

신규간호사의 이직의도에 미치는 영향요인

이정화¹⁾ · 노혜란¹⁾ · 박주영²⁾

¹⁾건양대학교 간호대학 대학원생, ²⁾건양대학교 간호대학 부교수

Predictive Factors of Turnover Intention in New Nurses

Lee, Jeong Hwa¹⁾ · Noh, Hye Ran¹⁾ · Park, Ju Young²⁾

¹⁾Graduate Student, College of Nursing, Konyang University, Daejeon
²⁾Associate Professor, College of Nursing, Konyang University, Daejeon, Korea

Purpose: This study aimed to identify the effects of preceptor's leadership, preceptor-preceptee exchange relationship, and preceptee's self-leadership on newly hired nurses' turnover intention. **Methods:** Participants were 175 nurses working at general hospitals in D city. Data were collected from 164 nurses in May 2019 and were analyzed using multiple linear regression with SPSS/WIN 24.0 program. **Results:** Newly hired nurses' turnover intention was negatively correlated with preceptor's transactional leadership ($r=-.23, p=.003$), preceptor's emotional leadership ($r=-.28, p<.001$), preceptor-preceptee exchange relationship ($r=-.34, p<.001$), and preceptee's self-leadership ($r=-.23, p=.004$). The work unit ($\beta=.35, p<.001$), preceptor-preceptee exchange relationship ($\beta=-.28, p=.002$), present work experience ($\beta=.27, p=.043$), and marital status ($\beta=-.19, p=.009$) were significant predictors of the turnover intention ($R^2=.26, p<.001$). **Conclusion:** Therefore, in order to reduce the degree of turnover of new nurses, improving the exchange relationship of preceptor-preceptee is required, and balancing between work and life should be considered especially for the married new nurses.

Key Words: Nurses, Personnel turnover, Intention, Leadership

서 론

1. 연구의 필요성

최근 보건복지부(Ministry of Health and Welfare, 2018)의 발표에 따르면 등록된 간호사 중 약 35%에 가까운 간호인력이 현재 활동을 하지 않고 있다. 또한 간호사의 이직률은 12.4%이며 이 중 신규간호사의 이직률은 41%로 나타났다(Korean Hospital Nurses Association, 2018). 이와 같이 신규간호사의 이직률이 높아지는 현 시점의 사회적 상황을 다루는 것은 균형있는 간호인력 인프라 구축을 위하여 의의가 있다고 본다.

신규간호사가 간호업무를 유능하게 수행할 수 있는 단계에 도달하기 위해서는 2~3년이 소요된다(Benner, 1984). 신규간

호사는 입사 후 적응하는 기간 동안 다양한 스트레스에 노출된다. 이들 중 일부는 적극적인 대처와 적응으로 간호사란 직업에 안착하고 일부는 부적응하여 다른 직업을 선택하거나 이직을 결정하게 된다. 이에 각 병원은 신규간호사의 이직률을 낮추기 위하여 다양한 프로그램을 도입하고 있다. 그 중 프리셉터 제도는 신규간호사가 낯선 병원 조직에 적응하고 학교에서 배운 이론과 차이가 있는 실무 환경에 익숙해지도록 하는 목적으로 운영되고 있다(Shin, Gang, & Jung, 2013). 프리셉터 제도를 통해 신규간호사인 프리셉터는 직무만족도가 높아지면서 역할 모호성, 역할 충돌 및 이직의도가 감소하게 되며(Lalonde & McGillis, 2017) 프리셉터는 프리셉터가 임상실무 적응을 실현할 수 있도록 도와 줄 뿐만 아니라 프리셉터 개인의 전문직 측면에서의 성장과 자아존중감 및 직업만족도 향상을 가져올

주요어: 간호사, 이직, 의도, 리더십

Corresponding author: Park, Ju Young

College of Nursing, Konyang University, 158 Kwanjedong-ro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.
Tel: +82-42-600-8563, Fax: +82-42-600-8555, E-mail: jypark@konyang.ac.kr

Received: Feb 6, 2020 / **Revised:** Apr 5, 2020 / **Accepted:** Apr 5, 2020

수 있다(Matua, Seshan, Savithri, & Fronda, 2014). 하지만 이와 같이 긍정적 측면의 이득을 위해 도입한 프리셉터 제도임에도 불구하고, 병원 조직에 적응하여 일선에서 실무를 수행하고 있는 프리셉터와의 관계 만족도가 낮을 경우 신규간호사의 이직의도는 높아진다(Yun & Kim, 2012). 즉 관계 형성을 바르게 이루지 못할 경우 이직을 선택할 수밖에 없다.

신규간호사가 입사 후 가장 많이 상호작용을 주고받는 관계를 형성하는 것은 프리셉터이며, 프리셉터와 프리셉터의 교환관계를 통해 병원이라는 환경에 적응하고 그 경험을 통해 학습된 간호업무를 수행하게 된다(Kim, 2016). 이렇듯 신규간호사는 관계를 형성함으로써 적응을 시작하게 된다고 볼 수 있다. 교환관계는 리더-구성원이 지니고 있는 신뢰, 책임감, 존중의 정도를 의미하는 것으로 교환관계의 질이 높을수록 조직사회화가 빠르고 이직의도는 감소한다(Kim & Park, 2016; Kim & Park, 2019). 즉, 사회생활의 시작점에서 교환관계가 제대로 이루어지지 못한다면 프리셉터는 조직사회화를 이루지 못하고 이직을 고려할 가능성이 높다.

또한 상사의 리더십은 프리셉터의 업무 스트레스를 낮추고 업무수행능력을 향상시켜 병원에서 적응하도록 도움을 준다(Kim, Park, Ryu, Choi, & Han, 2012). 그 중 변혁적 리더십(Jeon, Lee, Park, & Woo, 2016)은 이직 의도에 직접적 영향을 미치고 감성적 리더십(Kim & Choi, 2019)은 이직의도와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 간호사가 지각하는 간호관리자의 리더십 유형이 이직의도에 미치는 영향에 대한 잠재계층분석 연구(Kang & Kim, 2019)에서는 간호관리자의 변혁적·거래적·감성적 리더십이 낮다고 지각하는 경우가 높거나 중간이라고 지각하는 경우 보다 이직의도가 높게 나타났다. 이를 볼 때 상사의 리더십은 조직구성원의 이직의도를 결정하는 중요한 개념으로써 작용하고 있다. 무엇보다 간호리더십은 개인의 성장과 협력, 간호의 탁월성, 창의적 문제해결뿐 아니라 영향력의 속성을 지니고 있어(Kim, Kim, Jang, Kim, & Jeong, 2015) 조직구성원의 활동에 변화를 가져오게 할 수 있으므로 구성원이 영향력을 올바르게 수용하고, 그것이 자신의 목표와 일치한다고 생각할 때 가장 효과적으로 나타날 수 있을 것이다. 따라서 위계적 권력에 기반한 변혁적·거래적 프리셉터의 리더십과 수평적이고 유연성에 기반한 감성적 프리셉터의 리더십은 프리셉터의 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 유추할 수 있다.

