직의도는 유의한 양의 상관관계($r = .20$)를 나타내었다[3]. 이러한 결과들은 입사 후 3개월에서 6개월 사이에 신규간호사들의 간호전문직관이 낮아지고, 이직의도가 높아지는 경향이 있다고 해석할 수 있으며, 그 원인과 관련해서 신규간호사들이 수행하는 업무의 특성을 분석할 필요가 있다고 생각된다.

현재 국내 대다수의 병원에서 적용하고 있는 차팅과 액팅 업무가 구분된 기능적 간호방법에서, 신규간호사들은 환자를 파악하지 못하고, 지시받은 직접간호활동만을 수행하게 된다. 이러한 직무설계는 신규간호사들이 전문직으로서의 정체성을 형성하는데 부정적으로 작용할 수 있다. 따라서 간호관리자는 인적자원의 개발과 간호전문직관 형성을 고려하여, 신규간호사들이 직접 담당 환자를 사정하고 간호기록을 작성하고 수립한 계획에 의하여 간호를 제공하도록 팀 간호전달방법을 적용하는 방안을 적용할 필요가 있다고 생각된다. Han 등[18]은 전

문직업성(professionalism)을 높이기 위해서 간호사들이 직업에서 성취감을 느끼도록 하는 동기부여가 중요하고, 간호사 개개인의 능력을 인정하는 조직의 분위기를 조성해야 하며, 간호직에 대한 긍지와 만족을 높일 수 있도록 계속교육을 제공하는 방안이 필요하다고 했다. 본 연구의 결과를 통해서 신규간호사의 간호전문직관을 높이기 위해서 간호관리자는 신규간호사의 희망부서를 확인하고 가급적 이를 반영하여 배치하도록 노력할 필요가 있음을 확인할 수 있으며, 특히 간호현장에 대한 지식과 경험이 부족한 신규간호사를 위하여 간호부서별 업무특성에 대하여 교육하고 신규간호사들이 신중하게 희망부서를 정하도록 유도하는 인적자원관리 방안이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서는 신규간호사의 직무몰입은 5점 척도에서 평균 3.22점으로 동일한 도구를 사용하여 간호사의 직무몰입을 측정한 Han 등[18]의 3.17점, Han과 Park [22]의 3.09점보다 상대적으로 높았고, Kim [19]의 3.26점보다 다소 낮은 수준이었다. 그런데 Song [27]의 연구에서 임상경력 1년 이상 간호사들의 직무몰입이 2.85점이었고, Han과 Park [22]의 연구에서 임상경력 1년 미만 신규간호사의 직무몰입 3.23점으로 임상경력 5~10년 집단보다 높았으나, Kim [19]의 연구에서 임상경력 2년 이하인 집단의 직무몰입이 가장 낮게 나타나는 등 임상경력 과 직무몰입의 관련성에 대하여 상반된 결과가 확인되었다. 그럼에도 본 연구에서 희망부서에 배치 받은 신규간호사 집단의 직무몰입이 유의하게 높게 나타난 결과를 통해서 신규간호사들이 직무와 동일시하고 몰입하도록 지원하는 방안으로 개인적인 선호와 적성 등을 고려한 인력배치의 중요성을 확인할 수 있었다.

본 연구에서 신규간호사의 이직의도는 5점 척도에서 평균 3.25점으로 동일한 도구를 사용한 Yu [28]의 신규간호사 이직의도 3.09점보다 높았고, 다른 도구로 측정된 Han 등[3]의 신규간호사 이직의도 3.0점보다 높은 수준이었다. 그러나 ‘귀하는 진지하게 직장을 옮기거나 그만두는 것에 대해 생각해 본 적이 있습니까?’라는 단일 문항으로 중환자실 신규간호사의 이직의도를 측정한 Yang 과 Kang [29]의 이직의도 3.52점보다는 낮은 수준이라 해석되었다. 그런데 동일한 도구를 사용하여 임상경력 1년 이상인 간호사를 대상으로 이직의도를 조사한 Song [27]의 연구에서 이직의도 평균값은 3.49점이었고, 연령 24세 이하 집단의 이직의도 3.43점, 25~29세 집단의 이직의도 3.62점으로 나타났다. 또한 Kim과 Lee [30]의 연구에서 이직의도 평균값이 3.45점이었는데 연령 25세 이하 집단의 이직의도가 3.26점으로 평균보다 낮은 수준이었다. 이러한 결과를 바탕으로 신규간호사들이 인식하는 이직의도는 연령 25~29세

