



# 신규간호사의 재직의도 영향요인

손행미<sup>1)</sup> · 이은희<sup>2)</sup> · 조경숙<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>울산대학교 간호학과, <sup>2)</sup>강릉원주대학교 간호학과, <sup>3)</sup>가천대학교 간호대학

## Affecting Factors of New Nurse's Intention to Retention in Hospitals

Son, Haeng-Mi<sup>1)</sup> · Lee, Eun Hee<sup>2)</sup> · Cho, Kyung Sook<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Department of Nursing, University of Ulsan, Ulsan

<sup>2)</sup>Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University, Wonju

<sup>3)</sup>College of Nursing, Gachon University, Incheon,

**Purpose:** The purpose of this study is to investigate relationship among intention to retention, role conflicts, psychosocial job conditions and job satisfaction of new nurses, and identify affecting factors for intention to retention. **Methods:** Data were collected from 136 new nurses who were graduated at 2016 and working now in general hospitals by self-reported questionnaire. The relationship among variables were analyzed with Pearson's coefficient correlation and affecting factors for intention to retention were identified by using multiple linear regression analysis. **Results:** The mean score of intention to retention was  $2.63 \pm 0.28$ . Intention to retention was significantly different by the working ward, hope period for work, and reason for retention. Intention to retention had positive relationships with work organization and job contents, and job satisfaction, but negative relationships with frequency of role conflict, demands at work. Job satisfaction and meaning of work identified as influencing factors inn intention to retention. **Conclusion:** It is needed a positive hospital environment to improve adaptation in clinical nursing practice and to emphasize professionalism including value of nursing and meaning of nurses' work for new nurses.

**Key Words:** Retention, Nurse's role, Conflict, Job satisfaction

## 서론

### 1. 연구의 필요성

신규 간호사는 학교에서 병원이라는 새로운 환경으로 들어 오게 되면서 상당한 변화에 직면한다. 새로운 규칙과 규정, 새로운 책임감, 새로운 동료, 새로운 환경 등 모든 것이 신규 간호사에게는 스트레스가 된다. 이 과정에서 신규 간호사는 역할 이행을 잘 하지 못하면 부적응과 역할갈등을 경험하게 된다 (Duchscher, 2009). 그러므로 신규 간호사는 의학적 지식, 임상실무, 정서적 지지가 필요하고 자신들의 업무 수행, 윤리적

스트레스, 공포, 불안과 불안정감을 완화시키기 위한 적절한 지지적 피이드백이 필요하다.

‘2015년 병원 간호인력 배치현황 실태조사’에 따르면, 2015년 신규 졸업간호사의 33.9%가 병원을 퇴사하는 것으로 나타나, 전체 간호사 이직률인 12.4% 보다 월등히 높았다(Hospital Nurses Association [HNA], 2017). 또한 신규 간호사의 70%가 이직의도가 있는 것으로 조사되어(Yoon & Kim, 2010), 문제가 심각하다는 것을 알 수 있다. 1999년부터 10년간 Versant RN Residency 프로그램을 추적 조사한 미국의 연구에서도 신규 졸업간호사의 1년 이내 이직률이 27%에 달하는 것으로 나타나(Ulrich et al., 2010), 신규 졸업간호사의 높은 이직률은 국

**주요어:** 재직, 간호사 역할, 갈등, 업무만족

**Corresponding author:** Cho, Kyung Sook

College of Nursing, Gachon University, 1342 Seongnamdaero, Sujeong-gu, Seongnam 13120, Korea.

Tel: +82-31-750-5981, Fax: +82-31-750-8859, E-mail: kscho2265@gachon.ac.kr

**Received:** Oct 11, 2017 / **Revised:** Nov 17, 2017 / **Accepted:** Nov 22, 2017

내외적으로 여러 나라들이 직면하고 있는 공통의 문제라고 할 수 있다. 이직률이 적정수준을 벗어나면 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 가져오며 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 없게 된다(Kim, 2008).

그런데 신규 간호사가 이직을 고려하게 되는 이유는 스스로 해결할 수 없는 미숙한 업무능력과 역할갈등 속에서 자신감 상실, 내적인 갈등, 그리고 낮은 업무만족 등으로 보고되고 있다(Ebrahimi, Hassankhani, Negarandeh, Azizi, & Gillespie, 2016). 특히 신규 간호사가 직장에서 괴롭힘을 당하는 것은 인간관계에서 비롯된 역할갈등의 주요 요인이 된다(Weaver, 2013). 신규 간호사가 직장에서 괴롭힘을 당하면 인간관계 갈등으로 정서적으로 소진하고 업무만족이 낮아지며 이직이 높아지는 결과를 가져온다(Laschinger, Wong, & Grau, 2012). 그러므로 간호 관리자는 유능한 간호인력을 확보하여 질적인 간호를 제공하기 위해서 간호사의 재직의도를 실제적으로 확인하고 이를 강화하는 조직관리의 전략적 방안을 강구함으로써(Kwon, 2009) 간호사의 이직률을 낮출 수 있어야 한다.

이런 측면에서 볼 때, 신규 간호사의 성공적인 역할이행은 재직의도를 높이는 중요한 요인이다(Phillips, Esterman, & Kenny, 2015). 지금까지 신규 간호사의 이직과 관련된 연구들이 수행되어 왔으나 재직을 높이는데 관심을 가진 선행연구는 미흡하므로 신규 간호사의 재직의도를 높이는데 관심을 갖는 것이 필요하다. 왜냐하면 신규 간호사의 이직이 낮다고 해서 재직의도가 높다고 할 수 없기 때문이다. 간호사의 재직의도를 조사한 연구에서 간호사는 아직 이직할 준비가 안 되어서 재직하고 있다는 보고가 이를 뒷받침해 준다(Lee, Cho, & Son, 2014).

임상간호사를 대상으로 한 연구에서 인간 돌봄, 지지적인 가족의 태도, 긍정적인 간호조직 문화 및 원만한 인간관계 등 전문 직업성이 재직의도의 주요 내용으로 확인되었다(Lee et al., 2014). 그런데 신규 간호사에게는 이러한 전문 직업성을 강조하는 재직의도 내용에 적응하는 것이 무엇보다도 중요하나 적응하지 못하게 될 때 역할갈등을 경험하게 된다. 한국 경력 간호사의 재직의도와 역할갈등과의 관련성 연구에서 간호사의 업무에 대한 주관적 만족도, 역할갈등의 빈도가 가장 영향력 있는 변수로 확인되었다(Cho, Lee, & Son, 2017). Lee, Cho, Son, Yi와 Yoo (2013)는 한국 간호사의 역할갈등 영역을 환자/보호자관계, 간호사와의 관계, 간호업무, 타부서와의 관계, 의사와의 관계 등으로 제시하였다. 신규 간호사의 역할이행의 장애가 역할갈등에서 비롯되기 때문에 Lee 등(2013)이 제시한 역할갈등 영역을 중심으로 한국의 신규 간호사의 역할갈등을 확인하고 역할 갈등의 어떠한 영역들이 재직의도에 영향을 미

치는지 확인해 볼 필요가 있다.

