

신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

김지현¹, 이미향^{2*}

¹건양대학교병원 간호부, ²건양대학교 간호학과

Factors Affecting the Turnover Intention of the New Graduated Nurses

Ji-Hyun Kim¹, Mi Hyang Lee^{2*}

¹Department of Nursing, Konyang University Hospital

²Department of Nursing, Konyang Univeristy

요약 본 연구는 신규간호사의 이직 의도에 미치는 영향요인을 확인하여 신규간호사의 인적자원의 유지관리 프로그램 개발의 기초자료를 활용하기 위해 시도되었다. 연구대상은 D시 종합병원에서 근무하는 신규간호사로 2016년 5월부터 2018년 4월까지 설문 조사를 통해 자료수집을 하였다. 연구목적에 자발적으로 동의한 232명의 설문지를 최종분석하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 기술통계, t-test, ANOVA, Scheffe test, Pearson's correlation coefficient, 다중 회귀분석을 실시하였다. 신규간호사의 일반적 특성 중 업무량이 선도적 행위, 조직몰입, 사회적 지지, 이직 의도에서 유의한 차이가 있었다. 신규간호사의 조직몰입, 상사의 지지, 동료의 지지와 이직 의도가 음의 상관관계가 있었다. 신규간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인은 조직몰입과 업무량으로 나타났고 이직 의도에 대한 설명력은 36.1%였다. 조직몰입이 높을수록 업무량이 적절할수록 이직 의도가 낮다는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 신규간호사의 이직률을 감소시키기 위해서 업무분석을 통해 적절한 업무 배정이 필요하며 병원의 정책 수립 및 추진 시 신규간호사의 참여도를 높일 수 있는 다양한 중재 전략과 선도적 행위를 높일 수 있는 프로그램이 개발하는 것이 필요하다.

Abstract This study examined the factors that affect the turnover intention of newly graduated nurses. The basic data was utilized for developing a personnel resource maintenance program for newly graduated nurses. New nurses working at a general hospital in City D were surveyed from May 2016 to April 2018. The questionnaires completed by 232 volunteers were analyzed using the IBM SPSS 21.0 program, and the descriptive statistical analyses included t-tests, ANOVA, Scheffe test, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. Among the general characteristics of new nurses, their workload displayed significant differences in proactive behavior, organizational commitment, social support, and the turnover intention. There was a negative correlation between organizational commitment, employer support, peer support, and the turnover intention. The influential factors were organizational commitment and workload, and the explanatory power for turnover intention was 36.1%. Higher organizational commitment, along with appropriate workload, led to a lower turnover intention. Therefore, appropriate work allocation through work analysis is necessary to lower the nurses' turnover intention. Developing a program that can increase proactive behavior and implementing various intervention strategies can increase the participation of newly graduated nurses when establishing and implementing appropriate hospital policies.

Keywords : Proactive Behavior, Organizational Commitment, Social Support, Turnover Intention, New Graduated Nurses

본 논문은 김지현의 석사학위논문 발췌본임.

*Corresponding Author : Mi Hyang Lee(Konyang Univ.)

email: haha@konyang.ac.kr

Received February 20, 2020

Accepted May 8, 2020

Revised March 17, 2020

Published May 31, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 보건의료시스템의 변화와 다양한 보건의료정책 시행으로 간호 인력 수요와 양질의 간호서비스 요구가 증가하고 있다. 그러나 2016년 평균 간호사의 이직률은 12.4%이며 이 중 신규간호사의 이직률은 33.9%로 나타났다[1]. 신규간호사는 낮은 업무역량, 과중한 업무 등으로 인한 자신감 저하, 낮은 업무환경 부적응 등으로 이직하는 것으로 나타났다[2]. 신규간호사가 낮은 병원 환경에서 새로운 동료, 상사들과 함께 익숙하지 않은 간호 업무를 수행하면서 큰 부담을 갖는다. 또한 신규간호사는 개인의 가치와 조직의 요구 간의 불일치를 경험하므로써 [3] 충격과 혼돈을 겪는다. 이런 신규간호사가 성공적으로 조직에 적응할 수 있도록 병원은 제도적으로 프리셉터 제도 등을 운영하고 있다[2]. 그러나 신규간호사가 조직에서 사회화과정을 거쳐 성공적으로 적응하기 위해서는 신규간호사 스스로의 적극적 역할도 중요하다.

