

신입간호사의 근무기간에 따른 이직의도차이의 영향요인

유문숙¹ · 정망래¹ · 김경자² · 이영진¹

아주대학교 간호대학¹, 한남대학교 간호학과²

Factors Influencing Differences in Turnover Intention according to Work Periods for Newly Graduated Nurses

Yoo, Moon Sook¹ · Jeong, Mang Rae¹ · Kim, Kyoungja² · Lee, Youngjin¹

¹College of Nursing, Ajou University

²Department of Nursing, Hannam University

Purpose: The purpose of this study was to describe differences in turnover intention according to work period for new nurses and to explore factors influencing differences in turnover intention. **Methods:** A longitudinal survey design was used. A structured questionnaire regarding CC (Clinical competence), MNC (Missed Nursing Care), WE (Work Engagement) and turnover intention was administered twice (at 2 months and 5 months of employment) to 98 new nurses working at a tertiary hospital. **Results:** The regression model with each of the differences for MNC, WE, and subjective satisfaction with department against differences of turnover intention was statistically significant ($F=11.98$, $p<.001$). This model explained 26% of differences in turnover intention ($Adj. R^2=.26$). Especially, differences in WE ($\beta=-.43$, $p<.001$), and differences in MNC ($\beta=.18$, $p=.044$) were identified as factors influencing differences in turnover intention. **Conclusion:** The turnover intention of new nurses decreased between the first 2 months and 5 months and this difference was influenced by WE and MNC. Therefore, it is necessary to provide social and institutional supports such as effective adaptation programs with sufficient periods of time for newly graduated nurses.

Key Words: Clinical competence; New graduate nurse; Turnover intention; Work engagement

서론

1. 연구의 필요성

최근 들어 신입간호사의 이직율은 더욱 증가되어 사회적으로도 주목을 받고 있다. 병원간호사회에서 발표한 입사 1년 미만 간호사의 이직률은 2013년 29.0%에서 2015년 33.9%, 2017년 42.7%로 매년 급격히 증가하고 있다[1]. 임상실무에서 환자

안전 및 질적 간호를 제공하기 위한 숙련된 간호사로 성장하기 위해서는 최소 2~3년의 업무 경험이 필수적이다[2]. 그러나 입사 초기의 신입간호사가 자신의 업무에 능숙하기 전 조기이직을 하게 되면서 신입간호사뿐만 아니라 함께 일하는 구성원 모두에게 소모적인 상황이 되어 간호조직을 안정적으로 유지하는데 어려움을 가져오게 된다. 즉, 경력간호사가 매년 신입간호사를 교육하고, 업무를 도와주어야 하는 부담으로 경력간호사조차도 이직을 고려하게 되는 악순환을 초래할 수 있다. 또한

주요어: 임상수행능력, 신입간호사, 이직의도, 직무열의

Corresponding author: Jeong, Mang Rae

College of Nursing, Ajou University, 206 Worldcup-ro, Yeongtong-gu, Suwon 16499, Korea.

Tel: +82-31-219-5521, Fax: +82-31-219-5520, E-mail: laugh218@aumc.ac.kr

- 본 연구는 2018학년도 아주대학교 대학원 간호학과 연구비 지원으로 수행되었음.

- This research was supported by a 2018 grant from the Department of Nursing Science, Graduate School, Ajou University.

Received: Jul 29, 2019 | **Revised:** Aug 26, 2019 | **Accepted:** Aug 26, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

의료기관은 수시로 간호사를 채용해야 하는 행정적인 어려움에 처하게 되며, 동료 직원들의 업무열의를 떨어뜨리는 등 조직 운영의 부정적 요인으로 작용하게 된다.

신입간호사의 경우 대학 졸업 후 간호사가 되는 과정에서 이른바 현실충격이라는 심리적, 신체적, 정서적 불안감이 높은 시기를 거쳐 이를 서서히 적응하고 극복하는 단계를 거치게 된다. 이 과정에서 기관에서는 적절한 교육과 훈련을 제공하여 신입간호사의 현장적응을 돕고 임상수행역량을 키우도록 체계화하고 있다. 신입간호사에게 요구되는 업무능력은 임상 지식과 기술, 비판적 사고, 의사소통, 환경관리 등의 역량을 강화하여 임상상황에서 유능하게 역할을 수행하는 것으로, 특히 환자안전에 관하여서는 사소한 실수도 하지 않는 정확한 업무처리능력을 요구한다. 기본적인 업무능력과 자질은 신입간호사에게 요구되는 가장 첫 번째 직업적 과업으로서, 이를 위하여 많은 기관들은 신입간호사를 위한 다양한 직무교육을 제공하고 있다. 이 과정에서 잘 적응하지 못하고, 자신의 직무역량을 성장시키지 못하는 경우, 신입간호사는 심리적으로 위축될 뿐 아니라 성공적인 전환을 경험하지 못하며 이직을 고려하게 된다. 이와 같은 상황은 의료행위의 부분 혹은 전체가 누락되거나 지연되는 경우를 유발하게 된다. 이러한 간호업무누락의 반복은 환자에게 부정적인 결과를 야기하거나 위기에 놓여있는 환자들에게 크게 영향을 미칠 수 있다. 따라서 신입간호사 시기에는 임상수행능력의 증진과 더불어 실제 간호현장에서 환자안전에 영향을 줄 수 있는 간호업무누락이 가능한 적게 발생되도록 세심한 교육과 지도가 필요로 된다. 이러한 신입간호사의 간호업무의 누락정도는 시간의 흐름과 업무의 반복적 훈련에 의해 감소되게 되는데 이 과정에서 경력간호사들의 지나친 질타와 문책 등은 신입간호사의 직무열의를 낮추고, 자신감을 상실하게 하며, 스스로 개선하려는 노력보다는 쉽게 직장을 떠나려는 이직의도를 나타나게 한다. 따라서 신입간호사의 업무누락에 대해 조직에서의 적극적 대응이 반드시 필요로 되며, 실수 이후에 자신감을 잃지 않고 보다 능동적으로 대처할 수 있는 역량을 키워주는 일이 필요하다. 또한 신입간호사에 대한 짧은 교육기간과 지도는 신입간호사가 스스로 적응할 수 있는 시간적 여유를 갖지 못한 채 업무독립을 하게 되고, 이후 업무지연과 잦은 실수 등으로 인해 결국 스스로 자신의 무능을 탓하며 간호현장을 떠나게 하는 요인이 된다. 그러므로 신입간호사의 간호업무역량의 성장에 있어 적절한 훈련기간의 설정과 교육적 지원은 신입간호사가 긍정적으로 조직사회화 훈련을 마치고 그 결과로써 현장에 자연스럽게 적응할 수 있게 하며, 현장 이탈을 막을 수 있을 것이다.

