

졸업학년 간호대학생의 간호직 장기근무 의도에 대한 연구

안미나¹, 김서인², 박민경^{3*}

¹신성대학교 간호학과, ²군산간호대학교 간호학과, ³거제대학교 간호학과

A study on long-term intentions of nursing students in graduate students

Mi Na Ahn¹, Seo In Kim², Min Kyoung Park^{3*}

¹Department of Nursing, Sinsung University

²Department of Nursing, Kunsan College

³Department of Nursing, Koje University

요약 본 연구는 졸업학년 간호대학생의 간호직에 장기간 근무하고자 하는 의도를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 G도의 G시와 J도의 G시에 소재한 간호학과 4학년 116명이었다. 자료 수집 기간은 2018년 11월 1일부터 11월 27일까지였으며, 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 자료 분석은 SPSS/WIN 21.0 program을 이용하였고, t-test, One-Way ANOVA, Pearson's correlation coefficient 그리고 Stepwise multiple regression 방법으로 분석하였다. 연구 결과, 졸업학년 간호대학생의 간호직 장기근무 의도에 유의한 영향요인은 전공만족도($\beta=.54$, $p<.001$), 취업 후 진로를 병원으로 원하는 경우($\beta=.28$, $p<.001$) 순으로 나타났으며, 모형의 설명력은 46.5%이었다 ($F=51.00$, $p<.001$). 전공만족도를 높이기 위해서는 간호대학생의 간호전문직관, 간호사 이미지를 긍정적으로 인식하고, 낙관성 및 사회적 효능감을 높일 수 있는 다양한 교육프로그램 개발 및 적용이 필요하다. 취업 후 진로(병원)가 유의한 영향요인으로 나타난 것에 대해서는 간호대학생 대상의 간호직 장기근무 의도를 측정할 수 있는 도구개발의 필요성이 있음을 제언한다. 본 연구는 대학에서부터 전공만족도 향상을 통해 간호직 장기근무 의도를 높일 수 있는 방안을 제시하였다는데 의의가 있다.

Abstract Purpose: This study determined the intention of obtaining long-term work by graduate nursing students. Methods: The subjects were 116 students in the fourth year of the nursing department located in G city of G province and G city of J province. A structured questionnaire was used from November 1, 2018 to November 27, 2018 for data collection. The SPSS/WIN 21.0 program was used for the collected data and the data was analyzed by t-tests, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis. Result: The major factors influencing the intention to work were satisfaction with their academic major ($\beta=.54$, $p<.001$), and the career after employment in a hospital ($\beta=.28$, $p<.001$). The explanatory power was 46.5% ($F=51.00$, $p<.001$). Conclusion: To increase the satisfaction of studying nursing, it is necessary to apply various educational programs to positively recognize the nursing profession and a nurse's image and increase optimism and social efficacy. There is a need to develop a tool to measure the intention of obtaining long-term nursing jobs for nursing students in hospitals. This study suggested a way to increase the intention of obtaining long-term work by improving the degree of satisfaction with nursing profession.

Keywords : Major satisfaction, Retention, Nursing students, Empathy, Nursing professionalism

*Corresponding Author : Min kyoung Park(Koje Univ.)

email: pr17028@koje.ac.kr

Received January 28, 2020

Accepted May 8, 2020

Revised April 2, 2020

Published May 31, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호전문직이 발전해 온 정도를 Pavalko의 8가지 차원의 연속선에서 살펴보면, 간호직은 비교적 독립적으로 실무를 수행하는 자율성, 고도화된 윤리강령의 제정, 4년제 일원화의 수준 높은 교육, 높은 실무표준을 지지하고 촉진시키는 전문단체의 존재, 근거기반의 간호, 사회봉사적 측면, 그리고 면허제도를 통한 자격 규제 등 대체적으로 전문직에 부합하고 있다. 그러나 간호직이 완전한 전문직이 되기 위해서는 평생직이라는 인식을 가지고 노력해야 하는 측면은 부족한 면이 있다(1).

2018년, 보건복지부는 우리나라 전체 간호사 면허자(37만 5,000명)대비 활동자(18만 6,000명) 비율이 49.6%이며 간호사의 평균 근무연수는 5.4년, 1년 내에 신규간호사의 이직률이 33.9%임을 발표하였다(2, 3). 이와 같이 심각한 간호사 인력부족 현상은 의료서비스의 질을 저하시키고 국민건강을 위협하는 요인으로 작용하는 바 국가적 차원에서 이를 개선하기 위한 여러 대책을 마련하고 있다. 그러나 이 대책들은 우선 시급한 간호사의 근무환경과 조직문화를 개선하고 간호대학생의 입학 정원 증가 및 기술적 간호를 위한 실습교육 내실화에 집중되어 있다. 지금까지 재직의도 및 이직의도와 관련된 선행연구를 살펴보아도 간호사 및 신규간호사를 대상으로 한 연구(2, 4, 5)가 대부분이며, 이듬해에 간호사가 될 졸업학년 간호대학생을 대상으로 장기간 근무하고자 하는 의도를 살펴볼 필요성이 있음에도 불구하고 관련 연구는 전무한 실정이다.

