

신규간호사의 이직의도 관련요인

윤혜미¹ · 김정순²

부산대학교병원 간호사¹, 부산대학교 간호대학 교수²

An Analysis of the Factors affecting Turnover Intention of New Nurses

Yun, Hye Mi¹ · Kim, Jung Soon²

¹Nurse, Department of Nursing, Pusan National University Hospital, Yangsan

²Professor, College of Nursing, Pusan National University, Yangsan, Korea

Purpose: This study was designed to identify the relationship of new nurses turnover intent with individual characteristics, work related variables, job stress, coping to the stress. **Methods:** The data were collected from February 17th to March 21th, 2009 using structured questionnaires and total subjects 217 of new nurses who career is below 12 months at 2 University hospitals located in Busan. The collected data were analyzed by SPSS/Win 12.0 program for frequency, percentage, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression. **Results:** Turnover intention was 11.45 points and 70% of new nurses have turnover intention. There were significant positive correlations between job stress and turnover intention($r=.196, p=.004$) and negative correlations between major problem coping and turnover intention($r=-.188, p=.005$). There was significant correlation between turnover intention and possibility of voluntary off duty, relationship of preceptor, arrangement of voluntary workplace. The most important predictor of the turnover intention was possibility of voluntary off duty($\beta=.323$). **Conclusion:** This study support the need to focus on the job stress and coping to the stress in the workplace to reduce job stress and turnover intention. Nursing managers have to consider new nurses' personal characteristics and job stress to increase their organizational commitment and enhance their intention to stay.

Key Words: Nurses, Stress, Turnover intention, Coping

서 론

1. 연구의 필요성

병원 인력의 30% 이상을 차지하며 환자에게 직접적인 의 료서비스를 제공하는 간호부서의 적절한 인력 확보와 효율적 인 관리는 병원 운영에 있어 매우 중요하다(하나선과 최정, 2002). 따라서 병원에서는 우수한 간호 인력을 선발하기 위한 노력을 하고 있으며 채용된 신규간호사가 가능한 신속하게 조

직의 일원으로 역할을 할 수 있도록 교육 및 훈련을 실시하고 있으나, 최근 신규간호사들은 입사한지 얼마 지나지 않아 쉽 게 직장을 떠나 버리고 있어(이호경, 2005) 간호의 질적 보장 과 전문성 확보에 악영향을 미치고 있다(Scott, Engelke, & Swanson, 2008). 또한 최근 연구에 의하면 입사 후 1년에서 2년 이내의 간호사가 가장 이직의도가 높은 것으로 제시되어 (김정희와 박성애, 2002) 신규간호사의 조기이직을 막기 위 한 인력관리 방안의 필요성이 대두되고 있다.

이직의도는 이직을 완전히 예측할 수는 없지만, 이직의 가

주요어: 간호사, 스트레스, 이직의도, 대처

Corresponding author: Kim, Jung Soon

College of Nursing, Pusan National University, 49 Busandaehak-ro, Mulgeum-eup, Yangsan 626-870, Korea.
Tel: +82-51-510-8353, Fax: +82-51-510-8308, E-mail: tomas@pusan.ac.kr

- 이 논문은 제 1저자 윤혜미의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Pusan National University.

투고일: 2012년 4월 17일 / **심사완료일:** 2012년 7월 15일 / **게재확정일:** 2012년 8월 7일

장 강력한 예측변수로 확인되어 왔기 때문에 많은 이직연구에서 종속변수로 사용되었으며 국내·외 간호사를 대상으로 한 연구에서도 이런 경향이 나타나고 있다(양애선, 2008; 어금숙 등, 2004; Beecroft, Dorey, & Wenten, 2008). 이직의도를 지닌 간호사가 이직의 대안을 찾지 못해 불안정한 상황에서 조직에 잔류하게 되고, 이러한 간호사 수가 증가하면 실제 이직자보다 조직 성장에 더 큰 장애요인으로 작용할 수 있다. 따라서 이직의도를 간호 인력 관리의 결과적 지표로 삼아 관리하는 것이 중요하다(어금숙 등, 2004).

신규간호사들은 간호대학을 졸업하고 병원이라는 직업 환경으로 입문하면서 전문직 간호사로 성장하게 되는 첫 출발을 하게 되며 임상실무적응이 필수적으로 요구된다. 신규간호사가 임상실무현장에서 경험하는 문제 중 하나는 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 오는 현실충격으로 신규간호사들이 현실충격을 극복하고 자신의 역할을 개발하여 적응하는데 소요되는 시간은 8개월에서 12개월이 걸린다는 보고(윤숙희와 김병수, 2006, 재인용)로 미루어 보아 간호사들은 최소한 실무 경험 1년 이내의 기간 동안에 많은 어려움을 경험하게 된다. 신규간호사는 입사 후 1년이란 기간 동안 크고 작은 스트레스에 부딪히고 이에 대처하며 일부는 병원생활에 적응하면서 간호사란 직업에 만족하고, 일부는 부적응하여 조기에 이직하게 된다(윤숙희와 김병수, 2006).