신규간호사가 새로운 업무환경에서 자신의 통제능력을 강화하여 불확실성을 감소시키고 능동적으로 조직에 적응하는 행동이 선도적 행위이다[4]. 신규간호사의 선도적 행위는 조직에서 제공하는 적응 프로그램을 수용하는 수동적 행동이 아니고 스스로 능동적이고 적극적 활동으로 새로운 조직에 적응하는 행동이다[5]. 이런 선도적 행위가 높은 간호사는 조직의 사회화 결과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[6]. 신규간호사의 선도적 행위가 추구하는 궁극적인 목적은 효과적으로 병원에 적응하여 독립된 간호사로서 이직하지 않고 오랫동안 근무하는 것이다. 신입직원의 선도적 행위는 조직몰입과 직무 만족에 긍정적인 영향을 주었으며[5,7], 조직에서 운영 중인 오리엔테이션, 멘토 프로그램은 신규 직원의 선도적 행위를 촉진시키는 것으로 나타났고 사회화 결과에 긍정적인 영향을 주었다[7]. 대부분 의료기관은 신규간호사를 대상으로 오리엔테이션 프로그램, 프리셉터 프로그램 등을 운영하고 있으며 이런 프로그램의 효과를 높이기 위해서 신규간호사 개인적 요인인 선도적 행위를 파악하는 것이 필요하다. 신규간호사 뿐만 아니라 간호사 대상으로 선도적 행위에 대한 연구는 매우 미비한 실정이며 신규간호사가 새로운 간호업무환경에 능동적으로 조직에 적응할 수 있도록 하는 것은 중요하므로 신규간호사의 선도적 행위를 파악하는 것이 필요하다.

신규간호사의 직업적응 상황을 진단하기 위한 변인으로 조직몰입이 있다[6]. 조직몰입은 신규간호사가 의료기

관의 목표와 가치를 내재화하여 조직의 목표 달성에 적극적으로 참여하는 것이다[8]. 조직몰입은 개인과 조직 차원에서 다양한 영향을 받으며 조직몰입이 높으면 간호사 개인의 직무 만족이 높아지고 간호조직 측면에서는 효율성이 높아진다[8]. 간호사의 조직몰입이 높을수록 이직 의도는 낮아졌으며[9] 신규간호사의 조직몰입이 높을수록 간호업무나 병원 업무환경에 익숙해져서 병원을 떠나고자 하는 이직 의도가 낮아졌다[8]. 즉 신규간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 주요 변수로 조직몰입이 예측된다.

병원 근무환경은 신규간호사가 생각하고 기대했던 것과 많은 차이가 있기 때문에 현실충격을 경험하게 되며 특히 간호근무환경, 취업을 위해 거주지 이동 등으로 현실충격에 영향을 주는 것으로 나타났다[2]. 또한 병원 업무 특성상 환자 중심으로 다양한 전문의료인력들과 협업하는 과정에서 업무 스트레스가 높아질 것으로 생각된다. 낮은 환경에서 신규간호사는 동료 및 상사로부터 간호업무와 관련된 유용한 정보를 받고 업무에 대한 피드백을 받으면서 자신의 역량을 높이며 간호업무에 대한 긍정적인 감정을 갖게 된다[5]. 즉 신규간호사는 동료 및 상사로부터 받게 되는 도움, 조언, 경청 등을 통해서 지원받고 있음을 느끼게 된다. 신규간호사가 익숙하지 않은 간호근무환경과 현실충격에서 사회적 지지는 조절 효과가 있는 것으로 나타났다[10]. 즉 사회적 지지는 신규간호사에게 간호조직 적응과정에서 중요한 요인으로 예측된다. 따라서 낮은 새로운 환경에 근무하는 신규간호사의 이직 의도에 영향을 주는 변수로 사회적 지지를 파악하는 것은 필요하다

신규간호사가 조직에서 자발적으로 떠나려는 이직 의도는 조직을 떠나거나 옮기는 행위, 다른 직장의 검색, 이직을 생각하는 행위를 포함하는 의미[11]로 이직 의도는 실제로 이직으로 이어질 확률이 높다. 신규간호사의 이직 의도를 사전에 예측하고 파악하는 예방하려는 행동이 이직률을 낮추는 데 기여할 수 있다[12]. 신규간호사의 직무 만족이 높을수록 조직몰입이 높을수록 이직 의도는 낮아졌으며[8] 신규간호사가 경험하여 인지된 프리셉터의 공감 수준이 높을수록 이직 의도가 낮았다[13]. 신규간호사의 이직 의도는 개인적 특성과 프리셉터 등 상사의 지지체계인 조직의 환경적 특성도 중요하다. 그러나 선행연구결과를 보면 변수들 간의 관계를 분석한 연구가 대부분이며 신규간호사를 대상으로 개인적 특성과 조직 환경적 특성을 구분하여 연구가 진행된 것은 미비하였다.

