



간호사의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

김소영¹ · 김철규²

충북대학교병원¹, 충북대학교 간호학과²

The Effects of Mentoring Functions and Job Satisfaction on Turnover Intention according to Nurses' Mentoring Phases

Kim, So Young¹ · Kim, Chul-Gyu²

¹Chungbuk National University Hospital, Cheongju

²Department of Nursing, Chungbuk National University, Cheongju, Korea

Purpose: The purpose of this study was to determine the effect of nurses' mentoring functions and job satisfaction on their turnover intention on the basis of Kram's mentoring phases. **Methods:** The participants were 286 nurses who were working at tertiary or general hospitals. Data were collected through surveys conducted between February 1 and 27, 2017, analyzed using independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and hierarchical multiple regression with the IBM SPSS 21.0 program. **Results:** The mean mentoring functions score was 3.64 out of 5 points. Job satisfaction had statistically significant positive correlation with mentoring function ($p < .05$), while turnover intention showed statistically significant negative correlation with job satisfaction ($p < .001$). Job satisfaction was the only statistically significant variable affecting turnover intention in all three phases ($p < .001$). **Conclusion:** Nursing organizations may reduce nurses' turnover intention by increasing job satisfaction, which can be improved by developing and applying a differentiated mentoring program according to the nurses' mentoring phases.

Key Words: Nurse, Mentoring, Job satisfaction, Turnover intention

서 론

1. 연구의 필요성

국민들의 권리의식의 증가로 의료서비스에 대한 요구가 양

에서 질 중심으로 변화하고 있어, 정부 및 의료기관에서는 이를 충족시키기 위해 다양한 활동을 하고 있다. 이러한 상황에서, 병원인력의 50% 정도를 차지하고 있는 간호사들의 업무의 질적 향상은 의료서비스의 질적 향상 및 병원의 생산성 증대로 이어질 수 있으므로(Oh & Chung, 2011) 우수한 간호 인력을 유

주요어: 간호사, 멘토링, 직무만족, 이직의도

Corresponding author: Kim, Chul-Gyu <https://orcid.org/0000-0002-2512-139X>

Department of Nursing, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju 28644, Korea.

Tel: +82-43-249-1860, Fax: +82-43-266-1719, E-mail: cgkim@cbnu.ac.kr

- 이 논문은 제 1저자 김소영의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed from of the first author's master's thesis from Chungbuk National University.

Received: Nov 28, 2017 | Revised: Jan 3, 2018 | Accepted: Jan 31, 2018

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

지하고 확보하는 것이 매우 필요하다(Lee, Kang, Koh, Cho, & Kim, 2014). 이를 위해 정부는 2011년부터 간호 인력의 양적 증가와 질적 향상을 목표로 간호 대학 4년제 일원화 및 정원 증원을 실시하였다. 그렇지만 병원급 의료기관의 86.2%는 의료법에서 정한 간호사 정원 기준을 충족하지 못하고 있어 간호사 부족 현상이 심각하며, 국내 간호사 면허자수 대비 보건의료 기관 활동 비율은 2014년 기준 45.5%로 절반에 미치지 못하고 있다(Korea Health Industry Development Institute [KHIDI], 2014). 이러한 간호 인력 부족의 주요한 원인은 질병의 만성화 및 인구 노령화로 인한 간호 수요 증가와 간호사의 높은 이직률 등이다(KHIDI, 2014).

국내 간호사 전체 평균 이직률은 2013년 16.9%(Korean Hospital Nurses Association [KHNA], 2015), 2014년 13.9%(KHNA, 2016)였으며, 신규 간호사의 이직률은 31.2%로 국내 간호사의 평균 이직률보다 두 배 정도 높았다. 또한, 이직 간호사의 평균 근무년수는 5.4년이었으며, 이직간호사의 근무경력 은 5년 미만인 45.2%로 가장 많았고, 5~10년은 39.6%, 10~15년 8.6%, 15년 이상은 2% 순으로(KHIDI, 2014), 간호업무 수행능력이 현저히 향상되고 선배와 후배 간호사 사이에서 연결고리 역할을 하는 1~10년차까지의 경력간호사들의 이직률도 높아(Lee & Suh, 2014), 신규간호사 뿐만 아니라 경력간호사들의 이직 감소를 위한 방안 마련이 시급하다.

이직은 조직 구성원의 이동으로 이직 행위가 이루어지는 것을 말하며(Seo, 2013), 이직의도란 현 조직 혹은 직업을 자발적으로 떠나려는 것으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이직을 생각하는 행위(Price & Mueller, 1981)로, 이직을 끌어내는 인지적인 선행변수이다(Seo, 2013). 따라서, 이직의 선행변수인 이직의도를 파악하여 이에 대한 체계적인 대처를 통해(Cho, 2016) 이직을 감소시켜야 한다.

간호사의 이직의도 영향요인으로 직무만족, 조직몰입, 임파워먼트, 직무 스트레스, 소진 등(KHIDI, 2014)으로 다양하지만, 간호사 경력에 따라 이직의도 영향 요인은 차이가 있었다. 신규간호사는 간호업무 수행의 부담감(Ryu, 2015)이나 불만족스러운 근무배치(Seo, 2013), 동료, 선배 및 관리자의 지지 부족, 근무부서의 분위기, 심리적 지지 등이었다(Lee & Suh, 2014). 반면에 2~4년차의 경력 간호사는 근무부서 이동 후 직무와 인간관계로 인한 스트레스(Ryu, 2015), 간호 현장에서 중간 연차로서의 과중한 업무부담, 직무에 대한 큰 중압감, 업무 능력에 비하여 승진이나 보상이 충분하지 않은 상황, 높은 감정노동 등으로 인한 심한 심리적 갈등 때문이었다(Lee & Suh, 2014). 이 중 직무만족도는 신규 및 경력 간호사 모두에게 이직

의도를 예방하기 위한 중요한 변수로 신규 및 경력 간호사에게 직무만족도를 증가시켜 이직의도를 줄일 수 있었다(Cho, 2016). 이에, 직무만족을 높여 이직의도를 낮추는 방안이 필요하며 이러한 방안 중의 하나로 멘토링이 제시되고 있다.

