

상급초보 간호사의 재직의도 영향요인

김양신
대전과학기술대학교 간호학부

The Factors Affecting advanced Beginner-Stage Nurse's Intention of Retention

Yang-Sin Kim

Department of Nursing, Daejeon Institute of Science and Technology

요약 본 연구는 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다. 자료수집기간은 2017. 5. 01~6. 30까지이며, D시와 C지역 및 K지역에 소재한 종합병원에 근무하고 있는 병원 경력 2~3년차인 상급초보 간호사 150명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입 하도록 설문조사하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 20.0을 이용하여 서술통계, t-test, ANOVA, Pearson 상관관계와 다중회귀분석을 구하여 분석하였다. 연구대상자의 자아탄력성은 3.34점(±0.53), 소명의식은 2.28점(±0.44), 팀워크역량은 3.88점(±0.58), 간호조직문화는 3.36점(±0.42)으로 중위수보다 높았으며, 재직의도는 5.27점(±1.38)으로 중위수보다 높았다. 재직의도와 자아탄력성($r=0.211, p<0.05$), 소명의식($r=0.338, p<0.001$), 팀워크역량($r=0.284, p<0.001$), 간호조직문화($r=0.215, p<0.01$)는 양의 상관관계가 있었다. 회귀분석 결과, 소명의식이 재직의도에 대해 11.4%($\beta=0.284, p<0.001$)의 설명력이 있었으며, 다음으로 팀워크역량이 4.2%($\beta=0.212, p<0.001$)로서 이 변수들은 재직의도를 총 15.6% 설명하였다. 결론적으로 상급초보 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 소명의식과 팀워크역량 강화가 필요함을 파악하였으며, 특히 소명의식 중 '친사회적지향'과 팀워크역량 중 '상호협력'을 강화할 다양한 프로그램 개발 및 실행전략이 요구되어진다.

Abstract The purpose of this study was to identify advanced beginner-stage nurse's intention of retention. Data were collected from May 1 to June 30 of 2017 using a structured questionnaire. Participants consisted of 150 nurses with 13 to 36 month clinical careers at a hospital located in D, C and K city, Korea. Data were analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson's correlation coefficients and multiple regression, using IBM SPSS WIN 20.0. The average score was 3.34 (±0.53) for ego resilience, 2.28 (±0.44) for sense of calling, 3.88 (±0.58) for teamwork, 3.36 (±0.42) for organizational culture, and 5.27 (±1.38) for retention intention. Retention intention was positively correlated with ego resilience ($r=0.211, p<0.05$), sense of calling ($r=0.338, p<0.001$), teamwork ($r=0.284, p<0.001$) and organizational culture ($r=0.215, p<0.01$). Regression analysis revealed that sense of calling and teamwork explained 11.4% ($\beta=0.284, p<0.001$) and 4.2% ($\beta=0.212, p<0.001$) of the retention intention of advanced beginner-stage nurses, respectively, and these variables together explained 15.6% of the retention intention of advanced beginner-stage nurses. The results of this study will improve retention intention of advanced beginner-stage nurses and facilitate development a management program and execution strategy that helps improve sense of calling and teamwork, especially that of friendly social orientation and mutual cooperation.

Keywords : Advanced beginner-stage nurse, Ego resilience, Organizational culture, Retention Intention, Sense of calling, Teamwork

본 논문은 2017학년도 대전과학기술대학교 교내학술연구비 지원에 의하여 수행된 것임.

*Corresponding Author : Yang-Sin Kim(Daejeon Institute of Science and Technology)

Tel: +82-42-580-6439 email: lemon72@dst.ac.kr

Received January 22, 2018

Revised (1st January 30, 2018, 2nd January 31, 2018)