간호직 유지의 선행조건은 거시적인 수준의 의료시스템, 의료시설, 의료인력과 근무조건이 포함되며, 간호사의 간호업무에 대한 동기부여 및 목적, 스스로 개별적 결정에 따른 간호직의 근무, 간호직에 대한 애착 등 개인적인 측면이 해당된다(6). 또한 간호직에 장기간 근무하는데 있어 그 영향요소를 요인별로 구분해 보면, 간호수행능력, 감정노동 및 직무요구량 등의 간호업무요인, 간호업무환경이나 조직공정성, 동료의 배려와 같은 간호조직 및 환경요인, 직무만족 및 조직몰입, 간호전문직관, 소명 의식 및 공감수준 등 간호사의 내적요인으로 구분할 수 있다(2, 4, 7).

간호대학생은 간호사로서 업무나 조직문화를 직접 경험하지 못했기 때문에 간호업무 관련요인이나 간호조직 및 환경요인과 간호직에 장기 근무와 관련성을 확인하기에는 무리가 있다. 그러나 간호대학생의 일반적인 특성이

나 내적요인 중 간호직 장기근무에 긍정적인 영향을 주는 요인을 확인할 수 있으며, 향후 신규간호사들의 보육을 증가시키고 결과적으로 이직률을 낮추기 위해서 관련 요인을 간호대학생의 교육단계에서부터 찾아내고 향상시킬 수 있도록 적극적으로 개입하는 것은 필요하다(8).

간호직에 장기간 종사하고자 하는 간호사의 내적 영향요인 중 간호전문직관은 전문직으로서의 간호와 간호사에 대한 신념, 인상의 총합으로 간호에 대한 체계화된 견해와 간호활동 및 직업 의식적 견해로 정의된다(9). 선행연구를 살펴보면, 신규간호사의 간호전문직관은 이직의도와 음의 상관관계가 있으며(10), 이직충동을 낮추는 요인으로 확인되었고(11), 간호전문직관이 높으면 직무만족이 높아지고 이직의도를 낮추어 재직의도를 높이는 것으로 보고되고 있다(12). 공감은 자신의 관점에서 다른 사람의 주관적인 경험을 이해하는 인지의 한 형태로, 다른 사람의 행동을 동기화하는 감정뿐 아니라 경험 전체를 이해하는 것을 의미하며(13), 공감의 하부요인인 인지적 공감은 타인의 생각, 바람, 의도 및 믿음과 같은 마음 상태를 표상하는 능력을 의미하며, 정서적 공감은 타인의 감정을 공유하고 그 표현에 반응하는 능력을 말한다(14). 높은 수준의 공감력은 사회관계를 촉진시키고 갈등과 분쟁을 극복하게 하는 기능이 있어 신규간호사의 직무만족도를 향상시키고 직무스트레스를 완화시켜 이직하고자 하는 의도를 감소시킬 수 있다(15). 또한 공감역량이 높은 간호사는 직무에 대한 만족도가 높아지고 이직의도는 감소하는 것으로 보고되고 있다(16).

간호사의 내적요인인 간호전문직관과 공감은 대학에서 간호대학생의 간호교육을 통해 형성되기 시작하며 간호사의 실무 경력이 쌓이면서 발전하고(17, 18) 간호사의 재직의도를 향상시키는 중요한 영향요인이다(7, 11, 19). 따라서 본 연구에서는 간호대학생의 일반적인 특성, 간호전문직관과 공감의 정도를 확인하고 조직에 남으려는 의도를 파악하여 이듬해 신규간호사로서 재직의도를 향상시키는데 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 졸업학년 간호대학생의 공감, 간호전문직관과 간호직 장기근무 의도의 수준을 파악하고 간호직 장기근무 의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도하였고 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도 수준을 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 공감, 간호전문직관,

간호직 장기근무 의도의 차이를 확인한다.

- 대상자의 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도의 관계를 파악한다.
- 대상자의 간호직 장기근무 의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 졸업학년 간호대학생의 공감과 간호전문직관이 간호직 장기근무 의도에 미치는 영향에 대하여 탐색하고자 하는 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 G도의 G시와 J도의 G시에 소재한 간호학과 4학년 중 연구의 목적과 필요성을 듣고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 대상자 수는 G*Power 프로그램을 이용하여 선행연구(20)를 바탕으로 산출하였다. 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측변수 8개(일반적 특성 6개, 독립변수 2개)일 때 회귀 분석에 필요한 대상자 수는 109명이었다. 탈락률 20%를 고려하여 131부를 배부하였고 회수된 125부(회수율 95.4%) 중 응답 내용이 불충분한 9부를 제외하고 116부를 대상으로 분석하였다.

자료수집 기간은 2018년 11월 1일부터 11월 27일까지였으며, 자료 수집은 G도의 G시와 J도의 G시에 위치한 각 간호대학의 관계자에게 협조를 얻어 연구자가 직접 설문지를 배부하는 비확률 편의표집을 실시하였다. 설문지 배부 전에 대상자에게 연구의 목적과 필요성, 연구 참여를 거부할 수 있고 참여 도중 언제든지 중단할 수 있음을 설명하였고 자발적으로 서면동의를 작성한 대상자가 자가 기입식 설문지를 작성하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 공감

본 연구에서 공감은 Mehrabian과 Epstein(21)의 정서공감척도, Davis(22)가 개발한 Interpersonal Reactivity Index(IRC)와 Bryant(23)의 Emotional Empathy Scale을 전병선(24)이 수정한 도구를 이용하여 측정하였다. 본 도구는 인지공감 15문항, 정서공감 15문항의 총 30문항으로 Likert 5점 척도이며 점수가

높을수록 공감 능력이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 전병선(24)의 연구에서 Cronbach's α .83, 본 연구에서는 .85였다.