한편 조직구성원으로써의 역할을 제대로 수행하기 위해서는 상사의 리더십도 중요하지만 언젠가 리더가 될 가능성이 있는 신규간호사 개인의 리더십 또한 중요하다. 셀프리더십은 본인 스스로가 리더가 되어 자기를 이끄는 과정으로 임상간호사

에 있어 셀프리더십은 구성원 주도의 자율적이고 창의성이 강조되는 조직문화 정착을 위하여 반드시 갖추어야 할 능력이며 이는 결국 직무만족을 이끌어낸다(Choi, Jang, Park, & Lee, 2014). 셀프리더십이 높은 간호사는 의사소통 수행능력과 임상수행능력이 유의하게 높은 것으로 나타났다(Lee, 2016). 이는 신규간호사의 셀프리더십이 발휘되지 못할 경우 업무에 대한 만족과 간호업무 수행능력에 영향을 미침으로써 이직으로 연결될 가능성(Park, 2017)이 충분히 있다.

이를 통해 리더십은 관계형성과 타인에 대한 이해를 바탕으로 두고 있음을 알 수 있으며 사람과 사람사이의 교환이 중요함을 알 수 있다. 즉, 신규간호사는 자신의 셀프리더십과 프리셉터의 리더십을 기초로 프리셉터와의 교환관계를 형성하여 역량 강화에 중요한 역할을 할 것으로 보이며, 긍정적인 교환관계를 통해 병원에 적응하고 본인의 업무에 대한 책임감을 가짐으로써 이직의도를 줄일 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 신규간호사의 범위를 입사 후 1년차까지의 초보 간호사에서 2~3년차까지의 상급초보 간호사로 확장하여 이들이 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉터의 교환관계 및 프리셉터의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고, 이를 바탕으로 신규간호사의 이직률을 낮출 수 있는 교육 프로그램 개발 및 간호 인적자원 관리의 기초 자료로 활용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉터의 교환관계, 프리셉터의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 신규간호사의 이직감소를 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 연구대상자가 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉터의 교환관계, 프리셉터의 셀프리더십 및 이직의도 수준을 파악한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 연구대상자가 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉터의 교환관계, 프리셉터의 셀프리더십과 이직의도의 상관관계를 확인한다.
- 연구대상자가 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉터의 교환관계, 프리셉터의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향을 분석한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉티의 교환관계, 프리셉터의 셀프리더십과 이직의도의 관계를 확인하고, 이직의도에 미치는 영향요인을 규명하고자 시도된 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 D시 소재 600명 이상 종합병원에 근무하는 간호사 175명을 대상으로 편의표집되었다. 간호업무를 유능하게 수행할 수 있는 단계에 도달하는데 2~3년이 소요된다는 Benner (1984)의 근거에 따라 본 연구에서는 신규간호사를 임상현장에서의 근무경력이 1개월 이상 3년 이하인 초보·상급초보 간호사로 정의하고 프리셉터와 1:1로 짝이 되어 4주 이상 교육을 받은 간호사, 본 연구의 목적을 충분히 이해하고 연구에 자발적 참여에 동의한 간호사가 선정기준이다. 제외 기준은 중도에 참여의사를 철회하였거나 퇴사한 간호사이다.

적정 표본 수 산정은 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하였다. 프리셉터와 신규간호사의 교환관계가 신규간호사의 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구(Yun & Kim, 2012)를 참고하여 분석수준은 다중회귀분석으로 효과크기 .15, 검정력 .80, 유의수준 .05로 하고, 예측변수는 일반적 특성 9개를 포함하여 프리셉터의 리더십 항목 3개, 프리셉터와 프리셉티의 교환관계 1개, 프리셉터의 셀프리더십 1개, 총 14개로 산정한 결과 135명이 산출되었다. 선행연구에서 약 30% 탈락률을 고려하여 총 175명의 대상자를 최종 선정하였다. 이 중 불성실한 응답 11부를 제외하고 164부를 최종 분석하였다.

3. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 D시 소재 대학교의 생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(KYU-2019-226-01)을 받은 후 진행하였다. 자료수집은 간호부를 통하여 연구의 목적을 설명하고 승인을 받았으며 2019년 5월 1일부터 8일까지 시행하였다. 연구자가 연구대상자에게 연구의 목적 및 설문 내용에 대하여 설명하고 동의를 얻은 후 직접 배포하였으며, 연구의 목적과 취지에 대한 내용 및 자료의 익명성과 비밀보장, 사생활 보장에 대한 내용을 포함한 설명문을 제시하였다. 설문지는

봉투를 제공하였으며, 설문작성 후 동의서와 별도로 보관함을 마련하여 수거하였다. 연구참여 과정에서 언제든지 원하지 않을 경우 중단할 자유가 있으며, 이로 인한 어떠한 불이익도 없음을 설명하고, 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 증정하였다.

4. 연구도구

본 연구에서는 자가보고형의 구조화된 설문지를 사용하였다. 선행연구를 참고하여 선정된 일반적 특성 9문항, 프리셉터의 리더십 51문항, 프리셉터와 프리셉티 교환관계 12문항, 프리셉터의 셀프리더십 18문항 및 이직의도 13문항을 포함하여 총 103문항으로 구성하였다.