멘토링은 간호사의 직무태도와 행동을 향상시키고, 인간관계에 대한 갈등을 해결해 줌으로써 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는 간호사 유지관리를 위한 효과적 전략이다(Kim & Lee, 2014). 멘토링은 경험이 풍부하고 유능한 연장자가 후배에게 조직 생활에서 터득한 지혜를 전해주고, 조직의 공식적, 비공식적 규범에 적응하도록 지지해주며 일과 관련된 문제에 도움을 주는 인간관계를 통하여 서로에게 영향을 주고받는 것을 말한다(Noe, 1988). 멘토링의 기능에는 멘티가 조직 생활을 하는데 심리적 안정감을 갖도록 하는 심리사회적 지지 기능과 조직생활의 역할모델 기능 및 멘티의 경력개발을 도와주는 경력 관련 기능이 있다. 즉, 심리사회적 지지 기능은 멘토가 멘티의 고민을 상담해 주고 호의적 관계를 형성하는 것을 말하며, 역할모델 기능은 역할 전수자의 기능을 담당하고, 경력 관련 기능은 멘티가 조직 내에서 승진하고 경력을 개발할 수 있도록 조언하고 지도하는 것을 의미한다(Cho, 2013).

이러한 멘토링 과정을 Kram (1983)은 시간이 지남에 따라 멘토가 수행하는 기능과 멘토-멘티의 상호작용 질이 변화하는 것을 고려하여 4단계로 구분하였다. 시작단계는 간호사 근무 시작 첫 6개월에서 12개월 기간으로 멘토와 멘티가 상호작용을 통해 가치 있는 경험을 나누는 시기이다. 구축단계는 멘토링 시작 후 12개월 이후에서 5년 이하의 기간으로 멘토링의 기능이 최대한으로 확장되는 단계이다. 분리단계는 멘토링 시작 후 5년 이후부터 각 개인의 업무에서 멘토링 관계에 대한 비중이 줄어든 시기를 말하며, 재정립 단계는 분리단계가 몇 년 지난 후 서로에게 계속적인 관심을 갖고, 가능한 도움을 주고받는 시기를 말한다.

멘토링의 기능은 신규간호사에게 개별적으로 간호 기술을 교육하고 지지해주는 관계를 통해 신규 간호사의 업무 적응을 돕는 효과적인 전략으로 인식되어, 대부분의 신규간호사는 프리셉터라는 단기간의 공식적인 멘토링을 제공받고 있다(Ryu, 2015). 반면, 경력 간호사도 부서 이동을 한 경우 새로운 부서에 대한 교육훈련 프로그램이 부족하여 간호업무 수행에 어려움을 느끼고 있어 공식적인 멘토링을 원하였고, 인간관계 향상이나 심리적 지지의 비중이 큰 비공식적 멘토링도 필요로 하고 있었으나, 경력간호사는 부서에 잘 적응하리라는 인식때문에 공식적 멘토링이 제공되지 않는 경우가 많았다(Ryu, 2015). 한편, 신규 간호사의 멘토링은 직무만족을 높여 이직의도를 낮추

연구방법

있고(Cho, 2013; Kwon et al., 2009; Ryu, 2015), 경력간호사 유지관리를 위한 멘토링 프로그램(Lee, Park, Lee, & Hong, 2010)에서도 멘토링은 직무만족도를 높이고 이직률을 낮추는 것으로 보고되고 있으므로, 멘토링을 통한 직무만족 증대와 이직 예방을 위해서는(Cho, 2013) 간호사 경력에 따른 차별화된 멘토링이 제공되어야 하겠다.

그렇지만, 그동안 간호사 멘토링에 대한 선행연구로 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향(Kim, 2010), 직무 스트레스와 멘토링의 관계(Kim, Kim, & Koh, 2011), 이직의도에 미치는 영향(Cho, 2013; Seo, 2013) 신규간호사에서 있어 멘토링이 이직의도에 미치는 효과(Kwon et al., 2009; Lee et al., 2010) 등이 시행되어 간호사 경력에 따른 멘토링, 직무만족, 이직의도간의 관계를 비교한 연구는 미흡하였다. 또한 5년 이상 10년까지의 경력 간호사의 이직율도 39.6%로 높은 상황이지만(KHIDI, 2014), 간호사를 대상으로 한 멘토링 연구는 대부분 5년 미만의 경력 간호사와 신규 간호사를 대상으로 시행되었다. 이에, Kram의 멘토링 단계에 기반하여 임상근무 후 첫 6개월에서 12개월의 시작단계 간호사, 시작단계 시작 후 1년 초과에서 5년까지의 구축단계 간호사, 5년 초과에서 10년 이하의 분리·재정립단계 간호사로 구분하여, 간호사의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능, 직무만족 및 이직의도의 차이를 파악하고, 멘토링 기능 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향정도를 탐색하고자 본 연구를 수행하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 Kram의 간호사 멘토링 단계에 따른 멘토링, 직무만족, 이직의도의 정도를 파악하고, 멘토링, 직무만족, 이직의도간의 관계를 비교하여 간호사 멘토링 단계에 따른 멘토링과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 정도를 확인하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 멘토링 단계에 따른 일반적 특성, 직무 관련 특성 및 멘토 유형을 파악한다.
- 간호사의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능, 직무만족 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 간호사의 멘토링 단계별 대상자의 특성에 따른 이직의도의 차이를 비교한다.
- 간호사의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능, 직무만족 및 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 간호사의 멘토링 단계에 따른 간호사의 이직의도 영향요인을 확인한다.

1. 연구설계

본 연구는 Kram의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 400병상 이상의 종합병원에 근무하는 임상간호 경력 6개월 이상 10년 이내 간호사를 대상으로 하였다. 표본의 크기는 표본 크기 산출 프로그램인 NCSS & PASS 12 (2014) 프로그램을 이용하여 산출하였다. NCSS & PASS 12에서 회귀분석에 필요한 표본크기는 Cohen의 표본추출 공식에 따라 다음과 같이 산출한다. 첫째, 검정력 및 유의수준을 정한다. 둘째, 통제변수(종속변수에 영향을 미치지 않지만 관심변수가 아닌 변수) 개수 및 통제변수에 의한 R-square 수준을 정한다. 셋째, 종속변수에 영향을 미치는 주요 변수로 해당 연구에서 입증하고자 하는 변수를 독립변수로 하여 독립변수의 개수와 통제변수가 통제된 상태에서 독립변수에 의한 R-square 수준을 정하여 표본크기를 산출한다. 이에 본 연구에서는 통계적 검정력 90%, 유의수준 .05, 통제변수 12개, 통제변수에 의한 R² .1, 독립변수 9개, 통제변수가 통제된 상태에서 독립변수에 의한 R² .2로 하여 회귀분석에 필요한 표본 크기를 산출하여 80명으로 계산되었다. 아울러, 탈락률 20%를 감안하여 간호사의 멘토링 세 단계 그룹(시작단계 간호사, 구축단계 간호사, 분리·재정립단계 간호사)의 각 그룹별로 100명을 표집하였다. 총 300부를 배부하여 응답이 미비한 14부를 빼고, 총 286부가 분석되었다.