신규간호사의 이직의도를 다룬 선행연구를 살펴보면 이직의도에 영향을 미치는 일반적 특성은 연령, 결혼여부, 급여 등이 보고되고 있다. 30세 이상(Beecroft et al., 2008)이며, 미혼(Scott et al., 2008)인 신규간호사의 이직의도가 높게 나타났으며, 노력에 비해 낮은 보상(급여)도 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lavoie-Tremblay, O'Brien-Pallas, Gélinas, Desforges, & Marchionni, 2008). 직무 관련 특성에서는 희망부서에 배치되지 못하거나(이호경, 2005; Beecroft et al., 2008; Suzuki et al., 2006), 밤 근무를 할 때(이호경, 2005), 예비교육 만족도가 낮을 때(Scott et al., 2008) 이직의도가 높게 나타났다. 그리고 직무 스트레스(양애선, 2008; Beecroft et al., 2008)와 대처(Beecroft et al., 2008)가 이직의도의 영향요인으로 제시되고 있으며, 특히 직무 스트레스는 이직의도의 주요 예측인자로 보고되고 있다. 또한 스트레스를 일으키는 직무 상황에서 스트레스 유발 요인을 제거하고 개선하며 변화시키거나 직무상황에 대한 개인의 반응을 긍정적인 방향으로 수정하려고 하는 등의 적절한 대처는 심리적, 신체적 긴장에 영향을 미칠 뿐 아니라 조직적 측면에서도 업무능력의 저하, 태만, 직무만족도, 이직 등에 영향을 미치는 것으로

나타났다(김정희와 박성애, 2002; Beecroft et al., 2008).

선행연구를 통해 살펴본 결과 신규간호사의 직무 스트레스, 대처, 일반적 특성과 직무 관련 특성은 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 중요한 개념임을 알 수 있다. 그러나 지금까지 이루어진 대부분의 연구가 이들 중 일부 요인이 신규간호사의 이직의도에 미치는 영향을 조사한 것이었고, 이 모든 요인들을 종합하여 이직의도에 미치는 영향을 조사한 연구는 드물어 이에 대한 연구의 필요성이 제기된다. 이에 본 연구는 신규간호사를 대상으로 이직의도, 직무 스트레스, 대처, 일반적 특성 및 직무 관련 특성을 조사하여 이들 간의 관계를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인을 규명함으로써 신규간호사의 조기이직을 막는 대책 마련의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 이직의도와 이직의도 관련 요인을 파악하여 효율적인 인력관리 방안을 마련하기 위한 자료를 제공하기 위함이며, 구체적 목표는 다음과 같다.

- 신규간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성을 파악한다.
- 신규간호사의 이직의도, 직무 스트레스, 대처 정도를 파악한다.
- 신규간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도 정도를 분석한다.
- 신규간호사의 이직의도, 직무 스트레스, 대처, 직무 관련 특성(희망부서 배치 유무, 희망 휴무일 배정 가능성, 프리셉터와의 관계) 간의 상관관계를 분석한다.
- 신규간호사의 이직의도 예측요인을 분석한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 이직의도 정도와 이직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악하기 위한 상관성 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 B시에 소재하고 있는 2개의 3차 의료기관에 간호사 면허 소지자로서 병원에 채용된 지 12개월 이내의 신규간호사 217명을 대상으로 하였다.

본 연구에 필요한 연구대상자 수는 G*Power 3.2 프로그램

을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석 시 중간크기의 효과 크기 .15, 유의수준(α) .05, 예측변수 11개를 포함하였을 때 검정력(1- β) .95를 유지하도록 계산한 결과 표본크기는 최소 178명으로 계산되었으며 응답률 및 응답내용이 불성실한 설문문을 고려하여 233명의 대상을 선정하였으나 최종 217명이 대상으로 포함되었다.

3. 연구도구

본 연구는 구조화된 질문지로 일반적 특성 8문항, 직무 관련 특성 12문항, 직무 스트레스 59문항, 대처 34문항, 이직의도 3문항으로 총 116문항으로 구성되었다.

1) 일반적 특성 및 직무 관련 특성

일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 가족 부양책임, 학력, 첫 직장 유무, 월수입, 거주지에서 직장까지 이동시간의 8문항으로 구성되어 있으며, 직무 관련 특성은 근무부서, 근무부서의 크기(RN수), 희망부서 배치, 밤번 근무 유무, 월 평균 밤번 근무 횟수, 월 평균 휴무 일수, 희망 휴무일 배정 가능성, 총 근무경력, 부서이동 유무, 프리셉터의 유무, 프리셉터와의 관계 만족도, 간호직 선택 동기의 12문항으로 구성되었다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스를 측정하기 위해 배정자와 서문자(1989)가 개발한 도구를 이소정 등(2002)이 수정한 도구를 사용하였다.

직무 스트레스를 측정하는 59문항은 10가지의 스트레스 요인별 범주로 분류되어 있고, 각 문항은 '매우 많이 받는다' 5점, '많이 받는다' 4점, '보통이다' 3점, '거의 받지 않는다' 2점, '받지 않는다' 1점으로 5점 평정 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 선행연구에서는 Cronbach's α = .94~.95 (배정자와 서문자, 1989; 이소정 등, 2002), 본 연구에서는 Cronbach's α = .95였다.

3) 대처

대처 측정도구는 Lazarus와 Folkman (1984)이 개발한 67문항을 한정석과 오가실(1990)이 번역하여 수정·보완한 34문항을 사용하였다.

도구는 총 6개 영역으로 구성되어 있으며, 문제중심 영역 8문항, 희망적 관점 영역 5문항, 무관심 영역 6문항, 사회적 지지탐색 영역 7문항, 긍정적 관점 영역 4문항, 긴장해소 영역 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 '항상 그렇다' 4점, '대체로

그렇다' 3점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '거의 그렇지 않다' 1점으로 4점 평정 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 대처수준이 높음을 의미한다. 선행연구에서는 Cronbach's α = .78~.79 (한정석과 오가실, 1990; 박형숙과 강은희, 2007), 본 연구에서는 Cronbach's α = .81이었다.

