

# 초보간호사의 이직의도 경험

이세영<sup>1</sup> · 오은진<sup>2</sup> · 성경미<sup>3</sup>

<sup>1</sup>경상대학교 병원 간호사, <sup>2</sup>경상대학교 간호대학 박사과정 · <sup>3</sup>경상대학교 간호대학 · 건강과학연구원 부교수

## The Experiences of Turnover Intention in Early Stage Nurses

Lee, Se Young<sup>1</sup> · Oh, Eun Jin<sup>2</sup> · Sung, Kyung Mi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Staff Nurse, Gyeongsang National University Hospital, Jinju; <sup>2</sup>Doctoral Student, College of Nursing, Gyeongsang National University, Jinju; <sup>3</sup>Associate Professor, College of Nursing & Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, Jinju, Korea

**Purpose:** This study was aimed to explore turnover intention of novice nurses. **Methods:** This study was an exploratory survey including quantitative and qualitative components. Qualitative data were obtained from an open survey question in the survey and analyzed using the method of content analysis. The data were collected from 245 nurses with less than three years experience at six general hospitals. **Results:** The early stage nurses scored an average of 14.5 ( $\pm 3.31$ ) in turnover intention. Fourteen themes were identified in turnover intention experiences of early stage nurses, and each theme was divided into five categories: interpersonal relationship stress (33.7%), being regretful for choosing a nursing career (21.6), A feeling of low competency for direct nursing care (19.8), dissatisfaction with the welfare of the hospital (13.0), Increased extra-work burden (11.9). The participants requested for improvement in the following conditions to continue a nursing career descending order in priority: wage ( $3.6 \pm 1.50$ ), work load ( $3.0 \pm 1.83$ ), work environment ( $2.8 \pm 1.63$ ), welfare facilities ( $1.4 \pm 1.53$ ), the status of nurse ( $1.2 \pm 1.57$ ), etc. **Conclusion:** These findings are helpful for the development of intervention strategies to decrease turnover intention of early stage nurses.

**Key Words:** Nurses, Experience, Turnover

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호사는 전인간호를 통해 양질의 간호를 제공하고 환자의 전반적인 치료과정에 책임을 지는 중요한 의료 전문인이다. 또한 환자간호의 최종 접점에 있어 환자와 보호자들이 경험하는 의료서비스의 질과 만족뿐만 아니라 조직 생산성 및 이미지 향상에도 직접적으로 영향을 미치게 된다. 간호사가 전문직 간호업무를 제대로 수행하기까지는 오랜 시간의 교육과 훈련이 필요하며, 병원에서는 간호의 전문성을 높이기 위해 전문 간호지식과 기술을 갖춘 충분한 수의 간호 인력을 확보하고 유지하는 것이 매우 중요하다(Kim, Song, &

Lee, 2011). 우리나라 간호사의 이직률은 병원간호사회(2011)가 전국의 184개 병원 이직간호사를 대상으로 실시한 조사에서 평균 18.5%로 높게 나타났으며 특히 신규간호사의 이직률은 전체 이직자의 35%로 경력간호사에 비해 1.5배 이상 높은 편이다. 그리고 이직예정인 간호사를 대상으로 한 조사에서도 70%가 임상경력을 쌓은 후 이직할 생각을 하고 있다고 응답하여 잠재적 이직자 또한 높은 것으로 나타났다. 이직 사유로는 타 병원으로 가기 위한 이직이 18.9%로 가장 많았고, 결혼·출산·육아 14.8%, 업무부적응 13.6% 순이었다(Hospital Nurses Association, 2011). 이직은 조직분위기를 쇠신하고 새로운 관리기법이나 기술도입을 자극하고 불필요한 인력이 제거 되는 기회를 갖게 하는 등의 긍정적인 면이 있는 반면(Cho, 2012), 이

**주요어:** 간호사, 경험, 개인이직

\*이 논문은 제1저자 이세영의 석사학위논문 일부 발췌하여 작성한 것이다.

\*This article is a part of the first author's master's thesis from Gyeongsang National University.

Address reprint requests to: **Sung, Kyung Mi**

College of Nursing & Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, 15 Jinju-daero 816beon-gil, Jinju 660-751, Korea

Tel: +82-55-772-8246 Fax: +82-55-772-8222 E-mail: sung@gnu.ac.kr

투고일: 2013년 10월 2일 심사완료일: 2013년 11월 20일 게재확정일: 2013년 11월 27일

러한 간호사의 높은 이직률은 양질의 간호인력 확보와 유지가 어렵고 새로운 인력의 모집과 선발에 따른 비용을 발생시킨다. 게다가 남아 있는 간호사의 업무량을 증가시켜 간호의 질적 저하를 초래하고 환자 간호에 직접적인 영향을 미칠 수 있으며 조직의 효율성과 생산성에도 부정적인 영향을 미치고 있다(Moon & Han, 2011).