3. 연구도구

1) 멘토링 기능

멘토링 기능은 멘토로서의 역할 기능에 대한 Kram (1983)의 연구를 바탕으로 하여, Noe (1988)에 의해 개발된 Mentoring Function Scale (1988)을 Kwak (2004)이 번역하고 수정한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 경력개발 기능으로 지도 6항목, 노출 및 소개 2항목, 심리사회적 지지 기능으로 수용 및 지원 3항목, 상담 6항목, 우정 2항목, 역할모형 기능으로 4항목인 총 23문항으로 구성되었다. 도구는 Likert 5점 척도로 구성

되어 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '약간 그렇다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점이며, 점수가 높을수록 멘토링 기능이 높음을 의미한다. Kwak (2004)의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었고, 본 연구의 Cronbach's α 는 경력개발 기능 .88, 심리사회적 지지 기능 .90, 역할모델 기능 .90이었으며, 총 Cronbach's α 는 .93이었다

2) 직무만족도

직무만족도는 Slavitt, Stamps, Predmont와 Haase (1978)가 의사와 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위해 개발한 도구를 참고하여, Lee (2009)가 수정·보완한 도구에서 1문항을 제외한 총 33문항으로 구성된 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 보수와 승진 5문항, 전문직업적 수준 8문항, 업무 요구 5문항, 대인관계 6문항, 행정 5문항, 자율성 4문항으로, 6개 영역의 총 33 문항으로 구성되었다. 도구는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '약간 그렇다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. Lee (2009)의 연구에서 Cronbach's α 는 .78이었으며, 본 연구의 Cronbach's α 는 .80이었다.

3) 이직의도

이직의도는 Lawler (1983)의 연구에서 이용한 이직의도 4문항을 Park (2002)이 간호사의 이직의도로 수정한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '약간 그렇다' 3점 '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성되었으며 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Park의 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .89였다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2017년 2월 1일부터 2월 27까지였다. 자료수집을 위해 연구자가 해당 병원의 간호부에 전화로 사전 허락을 구한 뒤 방문하여 간호부서장에게 연구의 목적과 자료수집 방법을 설명한 후 자료수집에 대한 승인을 받았다. 각 병동 수간호사에게 대상자의 선정기준과 제외기준을 설명한 후 연구대상자를 선정하여 대상자에게 설문지를 배포하였다. 설문조사는 연구참여 동의를 받은 후 대상자가 직접 설문지를 읽고 기입하는 자기기입 방법으로 이루어졌다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 C대학 연구윤리심의위원회의 승인을 받아 시행하였다(CBNU-201701-BMSB-402-01). 자료수집 시 대상자에게 설명문을 통해 연구의 목적과 개인의 비밀을 보장할 것과 연구 이외에 사용하지 않을 것임을 설명하고, 연구참여에 대한 서면 동의를 받은 후 자료수집을 진행하였다. 대상자들의 프라이버시 보호를 위해 응답 설문지는 밀봉이 가능한 봉투에 넣어 회수하였다.

6. 자료분석

자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 직무특성, 멘토 유형은 평균, 표준편차, 실수와 백분율로 구하였다. χ^2 test를 통하여 멘토링 단계에 따라 특성의 차이를 확인하였다.
- 대상자의 멘토링 기능, 직무만족 및 이직의도 정도는 평균과 표준편차로 구하였다.
- 멘토링 단계별로 간호사의 특성에 따른 이직의도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA를 이용하여 분석하였으며, 사후 검증은 Scheffé 검증을 이용하였다.
- 멘토링 기능, 직무만족 및 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였다.
- 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 로 측정하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성, 직무특성, 멘토유형

연구대상자의 일반적 특성, 직무특성 및 멘토유형은 Table 1과 같다. 총 286명 중 여자가 273명(95.5%)으로 대부분이었으며, 평균연령은 26.6 ± 3.33 세였고, 25~29세가 140명(49.0%)으로 가장 많았다. 종교가 있는 간호사가 203명(71.0%)이었고, 학사 이상의 교육을 받은 대상자가 229명(80.1%)이었다. 미혼이 252명(88.1%)이었으며, 교대근무자가 264명(92.3%)명이었고, 상급종합병원에서 근무하는 간호사가 228명(79.7%)이었다. 근무부서는 일반병동이 176명(61.5%), 특수부서가 110명(38.5%)이었으며, 부서이동 경험은 없는 경우가 176명(61.5%)이었다.

평균임상근무경력 3.7±2.88년이었으며, 현근무부서 평균 근무경력 2.6±2.31년이였다. 간호사 멘토링 단계 그룹별로 보면, 대상자의 평균 연령은 시작단계 간호사 24.1±1.56세, 구축단계 간호사 25.6±1.45세, 분리·재정립단계 간호사 30.4±2.98세였다. 학력은 학사 이상의 교육을 받은 대상자 비율이 시작단계 간호사가 가장 높아 92.8%였고 분리·재정립단계 간호사가 가장 낮아 67.4%였으며, 이는 멘토링 단계 그룹별로 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < .001$).

대상자의 멘토 유형을 보면, 공식적인 멘토만 있다고 응답한 간호사는 53명(18.5%)이었으며, 비공식적 멘토만 있다는 간호사는 114명(39.9%)이었고, 공식·비공식적 멘토가 모두 있는 간호사는 119명(41.6%)였다. 영향을 받는 멘토는 비공식 멘토라는 비율이 60.5%로 공식 멘토라는 비율 39.5%에 비해 21% 높았다. 간호사의 멘토링 단계에 따라 멘토 유형 및 영향을 받은 멘토 유형 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < .001$). 공식 및 비공식 멘토가 모두 있는 비율은 구축단계 간호사가

Table 1. General Characteristics, Job Characteristics and Mentor type of Participants