이에 본 연구는 신규간호사의 개인적 특성인 선도적

행위와 조직 환경적 특성인 조직몰입과 사회적 지지가 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 신규간호사의 이직 의도를 감소시키기 위한 중재 전략 수립의 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 신규간호사의 선도적 행위, 조직몰입, 사회적 지지 및 이직 의도 정도를 파악하고 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 연구이며 구체적인 목적은 다음과 같다

- 신규간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 신규간호사의 일반적 특성에 따른 선도적 행위, 조직몰입, 사회적 지지 및 이직 의도차이를 파악한다.
- 신규간호사의 선도적 행위, 조직몰입, 사회적 지지 및 이직 의도의 상관관계를 파악한다.
- 신규간호사의 이직 의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 대학병원에 입사하여 재직 기간 이 1년 미만인 신규간호사를 대상으로 선도적 행위, 조직몰입, 사회적 지지 및 이직 의도 정도를 파악하고 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 D 지역에 소재한 일개 대학병원에 근무하는 신규간호로 재직 기간이 1년 미만인 간호사를 대상으로 하였으며 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 대상자만을 하였다. 연구대상자의 수는 G*power program 3.1을 활용하여 Sin, Kwon & Kim [14]의 연구를 바탕으로 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95으로 하였고 예측변수 14개를 포함하였을 때 산출한 결과 필요한 표본수는 194명으로 산출되었으나 탈락률을 고려하여 240부를 배부하였다. 회수된 설문지 중 미응답 설문지, 불충분한 응답을 제외한 232명을 최종분석에 포함하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 선도적 행위

선도적 행위는 Bateman과 Crant [15]가 17문항으로 개발한 도구를 Seibert, Crant와 Kraime [16]이 축약하고 Oh와 Kim [17]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 측정도구는 총 10문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 선도적 행위가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Oh와 Kim[17]의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .84이었다

2.3.2 조직몰입

조직몰입은 Mowday, Steers와 Porter [18]가 개발한 척도를 Cheng [19]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 측정도구는 총 12문항으로 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. Cheng [19]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .90이었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

2.3.3 사회적 지지

사회적 지지는 Zimet, Dahlem, Zimet와 Farley [20]의 Multidimensional Scale of Perceived Social Support(MSPSS)척도를 Shin과 Lee [21]가 번안한 12 문항과 Ray와 Miller [22]가 개발하고 Youn과 Lee [23]이 사용한 도구 중 상사의 지지, 동료의 지지에 해당되는 부분을 Kim과 Kim [24]이 보완한 16문항을 사용하였다. 총 28문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Kim과 Kim [24]의 연구에서 Cronbach's α 는 .94이었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95이었다.

2.3.4 이직 의도

이직 의도는 Mobley [25]와 Becker [26]등의 연구에서 개발된 도구를 Kim [27]이 수정·보완한 이직 의도 측정도구를 사용하였다. 본 측정도구는 총 6문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 이직 의도가 높음을 의미한다. Kim [27]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .76이었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었다.

2.4 자료수집방법

본 연구의 자료수집 기간은 2016년 5월부터 2018년 4월까지 수행하였다. 자료수집방법은 해당 기관의 간호부장에게 연구의 목적과 방법 등을 설명한 후 해당부서에 방문하여 연구자가 직접 연구참여자에게 연구의 목적

과 의의를 설명하고 자발적으로 연구에 참여할 것에 대해 동의를 받아 시행하였다. 연구 참여 중단 시에 어떠한 불이익이 없음을 설명한 후 설문지를 배포하였으며 수거된 설문지는 개별 봉투에 담아 밀봉하였다.

2.5 자료분석방법

본 연구에 수집된 자료는 SPSS WIN 23.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며 일반적 특성에 따른 연구변수들의 차이는 t-test, ANOVA, Scheffe test를 이용하였다. 신규간호사의 이직 의도에 미치는 영향요인은 다중 회귀분석을 사용하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구는 K대학병원의 임상시험위원회 IRB No(KYUH 2016-03-040)의 승인을 받은 뒤 시행하였다. 설문지 배포 전 기관장의 승인을 받은 후 간호부 대표 관리자를 통해 설문지를 배포하였고 사례품은 볼펜을 제공하였다. 조사 전 연구의 의의 및 목적에 대해 설명하였고 연구에 동의한 자는 자발적으로 참여가 가능하고 원하지 않을 경우 언제든지 거부하거나 철회할 수 있음을 설명하였다. 개인의 비밀이 보장되며 응답한 내용은 연구목적 이외에는 사용되지 않음을 설명하였다. 수집된 설문지는 잠금장치가 된 사물함에 보관하였으며 설문자료는 자료수집 3년 후 파쇄될 예정이다.