1) 프리셉터의 리더십

본 연구에서의 리더십은 변혁적·거래적·감성적 리더십을 말하며 Bass (1985)가 개발한 변혁적·거래적 리더십 도구와 Wong과 Law (2002)가 개발한 감성적 리더십 도구를 Lee (2015)의 연구에서 사용한 도구를 이용하였다. 본 도구는 변혁적 리더십 20문항, 거래적 리더십 16문항, 감성적 리더십 15문항의 총 51문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 더 많은 리더십을 발휘함을 의미한다. 변혁적·거래적 리더십 개발자인 Bass (1985)의 연구에서 각 신뢰도 Cronbach's α 는 .92, 감성적 리더십 개발자인 Wong과 Law (2002)의 연구에서 Cronbach's α 는 기술되지 않았으며, Lee (2015)의 연구에서 변혁적 리더십 Cronbach's α 는 .94, 거래적 리더십 Cronbach's α 는 .83, 감성적 리더십 Cronbach's α 는 .94로 나타났다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 변혁적 리더십 .82, 거래적 리더십 .88, 감성적 리더십 .93이었다.

2) 프리셉터와 프리셉티 교환관계

본 연구에서의 프리셉터와 프리셉티 교환관계는 리더인 프리셉터와 구성원인 프리셉티가 지니고 있는 신뢰, 책임감, 존중을 교환하는 정도를 의미하며, Liden과 Maslyn (1998)이 개발하고 한국어로 번안한 도구를 개발자의 승인 후 이용하였다. 본 도구는 정서적 유대감 3문항, 충성심 3문항, 공헌 3문항, 전문성 존경 3문항의 4개의 하위영역, 총 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 프리셉터와 프리셉티의 교환관계의 질이 좋음을 의미한다. 도구 개

발자인 Liden과 Maslyn (1998)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .74~.90이었다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .92였으며 정서적 유대감 .89, 충성심 .87, 공헌 .81, 전문성 존경 .93이었다.

3) 프리셉티의 셀프리더십

본 연구에서 프리셉티의 셀프리더십은 Manz (1983)가 개발하고 Lee (2016)가 수정·보완한 도구를 개발자의 승인 후 이용하였다. 본 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자가보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개 하위영역으로 각 3문항씩 총 18문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 프리셉티의 셀프리더십이 높음을 의미한다. 도구 개발자인 Manz (1983)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었으며, Lee (2016)의 연구에서 Cronbach's α 는 .86으로 나타났다. 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .87이었으며 자기기대 .84, 리허설 .77, 목표설정 .79, 자가보상 .77, 자기비판 .71, 건설적 사고 .73이었다.

4) 이직의도

본 연구에서 이직의도는 불가피한 이직이 아닌 피할 수 있는 이직에 대한 의향을 의미하며 Mobley (1982)가 신뢰도와 타당도를 확보하여 개발한 이직의도 측정도구를 사용하였다. 본 연구 대상자에 맞추어 직장을 병원으로 수정하였으며 총 13개의 문항으로 각 문항은 '항상 그렇다' 1점에서 '전혀 그렇지 않다' 5점까지 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발자인 Mobley (1982)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .90이었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 연구대상자가 인식하는 프리셉티의 리더십, 프리셉티와 프리셉티의 교환관계, 프리셉티의 셀프리더십, 이직의도, 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 Independent t-test, One way ANOVA로 분석하였으며 사후 검정은 Scheffé test를 시행하였다.

- 연구대상자가 인식하는 프리셉티의 리더십, 프리셉티와 프리셉티의 교환관계, 프리셉티의 셀프리더십과 이직의도의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 연구대상자가 인식하는 프리셉티의 리더십, 프리셉티와 프리셉티의 교환관계, 프리셉티의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 평균연령은 24.93 ± 1.51 세이며 성별은 여자가 151명(92.1%), 종교는 없다고 응답한 대상자가 104명(63.4%), 미혼이 151명(92.1%), 4년제 대학을 졸업한 대상자가 142명(86.6%)으로 다소 많았다. 평균 임상경력은 8.75 ± 8.44 개월이며 임상경력이 1년 이하의 대상자가 84명(51.2%), 현 근무부서 경력은 7.62 ± 6.99 개월이며 1년 이하의 대상자가 108명(65.9%)으로 1년 이상의 대상자 보다 많았다. 현 근무부서로는 내과계가 56명(34.1%), 외과계가 48명(29.3%)으로 다소 많았다. 이직경험이 있는 대상자는 13명(7.9%), 이직경험이 없는 대상자는 151명(92.1%)이었다(Table 1).

2. 연구대상자가 인식하는 프리셉티의 리더십, 프리셉티와 프리셉티의 교환관계, 프리셉티의 셀프리더십, 이직의도 수준

본 연구대상자인 신규간호사가 인식하는 프리셉티의 리더십은 5점 만점 중 3.52 ± 0.41 점이었으며 감성적 리더십 3.71 ± 0.54 점, 거래적 리더십 3.56 ± 0.46 점, 변혁적 리더십 3.30 ± 0.40 점으로 나타났다. 프리셉티와 프리셉티의 교환관계는 5점 만점 중 3.99 ± 0.58 점 정도인 것으로 나타났으며 하위영역으로 전문성 존경 4.35 ± 0.69 점, 정서적 유대감 4.04 ± 0.72 점, 공헌 3.79 ± 0.68 점, 충성심 3.78 ± 0.73 점이었다. 프리셉티의 셀프리더십은 5점 만점 중 3.31 ± 0.39 점 정도인 것으로 나타났으며 자가보상 3.78 ± 0.69 점, 리허설 3.63 ± 0.58 점, 건설적 사고 3.34 ± 0.64 점, 목표설정 3.29 ± 0.68 점, 자기기대 3.22 ± 0.62 점, 자기비판 2.57 ± 0.67 점이었다. 이직의도는 5점 만점 중 2.55 ± 0.61 점이었다 (Table 2).

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 기혼인 경우(3.36 ± 0.65)가 미혼인 경우(2.54 ± 0.60) 보다 이직의도가 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다($t = -2.38, p = .043$). 임상경력이 1년 이상인 경우(2.73 ± 0.53)가 1년 이하인 경우(2.38 ± 0.63) 보다 이직의도가 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($t = -3.86, p < .001$). 현 근무부서 경력 또한 1년 이상인 경우(2.80 ± 0.53)가 1년 이하인 경우(2.42 ± 0.60) 보다 이직의도가 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($t = -3.97, p < .001$). 현 근무부서별 이직의도 차이는 수술실(2.98 ± 0.46), 외과계(2.60 ± 0.61), 내과계(2.52 ± 0.61), 중환자실(2.44 ± 0.49), 응급실(2.20 ± 0.65) 순으로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며($t = 4.38, p = .002$) 사후 분석 결과 수술실에 근무하는 경우가 응급실에 근무하는 경우 보다 이직의도가 유의하게 높았다. 그 외 개인적 특성인 성별($t = -0.96, p = .339$), 종교($t = 1.22, p = .224$), 교육수준($t = -0.25, p = .803$), 이직경험($t = 0.85, p = .407$)은 이직의도에 대하여 통계적으로 유

의한 차이를 보이지 않았다(Table 1).