Variables	Characteristics	Categories	Total (n=286)	Initiation phase (n=83)	Cultivation phase (n=114)	SRP (n=89)	χ^2 (p)
			n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	
General	Gender	Male	13 (4.5)	3 (3.6)	6 (5.3)	4 (4.5)	302 (.860)
		Female	273 (95.5)	80 (96.4)	108 (94.7)	85 (95.5)	
	Age (year)	< 25	95 (33.2)	66 (79.5)	29 (25.4)	0 (0.0)	2.13 (.344)
		25~29	140 (49.0)	15 (18.1)	84 (73.7)	41 (46.1)	
		≥ 30	51 (17.8)	2 (2.4)	11 (9.0)	48 (53.9)	
		Total	26.6±3.33	24.1±1.56	25.6±1.45	30.4±2.98	
	Range	22~41	22~30	23~31	26~41		
	Religion	Yes	83 (29.0)	19 (22.9)	36 (31.6)	28 (31.5)	17.35 ($< .001$)
		No	203 (71.0)	64 (77.1)	78 (68.4)	61 (68.5)	
	Education level	College	57 (19.9)	6 (7.2)	22 (19.3)	29 (32.6)	17.35 ($< .001$)
≥ Bachelor		229 (80.1)	77 (92.8)	92 (80.7)	60 (67.4)		
Marital status	Married	252 (88.1)	83 (100.0)	112 (98.2)	57 (64.0)	32 (36.0)	
	Single	34 (11.9)	0 (0.0)	2 (1.8)	32 (36.0)		
Job	Pattern of work	Shift	264 (92.3)	77 (92.8)	113 (99.1)	74 (83.1)	2.55 (.280)
		Non-shift	22 (7.7)	6 (7.2)	1 (0.9)	15 (16.9)	
	Hospital type	Tertiary hospital	228 (79.7)	69 (83.1)	93 (81.6)	66 (74.2)	.363 (.834)
		General hospital	58 (20.3)	14 (16.9)	21 (18.4)	23 (25.8)	
	Work department	General ward	176 (61.5)	53 (63.9)	68 (59.6)	55 (61.8)	.363 (.834)
		Special ward	110 (38.5)	30 (36.1)	46 (40.4)	34 (38.2)	
	Experience work unit changes	Yes	110 (38.5)	8 (9.6)	40 (35.1)	62 (69.7)	2.6±1.24 5.1±2.71
		No	176 (61.5)	75 (90.4)	74 (64.9)	27 (30.3)	
	Clinical career (year)	Total	3.7±2.88	0.9±0.16	2.8±1.15	7.4±1.61	0.3~9.8 0.3~9.8
		Range	0.5~10	0.5~1	1.1~5	5.1~10	
	Average work experience in the current department (year)	≤ 2	172 (60.1)	83 (100.0)	66 (57.9)	23 (25.8)	2.6±2.31 0.8±0.23
		> 2~5	66 (23.1)	0 (0.0)	48 (42.1)	18 (20.3)	
		> 5	48 (16.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	48 (53.9)	
		Total	2.6±2.31	0.8±0.23	2.6±1.24	5.1±2.71	
Range	0.3~9.8	0.3~1.0	1.1~5.0	0.3~9.8			
Mentor type	Mentor type	Formal mentor	53 (18.5)	27 (32.5)	22 (19.3)	4 (4.5)	49.87 ($< .001$)
		Informal mentor	114 (39.9)	18 (21.7)	36 (31.6)	60 (67.4)	
		Both formal and informal mentors	119 (41.6)	38 (45.8)	56 (49.1)	25 (28.1)	
	Influence on mentor type	Formal mentor	113 (39.5)	46 (55.4)	49 (43.0)	18 (20.2)	23.22 ($< .001$)
		Informal mentor	173 (60.5)	37 (44.6)	65 (57.0)	71 (79.8)	

SRP=separation · redefinition phase.

49.1%로 가장 높았고, 분리·재정립단계 간호사는 28.1%로 가장 낮았다. 영향을 받는 멘토로 공식적 멘토를 응답한 간호사 비율은 시작단계 간호사가, 비공식적 멘토를 응답한 간호사 비율은 분리·재정립단계가 가장 높았다.

2. 멘토링 단계에 따른 대상자의 멘토링, 직무만족 및 이직의도 정도

연구대상자의 멘토링 단계에 따른 대상자의 멘토링, 직무만족 및 이직의도 정도는 Table 2와 같다. 전체 대상자의 멘토링 수준은 5점 만점에 평균 3.64±0.56점이었으며, 간호사의 멘토링 단계에 따라서는 분리·재정립단계 간호사(3.68±0.61), 구축단계 간호사(3.63±0.54), 시작단계 간호사(3.61±0.52) 순으로 점수가 높았다. 멘토링 하위기능별 점수는 역할모델 멘토링 수준(3.84±0.76), 심리사회적 지지 멘토링 수준(3.63±0.54), 경력개발 멘토링 수준(3.56±0.61) 순으로 점수가 높았으며, 시작단계, 구축단계 및 분리·재정립단계 간호사 모두 역할모델 멘토링 수준을 가장 높게 인식하고 있었다. 간호사의 멘토링 단계에 따른 멘토링 총점 및 하위영역별 점수는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 전체 대상자의 직무만족 수준은 5점 만점에 3.05±0.35점이었으며, 멘토링 단계에 따른 직무만족 점수는 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 시작단계 간호사(3.11±0.31), 구축단계(3.04±0.33), 분리·재정립단계 간호사(2.99±0.39) 순으로 직무만족이 높았다. 전체 대상자의 이직의도 수준은 5점 만점에 3.44±0.86점이었고, 멘토링 단계별로 구축단계 간호사(3.62±0.79), 분리·재정립단계 간호사(3.47±0.89), 시작단계 간호사(3.16±0.84) 순으로 이직의도 점수가 높았으며, 구축단계 간호사의 이직의도 점수는 시작단계 간호사의 이직의도 점수보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=7.38, p<.001$).

3. 대상자의 특성에 따른 이직의도 비교

대상자의 특성에 따른 이직의도 점수는 Table 3과 같다. 전체 대상자의 특성에 따른 이직의도 점수는 연령, 교육정도, 병원종별구분, 해당병원 평균근무경력, 현근무부서 평균근무경력에 따라서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.05$). 이직의도 점수는 25~29세 간호사가 25세 미만 간호사에 비해, 전문학사 졸업 간호사가 학사 이상 간호사에 비해 높았다. 종합병원에서 근무하는 간호사는 상급종합병원에서 근무하는 간호사에 비해, 현근무부서 평균근무경력 2년 초과~5년 이하의 간호사는 2년 이하 및 5년 초과 근무한 간호사에 비해 이직의도 점수가 높았다.