한편 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 Kwon (2009)은 간호 전문직관을 제시하였고 Sung과 Choi (2012)는 전문직 야개념, 평균임금, 간호수행능력을 제시하였다. 국외 연구는 연령과 직무착근도(Reitz, Anderson, & Hill, 2010), 연령, 업무만족도, 근무경력, 교육수준, 팀웍, 성별(Tourangeau & Cranley, 2006) 등을 재직의도와 관련 있는 변수로 제시하고 있어 연구마다 다양한 결과를 제시하고 있다. 최근에 업무요구, 일의 조직과 업무내용, 협력과 지도력, 일-개인생활, 회사의 가치, 건강과 안녕, 공격적 행동 등을 포함하는 사회심리적 업무 환경에(June & Choi, 2013) 관심이 증가되고 있는데, 이는 사회심리적 업무환경이 간호사의 업무만족에 관련이 있는 것으로 보고되고 있다. 간호사가 인지하는 사회심리적 업무환경을 조사한 Park (2016)은 간호사의 업무만족은 간호업무량, 업무환경, 직무몰입, 간호관리자의 사회적 지지 등의 사회심리적 업무환경과 관련이 있다고 하였다. 그러므로 간호사의 업무만족을 높이는데 사회심리적 업무환경이 관련성이 있으므로 신규 간호사가 인지하고 있는 사회심리적 업무 환경을 파악하고 재직의도와와의 관련성을 설명하는 것도 필요하다. 신규 간호사가 성공적인 역할이행을 하면 역할갈등이 감소하여 업무만족과 조직몰입도가 증가하고 업무수행능력이 향상되며 재직이 높아지기 때문이다(Phillips et al., 2015). 또한 다수의 선행연구는 주로 업무만족과 재직의도를 모두 결과변수로 제시하고 있으나 업무만족과 재직의도와의 관련성을 파악하고 업무만족이 재직의도에 어느 정도 영향을 미치는 변수인지 파악해 볼 필요가 있다. 그리고 선행연구는 간호사의 역할갈등 영역을 구체적으로 제시하지 못하고 있으나 간호사가 경험하는 역할갈등의 하위 영역을 파악해 보고 이것이 재직의도에 미치는 영향을 파악해 볼 필요성이 있다.

결론적으로 신규 간호사는 사회심리적 업무환경에 노출되어 주어진 업무량을 감당하지 못하면 신규간호사의 업무만족은 떨어지게 되고 그 과정에서 역할갈등을 겪으면서 재직 의도가 낮아질 것으로 생각된다. 따라서 본 연구는 신규간호사의 역할갈등과 사회심리적 업무환경, 그리고 업무만족이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 재직의도를 높일 수 있는 방안을 모색하고자 수행되었다. 본 연구결과에서 확인된 신규 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 강화시킴으로서 신규 간호사 개인의 업무적응과 재직의도에 긍정적인 선순환을 유도하고 간호 관리자가 신규 간호사 인력 관리를 하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 재직의도와 관련 요인을 확인함으로써, 신규간호사의 재직의도 제고를 위한 정책수립에 필요한 기초자료를 제공하는데 있으며 구체적인 목적은 아래와 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성을 파악한다.
- 신규간호사의 재직의도와 역할갈등을 파악한다.
- 신규간호사의 사회심리적 업무환경 및 업무만족을 파악한다.
- 신규간호사의 일반적 특성(개인적 특성, 직무특성 및 조직 특성)에 따른 재직의도, 역할갈등, 업무만족의 차이를 파악한다.
- 신규간호사의 재직의도와 역할갈등, 사회심리적 업무환경 및 업무만족과의 상관관계를 파악한다.
- 신규간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인을 분석하여 회귀모델을 구축한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 신규 간호사의 재직의도를 파악하고 재직의도에 영향을 줄 수 있는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

연구대상자는 2016년 2월 졸업 후 취업하여 자료수집기간인 2017년 6월까지 근무하고 있는 신규간호사로, 서울, 인천, 경기, 그리고 강원 지역 종합병원 5개의 간호부를 방문하여 본 연구대상자 기준에 적합한 신규간호사를 각 병원 간호부 교육팀의 협조를 받아 임의표출하였다. 또한 G대학과 U대학 2016년 졸업자들 중 500명 이상 병원에서 근무하고 있는 졸업생들에게 이메일과 전화로 개별 접촉하여 연구에 대하여 설명을 하고 동의를 구한 후 연구참여에 동의한 간호사이었다. 표본의 크기는 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 회귀분석(stepwise multiple regression) 표본크기 산출을 근거로 효과 크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 5개로 산출한 결과 표본수는 138명이었으며, 미회수율 10%를 감안하여 총 144명이었다.

## 3. 연구도구

### 1) 재직의도

간호사가 계속해서 병원에 재직을 하고 있는 의도와 이유에 대하여 Lee 등(2014)이 개발한 도구로 47문항 4점 척도(‘매우 동의한다’, ‘동의한다’, ‘동의하지 않는다’, ‘매우 동의하지 않는다’)로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 도구 개발 당시 Cronbach’s  $\alpha$  값이 .91이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

### 2) 역할갈등

간호사가 업무를 수행함에 있어 경험하는 갈등을 측정하기 위하여 Lee 등(2013)이 개발한 도구로 병동간호사와의 관계 20항목, 간호사 업무 관련 갈등 24항목, 환자/보호자와의 관계 갈등 17항목, 다른 직종 종사자와의 관계에서의 갈등 8항목, 의사와의 관계에서의 갈등 13항목 등 총 82항목으로 구성된 4점 척도이다. 이 도구는 최근 6개월 이내에 경험한 역할갈등의 빈도와 심각성을 측정하도록 개발되었으나, 그동안 경력 간호사를 대상으로 한 연구에서(Cho et al., 2017) 심각성은 재직의도에 별다른 영향을 주지 않는 것으로 나타나 본 연구에서는 빈도(‘매우 자주 경험한다’, ‘자주 경험한다’, ‘가끔 경험한다’, ‘경험한 적이 없다’)만 사용하였다. 개발당시 역할갈등 빈도의 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$  값이 .96이고, 본 연구에서는 Cronbach’s  $\alpha$  값은 .85~.92였다.

### 3) 사회심리적 업무환경 및 업무만족

간호사가 인지하는 사회심리적 업무환경 및 업무만족은 June과 Choi (2013)이 번역한 코펜하겐 사회심리 조사도구(Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ)를 Park (2016)이 수정한 COPSQ-K의 일부 항목을 사용하였다. 연구도구의 사용을 위해 June과 Park에게 메일과 전화로 각각 승인을 받아 사용하였다.

COPSQ-K는 모두 7개 영역 28개 척도와 87개 항목이나 본 연구에서는 업무요구, 일의 조직과 업무내용, 및 업무만족 등의 3가지 영역 총 30 항목을 사용하여 조사하였다.

- 업무요구: 주관적 간호업무량(4항목), 업무속도(3항목), 감정적 부담(4항목)의 3개 척도로 구성되어 있고, 5점 척도로 “항상”, “자주”, “가끔”, “드물게”, “전혀/거의 없음”으로 측정되고 점수는 각기 100점 만점으로 100, 75, 50, 25, 0점으로 환산되고 각 항목은 평균으로 점수화하였다.
- 일의조직과 업무내용: 영향력(4항목), 발전가능성(4항목),

업무의 의미(3항목), 직무몰입(4항목) 등의 4개 척도가 있으며, 5점 척도로 “항상”, “자주”, “가끔”, “드물게”, “전혀/거의 없음”으로 측정되고 점수는 각기 100점 만점으로 100, 75, 50, 25, 0점으로 환산되고 각 항목은 평균으로 점수화하였다.

