

생존 분석을 활용한 간호사의 첫 직장에서의 12개월 이내 사직 관련 요인 분석

한명희
동양대학교 간호학과

Analysis of Factors related to Resignation within 12 months of the First Job of Korean Nurses using Survival Analysis

Myeung Hee Han
School of Nursing, Dongyang University

요약 본 연구는 한국 고용 정보원에서 제공하는 베타버전 2020 대졸자 직업 이동경로를 활용하여 간호사들의 첫 직장 근무 이후 12개월 이내 퇴사 여부와 근무 개월 수를 확인하고, 이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시행되었다. 데이터 분석을 위해 Chi-square test, independent t-test, Kaplan-meier curves, log-rank test, Cox-regression, 그리고 logistic regression을 활용하였다. 본 연구의 결과에서 대상자 중 첫 직장에서 유급휴가가 제공되는 경우 퇴사를 더 늦게 하였으며($p<.018$), 일의 수준이 교육수준보다 낮다고 응답한 대상자들이 높다고 응답한 대상자들보다 퇴사를 더욱 늦게 하는 것을 확인할 수 있었다($p<.035$). 인간관계의 경우 불만족하는 대상자가 만족하는 대상자보다 퇴사하기까지 근속 개월 수가 49% 적었으며, 일의 자율성과 권한에 만족하는 대상자가 불만족하는 대상자보다 퇴사까지의 근속 개월 수가 82.3% 증가함을 보였다. 개인의 발전가능성이 있다고 응답한 대상자들의 경우 .25배, 일의 자율성과 권한에 만족한다고 응답한 대상자들이 .12배로 그렇지 않은 대상자들에 비해 12개월 내 퇴사할 가능성이 감소한다. 인간관계에 만족한다고 응답한 대상자들의 경우 5.22배 정도, 사회적 평판에 만족한다고 응답한 대상자들이 4.13배로 만족하지 않는 대상자들에 비해 12개월 내 퇴사하지 않을 가능성이 증가한다. 본 연구 결과에서 밝혀진 요소들을 고려하여 간호사의 첫 직장 12개월 미만 퇴사를 막고, 근속 개월 수를 증가시키기 위하여 다각적인 방법으로서의 노력이 필요하다.

Abstract This study was undertaken to explore the factors affecting Korean nurses' resignation from the first job within 12 months using the Beta version of the 2020 Graduates Occupational Mobility Survey. Chi-test, independent t-test, Kaplan-Meier curves, log-rank test, cox-regression, and logistic regression were used for data analysis. Subjects who resigned at later dates responded that paid leave was given ($p<.018$) or that the work level was lower than the educational level ($p<.035$). Working months until resignation was 49% lesser for dissatisfied subjects. The number of months of working until resignation increased by 82.3% for those who were satisfied with their work autonomy and authority. Subjects who saw a potential for personal development were .25 times, and answered that they were satisfied with work autonomy and authority were .12 times, which decreased the likelihood of leaving the hospital within 12 months. Nurses who were satisfied with their relationships and with their social reputation were 5.22 times and 4.13 times, respectively, more likely to not leave the hospital within 12 months. The factors found in this study need to be addressed and efforts are required to prevent nurses from resigning from their first job within 12 months.

Keywords : Nurses, Personal Turnover, Hospital, Resignation, First Job

*Corresponding Author : Myeung Hee Han(Dongyang Univ.)

email: dewdrop54@daum.net

Received July 15, 2022

Accepted October 7, 2022

Revised August 16, 2022

Published October 31, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 병원 전체 인력의 30% 이상을 차지하며 환자의 건강 회복을 위해 의료서비스를 제공하는 핵심적인 역할을 하므로, 병원운영에 있어 적정 간호 인력 확보와 효율적인 관리는 필수적이다[1]. 하지만, 한국의 간호사 수는 크게 부족한 상황으로 환자의 회복과 건강상태를 위협하고 있는 상황이다[2]. 한국은 OECD 회원국 중 인구 10,000명당 간호사 배출 수가 가장 높지만, 실제 간호사로 활동하는 수는 OECD 평균에도 미치지 못하는 수준으로 확인된다[3].

실제로, 12개월도 근무하지 않은 신규 간호사의 경우 10명중 7명이 과도한 업무로 퇴사를 고려하고 있는 실정이며[4], 2030년에는 부족한 간호사의 수가 최대 16만 명 이상이 될 것으로 예측된다[5]. 신규 간호사의 빠른 퇴사는 지속적으로 해결되지 않는 간호인력 부족을 야기하는 주원인으로 지적되어 왔다. 따라서 부족한 간호 인력의 해결을 위한 효과적인 접근법은 간호 인력의 퇴사 요인을 파악하여 퇴사를 예방하는 것이라 할 수 있다[1]. 실제로 퇴사와 이직에 대해 사회의 동태적인 모습으로 올바른 사회 현상으로 이해하는 긍정적인 측면도 있으나, 일정 수준을 넘어서면 조직의 기능에 부정적인 효과를 주어 간호사의 경우 질 높은 간호를 제공하기 어렵다는 부정적인 견해가 있다[6].

이러한 현상을 해결하기 위해 간호대학은 입학정원 수를 증가시켜 많은 간호사를 배출하였지만, 대학 졸업 후 취업한 병원에서 12개월도 근무하지 않은 신규 간호사 중 이직 의도를 가진 경우가 70%로 높은 비율을 차지하였다[7]. 특히, 국립대 병원 간호사의 경우에는 입사 후 퇴직까지 걸린 기간을 조사한 결과 2019년도의 12개월 미만 근무자의 퇴직 비율은 34.9%였고, 2020년은 36.4%, 그리고 2021년에는 35.3%로 밝혀졌다. 입사 후 1년을 근무했다 하더라도 2년을 채우지 못하고 퇴사하는 비율도 높았다[8]. 퇴사의 이유로는 타 병원 근무 희망이 17.6%로 가장 높았고, 업무 부적응이 14.0%, 결혼 및 육아가 13.7%, 그리고 불규칙한 근무시간 및 야간 근무의 어려움이 7.3%를 차지하였다[9].