집단이나 임상경력 5년 이하의 경력간호사 집단보다 상대적으로 낮은 수준이라 해석되었다. 그럼에도 신규간호사 중 70%가 이직의도를 갖고 있으며[5], 신규간호사의 이직률이 29%[2]로 보고되고 있는 현상에 대하여, 간호계에서 더 많은 논의가 이루어져야 하고 임상현장에서도 신규간호사를 보유하기 위한 실제적인 개선방안을 제시해야 한다고 생각된다.

한편 본 연구에서 신규간호사의 간호전문직관과 직무몰입은 이직의도와 각각 유의한 상관관계를 나타내고, 간호전문직관, 직무몰입이 이직의도를 낮추고 월 평균 밤번 근무일이 이직의도를 높이는 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 Chen 등[21]의 연구에서 직무몰입과 이직의도가 음의 상관관계를 보였고, Han 등[18]의 연구에서 간호사의 전문직업성(professionalism)이 직무몰입과 양의 상관관계, 이직의도와 음의 상관관계는 나타내었으며, Yoon 등[11]의 연구에서 간호전문직관이 이직충동을 낮추는 요인으로 확인된 결과와 유사하였다. 특히 본 연구에서 신규간호사들이 근무특성 중 월 평균 밤번 근무일 수가 이직의도에 영향요인으로 나타났는데, Yun과 Kim [5]의 연구에서 희망 휴무일 배정 가능성, 프리셉터와의 관계, 희망 부서 배치 등 직무 관련 특성이 이직의도의 예측요인으로 나타났다. 이와 관련해서 Ha [26]의 연구에서 간호근무환경이 간호전문직관의 30.6%를 설명하였으며, 특히 간호근무환경 중에서 ‘양질의 간호 기반’과 ‘의사와 간호사의 협력’이 신규간호사의 간호전문직관 확립에 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 Beecroft 등[4]의 연구에서도 업무환경이 신규간호사의 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 신규간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 업무환경의 개선이 필요하다고 생각된다.

본 연구와 선행연구의 결과를 종합해 볼 때, 신규간호사의 개인적 특성 보다는 희망 부서 배치, 밤번 근무일 수, 프리셉터 교육, 희망 휴무일 배정 등 인적자원관리와 관련된 특성들이 신규간호사의 간호전문직관과 조직몰입 뿐 아니라 이직의도에 도 영향을 주는 결과임을 확인할 수 있었다. 따라서 신규간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 간호업무환경을 개선할 필요가 있으며, 특히 양질의 간호기반을 구축하기 위한 간호업무에서 서면화된 간호계획을 활용하고 간호의 연속성을 확보하도록 노력하고, 간호사들을 위한 계속교육을 제공함으로써 임상역량을 강화하는 방안이 필요하며, 활발하게 질 관리 프로그램을 운영할 필요가 있다[26]. 또한 인적자원관리 차원에서 신규간호사를 희망하는 부서에 배치하도록 노력하고, 프리셉터의 자질을 향상시키고, 신규간호사의 밤번 근무일 수와 희망 휴무일 배정에 대하여 관심을 가질 필요가 있다. 아울러 신규간호사들

의 간호전문직관과 직무몰입을 높이기 위해서 신규간호사들이 업무에서 성취감을 느끼고 동기부여 될 수 있도록[18] 기능적 간호방법에서 팀 간호 방법으로 전환하는 방안을 고려할 필요가 있으며, 이를 위해서 간호전달체계에 따른 신규간호사의 직무만족과 간호전문직관의 차이에 대한 추후 연구가 필요하다.

결론

본 연구는 신규간호사의 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도의 관련성을 조사하고, 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시행되었다. 본 연구에서 신규간호사의 간호전문직관을 높이기 위해서 입사시 희망 부서에 배치하고, 휴무에 병원 행사에 동원하지 않도록 배려하는 방안이 필요함을 확인할 수 있었다. 또한 직무몰입을 높이기 위해서 프리셉터 교육이 신규간호사의 직무몰입을 높일 수 있으며, 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 근무표 작성에서 신규간호사들의 밤번 근무를 7일 이하로 낮추는 방안의 필요성을 확인할 수 있었다. 결론적으로 신규간호사가 이직의도를 낮추기 위해서 신규간호사들이 긍정적인 간호전문직관을 형성하도록 업무환경을 개선하고, 직무에 몰입할 수 있도록 교육과 훈련을 강화할 필요가 있다고 생각된다.