간호사의 멘토링 단계별로 대상자의 특성에 따른 이직의도를 보면, 시작단계 간호사에서 이직의도에 차이를 보인 특성은 없었고, 구축단계 간호사는 교육정도, 병원종별구분, 현근무부서 평균근무경력에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<.05$). 전문학사인 간호사는 학사 이상 간호사에 비해, 종합병원에서 근무하는 간호사가 상급종합병원에서 근무하는 간호사에 비해 높았다. 현근무부서 평균근무경력 2년 초과~5년 이하 간호사가 2년 이하 간호사에 비해 높았다. 분리·재정립단계 간호사는 현근무부서 평균근무경력에 따라서 유의한 차이를 보여($p=.013$), 2년 초과~5년 이하의 간호사가 5년 초과간호사에 비해 이직의도가 높았다.

4. 간호사의 멘토링 단계별 멘토링 기능, 직무만족 및 이직의도의 상관관계

간호사의 멘토링 단계별 멘토링 기능, 직무만족 및 이직의도의 상관관계는 Table 4와 같다. 시작단계, 구축단계 및 분리·재정립단계 간호사 모두에서 이직의도는 직무만족과 통계적

Table 2. Mentoring, Job Satisfaction and Turnover Intention score of Participants according to the Mentoring Phase

Characteristics	Total (n=286)	Initiation phase (n=83)	Cultivation phase (n=114)	SRP (n=89)	F (p)	Scheffé
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
Mentoring	3.64±0.56	3.61±0.52	3.63±0.54	3.68±0.61	0.35 (.702)	
Career development	3.56±0.61	3.54±0.55	3.56±0.58	3.57±0.69	0.06 (.942)	
Psychosocial support	3.63±0.83	3.56±0.58	3.61±0.56	3.71±0.65	1.64 (.196)	
Role model	3.84±0.76	3.92±0.69	3.81±0.68	3.81±0.65	0.81 (.447)	
Job satisfaction	3.05±0.35	3.11±0.31	3.04±0.33	2.99±0.39	2.43 (.090)	
Turnover intention	3.44±0.86	3.16±0.84 ^a	3.62±0.79 ^b	3.47±0.89 ^{a,b}	7.38 (<.001)	a < b

SRP=separation redefinition phase.

Table 3. Differences of Turnover Intention according to Characteristics of Participants

Characteristics	Categories	Total (n=286)		Initiation phase (n=83)		Cultivation phase (n=114)		SRP (n=89)	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	< 25	3.23±0.82 ^a	5.48	3.11±0.84	0.74	3.50±0.87	-0.97	-	1.04
	25~29	3.60±0.81 ^b	(.005)	3.28±0.90	(.479)	3.66±0.77	(.336)	3.57±0.86	(.312)
	≥ 30	3.39±0.89 ^{a,b}	a < b	3.75±0.35		-		3.38±0.92	
Religion	Yes	3.46±0.82	0.22	3.28±0.95	0.74	3.63±0.72	0.08	3.36±0.83	-0.80
	No	3.43±0.88	(.828)	3.13±0.82	(.479)	3.62±0.83	(.934)	3.52±0.92	(.425)
Marital status	Married	3.46±0.86	0.79	-	-	3.60±0.79	-1.82	3.59±0.90	1.76
	Single	3.33±0.88	(.428)	-	-	4.63±0.53	(.071)	3.25±0.84	(.082)
Education level	College	3.66±0.79	2.22	3.13±0.83	-0.10	3.97±0.81	2.30	3.54±0.69	0.54
	≥ Bachelor	3.39±0.87	(.029)	3.16±0.85	(.918)	3.54±0.77	(.032)	3.43±0.98	(.589)
Pattern of work	Shift	3.46±0.87	1.54	3.18±0.10	0.86	3.62±0.80	-0.160	3.51±0.93	1.04
	Non-shift	3.17±0.67	(.125)	2.88±0.72	(.395)	3.75±0.00	(.873)	3.25±0.65	(.299)
Hospital type	Tertiary hospital	3.37±0.87	-2.68	3.11±0.88	-1.14	3.53±0.79	-2.80	3.43±0.91	-1.01
	General hospital	3.70±0.77	(.008)	3.39±0.61	(.259)	4.05±0.69	(.006)	3.59±0.83	(.313)
Work department	General ward	3.43±0.86	-0.18	3.25±0.82	1.30	3.61±0.83	-0.24	3.40±0.91	-0.99
	Special ward	3.45±0.86	(.856)	3.00±0.88	(.197)	3.65±0.74	(.739)	3.59±0.87	(.325)
Experience work unit changes	Yes	3.55±0.88	1.68	3.69±0.50	1.88	3.70±0.90	0.76	3.43±0.91	-0.60
	No	3.37±0.84	(.095)	3.10±0.86	(.062)	3.58±0.73	(.447)	3.56±0.87	(.549)
Average work experience in the current department (year)	≤ 2	3.32±0.83 ^a	12.08	-	-	3.47±0.80	-2.47	3.43±0.81 ^{a,b}	4.55
	> 2~5	3.87±0.75 ^b	(< .001)			3.83±0.74	(.013)	4.00±0.79 ^b	(.013)
	> 5	3.29±0.90 ^a	a < b					3.29±0.90 ^a	a < b

SRP=separation · redefinition phase.

로 유의한 부적 상관관계를 보였으나($p < .001$), 멘토링과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 세 단계 모두에서 직무만족은 멘토링 기능 총점과 경력개발 멘토링 기능, 심리사회적 지지 멘토링 기능, 역할모델 멘토링 기능과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다($p < .05$).

5. 멘토링 단계에 따른 이직의도에 영향을 미치는 요인

간호사 멘토링 단계별로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 단변량 분석에서 이직의도와 통계적인 유의성을 보인 대상자의 특성인 교육정도, 병원종별구분, 현부서 근무경력과 멘토링 기능, 직무만족을 독립변수로 투입하여 위계적 회귀분석을 시행하였다. 1단계에서는 대상자의 특성인 교육정도, 병원종별구분, 현부서 근무경력을 dummy 변수로 전환하여 투입하였으며, 2단계에서는 멘토링 기능을 추가하였고, 3단계에서는 직무만족을 추가하여 분석하였으며, 그 결과는 Table 5와 같다.