- 업무만족: 4항목으로 된 4점 척도로 “아주 만족”, “만족”, “불만족”, “아주 불만족”으로 측정되고, 100점 만점으로 각기 100, 70, 30, 0점으로 환산하였으며, 각 항목은 평균으로 점수화하였다.

다른 항목들은 본 연구에서 사용하고 있는 재직의도와 역할갈등 도구와 유사하고, 연구목적과 상이하여 제외하였다. COPSOQ-K에서의 Cronbach's  $\alpha$  는 .71~.80이었다. 본 연구에서의 사회심리적 업무환경의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값은 .50~.79였고, 업무만족은 .81이었다.

#### 4. 자료수집

자료는 자가보고형 설문지를 이용하여 총 10개 병원에 근무하고 있는 신규간호사를 대상으로 수집하였다. 설문 응답시간은 평균 20분 정도 소요되었으며 설문 응답에 부가적인 설명 없이 연구대상자가 문항에 응답하는데 문제는 없었다. 자료수집 기간은 2017년 5월에서 6월까지였다.

설문지 내용은 근무병동, 병동업무형태, 재직이유, 퇴직이유 등을 포함한 일반적 특성 10문항, 재직의도 47문항, 역할갈등 82문항, 사회심리적 환경 26문항, 업무만족 4문항으로 구성되었다. 배포한 설문지 144부중 136부가 회수되어 회수율이 94.4%였다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 연구대상자의 재직의도, 역할갈등과 사회심리적 업무환경, 업무만족은 평균과 표준편차를 분석하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도와 역할갈등, 업무만족의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였다.
- 재직의도와 역할갈등, 업무만족과의 상관관계는 Pearson Coefficient correlation으로 분석하였고, 재직의도에 영향을 주는 요인은 다중선형회귀분석(multiple linear

regression) 중 입력 방법으로 주요변수들을 확인한 후, forward 방법으로 모델을 구축하였다.

#### 6. 윤리적 고려

본 연구는 G 대학교 생명윤리심의위원회의 심의를 거쳐 승인을 받은 후 수행하였다(IRB No. 1044396-201702-HR-045-01). 연구대상자의 개인정보 보호 및 연구목적 설명 후 연구대상자의 자발적 참여를 설명한 후, 연구참여 동의서에 서면으로 서명을 받았다. 수집된 자료는 모두 코드화하여 익명으로 처리하였으며 연구대상자에게 연구참여에 대한 소정의 보상을 제공하였다.

### 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성

연구대상자의 평균 연령은  $24.27 \pm 1.66$ 세이었고, 24세 이하가 68.1%로 가장 많았으며 25세에서 29세 29.8%, 30세에서 34세 2.1%였다. 성별은 여성 91.9%, 남성 8.1%였다. 평균 근무경력 은  $10.43 \pm 3.35$ 개월이었고 2~5개월 12.7%, 6개월에서 11개월 32.8%, 12개월에서 16개월이 55.5%였다. 대상자의 89.0%가 4년제 간호학과를 졸업하였으며 전문대학 졸업이 10.3%였다. 간호업무 형태는 팀 책임제가 72.0%로 가장 많았고 기능제가 5.1%, 팀책임제와 기능제의 혼합이 21.2%였다. 근무병동은 일반병동 32.1%로 가장 많았으며, 중환자실 21.6%, 응급실 20.2%, 외과계 14.9%, 내과계 11.2%의 순이었다. 근무희망 재직기간은 5년 이상 33.8%, 2년에서 3년 36.0%, 1년 13.2%였다. 병원 재직이유는 월급이 61.0%로 가장 많았고 다음으로 전문직이 16.2%였다. 퇴직이유는 3교대 근무 41.9%로 가장 많았고, 다음으로 전직이 19.1%였다(Table 1).

#### 2. 대상자의 재직의도와 역할갈등

재직의도 평균은  $2.63 \pm 0.28$ 점이었으며, 평균이 가장 높은 항목은 ‘간호사는 사람들에게 도움을 주는 직업이다’(3.32±0.55점), 두 번째로 높은 항목은 ‘간호사로 근무하는 것을 가족이 지지한다.’(3.24±0.64점)이었고 그 다음 높은 항목은 ‘가족들이 간호사라는 내 직업에 자부심을 가진다’(3.22±0.62점), ‘간호사라는 전문 직업에 자부심이 있다’(3.12±0.59점), ‘수간호사나 상관은 간호사가 어려운 상황에 닥쳤을 때 간호사를 용

**Table 1.** General Characteristics of the Subjects (N=136)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		24.27±1.66
	≤ 24	92 (68.1)
	25~29	40 (29.8)
	30~34	3 (2.1)
Gender	Female	125 (91.9)
	Male	11 (8.1)
Duration of clinical experiences (month)		10.43±3.35
	2~5	17 (12.7)
	6~11	44 (32.8)
	12~16	73 (55.5)
Education	College	14 (10.3)
	BSN	121 (89.0)
	Graduate	0 (0.0)
	Others	1 (0.7)
Type of nursing care (N=132)	Team nursing	95 (72.0)
	Functional nursing	7 (5.3)
	Combined nursing	28 (21.2)
	Others	2 (1.5)
Ward (N=134)	General	43 (32.1)
	Medical	15 (11.2)
	Surgical	20 (14.9)
	ICU	29 (21.6)
	ER	27 (20.2)
Hope period for work (year)	Regular retirement	22 (16.2)
	5 year	46 (33.8)
	2~3 year	49 (36.0)
	1 year	18 (13.2)
Reason for retention*	Professionalism	22 (16.2)
	Pride	16 (11.8)
	Salary	83 (61.0)
	Welfare	11 (8.1)
	Pension	1 (0.7)
	Others	1 (0.7)
Reason for job change*	Role conflict	11 (8.1)
	Child bearing & rearing	5 (3.7)
	Interpersonal relationship	18 (13.2)
	Three shifts	57 (41.9)
	Change job	26 (19.1)
	Work-family conflict	2 (1.5)
	Others	12 (8.8)

\*Multiple responses; BSN=Bachelor of science in nursing, ICU=Intensive care unit, ER=Emergency room.

호하고 보호해 준다'(3.08±0.55점)의 순으로 나타났다. 반면에, 재직의도 항목 중 평균이 가장 낮은 항목은 '교대 근무가 사와 육아에 도움이 된다'(1.69±0.57점), 그 다음은 '다른 직업에 비해 간호사가 더 힘든 것은 아니다'(1.86±0.60점), 다른 직

업에 비해 시간의 활용도가 높다(1.91±0.73점), '교대 근무로 개인의 취미나 자기계발을 할 수 있는 시간적 여유가 있다'(1.96 ±0.70점), '나의 특기(외국어 회화, 자격증 등)를 업무에 활용할 수 있다'(2.02±0.55점)의 순으로 나타났다(Table 2).

역할갈등 빈도의 평균은 2.01±0.42점이었고, 평균이 가장 높은 항목은 간호업무(2.42±0.48점)이었고, 환자 보호자(2.20 ±0.58점), 타부서와의 관계(1.96±0.61점), 의사와의 관계(1.85 ±0.55점)의 순서이었으며, 가장 낮은 항목은 병동 간호사와의 관계(1.62±0.39점)이었다.