한편, 신입간호사의 이직의도의 관련요인으로서, 직무열의는 중요한 변수로 다루어져 왔다. 직무열의는 활력, 헌신, 몰입과 같이 자신의 직무에 대하여 갖는 긍정적인 마음의 상태를 뜻하는 것으로[3], 직무열의가 높은 간호사의 경우 직무 스트레스가 적고, 자신의 직무에 보다 효율적으로 집중할 수 있다[3,4]. 또한 직무열의는 개인의 직무 관련 성과에도 긍정적인 영향을 주며, 간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 간호사의 직무만족을 높이며[4], 직무역량을 높일 뿐 아니라[5], 이직의도를 낮추는 것으로 보고되고 있다[6].

이상에서, 본 연구에서는 신입간호사의 적응기간별 이직의도 차이와 함께 임상수행능력, 간호업무누락정도 및 직무열의에 대한 차이를 조사하고자 하였으며, 궁극적으로 신입간호사의 이직의도차이에 의미 있는 영향요인을 규명하여 신입간호사의 적응을 높이고 실무역량을 증진하는데 필요한 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신입간호사의 입사초기 근무기간(2개월, 5개월 시점)에 따른 이직의도 차이에 영향을 주는 요인을 규명하고자 하는 것이며 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 신입간호사의 근무시작 2개월, 5개월 시점의 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의 및 이직의도 수준을 각각 파악한다.
- 신입간호사의 일반적 특성에 따른 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의 및 이직의도의 차이를 비교한다.
- 신입간호사의 근무시작 2개월, 5개월 시점의 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의 및 이직의도의 차이를 비교한다.
- 신입간호사의 근무시작 2개월, 5개월 시점의 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의 및 이직의도와와의 관계를 파악한다.
- 신입간호사의 근무시작 2개월, 5개월 시점의 이직의도의 차이에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신입간호사의 입사초기 근무기간별 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의 및 이직의도의 수준을 각각

분석하고, 근무기간별 이직의도의 차이에 의미있는 영향을 주는 요인을 탐색하기 위한 종단적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 모집단은 상급종합병원에 재직 중인 3교대 근무를 수행하는 간호사 중 입사 후 1년 이내의 간호사이다. 본 연구의 근접모집단은 경기도 소재 A 상급종합병원에 근무하는 간호사이며 3교대로 직접 환자간호를 수행하며, 초기 자료수집 시점에 근무기간 2개월 이내에 해당되는 간호사이다. 근무부서는 병동 및 중환자실, 분만실을 대상으로 하였으며, 응급실, 수술실, 마취회복실 근무자는 제외하여 연구대상자의 업무환경 특성 및 업무 특성의 동질성을 확보하기 위한 노력을 하였다. 연구표본의 크기는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 중간수준의 효과크기 0.15, 검정력 0.90, 예측인자 3개의 조건에서 산출된 99명을 목표로 하였다. 또한 자료수집 기관의 전년도 신입간호사 사직률 25%를 고려하여 최종 연구대상자를 123명을 목표로 설정하였다. 자료수집과정에서 103명이 자료수집에 동의하였고 그 중 1차 자료수집에만 응답한 4명, 일부 설문에 응답이 누락된 1명을 제외하여 총 98명을 최종 분석대상으로 하였다. 본 연구의 분석대상은 간호직의 특성상 여성의 비율이 높게 분포하였으며, 대부분이 20대라는 특성을 보였다.

3. 연구도구

1) 임상수행능력

Blanzola, Lindeman와 King [7]이 개발한 간호사의 지식 및 술기 측정도구를 Lee [8]가 변안한 도구로 영역별 문항 수는 간호진단 2문항, 일상간호 10문항, 핵심술기 5문항, 공정성 2문항, 팀워크 2문항, 주도성 1문항, 의사소통 4문항 등 7개의 하위 영역 총 26문항으로 구성되었다. 각 문항은 '더 많은 노력 필요' 1점에서 '매우 잘함' 5점으로 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .84였으며 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .93이었다.