시작단계 간호사에서 1단계 회귀모형에서는 통계적으로 유의한 영향 요인이 없었으나, 2단계에서는 멘토링 기능($\beta = -0.07, p = .038$)이, 3단계에서는 직무만족($\beta = -0.19, p < .001$)이 통계적으로 유의한 영향 요인이었으며, 3단계 회귀 모형의 이직의도 설명력은 36.2%였다. 구축단계 간호사에서는 1단계, 2단계 회귀모형에서 종합병원이 통계적으로 유의한 변수였으며($p < .05$), 3단계에서는 직무만족($\beta = -0.12, p < .001$)이 통계적으로 유의한 영향 요인이었으며, 3단계 회귀 모형의 이직의도 설명력은 27.2%였다. 분리·재정립단계 간호사에서는 2단계에서 현부서 평균근무경력 2년 초과~5년 이하 및 멘토링 기능이 통계적으로 유의한 변수였으며($p < .05$), 3단계에서는 직무만족($\beta = -0.13, p < .001$)이 통계적으로 유의한 영향 요인이었고, 3단계 회귀 모형의 이직의도 설명력은 32.2%였다. 간호사의 멘토링 단계별로 3단계 회귀모형의 적합도를 살펴보면 첫 번째 다중공선성 검정으로, 공차한계는 0.1 이상이었으며, 분산팽창지수(VIF)값도 모두 10보다 작았고, 상태지수도 30보다 작아 투입된 요인들은 상호 독립적이었다. 둘째 모형

논 의

의 잔차에 대한 검정을 시행하여, Durbin-Watson값이 시작 단계는 1.99, 구축단계는 1.92, 분리·재정립단계 1.68로 잔차의 자기상관성은 없었으며, Shapiro-Wilk test 결과에서도 잔차의 정규성이 만족되어 본 회귀모형은 타당한 것을 확인하였다.

본 연구는 Kram (1983)의 간호사 멘토링 단계에 따른 멘토링, 직무만족, 이직의도의 정도를 파악하고, 멘토링과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다. 본 연

Table 4. Correlations of Mentoring function, Job satisfaction and Turnover intention according to Nurses' Mentoring Phases

Nurses' mentoring phases	Categories	Mentoring function				Job satisfaction	Turnover intention
		Mentoring functions (total)	Career development	Psychosocial support	Role model		
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)		
Initiation phase	Mentoring functions (total)	1					
	Career development	.905 (< .001)	1				
	Psychosocial support	.942 (< .001)	.769 (< .001)	1			
	Role model	.756 (< .001)	.588 (< .001)	.591 (< .001)	1		
	Job satisfaction	.293 (.007)	.250 (.023)	.264 (.016)	.275 (.012)	1	
	Turnover intention	-.203 (.066)	-.176 (.112)	-.187 (.091)	-.177 (.110)	-.594 (< .001)	1
Cultivation phase	Mentoring functions (total)	1					
	Career development	.899 (< .001)	1				
	Psychosocial support	.965 (< .001)	.792 (< .001)	1			
	Role model	.816 (< .001)	.575 (< .001)	.759 (< .001)	1		
	Job satisfaction	.273 (.003)	.301 (< .001)	.220 (.019)	.227 (.015)	1	
	Turnover intention	-.064 (.501)	-.082 (.383)	-.035 (.713)	-.069 (.463)	-.476 (< .001)	1
Separation · redefinition phase	Mentoring functions (total)	1					
	Career development	.907 (< .001)	1				
	Psychosocial support	.960 (< .001)	.780 (< .001)	1			
	Role model	.833 (< .001)	.636 (< .001)	.780 (< .001)	1		
	Job satisfaction	.407 (< .001)	.344 (< .001)	.390 (< .001)	.392 (< .001)	1	
	Turnover intention	-.181 (.090)	-.185 (.082)	-.180 (.092)	-.089 (.405)	-.498 (< .001)	1

다. 아울러, 상대적으로 경력개발과 심리사회적 지지 멘토링 기능이 낮았으므로 멘토링 제도를 운영할 때, 멘토들의 경력 개발 및 심리사회적 지지 멘토링 기능이 향상될 수 있도록 이 부분에 대한 교육을 제공하는 등의 중재가 필요한 것으로 여겨진다. 경력개발 기능으로는 멘토가 조직생활을 하면서 경험했던 일을 공유하거나 조직의 발전 및 직무를 위해 미리 준비해야 하는 것을 알려주도록 하며, 심리사회적 지지 기능으로는 상담 및 우정 기능을 강화할 수 있도록 경청, 비밀유지, 공감 등의 역량을 높이고 취미생활을 공유하는 방법 등을 알려주어야 한다.

전체 대상자의 직무만족 수준은 5점 만점에 3.05점으로 보통 수준이었으며, 시작단계 간호사가 3.11점, 구축단계 간호사 3.04점, 분리·재정립단계 간호사 2.99점이었다. 이는 임상경력 1년 이하 간호사의 직무만족이 임상경력 2~10년 간호사보다 유의하게 높다고 한 선행연구결과(Han, Lee, & Jang, 2015)와 일부 유사하였다. 이렇듯 시작단계간호사의 직무만족이 다소 높은 것은 시작단계 간호사들이 사회초년생으로 병원에 입사하여 부서의 한 일원으로서 적응하고, 배우려는 의지가 강하기(Han et al., 2015) 때문인 것으로 사료된다. 반면에 구축단계와 분리·재정립단계 간호사는 시작단계를 지나 어느 정도 직무에 익숙해져 반복적인 업무로 재미를 느끼지 못하고, 새로운 도전이나 자극을 받지 못할 뿐만 아니라(Oh & Chung, 2011), 병원에서 요구하는 업무부담이 늘어나는 것(Park, Han, & Jo, 2016)에 비해 상대적으로 느끼는 내재적·외재적 보상이 적어 직무만족이 낮은 것으로 판단된다. 이에 병원에서는 구축단계와 분리·재정립단계의 간호사들에게 새로운 업무나 전문화된 역할을 수행할 수 있는 업무기회나 교육 프로그램을 제공하고, 상급자의 개별적인 멘토링을 통해 자기개발을 위한 계획을 세워 실천할 수 있도록 지원함으로써 직무만족을 증가시키는 것이 필요하다.