2.3.2 간호전문직관

본 연구에서 간호전문직관은 윤은자, 권영미, 안옥희(25)가 개발하고 한상숙, 김명희, 윤은경(26)이 수정한 도구를 이용하여 측정하였다. 본 도구는 전문직 자아개념(6문항), 사회적 인식(5문항), 간호의 전문성(3문항), 간호계의 역할(2문항), 간호의 독자성(2문항)의 하위영역으로 구성된 18문항, Likert 5점 척도이며 점수가 높을수록 간호전문직관이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α .92이었고, 본 연구에서는 .87이었다.

2.3.3 간호직 장기근무 의도

본 연구에서 졸업학년 간호대학생의 간호직 장기근무 의도를 측정하기 위해 Cowin(27)이 개발한 간호사 재직 의도 측정도구(NRI, Nurses's Retention Index)를 김민정(28)이 국문화한 것을 이용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 이루어진 Likert 8점 척도이며 점수가 높을수록 간호직 장기근무 의도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .97이었고, 본 연구에서는 .93로 나타났다.

2.4 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로, 공감, 간호전문직관 및 간호직 장기근무 의도 수준은 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도의 차이는 t-test, One-Way ANOVA로 확인하였으며, Scheffe test로 사후 검정하였다.
- 대상자의 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient 값으로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성, 공감, 간호전문직관이 간호직 장기근무 의도에 미치는 영향은 Stepwise multiple regression 방법으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연구 대상자는 총 116명으로 여자가 94명(81%)이었으며, 24세 이하의 학생이 92명(79.3%)이었다. 졸업 후 진로가 병원인 경우가 95명(81.9%)으로 가장 많았고, 그 외 공공기관 17명(14.7), 기타 4명(3.4%) 순이었다. 졸업 후 진로를 선택하는 동기는 연봉이 45명(38.8%), 삶의 질 37명(31.9%)이었으며, 경제수준은 보통이 72명(62.1%), 전공만족도는 만족 59명(50.9%), 보통 47명(40.5%), 불만족 10명(8.6%)이었다.

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=116)

| Characteristics | Categories | N(%) or M±SD |
|----------------------------|--------------------|--------------|
| Gender | Male | 22(19) |
| | Female | 94(81) |
| Age | ≤24 | 92(79.3) |
| | 24< | 24(20.7) |
| | | 23.35±3.07 |
| Career plans | Hospital | 95(81.9) |
| | Public institution | 17(14.7) |
| | Others | 4(3.4) |
| Motivation of career plans | Aptitude | 7(6.0) |
| | Salary | 45(38.8) |
| | Professionalism | 13(11.2) |
| | Quality of life | 37(31.9) |
| | Others | 14(12.1) |
| Economic conditions | Upper class | 24(20.7) |
| | Middle class | 72(62.1) |
| | Lower class | 20(17.2) |
| Major satisfaction | Satisfaction | 59(50.9) |
| | Common | 47(40.5) |
| | | 10(8.6) |

3.2 연구 대상자의 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도

연구 대상자의 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도는 Table 2와 같다. 공감은 5점 만점에 평균 3.73±.38점으로 정서공감 3.81±.49점, 인지공감 3.65±.38점 순이었다. 간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.73±.48점으로 간호의 독자성 4.41±.60점, 간호계의 역할 3.94±.67점, 전문직 자아개념 3.92±.53점, 간호전문성 3.86±.65점, 사회적 인식 3.06±.75점 순으로 나타났다. 간호직 장기근무 의도는 8점 만점에 평균 5.25±1.69점으로 나타났다.

Table 2. Empathy, Nursing professionalism, Long-term intentions of Participants (N=116)

| Variables | M±SD | Range |
|---------------------------|-----------|-----------|
| Empathy | 3.73±.38 | 2.67~4.73 |
| Cognitive empathy | 3.65±.39 | 2.73~4.73 |
| Affective empathy | 3.81±.49 | 2.27~4.87 |
| Nursing professionalism | 3.73±.48 | 2.06~4.83 |
| Professional self-concept | 3.92±.53 | 2.50~5.00 |
| Social recognition | 3.06±.75 | 1.00~5.00 |
| Nursing professionalism | 3.86±.65 | 2.00~5.00 |
| Role of nursing practice | 3.94±.67 | 1.00~5.00 |
| Dependence of nursing | 4.41±.60 | 2.50~5.00 |
| Long-term intentions | 5.25±1.69 | 1.00~8.00 |