퇴사는 간호사 개인적으로는 경력과 인간관계 단절, 구직에 따른 스트레스, 부가 급여 상실 등의 문제를 겪게 하며[10], 병원 측면에서는 새로운 인력을 보충해야 하므로 모집부터 훈련에 이르기까지 큰 비용을 지출해야 하여 경제적 손실을 입게 된다[11]. 특히, 간호사의 조기 퇴

사는 병원의 만성적 인력 부족 사태를 야기한다[12]. 이는 남은 인력의 업무 강도를 높여 집중력을 떨어뜨리고, 업무 과중으로 인한 건강악화에서 오는 의료 사고의 발생률을 증가시킨다. 이러한 의료사고는 환자와 병원에 심각한 부정적 결과를 가져오게 된다[9]. 간호인력 수준이 적정하지 못하면, 전체 간호서비스의 질이 떨어지며 환자 안전을 보장할 수 없다[13]. 궁극적으로, 간호사가 조기 퇴사로 간호 현장을 떠나는 것은 미래의 환자 건강을 책임질 중요한 보건의료자원의 상실이라 해석할 수 있다[14].

따라서 간호사의 조기 퇴직에 대한 연구와 그 해결책이 시급한 상태이다. 하지만, 간호사의 높은 퇴사에 대한 심각성과 그에 따른 피해에 대해서는 잘 알려져 있지만, 이에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 기존에 연구되었다 하더라도, 대체로 재직하고 있는 간호사의 이직 의도와 관련요인을 탐구하기 위한 연구들이 진행되었으며[12,15], 의료기관을 사직한 상태의 신규간호사를 대상으로 하였다 하더라도 그 연구의 수가 매우 적고 소수의 인원을 대상으로 한 질적 연구였다[16]. 또한, 첫 직장을 12개월 이내에 사직한 간호사를 대상으로 한 연구는 드물며, 그에 영향을 미치는 요인들은 정확하게 밝혀지고 있지 않은 실정이다[7].

신규간호사의 퇴사 문제는 병원 및 간호사 단체 뿐 아니라 간호의 질과 환자의 건강을 위해서 국가차원에서도 해결해야 할 문제로[16], 신규간호사의 경험을 다각적으로 연구하고 해결방안을 마련해야 한다. 하지만, 12개월 미만 간호사의 첫 직장 퇴사에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들은 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다. 또한, 경력 간호사 또는 현재 병원에서 근무하는 간호사들을 대상으로 한 이직 의도와 이직 관련요인들만을 조사하는 양적 연구가 대부분을 차지하고 있어[17-19], 해당 연구가 시급히 이루어져야 할 필요성이 있다. 따라서 본 연구는 간호사로 근무한 첫 직장의 12개월 미만 퇴사 여부와 근무 개월 수를 파악하고, 이에 미치는 영향 요인을 살펴 보기 위해 시도되었다. 본 연구의 결과를 기반으로, 신규 간호사의 퇴사를 예방하고 근무 개월 수를 증가시키기 위한 전략 및 프로그램 개발, 정책 마련에 기초자료로서 활용되고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사들의 첫 직장 근무 이후 1년 이내 퇴사 여부와 근무 개월 수를 확인하고, 이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음

과 같다. 첫째, 대상자의 첫 직장 12개월 내 퇴사 여부에 따른 개인적 특성, 근무지 혜택, 그리고 근무지에 대한 만족도를 파악하고 비교한다. 둘째, 대상자의 개인적 특성, 근무지 혜택, 그리고 근무지에 대한 만족도에 따른 근무 개월 수를 파악하고 차이를 비교한다. 셋째, 대상자의 첫 직장 12개월 미만 퇴사 여부에 미치는 영향요인을 파악한다. 넷째, 대상자의 근무 개월 수에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 한국 고용 정보원에서 제공하는 베타버전 2020 대졸자 직업 이동경로 조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)를 활용한 이차 자료 분석이다. GOMS는 대학졸업자의 경력개발 및 직장의 이동경로를 조사하여 교육과 노동 시장간 인력수급 불일치 완화를 위한 정책을 수립하기 위해 시행되었다.

2.2 연구 대상 및 자료 수집

GOMS는 매년 전년도 2-3년제 대학 이상 졸업자를 모집단으로 하여 졸업년도 다음해 9월-11월경에 조사를 실시하며, 조사대상자를 방문하여 설문지를 통해 자료를 수집한다. 본 연구는 2018년 또는 2019년에 졸업한 전체 18,271명 중, 264명은 간호과(n=5), 4년제 간호과(n=3), 간호학과(n=241), 야간대학 간호학과(n=2), 전공심화 간호학과(n=1), 간호학부(n=6), 간호학 전공(n=6)으로 나타났다. 그 중 졸업 후 간호사로서 첫 직업을 선택한 대상자 87명을 대상으로 하여, 12개월 미만에 퇴사한 그룹(n=61)과 12개월 이상 근무한 그룹(n=26)으로 나누어 분석하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 개인적 특성

대상자의 개인적 특성으로는 성별, 나이, 혼인 여부, 근무기간, 그리고 졸업한 대학교의 종류로 구성되었다. 성별은 남, 녀로 구분하였고, 나이는 평균 나이로 제시되었다. 혼인 여부는 미혼과 기혼으로 구분되었으며, 근무기간은 평균 개월 수로 나타내었다. 졸업한 대학교는 국공립 혹은 사립으로 구분하였다.

2.3.2 근무지 혜택

대상자가 보고한 첫 근무지에서 제공하는 혜택을 알아보는 항목으로는 7가지인 1) 법정퇴직금/퇴직연금, 2) 유급휴가, 3) 육아휴직, 4) 시간외수당, 5) 상여금, 6) 유급주휴, 7) 산전후휴가 이었다. 각 항목에 대한 응답으로는 '제공 된다', '제공되지 않는다', 그리고 '모른다'로 구분되었다. 근무지 혜택 확인을 위한 설문 도구의 내적 일관성 신뢰도인 Cronbach's α 는 .915이었다.