이직(turnover)은 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 스스로 조직구성원의 자격을 종결짓는 자발적 이동을 의미(Mobley, 1982)하며, 이 자발적인 이직은 직원 스스로가 자의에 의해 직장을 떠나는 경우이다. 이직의도는 조직구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도로 조직을 자발적으로 떠나려는 의도 외에도 새로운 조직으로 옮기려는 행위나 다른 직장의 탐색, 단순히 이직을 생각하는 행위 등을 포함하는 포괄적인 개념이다(Inverson, 1992). 일반적으로 이직의도만으로 이직을 완전히 예측하기는 어렵지만, Moon과 Han (2011)은 이직의도는 실제 이직행동을 잘 설명하는 변수로 이직행동 자체를 연구하는 것보다 이직의도를 연구하는 것이 더 효과적이라고 하였다. 따라서 간호사의 이직의도를 파악하여 사전에 이직을 예측하고 예방하려는 노력이 필요하며 이는 간호사의 이직률을 낮추는 데 기여할 수 있다. 그러나 이직의도를 느끼는 것이 모두 이직행동으로 이어지는 것은 아니며, 실제 이직의도가 커지거나 이직결정을 하고 실제 이직을 하는 데는 개인적 특성과 환경이 복합적으로 작용한다(Kim & Park, 1995). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보면 개인적 요인, 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무 내용 요인 등을 들 수 있으며 개인적인 요인으로는 연령, 근무기간, 결혼여부, 직위, 교육 정도 등이 있고, 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무 내용 요인으로는 임금, 승진의 기회, 조직 몰입, 역할기대, 직무특성, 상급자의 관리유형, 직무만족 등이 있다. 특히 임금 및 승진의 기회는 고용인이 이직을 결정하는 중요한 요인으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Yoo & Choi, 2009). 간호사의 이직의도와 관련이 있는 유의한 변수로는 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스 등이 있으며 이 중 조직몰입이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치고 있다(Yoo & Choi, 2009). 기타 이직의도와 관련된 여러 선행연구들에서도, 직무스트레스나 소진정도가 이직의도와 정적 상관관계가 있고(Moon & Han, 2011; Yoon & Kim, 2010), 반대로 조직몰입 중 정서적 몰입(Kim, 2007), 직무만족도(Lee & Yoo, 2011), 혹은 전문직 자아개념(Jeon & Kim, 2010) 등이 이직의도와 부적 상관관계가 있었다. 본 연구대상자와 같은 신규간호사를 대상으로 한 연구에서도 이직의도의 영향요인으로 조직몰입, 소진, 스트레스, 조직문화, 자기효능감 등을 보고한 바 있다(Han, Sohn, & Kim, 2009). 이상의 결과들은 조직몰입과 직무만족도, 전문직 자아개념, 직무스트레스 등이 이직의도를 예측할 수 있는 중요한 변수임을 시사하고 있으나 이러한 이직의도와 관련된 개념들은 이직의

도에 대한 간호사의 주관적인 경험들은 밝히지 못하고 있다. 신규 간호사의 이직결정 경험에 관한 일 연구에서 이들이 이직하게 되는 직접적인 요인이 미성숙한 조직문화로 인한 자존감의 상실과 스트레스, 병동조직의 비지지적 반응으로 인한 실망감 등을 보고(Kim, Lee, Cho, & Kim, 2013)한 바 있으나 초보간호사를 대상으로 이직의도와 관련된 주관적인 경험내용들을 보다 구체적이고 포괄적으로 파악할 필요가 있다. 왜냐하면 간호사의 경력별 이직의도를 비교한 결과에서 이직의도가 가장 높은 간호사는 경력 2년 미만이었으며 교대근무를 하는 경우 이직의도가 증가되었기 때문이다(Er et al., 2004; Lee & Yoo, 2011). 이는 교대근무를 하는 초보간호사의 경우 다른 경력자에 비해 이직의도가 높음을 의미하는 것으로 간호사의 이직을 예방하기 위해서는 경력간호사보다는 초보간호사의 이직의도 경험에 관심을 가질 필요가 있다. 특히 초보간호사는 생의 발달과정에서도 성인기 초기로 사회적 활동으로써의 일(work)이 중요한 시기이며(Erickson, 1950), 대학을 졸업하고 사회의 일원으로 직장 생활에 적응하며 새로운 발달위기를 극복해야 하는 중요한 과제에 직면하고 있다. 이 시기의 성공적인 성취는 개인적인 성숙도모하고 나아가 환자에게 양질의 의로서비스를 제공할 수 있는 전문직 간호사로서 성장할 수 있는 중요한 토대된다. 그러므로 간호사의 직업적 성장을 돕고 양질의 간호서비스를 제공하도록 하기 위해서는 초보간호사의 이직의도를 줄이려는 노력이 필요하다. 그러나 아직까지 초보간호사를 대상으로 한 이직의도 경험 연구는 미진한 실정이다. 따라서 본 연구자는 비교적 이직률이 높은 단계인 초보간호사를 대상으로 일반적 특성에 따른 이직의도의 정도를 파악하고 구체적인 이직의도 경험내용을 확인하고자 하며 본 연구결과는 초보간호사의 이직률을 낮추기 위한 프로그램 개발에 기여할 것으로 사료된다.

## 2. 연구 목적

- 본 연구는 초보간호사의 이직의도를 파악하기 위해 시도되었다.
- 1) 초보간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 확인한다.
  - 2) 초보간호사의 이직의도 정도를 확인한다.
  - 3) 초보간호사의 이직의도 경험내용을 파악한다.
  - 4) 초보간호사의 개선에 대한 요구사항들을 확인한다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 초보간호사의 이직의도 정도와 경험내용을 파악하는 탐색적 조사연구(exploratory survey research)이다.

## 2. 연구 대상

본 연구의 대상은 경남지역 종합병원에 소속된 간호사들 중 간호사의 임상등급에서 입사 후 3년 이내의 상급초보단계 수준에 있는 간호사를 대상으로 실시하였다(Jang, 2000). 대상자는 6개 종합병원의 일반병동과 특수부서를 포함한 간호단위에서 수습기간을 제외하고 근무경력 36개월 이하의 일반 간호사들 중 연구 참여에 동의한 초보간호사들이었다. 대상자 수는 G\*Power 3.1.3 program (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007)을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 95%, 효과크기 .5를 기준으로 하였을 때 최소 표본 수가 210명이었으나 탈락률을 고려하여 초보간호사 250명을 연구 대상으로 하였다.

## 3. 연구 도구

본 연구에서는 구조화된 자가보고형 질문지와 비구조화된 서술형 질문지를 사용하였다. 질문지는 일반적 사항 13문항, 이직의도를 확인하기 위한 이직의도 4문항 등 총 20문항으로 구성하였다. 또한 주관적인 이직의도 경험을 서술할 수 있도록 충분한 공란을 제시하였고 근무부서 불만족에 응답한 대상자는 불만족의 이유를 기술하도록 하였다. 기타 근무부서 불만족으로 인한 개선요구사항을 추가하였으며 구체적인 내용은 다음과 같다.