전체 대상자의 이직의도 수준은 5점 만점에 3.44점으로 동일한 도구를 사용한 Kim과 Lee (2014)의 3.45점과 유사하여 보통을 상회하는 수준이었다. 멘토링 단계에 따른 이직의도는 시작단계 3.16점, 구축단계 3.62점, 분리·재정립단계 3.47점이었으며, 구축단계 간호사의 이직의도가 시작단계 간호사에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 구축단계 간호사는 간호업무에 대한 지식, 기술 태도 등에 자신감은 있으나 반복적인 업무로(Oh & Chung, 2011) 성취의욕이 저하되어(Kim, Lee, & Kang, 2016) 시작 및 분리·재정립단계의 간호사에 비해 이직의도가 높은 것으로 볼 수 있다. 그러므로 구축단계 간호사는 신뢰할 수 있고 역할모델이 되는 멘토로부터 경험을 나누며,

미래를 준비함으로써 전문직으로서 자신감과 열정을 가지고 계속 일할 수 있도록(Oh & Chung, 2011) 역할모델 기능에 보다 초점을 둔 멘토링 기능을 제공해야 할 것이다. 전문학사인 간호사의 이직의도는 3.66점으로 학사 이상의 학력을 가진 간호사 3.39점에 비해 높았다. 이는 학력이 높아질수록(Choi, Jang, Park, & Lee, 2014; Kim et al., 2016) 전문직에 대한 자존감이 높고(Choi et al., 2014) 전문직에 대한 자존감은 직무만족을 높여(Park et al., 2016) 이직의도를 낮추는 것에서 일부 기인한 결과로 생각된다. 이에 전문학사인 간호사들에게 학업을 지속할 수 있는 여건을 조성하고, 전문직으로서 지속적인 발전의 기회를 주어(Lee et al., 2014), 간호의 질을 높일 뿐만 아니라 이직의도를 낮추도록 지원하는 것이 요구된다. 또한, 종합병원에서 근무하는 간호사들의 이직의도 점수가 3.70점으로 상급종합병원에서 근무하는 간호사의 3.37점에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 이 결과와 유사하게 실제로 종합병원의 이직률은 17.2%로 상급종합병원의 이직률 8.4%(KHNA, 2016)보다 높았다. 이에 간호사의 이직은 이직의도의 연장선으로 볼 수 있으므로 이직의도를 감소시키는 대책이 필요하다. 상급종합병원은 종합병원에 비해 상대적으로 좋은 근무환경 및 복지후생이 마련되어 있고 전문적인 교육 기회가 많기 때문에 종합병원보다 간호사의 이직의도가 낮은 것으로 사료된다. 이에 Lee 등(2014)이 제시한 것처럼 간호사가 받는 경제적 보상과 근무환경, 전문직 경력개발의 기회를 안정적으로 보장하여 이직의도를 감소시킬 수 있도록 병원차원의 정책을 마련해야 할 필요가 있다.

한편, 구축단계 간호사에게 있어 이직의도는 전체 대상자와 유사하게 전문학사인 간호사가 3.97점으로 학사 이상의 간호사 3.54점에 비해 높았으며, 종합병원에서 근무하는 간호사의 이직의도는 4.05점으로 상급종합병원 간호사 3.53점에 비해 높았다. 이에, 전문학사이며 종합병원에 근무하는 구축단계 간호사들을 우선으로 하여 이직의도를 감소시키기 위한 다양한 중재방안의 제공이 요구된다. 구축단계 간호사와 분리·재정립단계의 간호사들의 이직의도는 현근무부서 평균근무경력 2년 초과~5년 이하의 간호사가 2년 이하나 5년 초과 간호사에 비해 높았다. 이는 가장 능숙하게 간호업무를 수행할 수 있는 간호사의 이직의도가 높다는 것을 말하며, 이들 간호사의 이직은 조직의 생산성 저하 및 간호의 질 저하, 현부서에 남겨진 간호사의 상실감으로 인한 의욕저하로 이어질 수 있다(Kim & Lee, 2014). 따라서, 병원과 간호조직은 구축단계 및 분리재정립 간호사들 중 현부서 근무경력이 2~5년인 간호사를 대상으로 이직의도를 낮추기 위한 집중적인 예방활동을 적용하여야

하겠다.

멘토링 단계에 따른 이직의도에 영향을 미치는 요인을 보면 시작단계 및 분리·재정립단계의 간호사는 2단계 위계분석에서 멘토링 기능이 유의한 영향요인이었으나, 설명력 증가는 각각 5.2%와 5.5%로 영향력이 크지는 않았다. 그렇지만 직무만족은 시작, 구축 및 분리·재정립단계의 간호사 모두에 있어 가장 유의한 영향요인이었고 설명력 증가도 각각 29%, 14.5%, 16.3%로, 간호사의 멘토링 단계에 따라서 직무만족은 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 따라서, 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 직무만족을 높일 수 있는 효과적인 중재를 적용하여야겠다. 이를 위해 본 연구에서 탐색한 간호사의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능과 직무만족의 관계를 기반으로 간호사 멘토링 단계에 따른 차별화된 멘토링을 제공하여야겠다. 간호사의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능과 직무만족의 관계를 보면, 시작단계, 구축단계, 분리·재정립단계의 간호사에게 있어 멘토링 기능과 직무만족은 모두 양의 상관관계를 보여 멘토링 기능이 높아지면 직무만족이 증가하였다. 그렇지만, 멘토링 단계에 따라 직무만족과 상관성이 가장 높은 멘토링의 하부기능은 차이가 있어, 시작단계 및 분리·재정립단계 간호사에서는 역할모델 멘토링 기능이, 구축단계 간호사에서는 경력개발 멘토링 기능이었다. 이에, 임상경력에 따른 간호사의 직무만족을 높이기 위해 멘토링 단계에 따라 상관성이 가장 높은 멘토링 기능을 강화한 멘토링 프로그램을 제공하여야 하겠다. 즉, 구축단계 간호사에게는 자신의 역할에 자부심을 갖고 주어진 역할을 수행할 수 있도록 경력개발 기능을 강화한 멘토링 프로그램을 제공하고, 시작 및 분리·재정립단계의 간호사에게는 역할모델 멘토링 기능을 강화한 프로그램을 제공하는 것이 요구된다. 아울러, 본 연구대상자들은 공식 및 비공식 멘토가 있는 경우 멘토링 기능을 더 높게 인식하고 있었으므로 공식 멘토-멘티 뿐만 아니라 비공식 멘토-멘티 관계를 형성할 수 있도록 병원의 지원이 필요하다. 병원의 행정적이고 재정적인 지원을 통해 공식 및 비공식 멘토-멘티 관계를 형성 및 유지하게 함으로써 경력개발과 심리사회적 지지, 역할 기능을 강화하여 직무만족을 향상시켜 이직의도를 감소시키는 것이 요구된다.