2.3.3 근무지 만족도

첫 직장 만족도를 살펴보는 항목 16개 즉, 1) 임금 또는 소득, 2) 고용 안정성, 3) 하고 있는 일의 내용(직무내용), 4) 근무 환경(시설, 안전, 위생상태 등), 5) 일하는 시간(근로시간, 근무일수), 6) 개인의 발전 가능성, 7) 인간관계, 8) 복리 후생 제도(사회보험 및 부가급부), 9) 인사체계(승진제도), 10) 하고 있는 일에 대한 사회적 평판, 11) 하고 있는 일의 자율성과 권한, 12) 일자리에 대한 사회적 평판, 13) 하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치, 14) 직무관련 교육 또는 훈련, 15) 첫 직장에 대한 전반적인 만족도, 16) 주된 일(업무)에 대한 전반적인 만족도로 구성되었다. 각 항목의 응답으로는 '매우 불만족', '불만족', '보통', '만족', '매우 만족'으로 구분되었으며, 본 연구에서는 '매우 불만족', '불만족', '보통'을 '불만족'으로, '만족'과 '매우 만족'은 '만족'으로 재 구분하였다.

또한, 본 연구에서는 2개의 항목 첫 직장(일자리) 교육과 일 수준 일치 정도, 첫 직장 일의 기술(기능)수준 일치 정도 항목들도 만족도에 포함하였으며, 각 항목에 대한 응답으로는 '일의 수준이 매우 낮았다', '일의 수준이 낮았다', '일의 수준이 알맞았다', '일의 수준이 높았다', '일의 수준이 매우 높았다'로 구성되었다. 본 연구에서는 '일의 수준이 매우 낮았다', '일의 수준이 낮았다', '일의 수준이 알맞았다'를 '일의 수준이 낮았다'로 '일의 수준이 높았다', '일의 수준이 매우 높았다'를 '일의 수준이 높았다'로 재구성하였다. 설문 도구의 Cronbach's α 값은 .898로 확인되었다.

2.4 윤리적 고려

본 연구는 익명화된 2차 연구 자료를 이용하여 기밀성이 보장되며 다른 위협사항이 발견되지 않음에 따라 연구자가 소속된 대학교의 연구윤리심의위원회 심의 면제 승인(1041495-202203-HR-04-01)을 받은 후 연구를 진행하였다.

2.5 자료 분석 방법

본 연구는 IBM SPSS Statistics ver. 28.0을 이용하여 자료 분석을 실시하였으며, 구체적인 분석은 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성, 근무지 혜택 및 근무지에 대한 만족도를 파악하기 위하여 기술 분석을 활용하였으며, 1년 미만 퇴사 여부에 따른 비교 분석을 위하여 Chi-square test, independent t-test를 사용하였다. 대상자의 일반적 특성, 근무지 혜택 및 근무지에 대한 만족도에 따른 누적 퇴사율이 유의미한 차이가 있는지 비교하기 위하여 Kaplan-meier curves와 log-rank test를 활용하였다. 12개월 이내 퇴사가 일어날 확률을 예측하는 생존 함수의 확인을 위하여 Cox-regression을 활용하였고, 12개월 이내 퇴사 여부에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 logistic regression으로 분석하였다. 본 연구에서는 p -value <.05에서 유의성 여부를 판단하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구는 간호학과를 졸업하고 첫 직업으로 병원에서 근무한 간호사 총 87명을 대상으로 진행되었다. 간호사로서의 첫 직장을 12개월 이내에 퇴사한 그룹의 인원은 61명으로 전체 70.11%를 차지하였으며, 12개월 이상 근무한 그룹의 인원은 26명으로 29.89%를 차지하였다. 성별에서 두 그룹 모두 여성이 80% 이상을 차지하면서 유의미한 차이는 보이지 않았다($p=.509$). 1년 이상 근무한 그룹의 대상자들의 평균연령은 26.84세로 12개월 이

내에 퇴사한 그룹의 평균 연령 24.97세 보다 통계학적으로 유의미하게 높았다($p<.001$). 두 그룹의 대부분의 대상자가 미혼이었으며($p=.489$), 사립 대학교를 졸업($p=.653$)하였다. 1년 이내 퇴사한 그룹의 평균 근무 개월 수는 4.97개월이었으며, 12개월 이상 근무한 대상자들의 평균 근무 개월 수는 14.35개월로 나타났다 (Table 1).

3.2 첫 직장에서의 혜택과 만족도

12개월 내 퇴사한 집단과 그렇지 않은 집단을 비교했을 때, 근무지에서 제공하는 혜택과 근무지에 대한 만족도는 각 항목에서 통계학적으로 유의미한 차이가 존재하지 않았다. 첫 근무지에서 제공하는 혜택으로 법정 퇴직금 및 퇴직 연금($p=1.000$), 유급 휴가($p=.176$), 육아 휴직($p=.547$), 시간외수당($p=.535$), 상여금($p=.623$), 유급 주휴($p=.670$), 그리고 산전후휴가($p=1.000$)에 대해, 두 집단의 대상자 거의 대부분이 제공한다고 응답하여 두 그룹의 유의미한 차이를 발견할 수 없었다. 또한, 첫 근무지에 대한 만족도 항목인 임금 또는 소득($p=1.000$), 고용안정성($p=.740$), 직무 내용($p=.618$), 근무환경($p=.335$), 일하는 시간($p=.928$), 개인의 발전가능성($p=.487$), 인간관계($p=.448$), 복리 후생 제도($p=.644$), 인사 체계($p=1.000$), 하고 있는 일에 대한 사회적 평판($p=.492$), 하고 있는 일의 자율성과 권한($p=.119$), 일자리에 대한 사회적 평판($p=.583$), 하는 일과 자신의 적성·흥미의 일치($p=.628$), 직무관련 교육 또는 훈련($p=.815$), 첫 직장에 대한 전반적인 만족도($p=.692$), 주된 일에 대한 전반적인 만족도($p=.692$), 첫 직장 교육 수준 - 일 수준 일치 정도($p=.098$), 그리고 첫 직장 일의 기술 수준과 본인의 기술 수준의 일치 정도($p=.403$)에서 유의미한 차이를 발견할 수 없었다(Table 2).