### 3. 대상자의 사회심리적 업무환경과 업무만족

코펜하겐 사회심리적 업무환경 조사도구로 측정된 '업무요구' 중 업무량의 평균은 59.68±17.19점, 업무속도는 71.55±17.23점, 감정적 부담은 61.10±14.02점이었다. '일의 조직과 업무내용' 중 영향력의 평균은 32.00±17.61점, 발전가능성은 55.59±16.67점, 업무의 의미는 62.44±18.30점, 직무몰입은 58.60±15.83점이었다. '업무만족'의 평균은 58.50±17.59점이었다.

### 4. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도, 역할갈등과 업무만족 비교

일반적 특성에 따른 재직의도는 근무병동(t=2.76, p=.031), 희망재직기간(t=13.31, p<.001)과 재직이유(t=3.62, p=.015)에서 유의한 차이를 보였다. 즉 응급실에 근무하는 간호사가(2.74±0.23점) 다른 병동에 근무하고 있는 간호사들보다 재직 의도 높았고, 재직이유를 자부심(자존감)이라고 응답한 간호사들이 재직의도가 높은 반면(2.83±0.28점), 1년 이내에 퇴직할 것 같다는 간호사들의 재직의도가 가장 낮았다(2.37±0.23점).

역할갈등 빈도는 모든 일반적 특성에 따른 유의한 차이를 보이지 않았다. 일반적 특성에 따른 업무만족은 근무병동(t=3.11, p=.018), 희망재직기간(t=3.73, p=.013)과 재직이유(t=5.22, p=.002)에 따라 차이가 있었다. 즉 응급실 근무 간호사가 다른 병동 근무 간호사보다 높았고(66.67±12.23점), 정년까지 근무를 희망하는 간호사(66.19±13.45점), 전문성(68.75±11.57점)과 자부심(67.19±13.78점)이 재직이유인 간호사들에서 업무만족이 높게 나타났다(Table 3).

### 5. 재직의도와 역할갈등, 사회심리적 환경 및 업무만족과의 상관관계

Table 2. Intention to Retention

(N=136)

No	Items	M±SD
1	I am motivated to work harder due to the rotating workplace.	2.48±0.71
2	My supervisor or a head nurse protects and helps me with issues at work.	3.08±0.55
3	My family support me in being a nurse.	3.24±0.64
4	I can make preparation for promotion or next level as the standard is clear.	2.51±0.57
5	The rotating shift helps me doing housework and raise for my kids.	1.69±0.57
6	I can take a sick days and maternity leave when I need them.	2.26±0.76
7	I am satisfied with atmosphere relationship with my co-workers.	2.97±0.60
8	The rotating shift allows me spare times to enjoy my hobbies and time to study for my personal development.	1.96±0.70
9	Nurse is not a difficult occupation compare to the other jobs.	1.86±0.60
10	The salary is helpful for me financially.	2.89±0.61
11	I can take vacation days off whenever I want by schedule adjustments.	2.24±0.73
12	My hours are flexible compare to the other jobs.	1.91±0.73
13	There are a lot of opportunities for me to develop my career to the next level.	2.20±0.73
14	I have a pride in nursing profession.	3.12±0.59
15	My family are proud of me being a nurse.	3.22±0.62
16	I am physically capable to perform all the duties as a nurse.	2.59±0.66
17	I am mentally capable to perform all the duties as a nurse.	2.35±0.68
18	I have my own belief as a nurse and I take my job seriously.	2.79±0.63
19	My superior leads and take care of me.	3.03±0.52
20	I am guaranteed for living after retirement (annuity, retirement pay, and etc).	2.73±0.65
21	As a nurse, it is my duty help other people.	3.32±0.55
22	Pay is better than the other jobs.	2.79±0.63
23	I am proud of the hospital I am involved with.	2.95±0.59
24	My family dissuade me to change my career.	2.82±0.71
25	I am given credit for my ability at my place of work.	2.58±0.57
26	I would like to help sick people.	3.04±0.49
27	I would like to keep working in medical service.	2.79±0.60
28	I work with proud that I'm working.	2.87±0.63
29	I am satisfied with the welfare/benefit package for employee.	2.55±0.70
30	I'm afraid to adjust a new work place which I move to.	3.01±0.68
31	I am afraid that I will lose my career and status if I pursue another career.	2.64±0.61
32	I'm a fast learner and adjust myself with new duties quickly.	2.34±0.52
33	The duty of nurse is fit for my aptitude.	2.45±0.67
34	The work of nurse itself is interesting.	2.31±0.63
35	There are many programs (circle, excursion, climbing, etc) to collaborate with the other departments.	2.33±0.68
36	I am happy with my commute distance.	2.65±0.96
37	I like dynamics that I take care of different patient everyday.	2.33±0.81
38	My speciality (foreign language, licences, etc) is useful to my job.	2.02±0.55
39	I would like to quit my job, but I'm not ready to change my career.	2.76±0.67
40	I would like to become a social leader as a female.	2.59±0.64
41	There are a lot of development opportunities at my work place.	2.78±0.54
42	I contentedly work when I am without expectation of promotion.	2.76±0.55
43	The chief nurse or supervisor often praises and encourages me.	2.86±0.63
44	I'm acknowledged by my patients or their caregivers.	2.74±0.53
45	I'm interested in nursing practice through the clinical application of nursing theory.	2.58±0.65
46	I would like to contribute myself to instruct junior nurses or nursing students with my nursing career.	2.51±0.60
47	There is no discrimination due to the alma mater college.	3.06±0.70
Total		2.63±0.28

**Table 3.** Intention to Retention, Role Conflict, and Job Satisfaction by General Characteristics (N=136)

Variables	Categories	Intention to retention		Frequency of role conflict		Job satisfaction	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	≤ 24	2.65±0.26	1.57	1.98±0.43	1.07	59.03±18.00	0.22
	25~29	2.57±0.31	(.212)	2.04±0.39	(.347)	56.84±17.40	(.807)
	30~34	2.43±0.16		2.33±0.87		60.00±10.00	
Duration of clinical experiences (month)	2~5	2.56±0.40	0.70	1.93±0.47	1.18	54.69±23.18	1.05
	6~11	2.64±0.27	(.498)	1.95±0.36	(.311)	61.48±15.69	(.355)
	12~16	2.65±0.25		2.07±0.45		57.89±17.19	
Education	College	2.51±0.32	-1.52	2.20±0.69	1.69	59.82±21.34	0.36
	BSN	2.64±0.27	(.130)	1.99±0.39	(.095)	58.06±16.97	(.721)
Type of nursing care	Team nursing	2.65±0.26	1.29	1.98±0.39	0.93	58.35±16.09	0.99
	Functional nursing	2.76±0.30	(.281)	1.84±0.46	(.429)	69.29±9.21	(.400)
	Combined team & functional nursing	2.56±0.31		2.11±0.50		57.86±19.67	
	Others	2.73±0.05		2.00±0.27		61.25±12.37	
Working ward	General <sup>a</sup>	2.69±0.34	2.76	2.02±0.50	1.24	58.17±19.11	3.11
	Medical <sup>b</sup>	2.48±0.25	(.031)	2.15±0.43	(.299)	47.14±17.97	(.018)
	Surgical <sup>c</sup>	2.62±2.45		2.10±0.41		58.63±20.29	a < e
	ICU <sup>d</sup>	2.57±0.22		1.94±0.31		57.68±14.86	
	ER <sup>e</sup>	2.74±0.23		1.88±0.43		66.67±12.23	
Hope period for work	Regular retirement <sup>a</sup>	2.85±0.25	13.31	1.85±0.43	1.59	66.19±13.45	3.73
	5 year <sup>b</sup>	2.68±0.23	(<.001)	2.01±0.34	(.195)	61.02±13.97	(.013)
	2~3 year <sup>c</sup>	2.59±0.26	a > c, d	2.04±0.42		55.94±19.96	a > d
	1 year <sup>d</sup>	2.37±0.23	d < a, b, c	2.15±0.60		49.58±19.35	
Reason for retention	Professionalism <sup>a</sup>	2.67±0.26	3.62	2.03±0.52	0.67	68.75±11.57	5.22
	Pride <sup>b</sup>	2.83±0.28	(.015)	1.87±0.32	(.573)	67.19±13.78	(.002)
	Salary <sup>c</sup>	2.59±0.27	b > c	2.03±0.43		54.94±18.01	a > c
	Welfare & others <sup>d</sup>	2.65±0.25		2.04±0.43		58.46±16.66	