4) 이직의도

조직을 떠나려고 하는 전반적인 의지와 그 강도를 측정하기 위해 Micheals와 Spector (1982)가 개발하고 김치풍(2003)이 번역한 도구를 사용하였다. 도구는 '나는 직장을 옮기는 것에 대해 심각하게 고려하고 있다', '실제로 나는 직장을 옮길 계획을 세우고 있다', '나는 지금 다니고 있는 직장을 그만두고 싶다' 이렇게 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '별로 그렇지 않다' 3점, '보통이다' 4점, '약간 그렇다' 5점, '그렇다' 6점, '매우 그렇다' 7점의 7점 척도로 최저 3점에서 최고 21점의 점수 범위를 가지며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 선행연구에서는 Cronbach's α = .87~.94 (김치풍, 2003; 윤정아, 2007), 본 연구에서는 Cronbach's α = .91이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2009년 2월 17일부터 3월 21일까지로, B시에 소재한 2개의 3차 의료기관의 간호부의 자료수집 수락을 받았다. 그 후 연구자가 직접 각 병동을 방문하여 자료수집을 하였고 연구대상에 포함되는 신규간호사에게 연구목적 및 연구참여의 자율성을 설명하고 수집된 자료는 연구의 목적으로만 사용되며 비밀이 보장됨을 약속한 후 연구참여 동의서를 받았다. 연구참여 동의서에는 연구참여가 자발적 의사로 이루어지며 연구하는 동안 어떠한 불이익도 받지 않으며 연구도중 원한다면 언제든지 연구참여 중단이 권리가 있다는 내용이 포함되어 있다. 총 233부의 설문지가 배부되었으며 그 중 223부 회수되었고, 이중 자료처리에 부적합한 6부를 제외한 217부를 자료분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 12.0 프로그램을 이용하여 입력, 분석하였다.

- 대상자의 일반적인 특성 및 직무 관련 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 기술하였다.

- 대상자의 이직의도, 직무 스트레스, 대처 정도는 평균, 표준편차, 최소값, 최대값으로 나타내었다.
- 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도의 정도는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.
- 대상자의 이직의도, 직무 스트레스, 대처, 직무 관련 특성 간의 관계를 파악하기 위해 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인을 파악하기 위해 Stepwise multiple regression analysis로 분석하였다. 변수는 F값의 유의성(입력기준 $<.05$, 제거기준 $>.10$)에 의해 결정하였다. 희망부서 배치 유무(유=0, 무=1)에 대해서는 가변수 처리를 하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

1) 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 가족 부양책임, 학력, 첫 직장 유무, 월수입, 거주지에서 직장까지 이동시간에 대해 조사하였으며, 연구결과는 표 1과 같다.

연령은 평균 25.24세로 25세 이하가 71.9%를 차지하였으며, 성별은 여자 96.8%, 남자 3.2%로 나타났다. 결혼상태는 97.2%가 미혼으로 대다수를 차지했으며, 가족 부양책임이 없는 대상자는 82.0%였다. 학력은 3년제 대학 졸업자가 60.4%로 나타났다. 87.6%가 현 직장이 첫 번째 직장으로 나타났으며, 월수입은 100만원 이상 150만원 미만이 46.5%, 150만원 이상 200만원 미만이 46.5%로 나타났다. 거주지에서 직장까지 이동시간은 평균 32.37 ± 22.25 분으로 나타났다.

2) 대상자의 직무 관련 특성

대상자의 직무 관련 특성으로는 근무부서, 근무 부서의 크기(RN수), 희망부서 배치, 밤번 근무 유무, 월 평균 밤번 근무 횟수, 월 평균 휴무 일수, 희망 휴무일 배정 가능성, 총 근무경력, 부서이동 유무, 프리셉터의 유무, 프리셉터와의 관계 만족도, 간호직 선택 동기의 12문항을 조사하였으며, 연구결과는 표 1과 같다.

근무부서는 외과계 병동 30.4%, 내과계 병동 25.8%, 중환자실 18.9%, 수술실 13.4%, 기타 부서 8.3%, 응급실 3.2% 순이었으며, 근무 부서의 크기(RN수)는 10~19명이 55.8%, 20명 이상이 44.2%로 나타났다. 희망부서에 배치된 신규간호사

가 54.8%로 나타났다. 91.7%가 밤번 근무를 하고 있었으며, 월 평균 밤번 근무 횟수는 5.42회였다. 월 평균 휴무 일수는 8.64일로 희망 휴무일 배정 가능성은 보통이다 33.6%, 그렇다 29.5%, 그렇지 않다 20.7% 순이었다. 총 근무경력은 평균 8.86개월이었으며, 91.7%가 부서이동 경험이 없는 것으로 나타났다. 96.8%가 프리셉터가 있었으며, 프리셉터와의 관계에 만족하는 신규간호사가 81.1%로 다수를 차지하였다. 간호직 선택 동기는 전문직이므로 30.9%, 취업이 쉽기 때문에 27.6%, 가족, 친지의 권유에 의해 23.5%, 적성과 흥미에 맞으므로 11.5%, 남을 도울 수 있는 직업이므로 6.0%, 외국에 갈 기회가 많으므로 0.5% 순으로 나타났다.

2. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도 정도

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도 정도는 표 1과 같다.

이 중 근무부서($F=3.420, p=.005$), 희망부서배치($t=-4.266, p<.001$), 희망 휴무일 배정 가능성($F=9.233, p<.001$), 부서이동($t=-2.536, p=.021$), 프리셉터 유무($t=-2.774, p=.006$), 프리셉터와의 관계($F=4.531, p=.002$)에서 유의한 차이를 보였다.

근무부서에서는 응급실이 내과계 병동, 외과계 병동, 중환자실, 수술실에 비해 이직의도 정도가 낮았으며, 희망부서에 배치된 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 이직의도 정도가 낮았다. 또한 희망 휴무일 배정 가능성이 높은 대상자와 부서이동을 경험하지 않은 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 이직의도 정도가 낮았다. 프리셉터가 있는 대상자가 없는 대상자(회복실, 수술실 간호사 일부)보다 이직의도 정도가 낮았으며, 프리셉터와의 관계에 만족한 대상자가 불만족 대상자보다 이직의도 정도가 낮았다.