Table 1. General characteristics (N=87)

| Characteristics | Categories | Resignation within 1 year (N=87) | | p-value |
|-------------------|------------|----------------------------------|-------------------|---------|
| | | Yes (n=61, 70.11%) | No (n=26, 29.89%) | |
| | | N(%) or M±SD | N(%) or M±SD | |
| Sex | Male | 8(13.1) | 4(15.4) | .509 |
| | Female | 53(86.9) | 22(84.6) | |
| Age | | 24.97±1.47 | 26.84±5.10 | <.001 |
| Marriage | Yes | 2(3.3) | 1(3.8) | .489 |
| | No | 59(96.7) | 25(96.2) | |
| Months of working | | 4.97±2.55 | 14.35±1.98 | <.001 |
| Type of School | Public | 5(8.2) | 2(7.7) | .653 |
| | Private | 56(91.8) | 24(92.3) | |

3.3 일반적 특성, 근무지의 혜택 및 만족도에 따른 첫 직장 퇴사에 걸리는 시간

간호사의 첫 직장 퇴사에 걸리는 시간은 유급휴가제공 및 교육과 일의 수준 일치 정도에 의해 유의미하게 달랐다(Fig. 1). 대상자 중 첫 직장에서 유급휴가가 제공되는 경우 (9.681months), 제공되지 않는 경우(3.800months) 보다 퇴사를 더 늦게 하였으며($p<.018$), 일의 수준이 교육수준보다 낮다고(9.577months) 응답한 대상자들이 높다고 응답한 대상자들보다(7.457months) 퇴사를 더욱 늦게 하는 것을 확인할 수 있었다($p<.035$).

Table 2. Benefits and Satisfaction at Workplace

| Characteristics | Categories | Resignation within 1 year | | p-value |
|--------------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------|
| | | Yes(n=61) | No(n=26) | |
| | | N(%) or M±SD | N(%) or M±SD | |
| Benefits | | | | |
| Retirement pay or pension | Yes | 49(96.1) | 25(100.0) | 1.000 |
| | No | 2(3.9) | 0(0.0) | |
| Paid leave | Yes | 48(90.6) | 24(100.0) | .176 |
| | No | 5(9.4) | 0(0.0) | |
| Parental leave | Yes | 44(93.6) | 21(100.) | .547 |
| | No | 3(6.4) | 0(0.0) | |
| Overtime pay | Yes | 42(80.8) | 21(87.5) | .535 |
| | No | 10(19.2) | 3(12.5) | |
| Bonus | Yes | 51(94.4) | 24(96.0) | .623 |
| | No | 3(5.6) | 1(4.0) | |
| Paid week off | Yes | 38(90.5) | 18(94.7) | .670 |
| | No | 4(9.5) | 1(5.3) | |
| Maternity leave | Yes | 44(93.6) | 21(95.5) | 1.000 |
| | No | 3(6.4) | 1(4.5) | |
| Satisfaction | | | | |
| Income | Dissatisfaction | 36(59.0) | 15(57.7) | 1.000 |
| | Satisfaction | 25(41.0) | 11(42.3) | |
| Employment stability | Dissatisfaction | 21(34.4) | 8(30.8) | .740 |
| | Satisfaction | 40(65.6) | 18(69.2) | |
| Duty | Dissatisfaction | 40(65.6) | 19(73.1) | .618 |
| | Satisfaction | 21(34.4) | 7(26.9) | |
| Working environment | Dissatisfaction | 42(68.9) | 15(57.7) | .335 |
| | Satisfaction | 19(31.1) | 11(42.3) | |
| Working time | Dissatisfaction | 44(72.1) | 19(73.1) | .928 |
| | Satisfaction | 17(27.9) | 7(26.9) | |
| Individual development potential | Dissatisfaction | 32(52.5) | 16(61.5) | .487 |
| | Satisfaction | 29(47.5) | 10(38.5) | |
| Relationship | Dissatisfaction | 44(72.1) | 16(61.5) | .448 |
| | Satisfaction | 17(27.9) | 10(38.5) | |
| Welfare system | Dissatisfaction | 34(55.7) | 16(61.5) | .644 |
| | Satisfaction | 27(44.3) | 10(38.5) | |
| Promotion system | Dissatisfaction | 44(72.1) | 19(73.1) | 1.000 |
| | Satisfaction | 17(27.9) | 7(26.9) | |
| Social reputation (nurse) | Dissatisfaction | 31(50.8) | 11(42.3) | .492 |
| | Satisfaction | 30(49.2) | 15(57.7) | |
| Work autonomy and authority | Dissatisfaction | 40(65.6) | 22(84.6) | .119 |
| | Satisfaction | 21(34.4) | 4(15.4) | |
| Social reputation (workplace) | Dissatisfaction | 33(54.1) | 14(53.8) | .583 |
| | Satisfaction | 28(45.9) | 12(46.2) | |
| Matching work, aptitude and interest | Dissatisfaction | 40(65.6) | 15(57.7) | .628 |
| | Satisfaction | 21(34.4) | 11(42.3) | |
| Education and training | Dissatisfaction | 37(60.7) | 15(57.7) | .815 |
| | Satisfaction | 24(39.3) | 11(31.4) | |
| Satisfaction of work environment | Dissatisfaction | 47(77.0) | 19(73.1) | .692 |
| | Satisfaction | 14(23.0) | 7(26.9) | |
| Satisfaction of duty | Dissatisfaction | 47(77.0) | 19(73.1) | .692 |
| | Satisfaction | 14(23.0) | 7(26.9) | |
| Education-work level concordance | Low | 33(54.1) | 19(73.1) | .098 |
| | High | 28(45.9) | 7(26.9) | |
| Concordance of skill | Low | 34(55.7) | 17(65.4) | .403 |
| | High | 27(44.3) | 9(34.6) | |