본 연구는 C지역의 1개의 대학병원과 1개의 종합병원에서 수행된 것으로 연구결과를 일반화하는데 제한이 있다. 그렇지만, 임상간호사를 대상으로 Kram의 멘토링 단계에 따른 멘토링 기능 및 직무만족과 이직의도의 관련성을 살펴본 점에서 본 연구에 의의가 있다.

결론 및 제언

본 연구결과 간호사들은 멘토링 기능의 하위영역 중에서 역할모델 멘토링 기능을 가장 높게 인식하고 있었고, 심리사회적 지지 멘토링 기능과 경력개발 멘토링 기능은 상대적으로 낮게 인식하고 있었다. 이에, 멘토 역할을 하게 되는 경력간호사를 대상으로 심리사회적 지지 및 경력개발 기능을 강화한 멘토 교육 프로그램을 개발하고 이를 경력간호사들에게 교육할 것을 제언한다. 한편, 간호사의 멘토링 단계별로 직무만족과 상관성이 가장 높았던 멘토링 기능은 차이가 있으므로, 간호사 임상 경력에 맞추어 맞춤형 멘토링 프로그램을 개발하고 이를 병원 차원에서 체계적으로 적용할 것을 제언한다. 즉, 시작단계 간호사에게는 역할모델 멘토링을 중심으로 하는 멘토-멘티 프로그램을 적용하고, 구축단계 간호사가 시작되는 만 1년에서 2년 사이 간호사에게는 조직생활 및 조직의 목표 성취와 관련된 경력개발 멘토링 기능을 강화한 멘토링 프로그램을 적용하며, 분리·재정립단계 간호사가 시작되는 만 5년에서 6년 사이 간호사에게는 멘티인 간호사가 존경하는 간호사를 멘토로 선정하게 하여 멘토의 긍정적인 조직생활 방식을 1대 1로 지도받을 수 있도록 역할모델 멘토링 기능을 강화한 멘토링의 제공이 필요하다.

아울러, 본 연구결과를 바탕으로 간호사에게 멘토링 단계에 따른 차별화된 멘토링 기능을 적극적으로 제공하는 것이 직무만족을 높이고 이직의도를 감소시킬 수 있을 것으로 생각되므로, 다음과 같은 후속연구를 제언하고자 한다. 첫째, 멘토링 프로그램을 적극적으로 제공하고 있는 병원과 통상적인 멘토링을 적용하고 있는 병원의 멘토링 수준을 비교하고, 이직의도를 유의하게 감소시키는 멘토링 수준을 확인하는 연구를 제언한다. 둘째, 시작단계와 분리·재정립단계 간호사는 역할모델 멘토링 기능을 강화하고, 구축단계 간호사에게는 경력개발 멘토링 기능을 강화한 멘토링 프로그램을 적용하여 직무만족 및 이직의도에 미치는 효과를 확인하는 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Cho, H. N. (2016). *Turnover intention of shift nurses at tertiary hospitals: A structural equation modelling*. Unpublished doctoral dissertation, Chonnam National University, Gwangju.
- Cho, Y. K. (2013). *A structural equation model on new graduate nurses' turnover intentions and turnover*. Unpublished master's thesis, Ewha Woman's University, Seoul.
- Choi, S. H., Jang, I. S., Park, S. M., & Lee, H. Y. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job

- satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206-214. <https://doi.org/10.11111/jkana>.
- Han, H. Y., Lee, J. Y., & Jang, I. S. (2015). The moderating effects of social support between emotional labor and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(4), 331-339. <https://doi.org/10.5807/kjohn>
- Kim, G. S., Kim, H. Y., & Koh, H. J. (2011). The relationship between mentoring and job stress of nurses in small and medium. *Keimyung Journal of Nursing Science*, 15(1), 31-40.
- Kim, K. S. (2010). *The effects of the mentoring on the organizational commitment and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Kim, S. H., & Lee, M. A. (2014). Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 333-341. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332>
- Kim, Y. M., Lee, J. Y., & Kang, H. S. (2016). The impact of career plateau on job satisfaction and turnover intention of hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(12), 459-469. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.459>
- Korea Health Industry Development Institute. (2014). *Nurses' activity status survey*. Seoul. Korea Health Industry Development Institute.
- Korean Hospital Nurses Association. (2015). *A survey on the status of hospital nursing staff placement*. Seoul. Korean Hospital Nurses Association.
- Korean Hospital Nurses Association. (2016). *A survey on the status of hospital nursing staff placement*. Seoul. Korean Hospital Nurses Association.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Kwak, I. J. (2004). *Study on the relationship between mentor's personality, mentoring and organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Kwon, E. O., Cho, J. S., Song, K. J., Choi, K. S., Jhang, S. J., Kim, J. H., et al. (2009). Development and application of a specialized mentor program for new graduate nurses - Focused on intensive care unit of a tertiary university hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 563-570.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York: McGraw-Hill. 287-301.
- Lee, B. S., Park, J. S., Lee, J. H., & Hong, S. N. (2010). Effect of a mentoring program as a strategy for retention of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(1), 48-58.
- Lee, D. H., Choi, S. W., & Chang, W. S. (2013). Effect model, in relation to mentoring function and job satisfaction, organizational commitment were meta-analytically examined. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 189-214.
- Lee, K. W., & Suh, Y. O. (2014). A phenomenological study on happiness experienced by career nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 492-504. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.492>
- Lee, T. W., Kang, K. H., Koh, Y. K., Cho, S. H., & Kim, E. Y. (2014). Issues and challenges of nurse work force policy: A critical review and Implication. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1), 106-116. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.106>
- Lee, Y. M. (2009). *Activities, stress and job satisfaction of triage nurses working in university affiliated hospitals*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479.
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401. <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
- Park, E. J., Han, J. Y., & Jo, N. Y. (2016). Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses. *Journal of the Korean Data Information Science Society*, 27(1), 191-201. <https://doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.1.191>
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Park, K. H., & Han, J. W. (2016). Effect of nurses' mentoring function and organizational citizen behavior on nursing performance. *The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(2), 179-187. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.179>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model for turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Ryu, K. R. (2015). *Mentoring demand of newly employed and duty moved nurse*. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Deagu.
- Seo, M. S. (2013). *A structural equation model of nurse's turnover intention: according to gender analysis*. Unpublished doctoral dissertation, Chung-Ang University, Seoul.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Predmont, E. B., & Haase, A. M. B. (1978). Nurse's satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 84-93.
- Weng, R. H., Huang, C. Y., Tsai, W. C., Chang, L. Y., Lin, S. E., & Lee, M. Y. (2010). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 10, 240. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-240>