Accepted April 6, 2018

Published April 30, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 국내 종합병원 의료 인력의 48.4%를 차지하고 있어[1], 간호 인력의 확보는 환자 간호의 질과 직결된다고 할 수 있다. 그러나 높은 이직률로 인하여 능력 있는 경력 간호사를 확보하는 일이 쉽지 않은 게 현실이다[2]. 주목해야 할 점은 특히 입사 후 2~3년에 해당하는 상급초보 간호사의 사직률이 가장 높다는 것이다[2,3]. 간호사가 전문직 역할을 수행하기 위해서는 많은 교육과 그에 수반된 경험이 필요한데, Jang [4]은 이러한 간호사의 그룹을 4단계로 분류하고, 입사 후 2~3년에 해당하는 간호사를 두 번째 단계인 상급초보 간호사라고 명명하였다. 상급초보 간호사는 간호 실무에 익숙하게 되면서 병원에서 가장 활발히 활동하지만, 아직은 간호실무 경험과 현장에 대한 지식이 부족한 가운데 있는 반면, 현장에서의 기대치가 높아지기 때문에 스트레스가 가장 높다[5]. 경력 1년 미만인 신규 간호사의 경우 프리셉터를 포함하여 병동 간호사 전체의 관심과 배려 속에 업무적인 부분이나 심리적·정서적 지지를 받고 있는 반면 상급초보 간호사는 스트레스를 감내하며 홀로서기를 해야 한다.

그 동안 많은 병원들은 사직률 감소 방안으로 물리적 근무 환경 개선이나 급여 인상 등 많은 노력을 기울여왔다. 그러나 그 효과가 일시적인 뿐 기대만큼의 실효를 보지 못하고 악순환이 되풀이 되고 있다. 따라서 본 연구에서는 불만요소를 감소시키는 데 집중하는 이직의도보다는 간호사가 현재 간호직무에 머무르려는 재직의도[6]를 연구하고자 하였다. 간호사의 재직의도를 파악하는 것은 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 조직환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 이직의도를 파악하는 것보다는 더 효과적이다[7]. 특히 재직의도에 영향을 미치는 요인 중 자아탄력성이나 소명의식[2], 팀워크역량[8], 간호조직문화[9] 등의 인적 자원에 대한 내적 강화와 조직문화 개선에 집중하였다.

자아탄력성은 피할 수 없는 주어진 상황에 맞춰 스스로의 행동을 제한하거나 확장하며 또한 정서적으로 안정되어 대인관계나 사회생활에 적응을 잘 하도록 한다[10]. 이러한 자아탄력성이 높을수록 신입간호사의 직무 스트레스와 이직의도가 낮았다[11]. 간호사에게 소명의식은 어느 직업군보다도 강조되어지는데, 소명의식이란 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고 그 속에서 의미와 목

표를 추구하며 긍정적 영향을 미치려는 태도를 의미한다[12]. 이는 간호사로 하여금 힘든 간호현장에서 스스로에게 의미를 부여하며 오래 재직할 수 있도록 하는 원동력이 될 수 있다. 환자건강이라는 공동의 목표아래 협업을 해야 하는 간호사에게 팀워크는 필수적인데, 이러한 팀워크가 간호사의 직무만족에 영향을 미쳤다[13]고 보고되어 높은 직무만족은 재직의도에 영향을 것으로 기대된다. 간호조직문화는 간호 조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념, 행동방식으로[14], 이직의도와 부적상관관계가 있었다[15]. 특히 기업문화가 중요시 인식되고 있는 현 상황에서 상급초보 간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 간호조직문화에 대한 연구는 간호사들이 임상을 떠나지 않도록 하는 장기적인 대안마련에 대한 근거를 제시할 수 있다는 데에 의의가 있다.

그 동안 간호사 인력 수급의 문제로 대부분 이직의도에 관한 연구[16,17]들이 진행되어 불만 요소를 줄여주고자 노력하였다. 그러나 최근에는 단순히 불만 요소를 제거해주는 소극적 차원이 아닌 만족도를 향상시켜 간호사들이 자신의 역량을 최대로 발휘하며 환자 곁에 오래 남을 수 있도록 하기 위한 재직의도에 집중하고 있다[7].

간호사의 재직의도에 관한 선행연구들을 살펴보면, 자아탄력성이 재직의도에 영향하는지에 대해 직접적으로 규명한 연구는 찾아보기 어렵지만 이직의도와 역상관관계[18,19]를 나타낸 연구들이 많았으며, 상급초보 간호사를 대상으로 연구한 Park & Jung [2]은 소명의식이 재직의도에 영향함을 밝혔다. 응급실 간호사를 대상으로 연구한 Oh [10]는 팀워크역량이 재직의도에 영향함을 제시하였고, Kim [9]은 간호조직문화가 재직의도와 상관관계가 있으며, 특히 친화적 문화, 진취적 문화, 과업적 문화가 재직의도에 영향함을 밝혔다. 그러나 대부분 현재 병원에서 근무하고 있는 간호사 전체를 대상으로 한 연구들[7,20]이 대부분으로 입사 후 2~3년에 해당하는 상급초보 간호사의 사직률이 가장 높은[2,3] 상황에서 상급초보 간호사만을 대상으로 한 연구[2]는 많지 않다.