3. 연구결과

3.1 신규간호사의 일반적 특성

Table 1. General characteristics of participants (N=232)

Variables	Categories	n(%)
Gender	Male	18(7.8)
	Female	214(92.2)
Religion	Yes	103(44.4)
	No	129(55.6)
Education level	College	29(12.5)
	University	203(87.5)
Filial responsibility	Yes	46(19.8)
	No	186(80.2)
Workload	Excessively heavy	30(12.9)
	Quite heavy	138(59.5)
	Moderately heavy	64(27.6)
Work department	Ward	121(52.2)
	Special unites	111(47.8)

신규간호사의 성별은 여자가 92.2%(214명)으로 가장 많았고 종교가 없는 경우가 55.6%(129명)이었다. 최종 학력은 학사가 87.5%(203명)이었으며 업무량은 상당히 많다 59.5%(138명), 적절하다 27.6%(64명), 지나치게 많은 편이다 12.9%(30명) 순이었으며 근무부서는 병동 52.2%(121명), 특수부서 47.8%(111명)이었다(Table 1).

3.2 신규간호사의 일반적 특성에 따른 연구변수 차이

신규간호사의 성별에 따른 차이는 조직몰입($t=2.56, p=.011$), 상사 의지($t=2.33, p=.020$)에서 나타났으며 조직몰입과 상사 의지 모두 남자가 여자보다 유의하게 점수가 높았다. 업무량에 따른 차이는 선도적 행위 ($F=3.69, p=.026$), 조직몰입($F=6.30, p=.002$), 가족의 지지($F=4.27, p=.015$), 상사의 지지($F=6.38, p=.002$), 동료의 지지($F=3.76, p=.025$), 이직의도($F=1.37, p<.001$)에서 차이가 있었다. 사후검정결과 업무량이 지나치게 많다고 생각하는 경우가 적절하는 경우보다 선도적 행위, 조직몰입 및 가족의 지지가 낮았고 이직 의도는 높은 것으로 나타났다. 또한 업무량이 지나치게 많다고 생각하는 경우와 상당히 많다고 생각하는 경우가 적절하다고 생각하는 경우보다 상사의 지지와 동료의 지지가 낮았다. 근무부서에 따른 차이는 조직몰입($t=-2.85, p=.005$), 동료 의지($F=3.76, p=.025$)이직의도($t=3.30, p=.001$)에서 차이가 있었으며 조직몰입과 동료의 지지는 병동보다 특수부서가 높았으며 이직 의도는 병동이 특수부서보다 높았다(Table 2).

3.3 신규간호사의 이직 의도와 선도적 행위, 조직몰입과 사회적 지지 간의 상관관계

신규간호사의 선도적 행위, 조직몰입, 사회적 지지 및 이직 의도의 상관관계에서 조직몰입($r=-.512, p<.001$), 상사의 지지($r=-.254, p<.001$), 동료의 지지($r=-.210, p<.001$)와 음의 상관관계가 나타났다(Table 3).

3.4 신규간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인

신규간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 독립변수로 일반적 특성 중 이직 의도에 유의한 차이를 나타낸 업무량(지나치게 많은 기준), 업무량(상당히 많은 기준), 근무부서(병동 기준)와 이직 의도와 유의한 상관이 있는 선도적 행위, 조직몰입, 사회적지지의 하위항목인 상사의 지지, 동료의 지지를 독립변수로 투입하였다.

Table 2. Difference according to participants' general characteristics

(N=232)