3. 대상자의 이직의도, 직무 스트레스, 대처 정도

대상자의 이직의도, 직무 스트레스, 대처 정도는 표 2와 같다. 이직의도 정도는 11.45점이었다.

대상자를 이직의도 수준에 따라 세 집단으로 나눈 결과는 표 2와 같다. Lavoie-Tremblay 등(2008)의 연구를 참고하여, 이직의도 3문항 모두 3점 이하인 대상자를 이직의도가 없는 집단으로, 1문항이라도 4~6점인 대상자를 이직의도가 있는 집단으로, 1문항이라도 7점인 대상자를 이직의도가 높은

표 1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도

(N=217)

특성	구분	n (%)	이직의도		
			M±SD	t or F	p
연령 (세)	23~25	156 (71.9)	11.49±4.33	0.155	.926
	26~28	40 (18.4)	11.07±5.04		
	29~31	16 (7.4)	11.87±4.93		
	32 이상	5 (2.3)	11.80±3.63		
성별	여자	210 (96.8)	11.50±4.46	0.958	.339
	남자	7 (3.2)	9.85±5.04		
결혼상태	미혼	211 (97.2)	11.40±4.48	0.826	.392
	기혼	6 (2.8)	13.00±4.24		
가족 부양책임	있다	39 (18.0)	11.15±4.55	-0.458	.648
	없다	178 (82.0)	11.51±4.51		
학력	3년제 졸업	131 (60.4)	11.41±4.55	-0.129	.898
	4년제 졸업	86 (39.6)	11.50±4.38		
첫 번째 직장	그렇다	190 (87.6)	11.33±4.44	-1.048	.296
	아니다	27 (12.4)	12.29±4.68		
월수입 (만원)	100~150 미만	101 (46.5)	11.42±4.33	1.721	.181
	150~200 미만	101 (46.5)	11.17±4.57		
	200 이상	15 (6.9)	13.46±4.53		
통근시간 (분) (n=211)	30 이하	115 (53.0)	11.31±4.40	0.980	.377
	31~60	89 (41.0)	11.28±4.60		
	61~120	7 (3.2)	13.71±4.38		
근무부서	내과계 병동	56 (25.8)	12.01±4.00	3.420	.005
	외과계 병동	66 (30.4)	11.37±4.67		
	중환자실	41 (18.9)	12.17±4.26		
	응급실	7 (3.2)	6.57±2.87		
	수술실	29 (13.4)	12.17±5.29		
	기타부서	18 (8.3)	9.05±2.87		
근무부서 크기 (RN수)	10~19	121 (55.8)	11.63±4.27	0.682	.496
	20 이상	96 (44.2)	11.21±4.73		
희망부서배치	유	119 (54.8)	10.31±4.27	-4.266	< .001
	무	98 (45.2)	12.82±4.34		
밤번 근무	유	199 (91.7)	11.53±4.43	0.886	.376
	무	18 (8.3)	10.55±4.99		
월 평균 밤번 근무 횟수 (회)	0~4	45 (20.7)	11.06±4.86	2.557	.080
	5~8	164 (75.6)	11.39±4.30		
	9~12	8 (3.7)	14.87±4.79		
월 평균 휴무 일수 (일) (n=216)	5~8	118 (54.6)	11.83±4.53	1.120	.328
	9~12	97 (44.9)	10.97±4.42		
	13 이상	1 (0.5)	14.00±0.00		
희망 휴무일 배정 가능성	매우 그렇다	14 (6.5)	8.78±5.13	9.233	< .001
	그렇다	64 (29.5)	9.78±4.18		
	보통이다	73 (33.6)	11.41±4.16		
	그렇지 않다	45 (20.7)	13.17±3.96		
	전혀 그렇지 않다	21 (9.7)	14.76±3.85		
총 근무 경력 (월)	3~6	38 (17.5)	11.81±3.72	0.438	.646
	7~9	76 (35.0)	11.07±4.43		
	10~12	103 (47.5)	11.59±4.77		
부서이동	없다	199 (91.7)	11.24±4.39	-2.536	.021
	있다	18 (8.3)	13.77±4.80		
프리셉터 유무	유	210 (96.8)	11.30±4.39	-2.774	.006
	무	7 (3.2)	16.00±4.83		
프리셉터 관계 (n=210)	매우 만족	56 (25.8)	9.87±4.25	4.531	.002
	만족	120 (55.3)	11.27±4.18		
	보통	29 (13.4)	13.51±4.24		
	불만족	2 (0.9)	14.00±5.65		
	매우 불만족	3 (1.4)	15.66±6.80		
간호직 선택 동기	가족, 친지 권유	51 (23.5)	11.47±3.95	1.220	.301
	적성과 흥미에 맞아서	25 (11.5)	9.68±4.87		
	취업이 쉬워서	60 (27.6)	11.75±4.56		
	남을 도울 수 있는 직업이라서	13 (6.0)	10.84±4.72		
	외국에 갈 기회가 많으므로	1 (0.5)	16.00±0.00		
	전문직이므로	67 (30.9)	11.88±4.53		

표 2. 대상자의 이직의도, 이직의도 수준, 직무 스트레스, 대처 정도

(N=217)