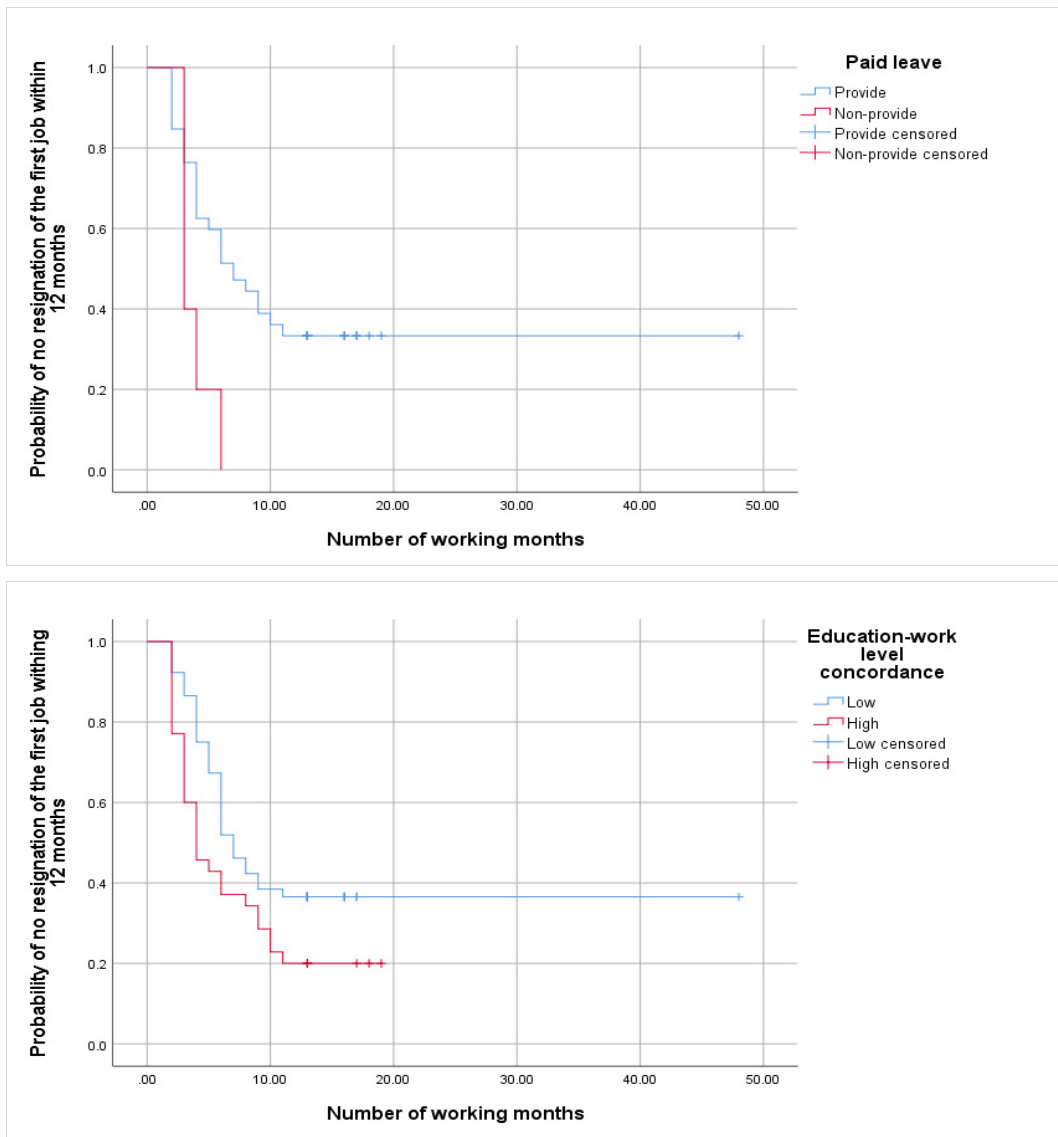


Fig. 1. Time to resignation of the first job

3.4 간호사의 첫 직장 근무 개월 수 및 12개월 미만 퇴사 여부에 미치는 영향요인 분석

인간관계의 경우 불만족하는 대상자가 만족하는 대상자보다 퇴사하기까지 근속 개월 수가 49% 적었음을 의미하며, 일의 자율성과 권한에 만족하는 대상자가 불만족하는 대상자보다 퇴사까지의 근속 개월 수가 82.3% 증가함을 보였다(Table 3).

대상자의 12개월 미만 퇴사 여부에 미치는 영향 요인 분석의 결과는 Table 4에 나타나 있다. 개인의 발전가능성이 있다고 응답한 대상자들의 경우 없다고 응답한 경

우보다 .25배 정도 12개월 내 퇴사할 가능성이 감소하고, 인간관계에 만족한다고 응답한 대상자들의 경우, 만족하지 않는 대상자들에 비해 5.22배 정도 12개월 내 퇴사하지 않을 가능성이 증가한다. 간호사에 대한 사회적 평판에 만족한다고 응답한 대상자들이, 만족하지 않는 대상자들에 비해 12개월 내 퇴사하지 않을 가능성이 4.13배 증가하며, 일의 자율성과 권한에 만족한다고 응답한 대상자들이 그렇지 않은 대상자에 비하여 .12배 정도 12개월 내 퇴사할 가능성이 감소하였다.

Table 3. Factors associated with time to resignation of the first job (Cox regression)

| Covariate | β | SE | Sig. | Exp(B) | 95%CI |
|-----------------------------|---------|-----|------|--------|-----------|
| Relationship | -.67 | .31 | .030 | .51 | .28-.94 |
| Work autonomy and authority | .66 | .29 | .039 | 1.82 | 1.03-3.22 |

Table 4. Factors Predicting Resignation of the First Job within 12 months (logistic regression)

| Variable | β | SE | Sig | Odds ratio (95% CI) |
|----------------------------------|---------|-----|------|---------------------|
| Individual development potential | -1.41 | .72 | .050 | .25(.06-1.00) |
| Relationship | 1.65 | .73 | .024 | 5.22(1.25-21.87) |
| Social reputation (nurse) | 1.42 | .64 | .026 | 4.13(1.18-14.46) |
| Work autonomy and authority | -2.15 | .78 | .006 | .12(.03-.53) |

4. 논의

본 연구는 한국 고용 정보원에서 제공하는 공공데이터인 베타버전 2020 대졸자 직업 이동경로 자료를 활용하여, 87명의 간호사들을 대상으로 첫 직장 12개월 미만 사직 여부와 근무 개월 수에 영향을 미치는 요인들을 파악한 연구이다. 본 연구 결과에서, 대상자 중 근무기간 12개월 미만에 사직을 한 간호사는 전체 61명으로 70.11%를 차지하였다. 신규 입사자 12개월 이내 퇴사 비율이 45.5%라는 보도 결과보다는 높은 수치를 기록하였다[20]. 이는 미국 신규간호사의 12개월 이내 퇴사 비율이 13%~17.5%인 것을 볼 때, 매우 높은 수준으로 파악할 수 있다[21]. 본 연구에서, 재직 후 12개월 미만에 사직 한 간호사들의 평균 개월 수는 4.97개월이었으며, 12개월 이상 근무한 그룹에 속하더라도 첫 직장에서 평균 14.35개월을 근무한 것으로 확인된다. 이는, 2019년 간호사들이 병원에서 12개월 이상을 근무하였다 하더라도, 2년째에 사직하는 경우가 대부분이라는 결과와 일맥상통하였다[8]. 특히, 코로나-19의 영향으로 간호사의 업무가 과중했던 2020년과 2021년도에는 국립 대학교 병원의 경우 간호사의 절반 이상인 54.5%와 54.4%가 입사 2년 이내에 퇴직하는 높은 퇴직 비율을 보였다[22]. 본 연구의 결과에서 12개월 이상 근무한 그룹의 평균 연령이 12개월 미만 퇴사한 그룹보다 유의미하게 더 높은 것으로 확인되었다. 이는 기존의 연구에서 밝혀진 바와 같이, 연령이 높을수록 일할 수 있는 기회가 있다는 것에

대한 감사에 따른 일에 대한 애착에 의해 더 오랜 시간 근무하는 것으로 사료된다[23].