이에 본 연구에서는 입사 후 2~3년에 해당하는 상급초보 간호사를 대상으로 기존 연구에서 많이 다루지지 않았던 인적 자원에 대한 내적 강화와 조직문화 개선 등을 중심으로 파악하고자 한다. 이는 물리적·외적 요인 개선 노력으로는 간호사의 이직률 감소에 한계에 부딪쳐왔던 임상의 고민 해결에 발전적 근거를 제시할 수 있다는

데 그 의의가 있다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 상급초보 간호사의 재직의도 영향요인을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 상급초보 간호사의 일반적 특성, 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화 및 재직의도의 정도를 파악한다.

둘째, 상급초보 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도의 차이를 파악한다.

셋째, 상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화 및 재직의도 정도의 상관관계를 파악한다.

넷째, 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 상급초보 간호사의 재직의도 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 D시, C지역 및 K지역에 소재한 종합병원에 근무하고 있는 상급초보 간호사 즉, 병원 경력 2~3년차로 24개월~36개월 이하로 근무 중인 간호사를 모집단으로 하여 확률적 표출법으로 대상자를 편의 표출하였다.

표본크기는 G*Power 3.1.7 program을 이용하여 예측요인의 수 4개, 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95를 유지하는 데 필요한 표본 수 129를 근거로 하였다. 탈락률을 고려하여 160명에게 설문지를 배부하였고, 불성실한 응답 10부를 제외한 150부를 최종 분석에 사용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 자아탄력성

Block & Kremen [21]이 개발하고 Yoo & Shim [22]이 번안한 도구이다. 대인관계, 활력성, 감정통제, 호기심 및 낙관성의 5개 하위영역 총 14문항이다. 각 문항들

은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 자아탄력성 정도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발당시 신뢰도는 Chronbach's $\alpha = .79$ 이었고, 본 연구에서는 Chronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

2.3.2 소명의식

Dik, Eldrige & Steger [12]의 Calling and Vocation Questionnaire(CVQ)를 Shim & Yoo [23]가 번안한 한국판 소명척도(CVQ-K)를 사용하였다. 본 도구는 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적지향의 3개 하위영역 4단계 Likert Scale로 구성되었으며, 점수가 높을수록 소명을 높게 지각하고 있음을 의미한다. Shim & Yoo [23]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Chronbach's $\alpha = .83$ 이었고, 본 연구에서는 Chronbach's $\alpha = .84$ 이었다.

2.3.3 팀워크역량

Larson & Lafasto [24]가 개발하고 Kim [25]이 번역하여 재구성한 도구이다. 목표공유 5문항, 결과지향 8문항, 상호협력 12문항으로 구성되어 총 25문항으로 3가지의 하위영역으로 구성되어 있다. 점수의 범위는 최저 5점에서 최고 120으로 점수가 높을수록 팀워크역량 정도가 높음을 의미한다. Kim [25]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Chronbach's $\alpha = .94$ 이었고, 본 연구에서는 Chronbach's $\alpha = .97$ 이었다.

2.3.4 간호조직문화

Han [14]이 개발한 총 4개의 하부영역 20문항으로 구성된 도구이다. 관계지향문화 5문항, 혁신지향문화 6문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항으로 구성되어 있으며 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 높게 인지하고 있음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Chronbach's $\alpha = .79$ 이었고, 본 연구에서는 Chronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

2.3.5 재직의도

Cowin [6]이 개발하고 Kim [9]이 수정 보완한 도구이다. 총 6문항으로, 각 문항마다 ‘매우 그렇다’가 8점, ‘매우 그렇지 않다’가 1점으로 된 Likert 8점 척도이다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Chronbach's $\alpha = .97$ 이었고, 본 연구에서는 Chronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