3.3 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도의 차이

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도의 차이는 Table 3과 같다. 일반적 특성에 따른 공감의 차이를 확인한 결과, 전공만족도에서 유의한 차이가 있었고($F=3.39, p=.037$), 사후분석에서는 집단이 구분되지 않았다. 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이는 졸업 후 진로에 따라 유의한 통계적 차이가 있었다($F=4.60, p=.012$). 사후분석으로 확인한 결과, '병원'이나 '공공기관'에 취업을 원한다고 대답한 학생이 '기타'로 대답한 학생보다 간호전문직관이 높았다. 일반적 특성에 따른 간호직 장기근무 의도의 차이는 졸업 후 진로($F=16.18, p<.001$), 전공만족도($F=38.27, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후분석 결과, '병원'이나 '공공기관'에 취업을 원한다고 대답한 학생이 '기타'라고 대답한 학생보다 간호직 장기근무 의도가 높았고, 전공만족도에서 '만족'한다고 한 학생이 '보통'이라고 대답한 학생 보다, '보통'이라고 대답한 학생이 '불만족'이라고 대답한 학생보다 간호직 장기근무 의도가 유의하게 높았다.

3.4 연구 대상자의 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도 간의 관계

연구 대상자의 공감, 간호전문직관, 간호직 장기근무 의도 간의 관계는 Table 4와 같다. 공감과 간호전문직관 간에는 정(+)의 상관관계가 있었으나($r=.53, P<.001$), 공감과 간호직 장기근무 의도($r=.06, P=.526$), 간호전문직관과 간호직 장기근무 의도($r=.13, P=.15$)와의 관계에서는 유의한 상관성이 없었다.

Table 3. Empathy, Nursing professionalism, Long-term intentions according to General Characteristics (N=116)

| Characteristics | Categories | Empathy | | | Nursing professionalism | | | Intent to stay | | |
|----------------------------|---------------------------------|----------|------------|---------|-------------------------|------------|---------|----------------|------------|---------|
| | | M±SD | F or t (p) | Scheffe | M±SD | F or t (p) | Scheffe | M±SD | F or t (p) | Scheffe |
| Gender | Male | 3.64±.39 | -1.21 | | 3.85±.49 | 1.37 | | 5.24±.2.24 | -.01 | |
| | Female | 3.75±.38 | (.229) | | 3.70±.48 | (.173) | | 5.24±.1.55 | (.994) | |
| Age | ≤24 | 3.75±.38 | 1.03 | | 3.71±.47 | -.50 | | 5.11±.1.61 | -1.66 | |
| | 24< | 3.66±.40 | (.305) | | 3.77±.52 | (.621) | | 5.75±.1.93 | (.101) | |
| Career plans | Hospital ^a | 3.75±.38 | | | 3.73±.38 | | | 5.62±1.39 | | |
| | Public institution ^b | 3.65±.39 | .520 | | 3.83±.42 | 4.60 | a,b>c | 3.69±2.03 | 16.18 | a,b>c |
| | Others ^c | 3.67±.45 | (.596) | | 3.06±.53 | (.012) | | 3.08±1.69 | (.001) | |
| Motivation of career plans | Aptitude | 3.60±.52 | | | 3.90±.46 | | | 5.57±1.99 | | |
| | Salary | 3.75±.42 | | | 3.79±.54 | | | 5.33±1.47 | | |
| | Professionalism | 3.81±.28 | .44 | | 3.76±.37 | .91 | | 5.97±1.30 | 1.12 | |
| | Quality of life | 3.70±.35 | (.780) | | 3.65±.44 | (.458) | | 4.91±1.89 | (.344) | |
| Economic conditions | Upper class | 3.81±.40 | | | 3.68±.55 | | | 4.90±1.66 | | |
| | Middle clas | 3.71±.39 | .61 | | 3.77±.45 | .79 | | 5.32±1.64 | .66 | |
| | Loer class | 3.73±.36 | (.546) | | 3.63±.49 | (.454) | | 5.39±1.93 | (.520) | |
| Major satisfaction | Satisfaction ^a | 3.82±.33 | | | 3.83±.46 | | | 6.19±1.19 | | |
| | Usual ^b | 3.66±.40 | 3.39 | | 3.64±.45 | 3.09 | | 4.59±1.44 | 38.27 | a>b>c |
| | Dissatisfaction ^c | 3.58±.50 | (.037) | | 3.53±.61 | (.050) | | 2.80±1.39 | (.001) | |

Table 4. Correlation of Empathy, Nursing professionalism, Long-term intentions (N=116)

| Variables | Empathy | Nursing professionalism | Intent to stay |
|-------------------------|-------------|-------------------------|----------------|
| | r(p) | r(p) | r(p) |
| Empathy | 1 | | |
| Nursing professionalism | .53 (<.001) | 1 | |
| Long-term intentions | .06 (.526) | .13 (.153) | 1 |

3.5 연구 대상자의 간호직 장기근무 의도에 미치는 영향요인

연구 대상자의 일반적 특성, 공감과 간호전문직관이 간호직 장기근무 의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시행한 단계적 다중회귀분석의 결과는 Table 5와 같다. 간호직 장기근무 의도에 유의한 차이가 있었던 일반적 특성인 졸업 후 진로(병원), 졸업 후 진로(공공기관)와 전공만족도, 그리고 간호직 장기근무 의도에 유의한 영향요인으로 예상하였던 공감과 간호전문직관을 독립변수로 투입하였다. 이 중 졸업 후 진로는 더미변수로 처리하였다. 독립변수 사이의 다중공선성을 확인하기 위해 Durbin-Watson검사를 시행한 결과, 1.85로 2에 가까웠고, 공차한계는 .20~.82로 모두 0.1이상이었다. 분산팽창지수(VIF)도 1.21~5.02로 10.0을 넘는 것이 없었으며

선형성, 정규성, 등분산 가정을 모두 만족하였다. 회귀분석 결과, 대상자의 간호직 장기근무 의도에는 전공만족도 ($\beta=.54, p<.001$)가 가장 큰 영향을 미치고, 그 다음으로 취업 후 진로(병원)($\beta=.28, p<.001$)가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형의 설명력은 46.5%이었다($F=51.00, p<.001$).