a, b, c, d=Post-hoc analysis; BSN=Bachelor of science in nursing; ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit.

재직의도와 간호사 역할갈등의 빈도와의 상관관계를 보면 빈도총계( $r=-.34, p<.001$ )를 비롯한 모든 하부영역, 즉 간호업무( $r=-.50, p<.001$ ), 동료와의 관계( $r=-.32, p<.001$ ) 환자/보호자와의 관계( $r=-.19, p=.032$ ) 타부서와의 관계( $r=-.24, p=.007$ ), 의사와의 관계( $r=-.34, p=.007$ )에서 유의한 음의 상관관계를 보였다.

재직의도와 '업무요구' 하부척도 변수와의 상관관계에서는 업무량( $r=-.37, p<.001$ ), 업무속도( $r=-.19, p=.031$ )에서 유의한 음의 상관관계를 보였으며, '일의 조직과 업무내용'의 하부척도에서는 발전가능성( $r=.68, p<.001$ ), 업무의 의미( $r=.60, p<.001$ ), 직무몰입( $r=.60, p<.001$ )에서 유의한 양의 상관관계를 보였다. 그리고 '업무만족'과도 유의한 양의 상관관계가 나타났다( $r=.59, p<.001$ )(Table 4).

### 6. 재직의도에 영향을 주는 요인

재직의도에 영향을 미치는 주요한 요인을 분석하기 위하여

유의한 차이가 있는 근무병동과 재직이유는 명목변수로서 더 미변수 처리를 하고, 유의한 상관관계가 있다고 나온 역할갈등, 업무만족, 업무량, 업무속도, 발전가능성, 업무의미 및 직무몰입 등의 변수들은 모두 입력하는 입력 방법으로 회귀분석을 하여 유의한 변수들을 찾아냈으며, 이후 유의한 변수들을 재차 추가하여 분석하는 방법인 forward 회귀분석으로 모델을 구축한 결과는 Table 5와 같다. 또한 회귀분석의 정당성을 위하여 변수간의 관용성(tolerance, 0.48~0.77)과 분산팽창요인(Variance Inflation Factor [VIF] 1.00~2.06)을 분석한 결과 다중공선성이 없어 공선성 원리에 부합하여 분석된 모델을 그대로 적용하였다.

재직의도에 가장 영향을 주는 변수는 '업무만족'으로 34%를 설명하였으며, 비교분석 및 상관관계 분석에서 나타난 여러 변수들을 차례로 추가 대입한 결과 '업무의 의미'가 중요한 변수로 나타났으며 45%를 설명하는 모델 2로 분석되었고, 다시 '간호업무에서의 역할갈등'을 추가한 모델 3은 48%를 설명하였으며, 마지막으로 '환자/보호자와의 관계에서의 갈등'을 추

**Table 4.** Correlation Intention to Retention with Role Conflict, Psychosocial Job Environment Variables (N=136)

Variables	2		3			4			5	
	r (p)	r (p)	4-1	4-2	4-3	5-1	5-2	5-3	5-4	
1. Intention to retention	-0.34 ( <i>&lt;.001</i> )	.59 ( <i>&lt;.001</i> )	-0.37 ( <i>&lt;.001</i> )	-0.19 (.031)	-0.17 (.061)	.13 (.152)	.68 ( <i>&lt;.001</i> )	.60 ( <i>&lt;.001</i> )	.60 ( <i>&lt;.001</i> )	
2. Frequency of role conflict	1	-.48 ( <i>&lt;.001</i> )	.48 ( <i>&lt;.001</i> )	.37 ( <i>&lt;.001</i> )	.43 ( <i>&lt;.001</i> )	.18 (.047)	-.40 ( <i>&lt;.001</i> )	-.33 ( <i>&lt;.001</i> )	-.39 ( <i>&lt;.001</i> )	
3. Job satisfaction		1	-.46 ( <i>&lt;.001</i> )	-.15 (.099)	-.35 ( <i>&lt;.001</i> )	.19 (.028)	.58 ( <i>&lt;.001</i> )	.51 ( <i>&lt;.001</i> )	.56 ( <i>&lt;.001</i> )	
4. Demands at work	4-1. Quantitative demands		1	.41 ( <i>&lt;.001</i> )	.53 ( <i>&lt;.001</i> )	.22 (.010)	-.04 (.687)	-.31 ( <i>&lt;.001</i> )	.00 (.988)	
	4-2. Work pace			1	.47 ( <i>&lt;.001</i> )	.10 (.246)	.13 (.134)	-.06 (.492)	.16 (.063)	
	4-3. Emotional demands				1	.15 (.094)	.06 (.522)	-.09 (.314)	.07 (.420)	
5. Work organization and job contents	5-1. Influence					1	.09 (.310)	.10 (.252)	.44 ( <i>&lt;.001</i> )	
	5-2. Possibilities for development						1	.43 ( <i>&lt;.001</i> )	.50 ( <i>&lt;.001</i> )	
	5-3. Meaning of work							1	.61 ( <i>&lt;.001</i> )	
	5-4. Commitment to the workplace								1	

가하였을 때 51%의 설명력을 보여주는 모델 4의 회귀모델로 분석되었다(Table 5). 결과적으로 재직의도에 영향을 주는 가장 중요한 변수는 업무만족, 업무의 의미, 간호업무에서의 역할갈등, 그리고 환자/보호자와의 관계에서의 갈등 순으로 나타났다.

## 논 의

421개 병원을 대상으로 한 ‘2015년 병원 간호인력 배치현황 실태조사’에서 경력간호사의 이직률이 12.4%인데 비하여 신규간호사의 이직률은 33.9%로 2.7배에 이르고 있고(HNA, 2017), 신규간호사는 4년간의 학업을 마치고 입사한지 1년이 못되어 3명 중 1명이 사직을 하고 있는 실정으로 신규간호사의 재직률을 높이는 것은 간호계의 과제이다. 이에 본 연구는 신규간호사의 재직의도를 파악함으로써 현재 간호사 부족이라는 간호계가 안고 있는 과제를 해결하고 간호의 질 저하를 감소시키며 신규간호사 개인이 간호전문직에 오래 재직할 수 있는 전략을 파악하는데 기초자료를 제공하고자 수행하였다.