2.4 자료수집 방법 및 절차

자료수집 기간은 2017년 5월 01일부터 6월 30일까지로 본 연구의 내용과 방법에 대하여 D대학의 생명윤리심의위원회의 승인(2017-001-003)을 받았다. 자료수집 방법은 연구자가 기관장에게 연구 진행에 대한 허락을 득한 뒤 각 병동 단위의 수간호사를 만나 연구의 목적과 방법을 설명하고 자료수집에 대한 협조를 구하였다. 설문조사 전 대상자에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 받았으며, 응답방법, 주의사항, 연구윤리에 따라 개인 비밀 보장 및 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않음을 설명하고 설문조사를 진행하였다.

2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 20.0 Program을 이용하여 분석하였다. 상급초보 간호사의 일반적 특성, 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화 및 재직의도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였으며, 상급초보 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도의 차이를 비교하기 위해 t-test, ANOVA, 사후 검정은 Scheffe's test로 분석하였다. 상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화 및 재직의도와의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients로, 상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량 및 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향 정도를 파악하기 위해서는 Stepwise multiple regression을 이용하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 여자가 136명(90.7%), 나이는 20~25세가 108명(72.0%), 결혼은 미혼이 141명(94.0%), 종교는 없음이 100명(66.7%)으로 가장 높게 나타났다. 학력은 학사가 92명(61.3%), 근무형태는 3교대가 120명(80.0%), 근무부서는 특수부서가 57명(38.0%)으로 가장 높게 나타났다. 총 임상경력을 묻는 질문에서는 12개월 이상 24개월 미만인 96명(64.0%), 24개월 이상 36개월 미만인 54명(36.0%)으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics of Subjects

(N=150)

Variables	Categories	No(%)	Mean±SD
Gender	Male	14(9.3)	
	Female	136(90.7)	
Age	20~25	108(72.0)	25.28±3.057
	25~30	36(24.0)	
	35≤	6(4.0)	
Marital status	Single	141(94.0)	
	Married	9(6.0)	
Religion	Yes	50(33.3)	
	N0	100(66.7)	
Education	Diploma	58(38.7)	
	Bachelor	92(61.3)	
Duty type	3 shifts	120(80.0)	
	2 shifts	19(12.7)	
	1 shifts	9(6.0)	
	Other	2(1.3)	
Area of practice	Medical	31(20.7)	
	Surgical	42(28.0)	
	Special	57(38.0)	
	OPD	20(13.3)	
Nursing experience (year)	1-2	96(64.0)	
	2-3	54(36.0)	

3.2 상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화 및 재직의도의 정도

상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화 및 재직의도의 정도는 Table 2와 같다. 자아탄력성은 5점 만점에 3.34점으로 보통 이상을 나타내었다. 소명의식은 4점 만점에 2.28점으로 나타나 보통 정도의 소명의식을 갖고 있는 것으로 나타났고, 하위영역별로는 친사회적지향이 3.34점으로 가장 높게 나타났다. 팀워크역량은 5점 만점에 3.88점으로 보통 이상의 팀워크역량을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 하위영역별로는 상호협력력이 3.93점으로 가장 높게 나타났다. 간호조직문화는 5점 만점에 3.36점으로 보통 이상을 나타내었으며, 하위영역별로는 관계지향문화가 3.56점으로 가장 높은 반면 업무지향문화가 3.07점으로 가장 낮았다. 재직의도는 8점 만점에 5.27점을 나타내어 보통 이상의 재직의도를 갖고 있는 것으로 나타내었다.

Table 2. Scores for ego resilience, sense of calling, teamwork, Organizational culture and Retention intention (N=150)

Variables	Categories	Mean±SD	Range
Ego resilience		3.34±0.53	1-5
Sense of calling		2.28±0.44	1-4
	Transcednent summons	2.42±0.41	1-4
	Purpose/meaning	2.18±0.58	1-4
Teamwork	Prosocial orientation	3.34±0.53	1-4
	Share goal	3.88±0.58	1-5
Organizational culture	Result oriented	3.82±0.58	1-5
	Cooperation	3.84±0.59	1-5
		3.93±0.63	1-5
Retention intention		3.36±0.42	1-5
	Affiliative oriented	3.56±0.56	1-5
	Innovative oriented	3.32±0.57	1-5
	Rank oriented	3.44±0.45	1-5
	Task oriented	3.07±0.55	1-5
		5.27±1.38	1-8

3.3 상급초보 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도의 차이

상급초보 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도에 대한 차이는 Table 3과 같다. 성별에서만 여자(5.41점), 남자(3.92점)으로 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있었다(F=16.357, p=.000).