본 연구는 12개월 미만 사직 여부에 따른 두 그룹간의 근무지의 혜택과 만족도를 비교하였으나 각 항목에서 통계학적으로 유의미한 차이는 발견할 수 없었다. 이것은 본 연구가 이차 자료를 활용한 것을 고려할 때, 근무지가 제공하는 모든 혜택과 만족도에 대한 항목을 포함하는 것이 어려워 유의미한 차이를 나타내는 항목을 놓쳤을 가능성이 크다. 따라서, 근무지에서 제공하는 다양한 혜택과 근무 환경 만족도의 항목들을 포함한 후속연구가 필요하다.

연구 결과로부터, 간호사들이 첫 직장에서 유급휴가를 제공받는 경우 더 오랜 시간 근무하는 것을 확인할 수가 있었다. 대부분의 대상자가 모두 첫 직장에서 유급휴가를 제공한다고 응답하였지만, 유급휴가를 제공한다 하더라도 사용율이 높지 않은 것이 현실이다. 이 미사용의 이유는 인력부족 때문에 유급휴가를 사용하고 싶어도 그 기회를 잃어버리는 것이 문제로 확인되었다[24]. 이에, 조기 퇴사를 줄이기 위해서는 간호사들이 마땅히 받아야 하는 정기적 유급휴가를 포함한 휴식 및 여가를 누릴 권리를 지켜 유급휴가를 제공하는 것 뿐 아니라, 실제 사용할 수 있는 근무환경이 개선되어야 할 것이다. 또한, 본 연구의 결과는 일의 수준이 대학에서 받은 교육의 수준보다 낮은 경우 퇴직하는데 더 오랜 시간이 걸린 것으로 확인되었다. 기존의 한 연구는 신규간호사가 이직을 고려하게 되는 이유로 스스로 해결할 수 없는 미숙한 업무능력을 제시하여 본 연구 결과와 맥락을 같이하는 결과로 업무의 부담감이 사직의 큰 원인을 다시 확인할 수 있었다[25]. 따라서 임상 현장과 교육 기관은 끊임없는 교류와 논의를 통하여 업무의 난이도에 맞는 교육을 제공하는 것이 간호 업무에 대한 부담감을 줄여 퇴사 비율을 감소시킬 수 있을 것이라 사료된다.

본 연구는 간호사들의 첫 직장 퇴사까지의 근무기간에 인간관계 및 일의 자율성과 권한에의 만족이 영향을 미치는 것을 확인하였다. 특히, 인간관계 및 일의 자율성과 권한에 만족하는 대상자일수록 근무 개월 수가 증가하였다. 이는 기존 연구가 밝힌 신규간호사가 직장을 떠나는 이유로 인간관계에서 비롯한 역할 갈등의 주요 요인이라는 결과와 부합한다[26]. 따라서 조기 퇴사를 예방하기 위해서는 간호사들의 갈등을 해소할 수 있는 기회를 제공하고, 다양한 모임을 통하여 간호사들의 유대감 형성 및 대인관계 대처능력 향상 등을 통한 인간관계에서 오는 갈등을 감소시켜야 할 것이다. 특히, 임파워먼트 프로

그럼 등을 운영하여 신규 간호사가 동기들과 함께 어려움을 공유하고 서로 격려할 수 있도록 하는 기회를 제공하는 것도 조기 퇴사를 예방하는 긍정적인 효과를 가져올 수 있을 것이라 사료된다[27]. 또한, 일의 자율성과 권한에 만족하는 간호사의 증가를 위하여, 전문성 및 자부심을 떨어뜨리는 업무는 감소시키고, 자존감을 향상시킬 수 있는 업무는 증가시키는 자존감 향상 프로그램의 운영이 증가하고 있는 추세이다[28]. 이처럼, 간호사들의 첫 직장 근무의 갈등을 파악하고 요구를 파악하여 적극적인 교육 및 지원 프로그램의 개발과 적용을 권장한다.

또한, 본 연구는 개인의 발전가능성이 있다고 응답한 대상자들의 경우, 인간관계에 만족한다고 응답한 대상자들의 경우, 간호사에 대한 사회적 평판에 만족한다고 응답한 대상자들의 경우, 혹은 일의 자율성과 권한에 만족한다고 응답한 대상자들이 그렇지 않은 대상자들에 비하여 12개월 내 퇴사하지 않을 가능성이 증가하였다. 선행 연구 결과에서 신규간호사가 이직을 고려하게 되는 이유는 스스로 해결할 수 없는 미숙한 업무능력과 역할갈등 속에서 자신감 상실, 내적인 갈등, 그리고 낮은 업무 만족 등을 제시한 것과 비슷한 결과이다[25]. 의료기관들은 간호사 개인의 발전을 위하여 임상현장에서는 간호사 교육 시스템을 개발하여 임상현장에서 전문가로서 역할을 개발하고 지속적인 성장을 위해 힘쓰고 있다[27]. 특히, 신규 간호사의 눈높이에 맞춘 현장교육에서 시작하여, 간호 인재를 육성하고 전문 간호사로서 발전할 수 있는 기회까지 제공하는 단계적인 교육 및 훈련 프로그램의 제공이 간호사 개인의 발전을 위해 필수적인 것이다. 간호사에 대한 사회적 인식은 보건의료체계전반의 시스템 개선과 함께 간호계의 노력이 더해져 개선될 수 있다[29]. 시스템의 변화와 함께 간호직에 대한 간호사 스스로의 인식 개선부터 시작되어야 할 것이다. 간호사 자신이 간호사로 근무하는 것에 대한 긍정적인 가치를 깨닫고, 직업적으로 자부심을 가질 수 있도록 하는 것이 우선적으로 필요하다. 실제로 간호사 평판에 대한 연구결과를 보면 간호사 스스로 자신의 직업을 귀하게 생각하지 않고, 본인의 업무가 지니는 가치와 전문성에 대해 부정적인 평가를 하는 것으로 확인되었다[30]. 따라서, 간호사의 사회적 이미지와 그에 따른 평판을 긍정적으로 변화시키기 위해서는 우선적으로 간호사 자신들의 직업적 가치를 고민하고 평가해 볼 수 있는 기회를 제공하고, 간호사라는 직업이 가지고 있는 긍정적이고 숭고한 가치에 대한 교육을 제공해야 할 것이다. 또한, 보건의료체계의 시스템적 변화도 함께 병행되어야 할 것이다.