재직이유 선택형 질문에서 연구대상자의 61%에서 급여를

선택하였고 전문직관, 간호사로서의 자부심, 복지 순으로 재직 이유를 응답하였다. 이는 경력간호사를 대상으로 한 연구에서 급여가 1위, 전문성과 자부심 순으로 나타난 것과 같은 결과를 보여주고 있어(Lee et al., 2014) 재직의도의 답변과 달리 재직의 가장 큰 이유는 경력과 신규간호사 모두 급여를 선택한 것은 직업인으로서의 재직이유이므로 당연한 결과라고 볼 수 있다.

신규간호사의 재직의도의 평균은 2.63±0.28점이었는데, 이는 같은 도구로 측정한 경력간호사의 재직의도 점수(2.66±0.28점)(Lee et al., 2014)와 유사한 결과를 보였다. 재직의도 세부항목 점수는 자부심이 2.83점으로 가장 높았고, 전문직관이 2.67점, 급여가 2.59점으로 계속 재직하려는 의도를 갖게 하는 것은 간호사로서의 자부심이라는 것을 확인하였다. 본 연구결과는 전문 직업성이 재직의도에 영향을 미친다는 연구결과를 보여준 Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron과 Harvey (2010)와, 특히 응급실간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 전문직 자아개념 외에 평균 보수, 간호수행능력 등을 보고한 Sung과 Choi (2012)의 연구결과를 지지하였다. 이는 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 간호사로서의 자부심과 전문직관을 확립해주는 정책적 지원이 필요함을 나타내고 있다.



**Table 5.** Predictive Models of Affecting Factors for Intention to Retention

(N=136)

Model	Variables	B	SE	β	t	p	Collinearity statistics	
							Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	2.10	.07		30.10	<.001		
	Job satisfaction	0.01	.00	.59	8.07	<.001	1.00	1.00
Adj. R <sup>2</sup> =.34, F=65.06, p<.001								
Model 2	(Constant)	1.91	.07		25.78	<.001		
	Job satisfaction	0.01	.00	.39	4.95	<.001	.73	1.37
	Meaning of work	0.01	.00	.39	4.89	<.001	.73	1.37
Adj. R <sup>2</sup> =.45, F=50.52, p<.001								
Model 3	(Constant)	2.32	.17		13.38	<.001		
	Job satisfaction	0.00	.00	.29	0.25	.001	.58	1.72
	Meaning of work	0.01	.00	.37	4.58	<.001	.70	1.44
	Role conflict with nursing practice	-0.12	.05	-.20	-2.58	.011	.71	1.40
Adj. R <sup>2</sup> =.48, F=36.31, p<.001								
Model 4	(Constant)	2.15	.17		12.45	<.001		
	Job satisfaction	0.01	.00	.36	3.99	<.001	.53	1.91
	Meaning of work	0.01	.00	.35	4.44	<.001	.68	1.48
	Role conflict with nursing practice	-0.16	.06	-.26	-2.79	.006	.49	2.06
	Role conflict with patients/guardians	-0.10	.04	-.20	2.44	.016	.64	1.56
Adj. R <sup>2</sup> =.51, F=31.37, p<.001								

SE=Standard error; VIF=Variance inflation factor.

전체 대상자 중에서 재직의도 점수가 가장 높은 문항은 ‘간호사는 다른 사람에게 도움을 주는 직업이다’이었고, 그 다음이 ‘간호사로 근무하는 것을 가족이 지지한다’, ‘가족들이 간호사라는 직업에 자부심을 가진다’, ‘수간호사나 상관은 간호사가 어려운 상황에 닥쳤을 때 간호사를 옹호하고 보호해준다’ 순으로 나타났다. 이들 재직의도 평균이 높은 문항들은 돌봄의 간호정신 실천과 주변사람의 지지가 재직의도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여주는 결과로 이는 경력간호사를 대상으로 한 Lee 등(2014)와 Cho 등(2017)의 연구결과와 일치하였다.

재직의도 점수가 가장 낮은 문항은 ‘교대근무가 가사와 육아에 도움이 된다’, 그 다음이 ‘다른 직업에 비해 간호사가 더 힘든 것은 아니다’, ‘교대근무로 개인의 취미나 자기계발을 할 수 있는 시간적 여유가 있다’의 순으로 나타났는데, 이 또한 경력간호사와 같은 결과를 보여주었다(Cho et al., 2017). 특히 교대근무는 Lee 등(2014) 연구에서와 마찬가지로 본 연구에서도 간호직의 큰 문제점으로 확인되었으며, 다른 직업과 다른 생활주기를 갖게 되는 교대근무로 얻을 수 있는 육아시간의 활용이나 자기계발 시간의 활용 등이 간호사들이 간호직에 재직하도록 하는 이유가 되지 못하고 있음을 알 수 있었다. 같은 재직의도 도구를 신규간호사에게 사용한 본 연구결과와 경력간호사

에게 적용한 결과(Cho et al., 2017; Lee et al., 2014)가 일치하는 것은 본 연구에서 사용한 재직의도 도구의 타당도가 높다는 것을 의미할 수 있다.

재직이유나 재직의도 모두 신규간호사와 경력간호사가 같은 결과를 보여주지만, 경력간호사 이직률은 평균 12.4%인데 비하여, 신규간호사의 이직률은 33.9%로 2.7배에 이르고 있는 것은 신규간호사의 이직에 대한 근본적인 대책이 필요함을 보여주고 있다. 경력간호사 이직사유 현황은 타 병원으로의 이직이 17.6%로 가장 많았으며, 업무 부적응 14.0%, 결혼·출산 및 육아 13.7% 순이었다. 2015년 신규간호사 14,233명 중 이직자가 33.9%로 ‘부서현장교육 전 이직’이 14.9%, ‘부서현장교육 중 이직’이 2.9%, ‘임시직 중 이직’한 간호사가 5.9%, ‘정규 발령 후 이직’한 간호사가 10.2%였다(HNA, 2017).

신규간호사의 재직률을 높이기 위해서는 가장 많은 ‘부서현장교육 전 이직’부터 줄여야 하는데, 이에 대한 연구가 없어 그 원인을 유추해보면 중복합격에 의한 이동과 1년 이상도 기다리는 임용대기 기간이 문제라고 볼 수 있다. 기다리는 동안 먼저 근무하고 있는 신규간호사들의 부정적 경험을 통해 근무에 대한 불안감이 커지고, 대기기간에 대비하여 여러 병원에 임용대기자로 올라가 있고, 이로 인해 중소병원에서 간호사 부족 현상이

심화되는 악순환의 원인이 되기도 한다. 일반직 취업준비생들이 대기업을 선호하는 것처럼 신규간호사 입장에서 보면 보수가 많고 근로조건이 좋은 대형병원의 순서를 기다리는 것은 당연하다고 할 수 있다. 이런 점에서 경영이 어려운 중소병원의 간호사 임금을 국가가 지원하는 표준임금제도를 도입해야 한다.