Table 3. Differences in retention intention according to the general characteristics of the advanced beginner-stage nurse (N=150)

Variables	Categories	N	Retention intention	
			Mean±SD	t or F(p)
Gender	Male	14	3.92± 1.75	16.357(.000)
	Female	136	5.41± 1.27	
Age	20~25	108	5.27± 1.43	1.090(.339)
	25~30	36	5.16± 1.21	
	35≤	6	6.06± 1.56	
Marital status	Single	141	5.25± 1.41	0.643(.424)
	Married	9	5.63± 0.73	
Religion	Yes	50	5.44± 1.31	1.077(.301)
	NO	100	5.19± 1.42	
Education	Diploma	58	5.26± 1.53	0.008(.930)
	Bachelor	92	5.28± 1.29	

Duty type	3 shifts	120	5.27± 1.45	0.098(.961)
	2 shifts	19	5.30± 0.40	
	1 shifts	9	5.17± 1.82	
	Other	2	5.75± 2.47	
Area of practice	Medical	31	5.43± 1.29	0.314(.815)
	Surgical	42	5.12± 1.34	
	Special OPD	57	5.30± 1.51	
Nursing experience (year)	1-2	96	5.25± 1.28	0.700(.404)
	2-3	54	5.34± 1.31	
			5.15± 1.51	

3.4 상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화 및 재직의도와 의 관계

상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화 및 재직의도와 의 관계는 Table 4와 같다. 재직의도와 자아탄력성(r=.211, p<.05), 소명의식(r=.338, p<.001), 팀워크역량(r=.284, p<.001), 간호조직문화(r=.215, p<.01)는 양의 상관관계가 있었다. 즉 상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화가 높을수록 재직의도의 정도가 높았다.

Table 4. Relationship of ego resilience, sense of calling, teamwork, Organizational culture and Retention intention (N=150)

Variables	Ego resilience	Sense of calling	Teamwork	Organization al culture	Retention intention
Ego resilience	1				
Sense of calling	.363***	1			
Teamwork	.376***	.255**	1		
Organizational culture	.491***	.308***	.618***	1	
Retention intention	.211*	.338***	.284***	.215**	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3.5 상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량 및 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향

상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량 및 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향은 Table 5와 같다. 회귀분석을 실시하기 전 다중공선성, 독립성, 등분산성, 정규성의 조건을 검정하여 회귀식의 가정을

모두 충족하였다. 다중공선성을 검증한 결과 공차한계 (Tolerance)가 0.935로 0.1이상이었고, 분산팽창인자 (Variance Inflation Factor, VIF)도 1.069로 10이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었다. 또한 독립성을 검증한 결과 Durbin Watson통계량이 1.669로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인되었다.

회귀분석 결과, 상급초보 간호사의 소명의식이 재직 의도에 대해 11.4%($\beta=.284, p<.001$)의 설명력이 있었으며, 팀워크역량 4.2%($\beta=.212, p<.001$)로서 이 변수들은 재직의도를 총 15.6% 설명하였다. 따라서 상급초보 간호사의 소명의식과 팀워크역량이 높을수록 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 5. Factors affecting Retention intention (N=150)

Variables	B	SE	β	R ²	Adj. R ²	t	p
Constant	1.270	.804				1.580	.116
Sense of calling	.896	.247	.284	.114	.108	3.627	.000
Teamwork	.505	.187	.212	.156	.145	2.700	.000

R²=.156, Adj. R²=.158, F=13.600

4. 논의

본 연구에서는 상급초보 간호사의 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량 및 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 확인하였으며, 주요결과를 중심으로 논의해보면 다음과 같다.