구 분	n (%) or M±SD	최소값	최대값	가능 점수 범위
이직의도	11.45±4.47	3.00	21.00	3~21
없음	65 (30.0)			
있음	131 (60.3)			
높음	21 (9.7)			
직무 스트레스	3.63±0.44	2.20	4.69	1~5
전문직 간호사 역할 갈등	3.66±0.45	2.50	5.00	
전문지식과 기술부족	3.87±0.52	2.25	5.00	
동료와의 갈등	3.68±0.74	1.33	5.00	
타의료요원과의 갈등	3.58±0.58	2.00	5.00	
환자, 보호자와의 갈등	3.62±0.56	1.75	5.00	
상위직과의 갈등	3.64±0.69	1.20	5.00	
부하직원과의 갈등	3.21±0.73	1.00	5.00	
부적절한 보상	3.59±0.63	2.00	5.00	
경직적인 근무형태	3.77±0.65	1.67	5.00	
인력부족	3.70±0.74	1.00	5.00	
대처				1~4
문제 중심	2.89±0.28	2.13	4.00	
희망적 관점	2.61±0.38	1.20	4.00	
무관심	2.34±0.40	1.33	3.83	
사회적 지지 탐색	2.74±0.35	1.29	3.86	
긍정적 관점	2.76±0.40	1.50	4.00	
긴장 해소	2.38±0.45	1.25	3.75	

집단으로 분류하였다. 그 결과, 이직의도가 없는 집단이 30%, 이직의도 있는 집단이 60.3%, 이직의도가 높은 집단이 9.7%를 차지하였다.

직무 스트레스 정도는 평균 3.63점이었으며, 스트레스 요인 10개 영역 중 전문지식과 기술부족으로 인한 스트레스가 평균 3.87점으로 가장 높았으며 다음은 경직적인 근무형태와 관련된 스트레스 3.77점, 인력부족과 관련된 스트레스 3.70점, 동료와의 갈등과 관련된 스트레스 3.68점, 전문직 간호사 역할 갈등과 관련된 스트레스 3.66점, 상위직과의 갈등과 관련된 스트레스 3.64점, 환자, 보호자와의 갈등과 관련된 스트레스 3.62점, 부적절한 보상과 관련된 스트레스 3.59점, 부하직원과의 갈등과 관련된 스트레스 3.21점의 순이었다.

대처 중 가장 많이 사용하는 영역은 문제 중심으로 2.89점이었고 다음은 긍정적 관점 2.76점, 사회적 지지 탐색 2.74점, 희망적 관점 2.61점, 긴장 해소 2.38점, 무관심 2.34점 영역 순이었다.

4. 대상자의 이직의도, 직무 스트레스, 대처, 직무 관련 특성 간의 상관관계

신규간호사의 이직의도, 직무 스트레스, 대처, 직무 관련 특성 간의 상관관계는 표 3과 같다.

분석결과 직무 스트레스 수준이 높을수록 이직의도가 높아지는 양의 상관관계를 나타내었고($r=.196, p=.004$), 문제 중심 대처가 높을수록 이직의도가 낮아지는 음의 상관관계를 나타내었다($r=-.188, p=.005$). 또한 직무 스트레스 수준이 높을수록 희망적 관점 대처($r=.144, p=.034$)와 사회적 지지 탐색 대처($r=.151, p=.026$)가 높아지는 양의 상관관계를 나타내었다.

각 개념들과 직무 관련 특성과의 관계에서 이직의도는 희망휴무일 배정 가능성($r=.384, p<.001$), 프리셉터와의 관계 만족도($r=.280, p<.001$), 희망부서 배치 유무($r=.279, p<.001$)와 유의한 상관관계를 나타내었다.

5. 이직의도의 예측요인

신규간호사의 이직의도 예측요인 확인을 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이직의도 예측요인 분석에는 직무 관련 특성(희망부서 배치 유무, 희망 휴무일 배정 가능성, 프리셉터와의 관계), 직무 스트레스, 대처 변수가 포함되었다.

이직의도 예측요인은 희망 휴무일 배정 가능성이 가장 중요한 변인이었으며($\beta=.323$), 프리셉터와의 관계, 희망부서 배치 유무, 직무 스트레스, 문제 중심 대처, 희망적 관점 대처를 포함하면 이직의도 변인의 총 29.8%를 설명하였다(표 4).

표 3. 대상자의 이직의도, 직무 스트레스, 대처, 직무 관련 특성 간의 상관관계

(N=217)

변수	희망부서 배치	희망 휴무일 배정	프리셉터와의 관계 (n=210)	직무 스트레스	문제중심 대처	희망적 관점 대처	무관심 대처	사회적 지지탐색 대처	긍정적 관점 대처	긴장해소 대처	이직의도
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
희망부서 배치	1										
희망휴무일 배정	.244 ($< .001$)	1									
프리셉터와의 관계 (n=210)	.208 (.003)	.245 ($< .001$)	1								
직무 스트레스	.087 (.202)	.004 (.949)	.065 (.348)	1							
문제중심 대처	-.156 (.022)	-.071 (.298)	-.070 (.314)	.080 (.240)	1						
희망적 관점 대처	.014 (.841)	-.039 (.567)	.106 (.124)	.144 (.034)	.304 ($< .001$)	1					
무관심 대처	.052 (.449)	-.078 (.253)	-.007 (.915)	.030 (.664)	.154 (.024)	.480 ($< .001$)	1				
사회적 지지탐색 대처	.012 (.864)	-.160 (.018)	.024 (.732)	.151 (.026)	.375 ($< .001$)	.300 ($< .001$)	.155 ($< .001$)	1			
긍정적 관점 대처	-.008 (.905)	-.116 (.088)	-.112 (.105)	.041 (.547)	.412 ($< .001$)	.330 ($< .001$)	.188 (.005)	.343 ($< .001$)	1		
긴장해소 대처	-.013 (.844)	-.066 (.330)	-.146 (.035)	-.002 (.975)	.225 (.001)	.330 ($< .001$)	.418 ($< .001$)	.339 ($< .001$)	.298 ($< .001$)	1	
이직의도	.279 ($< .001$)	.384 ($< .001$)	.280 ($< .001$)	.196 (.004)	-.188 (.005)	.125 (.067)	.114 (.096)	-.122 (.073)	-.125 (.066)	-.043 (.526)	1