### 1) 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, 이직에 대한 중요한 예측요인이 된다(Lawler, 1983). 본 연구에서는 Lawler (1983)의 연구에서 이용한 이직의도 측정도구를 Park (2002)이 간호사의 이직의도로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4문항으로 구성된 5점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미하며, 문항내용으로는 '나는 때때로 현직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다', '만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다', '타직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다', '보다 나은 조건의 타직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다'로 구성되어 있다. Park (2002)의 연구에서는 도구 신뢰도가 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서는 .86이었다. 그 외 초보단계 간호사의 이직의도 경험내용을 알아보기 위해 근무기간 동안 이직의도를 경험하게 한 사건들을 자세히 기술하도록 충분한 공란을 제공하였다.

### 2) 개선에 대한 요구사항

근무부서 불만족으로 인한 개선요구사항 등을 선행문헌을 통해 주제별로 5가지 이상 나열하고 전문가 타당도를 확인하였으며, 본 연구자는 기타 개선요구사항을 추가할 수 있도록 공란을 제시한

후 중요도에 따라 1순위부터 5순위까지 표시하도록 하였다.

## 4. 자료 수집 방법

본 연구는 G대학 연구윤리심의위원회(GIRB-G12-Y-0018)의 승인을 받은 후 2012년도 8월 17일부터 9월 14일까지 실시되었다. 자료수집은 6개 종합병원의 간호부에 공문을 보내고 사전 허락을 받은 후 간호부의 도움을 받아 연구목적에 적합한 대상자인 3년차 이하의 초보 간호사 명단 및 근무시간에 대한 정보를 확보하고 실시하였다. 또한 간호사가 솔직하게 설문에 응답할 수 있도록 상급 관리자가 없는 저녁근무 혹은 밤근무 시간을 이용하여 연구자가 직접 병동을 다니며 연구 목적을 설명하고 피험자 동의서에 서명을 받은 후 대상자가 직접 조사지를 읽고 응답하게 하였다. 조사지 응답에 소요되는 시간은 약 20분 정도로 응답 직후 연구자가 바로 조사지를 회수하여 익명성을 유지하였고 응답자에게는 소정의 선물을 제공하였다. 조사지는 근무경력 36개월 이하의 초보간호사 250명에게 배부하였으며 이중 248부(99.2%)가 회수되었고 질문 문항 중 응답 내용이 부실한 3부를 제외하고 최종 245부(98%)를 자료분석에 사용하였다.

## 5. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 14.0과 내용분석법으로 분석하였다. 먼저 대상자의 일반적 특성의 평균과 표준편차를 구하였고 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA, 그리고 Scheffe's test로 분석하였다. 이직의도 경험에 대한 질적 자료의 1차 분석은 연구자 1인이 필사한 후 반복해서 읽고 의미 있는 자료를 추출하고 이로부터 주제를 도출하였다. 분석단위는 두 개 어절 이상의 문구와 문장으로 하였으며 의미 있는 내용을 추출하여 나열하고 유사한 의미를 가진 것끼리 묶어서 주제를 명명하였다. 또한 내용분석의 타당도를 높이기 위해 분석된 결과는 내용분석에 경험이 많은 다른 연구자 1인이 의미 있는 내용의 진술과 주제 도출에 대해 검증을 하였고 1차 분석 연구자가 이를 통합하여 수정한 후 다시 연구자 모임에서 경험내용으로부터 주제도출이 제대로 이루어졌는지 확인하고 반복해서 주제를 정련화하고 합의하는 과정을 거쳤다. 마지막으로 도출된 주제의 빈도를 확인하고 이를 범주화하였다. 기타 개선요구사항은 순위별로 점수를 주어 평균과 표준편차를 구하였다. 즉, 개선요구사항 1순위는 5점, 2순위는 4점, 3순위는 3점, 4순위는 2점, 5순위는 1점으로 처리하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

연구 대상자는 모두 245명으로 여자 231명(94.3%), 남자 14명(5.7%)

이었으며 구체적인 특성은 다음과 같다(Table 1). 먼저 대상자의 평균 연령은 24.4세( $\pm 2.33$ )로 23-24세 사이가 107명(43.7%)으로 가장 많았고 다음으로는 25-26세가 55명(22.4%)이었다. 결혼 상태는 '미혼'이 233명(95.1%)으로 대부분을 차지하였으며, 나머지 기혼자 12명의 결혼생활 만족도는 보통이 4명(33.3%), 만족이 8명(66.7%)이었다. 총 임상경력은 평균 1.7년으로 1-3년이 169명(69%), 1년 미만인 76명(31.0%)으로 분포하였다. 대상자 중 부서를 옮긴 경험은 '없다'가 186명(75.9%)으로 많았으며, 근무조건은 정규직이 163명(66.5%), 비정규직이 82명(33.5%)이었고 대부분 교대 근무자(236명, 96.3%)였다. 현 근무병동의 희망 여부는 원하지 않은 경우가 139명(56.7%)으로 원한 경우보다 더 많았으나 근무부서 만족은 불만족이 22명(9.0%)밖에 되지 않았고 대부분 보통 이상이었다. 근무부서 불만족의 구체적인 이유로는 과도한 업무량, 인력부족, 응급상황 등의 과중한 업무부담(57.1%)이 가장 많았고, 동료들을 헐뜯고 비난하는 분위기, 의

사의 폭언 등 대인관계와 관련된 불만(24.5%), 열악한 근무환경이나 사고 및 감염에 대한 두려움 등으로 인한 업무갈등(18.4%) 등이 있었다. 기타 대상자 중 49명(20.0%)은 이직경험이 있었으며, 향후 1년 안에 이직하겠다는 경우도 32명(13.1%)이나 되었다.