본 연구에서는 고려하지 못하였지만, 미국 간호사 사직율은 담당 환자의 수가 적을수록 낮은 것을 확인할 수 있었다[31]. 최근 보도에 따르면 한국간호사의 경우 간호사 1인이 관리해야 할 환자수가 16.3명인데 비해 미국 간호사의 경우는 5.3명으로 한국간호사의 사직율에 담당 환자수의 비율이 큰 것 또한 큰 영향을 미칠 것으로 사료된다[32]. 또한, 미국에서 수행한 연구에 의하면 병원 경영의 주체나 병원이 위치하는 장소 등은 간호사의 사직율에 영향을 미칠 수 있다는 결과가 있어 향후 간호사 사직에 관한 연구에 중요변수로서 다루어져야 할 것으로 판단된다[33].

본 연구는 후속 연구에서 고려해야 할 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 연구의 자료는 공공데이터로 연구결과에 영향을 미칠 수 있는 필수적인 변수가 제외되었을 가능성이 있어 연구의 결과를 일반화하는데 제한이 있다. 둘째, 대상자의 자가 보고식으로 자료가 수집 되었으므로, 연구결과의 객관화가 어려울 수 있다. 셋째, 연구결과를 일반화하기에는 대상자의 수가 적으므로, 향후 더 많은 자료를 분석한 연구가 필요하다. 넷째, 본 연구는 이전에 거의 시도된 바 없는 간호사들의 첫 직장 12개월 내 조기 퇴사에 관한 연구로, 선행연구가 부족하여 연구결과를 비교하고 분석하는 것에 제한이 있다. 마지막으로, 간호사로서 근무연수에 영향을 미칠 수 있는 가족구성 및 거주형태, 병원의 규모나 해당 부서를 고려하지 못하였다는 점에서 아쉬움을 남긴다. 본 연구는 이러한 제한점에도 불구하고, 간호사들의 근무 기간을 늘리고 12개월 미만의 퇴사를 줄이기 위한 대책마련을 위한 기초자료를 제공했다는 점에서 학문적 의의가 있다. 따라서, 본 연구의 결과를 간호사들의 조기 퇴사를 막기 위한 근무 조건 향상에 활용할 것을 제안한다.

5. 결론

본 연구는 이차 자료 분석을 활용하여 간호사들의 첫 직장 1년 내 퇴사 여부와 근무 개월 수를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인들에 대해서 파악하였다. 연구결과 12개월 내 퇴사한 대상자가 전체의 70.11%를 차지하였다. 12개월 내 퇴사 여부에 따른 두 그룹 간 일반적 특성, 근무지의 혜택과 만족도에서 유의미한 차이가 없었다. 첫 근무지에서 유급휴가를 제공하거나, 일의 수준이 교육의 수준보다 낮을 때, 더 오랜 시간 근무하는 것으로 나타났다. 인간관계 또는 일의 자율성과 권한에 만족하

는 경우 더 근무 개월 수가 증가하는 것으로 나타났다. 또한, 인간관계, 개인의 발전가능성, 그리고 간호에 대한 사회적 평판에 만족하는 대상자들이 12개월 미만에 퇴사하지 않는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 바탕으로 간호사의 첫 직장 1년 미만 퇴사를 막고, 근무 개월 수를 증가시키기 위하여 다각적인 방면으로의 노력이 필요하다.

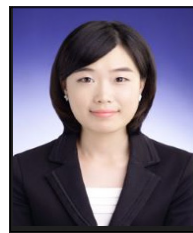
References

- [1] N. S. Ha, J. Choi, "The relationship among leadership styles of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention", *Journal of Korean Academy of Nursing*. Vol.32, No.6, pp. 812-822. 2002.
DOI: <https://doi.org/10.4040/ikan.2002.32.6.812>
- [2] E. Lee, "Factors affecting the turnover of new nurses", *Employ panel Survey Conference*.11, 641-651, 2018.
- [3] Organization for Economic Cooperation and Development. OECD Health statistics [Internet]. OECD, 2016 [cited 2021 Jul 15]. Available From: http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT (accessed Mar. 3, 2022)
- [4] J. Y. Jeon, E. J. Wee, 67% of new nurses considering retirement within one year[Internet]. DongA, 2019 [cited 2019 Oct 15]. Available From: <https://www.donga.com/news/Society/article/all/20191015/97875675/1> (accessed Mar. 1, 2018)
- [5] Korea Institute for Health and Social Affairs (KIHASA). Estimation of health care workers [Internet]. Sejong:KIHASA, 2015 [cited 2015 Apr 1], Available From: <https://www.kihasa.re.kr/web/news/report/view.do?menuId=20&tid=51&bid=79&ano=8611> (accessed Mar. 2, 2022)
- [6] J. P. Curry, D. S. Wakefield, J. L. Price, C. W. Mueller, J. C. McCloskey, "Determinants of turnover among nursing department employees", *Research in Nursing & Health*. Vol.8, No.4, pp.397-411, 1985.
DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.4770080413>
- [7] Y. M. Kim, S. N. Kim, "The convergence study of Experience of Turnover in new graduate nurses within one year", *Journal of the Korea Convergence Society*. Vol.7, No.4, pp.97-106, Aug, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.4.097>
- [8] N. Kim. More than half of the new nurses at the national university hospital leave within 2 years, the disparity in treatment is wide[Internet]. Medical Observer, 2021[cited 2021 Oct. 18], Available From: <http://www.monews.co.kr/news/articleView.html?idxno=307827> (accessed Feb. 21, 2022)
- [9] K. S. Cho, E. H. Lee, H. M. Son, "Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict", *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.23, No. 3 pp.290-299, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.290>
- [10] R. Burke, S. Moodie, S. Dolan, L. Fiksenbaum, "Job demands, social support, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Spain". *ESADE Business School Research Paper*, No.233, pp.3-31, Jul 2012.
- [11] M. J. Kim, S. S. Han, "Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.13, No. 1, pp.22-30, 2007.
- [12] S. H Kim, K. E Lee, "Predictors of turnover among new nurses using multilevel survival analysis", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.46, No.5, pp.733-743, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.4040/ikan.2016.46.5.733>
- [13] J. H. Kim, S. J. Kim, J. H. Park, E. T. Park, S. Y. Jeong, E. H. Lee, "Adequacy of Nurse Staffing Level in Integrated Nursing Care", *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.24, No.4, pp.288-297, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.4.288>
- [14] Y. K. Oh, E. Y. Kim, "Factors Influencing Re-Employment of Newly Graduated Nurses: Longitudinal Study", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.51, No.2, pp. 162-172, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.4040/ikan.20158>
- [15] S. Ulupinar, Aydogan. Y., New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, Vol.29, No.6, pp.1830-1840.
DOI: <https://doi.org/10.1111/ionm.13296>
- [16] K. K. Kim, G. Y. Kim, B. K. Kim, "New nurses' experience of turnover: A qualitative meta-synthesis", *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.26, No.2, pp.84-99, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.2.84>
- [17] Y. J. Lee, K. B. Kim, "Experience of nurse turnover", *Journal of Korean Academy Nursing*, Vol.38, No.2, pp.248-257, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.4040/ikan.2008.38.2.248>
- [18] J. H. Jeon, Y. H. Yom, "Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital Nurses", *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.20, No.3, pp.302-312, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
- [19] M. R. Han, J. A. Gu, I. Y. Yoo, "Influence of workplace bullying and leader-member exchange on turnover intention among nurses". *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.20, No.4, pp.383-393, 2014. 2014;20(4):383-93.