2) 간호업무누락

Kalisch와 Williams [9]가 개발한 간호업무누락 측정도구를 Kim [10]이 의료기관평가인증원의 인증기준을 참고로 수정·보완하여 만든 78문항의 도구로 입원 시 간호 5문항, 퇴원

시 간호 5문항, 섭취 및 배설 간호 7문항, 위생 및 피부 간호 5문항, 검사 및 수술·시술 간호 12문항, 격리 간호 3문항, 투약 간호 10문항, 수혈 간호 5문항, 안전간호 4문항, 의사소통 3문항, 간호기록 5문항, 손 씻기 5문항, 물품관리 5문항, 직장예절 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 '항상 빠뜨린다' 1점, 거의 빠뜨리지 않는다' 4점으로 점수가 낮을수록 간호업무누락이 많음을 의미한다. Kim [10]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .96이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .96이었다.

3) 직무열의

대상자의 직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli 등[11]이 개발한 직무열의의 도구를 Yi, Kim과 Shin [12]이 변안한 도구를 이용하였으며 도구는 활력 6문항, 몰두 6문항, 헌신 5문항의 3개 하위요인, 총 17문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점으로 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. Yi 등[12]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .80이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .93이었다.

4) 이직의도

Lawler [13]가 개발하고 Park [14]이 수정·보완한 도구로 총 4문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 5점의 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park [14]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .88이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .90이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2018년 5월부터 2018년 9월 30일까지로, 신입간호사가 근무시작한 날로부터 2개월, 5개월이 된 시점에 자료를 수집하였다. 근무 2개월을 시작점으로 한 것은 우리나라 대부분 의료기관의 신입간호사 프리셉터 교육기간이 2개월을 넘지 못하였기 때문이며, 5개월 시점은 신입간호사 이직이 가장 높은 비율이 근무시작 후 3개월로 조사되었기 때문이었다[1]. 연구대상자는 입사일이 각기 달랐으므로, 간호부를 통해 선형 조건에 맞는 간호사의 부서 배치일을 확인하였다. 각 연구대상자는 2개월 시점에 본 연구의 목적과 의의, 방법에 대하여 연구보조인력에게 설명을 듣고 자발적 참여 및 자발적 철회 등이 포함된 연구참여 안내를 제공받았다. 이에 동의한 신입간호사가 본 연구에 참여하게 되었으며, 이 경우 5개월 시점에 도 자료수집이 이루어짐을 설명하고 이에 동의를 받았다. 해당

연구대상자가 근무시작 후 5개월이 되는 시점에 연구보조인력이 재 방문하여 연구의 철회의사 등을 확인한 후 연구참여에 지속적으로 동의하고 철회의사가 없는 경우에 한하여, 자료수집을 시행하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성에 대해 실수와 백분율, 평균, 표준편차 등 서술적 통계로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 근무기간별 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 이용하였다.
- 대상자의 근무기간에 따른 임상수행능력, 간호업무누락, 직무열의 및 이직의도의 차이는 Paired t-test로 분석하였다.
- 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의, 이직의도의 상관성은 Pearson's correlation coefficients 로 분석하였다.
- 근무기간에 따른 이직의도의 차이에 영향을 주는 요인은 multiple regression을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 연구대상자의 근무기간별 이직의도의 차이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 현 부서에 대한 만족도와 간호업무누락의 시점별 차이, 직무열의의 시점별 차이 값을 회귀모형에 투입하여 분석을 시행하였다. 일반적 특성 중에서 종속변수인 각 근무기간별 이직의도의 차이에 영향을 보인 변수로서 현 부서에 대한 만족도가 제시되었으므로, 본 변수를 모형에 투입하였다. 임상수행능력과 간호업무누락의 경우 공통적으로 간호업무역량을 반영하는 개념적 유사성이 존재하여 본 모형에서는 간호업무역량을 대표하는 변수로서 간호업무누락만을 모형에 투입하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구자 소속 의료기관의 기관연구윤리심의위원회 회로부터 승인(AJIRB-SUR-18-103)을 받은 후 시작되었다. 설문조사는 연구보조인력이 연구대상자의 근무병동에 방문하여 자발적 참여와 작성된 설문지는 연구목적 외에는 사용하지 않고 응답내용이나 개인정보는 비밀이 보장되며, 연구참여를 중단 혹은 거부한다 하더라도 어떠한 강요나 불이익이 없음을

대해서도 충분히 설명한 후 자료를 수집하였다. 작성된 설문지는 밀봉한 채로 수거하였고, 대상자 식별정보는 코드화하여 분석되었다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 근무기간별 이직의도의 차이

연구대상자의 일반적 특성에서 성별은 여자가 92명(93.9%)이었고 연령은 23세 이하가 76명(77.6%), 학사 이상 학력이 95명(96.9%)으로 대부분을 차지하였다. 현 근무부서로 병동이 76명(77.6%), 중환자실이 22명(22.4%)이었다. 주관적 건강상태로서, 본인이 건강하다고 생각한 대상자가 43명(43.9%)이었으며, 간호직 선택동기로는 '취업이 용이해서'로 응답한 경우가 38명(38.8%)로 가장 많았다. 희망부서 배치여부는 '예'가 61명(61.6%)이었으며, 현 부서 만족정도는 '만족'이 55명(56.4%), 프리셉터에 대하여 '만족'한 경우가 73명(74.5%)로 조사되었다(Table 1).