4. 연구대상자가 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉티의 교환관계, 프리셉티의 셀프리더십과 이직의도의 상관관계

본 연구대상자의 이직의도에 대하여 프리셉터의 거래적 리더십($r = -.23, p = .003$)과 감성적 리더십($r = -.28, p < .001$), 프리셉터와 프리셉티의 교환관계($r = -.34, p < .001$), 프리셉티의 셀프리더십($r = -.23, p = .004$)은 각각 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였다. 또한 프리셉터와 프리셉티의 교환관계는 프리셉터의 변혁적 리더십($r = .39, p < .001$), 거래적 리더십($r = .56, p < .001$)과 감성적 리더십($r = .60, p < .001$), 프리셉티의 셀프리더십($r = .33, p < .001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 프리셉티의 셀프리더십은 프리셉터의 변혁적 리더십($r = .23, p = .003$), 거래적 리더십($r = .32, p < .001$), 감성적 리더십($r = .30, p < .001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table 3).

Table 1. Differences of Turnover Intention according to Participants' General Characteristics

(N=164)

| Variables | Categories | n (%) | Turnover intention | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|------------|--------------------|--------|--------|---------|
| | | | M±SD | t or F | p | Scheffé |
| Age (year) | | | 24.93±1.51 | | | |
| Gender | Man | 13 (7.9) | 9.09±1.04 | -0.96 | .339 | |
| | Woman | 151 (92.1) | 8.90±1.24 | | | |
| Religion | Yes | 60 (36.6) | 2.63±0.58 | 1.22 | .224 | |
| | No | 104 (63.4) | 2.51±0.62 | | | |
| Marital status [†] | Unmarried | 151 (92.1) | 2.54±0.60 | -2.38 | .043 | |
| | Married | 13 (7.9) | 3.36±0.65 | | | |
| Educational level | Junior college | 22 (13.4) | 2.52±0.67 | -0.25 | .803 | |
| | University | 142 (86.6) | 2.56±0.60 | | | |
| Total work experience (month) | Total | | 8.75±8.44 | -3.86 | < .001 | |
| | < 12 | 84 (51.2) | 2.38±0.63 | | | |
| | ≥ 12 | 80 (48.8) | 2.73±0.53 | | | |
| Present work experience (month) | Total | | 7.62±6.99 | -3.97 | < .001 | |
| | < 12 | 108 (65.9) | 2.42±0.60 | | | |
| | ≥ 12 | 56 (34.1) | 2.80±0.53 | | | |
| Work unit [‡] | Medical unit ^a | 56 (34.1) | 2.52±0.61 | 4.38 | .002 | d > e |
| | Surgical unit ^b | 48 (29.3) | 2.60±0.61 | | | |
| | Intensive care unit ^c | 25 (15.2) | 2.44±0.49 | | | |
| | Operation room ^d | 18 (11.0) | 2.98±0.46 | | | |
| | Emergency room ^e | 17 (10.4) | 2.20±0.65 | | | |
| Experience of turnover | Yes | 13 (7.9) | 2.65±0.42 | 0.85 | .407 | |
| | No | 151 (92.1) | 2.54±0.62 | | | |

[†]Mann-Whitney U test; [‡]Kruskal-Wallis test.

Table 2. Levels of Preceptor Leadership, Preceptor-preceptee Exchanges Relationship, Self-leadership, and Turnover Intention (N=164)

| Variables | M±SD | Min | Max | Range |
|--|-----------|------|------|-------|
| Preceptor leadership | 3.52±0.41 | 2.52 | 4.87 | 1~5 |
| Transformational leadership | 3.30±0.40 | 2.55 | 5.00 | |
| Transactional leadership | 3.56±0.46 | 2.50 | 4.88 | |
| Emotional leadership | 3.71±0.54 | 2.20 | 5.00 | |
| Preceptor-preceptee exchanges relationship | 3.99±0.58 | 2.00 | 5.00 | 1~5 |
| Affect | 4.04±0.72 | 1.67 | 5.00 | |
| Loyalty | 3.78±0.73 | 1.33 | 5.00 | |
| Contribution | 3.79±0.68 | 1.67 | 5.00 | |
| Professional respect | 4.35±0.69 | 2.00 | 5.00 | |
| Self-leadership | 3.31±0.39 | 2.11 | 4.33 | 1~5 |
| Self-expectation | 3.22±0.62 | 1.67 | 5.00 | |
| Rehearsal (practice) | 3.63±0.58 | 2.00 | 5.00 | |
| Self-goal setting | 3.29±0.68 | 1.00 | 5.00 | |
| Self-reward | 3.78±0.69 | 2.00 | 4.33 | |
| Self-criticism | 2.57±0.67 | 1.00 | 5.00 | |
| Constructive thought | 3.34±0.64 | 1.00 | 4.33 | |
| Turnover intention | 2.55±0.61 | 1.31 | 4.54 | 1~5 |

Table 3. Correlations among Preceptor Leadership, Preceptor-preceptee Exchanges Relationship, Self-leadership, and Turnover Intention (N=164)

| Variables | Self-leadership | Preceptor-preceptee exchanges relationship | Preceptor leadership | | |
|--|-----------------|--|-----------------------------|--------------------------|----------------------|
| | | | Transformational leadership | Transactional leadership | Emotional leadership |
| | r (p) | r (p) | r (p) | r (p) | r (p) |
| Preceptor-preceptee exchanges relationship | .33 (<.001) | | | | |
| Preceptor leadership | | | | | |
| Transformational leadership | .23 (.003) | .39 (<.001) | | | |
| Transactional leadership | .32 (<.001) | .56 (<.001) | | | |
| Emotional leadership | .30 (<.001) | .60 (<.001) | | | |
| Turnover intention | -.23 (.004) | -.34 (<.001) | -.09 (.239) | -.23 (.003) | -.28 (<.001) |

5. 연구대상자의 이직의도에 미치는 영향 요인

연구대상자의 이직의도에 미치는 관련요인을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다(Table 4). 오차항의 등분산성과 정규성을 검토하기 위해 표준화 잔차 정규 Probability Plot 도표와 잔차 산점도를 확인하였으며 잔차의 독립성 검토를 위해 Durbin-Watson값을 확인한 결과 1.90으로 2에 가까워 자기상관성은 없는 것으로 나타났다. 또한 독립변수 간 다중공선성을 확인한 결과 회귀분석의 공차한계(tolerance)는 0.26에서 0.91이며, 분산팽창지수(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.10에서 3.90의 범위에 있어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구모형은 다중회귀분석을 위

한 가정을 충족하였다.