첫째, 상급초보 간호사의 자아탄력성은 5점 만점에 3.34점(±.53)으로 나타났다. 이는 병원 경력 3년 이하의 초보 간호사를 대상으로 한 연구[11]와 유사한 결과이다. 소명의식은 4점 만점에 2.28점(±.44)로 중간 정도의 결과를 나타냈으며, 하위영역별로는 ‘친사회적지향’이 다른 영역에 비해 높게 나타났다. 동일한 상급초보 간호사를 대상으로 한 연구[2]에서도 소명의식이 4점 만점에 2.31점(±.43)으로 나타나 본 연구 결과와 유사하였으나, 하위영역별로는 ‘목적/의미’ 영역이 가장 높았고 ‘친사회적지향’ 영역이 그 다음 순으로 나타나 본 연구 결과와는 다소 차이가 있었다. ‘목적/의미’ 측면은 삶의 특정한 역할에서 추구하는 목적과 의미가 삶의 더 큰 목적과 의미에 부합하는 것을 뜻하며 ‘친사회적지향’은 특정 삶

의 역할이 공동의 선에 기여하는 것을 말한다[12]. 따라서 두 측면 모두 간호를 업무의 영역에 국한시키지 않고 삶의 더 큰 의미로 연장시킨다고 볼 때 간호사가 재직하고 있는 병원의 핵심가치 등이 응답에 영향을 미쳤을 것으로 보여 진다. 팀워크는 5점 만점에 3.88점(±.58)으로 나타났고, 하위영역별로는 상호협력이 3.93점(±.63)으로 다른 영역에 비해 높게 나타났다. 이는 Kang, Kwon & Cho [13]의 연구에서 팀워크가 5점 만점에 3.78점(±.59)로 본 연구의 결과와 유사하였으나 하위영역에서는 ‘목표공유’가 가장 높은 결과를 보여 본 연구와 상이하였다. 이는 본 연구는 Kang, Kwon & Cho [13]의 연구와는 달리 병원 경력 1~3년의 상급초보 간호사만을 대상으로 하였기에, 아직은 업무에 숙달되지 못한 이들에게 ‘상호협력’이 곧 팀워크로 동일시되어 여겨졌을 것으로 판단된다. 간호조직문화는 5점 만점에 3.36점(±.42)으로 나타났고, 하위영역별로는 관계지향문화가 3.56점(±.56)으로 가장 높은 결과를 나타낸 반면 업무지향문화는 3.07점(±.55)으로 낮은 결과를 나타냈다. 이는 간호조직문화가 이직의도에 미치는 영향에 대한 선행 연구[15-17]의 결과가 지지해주고 있으나, 하위영역별로는 본 연구의 결과처럼 ‘관계지향문화’가 가장 높은 결과를 보였던 연구[16]도 있었던 반면 연구 결과가 상이하였다. 따라서 상급초보 간호사들은 자신이 잘 적응해낼 수 있도록 인간적인 관심과 유대가 있는 조직문화를 선호하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 상급초보 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도의 차이에서는 성별만이 유의한 차이를 나타내었다. 특히, 여자 상급초보 간호사의 재직의도(5.41±1.27)가 남자 상급초보 간호사의 재직의도(3.92±1.75)보다 유의하게 높음을 알 수 있었다. 설문조사에 응답한 대상이 주로 여자 상급초보 간호사이므로 남녀의 설문 참여수에 현저한 차이가 있어 동등한 비교를 하기에는 어려움이 있다. 다만, 남자간호사는 간호직을 평생직장으로 생각하기보다는 평생직장을 찾아가는 중간 기착지로 생각하는 경향이 있어[26], 4년 내 간호직을 이직할 비율이 여자간호사의 약 2배에 이른다[27]는 연구가 본 연구 결과를 뒷받침 해주고 있다. 따라서 남녀 간호사의 참여비율을 동등하게 맞춘 연구를 통하여 남자 간호사들의 재직의도에 관한 심도 깊은 연구가 필요함을 제시한다.

셋째, 상급초보 간호사의 재직의도와 자아탄력성(=0.211, p<.05), 소명의식(=0.338, p<.001),

팀워크역량($r=.284, p<.001$), 간호조직문화($r=.215, p<.01$) 모두에서 유의한 순상관이 있었다. 이러한 결과는 신입 간호사의 자아탄력성이 높을수록 직무스트레스와 이직 의도가 낮았으며[18], 상급초보 간호사의 재직의도에 가장 큰 요인이 소명의식이었음을 알 수 있었다[2]는 연구들이 뒷받침 해주고 있다. 팀워크는 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있어[13], 팀워크 역량을 향상시키면 직무만족으로 이직이 줄고 나아가 재직의도가 증가할 것으로 사료된다. 간호조직문화 또한 관계지향문화일 경우 이직의도가 가장 낮았다는 연구[16] 결과를 토대로 상급초보 간호사가 잘 적응해나갈 수 있는 인간적 유대가 강화된 조직문화 마련을 위한 노력이 중요해 보인다.