Table 5. Factors Influencing of Long-term intentions (N=116)

| Variables | B | SE | β | t | p |
|-------------------------|------|-----|---------|------|-------|
| (Constant) | .83 | .46 | | 1.82 | .071 |
| Major satisfaction | 1.40 | .18 | .54 | 7.41 | <.001 |
| Career plans (Hospital) | 1.24 | .32 | .28 | 3.91 | <.001 |

Adj. R²=.465, F=51.00, p<.001

4. 논의

본 연구는 졸업학년 간호대학생의 일반적 특성, 공감 및 간호전문직관을 확인하고 간호직 장기근무 의도에 미치는 영향을 파악하여, 향후 신규간호사로서 재직의도를 높이는 데 기여하는 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 졸업학년 간호대학생의 간호직 장기근무 의도는 8점 만점에 평균 5.25 ± 1.69 점으로 나타났다. 간호대학생을 대상으로 한 선행연구가 없어 비교하기는 어려우나, 경력 3개월 이상~1년 미만의 신규간호사를 대상으로 한 김은경 등(5)의 연구에서 간호사의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.38점이었고, 같은 도구를 사용한 김양신(29)의 연구에서 20~25세 간호사는 평균 5.27 ± 1.43 점으로 본 연구 대상자의 장기근무에 대한 의도는 신규간호사의 재직의도보다 조금 낮은 수준이었다. 아직 취업전의 대학생임에도 불구하고 임상 현장에 계속 간호사로서 재직하고자 하는 의도가 낮다는 것은 향후 간호사 이직률을 높이는 문제를 발생시킬 수 있어 대책이 필요하다는 점을 시사한다. 졸업학년 간호대학생의 공감은 5점 만점에 평균 3.73 ± 0.38 점으로 같은 도구를 이용하여 측정된 정명실(30)의 연구에서 평균 3.7 ± 0.43 점과 비슷한 수준이다. 본 연구에서 공감의 하위영역인 인지공감은 평균 3.65 ± 0.39 점, 정서공감은 평균 3.81 ± 0.49 점으로 나타났는데, 졸업학년의 간호대학생은 타인의 심리 상태를 추론하는 능력보다는 정서적 상태를 파악하고 대리경험을 할 수 있는 자질이 높음을 알 수 있다(31). 졸업학년 간호대학생의 간호전문직관은 5점 만점에 3.73 ± 0.48 점으로 나타났는데, 같은 도구를 사용한 한상숙 등(26)의 연구에서 평균 3.30 ± 0.70 점, 조현하와 김남희(32)의 연구에서 평균 3.59 ± 0.45 점에 비해 높은 수준이었다. 특히, 본 연구에서 하위영역 중 간호의 독자성은 4.41 ± 0.60 점으로 가장 높았다. 졸업학년의 간호대학생들은 간호직이 간호의 전문성이 있어 부지런히 일하고, 다른 전문인들 사이의 조정자 역할을 하는 전문직이라고 인식하고 있었다. 반대로 사회적 인식은 평균 3.06 ± 0.75 점으로 가장 낮았는데, 간호직은 사회적 지위가 낮고 업무수행에 있어 독립성과 자율성이 떨어지며 적절한 보상이나 대우를 받지 못하고 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 이것은 조현하와 김남희의 연구결과와 일치하는 것으로(32) 간호사가 인지하는 간호직에 대한 긍정적인 사회적 인식은 오랫동안 재직하는 중요한 변수이므로(20) 이를 개선하기 위해 독립적이고 자율적인 간호를 수행할 수 있는 법적 근거를 만들고, 업무량 또는 업무강도에 따라 적절한 보상을 함으로써 간호사가 긍정적으로 간호직에 대해 인식할 수 있도록 하는 제도적 노력이 필요하다.