표 4. 대상자의 이직의도 예측요인

(N=210)

요 인	B	Standardized β	t	p
희망 휴무일 배정 가능성	1.314	.323	5.185	$< .001$
프리셉터와의 관계	0.766	.132	2.121	.035
희망부서 배치 유무	1.133	.129	2.065	.040
직무 스트레스	1.779	.178	2.971	.003
문제 중심 대처	-3.001	-.194	-3.077	.002
희망적 관점 대처	1.862	.165	2.608	.010

Cumulated $R^2=.298$, $F=14.357$, $p<.001$

논 의

본 연구는 신규간호사의 이직의도에 초점을 두어 이직의도와 관련되는 직무 스트레스, 대처, 일반적 특성 및 직무 관련 특성 간의 상관관계와 이직의도 예측요인을 규명하고자 하였고, 주요 결과를 중심으로 논의한 바는 다음과 같다.

먼저 본 연구대상자의 이직의도 정도를 살펴보면 평균 11.45점(점수범위 3~21점)으로 보통 수준으로 나타났다. 이는 신규간호사를 대상으로 한 이호경(2005)의 연구에서의 2.75점(점수범위 1~5점)과는 비슷한 수준이었고, 직무 스트레스 수준이 높은 중환자실 신규간호사에 대한 양애선(2008)의 연구 결과인 3.52점(점수범위 1~5점)보다는 다소 낮게 나타났다.

같은 도구를 사용하여 경력간호사를 대상으로 실시한 강명자와 이해정(2006)의 연구에서의 9.35점과는 유사한 결과이다. 이직의도 정도는 다른 연구들과 큰 차이는 없으나, 217명의 대상자 중 이직의도를 가진 대상자가 70%로 나타나 1002명의 신규간호사를 대상으로 한 Lavoie-Tremblay 등(2008)의 연구에서 밝혀진 61.5%보다 더 많은 비율을 차지하였으며, 이직의도를 가진 신규간호사가 과반수 이상을 차지하고 있음을 알 수 있어 효율적인 인력 관리를 위해 입사 시부터 신규간호사의 이직의도 관리가 필요함을 알 수 있다.

대상자의 직무 스트레스 정도는 최대 평점 5점에 평균 3.63점으로 비교적 높은 것으로 나타났다. 신규간호사를 대상으로 한 양애선(2008)의 3.64점(최대평점 5점)과는 비슷하나, 경력간호사를 대상으로 한 정정희, 김지수와 김경희(2008)의 2.83점(최대 평점 5점), 박형숙과 강은희(2007)의 2.96점(최대평점 5점)보다 높은 결과이다. 이는 신규간호사들은 새로운 환경, 동료, 의료진, 환자, 보호자들과 대인관계를 형성하는 동시에 환자들의 간호문제를 파악하여 그에 따른 간호를 수행해야 하기 때문에 직무 스트레스가 높으리라 생각된다. 직무 스트레스 10개 영역 중 전문지식과 기술부족으로 인한 스트레스가 가장 높아 같은 도구를 사용하여 신규간호사와 경력간호사를 대상으로 한 이소정 등(2002)의 연구에서 신규간호사가 전문지식과 기술부족에서 가장 많은 직무 스트레스를 느낀 것과 일치하며, 중환자실 신규간호사를 대상으로 간호행위 및 업무에서 가장 높은 스트레스 점수를 받은 양애선(2008)의 연구결과와도 유사한 것이다. 또한 신규간호사를 대상으로 한 Symes 등(2005) 연구에서도 58%의 대상자가 무경험에서 오는 업무미숙에서 높은 스트레스를 받는다고 보고되고 있다. 하지만 경력간호사를 대상으로 직무 환경과 관련된 스트레스가 가장 높다고 한 박형숙과 강은희(2007)의 연구나 밤 근무, 의사와의 갈등과 관련된 스트레스가 높다고 한 김복순 등(1998)의 연구와는 차이가 있다. 이는 숙달된 경력간호사에 비해 신규간호사는 학교에서 3~4년간 간호교육 과정을 통해 준비되었다고 생각하면서 임상 현장에 오게 되나 현장의 실제 상황에서 전문지식과 기술 부족으로 오는 업무의 미숙함으로 인해 심한 스트레스에 부딪치게 됨을 의미한다. 따라서 이 때 효율적으로 임상 실무에 적응하고 역할 기대에 충족할 수 있도록 간호지식이나 기술에 대한 체계적인 교육 프로그램의 개발과 지속적인 적용, 다양한 교육 및 행사참여의 기회 제공 등의 노력이 필요할 것이다.

스트레스 상황 시 신규간호사가 사용하는 대처 중 가장 많이 사용하는 영역은 문제중심 대처로 나타나 경력간호사를 대

상으로 한 김복순 등(1998), 박형숙과 강은희(2007)의 연구결과와 유사한 것으로 나타났다. 이는 문제중심 대처유형이 정서중심 대처유형보다 더 건강한 행위이고 성공적인 적응을 위해서는 문제중심 대처유형이 우선되어야 하며 일반적으로 문제중심 대처유형이 정서중심 대처유형보다 더 좋은 적응결과를 가져온다는 Lazarus와 Folkman (1984)의 연구에 따라 바람직한 결과라 할 수 있다.