## 2. 대상자의 이직의도 정도

이직의도의 총점은 20점으로 본 연구 대상자의 이직의도 점수는 평균 14.5 $\pm$ 3.31점이었다. 일반적 특성 중 대부분의 변수가 이직의도에 차이를 보였다. 먼저, 나이가 25-29세가 22세 미만보다 유의하게 이직의도가 높았고, 총 임상경력은 1-3년이 1년 미만보다 이직의도가 더 높았다. 현 부서 근무경력 1년 이상이 1년 미만보다 이직의도가 높았고, 근무조건으로는 정규직이 비정규직보다 이직의도가 높았으며, 근무형태에서는 교대근무가 상근근무보다 이직의도가 유의하게 높았다. 또한 현 근무병동을 희망하지 않은 경우 이직의

**Table 1.** Differences in Turnover Intention according to Subjects' General Characteristics

(N = 245)

Variables	Categories	n (%)	Turnover intention	
			M $\pm$ SD	t/F (p)
Gender	Female	231 (94.3)	14.6 $\pm$ 3.29	1.31 (.192)
	Male	14 (5.7)	13.4 $\pm$ 3.43	
Age (yr)	$\leq 22$	45 (18.4)	13.1 <sup>a</sup> $\pm$ 3.22	3.95 (.009)
	23-24	107 (43.7)	14.8 <sup>ab</sup> $\pm$ 3.38	
	25-26	55 (22.4)	15.2 <sup>b</sup> $\pm$ 3.11	
	$\geq 27$	38 (15.5)	14.4 <sup>ab</sup> $\pm$ 3.10	
Marital status	Single	233 (95.1)	14.6 $\pm$ 3.30	1.68 (.094)
	Married	12 (4.9)	12.9 $\pm$ 3.12	
Total career (yr)	< 1	76 (31.0)	13.2 $\pm$ 3.45	-4.34 (< .001)
	1-3	169 (69.0)	15.1 $\pm$ 3.07	
Having moved to a different department	Yes	59 (24.1)	14.5 $\pm$ 3.72	-0.01 (.994)
	No	186 (75.9)	14.5 $\pm$ 3.18	
Present career (yr)	< 1	101 (41.2)	13.5 <sup>b</sup> $\pm$ 3.67	7.43 (.001)
	1-2	75 (30.6)	15.1 <sup>a</sup> $\pm$ 2.57	
	$\geq 2$	69 (28.2)	15.2 <sup>a</sup> $\pm$ 3.13	
Conditions of employment	Regular	163 (66.5)	14.8 $\pm$ 2.99	2.11 (.037)
	Non-regular	82 (33.5)	13.8 $\pm$ 3.79	
Duty type	Daytime work	9 (3.7)	10.8 $\pm$ 1.99	-3.49 (.001)
	Shift work	236 (96.3)	14.6 $\pm$ 3.27	
Whether the current working ward	Wanted	106 (43.3)	13.9 $\pm$ 3.26	-2.39 (.018)
	Not wanted	139 (56.7)	14.9 $\pm$ 3.29	
Satisfaction in relationship with a colleague	Dissatisfaction	9 (3.7)	15.8 <sup>a</sup> $\pm$ 3.46	5.83 (.003)
	Neutral	89 (36.3)	15.3 <sup>a</sup> $\pm$ 2.89	
	Satisfaction	147 (60.0)	13.9 <sup>b</sup> $\pm$ 3.42	
Satisfaction towards department	Dissatisfaction	22 (9.0)	17.8 <sup>a</sup> $\pm$ 2.83	21.59 (< .001)
	Usually	113 (46.1)	14.9 <sup>b</sup> $\pm$ 2.82	
	Contentment	110 (44.9)	13.4 <sup>c</sup> $\pm$ 3.32	
Past intention to turnover	Yes	49 (20.0)	14.9 $\pm$ 3.52	1.14 (.256)
	No	196 (80.0)	14.3 $\pm$ 3.24	
Intention to turnover within a year	Yes	32 (13.1)	16.9 <sup>a</sup> $\pm$ 2.76	27.77 (< .001)
	No	100 (40.8)	12.9 <sup>c</sup> $\pm$ 3.37	
	Uncertain	113 (46.1)	15.2 <sup>b</sup> $\pm$ 2.68	
Turnover	Total	245 (100)	14.5 $\pm$ 3.31	

a > b > c: Scheffe's test.

도가 높게 나타났고, 근무부서 만족의 경우 불만족이 이직의도가 유의하게 가장 높았으며 다음으로 보통, 만족 순이었다. 향후 1년 안에 이직의향이 있다고 응답한 경우는 그렇지 않은 경우에 비해 이직의도가 유의하게 높았다(Table 1).

### 3. 대상자의 이직의도 경험

본 연구 대상자들이 재직기간 동안 이직의도를 갖게 되었던 경험들을 조사하여 내용분석법으로 분석한 결과 모두 14개의 주제가 도출되었고 이는 경험의 맥락과 영역을 고려하여 5개의 범주로 나누어졌다(Table 2). 본 연구대상자들이 이직의도를 갖게 된 경험내용은 모두 772개로 먼저, 상사나 동료와의 갈등, 환자 및 보호자와의 갈등, 의료진과의 갈등 등과 관련된 경험이 가장 많았으며 이는 대인관계 스트레스(33.7%)로 범주화되었다. 두 번째로 업무의 자율성 결여, 자기발전성이 없음, 부당한 대우를 받음, 안전육구의 저하 등의 주제는 간호직에 대한 회의감(21.6%)으로 범주화되었다. 세 번째는 복합 간호업무의 부담, 환자간호 결과에 대한 부담 등이 주제로 도출되었고 이들은 직접 간호수행 능력 부족(19.8%)으로 범주화되었다. 네 번째 대상자들의 경험내용은 개인보장 부족, 열악한 업무환경 등과 관련된 것이었으며 이들 주제는 복리후생에 대한 불만족(13.0%)으로 범주화되었다. 마지막으로 대상자들의 경험에서 병원교육에 대한 부담, 환자간호 외의 업무 스트레스, 간호업무와 책임 경계의 모호함 등의 주제가 도출되었으며 이는 비간호 업무에 대한 부담(11.9%)으로 범주화되었다.