신규간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인을 확인하기 위하여 주요변수와 일반적 특성에서 통계적으로 유의한 차이를 보였던 결혼상태, 임상경력, 현 근무부서 경력, 현 근무부서를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 명목적도인 일반적 특성의 결혼상태와 현 근무부서는 더미변수(dummy variable)로 처리하였다. 분석결과, 현 근무부서(β=.35, p<.001), 프리셉터와 프리셉터 교환관계(β=-.28, p=.002), 현 근무부서 경력(β=.27, p=.043), 결혼상태(β=-.19, p=.009)가 유의한 것으로 나타났다. 신규간호사의 이직의도에 대한 이들 영향요인의 설명력은 총 26%였다(F=5.73, p<.001).

Table 4. Factors Affecting Turnover Intention

(N=164)

| Variables | B | SE | β | t | p |
|--|-------|-----|---------|-------|-------|
| (Constants) | 4.65 | .61 | | 7.65 | <.001 |
| Marital status [†] | -0.84 | .32 | -.19 | -2.63 | .009 |
| Total work experience | -0.00 | .01 | -.04 | -0.35 | .729 |
| Present work experience | 0.02 | .01 | .27 | 2.04 | .043 |
| Work unit [†] | | | | | |
| Dummy 1 (Medical unit) | 0.21 | .15 | .17 | 1.45 | .148 |
| Dummy 2 (Surgical unit) | 0.17 | .16 | .13 | 1.11 | .271 |
| Dummy 3 (Intensive care unit) | 0.20 | .17 | .12 | 1.18 | .239 |
| Dummy 4 (Operation room) | 0.68 | .18 | .35 | 3.78 | <.001 |
| Preceptor leadership | | | | | |
| Transformational leadership | 0.01 | .01 | .09 | 0.91 | .365 |
| Transactional leadership | -0.01 | .01 | -.06 | -0.49 | .622 |
| Emotional leadership | 0.00 | .01 | .00 | 0.02 | .986 |
| Preceptor-preceptee exchanges relationship | -0.15 | .05 | -.28 | -3.19 | .002 |
| Self-leadership | -0.01 | .01 | -.12 | -1.60 | .111 |

R²=.31, Adj. R²=.26, F=5.73, p<.001

[†]Dummy variables: Marital status (unmarried=1, married=0), Work unit (Dummy 1: reference=medical unit, Dummy 2: reference=surgical unit, Dummy 3: reference=intensive care unit, Dummy 4: reference=operation room).

논 의

본 연구는 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉티의 교환관계 및 프리셉티의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하여 신규간호사의 이직에 대한 이해를 통해 이직률을 낮출 수 있는 교육 프로그램 개발 및 간호 인적자원 관리의 기초자료로 활용하고자 시행되었다.

본 연구대상자인 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 리더십은 5점 만점 중 3.52점이었따. 하위 항목별 감성적 리더십이 가장 높았으며 거래적 리더십, 변혁적 리더십 순으로 나타났다. 신규간호사 대상의 선행연구가 없어 직접적인 비교가 어렵지만, 본 연구에서와 동일한 도구를 이용하면서 400병상 규모 2개, 450병상 규모 2개 종합병원 간호사를 대상으로 수간호사의 리더십을 측정했던 Lee (2015)의 연구에서 감성적 리더십, 변혁적 리더십, 거래적 리더십 순이었던 것과 같은 맥락이다. 이는 돌봄, 배려, 공감에 필요한 임상현장에서 프리셉터의 높은 감성지능으로 감성적 리더십이 적절히 발휘되고 있다는 것을 유추할 수 있다. 또한 프리셉터는 스스로의 감정을 잘 조절하고 건설적으로 활용할 뿐만 아니라 프리셉티의 감정에 민감하고 관찰·이해함으로써 프리셉티의 문제해결을 도와주는 것으로 나타났다. 즉구성원과의 감성적 공감을 통해 마음을 이해하고, 감성을 자극하여 목표를 이루도록 하는 감성적 리더십이

높게 평가되었다고 볼 수 있다.

신규간호사가 인식하는 프리셉터와 프리셉티의 교환관계는 5점 만점 중 3.99점 정도인 것으로 나타났다. 하위 항목별로 전문성 존경이 가장 높았고, 정서적 유대감, 공헌, 충성심 순으로 나타났다. 같은 도구를 이용하고 신규간호사가 지각하는 프리셉터와 프리셉티의 교환관계에 대한 연구결과(Kim, 2016) 3.94점으로 비슷하게 나타났으며 전문성 존경이 4.31점, 정서적 유대감이 3.89점으로 가장 높게 나타난 것과 일치하였다. 프리셉터는 이미 임상에 적응하여 장기적이고 체계적으로 훈련을 받은 간호사로 이제 갓 입사하여 지식과 기술을 배우는 신규간호사에게 이러한 프리셉터의 전문성이 높게 평가된 것으로 생각된다. 또한, 정서적 유대감은 입사 이후 프리셉터십 기간이 끝날 때까지 함께 근무하며 같은 시간을 보내는 프리셉터와의 시간들이 정서적 유대감을 높게 이끌어낸 것이라고 유추할 수 있다. 한편 다른 사람으로부터 공격에서 보호하거나 일어난 상황을 잘 모르는 일처리를 옹호해주는 등의 충성심 교환관계와 프리셉터를 위해 그 이상의 노력을 하거나 직무범위 이상의 일을 하는 공헌의 교환관계는 상대적으로 낮았는데, 충성심과 공헌을 포함한 교환관계가 높을수록 회복탄력성과 조직사회화가 높아지므로(Kim & Park, 2019) 신규간호사가 지각하는 교환관계의 하위 영역별 수준을 고려하여 프리셉터의 전문능력 함양과 더 많은 정서적 지지를 이끌어낼 수 있는 시간 뿐 만 아

나라 충성도와 공헌의 신뢰관계가 형성될 수 있는 인적자원관리 차원의 프로그램을 병행할 필요가 있다.