본 연구에서 졸업학년 간호대학생의 간호직 장기근무 의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 일반적 특성 중에 전공만족도($\beta = .56, p < .001$)였다. 전공에 대한 만족도가 높은 경우 향후 간호사가 된 후 재직하고자 하는 의도가

높아진다는 것을 알 수 있다. 간호대학생을 대상으로 한 선행연구가 없어 비교하기는 어렵지만, 전공만족도가 높은 간호학생 일수록 진로결정 수준이 높고, 임상수행능력이 뛰어나(33), 재직의도에 유의한 영향을 미친다는 결과(34)는 본 연구와 같은 맥락이라고 할 수 있다. 따라서 간호대학생의 전공만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 첫째, 김신향과 백민자(35)가 수행한 간호대학생 전공만족도 관련변인의 메타분석에 따르면, 간호대학생의 전공만족도의 유의한 인지적 변인군은 간호전문직관과 간호사 이미지 순으로 나타났다. 앞서 논의한 것과 같이 본 연구에서 간호전문직관의 하위요인인 독자성은 높은 반면, 사회적 인식은 낮게 인식하는 상반된 결과는 본 연구에서 대상자의 간호직 장기근무 의도의 영향요인이 아닌 것으로 나타났을 수 있다. 그러나 간호전문직관은 대상자의 전공만족도를 높이고(35), 나아가 간호직 장기근속 의도를 높일 수 있는 중요한 요인이다(12). 따라서 간호직에 대한 사회적 인식 및 간호사 이미지를 긍정적으로 인식할 수 있도록 간호대학생 대상의 자아증진 프로그램, 리더십 프로그램 또는 전문인으로 필요한 교육과정 등 다양한 교육을 적용한다면 전공만족도는 향상될 것으로 생각한다(36). 둘째, 자아탄력성의 하위요인인 낙관성은 전공만족도를 향상시키는 유의한 변수이다. 낙관적인 간호대학생은 학업과 임상실습 과정에서 발생하는 문제상황에 대해서 해결하고자 하는 동기부여가 강하고 긍정적인 태도로 여러 다른 해결책을 적용할 수 있는 것으로 보고되고 있다(37-38). 또한, 자기효능감 중 적극적으로 사람과 친해지고 사회적 모임에서 자신의 처신에 대해 당당할 수 있는 능력인 사회적 효능감이 높은 간호대학생은 교수나 동료 학생들과 대인관계가 원활하고, 전공학과에 대해 다른 사람이 좋은 평가를 할 것이고 졸업시 사회생활도 유리할 것이라고 생각하여 전공만족도가 높아진다(38). 따라서, 간호대학생의 낙관성과 사회적 효능감을 높일 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 교육과정에 적용한다면 전공만족도를 향상시킬 수 있을 것이다. 마지막으로, 간호대학의 안전하고 신뢰성 있는 학습환경 조성과 충분한 자격을 갖춘 교수진 확보는 질 높은 간호교육으로 이어지며, 간호교육에 대한 효율성 평가는 간호대학생들의 만족도를 지속적으로 높일 수 있다(39)는 보고에 따라 교육환경 및 교육의 질에 있어 지속적인 관리는 간호대학생의 전공만족도 향상에 기여할 수 있을 것이다.

다음으로, 졸업학년 간호대학생의 간호직 장기근무 의도에 미치는 영향요인은 졸업 후 진로를 '병원'으로 원하

는 학생의 경우였다($\beta=.39, p=.011$). 이것은 공공기관이나 기타의 경우보다 병원으로 취업을 하고자 하는 학생이 간호직 장기근무 의도가 높다는 것을 의미한다. 병원에 근무하는 간호사 이직률은 2016년에 12.4%, 신규간호사 이직률은 33.9%로, 우리나라 근로자 산업별 이직률에 비해 각각 평균 3.7배, 8.2배로 높은 반면(3), 통계청 2017년 자료에서 국가기관 공무원은 10년 이상 근무비중이 60%를 넘어 고용 안정성이 높은 것으로 나타나 본 연구 결과와는 상반되는 것이었다. 이 결과에 대하여 논의하자면, 본 연구의 간호직 장기근무 의도의 연구도구는 '나는 앞으로 당분간 간호사를 계속할 의향이 있다', '나는 간호사로 계속 일하고 싶다' 등의 문항으로 구성되어 있는데, 대상자들은 이러한 문항을 병원에 대한 재직의도로 인식했을 가능성이 있고, 따라서 '병원'으로 진로를 원하는 경우 간호직 장기근무 의도와 높은 상관성을 가졌을 것으로 해석할 수 있다. 따라서 간호대학생을 대상으로 다양한 간호직을 반영한 장기근무 의도를 확인할 수 있는 도구개발 및 반복적 연구가 필요할 수 있다. 또 다른 측면으로는, 졸업 후 진로를 병원으로 대답한 학생이 81.9%, 공공기관은 14.7%, 기타로 대답한 학생이 3.4%로, 응답자 간 편차가 커 병원으로 진로를 원하는 경우가 유의한 요인으로 나타났을 수 있어 결과 해석에 있어 신중할 필요가 있다는 것이다.

본 연구결과에서 간호대학생의 간호직 장기근무 의도에 영향요인으로 예상했던 공감($\beta=-.12, p=.141$)과 간호전문직관($\beta=.05, p=.585$)은 유의한 영향요인이 아니었다. 특히, 공감은 통계적으로 무의미하지만 타인의 마음을 이해하고 타인의 감정을 공유하고 반응하는 학생이 조직에 재직하고자 하는 의도가 낮게 나타나는 경향이 있었다. 이것은 1학년보다 4학년의 공감능력이 유의하게 낮고, 임상실습 경험이 많고 환자를 접한 경험이 많은 학생의 경우 공감능력이 감소한다는 연구결과(40)와 맥락을 같이 한다. 본 연구의 대상자는 졸업학년의 간호대학생으로 이미 1,000시간 이상의 임상실습을 마쳤고, 환자 돌봄의 경험을 통해 자신의 공감능력을 더 현실적으로 자각하였을 가능성이 있다. 또한 간호사 국가고시를 앞둔 과도한 학습량과 과학적 간호를 강조하는 교육과정은 공감능력과 간호전문직관을 감소시켰을 수 있다(39). 따라서 이듬해 간호사가 될 졸업학년의 간호학생을 대상으로 공감과 간호전문직관에 영향을 미치는 요인에 대한 추가적 연구와 함께 간호직 장기근무 의도와와의 관계를 살펴보는 반복연구가 필요하다.