일반적 특성에 따른 근무기간별 이직의도의 차이를 분석한 결과, 현 부서만족도에 따라 이직의도 차이가 통계적으로 유의하였다. 구체적으로 현 부서에 대한 만족도가 불만족~보통 수준의 집단이 만족이 높은 집단보다 이직의도가 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다($t=2.15, p=.034$)(Table 1).

2. 연구대상자의 근무기간에 따른 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의 및 이직의도의 차이

연구대상자의 근무기간에 따른 연구변수들의 차이는 Table 2와 같다. 임상수행능력은 근무시작 2개월과 5개월을 비교할 때 전체 평균점수가 증가하였으나, 이는 통계적 차이를 보이지 않았다($t=1.46, p=.149$). 그러나 하부영역 중 핵심간호술기($t=2.95, p=.004$)와 의사소통($t=2.11, p=.037$)은 2개월에 비하여 5개월 시점에 통계적으로 유의하게 증가하였다.

간호업무누락은 근무시작 2개월과 5개월의 평균점수를 볼 때 통계적으로 의미있는 변화가 없었으나($t=1.95, p=.054$), 하부영역 중 입원간호($t=-2.58, p=.011$), 격리 환자 간호($t=-2.73, p=.008$), 간호기록($t=-2.06, p=.042$)에서 2개월~5개월 사이에 평균점수가 통계적으로 유의한 수준에서 감소하였다.

직무열의는 근무시작 2개월에 비하여 5개월 시점에 평균점수가 통계적으로 유의하게 감소하였다($t=-2.52, p=.013$).

Table 1. General Characteristics and Differences of Turnover Intention between 2~5 month by General Characteristics (N=98)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Differences of turnover intention between 2~5month)	
			M±SD	t or F (p)
Age (year)	≤ 23	76 (77.6)	0.28±0.95	0.57 (.569)
	≥ 24	22 (22.4)	0.41±0.98	
		23.03±1.21		
Gender	Female	92 (93.9)	0.94±0.10	0.15 (.883)
	Male	6 (6.1)	1.15±0.47	
Educational background	3-year diploma	3 (3.1)	0.75±1.30	0.82 (.417)
	Bachelor	95 (96.9)	0.29±0.94	
Working department	General ward	76 (77.6)	0.28±0.89	0.45 (.627)
	ICU	22 (22.4)	0.31±1.17	
Family support	Low~moderate	24 (24.5)	0.28±0.90	0.44 (.657)
	High	74 (75.5)	0.39±1.17	
Subjective health status	Low~moderate	55 (56.1)	0.26±0.93	0.47 (.621)
	High	43 (43.9)	0.36±1.00	
Motivation for nursing job	Individual interests	36 (36.7)	0.35±0.87	0.44 (.644)
	Easy to get a job	38 (38.8)	0.36±0.93	
	Suggestion from others	24 (24.5)	0.15±1.12	
Desired department	Yes	61 (61.6)	0.29±0.96	0.20 (.842)
	No	38 (38.4)	0.33±0.95	
Subjective satisfaction for department	Low~moderate	43 (43.9)	0.49±1.00	2.15 (.034)
	High	55 (56.4)	0.08±0.86	
Subjective satisfaction for preceptor	Low~moderate	25 (25.5)	0.19±0.91	0.70 (.484)
	High	73 (74.5)	0.35±0.97	

이직의도는 근무시작 2개월에 비하여 5개월 시점에 증가하였으며, 이는 통계적으로 유의하였다($t=2.67, p=.002$). 각 문항별로 분석한 결과 4개의 모든 문항에서 2개월~5개월 시점에서 이직의도가 통계적으로 유의하게 증가하였다(Table 2).

3. 연구대상자의 근무기간별 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의, 이직의도간의 관계

근무기간별 임상수행능력, 간호업무누락정도, 직무열의와 이직의도간의 상관관계를 확인한 결과는 Table 3과 같다.

근무시작 2개월의 이직의도는 직무열의와 음의 상관관계를 보였으며($r=-.64, p<.001$), 간호업무누락과는 양의 상관관계를 보였다($r=.21, p=.042$).

근무시작 5개월의 이직의도는 직무열의와 음의 상관관계를 보였다($r=-.61, p<.001$)(Table 3).

4. 연구대상자의 근무기간에 따른 이직의도의 차이에 영향을 주는 요인

회귀분석의 기본 가정을 검토하기 위하여 잔차의 자기상관(Durbin-Watson의 통계량=1.76), 잔차의 정규성과 선형성(잔차의 정규 P-P 도표와 히스토그램), 잔차의 등분산성(산점도)을 확인하였다. 또한 본 모형의 오차의 다중공선성의 문제를 확인하기 위한 공차한계가 .93~.98로 1.0 이하였으며, Variance Inflation Factor (VIF)는 1.01~1.06으로 나타나 회귀분석의 기본가정이 모두 충족되었음을 확인하였다.

회귀분석 결과, 2개월과 5개월 시점의 신입간호사 이직의도 차이에 대하여 현 부서 만족도, 간호업무누락 및 직무열의를 투입한 모형의 설명력은 약 26%로 나타났다($F=11.98, p<.001$).

2개월과 5개월 시점의 신입간호사의 이직의도 차이에 상대적으로 큰 영향력을 가진 것은 직무열의의 차이($\beta=-.43, p<.001$), 간호업무누락의 차이($\beta=.18, p=.044$)로 나타났다(Table 4).