초보간호사의 이직의도 경험내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 대인관계 스트레스 범주에서 가장 경험의 빈도가 높은 주제는 상사나 동료와의 갈등(44%)이었는데 이와 관련된 주된 경험내용으로는 '무시하는 태도와 말투를 사용함', '업무와 관련하여 감정적으로 다그침', '동료들 간에 헐뜯고 비난하는 분위기', '친해지기 어려운 피상적인 관계', '선배간호사로부터 일을 떠맡음', '권위적이고 경직된 분위기', '출신 학교에 따라 차별대우 받음' 등이 있었다. 다음으로 의료진과의 갈등(31%)은 '의사가 무시하거나 폭언을 해 줌', '환자상태 나빠지면 간호사를 탓하는 의사를 대할 때', '병원 직원이 간호사를 무시할 때', '환자요구와 의사지시가 다른 중재를 해야 할 때' 등이었다. 환자와 보호자와의 갈등(25%)은 '환자와 보호자가 무리한 요구를 해 줌', '환자나 보호자가 욕을 하거나 무시함', '환자나 보호자가 난동을 피우며 위협해 줌' 등이 있었다. 간호직에 대한 회의감 범주에서 가장 경험의 빈도가 높은 주제는 안전육구의 저하(32%)였는데 이와 관련된 주된 경험내용으로는 '근무일(시간)이 많아 심신이 지치고 힘들', '일이 많아 늦게 퇴근하는 경우가 잦음', '업무에 대한 스트레스가 만성적으로 높음', '질병감염에 항상 노출되어 있음' 등이 있었다. 다음으로 업무의 자율성 결여(29%)는

'나이트 근무에 대한 부담감', '근무 시간이 자유롭지 않음', '교대근무로 인한 불안정한 생활', '부서이동이 강제적으로 시행됨' 등이었다. 자기발전성이 없음(21%)은 '타인으로부터 존중받는 직업이 아닌 것 같음', '장기근속에도 업무내용에 변화가 없음', '발전가능성이 있는 다른 일을 해 보고 싶음', '승진 기회가 없음' 등이 있었으며, 부당한 대우를 받음(18%)은 '환자의 불만에 대해 대부분 간호사를 질책하는 분위기', '환자나 보호자로부터 폭력을 당해도 보호받지 못함', '의사와 달리 간호사는 존중받지 못함' 등이었다. 직접 간호수행 능력 부족 범주에서 가장 경험의 빈도가 높은 주제는 복합 간호업무의 부담(77%)이었는데 이와 관련된 주된 경험내용으로는 '과도한 업무량으로 힘들', '한꺼번에 주어지는 여러 일들을 처리하기 벅참', '인력부족으로 인한 업무 가중', '업무미숙으로 다른 간호사에게 피해를 주게 됨', '같은 업무 실수를 반복할 때' 등이 있었다. 다음으로 환자간호에 대한 부담(23%)은 '갑자기 환자상태가 나빠졌을 때', '내 잘못으로 환자상태가 위중해졌을 때' 등이었다. 복리후생에 대한 불만족 범주에서 가장 경험의 빈도가 높은 주제는 열악한 업무환경(65%)이었는데 이와 관련된 주된 경험내용으로는 '업무에 비해 임금이 적은 편임', '업무환경이 전혀 개선되지 않음', '누구와도 고충을 나눌 수가 없음', '폭행 등의 문제에 대해 보호받지 못함' 등이 있었다. 다음으로 개인보장 부족(35%)은 '사생활이 존중되지 않음', '식사 시간이나 화장실 가는 것과 같은 기본권도 주어지지 않는 근무환경', '자녀양육을 병행하기가 어려움' 등이었다. 마지막으로 전문직 간호 업무 이외의 업무에 대한 부담감 범주에서 가장 경험의 빈도가 높은 주제는 환자 간호 이외의 업무 스트레스(53%)였는데 이와 관련된 주된 경험내용으로는 '간호사일이 아닌 것까지 떠맡아서 해야 할 때', '여러 사람들의 간호문제가 아닌 불만사항이나 문제를 들어주고 해결해야 할 때', '간호업무 외 행사로 불려나올 때', '다른 업무로 질적 간호를 제공하기 어려울 때' 등이 있었다. 다음으로 간호업무의 경계가 모호함(27%)은 '의사나 직원들의 책임을 떠맡게 됨', '부정확한 업무방식으로 인한 갈등', '청소나 설비, 물품 등의 부족으로 여기 저기 물품을 빌리러 다녀야 할 때' 등이 있었다. 그 외 병원교육에 대한 부담(20%)은 '근무가 없을 때도 병원교육 등으로 불려나올 때', '업무도 벅찬데 업무 외의 과제가 많을 때' 등이 있었다.