본 연구는 편의표집에 의하여 선정된 일 지역의 신규간호사를 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하는데 제한점이 있으며, 횡단적 조사연구로서 변수들의 인과관계를 규명하는데 제한점을 갖는다. 향후 국내 다수 지역, 다양한 규모 종합병원의 신규간호사들을 대상으로 병원 규모와 소재지, 간호업무환경과 간호전달방법에 따른 신규간호사들이 인식하는 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도의 차이를 비교하는 추후 연구가 필요하다.

REFERENCES

- Baldwin JH. Coping with reality shock: The voices of experience. *Nurse Educator* 1980;5(5):6.
<https://doi.org/10.1097/00006223-198009000-00009>
- Korean Hospital Nurses Association. Annual report 2013. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2014.
- Han SS, Sohn IS, Kim NE. New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2009; 39(6):878-887.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- 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>
- Yun HM, Kim JS. An analysis of the factors affecting turnover intention of new nurses. *The Journal of Global Health Nursing*. 2012;2(2):52-61.
- McCloskey, Joanne C, Bruce E. McCain. Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 1987;19(1):20-24.
<https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581.x>
- Han SS, Kim MH, Yun EK. Factors affecting nursing professionalism. *The Journal of Korean Academy Society Nurse Education*. 2008;14(1):73-79.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2008.14.1.073>
- Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2005;35(6):1091-1100.
- Hampton GM, Hampton DL. Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals. The case of Certified Nurse-Midwives. *Journal Business Research*. 2004;57(9):1042-1053.
[https://doi.org/10.1016/s0148-2963\(02\)00356-9](https://doi.org/10.1016/s0148-2963(02)00356-9)
- Hallin K, Danielson E. Registered nurses' perceptions of their work and professional development. *Journal of Advanced Nursing*. 2008;61(1):62-70.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04466.x>
- Yoon HK, Choi JH, Lee EY, Lee HY, Park MJ. Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(5):658-667.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.658>
- Kim MR. Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2008.
- Leddy S, Pepper JM. Conceptual bases of professional nursing. Philadelphia: Lippincott; 1985.
- Hwang SY, Lee EJ, Na DM, Lee GS, Sun GS, Lee CS. The clinical experiences of newly-qualified nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002; 8(2):261-271.
- Cho HH, Kim NH. Relationships among nursing professionalism, nurse image, and core elements of nursing professionalism that nursing students perceive. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2014;20(4):548-557.
<http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.4.548>
- Kanungo RN. Work alienation and involvement: Problems and prospects. *Applied Psychology* 1981;30(1):1-15.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1981.tb00976.x>
- Kim JA. The relationship between the nurse's reward fit and job involvement, organizational commitment. *Journal of Korean Nursing Administration*. 1997;3(2):41-59.

18. Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang JH. The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(2):17-31.
19. Kim MS. Effects of hospital nurses' perceived organizational support on job involvement and organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(4):480-490. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.480>
20. Seo YS, Kim YC. A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses. *Korean Business Education Association*. 2007;151-172.
21. Chen HC, Chu CI, Wang YH, Lin LC. Turnover factors revisited: A longitudinal study of taiwan-based staff nurses. *International journal of nursing studies*. 2008;45(2):277-285. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.08.010>
22. Han YH, Park YR. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(4):462-469. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462>
23. Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, editors. *Perspectives on behavior in organizations*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1983. pp. 78-97.
24. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002.
25. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang AG. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods* 2009;41(4):1149-1160. <https://doi.org/10.3758/brm.41.4.1149>
26. Ha MN. The effects of nursing practice environment on nursing professionalism for new nurses [master's thesis]. Busan: Dong-A University; 2014.
27. Song MS. Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 2014;15(6):3741-3750. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
28. Yu HS. A study on self-esteem and turnover intention of new nurses [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2010.
29. Yang YS, Kang YH. ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Nursing Science* 2013;25(2):47-58.
30. Kim SH, Lee MA. Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 2014;20(3):332-341. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332>