신규간호사들을 대상으로 한 본 연구에서 이직을 가정할 때의 이유는, 3교대 근무가 41.9%, 다른 직장으로 이직이 19.1%, 대인관계의 어려움이 13.2%였다. 이는 교대근무와 밤근무가 이직의도를 높인다는 Yoon과 Kim (2010)의 연구와, 인간관계의 어려움으로 병원을 떠나게 된다는 Kwon 등(2009)의 결과를 뒷받침하고 있다. 경력간호사들은 자기 발전을 위해 혹은 자아-직장-가정의 새로운 균형을 찾아서(Lee et al., 2013) 이직을 하고, 이직을 하더라도 간호사로서의 경력을 토대로 재취업할 기회가 많은 반면, 신규 졸업간호사는 상대적으로 그렇지 못하다. 그런데도 그것을 감수하고 병원을 이직할 수밖에 없었던 것은 심각한 어려움에 직면했기 때문이라고 생각한다. 따라서 신규졸업간호사의 재직률을 높이기 위해 이직사유에 대한 대책이 필요하다.

임상간호사의 밤 근무는 우리나라에서 간호사의 스트레스 중 1순위로 나타나고 있다(Jeong & Do, 2002). 간호사의 3교대 근무에 비해 밤번 고정근무가 피로감을 더 적게 느낀다는 연구(Jo & Kim, 2014)로 볼 때 밤번 고정근무제의 도입도 고려해 볼 필요성이 있다고 생각된다. 하지만 3교대 간호사의 75%가 밤번 고정근무가 필요하다고 생각하나 밤번고정근무에 지원할 의사는 21%에 불과했으며(Eun, 2011) 밤번고정근무자의 경우도 불규칙한 생활리듬과 건강상태의 문제로 이직을 고려하게 되므로 단기간의 밤번 고정근무제도를 도입하는 방안이 필요하다고 할 수 있다.

신규간호사의 역할갈등 빈도의 평균은  $2.01 \pm 0.42$ 점이었는데, 같은 도구로 조사한 경력간호사의 역할갈등 빈도평균은 1.64점으로(Lee et al., 2013) 신규간호사가 높아 신규간호사가 역할갈등을 더 경험하는 것으로 나타났다. 경력간호사들에서는 환자와 보호자와의 역할갈등빈도 점수가 가장 높는데 비해(Cho et al., 2017; Lee et al., 2013) 본 연구결과에서 신규간호사는 간호업무에서의 역할갈등이 심한 것으로 나타났다. 이는 중환자실 신규간호사 적응 방해 요인으로 지식 부족, 응급상황 대처능력부족과 인간관계 어려움 등을 조사한 Kwon 등(2009)의 연구와, 65~76%의 신규 졸업간호사들의 임상적 판단능력이 실무에 미흡하고, 간호지식을 실무로 연결시키는데 어려움을 겪고 있다고 한 Del Bueno (2005)의 연구와 유사한 결과를 보이고 있었다.

신규간호사의 '업무만족'의 평균은  $58.50 \pm 17.59$ 점으로, Park (2016)의 연구결과 52.0~59.19점과 비교하였을 때 높은 편에 속하였다. 경력간호사의 업무만족을 0~100점의 NRS로 조사한 Cho 등(2017)의 55.20점보다 높았고, Lee 등(2014)의 62.7점보다는 낮았다. 이는 본 연구대상 신규간호사들의 88.3%가 6개월 이상, 55.5%가 12개월 이상 근무자로, 신규졸업간호사들이 임상간호문제를 독자적으로 해결해 나갈 수 있는 임상수행능력을 가지는 데는 최소한 10개월 정도의 시간이 필요하다(Shin, Lee, & Lim, 2010)는 결과와 비교해 볼 때 대부분 최소한의 적응기간을 지나 긍정적 반응을 보인 것으로 볼 수 있다.

재직의도에 영향을 주는 가장 중요한 변수는 업무만족, 업무의 의미, 간호업무에서의 역할갈등, 그리고 환자/보호자와의 관계갈등 순으로 나타났고, 이중 간호업무에서의 역할갈등, 그리고 환자/보호자와의 관계갈등은 음의 상관관계이고, 업무만족과 업무의 의미는 양의 상관관계를 보이고 있었다. 따라서 33.9%에 이르는 신규간호사의 이직을 줄여 재직기간을 늘리려면 업무만족을 높여주고, 간호업무의 의미를 긍정적으로 갖도록 도우며, 간호업무에서의 역할갈등을 줄여주고, 환자/보호자와의 관계를 개선하기 위한 대책이 시급하다.

우선 간호업무에서의 역할갈등요소를 줄이기 위한 구체적 교육 프로그램의 개발과 적용이 필요하다. 중환자실 신규간호사 적응 방해 요인으로 지식 부족, 응급상황 대처능력부족과 인간관계 어려움 등을 조사하고 여기에 초점을 맞춰 지식함양, 응급상황대처능력 향상, 인간관계 향상 등으로 구성된 6개월 프로그램을 적용하여 신규 졸업간호사의 이직률이 44.5%에서 8.3%로 낮출 수 있었던 보고(Kwon et al., 2009)를 눈여겨 볼 필요가 있고 이런 프로그램의 확대방안을 모색할 필요가 있다. 특히 현재 대부분의 병원들이 1~3개월간 하고 있는 신규졸업간호사의 병원적응교육(Shin et al., 2010) 기간을 늘릴 필요가 있다.

또한 환자/보호자와의 관계에서의 갈등을 해결하기 위해서는 실제 사례중심의 구체적인 의사소통 방법을 병원적응교육 기간에 포함시키고 지속적인 재교육을 실시하며, 간호간병서비스병동을 확대할 필요도 있다.

아울러 재직의도에 가장 영향 주는 변수인 업무만족을 높여야 한다. 본 연구대상 신규간호사들이 간호직에 대한 자부심을 갖고 있을 때 재직의도가 높은 것을 볼 때 업무만족을 높이고, 간호업무의 의미를 긍정적으로 갖도록 하기 위해서는 전문성과 간호직의 자부심을 높일 수 있는 프로그램의 도입이 필요하다.

신규 졸업간호사의 재직을 높이기 위한 여러 프로그램이

효과를 보이고 있다. 전문성과 자부심을 가질 수 없는 업무를 줄이고 자존감을 갖도록 업무환경을 변화시켜주는 ‘자존감 증진 프로그램’이 효과적인 걸로 보고하고 있다(Cowin & Hengstberger-Sims, 2006). 미국에서 1999년부터 적용한 ‘간호사 레지던트 프로그램(RN Residency Program)’은 1:1 멘토 하에 716시간의 임상경험과 직면한 문제점을 의논하는 디브리핑과 self care session, 225시간의 술기 트레이닝 실습으로 구성된 1년 과정 프로그램으로 신규 졸업간호사의 이직률을 현저히 줄였고, 병원조직은 물론 신규 졸업간호사와 이들에게 간호를 받는 환자들에게서도 긍정적인 효과가 입증되어, 현재 미국의 많은 병원들이 간호사 레지던트 프로그램을 도입하여 운영하고 있는 것을 볼 때(Ulrich et al., 2010) 우리 신규간호사들의 병원적응교육 기간이 부족하다고 하겠다.