Variable	Categories	Proactive behavior		Organizational commitment		Social support								Turnover intention			
						Meaningful person		Family		Friend		Supervisors		Co-workers			
		M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)
Gender	Male	3.11±.45	.35 (.729)	3.15±.50	2.56 (.011)	3.93±.74	-717 (.474)	4.04±.71	-333 (.739)	3.93±.84	-916 (.361)	3.86±.76	2.33 (.020)	3.76±.77	4.63 (.644)	3.19±.75	-1.28 (.200)
	Female	3.07±.46		2.77±.60		4.04±.66		4.10±.71		4.08±.66		3.49±.63		3.68±.65		3.41±.68	
Religion	Yes	3.06±.51	-.17 (.869)	2.88±.56	1.74 (.082)	4.04±.69	.149 (.881)	4.13±.74	.712 (.477)	4.11±.70	.786 (.433)	3.57±.67	1.00 (.314)	3.70±.68	1.28 (.898)	3.37±.63	-42 (.675)
	No	3.07±.42		2.74±.62		4.03±.64		4.06±.69		4.04±.66		3.48±.63		3.68±.65		3.41±.73	
Education level	College	2.96±.54	-1.31 (.191)	2.93±.57	1.27 (.202)	3.82±.72	-1.83 (.068)	3.94±.63	-1.18 (.238)	4.02±.70	-390 (.697)	3.37±.68	-1.31 (.191)	3.61±.60	-706 (.481)	3.37±.67	-31 (.896)
	University	3.08±.45		2.78±.60		4.06±.65		4.11±.72		4.07±.68		3.54±.65		3.70±.67		3.39±.69	
Filial responsibility	Yes	3.11±.53	.63 (.532)	2.81±.77	.10 (.920)	3.98±.70	-626 (.532)	3.95±.70	-1.53 (.127)	3.94±.71	-1.46 (.144)	3.52±.66	-.029 (.977)	3.55±.76	-1.59 (.113)	3.49±.68	1.11 (.268)
	No	3.06±.44		2.80±.55		4.05±.65		4.13±.71		4.10±.67		3.52±.65		3.72±.63		3.37±.69	
Workload	Excessively heavy ^a	2.87±.62		2.67±.84		3.87±.72		3.92±.71		3.80±.7		3.45±.73		3.65±.74		3.80±.71	
	Quiteley heavy ^b	3.08±.42	3.69 (.026) a(b)c	2.73±.56	6.30 (.002) a(b)c	4.02±.58	1.62 (.200)	4.03±.70	4.27 (.015) a(b)c	4.07±.63	3.27 (.139)	3.42±.66	6.38 (.002) a,b(c)	3.61±.63	3.76 (.025) a,b(c)	3.45±.64	1.37 (<.001) a(b)c
	Moderate heavy ^c	3.14±.45		3.02±.51		4.13±.78		4.30±.70		4.19±.74		3.76±.67		3.88±.65		3.08±.65	
Work department	Ward	3.01±.50	-1.91 (.057)	2.69±.66	-2.85 (.005)	3.98±.62	-1.32 (.187)	4.02±.72	-1.53 (.127)	3.98±.66	-1.93 (.054)	3.44±.66	-1.90 (.058)	3.57±.69	-2.92 (.004)	3.53±.71	3.30 (.001)
	Special unites	3.13±.40		2.92±.51		4.09±.70		4.17±.70		4.16±.69		3.60±.63		3.82±.61		3.24±.63	

독립변수들의 다중공선성을 확인하기 위하여 공차 한계와 분산 팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)를 확인한 결과 범위가 1.141~1.843로 10 미만이고 공차한계는 .542~.876로 모두 0.1이상을 보여 다중공선상의 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 값은 1.928로 자기 상관의 문제가 없었으며 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 표준화 잔차를 구한 결과 2개의 케이스를 제외하고는 모두±3이내의 값으로 나타났으며, 두 개의 값은 3.001, 3.050으로 3 근방의 값으로 나타나 정규분포로 가정할 수 있었다.

Table 3. Coefficient correlations among study variables (N=232)

Variables	Turnover Intention	
	r	(p)
Proactive behavior	.036	(.587)
Organizational commitment	-.512	(<.001)
Meaningful person	-.034	(.604)
	-.074	(.263)
Social Support	-.056	(.398)
	-.254	(<.001)
Co-workers	-.210	(.001)

분석결과 조직몰입과 업무량이 관련요인으로 나타났으며 이들에 의한 신규간호사 이직 의도 설명력은 36.1%였다(F=22.68, p<.001, Adj.R²=.361). 조직몰입(β=-.53, p<.001), 업무량더미1(지나치게 많음 기준)(β=.15, p=.014) 순으로 이직 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 4).

Table 4. Factor that affect on participant's turnover intention (N=232)

Variable	B	SE	β	t	p
Constant	5.13	.28		18.05	<.001
Organizational commitment	-.61	.07	-.53	-9.07	<.001
Social support					
Supervisors	-.05	.07	-.05	-.65	.518
Co-workers	-.01	.07	-.01	-.14	.892
Workload dummy1 (excessively heavy)	.32	.13	.16	2.48	.014
Workload dummy2 (Quiteley heavy)	.16	.09	.11	1.82	.07
Work department dummy (Ward)	.04	.08	.03	.55	.585
F=22.68, p<.001, R ² =.378 Adj R ² =.361					

4. 논의

본 연구는 신규간호사의 초기 이직을 예방하고 인적자원 유지관리 전략 수립의 기초자료를 제공하기 위함이며 이에 신규간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시도되었다.