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도는 근무부서, 희망부서배치, 희망 휴무일 배정 가능성, 부서이동, 프리셉터 유무, 프리셉터와의 관계에서 유의한 차이를 보였다. 우선 근무부서에 있어서 중환자실과 수술실에서 이직의도가 가장 높아 직무 스트레스가 높은 중환자실, 수술실 등의 특수부서에서 이직의도가 높다고 보고한 양애선(2008)의 연구결과와 일치하였다. 그리고 희망 부서 배치를 받은 대상자가 이직의도가 낮게 나타나 신규간호사를 대상으로 한 연구(이호경, 2005; Beecroft et al., 2008; Suzuki et al., 2006)의 결과와 일치하였다. 또한 프리셉터의 교육 하에 프리셉터와의 관계에 만족하는 대상자가 이직의도가 낮게 나타나 예비교육 만족도가 높을수록 이직의도가 낮았던 Scott 등(2008)의 결과와 유사하였다. 그러나 이호경(2005)의 연구에서는 희망 휴무일 배정 가능성이나 부서이동 유무에 따른 이직의도에 유의한 차이가 없었으나, 본 연구에서는 희망 휴무일 배정 가능성이 높거나 부서이동을 경험하지 않은 신규간호사가 이직의도가 낮게 나타나 결과에 차이를 보였다. 또한 본 연구에서는 연령에 따른 이직의도는 통계적으로 유의하지 않아 신규간호사 대상의 이직의도 연구(양애선, 2008; 이호경, 2005)의 결과와 일치하나 경력간호사 대상의 이직의도 연구(김정희와 박성애, 2002; 어금숙 등, 2004)에서 연령이 낮을수록 이직의도가 높다는 결과와는 차이를 보였다. 학력에서도 유의한 차이가 없어, 학력이 높을수록 이직의도가 높다는 연구(어금숙 등, 2004; 하나선과 최정, 2002)를 지지하지 못했다. 그리고 근무경력에 따른 이직의도의 유의한 차이가 없어 경력이 적을수록 이직의도가 높다는 연구들(어금숙 등, 2004; 하나선과 최정, 2002)과는 차이를 보여 1년 이내의 짧은 경력 안에서 근무경력이 이직의도에 미치는 영향은 적은 것으로 보여진다. 결과를 정리하면 신규간호사는 희망부서에 배치되고, 휴무일 배정 가능성이 높고, 부서이동을 경험하지 않으며, 프리셉터십이 성공적으로 운영되었을 때 이직의도가 낮음을 알 수 있다. 그러므로 신규간호사의 부서 배치 시 개인의 희망 부서를 사전에 조사하여 가능한 희망부서에 배치할 때 인력관리의 효율성을 높일 수 있을 것이며, 가능한 근무시간의 선택

기회를 주거나 휴무일 배정 시 신규간호사의 참여를 높이는 것이 좋을 것이라 생각된다. 또한 조직 적응 단계에 있는 신규간호사의 부서이동은 자제해야 하며, 성공적인 프리셉터십을 통해 신규간호사의 임상실무 적응을 돕는 것이 바람직할 것이다.

이직의도와 이직의도 관련요인들 간의 상관관계를 분석해보면 직무 스트레스 수준이 높을수록 이직의도가 높아지는 양의 상관관계를 보여 직무 스트레스가 높으면 이직의도가 높다는 선행연구결과를 지지하였다(AbuAlRub & Al-Zaru, 2008). 그리고 문제중심 대처가 높을수록 이직의도가 낮아지는 음의 상관관계를 나타내었는데, 이는 신규간호사는 자신이 처한 환경조건을 변화시킬 수 있다고 평가하여 대안적 해결책을 만들어 선택하고 행동하는 문제중심 대처를 통해 이직의도를 낮추는 것으로 생각된다. 또한 직무 스트레스 수준이 높을수록 희망적 관점 대처와 사회적 지지 탐색 대처가 높아지는 양의 상관관계를 나타내어 무관심 대처와 희망적 관점 대처와 상관관계를 보인 박형숙과 강은희(2007)의 연구와는 차이를 보였다. 희망적 관점 대처와 사회적 지지 탐색 대처는 좌절이나 저해요소를 극복하고 적극적으로 문제를 해결하는 '적극적 대처'로 바람직한 결과이며, 특히 각종 테스트, 새로운 업무의 적응, 임상 기술의 숙달 과정, 팀 멤버가 되는 과정, 새로운 동료 사귀기 등 학생에서 임상간호사로의 변화기에 있는 신규간호사에게 있어 높은 스트레스를 견디기 위해 사회적 지지 대처의 사용이 높은 것으로 보인다. Suzuki 등(2006)의 연구에서도 동료로부터 사회적 지지가 부족한 신규간호사는 이직으로 이어질 위험이 높다고 보고하고 있어 신규간호사의 직무 스트레스 관리에 사회적 지지가 중요함을 알 수 있다.

이직의도 예측요인은 희망 휴무일 배정 가능성, 프리셉터와의 관계, 희망부서 배치 유무, 직무 스트레스, 문제 중심 대처, 희망적 관점 대처로 나타나 이직의도 감소를 위해서는 희망 휴무일 배정 가능성과 프리셉터와의 관계 만족도를 높이고, 희망부서에 배치하며, 직무 스트레스의 관리가 되어야 하며, 적절한 대처를 해야 함을 의미한다. 양애선(2008)의 연구에서는 조직몰입만이 중환자실 신규간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 예측요인으로 나타나 차이를 보였고, 소아과 신규간호사를 대상으로 한 Beecroft 등(2008)의 연구에서는 희망부서 배치, 조직몰입, 직무만족(보수, 전문직 수준), 간호 만족(즐거움), 조직 결속력, 대처방법(사회적 지지 탐색)이 이직의도 예측요인으로 나타났으나 본 연구에서 다루지 않은 변수가 많아 후속연구가 필요하리라 생각된다. 경력간호사를 대상으로 한 연구에서 직무 스트레스가 이직의도 예측요인으로 나타나(정정희 등, 2008) 직무 스트레스가 중요한 변

인임을 확인할 수 있다. 그 외 경력간호사의 이직의도 예측요인으로 나타난 직무만족, 조직몰입 등의 변수는 경력이 짧은 신규간호사에게 설명력이 낮은 변수로 본 연구에서는 다루지 않았고, 선행연구가 부족하여 더 이상 논의할 수 없으므로 향후 더 많은 연구가 이루어져야 할 것이다.