본 연구결과 졸업학년 간호대학생의 간호직 장기근무

의도에 영향을 미치는 요인은 전공만족도와 졸업 후 진로를 병원으로 원하는 경우였다. 선행연구가 없어 신규간호사 및 간호사 재직의도에 영향을 미치는 요인을 반영하여 영향요인을 설정하고 분석하였다는 점과 연구대상자가 재직의도의 설문 문항을 병원에서의 장기근무 의도로 인지하여 측정했을 가능성과 진로에 따라 응답자 간 편차가 있어 연구결과를 해석하는데 신중을 기해야 한다는 제한점이 있다. 그러나 본 연구는 그 동안 시도되지 않았던 졸업학년 간호대학생의 간호직에 대한 장기근무 의도의 수준을 확인하고, 간호사의 재직의도를 높이기 위한 방안으로 대학 입학정원을 늘리거나 간호사 처우개선에 국한되지 않고, 대학에서부터 학생의 전공만족도를 향상시켜 간호직 장기근무 의도를 높일 수 있는 근거를 제시하였다는데 의의가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 졸업학년 간호대학생의 간호직 장기근무 의도에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 시행된 탐색적 조사연구이다. 본 연구를 통해 전공만족도가 높고, 졸업 후 진로를 병원으로 원하는 경우 간호직에 오래 근무하고자 함을 확인하였다. 전공만족도를 높이기 위해서는 간호대학생이 간호전문직관과 간호사 이미지를 긍정적으로 인식하고, 낙관성 및 사회적 효능감을 높일 수 있도록 하는 다양한 교육프로그램 개발 및 적용, 지속적인 간호교육의 질 관리가 필요하다. 진로를 병원취업으로 원하는 경우가 간호직 장기간 근무에 유의한 영향요인으로 나오는데 있어서는 간호대학생 대상의 간호직 장기근무 의도를 측정할 수 있는 도구개발의 필요성이 있음을 제언한다. 본 연구는 대학에서부터 전공만족도 향상을 통해 간호직 장기근무 의도를 높일 수 있는 방안을 제시하였는데 의의가 있다.

References

- [1] Jung M. S., Ko M. H. Introduction to Nursing. Seoul: Hyunmoonsa; 2017. p. 241-50.
- [2] Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2018;24(2):139-48. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139>

- [3] Ministry of Health and Welfare(MOHW). Work environment of nurses and treatment improvement countermeasure Sejong: MOHW; 2018 [cited 2019 August 1]. Available from: <http://www.mohw.go.kr>
- [4] Lee Y, Kang J. Related Factors of Turnover Intention among Korean Hospital Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Korean J Adult Nurs*. 2018; 30(1):1. DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- [5] Kim, E. K., Kim, S. Y., Jung, M. S., Kim, J. K., & Yu, S. J. (2018). Affecting Factors of New Nurse's Intention to Retention in Hospitals. *21st East Asian Forum of Nursing Scholars and 11th International Nursing Conference*.
- [6] Efendi F, Kurniati A, Bushy A, Gunawan J. Concept analysis of nurse retention. *Nursing & health sciences*. 2019;21(4):422-7. DOI: <https://doi.org/10.1111/nhs.12629>
- [7] Choi J-H, Lee S-O, Kim S-S. The Effects of Empathy and Perceived Preceptor's Empathy on Job Satisfaction, Job Stress and Turnover Intention of New Graduate Nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(3):313-27. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.03.313>
- [8] Kwon K-J, Chu M-S, Kim J-A. The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(2):182-92.
- [9] Adams D, Miller BK. Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. *Journal of Professional Nursing*. 2001;17(4):203-10. DOI: <https://doi.org/10.1053/jpnu.2001.25913>
- [10] Jeoung HY, Kim SY. Effects of Nursing Professionalism and Job Involvement on Turnover Intention among New Graduate Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2016;22(5):531-9. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.531>
- [11] Yoon HK, Choi J, Lee E-y, Lee H, Park M. Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(5):658-67. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.658>
- [12] Choi SY, Lee, Mi-Aie. Effects of Job Embeddedness and Nursing Professionalism on Intent to Stay in Hospital Nurses. *J Korean Acad Nurs*. 2018;24(3):234-44. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.234>
- [13] Campbell RJ. *Campbell's psychiatric dictionary*: Oxford university press; 2004.
- [14] Park M. Cognitive and Affective Empathy: Implications for Psychopathology and Psychological Rehabilitation. *The Korean Journal of Rehabilitation Psychology*. 2012;19(3):387-405.
- [15] Choi J-H, Lee S-O, Kim S-S. The Effects of Empathy and Perceived Preceptor's Empathy on Job Satisfaction, Job Stress and Turnover Intention of New Graduate Nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(3):313-27. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.03.313>
- [16] Seon YM, Chung KH. Effect of Nurses' Compassion competence on Personal Relations, Job Satisfaction and Happiness. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2019;9:489-500. DOI: <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.9.042>
- [17] Kwon K-J, Ko K-H, Kim K-W, Kim J-A. The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):229-39. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.3.229>
- [18] Kim J, Ahn S. Validation Study of the Korean Version of the Jefferson Scale of Empathy-Health Professions Students for Measuring Empathy in Undergraduate Nursing Students. *J Korean Acad Soc Nurs Educ*. 2018;24(3):259. DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2018.24.3.259>
- [19] Choi SY, Lee M-A. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3):234-44. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.234>
- [20] Son HM, Lee EH, Cho KS. Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospital. *J Muscle Jt Health*. 2017;24(3):205-216. DOI: <http://dx.doi.org/10.5953/JMJH.2017.24.3.205>
- [21] Mehrabian A, Epstein N. A measure of emotional empathy I. *Journal of personality*. 1972;40(4):525-43. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1972.tb00078.x>
- [22] Davis MH. A multidimensional approach to individual differences in empathy. 1980.
- [23] Bryant BK. An index of empathy for children and adolescents. *Child development*. 1982:413-25. DOI: <https://doi.org/10.2307/1128984>
- [24] Jeon B. The relationship between empathy and altruistic behavior. Unpublished master's thesis, Choongnam National University, Daejeon. 2003.
- [25] Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional values scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2005;35(6):1091-100. DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
- [26] Han S-S, Kim M-H, Yung E-K. Factors affecting nursing professionalism. *The Journal of Korean academic society of nursing education*. 2008;14(1):73-9. DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2008.14.1.073>
- [27] Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-91. DOI: <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>