프리셉터의 셀프리더십은 평균 3.31점으로 같은 도구를 사용하고 일반간호사를 대상으로 한 Sung과 Lee (2017)의 연구결과 3.37점과 유사하지만, Lee (2016)의 연구결과 3.57점, Kwon과 Kwon (2019)의 연구결과 3.61점에 비해 낮은 점수이다. 이는 본 연구대상자가 병원에 입사한지 오래되지 않을 뿐 아니라 리더십에 대한 교육을 따로 받지 않은 신규간호사를 대상으로 했기 때문이라고 유추할 수 있다. 따라서 신규간호사가 새로운 병원 근무환경에 적응하기 위하여 입사 후 조직차원의 셀프리더십 수준을 파악하여 조기 셀프리더십 교육이 필요하다고 생각되며, 간호대학생 때부터 셀프리더십을 함양할 수 있도록 연계성 있는 프로그램을 개발하는 등의 전략을 마련할 필요가 있다. 프리셉터의 셀프리더십의 하위 영역별 수준은 자기보상, 리허설, 건설적 사고, 목표설정, 자기기대, 자기비판 순이었다. 이는 선행연구(Lee, 2016)에서 자기보상, 자기기대, 리허설 또는 목표설정, 자기비판, 건설적 사고 순으로 나타난 결과와 마찬가지로 바람직한 행동의 결과에 대해서 스스로 정신적·물질적 보상을 함으로써 이후 자신의 행동에 영향을 주는 자기보상을 가장 높게 평가하고 있는 것을 알 수 있다. 반면 선행연구와 달리 본 연구대상자는 어려운 상황에 직면했을 때 기회요인으로 이용하는 건설적 사고는 높지만 도전에 대한 자신의 능력에 확신을 갖지 못하며 자기의심을 하는 자기기대는 낮게 평가하고 있는 것을 알 수 있다. 즉 신규간호사들이 자기기대와 같은 셀프리더십을 발휘하기 어려운 간호현장의 특성이 반영된 결과로 자신의 성공적인 행동에 대해서 정신적·물질적 보상을 하는 것에 비해 자기 자신을 확신하는 전략에는 익숙하지 않은 것으로 해석된다. 따라서 신규간호사의 셀프리더십 훈련 프로그램 개발 시 이 부분에 주안점을 둘 필요가 있겠다.

본 연구대상자의 이직의도는 5점 만점 중 2.55점으로 중간 이하 수준으로 나타났다. 같은 도구를 사용하고 종합병원에 근무하는 일반간호사를 대상으로 한 Song (2014)의 연구결과 3.49점보다 낮았지만 1년 미만 신규간호사를 대상으로 한 Kim (2016)의 연구결과 2.72점과는 유사하다. 이는 신규간호사가 경력간호사보다 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다. 하지만 단순한 비교로 경력간호사보다 신규간호사의 이직의도가 낮다고만 할 수 없으며 이직의도가 낮다고 해서 장기적인 재직으로 이어지는 것이 아닐 수 있어 실제 임상현장에서 잠재적 이직 가능성이 있는 신규간호사의 이탈 방지를 위한 실제적인 개선방안과 전략을 모색해야 할 것이다. 또한 추후연구에서 시점별, 병원규모별, 지역별 등 신규간호사의 이직의도를 다양한 측면

에서 비교하는 연구가 시도될 필요가 있다.

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 기혼인 경우가 미혼인 경우보다 이직의도가 유의하게 높았다. 이는 대한간호협회(Korean Hospital Nurses Association, 2016)에 따르면 업무부적응, 타 병원으로의 이직, 결혼·출산 및 육아가 간호사의 이직사유로 나타난 것과 유사하다. 하지만, 선행연구에서 미혼인 경우가 이직의도가 높게 나타났던 연구(Shin & Cho, 2013)의 결과와는 차이가 있다. 다양한 연차를 대상으로 한 선행연구들과 달리 본 연구대상자는 3년 미만의 경력을 가진 신규간호사만으로 구성되어 있기 때문에 선배 간호사들에 비해 결혼·출산 및 육아에 대해 병원으로부터 지원 받지 못하는 어려움, 자유롭지 않은 근무신청 등으로 이직을 고려하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 신규간호사 중 기혼인 간호사가 고충을 토로할 수 있고 이를 개선할 수 있는 근무환경을 조성하는 등 기관차원의 적극적 배려가 필요해 보인다. 신규간호사의 임상경력이 1년 이상인 경우가 1년 이하인 경우보다, 현 근무부서 경력 또한 1년 이상인 경우가 1년 이하인 경우보다 이직의도가 높았다. 실제 병원에서는 신규간호사가 입사한 후 새로운 환경에 적응하는 기간을 1년을 고비로 생각하고 돌잔치를 하고 있지만 본 연구결과로 보아 1년 이후도 이직을 고려할 수 있는 또 다른 상황이나 환경 즉 약자 괴롭힘과 같은 인간관계의 어려움, 과중한 업무와 낮은 급여 등에 대한 이직원인(Park, 2017)을 파악해야 될 필요가 있다는 것을 알 수 있다. 간호업무에 점차 적응하고 간호술기술이 증가하면서 자신의 역할을 자연스럽게 수행할 수 있을 때 짬 병원의 조직문화나 급여가 자신에게 만족을 주지 않을 수 있으므로 이들이 상황을 피하기 위한 방법으로 이직을 선택하지 않도록 적극적인 근무환경 및 조직문화 개선과 역할에 맞는 급여 정책이 필요하다. 신규간호사의 현 근무부서를 볼 때 수술실 근무자가 응급실 근무자보다 이직의도가 유의하게 높았다. 신규 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 많은 병원들이 본인의 의사에 따라 부서배치를 실시하고 있기는 하지만 병원 사정에 따라 그렇지 않은 경우도 발생할 수 있다. 신규간호사의 희망 부서 배치는 이직의도에 영향을 미치는 요인이므로(Kim, 2016) 최대한 신규간호사의 의사를 반영할 필요가 있고 원하는 부서에 배치가 되더라도 업무에 적응하기 어려운 경우는 배치 전 부서업무에 사전 노출되어 숙고할 수 있는 시간을 부여하거나, 사직보다는 부서를 이동하여 적합한 업무를 찾아 계속 근무할 수 있도록 여러 번 기회를 주는 것도 전략이 될 수 있겠다.