### 4. 대상자의 개선에 대한 요구사항

간호직에 계속 종사하기 위해 개선되어야 할 점은 본 연구자가 문헌고찰을 통해 보수, 업무량, 업무환경, 복지시설, 간호직의 위상, 자기발전의 기회, 고정근무, 업무의 자율성, 병원행정, 정당한 평가, 승진 기회, 보육정책 등 총 12개의 개선요구사항을 확인하여 제시하였다. 이러한 내용에 대해 본 연구대상자들은 '보수(3.6±1.50)를 1순위로 응답하였고, 다음으로는 '업무량(3.0±1.83)', '업무환경(2.8±

**Table 2.** The Experiences of Turnover Intention in Early Stage Nurses

Category n* (%)	Theme n* (%)	Contents
Interpersonal relationship stress 260 (33.7)	Conflict with my seniors or co-workers 114 (44)	Emotionally push me for working (19)
		Feeling like I'm being overlooked (27)
		A shallow and unsatisfying relationship (22)
	Conflict with patients or caretaker 66 (25)	Be treated differently according to a graduate of a school (4)
		I had to assume my senior's responsibilities (10)
		An uncomfortable and authoritative atmosphere
	Conflict with other medical team 80 (31)	Blame each other (27)
		Making unreasonable demands (27)
		Using abusive language (24)
Regret for choosing a nursing career 167 (21.6)	A lack of autonomy in my work 49 (29)	Making a disturbance with a threatening attitude (15)
		Using violent language (51)
		Doctors easily blame nurses for patients' problem (11)
	Spinning my wheels at work 35 (21)	I had to handle the gap between a patient's needs and a doctor's directions (8)
		An uneasy relationship with hospital employees (10)
		Work schedule is not fixable (8)
	Feeling hard by receiving unfair treatment 30 (18)	An unstable life because of shift rotating system
		Burdened by working night shifts (26)
		Being compulsorily transferred to new duty post (7)
Unsafe working condition 53 (32)	Doing shift work after becoming a senior nurse (4)	
	Few possibilities for advancement (7)	
	Nearly no change in the contents of the work (9)	
A feeling of low competence in direct nursing care 153 (19.8)	Burdened by multitasking 118 (77)	Rarely recognized as a professional (15)
		No protection from the violence (10)
		Becoming a subject of criticism for patients' complaints (14)
	Under pressure for the care patients 35 (23)	Be treated differently with general physician (6)
		Exhaustion by a lot of work hours (29)
		Often going home from work at late night (16)
Dissatisfaction with the welfare of the hospital 100 (13.0)	A low guaranteed individual right 35 (35)	Long-term stress that comes from an overly demanding job (4)
		Exposure to infection (4)
	Poor working conditions 65 (65)	Various kinds work was given to me at once (38)
		When I was swamped with heavy workload (39)
Increased extra-work burden 92 (11.9)	Burdened by education for hospital staff 18 (20)	Be overburdened at work because of nursing shortage
		When my poor skill cause damage to other nurses (15)
	Doing miscellaneous work besides the role of nurse like a patient care 49 (53)	Repeating the same mistakes at work (11)
		When the patient suddenly took a turn for the worse (19)
	Unclear about the boundaries of nursing practice 25 (27)	I had a responsibility for the patient in critical state (16)
		Having difficulty in raising children (7)
		A lack of respect for personal right to privacy (18)
		Difficulty in satisfying basic needs (having a meal, using toilet e.g.) (10)
		No improvement of poor environment (11)
		Being overworked and underpaid (42)
		Working with few protection from violence (5)
		No counseling service for the problems at work (7)
		When I had to receive hospital education often while off duty (10)
		When I got many tasks after education (8)
		Doing work besides the course of normal work duty (17)
		Be called into the event (13)
		I had to handle complains from several kinds of people (14)
		Difficulty in providing high quality patient care (5)
		Taking over the responsibility of other hospital employees (4)
		Busily ran around the hospital because of a shortage of medical supplies (4)
		Conflict between employees by the incorrect policy for work standard (17)

A total frequencies of subjects' experiences is 772.

\*Multiple responses.

**Table 3.** Priority of requirements for continuing a career of nursing

Category	M±SD
Wage	3.6±1.50
Workload	3.0±1.83
Working environment	2.8±1.63
Welfare facilities	1.4±1.53
Status of nurse	1.2±1.57
Opportunity of self development	0.7±1.18
Fixed work	0.7±1.35
Autonomy of work	0.4±1.03
Hospital administration	0.3±0.86
Fair estimation	0.3±0.77
Advancement opportunity	0.2±0.75
Nursery policy	0.2±0.68

The first priority is five points, and the last priority is one point.

1.63), '복지시설(1.4±1.53)', '간호사의 위상(1.2±1.57)' 순으로 응답하였다. 순위 중 최하위인 간호직의 위상은 평균값이 표준편차보다 낮았으나 개선요구사항은 1에서 5까지 순위별로 점수를 주어 산정한 값으로 순위가 낮은 것일수록 평균값이 상대적으로 크게 떨어져 나타난 결과로 절대값보다는 상대적인 가중치와 순위가 중요하다(Table 3).

## 논 의

간호사의 이직률 증가는 양질의 숙련된 간호 인력확보에 큰 지장을 초래하며 무엇보다 전문직 발전을 저해하고 환자 간호의 질을 떨어뜨릴 수 있는데 우리나라 간호사의 이직률은 적정 이직률보다 훨씬 높고 이러한 현상은 병원에 남아 있는 간호사의 업무를 가중시키고 사기를 저하시켜 이들도 이직의도를 갖게 되거나 이직을 하게 되는 악순환을 유발하고 있다(Moon & Han, 2011). 이직의도와 이직률이 동일하지는 않지만 높은 이직의도는 이직률로 이어질 가능성이 높으므로 이러한 맥락에서 숙련된 간호 인력의 확보와 사회적 문제로 부각되고 있는 간호사 인력난 해소를 위해 초보간호사의 이직도 경험을 확인함은 중요한 의미가 있을 것으로 생각된다.