Table 2. Differences of Clinical Competence, Missed Nursing Care, Work Engagement and Turnover Intention according to Working Periods (N=98)

Variables	Items	2 month	5 month	Differences between 2~5 month	t	p
		M±SD	M±SD	M±SD		
Clinical competence	Nursing diagnosis	3.29±0.50	3.34±0.58	0.06±0.53	1.14	.259
	Routine nursing care	3.28±0.49	3.33±0.51	0.04±0.46	1.00	.321
	Basic nursing skills	3.31±0.60	3.50±0.68	0.18±0.64	2.95	.004
	Fairness	3.85±0.70	3.82±0.68	-0.03±0.78	-0.38	.702
	Teamwork	3.35±0.64	3.25±0.70	-0.10±0.73	-1.31	.194
	Initiative)	2.97±0.85	3.06±0.95	0.09±0.99	0.92	.358
	Communication	3.12±0.60	3.27±0.70	0.14±0.66	2.11	.037
	Overall	3.31±0.45	3.37±0.50	0.07±0.45	1.46	.149
Missed nursing care	Admission care	1.45±0.39	1.34±0.33	-0.06±0.29	-2.58	.011
	Discharge care	1.57±0.62	1.49±0.37	-0.08±0.61	-1.26	.210
	Intake and excretion care	1.48±0.43	1.38±0.36	-0.10±0.51	-1.91	.059
	Hygiene and skin care	1.70±0.62	1.62±0.58	-0.08±0.56	-1.33	.186
	Test and operation care	1.58±0.41	1.47±0.44	-0.10±0.52	-1.94	.056
	Isolation care	1.33±0.41	1.20±0.33	-0.14±0.50	-2.73	.008
	Medication	1.41±0.40	1.37±0.33	-0.04±0.45	-0.79	.434
	Transfusion	1.13±0.23	1.14±0.33	0.02±0.38	0.43	.670
	Safety	1.21±0.32	1.21±0.31	0.00±0.36	0.14	.889
	Communication	1.23±0.37	1.16±0.26	-0.07±0.43	-1.55	.124
	Nursing records	1.50±0.44	1.39±0.40	-0.11±0.53	-2.06	.042
	Hand washing	1.38±0.19	1.29±0.42	-0.80±0.44	-1.93	.057
	Medical equipment management	1.36±0.43	1.39±0.46	0.03±0.55	0.48	.636
Social work manners	1.27±0.37	1.25±0.44	-0.02±0.44	-0.51	.609	
	Overall	1.42±0.30	1.36±0.26	0.06±0.31	1.95	.054
Work engagement	Vigor	3.50±1.17	3.28±1.09	-0.22±1.21	-1.80	.075
	Dedication	4.57±1.32	4.34±1.35	-0.23±1.32	-1.70	.094
	Absorption	4.47±0.96	4.14±1.09	-0.33±1.04	-3.13	.002
	Overall	4.18±1.01	3.91±1.07	-0.26±1.00	-2.52	.013
Turnover intention	I sometimes think I want to quit	3.54±1.07	3.82±1.02	0.28±1.02	2.67	.009
	I want to work at another hospital if I can choose.	3.04±1.21	3.29±1.13	0.24±1.19	2.03	.045
	I intend to leave for another job but I can not do it.	2.69±1.19	3.02±1.22	0.33±1.27	2.54	.013
	If I can get another job, I will leave nursing job at any time	3.15±1.20	3.53±1.13	0.38±1.18	3.17	.002
	Overall	3.10±1.03	3.41±0.96	0.31±1.00	3.17	.002

Table 3. Correlation between Clinical Competence, Missed Nursing Care, Work Engagement and Turnover Intention according to Work Periods (N=98)

Work periods	Variables	Turnover intention
		r (p)
2 month	Clinical competence	-.17 (.095)
	Missed nursing care	.21 (.042)
	Work engagement	-.64 (<.001)
5 month	Clinical competence	-.20 (.054)
	Missed nursing care	.12 (.246)
	Work engagement	-.61 (<.001)

논 의

본 연구는 신입간호사의 초기근무 중 시점별 이직의도의 변화수준을 파악하고, 이들의 이직에 의미있는 영향을 미치는 임상능력(임상수행능력, 간호업무능력) 및 직무태도(직무열의)는 무엇인지 중단적인 관점에서 탐색을 시도하여 결과를 도출하였으며, 연구결과를 근거로 다음의 사항을 논의하고자 한다.

첫째, 본 연구결과 신입간호사의 임상수행능력은 근무시작 2개월과 5개월 사이, 즉 3개월 동안 크게 성장하지 않는 것으로

Table 4. Regression Analysis for Variables Influencing on Differences of Turnover Intention between 2~5month according to Work Periods (N=98)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	.17	.13	-	1.31	.194
Subjective satisfaction for department: high*	.22	.17	.11	1.27	.209
Differences of missed nursing care	.57	.28	.18	2.04	.044
Differences of work engagement	-.36	.08	-.43	-4.71	<.001
$R^2=.28$, Adj. $R^2=.26$, $F=11.98$, $p<.001$					

*Dummy variable (reference): low~moderate.