넷째, 본 연구에서 상급초보 간호사의 재직의도에 미치는 예측요인은 소명의식이 11.4%($\beta=.284, p<.001$), 팀워크역량이 4.2%($\beta=.212, p<.001$)를 설명하였다. 따라서 상급초보 간호사의 소명의식과 팀워크역량이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 해석될 수 있다. 이는 Park & Jung [2]의 연구에서 상급초보 간호사의 재직의도를 예측하는 가장 유력한 선행변수로 소명의식임을 밝힌 바 있으며, 팀워크역량은 간호사의 직무만족[13]과 재직의도에 유의한 정적 상관관계[10]를 나타내어 본 연구 결과와 맥을 같이 하였다.

결론적으로 상급초보 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 소명의식과 팀워크역량 강화가 필요함을 파악하였다. 특히 소명의식 중 특정 삶의 역할이 공동의 선에 기여하는 ‘친사회적지향’[12]과 팀워크역량 중 ‘상호협력’을 강화할 다양한 프로그램 개발 및 실행전략이 요구되어진다. 상급초보 간호사에게 선을 행하는 가치 있는 역할을 하고 있음을 자각할 수 있도록 하는 것은 어떤 외재적 보상으로는 채워질 수 없는 강한 내적 동기로 작용할 수 있을 것으로 보여진다. 또한 아직 간호업무에 숙련되지 못해 많은 어려움을 극복해 나가야 하는 상황 속에서 서로 간에 협력하는 팀의 분위기 조성은 상급초보 간호사에게 든든한 버팀목이 될 수 있을 것으로 기대된다.

향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 대상은 D시, C지역 및 K지역에 소재한 종합병원에 근무하고 있는 상급초보 간호사로 제한되어 있어 연구결과를 일반화하는 데는 무리가 있으므로 지역과 연구대상을 확대한 반복연구가 필요하다. 둘째, 본 연구에서 확

인한 독립변수 외에 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인을 확인하기 위한 추가 연구가 필요함을 제시한다.

References

- [1] Ministry of Health and Welfare. *Ministry of health and welfare statistical year book*. (Report no. : 11-135000-000137-10). Seoul: Government Printing office, 2013.
- [2] J. O. Park, K. I. Jung, "Effects of Advanced Beginner-Stage Nurses' Sense of Calling, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Retention Intention", *Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 22, no. 2, pp. 137-147, 2016. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137>
- [3] J. O. Kwon, E. Y. Kim, "Impact of Unit-Level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention In the Small and Medium Sized Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 18, no. 4, pp. 414-423, 2012. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
- [4] K. S. Jang, "A study on establishment of clinical career development model fo nurses", Unpublished doctor's thesis, Yonsei University, Seoul, 2000.
- [5] P. Benner, "From Novice to Expert", *The American Journal of Nursing*, vol. 82, no. 3, pp. 402-407, 1982. DOI: <https://doi.org/10.1097/00000446-198282030-00004>
- [6] L. S. Cowin, "The Effects of Nurses' Job Satisfaction on Retention: An Australian Perspective", *The Journal of Nursing Administration*, vol. 32, no. 5, pp. 283-291, 2002.
- [7] E. H. Lee, K. S. Cho, H. M. Son, "A Study of Hospital Nurse's Intention to Keep Nursing Job", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, vol. 20, no. 1, pp. 15-27, 2014. DOI: <http://doi.org/10.22650/JKCNR.2014.20.1.15>
- [8] S. M. Oh, "Impact of Teamwork Perception on Retention Intention among Emergency Room Nurses and Physicians", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2016.
- [9] M. J. Kim., "Effect of Nursing Oranizational Culture on Nurses' Intention of Retension", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2006.
- [10] J. Block, A. M. Kremen, "IQ and Ego-Resiliency: Conceptual and Empirical Connections Separateness", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 70, no. 2, pp. 349-361, 1996. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- [11] D. H. Moon, "Relationship Between Ego Resilience, Self Efficacy and Professional Self-Concept of Nurse in Early Stage Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 17, no. 8, pp. 646-653, 2016. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.8.646>
- [12] B. J. Dik, B. M. Eldridge, M. F. Steger, "Development of