본 연구결과에서 일반적 특성에 따른 연구변수 간의 차이를 보면 성별에서 조직몰입과 상사의 지지에서 남자가 여자보다 높게 나타났다. 중환자실 신규간호사를 대상으로 한 Yang & Kang [8]의 연구에서 근무 병동, 근무경력, 부양책임에 따라 조직몰입의 차이가 있었다. 또한 기혼간호사 대상으로 한 Kim & Jang [28]의 연구에서 종교에 따라 사회적 지지의 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구와 차이가 있었다.

성별에 따른 변수의 차이는 최근 남자간호사가 증가하면서 의미 있게 보이는 것으로 생각되며 성별에 따른 조직몰입, 사회적 지지, 선도적 행위 및 이직 의도에 대한 연구는 반복연구가 필요하다. 업무량에서 선도적 행위, 조직몰입, 사회적 지지의 하부영역인 가족의 지지, 상사의 지지, 동료의 지지와 이직 의도에서 차이가 있었다. 업무량이 지나치게 많다고 하는 경우가 적절하다고 하는 경우보다 선도적 행위, 조직몰입, 가족의 지지, 상사의 지지와 동료의 지지가 낮았으며 이직 의도가 높게 나타났다. 업무량에 대한 연구가 부족하여 비교하기는 어렵지만 신규간호사 측면에서 업무량이 지나치게 많아 조직에 대한 정보를 습득하거나 적응하는 데 노력할 시간이 부족하여 선도적 행위와 조직몰입이 낮게 나타났다고 생각된다. 또한 신규간호사가 많은 업무에 부담을 가지고 있을 때 동료간호사나 상사에게서 업무 지원을 받지 못한다고 생각하는 것으로 예측된다. 그리고 업무량은 간호사의 업무 숙련도, 역량 등에 따라 주관적으로 다르게 생각되나 신규간호사가 조직에 적응하기 위해서 업무량은 중요한 요인이다. 즉 신규간호사의 업무분석을 통해서 간호사의 숙련도 및 역량에 따라 업무를 배정하는 것이 필요하다.

근무부서에 따른 차이는 조직몰입, 동료의 지지와 이직의도에서 차이가 있었다. 조직몰입과 동료의 지지는 특수부서가 이직 의도는 병동이 높았다. Kim & Jang[28]의 연구에서는 근무부서에 따른 사회적 지지 차이는 없었으나 중환자실 같은 특수부서 근무하는 경우가 이직 의도가 높은 것으로 나타나 본 연구와 차이가 있었다. Kim & Jang[28]의 연구대상자는 기혼여성 간호사이고 본 연구 대상자인 신규간호사와 차이가 있었다. 즉 간호사의 이직 의도에 미치는 영향요인은 신규간호사와 경력

간호사 간에 차이가 있는 것으로 생각된다.

신규간호사의 이직 의도와 선도적 행위, 조직몰입과 사회적 지지의 하부영역 간의 상관관계를 보면 이직 의도는 조직몰입, 상사의 지지와 동료의 지지와 역 상관관계를 나타냈다. Kim & Jang[28]의 연구에서도 사회적 지지와 이직 의도가 역 상관관계로 나타났다. 이러한 결과는 간호사가 조직의 목표 달성에 적극 참여하고 조직 내 상사와 동료의 지지가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높아져서 이직 의도가 감소할 수 있다는 것을 예측할 수 있다. 즉 신규간호사가 조직에서 이탈하지 않도록 조직의 목표와 가치를 이해하고 동료와 상사가 함께 조직의 목표에 도달할 수 있도록 조직문화를 만드는 것이 필요하다. 본 연구에서 선도적 행위와 이직의도 간에 상관관계가 없는 것으로 나타났으나 선도적 행위와 이직 의도와 의 상관관계 연구가 미비하여 비교하기는 어렵다. 그러나 Joo [5]의 연구에서 선도적 행위가 직무만족과 순 상관관계가 나타났으며 Yang & Kang [8]의 연구에서 직무만족이 이직 의도와 역 상관관계로 나타나 선도적 행위와 이직 의도에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