[28] KIM M. Effect of nursing organizational culture on nurses' intension of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University ; 2006. p. 1-77.

[29] Kim Y-S. The Factors Affecting advanced Beginner-Stage Nurse's Intention of Retention. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2018;19(4):221-8. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.221>

[30] Chung MS. Relations on self-esteem, empathy and interpersonal relationship for reinforcing competence in communication of nursing students. The Journal of Korean academic society of nursing education. 2014;20(2):332-40. DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.2.332>

[31] Coetzee SK, Klopper HC. Compassion fatigue within nursing practice: A concept analysis. Nursing & health sciences. 2010;12(2):235-43. DOI: <https://doi.org/10.1111/n.1442-2018.2010.00526.x>

[32] Cho HH, Kim NH. Relationships among nursing professionalism, nurse image, and core elements of nursing professionalism that nursing students perceive. J Korean Acad Soc Nurs Educ. 2014;20(4):548. DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.4.548>

[33] Lee J-W, Lee N-Y, Eo Y-S. Path analysis of major satisfaction, clinical competence, career decision-making self-efficacy, and career decision level in undergraduate nursing students. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2018;19(1) :311-20. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.1.311>

[34] Choi SO, Kim J. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. Journal of Korean Public Health Nursing. 2013;27(1):142-52. DOI: <https://doi.org/10.5932/jkphn.2013.27.1.142>

[35] Kim SH, Baek MJ. A Meta-analysis of the Variables related to the Major Satisfaction of Nursing students. Korean Society of Public Health Nursing. 2019;33(3):409-19.

[36] Kim YH, Kwon YC. The Effect Self-esteem, Major satisfaction and Career identity on Nurse image, in Nursing Students Perceive. Journal of Digital Convergence. 2018;16(2):215-224 DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.215>

[37] Kim HJ, Lee YM. The Influence of Optimism and Academic Resilience on the Major Satisfaction among Undergraduate Nursing Students. The Korea Contents Society. 2020;20(1):692-700. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.01.692>

[38] Kim DJ, Lee JS. Influence of ego-resilience and self-efficacy on satisfaction in major of nursing student. The Journal of Korean academic society of nursing education. 2014;20(2):244-54. DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.2.244>

[39] H. C. Chen., H. S. Lo. Nursing Student Satisfaction with an Associate Nursing Program. Nursing Education Perspectives. 2015;36(1):27-33. DOI: <https://doi.org/10.5480/13-1268>

[40] Kim H, Yi M. Factors Influencing Empathy in Nursing Students in Korea. Journal of Korean Academic Society of Nursing Education. 2015;21(2):237-45. DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2015.21.2.237>

안 미 나(Mi Na Ahn)

[정회원]



- 2013년 2월 : 을지대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2017년 8월 : 을지대학교 일반대학원 (간호학 박사)
- 2019년 9월 ~ 현재 : 신성대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

중환자 간호, 성인간호, 간호관리

김 서 인(Seo In Kim)

[정회원]



- 2013년 2월 : 을지대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2020년 2월 : 을지대학교 일반대학원 (간호학 박사)
- 2018년 9월 ~ 현재 : 군산간호대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

근거기반간호, 감정노동, 무례함

박 민 경(Min Kyoung Park)

[정회원]



- 2013년 2월 : 을지대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2017년 8월 : 을지대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2017년 4월 ~ 현재 : 거제대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

간호관리, 임상 의사결정, 비판적사고