본 연구대상자의 이직의도에 대하여 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 거래적 리더십과 감성적 리더십, 프리셉터와 프

리셉터의 교환관계, 프리셉터의 셀프리더십은 각각 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 나타났다. 이는 감정적 리더십이 이직의도와 유의한 음의 상관관계가 있었던 연구결과(Kim & Choi, 2019)와 일치한다. 또한 신규간호사의 대인관계에 대한 스트레스가 이직의도에 크게 영향을 미친다는 Park (2017)의 연구에서와 같이 입사 후 가장 접점을 많이 가지는 프리셉터와의 관계는 직장에서 대인관계를 시작하는 첫 걸음으로 중요하다고 할 수 있다. 따라서 성공적인 교환관계를 이끌어내는 것에는 프리셉터의 거래적·감정적 리더십이 신규간호사와의 관계에서 중요하게 작용되어 이직의도와 관계있는 것으로 생각된다. Kwon과 Kwon (2019)의 연구에서 셀프리더십이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 결과를 볼 때 프리셉터의 리더십, 프리셉터의 셀프리더십 중 어느 하나가 아니라 프리셉터, 프리셉터 모두와 이들의 교환관계가 이직의도와 연결이 될 수 있으므로 효율적인 인적자원 관리를 위해 프리셉터, 프리셉터 모두의 노력이 필요함을 알 수 있다. 이는 변화의 시작이 될 것이며 질 높은 간호제공의 기초가 될 수 있을 것이다. 또한 본 연구에서 프리셉터와 프리셉터의 교환관계는 프리셉터의 변혁적·거래적·감정적 리더십과 프리셉터의 셀프리더십과도 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 프리셉터의 셀프리더십은 프리셉터의 변혁적·거래적·감정적 리더십과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이와 같은 관련성은 프리셉터와 프리셉터의 교환관계를 연구한 Kim (2016)의 연구결과와 일치하며, 프리셉터의 리더십으로 수간호사의 리더십을 연구한 Lee (2015)의 연구결과와 유사한 양상이었다. 하지만 프리셉터의 셀프리더십으로 신규간호사의 셀프리더십을 측정된 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어려우나 본 연구에서 프리셉터의 셀프리더십 정도가 일반간호사를 대상으로 한 선행연구(Kwon & Kwon, 2019; Lee, 2016)에 비해 낮은 것을 볼 때 이직의도에 있어 사람 대 사람으로의 교환관계와 함께 신규간호사 개인의 셀프리더십 함양을 위한 방안 마련이 필요할 것으로 보인다.

본 연구대상자의 이직의도에 대하여 현 근무부서, 프리셉터와 프리셉터 교환관계, 현 근무부서 경력과 결혼상태의 설명력은 총 26%였다. 이는 구성원이 지각하는 리더와 구성원간의 교환관계가 높을수록 이직의도가 낮았던 결과(Kim & Park, 2016)와 신규간호사의 이직의도에 프리셉터와 신규간호사의 교환관계가 영향요인으로 나타난 결과(Kim, 2016)와 유사하다. 즉, 신규간호사 스스로가 교환관계를 어떻게 인식하느냐가 이직의도로 연결됨을 알 수 있다. 신규간호사가 지각하는 프리셉터와의 교환관계는 개인이 조직의 구성원이 되어가는 과정인 조직사회화에 직접적인 영향을 줄 수 있고(Kim & Park,

2019) 조직사회화는 이직의도의 영향을 주는 요인이므로 신규간호사가 지각하는 프리셉터와의 교환관계와 이직의도의 관계에서 조직사회화의 매개효과 또는 조절효과에 대한 추후 연구가 필요하다. 특히 본 연구에서 신규간호사들은 일반적 특성 중 특수부서인 응급실 보다 수술실에 근무하는 신규간호사일수록 이직의도가 높게 나타난 것은 수술실 업무의 특수성과 과중한 업무 부담이 스트레스로 작용하여 신체적·심리사회적 기능이 저하됨으로써 빈번한 실수를 하고 직무만족도가 저하되어 결국 소진을 거쳐 이직 할 가능성이 높다(Vowels, Topp, & Berger, 2012)는 연구결과와 유사한 맥락이다. 또한 결혼상태가 이직의도에 영향요인으로 나타났는데, 이와 관련하여 Kwon과 Kwon (2019)의 연구에서 결혼상태가 이직의도의 22%를 설명하였다. 따라서 결혼한 신규간호사의 이직의도에 대하여 무엇보다 관심을 가지고 조직차원의 정책을 마련해야 할 필요가 있다. 하지만 Choi 등(2014)의 연구에서는 간호사 개인의 일반적 특성 보다는 인적자원 관리와 관련된 특성들이 이직의도에 영향을 주었던 결과와는 차이가 있다. 따라서 지역이나 병원 규모를 고려하여 신규간호사의 이직의도에 미치는 영향요인에 대한 차이를 비교하는 연구가 필요하다.

본 연구의 주요변수인 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 리더십과 프리셉터의 셀프리더십은 이직의도에 유의한 영향요인으로 나타나지 않았다. 이는 간호사의 셀프리더십은 이직의도에 유의한 영향요인이 아니었던 연구결과(Choi et al., 2014; Kwon & Kwon, 2019)와 일치하지만, 간호사가 지각하는 간호관리자의 변혁적·거래적·감정적 리더십이 이직의도에 주요 영향요인이었던 연구결과(Kang & Kim, 2019)와는 일치하지 않으므로 추후 경력별 간호사가 지각하는 간호관리자의 리더십이 이직의도에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다.

본 연구는 신규간호사의 이직률이 높아지는 현 시점에 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 리더십, 프리셉터와 프리셉터의 교환관계, 프리셉터의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향을 확인함으로써 간호 인적자원 관리의 문제를 다루었다는데 의의가 있으며, 본 연구결과는 신규간호사의 이직감소를 위한 기초자료를 제공하는데 도움이 될 것이다.