본 연구 대상인 초보간호사는 이직의도는 평균 14.5점(평균점 3.6점)으로 일반 간호사(평균경력 8.8년)를 대상으로 한 Han 등(2010)의 2.9점보다 높고 본 연구 대상자와 같은 초보단계에 있는 간호사를 대상으로 한 Park (2002)의 3.5점과는 비슷한 수준이었다. 이는 이직의도가 초보간호사 단계에서 높음을 뒷받침하는 결과였으며 Er 등(2004)이 경력별로 이직의도를 살펴본 결과 2년 미만의 초보간호사가 가장 이직의도가 높았던 것과도 일치하는 것이다. 연구 대상자의 일반적 특성은 대부분 이직의도에 차이를 보였는데 이는 몇몇 선행연구에서 나이가 25-29세, 연봉이 낮을수록, 교육 정도가 낮을수록, 임상 경력 1-3년인 경우, 평균환자, 3교대 근무를 하는 군에

서 이직의도가 높았다고 보고한 것과 비교해 볼 때 연령, 경력, 근무형태 등 대부분이 일치하였다(Cho, 2012; Lee & Yoo, 2011). 기타 본 연구 결과에서 26세까지 이직의도가 높아지다가 27세 이상에서 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났는데 이는 연령과 이직의도가 단순한 부적 관계가 아니라 일정 연령까지는 이직의도가 증가하다가 그 이후에 이직의도가 감소된다고 보고한 Kim과 Park (1995)의 연구 결과와 일치하는 것이다. 본 연구에서 총 임상경력과 근무부서 만족정도에서 이직의도에 유의한 차이가 있었고 경력 1년 이상에서 통계적으로 유의하게 이직의도가 높은 것으로 나타나 앞으로 인력관리 방안에 이를 적극 고려할 수 있을 것으로 보인다. 특히 경력 1년 이상인 초보단계 간호사를 대상으로 문제해결 능력 증진을 위한 지속적인 교육과 적극적인 위기 상담이 이루어진다면 조직 적응력 향상 및 이직률 감소에 일부 기여할 수 있을 것이다. 또한 초보간호사가 전문직업인으로 성장하고 간호직에 대한 만족감을 높여 갈 수 있도록 체계적인 지원프로그램을 개발하여 적용할 필요가 있으며 이는 간호사의 이직률을 감소시키고 지속적으로 직업적 성장을 이루어 가도록 도와주는 한 방안이 될 수 있다. 특히 초보단계의 간호사는 발달기적으로 성인이 시작되는 아직 정신 심리적으로 미숙한 시기이고, 다른 경력자에 비해 전문성을 기르기 위한 지원과 교육이 많이 필요로 되는 단계로 기존의 경력 간호사에 비해 중재 효과가 더 클 수 있다.

본 연구 대상인 초보간호사들이 간호직에 대해 이직의도를 가졌던 경험내용으로는 대인관계 스트레스가 가장 많았고 직접 간호수행 능력 부족, 비간호 업무에 대한 부담 등이 있었다. 이러한 내용은 Park과 Chun (2008)이 신규간호사는 간호수행 능력의 부족이나 간호조직 내 인간관계 갈등이 이직의도를 가졌던 주된 이유였다고 보고한 것과 일치하는 것이고, Lee와 Kim (2008)의 임상간호사의 이직 경험에 관한 연구에서 동료들과의 미성숙한 대인관계는 직업에 대한 만족감을 떨어뜨리고 이러한 스트레스는 이직을 고려하게 되는 변인으로 작용한다고 보고한 것과 일치하는 것이다. 또한 Son, Koh, Kim과 Moon (2001)이 질적 연구에서 신규간호사들이 실무에 적응할 때 힘들어 하는 주된 문제를 간호수행능력부족과 인간관계에서의 자아존중감 손상으로 인한 부적응이라고 보고한 것과도 일부 유사한 결과라 할 수 있다. 본 연구에서 나타난 이직의도 경험은 선행연구와 달리 포괄적인 내용을 제시하고 있는데, 본 연구대상자는 복합 업무의 부담을 가장 많이 보고하였고, 대인관계 스트레스의 주된 이유로 상사나 동료와의 갈등을 지적하였다. 이는 근무부서 불만족의 구체적인 이유로 과중한 업무부담과 대인관계와 관련된 불만 등을 서술한 결과와도 연결되며 따라서 이직의도를 낮추기 위해서는 근무지 불만족의 요인을 파악하여 근무지에 만족할 수 있는 방안을 모색하는 것이 중요하다고 생각한다. 기타 다른 연구에

서는 보고되지 않았던 새로운 경험내용으로 간호직에 대한 회의감이 있었는데 Oh, Lee와 Sung (2013)의 일 연구에서 전문직 자아개념이 높을 때 이직의도가 낮은 것으로 나타나 초보간호사의 전문직 자아개념을 높이는 중재프로그램이 간호직 회의감을 낮추는 방법이 될 수 있으리라 사료된다.

한편 본 연구 대상자들은 대인관계 요소 이외의 간호직에 계속 종사하기 위해 개선해야 할 내용으로 보수를 가장 중요하게 여겼다. 이는 Jeon과 Kim (2010)의 연구에서 지방 중소병원 간호사의 이직 결정이유 중 가장 높은 비율을 차지하는 것이 불합리한 급여수준이라고 보고하였고 Kim과 Chung (2008)은 연구에서 간호사의 직무 만족에 보수가 영향을 끼침을 보고한 것과 유사한 결과였다. 다음으로 본 연구에서는 간호직 계속 종사를 위해 개선해야 할 내용으로 업무량, 업무환경, 복지시설, 간호사의 위상 순으로 높게 나타났으며 이는 An (2012)의 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 이직계획 이유로 보수, 간호업무량, 복리후생, 교대근무, 업무환경 순으로 보고한 것과 비교해 볼 때 보수, 업무량, 복지, 업무환경 등 대부분이 일치하였다. 또한 Lee와 Kim (2008)의 임상간호사의 이직경험에 관한 연구에서도 개인적 문제뿐만 아니라 간호사의 전문성을 저해하는 열악한 근무환경 등의 문제로 이직하였다고 보고하여 본 연구 대상자들이 업무환경과 함께 간호전문직의 위상을 개선해야 할 내용으로 요구한 것과도 일부 일치하였다. 그러므로 초보 간호사의 이직률을 낮추기 위해서 간호사의 업무특성을 고려한 합당한 대우와 적절한 보상이 주어지는 것이 필요하다고 사료된다.