나타났다. 구체적으로 임상수행능력 7개 영역 중 핵심술기와 의사소통능력 2개 영역에서만 유의한 수준의 성장을 보였을 뿐 나머지 영역에서는 3개월 동안 임상수행능력이 성장하지 못하였다. 특히 임상수행능력 중 주도성 영역은 다른 영역과 비교할 때 2개월 및 5개월 시점 모두에서 가장 낮은 점수를 보였으며, 간호업무누락에서는 수혈 영역도 2개월 및 5개월 시점 모두에서 가장 낮은 점수로 보고되었다. 이는 근무시작 후 2개월 시점에서 신입간호사들이 어려워하는 직무가 5개월에도 그대로 임을 나타내는 것으로, 스스로 해당 직무에 대한 자신감이 부족한 결과로 평가할 수 있다. Kim 등[15]은 신입간호사 사직의 주요원인이 직무자체에 대한 부담감이라 보고하며 이는 경력간호사의 사직원인과는 차별되는 요소라 지적하였다. 신입간호사는 특히 자신의 부족한 업무능력으로 인해 환자에게 해를 끼치는 것에 대한 우려와 스트레스가 매우 높으며, 자신이 무엇을 어떻게 해야 하는지에 대한 막막함과 같은 부정적 심리를 경험하며 이는 신입간호사의 현실충격 및 부적응으로 이어지게 된다[16]. 따라서 신입간호사의 직무교육은 업무에 대한 심리적인 부담을 낮추고 반복경험을 더 많이 가져 점진적으로 현장에 적응할 수 있도록 교육기간이 충분히 고려되어 설계되어야 할 것이다. Kowalski와 Cross [17]도 신입간호사의 첫 6개월간은 실무능력의 부족, 정체성의 혼돈, 대처능력의 부족 등이 심각하게 나타나는 시기라고 하였으며, 이 시기에는 절대적으로 조직의 지원이 요구된다고 하였다. Shin, Lee와 Lim [18]의 연구에서도 신입간호사가 업무에 적응하는데는 약 10개월 정도의 기간이 소요된다고 하였으며, 미국간호협회에서도 간호사가 임상적응에 성공하기 위해서는 1년간의 실무교육이 필요하다고 주장하며 구체적인 Residency program을 제시하였다[19]. 우리나라 신입간호사의 현장적응 교육기간은 통상 상급종합병원일 경우 4~8주이고, 종합병원의 경우는 더욱 짧은 교육기간이 대부분 2개월 미만인 상황이다. 이처럼 대부분의 의료기관이 인건비 부담이라는 이유로 간호사에게 충

분한 교육기간을 제공하지 않는데 그 결과 신입간호사가 몇 개월 내 사직할 경우 그와 관련된 비용 역시 기관의 손실을 유발하게 된다[20]. 따라서 신입간호사의 높은 이직률에 대해 보다 전향적으로 접근하여 간호사 개인뿐 아니라 조직의 손실을 방지할 수 있어야 하며, 이에 대해 병원 경영적 측면에서도 적극적인 대책을 강구할 필요가 있다.

둘째, 연구대상자의 근무기간에 따른 이직의도의 차이는 직무열의와 간호업무누락의 변화에 의하여 영향을 받았으며, 이는 이직의도 차이의 약 26%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 근무 2개월과 5개월 시점의 3개월 동안 직무열의가 많이 증가할수록, 또한 간호업무누락이 감소할수록 이직의도가 낮아지는 것으로 도출되었다. 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무열의는 이직의도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며 [21], 직무열의가 높은 경우 성과 중심적인 업무특징을 가지며, 긍정적인 경험이 축적된다는 보고도 있다[21]. 본 연구에서도 신입간호사의 직무열의 차이가 이직의도의 차이에 영향을 준 것으로 해석되며 이러한 결과는 추후 개인의 변화가능성과 개발 가능한 변수로서 신입간호사의 직무열의에 접근하여야 하며, 이를 보다 의미있게 연구하여 추후 신입간호사의 직무열의를 강화할 수 있는 실질적인 중재 전략의 모색까지 이어져야 할 것이다. 직무요구-자원 모형(job demands-resources model)에 따르면, 직무열의는 과도한 업무량이나 대인갈등과 같은 과도한 직무요구가 있을 때 감소되며, 기술의 습득, 업무의 중요성, 업무의 자율성과 같은 직무자원요소에 의하여 강화될 수 있으므로[22], 신입간호사의 부서별, 시기별 직무자원과 직무요구를 사정하여 신규간호사의 업무량을 조절하고, 대인갈등문제를 해결하는 등 조직차원에서 보다 적극적으로 개입하여 이들의 직무열의를 강화하는 것이 바람직하다. 또한, 간호사의 직무열의는 상사와의 관계 및 동료사이의 신뢰[21]에 영향을 받게 되므로 신입간호사의 적응과정에서 직무열의를 포함한 사회심리적 역량 강화 프로그램의 제공 역시 검토되어야 할 것이다.