결론

본 연구는 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 리더십(거래적 리더십, 감정적 리더십), 프리셉터와 프리셉터의 교환관계, 프리셉터의 셀프리더십은 이직의도와 음의 상관관계가 있는 것으로 확인되었고 신규간호사의 현 근무부서, 프리셉터와 프

리셉터 교환관계, 현 근무부서 경력과 결혼상태가 이직의도에 영향을 주는 결과임을 확인할 수 있었다. 따라서 신규간호사의 이직의도를 낮추기 위해 프리셉터의 리더십과 프리셉터의 셀프리더십을 함양시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 적용해야 하며, 프리셉터와 프리셉티의 질 높은 교환관계 형성을 위한 병원과 간호부의 적극적인 중재가 필요하다. 구체적으로는 건강한 프리셉터와 프리셉티 관계를 구축하기 위하여 프리셉터와 프리셉티 간 효율적 의사소통, 감사와 인정, 긍정적 피드백, 지지에 대한 확신, 시간을 함께 보내기, 휴식, 자기격려 등(Matua et al., 2014)의 구체적 전략을 고려할 필요가 있으며 특히 결혼한 신규간호사가 일과 가정을 성공적으로 병행하면서도 병원에 머무를 수 있도록 우선적 방안을 고려할 필요가 있다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구대상자는 일부 지역 종합병원 신규간호사이므로 연구결과를 일반화 하는 데는 무리가 있으므로 대상자를 확대하여 반복연구를 제언한다. 둘째, 프리셉터의 리더십과 프리셉터와 프리셉티의 교환관계 및 프리셉터의 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 교육 및 중재 프로그램을 개발하고 적용하는 후속 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Benner, P. E. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. New Jersey: Prentice Hall.
- 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.2014.20.2.206>
- Jeon, J. M., Lee, K. S., Park, C. J., & Woo, H. Y. (2016). Effects of nurses' transformational leadership on job attitude: The mediating effects psychological capital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(7), 228-236. <https://doi.org/10.5762/kais.2016.17.7.228>
- Kang, J. Y., & Kim, H. S. (2019). The effect of nursing managers' leadership type perceived by nurses on the job performance and turnover intention through a latent class analysis. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 5(1), 193-203.
- Kim, H. K., & Choi, M. G. (2019). The effect of nurse leader's emotional leadership, nurse's job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention. *Journal of Learner Centered Curriculum Education Research*, 19(2), 1267-1282. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.2.1267>
- Kim, H. Y., Park, J., Ryu, S. Y., Choi, S. W., & Han, M. A. (2012). The effects of preceptors' transformational leadership on job stress and clinical performance among new graduate nurses. *Korean Journal of Health Policy & Administration*, 22(3), 347-364. <https://doi.org/10.4332/KJHPA.2012.22.3.347>
- Kim, J. S., Kim, Y. M., Jang, K. S., Kim, B. N., & Jeong, S. H. (2015). Concept analysis of nursing leadership. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(5), 575-586. <https://doi.org/10.4332/kjhpa.2012.22.3.347>
- Kim, N. R. (2016). *The effect of exchange between preceptor and new nurse on burnout and turnover intention of new nurse*. Unpublished master's thesis, Dong-A University, Pusan.
- Kim, S. J., & Park, H. J. (2019). The effect of new nurses' perception on exchange resilience and organizational socialization: The mediating effect of resilience. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(3), 1025-1044. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.3.1025>
- Kim, Y. S., & Park, K. Y. (2016). Influence of customer orientation, emotional labor, exchange relationships and relationship bonds on the turnover intention of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 396-405. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.396>
- Korean Hospital Nurses Association. (2016, February 19). *2015 Annual report: Hospital nurse staffing status survey*. Retrieved October 17, 2019, from https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&page=4
- Korean Hospital Nurses Association. (2018). *Survey on the status of hospital nurses*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- Kwon, S. M., & Kwon, M. S. (2019). Effect of nurse's self-leadership, job involvement and empowerment on turnover intention. *Journal of the Korean Academic Industrial Society*, 20(1), 152-161. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.1.152>
- Lalonde, M., & McGillis, H. L. (2017). The socialization of new graduate nurses during a preceptorship programme: Strategies for recruitment and support. *Journal of Clinical Nursing*, 26(5-6), 774-783. <https://doi.org/10.1111/jocn.13563>
- Lee, Y. H. (2016). *Nurses' self-leadership, communication performance and clinical performance*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Lee, Y. M. (2015). *A study on the relationship between leadership types of nursing nurses and nursing performance: Moderating effect of nursing organization culture*. Unpublished master's thesis, Suncheon National University, Jeollanam-do.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

- Matua, G. A., Seshan, V., Savithri, R., & Fronda, D. C. (2014). Challenges and strategies for building and maintaining effective preceptor-preceptee relationships among nurses. *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 14(4), 530-536.
- Ministry of Health and Welfare. (2018, April 10). *National Health Care Survey*. Retrieved October 17, 2019, from http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&page=1&CONT_SEQ=344184.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*. New York: Reading, MA: Addison-Wesley.
- Park, J. H. (2017). Turnover reduction strategy of new graduate nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 7(8), 833-842. <https://doi.org/10.14257/ajmahs.2017.08.44>
- Shin, E. K., Gang, M. H., & Jung, M. S. (2013). Factors influencing turnover intention of entry-level nurses according to communication style of preceptor. *Journal of Convergence Information Technology*, 8(13), 500-506.
- Shin, H. R., & Cho, Y. C. (2013). The relationship between job stress and turnover intention of nurses of university hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(8), 3958-3970. <https://doi.org/10.5762/kais.2013.14.8.3958>
- Song, M. S. (2014). Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(6), 3741-3750. <https://doi.org/10.5762/kais.2014.15.6.3741>
- Sung, M. H., & Lee, M. Y. (2017). Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2017.23.1.1>
- Vowels, A., Topp, R., & Berger, J. (2012). Understanding stress in the operating room: A step toward improving the work environment. *Kentucky Nurse*, 60(2), 5-7.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effect of Leader and follower emotional intelligence on performance and attitude; An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Yun, H. M., & Kim, J. S. (2012). An analysis of the factors affecting turnover intention of new nurses. *Global Health and Nursing*, 2(2), 52-61.