- the calling and vocation questionnaire(CVQ)”, Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Boston. 2008.
- [13] S. Y. Kang, H. K. Kwon, M. R. Cho, “Effects of Nurses’ Teamwork on Job Satisfaction at Hospital: Mediating Effect of Self-efficacy”, The Korea Contents Association, vol. 14, no. 12, pp. 881-894, 2014.
- [14] S. J. Han, “A study on the Relationship Between Nursing Organizational Culture and Organizational Performance”, Unpublished doctor’s thesis, Seoul: Ewha Womans University; 2001.
- [15] Y. R. Yeun, “Job Stress, Burnout, Nursing Organizational Culture and Turnover Intention Among Nurses”, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, vol. 15, no. 8, pp. 4981-4986, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.4981>
- [16] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park, H. Y. Lee, “Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital Nurses”, Korean Academy of Nursing Administration, vol. 20, no. 2, pp. 206-214, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- [17] K. N. Kim, “The Effect Nursing Organizational Culture and Happiness Index on Turnover Intention among Nurses”, The Korea Journal of Health Service Management, vol. 8, no. 2, pp. 61-72, 2014.
- [18] K. S. Park, “The Relationship Among Job Stress, Resilience and Turnover Intension of New Nurses”, Unpublished Master’s Thesis, Sungkyunkwan University, Seoul, Korea, 2013.
- [19] S. B. Im, M. K. Cho, M. L. Heo, “Factors to Affect Turnover Intention of Nurse : Focusing on Personal, Situational and Interpersonal Relation Variables”, Korean Academic Society of Occupational Health Nursing, vol. 22, no. 4, pp. 314-323, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.4.314>
- [20] N. Y. Lee, S. O. Lee, J. H. Hwang, “Factors Affecting on Hospital Nurse Intention of Retention”, Journal of the Korean Data Analysis Society, vol. 14, no. 3, pp. 1479-1491, 2012.
- [21] J. Block, A. M. kremen, “IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness”, J Pers Soc Psychol, vol. 70, no. 2, pp. 349-361, 1996.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- [22] S. K. Yoo, H. W. Shim, “Psychological Protective Factors in Resilient Adolescents in Korea”, The Korean Journal of Educational Psychology, vol. 16, no. 4, pp. 189-206, 2002.
- [23] Y. R. Shim, S. K. Yoo, “Development and Validation of the Korean Version of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ-K)”, The Korean Psychological Association, vol. 24, no. 4, pp. 847-873, 2012.
- [24] C. E. Larson, F. M. Lafasto, Teamwork: What must go right, what can go wrong. Newbury Park: Sage series in interpersonal. 1989.
- [25] T. B. Kim, “Influence of Teamwork and Leadership on Organizational Effectiveness of Hospital Employees”, Unpublished master’s thesis, Inje University, Gimhae, 2006.
- [26] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim, J. H. Moon, M. S. Yi, “The Male Nurses’ Experiences of Adaption in Clinical Setting”, Taehan Kanho HakhoeChi, vol. 3, no. 1, pp. 17-25, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2003.33.1.17>
- [27] S. H. Chen, C. M. Fu, R. H. Li, J. H. Lou, H. Y. Yu, “Relationships Among Social Support, Professional Empowerment, and Nursing, Career Development of Male Nurses: A Cross-Sectional Analysis”, Western Journal of Nursing Research, vol. 34, no. 7, pp. 862-882, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0193945910384603>

김 양 신(Yang-Sin Kim)

[정회원]



- 2012년 2월 : 건양대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 2월 : 공주대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2013년 10월 ~ 2015년 2월 : 문경대학교 간호학과 조교수
- 2015년 3월 ~ 2016년 8월 : 충북보건과학대학교 간호학과 조교수
- 2016년 9월 ~ 현재 : 대전과학기술대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

성인간호, 노인간호