업무수행 시 같은 문제가 반복되면서 해결되지 않을 때 또는 업무갈등이 심각할 때 간호사의 재직의도가 낮아질 수 있으므로 간호조직 차원에서 적극적인 문제해결이 필요함에 주목할 필요가 있다(Cho et al., 2017). 이러한 조직차원의 변화를 가져오려면 인적자원과 재정투입이 반드시 필요하다. 특히 재정적으로 어려운 상황에 있는 종합병원과 병원의 이직률이 38%로 가장 높지만(HNA, 2017) 개개 병원차원의 개선을 기대하기 어려운 실정이므로 간호협회 차원에서의 문제인식을 위한 실태조사와 해결을 위한 대책마련이 시급하다. 대한의사협회의료정책연구소의 전공의 수련평가 설문조사(Korean Medical Association, 2017)에는 각 병원 전공의의 주당 근무시간, 급여, 야간당직수당, 수련과 무관한 업무비중 등의 근무실태를 각 병원 실명으로 보고하고 있다. 이러한 의사협회의 노력이 전공의법을 만들었고, 그 법의 준수를 확인할 수 있게 되었고 본다. 심각한 신규간호사의 이직에 대한 해결방안으로 간호학과 정원을 늘리고 대체간호인력의 양성을 주장하고 있는 보건의료계의 해결방안에 제대로 대처하기 위해서는, 지금도 임상실습병원이 부족하여 질 높은 간호교육을 받지 못하는 문제가 생길 수 있고, 간호보조인력이 과도하게 많은 상황을 널리 알려야 하며, 간호인력을 늘릴 것이 아니라 교육재정의 낭비를 초래하는 간호사의 이직을 막고 재직기간을 늘릴 수 있도록 간호사의 전문성을 높이고 자부심을 가질 수 있는 업무환경을 조성하기 위한 간호계와 간호협회, 나아가서 보건의료계의 정책적 노력이 매우 절실하다.

## 결론

본 연구는 신규간호사의 재직의도와 관련 요인을 확인하여

신규간호사의 재직의도 제고를 위한 정책수립에 필요한 기초 자료를 제공하고자 시행한 조사연구이다.

2016년 졸업 후 2017년 6월까지 근무하고 있는 신규간호사의 재직의도의 총 평균은 2.63±0.28점이었으며, ‘간호사는 사람들에게 도움을 주는 직업이다’(3.32±0.55점), ‘간호사로 근무하는 것을 가족이 지지한다.’(3.24±0.64점), ‘가족들이 간호사라는 내 직업에 자부심을 가진다’(3.22±0.62점), ‘간호사라는 전문 직업에 자부심이 있다’(3.12±0.59점), ‘수간호사나 상관만 간호사가 어려운 상황에 닥쳤을 때 간호사를 옹호하고 보호해 준다’(3.08±0.55점)의 순서로 나타났다. 그리고 재직의도는 근무병동, 희망 재직기간 및 재직이유에 따라 유의한 차이가 있었고, 역할갈등, 업무량 및 업무속도와는 유의한 음의 상관관계가 있는 반면, 업무만족, 발전가능성, 업무의미 및 업무몰입과는 유의한 양의 상관관계가 있었다. 또한 재직의도에 영향을 주는 중요한 변수를 알아보기 위하여 회귀모형을 구축한 결과는 업무만족, 업무의 의미, 간호업무 관련 갈등, 그리고 환자/보호자와의 관계에서의 갈등 순으로 영향을 주는 것으로 분석되었고, 총 51.4%를 설명하였다. 따라서 신규간호사의 재직을 높이기 위해서는 전문직 자부심과 업무에 대한 의미를 강화하여 업무만족을 높이고 역할갈등을 완화시켜줄 수 있는 동기부여를 해주는 작업들이 필요하며, 이에 다음과 같은 제언을 한다.

첫째, 간호업무에서의 역할갈등과 환자/보호자와의 관계갈등을 감소시킬 수 있는 임상현장적응 프로그램 개발과 적용이 필요하다.

둘째, 간호사의 전문성을 높이고 간호직에 자부심을 가질 수 있도록 간호교육을 강화하고 업무환경을 조성하기 위한 간호계와 간호협회, 보건의료계의 노력이 매우 절실하다.

## REFERENCES

- Del Bueno, D. J. (2005). Why can't new registered nurse graduates think like nurses? *Nursing Education Perspectives*, 26, 278- 282.
- Cho, K. S., Lee, E. H., & Son, H. (2017). Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 23(3), 290-299.
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(1), 59-70. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
- Duchscher, J. E. B. (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of*

- Advanced Nursing*, 65(5), 1103-1113.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
- Ebrahimi, H., Hassankhani, H., Negarandeh, R., Azizi, A., & Gillespie, M. (2016). Barriers to support for new graduated nurses in clinical settings: A qualitative study. *Nurse Education Today*, 37, 184-186.  
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.11.008>
- Eun, S. A. (2011). *Analysis of influencing factors related with job change of the nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Hospital Nurses Association [HNA]. (2017). *Survey on the status of hospital nursing staff placement*. Seoul: Author.
- Jeong, U. J., & Do, B. N. (2002). Job stress, self-efficacy and health promoting behaviors in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 11(3), 405-408.
- Jo, K. H., & Kim, Y. J. (2014). The experiences of night duty among clinical nurses who are considering job transfer. *Qualitative Research*, 15(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.22284/qr.2014.15.1.1>
- June, K. J., & Choi, E. S. (2013). Reliability and validity of the Korean version of the Copenhagen Psycho-social Questionnaire scale. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.1>
- Kim, M. J. (2008). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Korean Medical Association [KMA]. (2017, April 4). *Survey of evaluation of major training for medical resident*. Research Institute for Healthcare Policy. Retrieved September 15, 2017 from <http://www.rihp.re.kr/news/related-article/?mod=document&uid=1959>
- Kwon, E. O., Cho, J. S., Song, K. J., Choi, S. M., Chang, S. J., Kim, J. H., et al. (2009). Development and application of a specialized mentor program for new graduate nurses: Focused on intensive care unit of a tertiary university hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 563-570.
- Kwon, J. A. (2009). *Clinical nurses' working environment and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(10), 1266-1276.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012>
- Lee, E. H., Cho, K. S., & Son, H. M. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
- Lee, E. H., Cho, K. S., Son, H. M., Yi, Y. J., & Yoo, C. S. (2013). Frequency and severity of the nurses's role conflict in the hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(1), 81-95.
- Park, I. S. (2016). *The relationships among nursing workload, nurse manager's social support, nurses' psychosocial health and job satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Phillips, C., Esterman, A., & Kenny, A. (2015). The theory of organizational socialization and its potential for improving transition experiences for new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 35(1), 118-124.  
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.07.011>
- Reitz, O. E., Anderson, M. A., & Hill, P. D. (2010). Job embeddedness and nurse retention. *Nursing Administration Quarterly*, 34(3), 190-200.  
<http://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e3181e702b7>
- Shin, Y. H., Lee, H. J., & Lim, Y. J. (2010). Predictors of clinical competence in new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(1), 37-47.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.1.37>
- Sung, M., & Choi, E. Y. (2012). The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 19(2), 244-252.  
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
- Tourangeau, A. E., Cummings, G., Cranley, L. A., Ferron, E. M., & Harvey, S. (2010). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1), 22-32.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05190.x>
- Ulrich, B., Krozek, C., Early, S., Ashlock, C. H., Africa, L. M., & Carman, M. L. (2010). Improving retention, confidence, and competence of new graduate nurses: Results from a 10-year longitudinal database. *Nursing Economics*, 28(6), 363-376.
- Weaver, K. B. (2013). The effects of horizontal violence and bullying on new nurse retention. *Journal for Nurses in Professional Development*, 29(3), 138-142.  
<https://doi.org/10.1097/NND.0b013e318291c453>
- Yoon, G. S., & Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.507>