또한 신입간호사의 기간별 이직의도 변화에 두 번째로 영향을 준 것은 간호업무누락의 감소 정도였다. 본 연구결과, 신입간호사의 간호업무누락은 격리 환자 간호, 간호기록, 입원 환자 간호의 세 영역에서 시기에 따라 감소하는 결과를 보였으나 나머지 11개 영역에서 기간별 차이는 나타나지 않았다. 본 연구에서 다른 2~5개월의 시점은 신입간호사가 임상현장에서 비로소 독자적으로 근무를 시작하는 시기로서, 이 시기에 간호업무누락이 크게 감소되지 않는다는 점은 간호정책결정자가 간과하면 안되는 사실이다. 간호업무누락은 환자안전을 시사하는 직접적으로 연관되는 지표로서[23], 입원 환자의 낙상, 욕창, 병원감염, 위해사고, 투약오류와 같은 합병증의 발생을 유발하며, 체계적인 요인으로서 환자의 사망률에도 영향을 미친다[23]. 또한 간호업무누락의 주요 원인은 간호업무환경과 밀접하게 관련되어 있는데[23,24], 인력과 같은 구조적 환경요소, 응급상황의 발생, 동료들과 의사소통 시 발생하는 과도한 긴장, 의료팀과의 부적절한 의사소통 등으로 인해 간호업무누락을 유발할 수 있다[25]. 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서는 간호업무누락이 경력에 따라 다르게 나타나, 저경력자에게서 간호업무누락이 많음이 보고되었다[26]. 특히 본 연구에서 양시점 모두에서 누락이 가장 많았던 수혈, 의사소통은 환자안전과 관련된 주요 간호업무라는 점에서 심각한 문제로 지적될 수 있다. 이는 신입간호사의 작은 실수로 인해 환자에게 심각한 결과를 유발할 수 있는 개연성이 높은 상황이므로 조직에서는 신입간호사의 간호업무누락에 대하여 보다 관심을 갖고, 질책이나 책임보다는 개선을 위한 전략이 모색되어야 할 것이다. 또한 구체적으로, 신입간호사에게 빈번히 누락되는 간호행위와 환자안전에 민감한 간호행위들을 지정하고 누락의 정도를 탐색하는 등 간호업무누락을 체계적으로 관리하여야 하며, 신입간호사 간호업무누락방지를 위한 교육/ 지원체계를 정착하는데 노력하여야 할 것이다.

셋째, 본 연구를 통해, 신입간호사의 2개월 및 5개월 시점은 직무역량의 성장도 크게 이루어지지 못할 뿐 아니라 이직의도에 있어서는 오히려 이직의도가 증가하고 있음이 나타났다. 이는 현재 실시되고 있는 신입간호사 교육이 임상수행능력 증진과 간호업무누락방지에 대하여 큰 교육적 효과를 보지 못하고 있음을 나타내고 있다. 따라서 현재 운영되는 신입간호사 교육체계 전반에 대한 비판적 성찰이 시행되어야 할 것이다. 신입간호사는 이 시기에서 자신의 직업에 적응하고 사회의 일원이 되어가는 생의 발달과업을 이수해야 하는데, 이들의 성공적인 정착은 신입간호사 개인의 성장 뿐 아니라, 국가 보건의료차원에서 국민 건강을 유지, 증진하는데 근간이 되는 전문인력을

키우는 결과가 된다. 그러므로 여러 국가에서는 국가차원에서 신입간호사에게 충분한 교육기간을 보장하고 이들의 전문직 성장을 도모하는 법적 제도를 운용함으로써, 국민의 건강권을 강화하고 있다. 미국, 캐나다의 경우 신규간호사에게 1년간의 Residency program은 필수적임을 강조하며 그 교육적 효과를 간호사, 환자 측면에서 보고하고 있다[27]. 또한 신입간호사에게 1년 간의 교육이 제공되지 않는 병원의 경우 사직율이 35~50%로 높게 보고되고 있으며[20], 국내에서도 2017년도 신입간호사의 1년 이내 사직률은 42.7%에 달하며, 특히 정규직 발령 이전인 3개월 내 조기 사직이 29.5%로 보고되고 있음을 볼 때[1], 신입간호사 교육기간은 법적 보장이 반드시 요구되는 사안이다. 일본의 경우, 후생노동성에서 2014년에 신입간호사 연수 가이드라인을 제정하여 연간 227억엔을 지원하여 간호인력 교육내용 및 관리, 평가체계를 각 의료기관에 성공적으로 정착시켰다[28]. 또한 우리나라의 경우 열악한 근무조건에서 일하는 전공의의 수련환경 개선을 위한 법률(일명 전공의법)이 2017년 국회를 통과하여 현재 각 의료기관에서 시행되어 보다 안전한 의료환경 조성에 이바지하고 있다[29]. 그리고 2018년 보건복지부에서 신규간호사의 업무 부적응 문제를 완화하고 경력간호사들의 교육 부담을 줄이기 위해 교육전담 간호사(신규인력, 실습생) 배치, 필수 교육기간확보, 교육커리큘럼 마련 등이 포함된 ‘신규간호사 교육·관리 가이드라인’을 발표하였으나[30], 이 정책은 법적 효력에 대한 언급이 없어 병원 현장에서 이를 지켜나가는지에는 의문이 제기된다. 따라서 우리나라 간호계에서도 신입간호사의 훈련을 위한 법적 보장을 위해 모든 간호조직의 힘을 모아 다양한 사회적 계층의 지지를 이끌어내어 법 제정을 실현하고, 바람직한 간호인력 양성체계를 구축해야 할 것이다.