신규간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로 조직몰입과 업무량(지나치게 많음 기준)으로 나타났고 이직 의도에 대한 설명력은 36.1%였다. 신규간호사를 대상으로 Han, Shon & Kim [29]의 연구에서 조직몰입, 소진, 스트레스, 현 병동근무기간, 조직문화, 자기효능감, 병상수가 이직 의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 설명력은 51.6%였으며 Choi, Lee & Kim[13]의 연구에서 공감 수준과 인지된 프리셀터의 공감 수준의 이직 의도 설명력이 14.3%로 나타났다. Han 등[29]의 연구와 유사한 결과로 신규간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 주요 변인으로 조직몰입이 확인되었다. 그러나 사회적 지지 하부영역인 상사의 지지와 동료의 지지는 신규간호사의 이직 의도에 영향을 미치지 못했다. Lee & Woo [30]의 연구에서도 사회적 지지와 이직 의도 간에 역 상관관계가 있었으나 사회적 지지가 이직 의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 상사와 동료가 지원하는 표현 방법에 따라 개인의 경험, 상황적 특성이 사회적 지지로 받아들여지는 데 차이가 있는 것으로 생각된다. 따라서 신규간호사가 인식하는 사회적 지지와 상사와 동료가 인식하는 지지체계에 대한 차이점을 분석하고 이러한 요인들에 대한 추가적인 연구가 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 신규간호사가 업무량이 지나치게 많다고 생각하는 경우 선도적 행위와 조직몰입은 낮아지고 이직

의도는 높게 나타났다. 업무량은 신규간호사 개인적 측면에서 중요한 변수이며 조직에 적응하는 데 업무량이 중요하다 생각된다. 따라서 의료기관과 간호조직은 신규간호사의 업무분석을 통하여 적정 업무량을 파악하여 업무가 배정될 수 있도록 하는 전략수립이 필요하다. 또한 신규간호사가 조직의 목표와 가치를 이해하고 조직구성원으로서 조직목표에 도달하기 위한 프로젝트 등에 참여할 수 있는 기회를 확대하는 것이 필요하다. 그러나 본 연구는 일개 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 전체 신규간호사로 일반화하여 적용하는 데 신중한 해석이 필요하다.

5. 결론

본 연구는 신규간호사의 선도적 행위, 조직몰입, 사회적 지지 및 이직의도 정도를 파악하고 신규간호사의 이직의도에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 신규간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직몰입이었고 그 다음으로 업무량(지나치게 많음 기준)으로 나타났다. 즉 조직몰입이 낮을수록 업무량이 지나치게 많을수록 이직의도가 높아진다고 할 수 있다. 따라서 신규간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서 신규간호사가 조직의 목표를 공유하는 것이 필요하다. 또한 신규간호사에게 배정된 업무량을 분석하여 적정 업무를 배정하는 것이 필요하다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 신규간호사의 업무량이 이직의도를 낮추는 중요한 요인으로 신규간호사에게 적정 업무가 배정될 수 있도록 업무분석 연구가 필요하다. 둘째 신규간호사를 대상으로 선도적 행위에 대한 연구를 처음 시도한 것으로 신규간호사 뿐만 아니라 경력 간호사들을 대상으로 다양한 반복 연구가 필요하다.

References

- [1] Hospital Nurses Association. 2016 Business Report: Nurses placement status report of hospitals across the country. Hospital Nurses Association Report; 2017. pp.161.
- [2] J. H. Park, I. S. Cun. "The lived experience of newly employed nurses: phenomenological study", *Journal of Qualitative Research*, Vol.9, No.2, pp.99-110, December, 2008.
- [3] D. M. Cable, C. K. Parsons. "Socailization tactics and person-organization fit", *Personnel Psychology*, Vol.54, pp.1-23, December, 2001.
DOI:<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00083.x>
- [4] T. N. Bauer, S. G. Green. "Testing the combined effects of newcomer information seeking and manager behavior on socialization", *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, No.1, pp.72-83, October, 1998.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.72>
- [5] H. S. Joo. "Mediation effect of job satisfaction in the relationship between newcomers organizational commitment, proactivity, supervisor and coworker support", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol.50, No.3, pp.111-127, October, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.23840/agehrd.2018.50.3.111>
- [6] S. J. Ashford, J. S. Black. "Proactivity during organizational entry : The role of desire for control", *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.2, pp.199-214, February, 1996.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.199>
- [7] S. P. Kim, T. Y. Kim. "Effects of organizational socialization tactics and newcomers' proactivity on socialization outcomes", *Korean Journal of Management*, Vol.12, No.1, pp.175-212, February, 2004.
- [8] Y. S. Yang, Y. H. Kang. "ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention", *Health & Nursing*, Vol.25, No.2, pp.47-58, December, 2013.
- [9] H. Y. Jeonung, S. Y. Kim. "Effects of nursing professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22, No.5, pp.531-539, December, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.531>
- [10] S. Y. Lee, S. R. Suh. "Effect of social support and self-efficacy in the relationship between nursing work environment and reality shock in new graduate nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No.4, pp.317-324, April, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.4.317>
- [11] R. D. Iverson. "An event history analysis of employee turnover: The case of hospital employee in australia", *Human Resource Management Review*, Vol.9, No.4, pp.397-418, Winter, 1999.
DOI:// [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00027-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00027-3)
- [12] S. Y. Lee, E. J. Oh, K. M. Sung. "The experiences of turnover intention in early stage nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.19, No.2, pp.168-176, November, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
- [13] J. H. Choi, S. O. Lee, S. S. Kim. "The effects of empathy and perceived preceptor's empathy on job satisfaction, job stress and turnover intention of new graduate nurses", *The Korea Contents Society*, Vol.19, No.3, pp.313-327, March, 2019.
DOI: <http://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.03.313>