- [20] S. Park S. Nurse 7 years 8 months - Average length of service - 5 years as a Nursing Assistant[Internet]. Dailymedi, 2020 [cited 2020 May 12] Available From: <https://www.dailymedi.com/detail.php?number=856003&thread=22r10> (accessed Feb 18, 2022)
- [21] S. Bontrager, P. Hart, N. Mareno, "The role of preceptorship and group cohesion on newly licensed registered nurses' satisfaction and intent to stay", *The Journal of Continuing Education in Nursing*, Vol.47, No.3, pp.132-139, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.3928/00220124-20160218-09>
- [22] W. B. Park, 50% of nurses at National University Hospital leave within 2 years [Internet]. Whosaeng. 2021[cited 2021 Oct 18], Available From: <http://www.whosaeng.com/130966> (accessed Mar 4, 2022)
- [23] K. B. Kim, S. H. Sok, A study of job satisfaction of the nurses in a university hospital. *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.12, No.1, pp.14-23.
- [24] J. J. Kim. The labor situation hidden in the nurse labor process and Review institutional and legislative challenges[Internet]. Korea Labor and Social Research Institute, 2016 [cited 2016 Sep 22], Available From: [http://klsi.org/sites/default/files/field/%EA%B0%84%ED%98%B8%EC%82%AC%20%EB%85%B8%EB%8F%99%EA%B3%BC%EC%A0%95%EC%97%90%20%EC%88%A8%EA%B2%A8%EC%A7%84%20%EC%A0%9C%EB%8F%84%EC%A0%81%20%EB%AC%B8%EC%A0%9C%EA%B9%80%EC%A2%85%EC%A7%84.%202016.9.22\).pdf](http://klsi.org/sites/default/files/field/%EA%B0%84%ED%98%B8%EC%82%AC%20%EB%85%B8%EB%8F%99%EA%B3%BC%EC%A0%95%EC%97%90%20%EC%88%A8%EA%B2%A8%EC%A7%84%20%EC%A0%9C%EB%8F%84%EC%A0%81%20%EB%AC%B8%EC%A0%9C%EA%B9%80%EC%A2%85%EC%A7%84.%202016.9.22).pdf) (accessed Mar 13, 2022)
- [25] H. Ebrahimi, H. Hassakhani, R. Negarandeh, A. Azizi, M. Gillespie M., "Barriers to support for new graduated nurses in clinical settings: A qualitative study", *Nurse Education Today*, Vol.37, pp.184-188, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.11.008>
- [26] K. B. Weaver, "The effects of horizontal violence and bullying on new nurse retention", *Journal for Nurses in Professional Development*, Vol.29, No.3, pp.138-142, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e318291c453>
- [27] Asan Medical Center. Nursing training system[Internet]. Asan Medical, 2021, Available From: <https://www.amc.seoul.kr/asan/depts/nsg/K/content.do?menuId=1240>
- [28] L. Cowin, C. Hengstberger-Sims, "New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.43, No.1, pp. 59-70, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
- [29] H. J. Choi, K. I. Jung, "Concept analysis of hospital nurses' job-esteem", *Journal of Academy Nursing Administration*, Vol.25, No.4, pp.302-316, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.4.302>
- [30] B. H. Son, Y. M. Kim, I. G. Jun, "A study on nursing students' job-esteem, work values, and satisfaction of their major", *Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.20, No.3, pp.240-249, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.3.240>
- [31] J. R. Bloom, A. Alexander, B. A. Nuchols, "The effect of the social organization of work on the voluntary turnover rate of hospital nurses in the United States". *Social Science & Medicine*, Vol 34, No.12, pp.143-1424, 1992.
- [32] Medicate News. Number of patients per nurse US 5.3 vs Korea 16.3... In order to prevent nursing staff turnover, it is necessary to secure adequate manpower[Internet]. 2017, Available From: <https://m.medigatenews.com/news/1215685729>
- [33] H. K. Cho, T. Y. Lee, C. W. Kim, "Hospital nurse turnover rate and structural characteristics of hospital", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol 16, No.1, pp.453-461, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.1.453>

한 명 희(Myung Hee Han)

[정회원]



- 2016년 2월 : 경북대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2019년 12월 : University of Maryland, Baltimore (간호학박사)
- 2021년 9월 ~ 현재 : 동양대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

지역사회간호, 노인간호, 디지털헬스