결 론

이상으로 본 연구는 신입간호사의 임상수행능력, 간호업무누락, 직무열의 및 이직의도를 종단적으로 추적하여 측정함으로써 신입간호사의 근무기간별 업무수행능력의 차이를 제시하고, 이직의도의 차이에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 제시하였다는 학문적 의의를 갖는다. 또한 신입간호사가 입사 후 2개월 및 5개월 시점에서 직무역량의 큰 성장이 없을 뿐 아니라 이직의도가 높아진다는 점, 이직의도의 차이에 영향을 미치는 요인으로 직무열의와 간호업무누락을 제시하여 향후 신입간호사 직무교육의 개발에 고려할 몇 가지 논의를 제시하였다는 점에서 실무적 의의를 갖는다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 일개 상급종합병원의 신입간호사를 대상으로 하였다. 이는 본 연구의 주요 변수인 이직의도, 임상수행능력, 간호업무누락 등이 간호업무환경에 영향을 받으며, 특히 각 병원별로 각기 다른 신입간호사 직무교육의 효과를 통제하기 위한 의도적인 설계였으나, 이에 따라 연구의 외적 타당도가 낮으므로 본 연구의 결과를 해석할 때는 신중함이 필요하다. 둘째, 본 연구에서는 신입간호사의 독자적 근무시작 시점 및 이후 3개월 시점을 연구하였다. 그 결과 이 시기의 신입간호사는 임상수행능력, 간호업무누락, 직무열의 및 이직의도에서 큰 차이가 없었으므로, 이 시기의 신입간호사를 지지하고 성장시킬 수 있는 주요 변수에 대한 탐색적 연구가 필요하다. 셋째, 신입간호사의 직무열의를 강화하고 간호업무누락을 예방함으로써, 이직의도를 개선할 수 있는 중재의 개발 및 그 효과검증 연구가 후속되어야 할 것이다.

REFERENCES

- Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2018). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2019. p. 69-98.
- Park MR, Kim NC. Development of a Nursing Competence Measurement Scale according to nurse's clinical ladder in general wards. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2014;20(3):257-271.
- Bonner L. A survey of work engagement and psychological capital levels. *British J Nurs*. 2016;25(15):865-871.
- Laschinger S, Wilk P, Cho J, Greco P. Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: Does experience matter? *J Nurs Manag*. 2009;17(5):636-646.
- Bargagliotti LA. Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68(6):1414-1428. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x>.
- Kim KJ, Yoo MS. The influence of psychological capital and work engagement on intention to remain of new graduate nurses. *The Journal of Nursing Administration*. 2018;48(9):459-465.
- Blanzola C, Lindeman R, King L. Nurse internship pathway to clinical comfort, confidence, and competence. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2004;20(1):27-37.
- Lee WS. A prediction model of role transition for graduated nurses [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2015. p. 1-120.
- Kalisch BJ, Williams RA. Development and psychometric testing of a tool to measure missed nursing care. *Journal of Nursing Administration*. 2009;39(5):211-219.
- Kim JJ. Missed nursing care and relation factor in more than 500 beds general hospital nurses. [master's thesis]. Daejeon: Chungnam University; 2014. p. 1-74.
- Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1):71-92.
- Yi R, Kim YS, Shin KH. The role of emotional labor strategies in the job demand-resource model with burnout and engagement; call centre employees case. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2006;19(4):573-596.
- 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. p. 78-97.
- Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002. p. 1-67.
- Kim GL, Lee H, Cho Y, Kim MH. The experience of turnover decision making in new graduate nurses. *Journal of Qualitative Research*. 2013;14(1):23-33.
- Shin KM, Kwon JO, Kim EY. Factors associated with new graduate nurses' reality shock. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2014;20(3):292-301.
- Kowalski S, Cross CL. Preliminary outcomes of a local residency programme for new graduate registered nurses. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(1):96-104.
- Shin YW, Lee HJ, Lim YJ. Predictors of clinical competence in new graduate nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2010;16(1):37-47.
- Goode CJ, Lynn MR, Krsek C, Bednash GD. Nurse residency programs: an essential requirement for nursing. *Nursing Economics*. 2009;27(3):142-148.
- Boamah SA, Laschinger H. The influence of areas of work-life fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(2):164-74.
- Rodwell J, McWilliams J, Gulyas A. The impact of characteristics of nurses' relationships with their supervisor, engagement and trust, on performance behaviours and intent to quit. *Journal of Advanced Nursing*. 2016;10. <https://doi.org/10.1111/jan.13102>.
- Bakker AB, Van Emmerik H, Van Riet P. How job demands, resources, and burnout predict objective performance: a constructive replication. *Anxiety Stress Coping*. 2008;21(3):309-324. <https://doi.org/10.1080/10615800801958637>.
- Schubert M, Ausserhofer D, Desmedt M, Schwendimann R, Lesaffre E, Li B, De Geest S. Levels and correlates of implicit rationing of nursing care in Swiss acute care hospitals - a cross sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2013; 50:230-239. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.016>

24. Ball JE, Murrells T, Rafferty AM, Morrow E, Griffiths P. 'Care left undone' during nursing shifts: associations with workload and perceived quality of care. *BMJ Quality and Safety*. 2014; 23:116-125. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2012-001767>.
25. Kalisch B, Xie B. Errors of omission: missed nursing care. *Western Journal of Nursing Research*. 2014;36(7):875-90. <https://doi.org/10.1177/0193945914531859>.
26. Kim KJ, Yoo MS, Seo EJ. Exploring the influence of nursing work environment and patient safety culture on missed nursing care in Korea. *Asian Nursing Research*. 2018;12(2):121-126.
27. D'ambra AM, Andrews DR. Incivility, retention and new graduate nurses: an integrated review of the literature. *Journal of Nursing Management*. 2014;22(6):735-742.
28. Korea Institute for Health and Social Affairs. Overseas [Japan] travel report for comprehensive nursing care system. Osong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2014. p. 1-81.
29. Ministry of Health and Welfare (KR). Act for the improvement of training conditions and status of medical residents. Act No. 13600, December 22, 2015.
30. Ministry of Health and Welfare. Measures to improve the working environment and treatment of nurses [internet]. Seoul: Ministry of Health and Welfare. 2018 [cited 2019 July 20]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=344262