## 결론

본 연구는 초보간호사의 이직의도 경험을 알아보기 위해 임상경력 36개월 이하의 초보 간호사 245명을 대상으로 실시하였다. 그 결과 초보간호사의 이직의도 경험은 모두 14개의 주제와 5개의 범주로 도출되었으며 구체적으로 살펴보면 첫째, “대인관계 스트레스” 범주로는 ‘상사나 동료와의 갈등’, ‘환자 및 보호자와의 갈등’, ‘의료진과의 갈등’, 둘째 “간호직에 대한 회의감” 범주는 ‘업무의 자율성 결여’, ‘자기발전성이 없음’, ‘부당한 대우를 받음’, ‘안전육구의 저하’, 셋째 “직접 간호수행 능력 부족” 범주는 ‘복합 간호업무의 부담’, ‘환자 간호 결과에 대한 부담’, 넷째 “복리후생에 대한 불만족” 범주는 ‘개인보장 부족’, ‘열악한 업무환경’, 마지막으로 “비간호 업무에 대한 부담” 범주는 ‘병원교육에 대한 부담’, ‘환자간호 외의 업무 스트레스’, ‘간호업무와 책임 경계의 모호함’으로 나타났다. 또한 일반적 특성과 이직과 관련된 개인적 특성 등에서도 나이가 25-29세, 총 임상경력 1-3년인 경우, 교대근무자, 현 부서 근무경력이 1년 이상, 현 근무병동을 희망하지 않은 경우, 근무부서 만족도가 낮을수록, 향후

1년 안에 이직의향이 있다고 응답한 군에서 이직의도가 높게 나타나 선행연구를 지지하는 결과들을 산출하였다. 따라서 본 연구의 결과를 토대로 초보간호사를 대상으로 이직의도를 줄이기 위한 방안이 마련되리라 본다. 구체적으로 본 연구에서 제시한 이직의도에 차이를 보인 대상자 특성을 고려한 중재 방안이 효과적일 수 있음을 보여주었다. 또한 이직감소를 위한 프로그램 개발 시 본 연구결과와 나타난 초보간호사의 이직의도 경험내용들을 충분히 반영하는 것도 필요하다고 본다. 지금까지 초보간호사의 이직의도와 관련하여 양적 연구는 활발히 이루어져 왔으나 이직의도 경험에 관한 연구는 미비하였다. 그러므로 본 연구에서 초보간호사를 대상으로 이직의도에 대한 구체적인 경험내용을 파악한 것은 간호학적으로 의미 있는 일이라 하겠다. 그러나 본 연구결과는 초보간호사를 대상으로 이직의도와 경험에 관한 내용을 확인한 기초단계의 연구로 연구변수와 관련된 프로그램을 개발하기 위해서는 추후 이에 대한 반복연구가 필요하다. 또한 본 연구는 이직의도 경험과 개선요구사항에 대한 조사를 동시에 실시함으로써 이직의도 경험내용을 충분히 반영한 구체적인 개선요구사항들을 파악하지 못하였다. 따라서 추후 연구에서는 개선요구사항에 대한 선행문헌과 본 연구의 이직의도 경험 내용 등을 반영하여 이직을 예방하기 위한 포괄적인 개선방안을 도출하고 이를 평가해 보는 것이 필요하다.

## 참고문헌

- An, M. S. (2012). *The predictive factors influencing turnover rate of nurses at medium sized hospital*. Unpublished doctoral dissertation, Gachon University, Seongnam.
- Cho, H. K. (2012). *Hospital nurses' intention to leave and turnover rate related factors*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Daejeon.
- Er, K. S., Hur, H. K., Kim, K. K., Cho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 9(2), 81-92.
- Erickson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>
- Han, S. S., Sohn, I. S., & Kim, N. E. (2009). New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(6), 878-887. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationship between professionalism, job involvement, Organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Hospital Nurses Association. (2011). *2010 Actual condition survey report of nurse staffing*. Retrieved March 9, 2011, from <http://www.khna.or.kr/web/in->

- formation/resource.php
- Inverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of the Price and Mueller model*. Unpublished doctoral dissertation University of Iowa.
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Jeon, J. I., & Kim, J. H. (2010). *Professional self-concept, job satisfaction and turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals*. Poster session presented at the annual meeting of the Society for Scholarly Publishing, Busan.
- Kim, M. R. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurses' organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344.
- Kim, W. K., & Chung, K. H. (2008). The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(3), 287-296.
- Kim, G. L., Lee, H. J., Cho, Y. S., & Kim, M. H. (2013). The experience of turnover decision making in new graduate nurses. *Journal of Qualitative Research*, 14(1), 23-33.
- Kim, Y. J., Song, H. K., & Lee, M. A. (2011). Perceived relationship among professional self-concept, head nurses' leadership, and nursing clinical competency by clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 17(1), 96-105.
- Kim, Y. M., & Park, S. A. (1995). A study on the turnover intention and the turnover behavior of nurses. *The Seoul Journal of Nursing*, 9(1), 47-67.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Lee, K. J., & Yoo, S. Y. (2011). Relationships between nurses' ethical dilemma, coping types, job satisfaction and turnover intention in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(1), 1-15.
- Lee, Y. J., & Kim, K. B. (2008). Experiences of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(2), 248-257.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Cause, consequences and control*. Menlo park: Addison wesley.
- Moon, S. J., & Han, S. S. (2011). A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5), 633-641. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.6333>
- Oh, E. J., Lee, S. Y., & Sung, K. M. (2013). Interpersonal relations, hope, professional self-concept and turnover intention according to adult attachment styles in early stage nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 19(4), 491-500. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.491>
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurse*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Park, J. H., & Chun, I. S. (2008). The lived experience of newly employed nurses: Phenomenological study. *Journal of Qualitative Research*, 9(2), 99-110.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., & Moon, J. H. (2001). The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31(6), 988-997.
- Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu City. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 16-25.
- Yoon, G. S., & Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516.