결론

본 연구는 졸업 후 임상경력이 12개월 이내의 신규간호사의 이직의도 정도와 이직의도 관련요인을 파악하고 이들 간의 관계를 파악하기 위한 상관성 조사연구로 신규간호사의 이직의도 정도는 보통 수준으로 나타났으나, 이직의도를 가진 신규간호사가 70%로 나타나 이직의도 관리가 필요함을 시사하였다. 이직의도 예측요인은 희망휴무일 배정 가능성, 프리셉터와의 관계 만족도, 희망부서 배치 유무, 직무 스트레스, 문제 중심 대처, 희망적 관점 대처로 나타나(총 설명력 29.8%), 희망휴무일 배정 가능성을 높이고 프리셉터를 지정하여 프리셉터와의 관계 만족도를 높이고, 희망부서에 배치하며, 직무 스트레스의 감소와 적절한 대처를 통해 이직의도를 줄이는 전략이 필요하다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상자는 B시에 소재한 2개의 3차 의료기관의 신규간호사를 대상으로 하였으므로 연구의 결과를 확대 해석할 때 신중을 기해야 하며, 지역차를 고려하여 다양한 지역의 신규간호사를 대상으로 한 반복연구를 제언한다.

둘째, 본 연구는 신규간호사를 대상으로 한 직무 스트레스 도구가 없어 경력간호사를 대상으로 만들어진 도구로 신규간호사의 직무 스트레스를 조사하여 설명력이 부족한 문항이 많아 결과해석에 어려움을 겪었다. 그러므로 신규간호사가 경험하는 스트레스 요인에 대한 도구 개발과 최근 의료계 변화에 따른 스트레스 요인을 추가 개발하는 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구에서 다루어지지 않은 이직의도 관련 변수에 대한 후속연구를 제언한다.

넷째, 본 연구에서 나타난 신규간호사의 이직의도 관련요인과 실제 이직 신규간호사의 이직 결정요인에 대한 비교연구를 제언한다.

REFERENCES

- 강명자, 이해정(2006). 주장훈련이 간호사의 의사소통 관련 요인과 이직의도에 미치는 효과. *대한간호학회지*, 36(5), 681-690.

- 김복순, 조진경, 송미승, 김성희, 최영옥, 이필호 등(1998). 임상간호사의 스트레스 요인과 대처방식 및 직무만족도에 관한 연구. *중앙간호논문집*, 2(2), 17-35.
- 김정희, 박성애(2002). 일반 간호사의 대처전략이 조직유효성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 8(1), 97-106.
- 김치풍(2003). *조직구성원의 조직정치지각과 직무만족, 이직의도 간의 관계에 관한 연구*. 서울대학교 석사학위논문, 서울.
- 박형숙, 강은희(2007). 중환자실 간호사의 직무 스트레스와 대처에 관한 연구. *대한간호학회지*, 37(5), 810-821.
- 배정미, 서문자(1989). 정신과 간호사의 업무 스트레스 측정을 위한 도구개발 연구. *대한간호학회지*, 28(1), 259-272.
- 양애선(2008). *중환자실 신규간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자(2004). 병원 임상간호사의 직무특성 및 직무만족과 이직의도와와의 관계. *임상간호연구*, 9(2), 81-92.
- 윤숙희, 김병수(2006). 신규간호사의 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도: 개인의 성격 유형에 따른 변화 비교. *간호행정학회지*, 12(3), 491-500.
- 이소정, 강미경, 권순희, 송경향, 이종화, 최정란, 등(2002). 신규 간호사와 경력간호사의 업무 스트레스 비교. *중앙간호논문집*, 6(1), 89-97.
- 이호경(2005). *신규간호사의 성격특성과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계 연구*. 단국대학교 석사학위논문, 천안.
- 정정희, 김지수, 김경희(2008). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측 요인. *간호행정학회지*, 14(1), 35-44.
- 하나선, 최정(2002). 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계 연구. *대한간호학회지*, 32(6), 812-822.
- 한정석, 오가실(1990). 스트레스생활사건, 건강문제, 대응, 사회적 지지의 관계 - 청소년을 대상으로 -. *대한간호학회지*, 29(4), 141-149.
- AbuAlRub, R. F., & Al-Zaru, I. M. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 227-236.
- Beecroft, P. C., Dorey, F., & Wenten, M. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: A multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 41-52.
- Lavoie-Tremblay, M., O'Brien-Pallas, L., Gélinas, C., Desforges, N., & Marchionni, C. (2008). Addressing the turnover issue among new nurses from a generational viewpoint. *Journal of Nursing Management*, 16, 724-733.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York, NY: Springer.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53.
- Scott, E. S., Engelke, K. M., & Swanson, M. (2008). New graduate nurse transitioning: Necessary or nice? *Applied Nursing Research*, 21(2), 75-83.
- Suzuki, E., Itomine, I., Kanoya, Y., Katsuki, T., Horii, S., & Sato, C. (2006). Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospitals. *Journal of Occupational Health*, 48(1), 49-61.
- Symes, L., Krepper, K. R., Lindy, C., Byrd, M. N., Jacobus, C., & Throckmorton, T. (2005). Stressful life events among new nurses: implications for retaining new graduates. *Nursing Administration Quarterly*, 29(3), 292.