[14] K. M. Sin, J. O. Kwon, E. Y. Kim. "Factors associated with new graduate nurses' reality shock", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20, No.3, pp.292-301, June, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>

[15] T. S. Bateman, J. M. Crant. "The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.14, No.2, pp.103-118, March, 1993.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>

[16] S. E. Siebert, J. M. Grant, M. L. Kraimer. "Proactive personality and career success", *Journal of applied psychology*, Vol.84, No.3, pp.416, June, 1999.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>

[17] J. J. Oh, J. M. Kim. "The causal relationship among organizational commitment, organizational socialization, job characteristics, and proactive behavior of new employees in large corporations", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol.47, No.3, pp.83-116, September, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.23840/agehrd.2015.47.3.83>

[18] R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter. "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, No.2, pp.224-247, April, 1979.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

[19] H. K. Cheng. *The determinants of organizational commitment of hospital nurses*, dissertation, Yonsei University, Seoul, Korea, pp.23-32, 2006.

[20] G. D. Zimet, N. W. Dahlem, S. G. Zimet, G. K. Farley. "The multidimensional scale of perceived social support", *Journal of Personality Assessment*. Vol.52, No.1, pp.30-41, June, 1988.
DOI: https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

[21] J. S. Shin, Y. B. Lee. "The effects of social supports on psychosocial well-being of the unemployed", *Korean Academy of Social Welfare*. Vol.37, pp.214-269, April, 1999.

[22] E. B. Ray, K. I. Miller. "Social support, home/work stress, and burnout: Who can help?", *The Journal of Applied Behavior Science*, Vol.30, No.3, pp.357-373, September, 1994.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0021886394303007>

[23] C. Y. Youn, S. M. Lee. "Structural model of subjective quality of life:married career women", *Korean Journal of Woman Psychology*, Vol.7, No.3, pp.43-72, December, 2002.

[24] M. J. Kim, H. Y. Kim. "The impact of social support and self-esteem on nurses' empowerment", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. Vol.20, No.5, pp.558-566, December, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.558>

[25] W. H. Mobley. *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. pp.212, Addison-Wesley, 1982. pp 10-30

[26] T. E. Becker. "Foci and bases of commitment : are they distinctions worth making?", *Academy of management*

Journal, Vol.35, No.1, pp.232-244, March, 1992.

[27] M. R. Kim. "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*, Vol.13, No.3, pp.335-344, September, 2007.

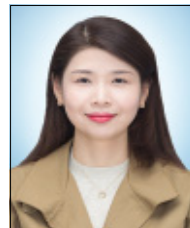
[28] Y. N. Kim, I. S. Jang. "Moderating and mediating effects of social support in the relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20, No.5, pp.525-534, September, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.525>

[29] S. S. Han, I. S. Sohn, N. E. Kim. "New nurse turnover intention and influencing factors", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.39, No.6, pp.878-887, December, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>

[30] S. J. Lee, H. J. Woo. "Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses" *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.1, pp.32-42, January, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.32>

김 지 현(Ji-Hyun Kim)

[정회원]



- 2018년 8월 : 건양대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 일반대학원 간호학과 박사과정
- 2000년 2월 ~ 현재 : 건양대학교 병원 재직중

<관심분야>

환자안전, 간호교육인적관리

이 미 향(Mi Hyang Lee)

[정회원]



- 2004년 2월 : 대전대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2014년 8월 : 대전대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 9월 현재 : 건양대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

환자안전, 감염관리